

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РД
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РД
«КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РД «КЭиП»

Н.А.Гайдаров

подпись

ФИО

« 17 » 02 2021 г.

Фонд оценочных средств

по учебной дисциплине

**ОП.04 «ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Профессия 43.01.09 Повар, кондитер
(шифр наименование в соответствии с ФГОС)

Организация – разработчик:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение РД
«Колледж экономики и права»

Разработчики:

Абрамян З.А., преподаватель ГБПОУ РД «КЭиП»

Одобрена на заседании цикловой (предметной) комиссии

Протокол № 7 от «05» 02 2021 г.

Председатель комиссии  /Алахвердиев Т.Д./

Содержание

1. Паспорт комплекта оценочных средств
2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке
3. Литература для обучающихся:

1. Паспорт комплекта оценочных средств

1.1 Область применения комплекта контрольно- оценочных средств

В результате освоения дисциплины *ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной деятельности* обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по

специальности СПО 43.01.09 Повар, кондитер следующими умениями, знаниями, которые формируют профессиональную компетенцию и общими компетенциями:

Уметь:

- У1. проводить анализ состояния рынка товаров и услуг в области профессиональной деятельности;
- У2. ориентироваться в общих вопросах основ экономики организации питания;
- У3. определять потребность в материальных, трудовых ресурсах;
- У4. применять нормы трудового права при взаимодействии с подчиненным персоналом;
- У5. применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях;
- У6. защищать свои права в рамках действующего законодательства РФ.

Знать:

- З1. принципы рыночной экономики;
- З2. организационно-правовые формы организаций;
- З3. основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности;
- З4. способы ресурсосбережения в организации;
- З5. понятие, виды предпринимательства;
- З6. виды предпринимательских рисков, способы их предотвращения и минимизации;
- З7. нормативно - правовые документы, регулирующие хозяйственные отношения;
- З8. основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения;
- З9. формы и системы оплаты труда;
- З10 механизм формирования заработной платы;
- З11. виды гарантий, компенсаций и удержаний из заработной платы.

Техник-технолог должен обладать *общими компетенциями*, включающими в себя способность:

ОК 1. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 2. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности

ОК 3 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 4. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 5. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 6. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе общечеловеческих ценностей

ОК 7. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.

ОК 9.Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности

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

Форма аттестации: (дифференцированный зачет)

2. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

2.1 В результате аттестации по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, а также динамика формирования общих компетенций:

Таблица 1.1

Результаты обучения: умения, знания и общие компетенции	Показатели оценки результата	Форма контроля и оценивания (заполняется в соответствии с разделом) УД
Уметь		
У1 проводить анализ состояния рынка товаров и услуг в области профессиональной деятельности;	Демонстрация знаний понятий микро и макроэкономики, факторов производства и потребностей человека;	формализованное наблюдение и оценка результатов; устный и письменный опрос, тестирование. дифференцированный зачет
У2 ориентироваться в общих вопросах основ экономики организации питания;	Демонстрация знаний в общих вопросах основ экономики организации питания.	формализованное наблюдение и оценка результатов; устный и письменный опрос, тестирование. дифференцированный зачет
У3 определять потребность в материальных, трудовых ресурсах	Определение потребности в материальных, трудовых ресурсов	формализованное наблюдение и оценка результатов; устный и письменный опрос, тестирование. дифференцированный зачет
У4 применять нормы трудового права при взаимодействии с подчиненным персоналом	Применение норм трудового права при взаимодействии с подчиненным персоналом	формализованное наблюдение и оценка результатов; устный и письменный опрос, тестирование. дифференцированный зачет
У5 применять экономические и правовые знания в конкретных производственных	Применение экономических и правовых знаний в конкретных	формализованное наблюдение и оценка результатов; устный и письменный

ситуациях	производственных ситуациях	опрос, тестирование. дифференцированный зачет
У6 защищать свои права в рамках действующего законодательства РФ.	Использовать: действующую законодательную базу, основные документы трудового законодательства в рамках защиты своих трудовых прав	- формализованное наблюдение и оценка результатов; - устный и письменный опрос, тестирование. - дифференцированный зачет
Знать		
31 принципы рыночной экономики	Понимать цели и задачи учебной дисциплины, её роль в формировании общих профессиональных компетенций;	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет
32 организационно- правовые формы организаций	Понимать предмет и метод экономической теории; сущность основных категорий экономической теории; социально- экономические функции и роль отрасли общественного питания в хозяйстве страны;	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет
33 основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности	Знание основных ресурсов, задействованных в профессиональной деятельности	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет
34 способы ресурсосбережения в организации	Знание способов ресурсосбережения в организации	-собеседование - тестирование - дифференцированный

		зачет
35 понятие, виды предпринимательства;	Понимать сущность основных категорий предпринимательской деятельности;	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет
36 виды предпринимательских рисков, способы их предотвращения и минимизации;	Демонстрация знаний по видам предпринимательских рисков, способам их предотвращения и минимизации;	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет
37 нормативно - правовые документы, регулирующие хозяйственные отношения;	Знание нормативно - правовых документов, регулирующих хозяйственные отношения	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет
38 основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения;	Знание законодательной и нормативной базы профессиональной деятельности	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет
39 формы и системы оплаты труда;	Понимать действующие законодательную и нормативную базу регулирующие трудовые отношения формы оплаты труда	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет
310 механизм формирования заработной платы	Знание механизмы формирования заработной платы;	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет
311 виды гарантий, компенсаций и удержаний из заработной платы	Знание виды гарантий, компенсаций и удержаний из заработной платы	-собеседование - тестирование - дифференцированный зачет

2 Комплект оценочных средств

2.1 Формы и методы входного, текущего и рубежного контроля по учебной дисциплине

Тема	Проверяемые умения и знания	Формы и методы контроля
Раздел 1. Экономические и правовые основы производственной деятельности		
Тема 1.1 Принципы рыночной экономики и характеристика отрасли и предприятия	У1-У6. 31-311	-тестирование; -устный опрос; -проверка опорных конспектов;
Тема 1.2 Трудовые ресурсы на производственных предприятиях общественного питания, эффективность их использования	У3-У4 38	-тестирование; -устный опрос; -проверка опорных конспектов;
Тема 1.3. Оплата труда	У1-У6. 39-311	-тестирование; -устный опрос; -проверка опорных конспектов;
Тема 1.5. Показатели деятельности производственных предприятий общественного питания	У1-У6. 33-37	-тестирование; -устный опрос; -проверка опорных конспектов;
Раздел 2. Основы трудового права и формы оплаты труда		
Тема 2.1 Основные положения законодательства, регулирующие трудовые отношения	У4,У6 37-38	-тестирование; -устный опрос; -проверка опорных конспектов;
Тема 2.2. Механизм формирования и	У4, У6 313	-тестирование; -устный опрос; -проверка опорных конспектов;

формы труда	оплаты	
		Промежуточная аттестация - дифференцированный зачёт

2.2 Задания для оценки освоения учебной дисциплины

Форма проведения: дифференцированный зачет

2.2.1 Типовые задания для оценки освоения ОП.04 Экономические и правовые основы производственной деятельности

1. Предприятие получает прибыль при условии, если...

- А) выручка равна нулю
- Б) выручка равна себестоимости
- В) себестоимость ниже выручки**
- Г. цена диктуется государством

2. Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью...

- а. с момента государственной регистрации договора покупки офисного помещения
- б. с момента сдачи экзамена по предпринимательскому праву
- в. с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя**
- г. с момента написания бизнес-плана

3. Коммерческими организациями признаются...

- а. акционерные общества и организации, не имеющие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности
- б. общества с ограниченной ответственностью и другие организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности
- в. индивидуальные предприниматели
- г. хозяйственные общества и товарищества**

4. Субъектами малого предпринимательства признаются физические лица...

- а. достигшие 18-летнего возраста
- б. занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица
- в. работающие в производственных кооперативах
- г. ведущие предпринимательскую деятельность небольших фирм, формально не входящих в объединения.**

5. Начало действия трудового договора считается законным...

- а. через 5 дней после подписания
- б. с момента заключения**
- в. после государственной регистрации
- г. с момента провозглашения трудового договора

6. Срок испытания при принятии на работу не может превышать...

- а. 20 дней
- б. две недели
- в. в зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца

г. 3 месяца

7. Трудовой договор может прекратиться по инициативе...

а. собственника, работника, профсоюза

б. собственника, работника, сотрудников милиции

в. работника, членов его семьи

г. профсоюзного органа, начальника отдела кадров

8. Работник должен предупредить администрацию об увольнении...

а. за 1 месяц до увольнения

б. за две недели до увольнения

в. за 1 неделю до увольнения

г. за три дня до увольнения

9. Время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению — это...

а. рабочее время

б. время отдыха

в. время обучения

г. выходной

10. Для работников, работающих в холодное время года предоставляется...

а. специальный перерыв для обогрева и отдыха

б. дополнительный отпуск

в. повышение заработной платы

г. доплата

11. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет...

а. 36 часов в неделю

б. 38 часов в неделю

в. 40 часов в неделю

г. 5 дней

12. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет сокращается на...

а. 16 часов в неделю

б. 5 часов в неделю

в. 4 часа в неделю

г. 24 часа в неделю

13. К работе в ночное время не допускаются...

а. беременные женщины

б. женщины, имеющие детей в возрасте до 12 лет

в. инвалиды

г. все варианты верны

14. Система оплаты труда основного работника в зависимости от выработанной им продукции является...

а. косвенной сдельной

б. прямой сдельной

в. сдельной

г. непрямой

15. Размеры заработной платы устанавливаются...

- а. по согласованию сторон
- б. по усмотрению администрации
- в. по желанию работника

г. по согласованию сторон, но не ниже установленного законом минимального размера заработной платы

16. Минимальная заработная представляет собой...

- а. максимальный предел, выше которого не может быть установлена оплата труда ни одного работника, выполняющего меру труда
- б. минимальный предел, ниже которого не может быть установлена оплата труда ни одного работника, выполняющего меру труда**
- в. основу для начисления пособий по безработице
- г. среднюю заработную плату работников

17. Тариф — это...

- а. заранее установленный размер оплаты труда за единицу рабочего времени при условии выполнения нормы труда
- б. оплата труда при условии выполнения нормы труда

в. система оплаты труда за единицу рабочего времени при условии выполнения нормы труда

- г. оплата труда по итогам выполненной работы

18. В случае направления в служебную командировку работодатель не обязан возмещать работнику...

- а. расходы по проезду
- б. расходы по найму жилого помещения
- в. дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)

г. иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя

19. Размер минимальной оплаты труда работника устанавливается...

- а. ТК РФ
- б. Конституцией РФ
- в. Федеральным законом

г. региональным подзаконным актом

20. Право собственности предполагает...

- а) владение, пользование, аренда
- б) владение, распоряжение, аренда
- в) владение, пользование, распоряжение**
- г) покупка, пользование, распоряжение

21. К существенным условиям договора относится...

- а) предмет договора**
- б) испытательный срок
- в) форс-мажорные обстоятельства
- г) передача имущества

22. Экономические споры по поводу прав и обязанностей, возникших из договора, называются...

а. договорными

- б. преддоговорными
- в. внедоговорными
- г. внештатными

23. Трудовой договор – это...

- а) соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной трудовой функции с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату
- б) соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной трудовой функции, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и коллективным договором**

в) соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной трудовой функции с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законом, коллективным договором и соглашением сторон

г) соглашение между работником и работодателем по различным трудовым вопросам

24. Увольнение работника по инициативе работодателя допускается в случае...

а) беременности

б) временной нетрудоспособности

в) появления на работе в нетрезвом состоянии

г) командировки

25. Дисциплинарная ответственность – это...

а) наступление неблагоприятных последствий для работника, виновно причинившего ущерб имуществу работодателя

б) наступление неблагоприятных последствий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей

в) наступление неблагоприятных последствий для работника нарушившего внутренний трудовой распорядок

г) наступление неблагоприятных последствий для работника, совершившего правонарушение, в основе которого лежит дисциплинарный проступок

Критерии оценки ответов студентов на дифференцированном зачете:

Оценка **«отлично»** ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, обнаруживает максимально глубокое знание терминов, понятий, категорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует свой ответ, приводит убедительные примеры, умеет проводить сравнительный анализ, делает содержательные выводы. Оценка "отлично" выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала и дополнительных источников информации.

Оценка **«хорошо»** ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, однако наблюдается некоторая непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется специальная лексика. Как правило, оценка "хорошо" выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебно-программного материала и дополнительных источников информации.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии специальных понятий. Ответ недостаточно аргументируется, и носит преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют. Оценка "удовлетворительно" заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, предусмотренной программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка "удовлетворительно" выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на зачёте, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в ответах на вопросы, предусмотренные программой. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны.

2.2. 2 Тестирование

Тема «Производительность труда на производственном предприятии питания: понятие, показатели, функции»

Инструкция: Предлагаемый тест имеет 9 заданий.

На его выполнение отводится 10 минут. Внимательно читайте задание.

Выберите правильные ответы

ВАРИАНТ 1

Для чего предназначено ПОП?

- А) предприятие, предназначенное для производства кулинарной продукции, мучных кондитерских изделий и булочных изделий, их реализация и организация их потребления
- Б) предприятие, предназначенное для выпуска п\ф из мяса, рыбы, овощей
- В) предприятие, обслуживающие только школьников, студентов, рабочих.

2. Назовите признаки классов:

- А) люкс, фирма
- Б) люкс, высший, первый
- В) оригинальность, высший
- Г) первый, класс

3. Товародвижение – это транспортировка _____ о т мест их производства до мест потребления.

- А) цен
- Б) тары
- В) товаров
- Г) возврата

4. Договор – это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или _____ гражданских прав и обязанностей.

5. К сопроводительным документам не относят:

- А) счет -фактуру
- Б) накладную
- В) товарно – транспортную накладную
- Г) приходной ордер

6. Контроль за качеством пищи называется _____

- А) бракеражем поступившим товаром
- Б) бракеражем готовой продукции
- В) бракеражем п\ф
- Г) приходной ордер

7. Общедоступные столовые предназначены для обеспечения продукцией массового спроса:

- А) завтраками
- Б) обедами
- В) ужинами
- Г) коктейлем

8. Какие ПОП делятся на классы:

- А) бары
- Б) рестораны
- В) кафе
- Г) столовые

9. Назовите основные типы ПОП:

- А) пиццерия, вагоны- рестораны
- Б) блинная, буфеты, кафетерий
- В) рестораны, бары, столовые, кафе, закусочные
- Г) чайная, бистро, чебуречные

Эталон ответов.

1) а	5) А, б, в,	9) В
2) б	6) Б	
3) товаров	7) А, б, в	
4) Прекращении	8) А, б	

Тема: Показатели деятельности, их экономическая характеристика

1. Основные производственные фонды участвуют:

- а) в одном производственном цикле;
- б) во многих производственных циклах;
- в) в трёх производственных циклах;
- г) не участвуют.

2. Для классификации основных фондов на предприятии применяют:

- а) учётную политику предприятия;
- б) ФЗ «о бух галтерском учёте» No 129 от 21 ноября 1996г.;
- в) Общероссийский классификатор основных фондов;
- г) ПБУ.

3. Для управления основным капиталом первостепенное значение имеет:

- а) функционально - групповая группировка ОФ;
- б) группировка по отраслевому признаку;
- в) группировка по возрастной структуре;
- г) группировка по стоимости ОФ.

4. Учёт основных фондов на предприятии ведётся:

- а) только в натуральной форме;
- б) только в стоимостной форме;
- в) в натуральной и стоимостной форме по каждому объекту ОФ;
- г) по усмотрению руководства экономического субъекта.

5. На баланс предприятия основные средства зачисляются:

- а) по цене приобретения;
- б) по первоначальной стоимости, включающей в себя: цену приобретения, транспортные расходы по его доставке и стоимость монтажных работ на месте эксплуатации;
- в) по рыночной стоимости;
- г) по согласованной стоимости.

6. Остаточная стоимость основных фондов:

- а) балансовая стоимость за минусом износа;
- б) балансовая стоимость за минусом стоимости выбывших средств;
- в) ликвидационная стоимость;
- г) нет правильных вариантов ответов.

7. Моральный износ:

- а) потеря потребительской стоимости, непригодности их дальнейшего использования;
- б) гибель по причине стихийных бедствий;
- в) потеря стоимости, вытеснение современным, экономичным оборудованием;
- г) амортизационные отчисления.

8. Амортизация – это:

- а) моральный износ;
- б) процесс постепенного перенесения стоимости основных фондов на производимую продукцию;
- в) денежное выражение стоимости основных средств;
- г) не достаточно информации.

9. Каким документом регламентируется способ начисления амортизации, применяемый на предприятии:

- а) НК РФ;
- б) ПБУ;
- в) учётной политикой;
- г) Уставом предприятия.

10. Улучшение использования основных средств решает ряд экономических проблем:

- а) повышение производительности труда, снижение себестоимости, увеличение выпуска продукции, увеличение прибыли и рентабельности;
- б) повышение платежеспособности;

- в) экономия капитальных вложений и повышение финансовой устойчивости;
г) подходят все варианты ответов.

11. К числу обобщающих показателей уровня использования основных фондов относятся:

- а) показатели движения основных фондов;
б) показатели состояния основных фондов;
в) фондоотдача, фондорентабельность и фондоёмкость;
г) коэффициенты годности и износа.

12. Для оценки производственного потенциала ОФ рассчитывают следующие показатели:

- а) коэффициенты сменности и загрузки;
б) показатели движения и состояния ОФ;
в) фондоотдачу и фондорентабельность;
г) фондоёмкость и коэффициент износа.

13. К показателям состояния основных фондов относятся:

- а) коэффициент износа и годности;
б) коэффициент загрузки и сменности;
в) коэффициент расширения парка машин и оборудования;
г) фондоотдача.

14. Ликвидационная стоимость основных фондов:

- а) стоимость ОФ после переоценки;
б) стоимость ОФ на момент выбытия или стоимость металлолома;
в) стоимость ОФ за минусом износа;
г) подходят все варианты ответов.

Эталонные ответы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
б	в	а	в	б	а	в	б	в	а	в	б	а	б

2.2.3 Практические/лабораторные работы

Практическое занятие 1. «Составление перечня производственного оборудования пекарного производства»

Цель: Повторить и закрепить теоретические знания по темам «Кадры предприятия, их классификация», «Производительность труда на производственном предприятии питания: понятие, показатели, функции».

Материально-техническое обеспечение: СНиП, нормы оснащения, каталог оборудования, сборники рецептов, учебная литература, тетради, ручки, карандаши, линейки, интернет-ресурсы, электронная библиотека

Ход работы:

Задание 1. Сделать краткий конспект теоретического материала.

Теоретические сведения

В зависимости от назначения, все оборудование хлебопекарных предприятий подразделяется на технологическое, транспортное, энергетическое, санитарно-техническое и вспомогательное.

По функциональному признаку все оборудование подразделяют на группы:

1. Оборудование для приема, хранения, транспортирования и подготовки основного и дополнительного сырья к производству. К этой группе оборудования относят оборудование для транспортирования, емкости для хранения сырья, контрольно-измерительные приборы и оборудование для учета сырья, смесители для составления смесей, просеиватели и аппараты для удаления ферропримесей, водоподготовительные аппараты, жира и солерастворители, машины для приготовления эмульсий и активации дрожжей и т.д.

2. Оборудование для дозирования и темперирования компонентов, мешалки и растворители.

3. Оборудование для приготовления теста и тестовых полуфабрикатов. К этой группе относят все тестомесильные машины, емкости для выбраживания опары и теста, машины и механизмы для перегрузки опары или теста в тесторазделочное оборудование.

4. Оборудование для деления теста на куски. К нему относят тестоделители и делительно-округлительные автоматы.

5. Оборудование для формования тестовых заготовок. К нему относят округлительные и закаточные машины, машины для формования специальных сортов хлебобулочных изделий и заготовок бубличных и бараночных изделий.

6. Оборудование для расстойки, укладки и пересадки тестовых заготовок. К нему относят установки для предварительной и окончательной расстойки тестовых заготовок, механизмы для укладки, пересадки, надрезки и наколки тестовых заготовок.

7. Агрегаты для выпечки. Сюда можно отнести хлебопекарные и специализированные печи для выпечки баранок, пряников, соломки и сушильные установки, агрегаты для пароувлажнения и ошпарки, вспомогательное тепловое оборудование (паровые котлы, экономайзеры, водоподогреватели), механизмы для выгрузки готовых изделий.

8. Оборудование для упаковки, хранения и транспортирования готовых изделий. Сюда относят механизмы для перемещения и остывания готовой продукции, сортировки и укладки ее в тару, низальные и заверточные автоматы.

9. Оборудование для специальных сортов хлебных изделий. Сюда относят оборудования для приготовления теста, разделки и формования бараночных и сухарных изделий, соломки, машины для резки хлебобулочных изделий и т.д.

Задание 2 На основании теоретического материала и интернет-ресурсов составить и заполнить таблицу «Оборудование и производственный инвентарь для приготовления хлебобулочных изделий, отделочных полуфабрикатов»

Наименование оборудования	Область использования	Принцип действия	Общие и технические характеристики
---------------------------	-----------------------	------------------	------------------------------------

Сделать вывод о проделанной работе.

Практическое занятие №2 «Подбор и расстановка кадров в пекарном производстве»

Цель: Выработать умение выполнять планировку производственных цехов объектов общественного питания, осуществлять подбор кадров и их расстановку в пекарном производстве

Материально-техническое обеспечение: СНиП, нормы оснащения, каталог оборудования.

Ход работы:

Задание 1. Зарисовать схему (планировку) кондитерского цеха, расставить технологическое оборудование в соответствии с технологическим процессом. (Приложение 1)

Задание 2. Рассмотреть резюме сотрудников, произвести расстановку кадров в соответствии с их функционалом. (Приложение 2)

Задание 3. Составить свое резюме для трудоустройства (Приложение 3)

Сделать вывод.

Приложение 1

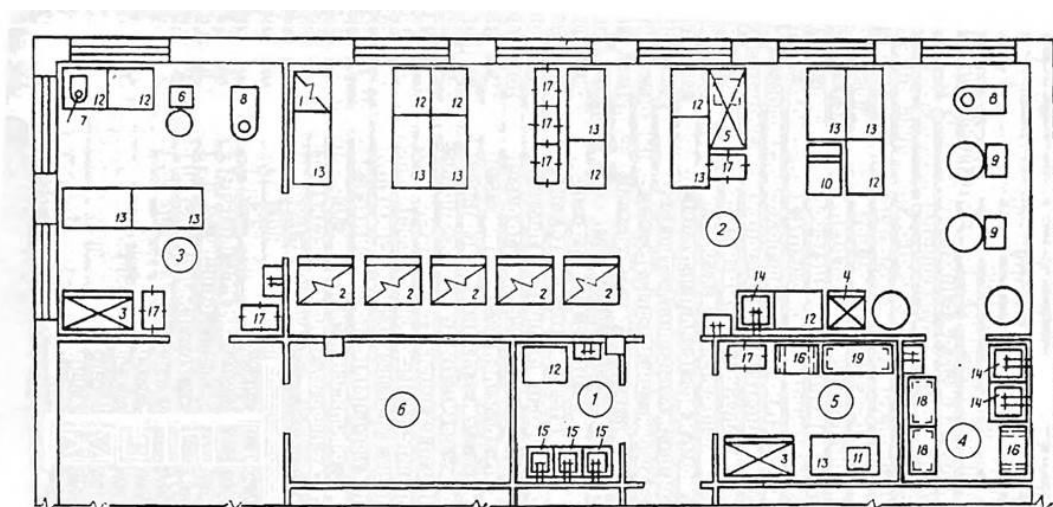


Рис. 4.15. Планировка кондитерского цеха мощностью 10 тыс. шт/сут:
Помещения (номера позиций заключены в кружки): 1 — помещение для подготовки яиц; 2 — отделение замеса теста, разделки и выпечки; 3 — помещение отделки изделий; 4 — моечная инвентаря; 5 — кладовая продуктов; 6 — помещения экспедиций.
Оборудование: 1 — плита; 2 — пекарский шкаф; 3, 4 — холодильные шкафы; 5 — секция-стол с охлаждаемым шкафом; 6 — универсальная машина; 7, 8 — взбивальные машины; 9 — тестомесильная машина; 10 — машина для раскатки теста; 11 — просеиватель; 12, 13 — производственные столы; 14, 15 — моечные ванны; 16 — подтоварник; 17 — тележка-стеллаж; 18, 19 — стационарные стеллажи

Приложение 2.

Резюме №1

Основные данные:

ФИО: Иванов Сергей Игоревич

Желаемая должность: Повар

Занятость: постоянная

Опыт работы: от 3х лет

Автомобиль: есть

Водительские права: есть

Готовность к переезду: нет

Опыт работы:

2013 — 2019

Компания: ЗАО «Коробейники»

Повар бригадир

Обязанности:

- Личное приготовление блюд;
- Контроль соблюдения рецептов и технологии приготовления блюд;
- Контроль качества приготовленных блюд;
- Проведение инвентаризации остатков продукции.

2011 — 2012

Компания: ООО «Тако»

Повар бригадир

Обязанности:

- Разработка меню, составление технологических и калькуляционных карт;
- Личное приготовление блюд;
- Учет и калькуляция блюд;
- Контроль качества приготовленных блюд.

фев — окт 2011

Компания: ООО «Аванта»

Повар бригадир

Обязанности:

- Личное приготовление блюд;
- Составление заказов на продукцию;
- Проведение инвентаризации остатков продукции;
- Разработка и введение новых блюд, сезонных новинок.

Образование:

2007 — 2010

Среднее специальное:

Новосибирский технологический техникум питания

Повар-технолог

Профессиональные навыки:

- Владение поварскими навыками (знание мер, умение быстро и точно определять нужное количество жидкости, сыпучих продуктов, специй, температурных режимов и т.д.);
- Умение разбираться в качестве и свежести продуктов;
- Владение технологией быстрого приготовления блюд, сервировки столов;
- Знание санитарно-гигиенических норм в местах общественного питания;
- Умение распределять и координировать работу обслуживающего персонала;
- Самостоятельное приготовление фирменных блюд заведения;
- Умение самостоятельно принимать решения, нести ответственность;
- Организуя стабильную работу производства. Подберу и обучу персонал. Приведу в порядок документацию. Налажу работу с поставщиками. Составлю профессиональное меню и тех.карты.

О себе:

Уверенность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, ответственность, целеустремленность, быстрая обучаемость, умение работать в команде, организаторские способности, умение ориентироваться и принимать решение в нестандартных ситуациях.

Резюме №2

Бакулин Евгений Николаевич

Краткие сведения

Город:	Смоленск
Дата рождения:	06 07 1985
Семейное положение:	не женат (не замужем)
Гражданство:	гражданин РФ
Образование / Квалификация:	2002 - 2003: профессиональное училище №15, повар-кондитер
Языки:	Английский - бегло
Должность:	повар-кондитер

Опыт работы

06/2006 - 09/2019

**ЗАО Голубая волна
повар-кондитер**

Наталья Александровна Арцаева

Краткие сведения

Город:	Краснодар
Дата рождения:	10 09 1982
Семейное положение:	замужем
Гражданство:	Российское
Образование / Квалификация:	сш 80, среднее
Языки:	Русский - родной Английский - базовый
Должность:	кондитер

Опыт работы

04/2011 - 11/2012	ресторан Дюран кондитер
--------------------------	------------------------------------

Приготовление, оформление, подача кондитерских изделий

Резюме №4

Титаренко Роман Викторович
(*RomanTitarenko*)

Дата рождения: 16.02.1980

Город:

Смоленск

Моб. телефон: +3 (000) 000 00 00

E-mail: titar16028000@gmail.com

Цель: Замещение должности повара, кондитера

Образование:

сентябрь 1997 г. – июнь 2000 г. Профессионально-техническое училище №19, отделение кулинарии, специальность – «повар» (дневное отделение).

Опыт работы:

Бармен

июль 2000 г. – октябрь 2003 г. Клуб «Европа» г. Ялта.

Функциональные обязанности:

- выполнение заказов,
- контроль закупки барной продукции,
- работа с кассовым аппаратом.

Помощник повара

январь 2004г. – август 2007 г. Кафе-бар «Уют» г. Киев

Функциональные обязанности:

- помощь в приготовлении блюд;
- подготовка продуктов;
- уборка рабочего места;
- приготовление соусов.

Повар

август 2007 г. – июль 2012 г. Ресторан «Кармен» г. Киев

Функциональные обязанности:

- приготовление блюд,
- внесение изменений в ассортимент меню;
- участие в переучётах.

Профессиональные навыки:

- Умение пользоваться кухонным оборудованием;
- Знание вкусовых особенностей различных блюд;
- Навыки приготовления различных блюд;

- Умение оформлять приготовленные блюда;
- Владение языками: русский и украинский языки свободно; английский – базовый.

Личные качества:

Исполнительность, ответственность, умение работать в команде, любовь к кулинарии, творческий подход, чистоплотность, отсутствие вредных привычек, организованность, хорошая память.

Дополнительные сведения:

Семейное положение: женат.

Дети: есть.

Наличие санитарной книжки: да.

Возможность командировок: да.

Резюме №5

Салтанов Максим Олегович

Мужчина, 21 год, родился 25 августа 1998

Смоленск, ул. Фрунзе 32,, готов к переезду, готов к командировкам

Должность: Повар-кондитер, повар

Занятость: частичная занятость, полная занятость

График работы: гибкий график, полный день, сменный график

Опыт работы 3 месяца

Июль 2019 — сентябрь 2019

Повар

3 месяца

Кафе Зингеръ г. Санкт -Петербург

www.singersafe.ru

Гостиницы, рестораны, общепит, кейтеринг

Ресторан, общественное питание, фаст-фуд

Приготовление блюд в соответствии со стандартами и рецептурами

Ключевые навыки:

Коммуникативные навыки

Организаторские навыки

Работа в команде

Ведение переговоров

Образование: Среднее специальное образование - 2019

Колледж бизнеса и технологии, специальность: Технология продуктов общественного питания

Знание языковРусский — Родной

Гражданство: Россия

Разрешение на работу: Россия

Желательное время в пути до работы: не имеет значения

Резюме №6

Эшматова Эльвира Руслановна

Должность: повар-пекарь-кондитер

Занятость: частичная занятость, полная занятость

График работы: гибкий график, полный день, сменный график

Опыт работы 11 лет 10 месяцев

- Май 2018 — по настоящее время

1 год 9 месяцев

Русхлеб

[instagram.com/ruhleb.ru?igshid=18k3f2kwyoi0v](https://www.instagram.com/ruhleb.ru?igshid=18k3f2kwyoi0v)

Пекарь. Разработчик

Замес безглютенового продукта. Смеси. Раздела. Выпечка

- Июнь 2016 — февраль 2018

1 год 9 месяцев

О'КЕЙ – Федеральная розничная сеть

Россия, www.okmarket.ru/

Розничная торговля..

Пекарь-кондитер

Замес разделка разного вида теста

- Сентябрь 2012 — сентябрь 2015

3 года 1 месяц

ЗАО торговый дом Перекрёсток

Смоленск

пекарь тестомес

замес всех видов теста и кондитерских изделий.разделка и формовка

- Сентябрь 2011 — май 2012

9 месяцев

О'КЕЙ – Федеральная розничная сеть

Смоленск

Продукты питания..

пекарь-повар продавец

приготовление замороженных продуктов-разморозка-выпечка-фасовка-заполнение витрины

- Август 2006 — январь 2011

4 года 6 месяцев

глобус ГУРМЭ

Санкт-Петербург

пекарь-кондитер

замес всех видов-тесто-кондитерские-замесы.разделка-выпечка



Образец резюме шеф-повара

Полянская Анна Александровна

Желаемая должность: Шеф-повар

Желаемый уровень дохода: 70 тыс. рублей

Дата рождения: 25.06.1986

Проживание: г. Санкт-Петербург, м. «Нарвская»

Не готова к командировкам. Не готова к переезду.

Контактная информация:

Телефон: +7 (9xx) xxx-xx-xx

Электронная почта: apolyanskaya@xxx.ru

Ключевые знания и навыки:

- Знание кухонь мира;
- Навыки приготовления различных блюд;
- Умение работать с кухонным оборудованием;
- Умение подбирать персонал и организовывать его работу;
- Ответственность, аккуратность.

Опыт работы:

07.2013–настоящее время Шеф-повар

Ресторан «Stefan» (www.stefan.com), г. Санкт-Петербург

Сфера деятельности компании: общественное питание

- Заказ и приемка продуктов у поставщиков;
- Разработка блюд, составление меню, составление технологических карт;
- Подбор и организация обучения персонала;
- Ведение документации, отчетность.

Достижения: оптимизировала работу кухни, что позволило готовить закуски и горячие блюда быстрее в среднем на 15 минут.

09.2008–05.2013 Повар, Су-шеф

Ресторан «Орландо» (www.orlando-rest.com), г. Санкт-Петербург

Сфера деятельности компании: общественное питание

- Контроль за соблюдением технологии приготовления блюд;
- Координация и оптимизация работы кухни (20 человек);
- Участие в разработке новых блюд и составлении сезонного меню.

Достижения: разработала рецепт десерта для летнего меню, который стал самым продаваемым за сезон блюдом.

06.2006–08.2008 Повар-универсал

Бистро «Лакомка» (www.lakomkaspb.com), г. Санкт-Петербург

Сфера деятельности компании: общественное питание

- Приготовление пищи в соответствии с технологическими картами;
- Участие в переучетах.

Образование:

2014 ЦНТИ «Прогресс», г. Санкт-Петербург

Семинар «Повышение квалификации поваров-универсалов и шеф-поваров», удостоверение

2008 Инновационно-образовательный центр «Северная столица», г. Санкт-Петербург

Курс «Современные технологии проведения банкетов, приемов, торжественных мероприятий», удостоверение

2006 Колледж кулинарного искусства, г. Санкт-Петербург

Специальность: «Повар», средне-специальное образование, диплом

Дополнительная информация:

Иностранные языки: английский язык – средний уровень (B1).

Знание ПК: уверенный пользователь MS Office; программа StoreHouse.

Рекомендации предоставляются по запросу.

Практическое занятие №3. Составление организационной структуры пекарного производства

Цель: научиться определять организационную структуру предприятия, их достоинства и недостатки

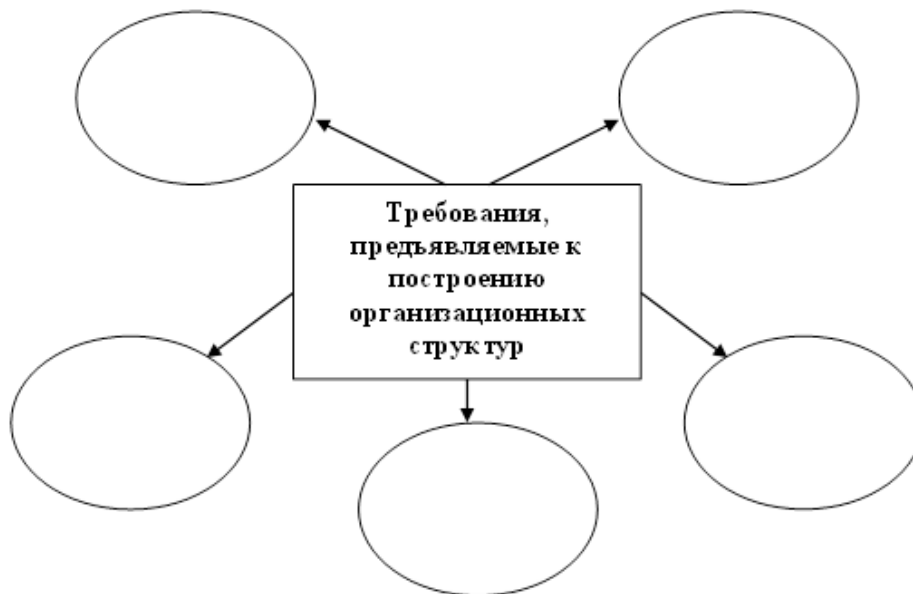
Материально-техническое обеспечение: конспект, Интернет-ресурсы

Ход работы:

Задание 1. Дайте определение понятию ***организационная структура управления.***

Задание 2. Организационным структурам управления любого типа можно дать ряд ***общих характеристик***, определяющих их назначение и сущность. Перечислите их:

Задание 3.



Задание 4. Заполните таблицу:

Группы организационных структур	Характерные черты и особенности	Типы организационных структур

Задание 5. Изобразите организационную структуру управления пекарным производством, которое осуществляет в областном центре розничную торговлю (10 магазинов), а также имеет три магазина в районном центре

Задание 6. Какой тип имеет представленная структура организации?



Задание 7. Какая структура управления представлена на рисунке (укажите правильный ответ)? _____

Каковы достоинства приведенной на рисунке структуры?



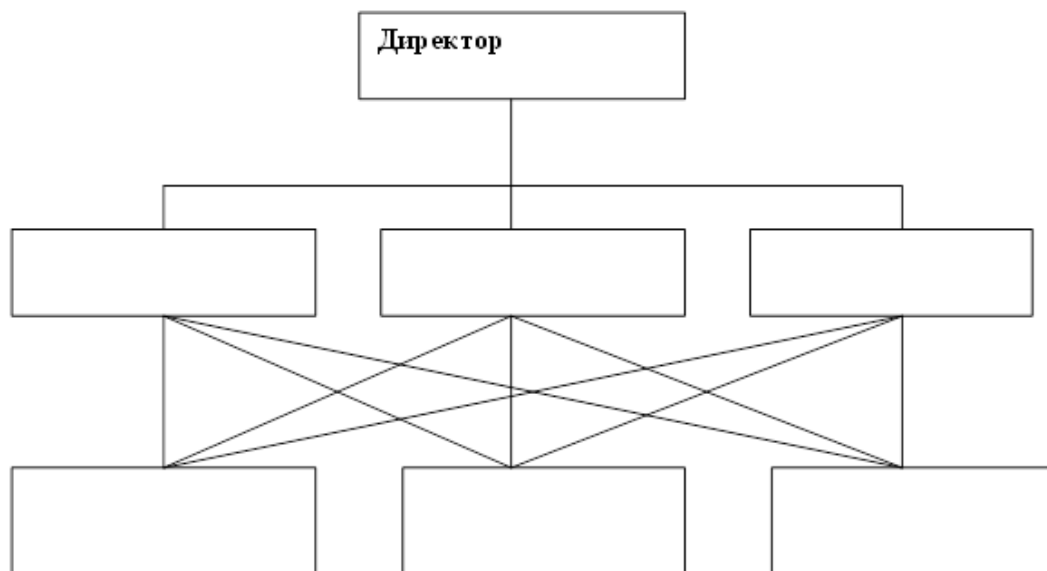
Варианты ответов:

- А) Линейно-штабная
- Б) Ограниченного функционализма
- В) Линейная
- Г) Функциональная

Задание 8. Какой основной недостаток характерен для линейно-функциональных организационных структур управления предприятиями?

- а) перегруженность главного менеджера;
- б) высокий уровень конфликтности;
- в) излишняя звенность управления;
- г) отсутствие единства действия;
- д) рост управленческого аппарата.

Задание 9. Чем характеризуется показанная на рисунке организационная структура?



Задание 10. Выберите правильный вариант ответа.

1. Что собой представляет *управленческая структура*:

- а) группа руководителей организации;
- б) совокупность управленческих подразделений и должностей;
- в) оборудованный всем необходимым офис;
- г) система связей между руководителем и подчиненными. _____

2. **Механистический тип** организации:

- а) относится к структурам, ориентированным на выполнение простых механических функций;
- б) характерен для условий неустойчивой внешней среды;
- в) позволяет эффективно решать проблемы приспособляемости сложных структур к подвижным условиям;
- г) это стабильная структура с мало изменяемыми элементами и связями. _____

3. Разновидностью **матричной структуры** является:

- а) проблемно-целевая группа;
- б) линейно-штабная организация;
- в) корпорация;
- г) межотраслевой холдинг. _____

4. **Недостатки** линейной структуры:

- а) проявляются при увеличении масштабов организаций;
- б) незначительны;
- в) связаны с излишней самостоятельностью подчиненных;
- г) аналогичны недостаткам матричной структуры. _____

5. При какой из приведенных **структур управления** в наибольшей степени соблюдается требование единства действий?

- а) Линейной;
- б) Функциональной;
- в) Ограниченного функционализма;
- г) Линейно-штабной. _____

6. Состав, количество звеньев и уровней, их взаимосвязь и соподчиненность – это:

- а) Хозяйственный механизм;
- б) Функции управления;
- в) Структура управления;
- г) Принципы управления. _____

7. Какие из приведенных организационных структур управления обладают наибольшей гибкостью, динамизмом и адаптируемостью?

- а) Линейные;

- б) Функциональные;
- в) Матричные;
- г) Программно-целевые. _____

Задание 11. В организационной структуре ООО «Прогресс» выделены следующие структурные подразделения:

- секретариат (в лице секретаря - референта);
- бухгалтерия (в составе главного бухгалтера, двух бухгалтеров, кассира);
- планово-экономический отдел (в составе начальника отдела, старшего экономиста, экономиста);
- отдел маркетинга (в составе маркетолога и рекламоведа);
- торговый отдел (в составе два товароведа, заведующий складом);
- производственный отдел (в составе шеф-повара, 3х – пекарей-кондитеров, 2х-помощников кондитера)

Работой руководит директор; вопросами коммерческой деятельности занимается заместитель директора по коммерческой работе; вопросы хозяйственной деятельности находятся в ведении заместителя директора по административно-хозяйственной части. В штате сотрудников ООО «Прогресс» имеется водитель – механик и тех.сотрудница.

Постройте организационную структуру и определите ее тип.

Сделайте вывод

Практическое занятие №4. Расчет заработной платы на пекарном производстве при посменном режиме работы

Цель: научиться производить расчет заработной платы на пекарном производстве при посменном режиме работы

Материально-техническое обеспечение: конспект, Интернет-ресурсы

Ход работы

Средняя заработная плата

- Средняя часовая заработная плата $\bar{S}_{\text{час}} = \frac{\Phi \text{ЗП}_{\text{час}}}{T_{\text{чел-час}}}$
- Средняя дневная заработная плата $\bar{S}_{\text{дн}} = \frac{\Phi \text{ЗП}_{\text{дн}}}{T_{\text{чел-дн}}}$
- Средняя месячная заработная плата $\bar{S}_{\text{ян}} = \frac{\hat{O} \hat{C} \hat{I}_{\text{ян}}}{\bar{N}}$
- Средняя продолжительность рабочего дня $b = \bar{D} \bar{A} = \frac{\hat{O}_{\text{ян}} - \bar{A} \bar{I}}{\bar{N}}$
- Средняя продолжительность рабочего месяца (квартала, года) $c = \bar{A} = \frac{\hat{O}_{\text{ян}} - \bar{A} \bar{I}}{\bar{N}}$

На каждом предприятии используются формулы для начисления заработной платы работникам. Существует множество их разновидностей:

- Формула заработной платы по окладу,
- Формула заработной платы среднедневная, месячная, годовая и др.

Формула заработной платы по окладу выглядит следующим образом:

$$\text{ЗП} = \text{О} / \text{Дк} * \text{Дф} + \text{П} - \text{Н} - \text{У}$$

Здесь ЗП – заработная плата по окладу,

О – оклад работника,

Дк – количество календарных дней по производственному календарю,

Дф – количество фактически отработанных дней,

П – премии и надбавки, стимулирующие и мотивирующие выплаты (могут устанавливаться в определенной сумме или зависеть от определенных факторов),

Н – налог на доход физического лица, который составляет 13%,

У – различные удержания (алименты, штрафы)

Некоторые категории работников обладают правом налогового вычета, поэтому налог с их заработной платы удерживается либо частично, либо вовсе не удерживается.

Формула заработной платы сдельного работника выглядит иным образом:

$$\text{ЗП} = \text{C1} * \text{n1} + \text{C2} * \text{n2} + \text{П} + \text{ДВ} - \text{Н} - \text{У}$$

Здесь добавлены следующие показатели, кроме суммы оклада:

C1, C2, и т. д. — сдельная расценка за произведенные работниками изделия (операции, работу),

n1, n2 и т.д. — число единиц произведенных рабочим,

ДВ – дополнительное вознаграждение (например, при перевыполнении плана).

Расчет и выплата заработной платы

Основной нормативный акт, который регулирует выплату заработной платы, — Трудовой Кодекс Российской Федерации, предусматривающий основные моменты взаимодействия работника и работодателя при начислении и выплате заработной платы.

Так, Трудовым Кодексом регулируются следующие сферы:

- Система оплаты труда,
- Составляющие элементы заработной платы,
- Определение и назначение минимальной оплаты труда (ее размера),
- Порядок удержаний из заработной платы и его ограничения.

Помимо Трудового Кодекса, работодатели и работники должны придерживаться положений локальных нормативных правовых актов в области начисления и выплаты заработной платы. Такими нормативными актами могут быть:

- Коллективный договор,
- Положение об оплате труда,
- Положение о премировании и др.

Размер заработной платы указывается в штатном расписании предприятия и согласовывается с каждым сотрудников в трудовом договоре. В трудовом договоре прописывается конкретный размер заработной платы, будет ли работник работать по окладу или по тарифной ставке.

Составляющие формулы заработной платы

Каждое предприятие рассчитывает заработную плату индивидуально в соответствии со спецификой деятельности, но оплата труда работника может состоять из нескольких частей:

- Вознаграждение за проделанную работу (например, сумма оклада),
- Выплаты компенсационного характера (компенсация, доплата и др.),
- Выплаты стимулирующего характера (премия, вознаграждения и др.).

Доплаты работнику могут назначаться по следующим условиям:

- За отработанное время или стаж работы,
- Уровень напряженности труда,
- Нормированность рабочего дня,
- За определенные знания (например, владение иностранным языком) и др.

Примеры решения задач

ПРИМЕР 1

Задание Рассчитать заработную плату работника, если оклад составляет 35 000 рублей, при этом вычет на ребенка – 1000 рублей, дополнительная премия по итогам месяца – 2500 рублей.

Решение Рассчитаем налог на доход данного работника по ставке 13 % с учетом вычета на ребенка:

$$Н = (35000 - 1000) * 13 / 100 = 4420 \text{ рублей}$$

Заработная плата составит сумму оклада и премии за вычетом налога:

$$ЗП = 35000 - 4420 + 2500 = 33080 \text{ рублей.}$$

Ответ ЗП = 33080 рублей

ПРИМЕР 2

Задание По производственному календарю работник должен

был отработать 24 дня, при этом фактически им было отработано 18 дней. Оклад данного сотрудника составляет 50 000 рублей. Ежемесячная премия начислена в размере 5600 рублей.

Рассчитать заработную плату.

Решение

Формула заработной платы по окладу выглядит следующим образом:

$$\text{ЗП} = \text{О/Дк} * \text{Дф} + \text{П} - \text{Н} - \text{У}$$

$$\text{Н} = 50000/24 * 18 * 0,13 = 4875 \text{ рублей.}$$

$$\text{ЗП} = (50000/24) * 18 + 5600 - 4875 = 38225 \text{ рублей}$$

Ответ

$$\text{ЗП} = 38225 \text{ рублей.}$$

ПРИМЕР 3. : Повар 5 разряда (тарифная ставка 42,0 р./ч.) в ресторане «Максим» отработал 180 час. в октябре месяце. Выпуск продукции собственного производства в его смену составил – 240,0 т.р. В ресторане установлена норма производительности труда в час – 800 р.. При увеличении производительности труда на 1%, основная заработная плата увеличивается на 0,7%. Установлен размер премии за выполнение плана в месяц – 80% от основной заработной платы. Начислить заработную плату повару.

Решение: Определяем фактическую производительность труда повара в час:

$$240,0 \text{ т.р.} : 180 \text{ р.} = 1333,3 \text{ р.}$$

2. Определяем процент перевыполнения нормы (производительности труда) в час:

$$1333,3 \times 100\% : 800 = 166,7\%$$

3. Определяем процент увеличения заработной платы, за счёт перевыполнения нормы:

$$66,7\% \times 0,7 = 46,69\%$$

4. Начисляем заработную плату повару:

$$4.1 \text{ по тарифу: } 42,0 \text{ р/ч} \times 180 \text{ ч.} = 7560 \text{ р.}$$

$$4.2 \text{ по расценку: } 7560 \text{ р.} \times 46,69\% : 100\% = 3529 \text{ р.}$$

$$4.3 \text{ премия: } 7560 \text{ р.} \times 80\% : 100\% = 6048 \text{ р.}$$

5. Общая заработная плата повара:

$$7560 \text{ р.} + 3529 \text{ р.} + 6048 \text{ р.} = 17137 \text{ р.}$$

ПРИМЕР 4: В ресторане «Заря» производительность труда на одного официанта в час (тариф 3-го разряда – 38,0 р./ч.) составляет – 500 р./ч. За реализацию сверх нормы установлена доплата: по продукции собственного производства (ПСП) – 50 р. за 1000 р. товарооборота; по покупным товарам (ПТ) – 25 р. за 1000 р. товарооборота. Официант отработал 180 часов в месяц. Его товарооборот составил 120 000 р., в т.ч. по ПСП – 54%. Установлена премия 35% за выполнение плана и 0,5% за каждый процент превышения плана в сопоставимых ценах к прошлому году. Темп роста товарооборота в сопоставимых ценах к прошлому году – 105,2%.

Начислить заработную плату официанту.

Решение:

1. Определяем основную заработную плату по тарифу:

$$38,0 \text{ р/ч} \times 180 \text{ ч.} = 6840 \text{ р.}$$

2. Определяем плановую производительность труда в месяц:

$$500 \text{ р/ч.} \times 180 \text{ ч.} = 90\,000 \text{ р.}$$

3.Перевыполнение плана составило:

$120\,000\text{р.} - 90\,000\text{р.} = 30\,000\text{р.}$

в.т.ч. по ПСП $30\,000\text{р.} \times 54\% : 100\% = 16\,200\text{р.}$

по ПТ $30\,000\text{р.} - 16\,200\text{р.} = 13\,800\text{р.}$

4.Начисляем заработную плату за перевыполнение нормы:

4.1 $16\,200\text{р.} \times 50\text{р.} : 1000\text{р.} = 810,0\text{р.}$

4.2 $13\,800\text{р.} \times 25\text{р.} : 1000\text{р.} = 345\text{р.}$

5.Расчитываем сумму премии:

$6840\text{р.} \times 35\% : 100\% = 2\,394\text{р.}$

6.Расчитаем премию за прирост товарооборота к прошлому году:

$6840\text{р.} \times 5,2\% : 100\% = 355,68\text{р.}$

7.Начисляем общую заработную плату официанту:

$6840,0\text{р.} + 810,0\text{р.} + 345,0\text{р.} + 2\,394\text{р.} + 355,68\text{р.} = 10566,8\text{р.}$

ПРИМЕР 5: В ресторане «Восток» приняли решение об увеличении выпуска продукции собственного производства на 28%, а фонд заработной платы увеличить на 20%. Основная заработная плата по тарифам в общем ФЗП составляет – 55%. Установить коэффициент увеличения производительности труда на 1% увеличения заработной платы (выработки).

Решение:

1.Определяем коэффициент роста заработной платы в зависимости от роста производительности труда: $20,0\% : 28,0\% = 0,7$

2.Определяем сокращение основной заработной платы в ФЗП при увеличении производительности труда на 1%:

$0,7\% \times 55\% : 100\% = 0,4$

Задача 23: Бригада поваров ресторана «Посейдон» в сентябре отработала 156 часов, произвела продукцию и получила валовой доход 820,0 т.р. В бригаде существует система распределения премии, в зависимости от трудового участия. Норматив премиального фонда оплаты труда установлен в размере 35% от валового дохода (ВД), т.е. $820\,000 \times 0,35 = 287\,000\text{р.}$ Распределить премию между членами бригады:

Ф.И.О.	разряд	Месячная тарифн. ставка	Коэффициенты				К выплате
			ККУ	КТУ	КИВ	КЗП	
Иванов	3	38,0 р/ч.	1,0	1,0	1,0		
Петров	4	42,0р/ч.	1,16	1,2	1,0		
Сидоров	5	48,0р./ч.	1,35	0,9	0,8		
Итого:							

Решение: ККУ – коэффициент квалификационного участия;

КТУ – коэффициент трудового участия;

КИВ – коэффициент использования трудового времени;

КЗП – совокупный коэффициент заработной платы (ККУ x КТУ x КИВ)

1.Рассчитаем основную заработную плату поварам:

Иванов 156ч.х38р/ч.=5928р. КЗП = 1,0х1,0х1,0 = 1,0

Петров 156ч.х42р/ч.=6552р. КЗП = 1,16х1,2х1,0 = 1,39

Сидоров 156ч.х48р/ч.=7488р. КЗП = 1,35х0,9х0,8 = 0,972

Итого: 1,0 + 1,39 + 0,972 = 3,362

2.Определяем сумму премии, приходящуюся на единицу коэффициента:

28 700 : 3,362 = 8328 р.

3.Распределяем премию:

Иванов 8328р. x 1,0 = 8328,0р.

Петров 8328р. x 1,39 = 11575р.

Сидоров 8328р.х 0,972 = 8094р.

Сделать вывод

Практическое занятие №5-6. Расчет себестоимости на продукцию общественного питания.

Расчет цены на продукцию общественного питания

Цель: научиться осуществлять расчеты себестоимости и цен на продукцию общественного питания

Материально-техническое обеспечение: конспект, Интернет-ресурсы

Ход работы

Задание 1. Составить калькуляционную карту на «Печень, тушеную в соусе», рецептура №592 по 1 колонке на март. На предприятие поступило печень говяжья охлажденная (помните, что в рецептурах Сборника дан расчет на печень замороженную)

Технологическая карта на март Пюре картофельное

Наименование сырья	Брутто	Нетто
Картофель		
Молоко		
Масло сливочное		
Выход		1000

Калькуляционная карта Соус сметанный

Наименование сырья	норма		Цена	Сумма
	На 1000г	На 10 кг		
Сметана				
Масло сливочное				
Мука пшеничная				
Соль				
Общая стоимость сырьевого на 100 порций/ 10 кг				

Наценка %, руб				нет
Цена продажи блюда, руб				
Выход готового блюда				1000

Калькуляционная карта Пюре картофельное

Наименование сырья	норма		Цена	Сумма
	На 1000г	На 10 кг		
Картофель				
Молоко				
Масло сливочное				
Соль				
Общая стоимость сырьевого на 100 порций/ 10 кг				
Наценка %, руб				нет
Цена продажи блюда, руб				
Выход готового блюда				1000

Калькуляционная карта Печень, тушеная в соусе

Наименование сырья	норма		Цена	Сумма
	На 1000г	На 10 кг		
Общая стоимость сырьевого на 100 порций				

Наценка 200%, руб				
Цена продажи блюда, руб				
Выход готового блюда				75/150/75

Задание 2 Составить калькуляционную карту на блюдо по рецептуре сборника «Рыба жаренная с гречневой кашей в сметанном соусе» № 492 по 1 колонке (Приложение 1)

Калькуляционная карта Каша гречневая рассыпчатая

Наименование сырья	норма		Цена	Сумма
	На 1000г	На 10 кг		
Крупа гречневая				
Вода				
Соль				
Общая стоимость сырьевого на 100 порций/ 10 кг				
Наценка %, руб				нет
Цена сырьевого набора, 1кг/руб				
Выход готового блюда				1000

Калькуляционная карта Каша гречневая с маслом

Наименование сырья	норма		Цена	Сумма
	На 1000г	На 10 кг		
Каша рассыпчатая гречневая				
Маргарин столовый				
Общая стоимость сырьевого на 100 порций/ 10 кг				
Наценка %, руб				нет
Цена сырьевого набора, 1кг/руб				
Выход готового блюда				1000

Калькуляционная карта Рыба жаренная с гречневой кашей в сметанном соусе

Наименование	норма	Цена	Сумма
--------------	-------	------	-------

сырья	На 1000г	На 10 кг		
Общая стоимость сырьевого на 100 порций				
Наценка 200%, руб				
Цена продажи блюда, руб				
Выход готового блюда				125/150/75

Приложение 1.

Таблица 1 Цены на сырье.

Наименование сырья	Единица измерения	Цена, р
Говядина (в тушах)	кг	310,00
Горошек зеленый	кг	130, 00
Грудка куриная (филе)	кг	128,00
Желатин	кг	940,00
Зелень укропа	кг	180,00
Капуста свежая б/к	кг	30,00
Картофель	кг	30,00
Килька 0,480	шт	52,80
Крупа гречневая	кг	52,70
Кулинарный жир	кг	80,00
Лавровы лист	кг	350,00
Лук репчатый	кг	35,00
Майонез	кг	120,00

Маргарин столовый	кг	170,00
Масло растительное	кг	70,00
Масло сливочное	кг	300,00
Молоко	кг	40,00
Морковь	кг	50,00
Мука пшеничная	кг	40,00
Огурцы парниковые	кг	70,00
Огурцы соленые	кг	160,00
Перец горошком	кг	110,00
Перец молотый	кг	500,00
Перец сладкий	кг	150,00
Петрушка (корень)	кг	80,00
Печень охлажденная	кг	210,00
Салат	кг	100,00
Сахар	кг	40,00
Свекла	кг	50,00
Скумбрия дальневосточная	кг	190,50
Сметана	кг	140,00
Соль	кг	7,00
Томатное пюре	кг	62,500
Треска неразделанная	кг	170,00
Уксус 3%	кг	12,50
Хлеб пшеничный	шт	21,00
Чеснок	кг	95,00
Яйца	шт	5,50

Таблица 2. Рецепт из сборника № 592 Печень, тушеная в соусе

Наименование сырья	Брутто	Нетто
Печень говяжья	170	141
Мука пшеничная	6	6
Масса полуфабриката		147
Масло растительное	10	10
Гарнир №694		150
Соус №798		75

Рецептура №694 Пюре картофельное

Наименование сырья	Брутто	Нетто
Картофель	1127	845
Молоко	158	150
Масло сливочное	45	45

Выход		1000
-------	--	------

Рецептура №798 Соус сметанный

Наименование сырья	Брутто	Нетто
Сметана	1000	1000
Масло сливочное	50	50
Мука пшеничная	50	50
Соль	10	10
Выход		1000

Рецептура №492 Рыба, жаренная с гречневой кашей

Наименование сырья	Брутто	Нетто
Скумбрия дальневосточная	229	149
Мука пшеничная	7	7
Кулинарный жир	8	8
Масса жареной рыбы		125
Гарнир №679		150
Соус №798		75
Выход		125/150/75

Рецептура №679 Каша гречневая с маслом

Наименование сырья	Брутто	Нетто
Масса рассыпчатой каши	950	950
Маргарин столовый	60	60
Выход		1000

Задачи на определение издержек в составе себестоимости продукции

Существует достаточно много разновидностей затрат в зависимости от того, по какому признаку осуществляется их классификация. Один из наиболее известных вариантов – разделение затрат в зависимости от изменения объема производства. Согласно этой классификации затраты бывают пропорциональные (условно-переменные) и непропорциональные (условно-постоянные).

Постановка задачи:

Предприятие производит два вида продукции: А и Б. Объем производства продукции А равен объему реализации и составляет 4 тысячи единиц изделий. Известно, что цена на продукцию А равна 1350 руб. за единицу. Совокупные затраты на производство и реализацию продукции вида Б равны 4500 тыс. руб., а прибыль от ее реализации 1500 тыс. руб. Определить выручку предприятия от продаж продукции А и Б.

Технология решения задачи:

Выручка R от реализации продукции вида А в данном случае может быть рассчитана по формуле:

$$R = P \times Q \quad (1)$$

где P – цена на данную продукцию предприятия, руб.

Q – выпуск и реализация, шт.

Подставив известные значения цены и выпуска, получаем:

$$R = 1350000 \text{ руб.} \times 4000 \text{ шт.} = 5400 \text{ тыс. руб.}$$

При известных совокупных затратах на производство продукции и прибыли, которая будет иметь место после ее продажи, выручку R определяют как сумму совокупных затрат S и прибыли Π :

$$R = S + \Pi. \quad (2)$$

Таким образом, выручка от продаж продукции вида Б будет равна:

$$R = 4500000 \text{ руб.} + 1500000 \text{ руб.} = 6000 \text{ тыс. руб.}$$

Ответ: выручка предприятия от продаж продукции А равна 5400 тыс. руб., а продукции Б – 6000 тыс. руб.

Практическое занятие №7. Анализ трудового договора. Рассмотрение процесса приема на работу и увольнения

Цель: произвести анализ трудового договора. Закрепление знаний по теме

Технология: практическое занятие с элементами ролевой игры

Материально-техническое обеспечение: конспект, Интернет-ресурсы

Ход работы

1. Мотивация. Беседа с учащимися:

- 1) Кто из вас (ваших друзей) уже пытался устроиться на работу или работал?
- 2) Кто из вас (ваших друзей) считает, что его права при устройстве на работу были нарушены? Если да, то какие?
- 3) Испытали ли вы чувство удовлетворения от работы? Поясните свой ответ.
- 4) Как вы думаете, какой способ самый надежный в случаях защиты ваших прав при устройстве на работу (предполагаемые ответы: знание трудового законодательства, заключение трудового соглашения)

2. Постановка цели занятия: сегодня мы вместе выстроим модель вашего поведения при устройстве на работу и научимся составлять трудовой договор

3. Введение в новый материал. Правила (алгоритм) устройства на работу.

Задание 1

Рабочий лист таблица: «Последовательность действий при устройстве на работу»

- индивидуальная работа
- работа в группе
- советы специалистов (учитель, либо ученик, выполнявший индивидуальное задание, при возможности, желательно пригласить специалистов молодежных бирж по трудоустройству несовершеннолетних)
- работа в группе (поиск групповой ошибки)
- индивидуальная работа (поиск индивидуальной ошибки)

Рабочий лист к занятию «Последовательность действий при устройстве на работу»

Действия	Индивидуальный		Советы специалистов	Групповой	
	Ответ	Ошибка		Ответ	Ошибка
1. Подписание трудового договора			7		
2. Выяснение ситуации на рынке труда			2		
3. Собеседование с администрацией фирмы, предприятия, компании об условиях вашей работы			5		
4. Сбор информации о фирме, предприятии, компании где собираетесь работать (например, имеется ли социальный пакет, какого рода работу вам предстоит выполнять и т.п.)			4		
5. Изучение условий работы, прописанных в трудовом договоре			6		

6. Определение целей вашего устройства на работу: профессиональная проба, работа связана с вашими интересами, заработать и т.п., так как от этого будет зависеть выбор места работы			1		
7. Приступить непосредственно к работе			8		
8. Обращение за помощью, консультацией в специальные организации, занимающиеся проблемой трудоустройства несовершеннолетних			3		

Вопросы:

- 1) Есть ли такие, которые улучшили свой результат в группе?
- 2) Есть ли такие, которые лучше имели индивидуальный результат, чем групповой?
- 3) Остались ли у Вас вопросы к последовательности действий?

Задание 2. Работа с Трудовым кодексом РФ (выдержки прилагаются к уроку), отвечаем на вопросы к документу

Какие документы необходимо предоставить при устройстве на работу?

Какие документы должны быть оформлены работодателем при устройстве на работу?

Защищают ли данные документы права работника? А работодателя?

4. Интерактивная часть занятия. Мы определили с вами последовательность действий при устройстве на работу, следующий наш шаг научиться составлять непосредственно трудовой договор.

Задание 3. (выполняется в парах): изучить образец трудового соглашения, выделить основные его элементы (части). Образец трудового соглашения прикладывается

1. Формальная часть

Выделить:

- указаны стороны, участвующие в подписании договора (работник - фамилия, имя, отчество; работодатель – полное название для юридических лиц)
- указано место и дата подписания договора
- указаны адреса сторон
- имеются подписи сторон
- написано разборчиво

2. Содержательная часть

- место работы
- дата начала работы
- наименование должности, специальности, профессии
- права и обязанности работника
- права и обязанности работодателя
- характеристики условий труда
- режим труда и отдыха
- условия оплаты труда
- виды и условия социального страхования

Задание 4. (выполняется в парах), представьте, что один из вас нанимается на работу на летний период, другой является директором совхоза, где выращивают клубнику. Составьте трудовой договор, который бы удовлетворял обе стороны.

Задание 5. (работа в четверках) обменяйтесь своими трудовыми договорами, прочитайте их и оцените каждый критерий (баллы обсуждаются с учащимися, и за каждый критерий и за документ в целом).

Заполните таблицу

Формальные критерии:	Баллы
указаны стороны, участвующие в подписании договора (работник - фамилия, имя, отчество; работодатель – полное название для юридических лиц) указано место и дата подписания договора указаны адреса сторон имеются подписи сторон написано разборчиво	
Содержательные критерии (в соглашении определены):	

место работы дата начала работы наименование должности, специальности, профессии права и обязанности работника права и обязанности работодателя характеристики условий труда режим труда и отдыха условия оплаты труда виды и условия социального страхования	
Итого баллов	

Сделать вывод.

Приложение 1

Трудовой кодекс РФ

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации.
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Статья 66. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Практическое занятие №8. Определение материальной ответственности работодателей и работников. Решение ситуационных задач

Цель: познакомиться с понятием материальная ответственность и ее видами, уметь выявлять случаи и меры ответственности.

Материально-техническое обеспечение: конспект, Интернет-ресурсы, ТК РФ

Ход работы

Задание №1: прочитать и ответить на вопросы.

Дайте определение материальной ответственности? Какие обстоятельства необходимы для наступления материальной ответственности?

Теоретически материал

Материальная ответственность работника - это обязанность возместить причиненный работодателю ущерб. Согласно части 1 статьи 233 Трудового кодекса Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия)

Итак, материальная ответственность наступает при одновременном наличии следующих обстоятельств (письмо Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1):

- противоправного поведения (действий или бездействия) работника;
- причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом;
- вины работника в совершении противоправного действия (бездействия).

Задание №2: прочитать ответить на вопросы.

Перечислите виды и условия наступления материальной ответственности в форме таблицы?

Виды материальной ответственности

Случаи наступления материальной ответственности

Виды материальной ответственности работников:

1. Полная материальная ответственность (ст. 242 ТК РФ)

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Случаи полной материальной ответственности

Случаи полной материальной ответственности регулируются статьей 243 ТК РФ.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

2. Ограниченная материальная ответственность (ст. 241 ТК РФ)

Ограниченная материальная ответственность- это обязанность работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы. Таким пределом является среднемесячный заработок (ст. 241 ТК РФ). Он определяется в соответствии с нормами статьи 139 Трудового кодекса и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213.

Если полная материальная ответственность наступает в случаях, предусмотренных в статье 243 Трудового кодекса, ограниченная материальная ответственность применяется ко всем работникам, с которыми не заключен договор о полной материальной ответственности.

Наиболее типичными случаями ограниченной материальной ответственности являются утрата документов, потеря приборов и инструментов, порча имущества организации по неосторожности.

Когда ограниченная материальная ответственность становится полной

Работник, на которого распространяется только ограниченная материальная ответственность, может быть привлечен к материальной ответственности в полном размере на основании пункта 5 части 1 статьи 243 Трудового кодекса, то есть в том случае, когда ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

3. Коллективная материальная ответственность (ст. 245 ТК РФ)

В тех случаях, когда определить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере нельзя, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться при одновременном выполнении следующих условий (ч. 1 ст. 245 ТК РФ):

- сотрудники совместно выполняют отдельные виды работ, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением и иным использованием переданных им ценностей;
- невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба.

Договор о коллективной материальной ответственности заключают между работодателем и всеми членами коллектива (ч. 2 ст. 245 ТК РФ).

При заключении договора о коллективной материальной ответственности надо последовательно провести следующие процедуры:

- издать приказ, в котором должен быть указан штат сотрудников структурного подразделения (коллектива, бригады);
- издать приказ о назначении руководителя коллектива (при временном отсутствии руководителя его обязанности возлагаются на одного из членов коллектива);
- составить договор в двух экземплярах, один из которых будет храниться у работодателя, а второй - у руководителя коллектива.

При выбытии из состава коллектива отдельных работников или приеме новых сотрудников договор не перезаключается. В этих случаях достаточно напротив подписи выбывшего сотрудника указать дату выбытия. Вновь принятые работники подписывают договор и указывают дату вступления в коллектив. Если меняется руководитель коллектива или его штатный состав обновляется более чем на 50% от первоначального списка, договор перезаключается.

Как определить размер ущерба

Чтобы претендовать на возмещение ущерба, работодатель должен установить его размер (ч. 2 ст. 233 ТК РФ). В этой ситуации особенно важным является соблюдение утвержденного законодательством порядка определения ущерба. Иначе работник будет вправе обжаловать действия работодателя (ч. 3 ст. 248 ТК РФ).

Соблюдаем порядок определения причиненного ущерба

Для определения размера ущерба и причин его возникновения работодатель обязан:

- провести инвентаризацию имущества
- провести проверку для установления причин возникновения ущерба (ч. 1 ст. 247 ТК РФ);
- истребовать от работника письменное объяснение, в случае отказа или уклонения от представления объяснения составить соответствующий акт (ч. 2 ст. 247 ТК РФ).

Со всеми материалами проверки имеет право ознакомиться работник или его представитель (ч. 3 ст. 247 ТК РФ).

Рассчитываем размеры ущерба

Размер ущерба при утрате и порче имущества определяют по фактическим потерям. Причем исходить следует из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. Если рыночная цена меньше стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа, то ущерб рассчитывают по данным бухгалтерского учета (ч. 1 ст. 246 ТК РФ). Если же установить день причинения ущерба не представляется возможным, то работодатель вправе исчислить размеры убытков на день их обнаружения.

Может возникнуть ситуация, когда во время рассмотрения дела в суде размер ущерба в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится. В этом случае арбитры не могут согласиться с требованиями работодателя о возмещении работником убытков в большем размере либо удовлетворить требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен ранее.

С согласия собственника имущества работодатель имеет право полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с виновного работника (ст. 240 ТК РФ). Не взыскивается с работника материальный ущерб, если он возник вследствие непреодолимой силы — чрезвычайного и непредотвратимого события, устранения опасности, угрожающей личности, вследствие необходимой обороны. Материальная ответственность не наступает также в случае невыполнения самим работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ). Таким образом, трудовое законодательство прямо предусматривает, что работник может считаться виновным в нанесении ущерба, если его действия совершены умышленно или по неосторожности, т.е. противоправны. Следует обратить особое внимание на положение ст. 240 ТК РФ, предусматривающее право работодателя по своему усмотрению решать вопрос о привлечении работника к материальной ответственности: взыскать с него стоимость ущерба либо полностью или частично отказаться от взыскания с виновного работника причиненного им ущерба.

В том случае, если работодатель решил взыскать с работника причиненный им ущерб, то его возмещение производится в размерах двух видов материальной ответственности, предусмотренных трудовым законодательством, — ограниченной и полной (ст. 241, 242 ТК РФ).

Задание №3 Решите ситуационные задачи

1. Лаборант Леонов, оставшись после рабочей смены по собственной инициативе для проведения опыта, испортил прибор стоимостью 9000 рублей из-за нарушений правил эксплуатации прибора. Работодатель предъявил иск в суд о взыскании с Леонова ущерба в полном размере. Леонов попросил суд об уменьшении размера возмещения ущерба, т.к. его средний месячный заработок составляет 6500 рублей, а также он выплачивает алименты на ребенка.

Каков предел материальной ответственности, которую может нести Леонов? Какое решение примет суд?

2. Токарь Сидоренко отлучился из цеха без уважительной причины, оставив работающим станок. Через некоторое время станок сломался. На предприятии был издан приказ об удержании из заработной платы Смирнова полной стоимости ремонта станка и неполученных доходов.

Законен ли приказ работодателя? Обоснуйте свой ответ.

Ключи

Условие задачи

Лаборант Леонов, оставшись после рабочей смены по собственной инициативе для проведения опыта, испортил прибор стоимостью 9000 рублей из-за нарушений правил эксплуатации прибора. Работодатель предъявил иск в суд о взыскании с Леонова ущерба в полном размере. Леонов попросил суд об уменьшении размера возмещения ущерба, т.к. его средний месячный заработок составляет 6500 рублей, а также он выплачивает алименты на ребенка.

Каков предел материальной ответственности, которую может нести Леонов? Какое решение примет суд?

Ключ. Полная материальная ответственность. причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Согласно ч. 1,2 ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Условие задачи

Токарь Сидоренко отлучился из цеха без уважительной причины, оставив работающим станок. Через некоторое время станок сломался. На предприятии был издан приказ об удержании из заработной платы Смирнова полной стоимости ремонта станка и неполученных доходов.

Законен ли приказ работодателя? Обоснуйте свой ответ.

Ключ

Нет, незаконен, поскольку в соответствии со статьей 233 Трудового кодекса Российской Федерации материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

Материальная ответственность наступает при одновременном наличии следующих условий: противоправного поведения (действий или бездействия) причинителя; причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом; вины в совершении противоправного действия (бездействия).

Согласно статье 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя, а также необходимость для него произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

К прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например, недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула или простая, суммы уплаченного штрафа.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю: ограниченную и полную материальную ответственность.

Ограниченная материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы.

В соответствии со статьей 241 ТК РФ таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть возложена на работника лишь в случаях, прямо определенных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Перечень случаев полной материальной ответственности работников установлен статьей 243 ТК РФ.

Договоры о полной материальной ответственности заключаются по правилам, установленным статьей 244 Трудового кодекса Российской Федерации.

В настоящее время письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с теми работниками и на выполнение тех видов работ, которые предусмотрены Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденным постановлением Минтруда России от 31.12.2002 г. N 85. Названный перечень должностей и работ является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Должность токаря в данном перечне отсутствует.

Сделать вывод о проделанной работе

2.2 Пакет экзаменатора

Оборудование:

- комплект учебно-методической документации (учебники и учебные пособия: краткие методические рекомендации и указания к проведению лабораторных работ);
- комплект учебно-методической документации (учебники и учебные пособия, карточки задания, тесты);

- наглядные пособия (плакаты, демонстрационные стенды, макеты);
Технические средства обучения: мультимедийный комплекс

Литература для обучающихся:

1. Учебная литература:

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: [принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: по состоянию на 26 апр. 2016 г.] М.: Рид Групп, 2016. – 256 с. – (Законодательство России с комментариями к изменениям).
2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации: офиц. текст: [по сост. на 1 мая. 2016 г.]. М.: Омега-Л, 2016. – 688с. – (кодексы Российской Федерации).
3. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 16 июля 1998 г.: по состоянию на 1 янв. 2016 г.]. М.: ЭЛИТ, 2016-880с. (кодексы Российской Федерации).
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях – М.: Проспект, КноРус, 2014г.
5. Закон Российской Федерации от 09.01.1996 г. № 2-ФЗ № «О защите прав потребителей» (Конституция Российской Федерации от 12.12 1993г. НОРМА ИНФРА-М Москва, 2014 г.
6. ГОСТ 31985-2013 Услуги общественного питания. Термины и определения.- Введ. 2015-01-01. - М.: Стандартиформ, 2014.-III, 10 с.
7. ГОСТ 31987-2012 Услуги общественного питания. Технологические документы на продукцию общественного питания. Общие требования к оформлению, построению и содержанию. Введ. 2015 – 01 – 01. – М.: Стандартиформ, 2014.- III, 16 с.
8. ГОСТ 30389 - 2013 Услуги общественного питания. Предприятия общественного питания. Классификация и общие требования – Введ. 2016 – 01 – 01. – М.: Стандартиформ, 2014.- III, 12 с.
9. Жабина С.Б., Бурдюгова О.М., Колесова А.В. Основы экономики, менеджмента и маркетинга в общественном питании: учебник для студентов СПО/ С.Б. Жабина, О.М. Бурдюгова, А.В.Колесова. 3-е изд. Стер.- М.: Издательский центр «Академия», 2015. – 336 с.
10. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник для студентов сред.проф. Учеб. Заведений / В.В. Румынина. – 5-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2014г.
11. Соколова С.В. Основы экономики: учебное пособие для нач. проф. Образования /С.В. Соколова. – 4-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2013г.
12. Яковлев А.И. Основы правоведения: учебник для учащихся нач. проф. учеб. Заведений/ А.И.Яковлев- М: «АКАДЕМИЯ», 2012 г.
13. Журнал «Ресторанные ведомости», приложение «Отдел продаж», М., 2013-2016 г.
14. Журнал « Современный ресторан»

Дополнительные источники:

1. Быстров С.А. Экономика и организация ресторанного бизнеса: учебное пособие/ С.А. Быстров. – М.: Форум, 2011. - 464с.
2. Ефимова О.П. Экономика общественного питания: учеб. пособие для вузов / О.П. Ефимова; Под ред. Н.И. Кабушкина. - 6-е изд., испр. - Мн.: Новое знание, 2008. - 348с.

3. Казанцева С.Я. Основы права: учебник для студ. Сред. Проф. заведений/ С.Я. Казанцева. – М.: Издательский центр «Академия», 2009г.
4. Капустина А.Я. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учеб.пособие/ под общ. Ред. Проф. А.Я. Капустина. – М.:Гардарики, 2009г.
5. Солдатенков Д.В. Ресторанный персонал: как избежать проблем. / Д.В. Солдатенков.: М.ЗАО. Издательский дом Ресторанные ведомости,2005.-192с.
6. Румынина В.В. Основы права: учебник для студ. сред. проф. образования./ В.В. Румынина – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007г.
7. Право: основы правовой культуры: учебник для 10 и 11 классов образовательный учреждений. Базовый и профильный уровни: в 2 частях – 4-е изд. – М. ООО «ТИД
8. «Русское слово-РС», 2008г.

Интернет-источники:

1. <http://www.fcior.edu.ru/catalog/meta/5/p/page.html>;
2. <http://www.garant.ru>
3. <http://www.economi.gov.ru>
4. <http://www.bibliotekar.ru>
5. <http://www.consultant.ru>

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 151325621799860972593249704829105498913750279313

Владелец Гайдаров Насир Алиевич

Действителен с 21.03.2025 по 21.03.2026