

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

**ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА**

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ**

до виконання розрахункової роботи для здобувачів вищої освіти освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр»  
галузі знань 05 “Соціальні та поведінкові науки”  
спеціальності 051 “Економіка”, освітня програма Економіка  
всіх форм навчання

Розглянуто і схвалено  
на засіданні кафедри теоретичної  
та прикладної економіки  
*Протокол № 2*  
*від 31.08.2021 р.*

**Чернігів 2021**

Економіка підприємства. Методичні вказівки до виконання розрахункової роботи для студентів освітньої програми “Економіка” всіх форм навчання / Укладачі: Дерій Ж.В., Шадура-Никипорець Н.Т. – Чернігів: НУ «Чернігівська політехніка», 2021. – 24 с.

Укладачі: Дерій Жанна Володимирівна, доктор економічних наук, професор;  
Шадура-Никипорець Наталія Тимофіївна, кандидат економічних наук, доцент

Відповідальний за випуск: Дерій Жанна Володимирівна, завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки, доктор економічних наук, професор

Рецензент: Парубець О.М., доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Навчально-наукового інституту економіки Національного університету «Чернігівська політехніка»

## ЗМІСТ

ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ.....	4
1. ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ.....	6
2. МЕТА І ЗАВДАННЯ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ .....	6
3. ВИХІДНІ ДАНІ ДО РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ.....	7
4. СТРУКТУРА РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ.....	7
5.1 ВСТУП .....	8
5.2 ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ГОСПОДАРЮЮЧИХ СУБ'ЄКТІВ.....	8
5.3 НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЗА ВИЗНАЧЕНИМИ ФОРМАМИ ТА СИСТЕМАМИ .....	8
5.4 ВИЗНАЧЕННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПО ПІДПРИЄМСТВУ .....	12
5.5 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	13
5.6 ВИСНОВКИ .....	15
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА .....	15
ДОДАТОК А.....	18
ДОДАТОК Б .....	19
ДОДАТОК В.....	20
ДОДАТОК Г .....	1
ДОДАТОК Д.....	22

## ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Сучасний етап розвитку суспільства висуває якісно нові вимоги до діяльності господарюючих суб'єктів, коли центр тяжіння у вирішенні ряду проблем розвитку перекладається на конкретний господарюючий суб'єкт. Саме тому важливим є вивчення дисципліни “Економіка підприємства”, яка є компонентом освітньої програми підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальністю 051 – “Економіка” освітнього рівня бакалавр.

Нові вимоги до підготовки фахівців та здобуття ними компетенцій через досягнення програмних результатів навчання, опанування теоретичного матеріалу з дисципліни, засвоєння відповідної термінології, ознайомлення з літературними джерелами сприятимуть у подальшому адекватному розумінні економічної ситуації і зваженому прийнятті господарських рішень в поточній роботі конкретного господарюючого суб'єкта.

Вивчення дисципліни сприяє набуттю фахових компетентностей, зокрема:

- здатність виявляти знання та розуміння проблем предметної області, основ функціонування сучасної економіки на мікро-, мезо-, макро- та міжнародному рівнях;
- здатність застосовувати комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення економічних завдань, аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів;
- здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів;
- здатність проводити економічний аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, оцінку їх конкурентоспроможності.

Важливою складовою вивчення дисципліни для досягнення програмних результатів навчання є самостійна робота здобувачів вищої освіти, певну частину часу якої відводиться на виконання розрахункової роботи. Виконання

розрахункової націлено на закріплення і поглиблення знань з курсу, розвиток вмінь щодо: застосування аналітичного та методичного інструментарію для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень; проведення аналізу функціонування та розвитку суб'єктів господарювання, розрахунку відповідних показників які характеризують результативність їх діяльності; застосування набутих теоретичних знань для розв'язання практичних завдань; використання даних, аргументації, критичної оцінки та формування висновків з наукових та аналітичних текстів з економіки; формування та оцінки показників ефективності діяльності підприємств і установ з урахуванням чинників зовнішнього та внутрішнього середовища; оцінювання можливих ризиків, соціально-економічних наслідків управлінських рішень.

Дані методичні вказівки призначені для надання допомоги при виконанні розрахункової роботи з дисципліни “Економіка підприємства”. Методичні вказівки містять необхідні теоретичні відомості, вихідні дані для виконання окремих завдань, рекомендовану літературу, питання до заліку з дисципліни.

## **1. ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ**

Розрахункова робота виконується у відповідності з обраним варіантом та містить теоретичну та розрахункову частини. Теоретична частина передбачає глибоке опрацювання конкретної теми з питань економічної діяльності підприємства. Розрахункова частина складається з чотирьох розділів і передбачає опрацювання питань щодо управління персоналом, нарахування заробітної плати та аналізу ефективності використання ресурсів праці на підприємстві.

Робота повинна бути літературно та технічно грамотно виконана і відповідати вимогам оформлення. Всі сторінки нумеруються, в кінці подається повний список посилань, який складається відповідно до правил бібліографії. Розрахункова робота повинна виконуватись відповідно до вимог методичних вказівок, інакше вона не буде допущена до захисту, незалежно від її змісту. Робота виконується з дотриманням принципів академічної доброчесності та обов'язково перевіряється на наявність текстових запозичень. Завершена робота подається здобувачем вищої освіти на кафедру у термін визначений навчальним графіком.

Робота рецензується викладачем кафедри, якщо рецензія схвальна, то робота допускається до захисту. Якщо робота написана з порушенням вимог, невірно виконано завдання, її повертають на доопрацювання. Дата і час захисту роботи встановлюється викладачем згідно графіку навчального процесу. Робота зараховується тільки за результатами співбесіди здобувача з викладачем і є обов'язковою до виконання та умовою допуску до заліку.

## **2. МЕТА І ЗАВДАННЯ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ**

Мета розрахункової роботи – розвинути економічне мислення здобувачів у процесі самостійної роботи та досягненні програмних результатів навчання. Виконання розрахункової роботи дозволить: закріпити і поглибити знання з

дисциплін “Економіка підприємства”; розвинути вміння використання в економічній роботі нормативних матеріалів, законодавчих актів, інструкцій та літературних джерел; відпрацювати навички оформлення виконаної роботи у відповідності до вимог стандартів.

### **3. ВИХІДНІ ДАНІ ДО РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ**

Вихідними даними до виконання роботи є: законодавчі та нормативні документи; інформація про обсяги робіт і необхідні ресурси; інформація про обмеження: розцінки, ставки, тарифи та ін. Номер варіанту обирається за номером у списку навчальної групи. Якщо робота виконана не за визначеним варіантом, вона не розглядається викладачем незалежно від її змісту.

### **4. СТРУКТУРА РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ**

Розрахункова робота має наступний зміст:

Вступ.

1. Економічна характеристика діяльності господарюючих суб'єктів.
2. Нарахування заробітної плати працівникам за визначеними формами та системами.
3. Визначення фонду оплати праці по підприємству.
4. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

Висновки.

Перелік посилань.

## **5. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ ОКРЕМИХ РОЗДІЛІВ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ**

### **5.1 ВСТУП**

Вступ повинен містити такі компоненти як актуальність роботи, мета роботи, завдання, які буде вирішено у процесі виконання розрахункової роботи. Обсяг вступу повинен складати 1-2 сторінки.

### **5.2 ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ГОСПОДАРЮЮЧИХ СУБ'ЄКТІВ**

*Необхідні теоретичні відомості.* Система національного господарства являє собою складне утворення, що динамічно функціонує. Сучасні процеси діджиталізації, глобалізація відносин, зростання конкуренції як на вітчизняних так й на світових ринках обумовлюють зміну форм та методів управління економічними процесами підприємства, вимагають нових підходів до визначення його місця та ролі у розвитку національної економіки.

*Завдання.* При виконанні даного розділу роботи здобувачам пропонується розглянути окремі питання діяльності господарюючих суб'єктів. Обсяг даного розділу роботи повинен становити 10-12 сторінок комп'ютерного тексту. Перелік питань до виконання завдання наведено в Додатку А, варіант обирається згідно номеру у списку групи.

### **5.3 НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЗА ВИЗНАЧЕНИМИ ФОРМАМИ ТА СИСТЕМАМИ**

*Необхідні теоретичні відомості.* Згідно Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. У структурі заробітної плати виділяють такі елементи: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Законодавчо передбачено використання наступних форм оплати праці:



- погодинна це оплата праці за відпрацьований час (тобто кількість праці визначається відпрацьованим часом);

- відрядна оплата праці за якої розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаної роботи згідно з нормами виробітку та відрядними розцінками.

Підприємство залежно від сфери діяльності, характеру трудових відносин та особливостей технологічних процесів організовує оплату праці за тією чи іншою формою та системою оплати праці. Система оплати праці – це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують норму праці та міру її оплати в межах і понад норми праці, які гарантують отримання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці, погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили, що виражається у посадових окладах та тарифних ставках. Відрядно-преміальна заробітна плата визначається наступним чином:

$$Z_{\text{в}} = Q_{\text{ф}} \times P_{\text{в}} + \text{П}, \quad (1)$$

де:

$Z_{\text{в}}$  – зарплата відрядно-преміальна, грн.;

$Q_{\text{ф}}$  – фактичний обсяг виготовленої продукції працівником, од.;

$P_{\text{в}}$  – розцінок відрядний, грн.;

П – премія за виконання та перевиконання нормованого завдання, грн.

Для визначення відрядного розцінку можна скористатись значенням норми часу на виготовлення продукції, або норми виробітку цієї продукції. У роботі пропонується розрахунок проводити виходячи з норми часу:

$$P_{\text{в}} = H_{\text{ч}} \times \text{ТС}_n, \quad (2)$$

де:

$P_{\text{в}}$  – розцінок відрядний, грн.;

$H_{\text{ч}}$  – норма часу на виготовлення одиниці продукції, год.;

$\text{ТС}_n$  – тарифна ставка  $n$ -го розряду за яким тарифікуються роботи, грн.

Відповідно до статті 3 Закону України «Про оплату праці» від 24.09.1995 р. № 108/95-ВР мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна зарплата є державною гарантією незалежно від того, яка система оплати праці діє у роботодавця, і є обов’язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання й фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників. Якщо працівнику за повністю відпрацьований місяць нараховано суму менше, ніж законодавчо встановлений на цю дату розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець повинен проводити доплату до рівня мінімальної заробітної плати. Доплата проводиться щомісяця та виплачується одночасно з виплатою заробітної плати.

**Завдання 1.** Провести нарахування заробітної плати за відрядно-преміальною системою згідно з даними які наведено у таблиці 1 відповідно до визначеного варіанту. Тарифна ставка визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника в залежності від складності виконуваних робіт або його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду). При розрахунку використовувати тарифні ставки які діють на момент виконання роботи. Провести оподаткування заробітної плати та визначити остаточну суму коштів що отримає працівник.

Таблиця 1

**Вихідні дані**

Показники	Номер варіанту										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Норма часу на виготовлення одиниці продукції, год.	0,25	0,20	0,25	0,4	0,33	0,22	0,16	0,18	0,25	0,2	0,4
Тарифний розряд працівника	III	II	IV	VI	V	IV	VI	V	IV	III	II
Умови праці*	н	в	ов	н	н	ов	ов	в	в	н	в
Норма часу, год.	160	158	145	164	160	168	120	156	160	168	148
Фактичний обсяг випуску, шт.	700	820	640	450	500	800	770	900	650	865	400
Премія за виконання завдання,%	15	20	15	25	20	20	25	20	15	20	15

Премія за кожен відсоток перевиконання завдання,%	1,5	2	1	2	1,5	2	1	2	1,5	2	1
Доплати та надбавки, % до тарифного заробітку	7	8	10	15	12	10	12	15	13	14	15

*\*групи умов праці: н – нормальні; в – важкі та шкідливі; ов – особливо важкі, особливо шкідливі. При важких та шкідливих умовах праці тарифні ставки збільшуються на 12%, при особливо важких, особливо шкідливих – на 24%.*

**Завдання 2.** Нарахувати заробітну плату працівникам бюджетної сфери, їх робота оцінюється за погодинною формою оплати праці згідно даних які наведено у таблиці 2, відповідно до визначеного варіанту та інформації наведеної у **Додатку Б**. Також провести оподаткування заробітної плати та визначити остаточну суму коштів які отримає працівник.

Таблиця 2

## Вихідні дані

Показники	Номер варіанту										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тарифний розряд працівника	21	20	25	15	14	16	18	13	9	11	19
Категорія*	нп	нп	нп	нп	п	п	нп	п	п	п	нп
Норма часу, год.	156	152	150	144	158	146	150	144	158	144	158,4
Фактично відпрацьовано, год.	156	152	138	132	100	140	150	144	90	144	150
Доплата за науковий ступінь, %	25	25	25	15	15	15	15	15	-	-	25
Доплата за вчене звання, %	33	33	33	-	-	25	25	-	-	-	33
Стаж роботи, років	30	18	20	14	18	15	21	12	2	4	17
Доплата за використання у роботі іноземної мови, % до окладу	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	10
Премія, згідно з Положенням про преміювання, % до окладу	100	50	100	20	30	30	50	20	10	15	100

*\*Категорія: нп – науково-педагогічний працівник; п – педагогічний працівник.*

## 5.4 ВИЗНАЧЕННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПО ПІДПРИЄМСТВУ

**Необхідні теоретичні відомості.** До фонду оплати праці підприємства включаються нарахування найманим працівникам всіх посад та професій у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Для основних робітників фонд заробітної плати визначається наступним чином:

$$\text{ФЗП} = N_i t_{шт} \times T_{ст} \times K_d \quad (3),$$

де:

ФЗП – фонд заробітної плати, грн.;

$\sum N_i t_{шт}$  – сумарна трудомісткість відрядних робіт, нормо-годин;

$T_{ст}$  – середньозважена тарифна ставка на відрядних роботах, грн.;

$K_d$  – коефіцієнт доплат та надбавок до основної заробітної плати;

**Завдання.** Визначити фонд оплати праці основних робітників підприємства за даними наведеними у таблиці 3 відповідно до варіанту. Тарифна сітка для виконання завдання наведена у Додатку В. Також

розрахувати суму єдиного соціального внеску, що сплатить підприємство до бюджету.

Таблиця 3

## Вихідні дані

Показники	Номер варіанту										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Річний обсяг випуску продукції, тис. шт.	200	300	150	100	230	500	450	400	200	180	220
Трудоємність виготовлення одиниці продукції, хв.	20	35	22	30	14	23	38	12	34	32	40
Тарифна ставка 1го розряду у погодинному розмірі, грн.	Згідно діючого законодавства на дату виконання роботи										
Середній тарифний розряд	III	II	IV	V	VI	V	IV	VI	V	III	IV
Умови праці*	н	н	в	н	в	ов	в	ов	ов	н	н
Середній рівень доплат та надбавок до основної заробітної плати, %	60	50	45	60	55	35	40	35	35	40	45
Єдиний соціальний внесок, %	Згідно діючого законодавства на дату виконання роботи										

\*групи умов праці: н – нормальні; в – важкі та шкідливі; ов – особливо важкі, особливо шкідливі. При важких та шкідливих умовах праці тарифні ставки збільшуються на 12%, при особливо важких, особливо шкідливих – на 24%.

## 5.5 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**Необхідні теоретичні відомості.** Продуктивність праці – це показник трудової діяльності працівників. Характеризує кількість продукції, виробленої за одиницю часу, або витрати часу на виробництво одиниці продукції. Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції

до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Виробіток – це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на його виробництво:

$$V = \frac{Q}{T} \quad (4)$$

де  $V$  – виробіток;

$Q$  – обсяг випуску продукції;

$T$  – затрати робочого часу (чисельність працівників);

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці.

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу:

виробіток на одну відпрацьовану людино-годину – годинний;

виробіток на один відпрацьований людино-день – денний;

виробіток на одного середньооблікового працівника – річний (квартальний, місячний).

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Рівень продуктивності праці на підприємстві можна характеризувати показниками трудомісткості продукції. Трудомісткість відбиває суму затрат праці промислово-виробничого персоналу (живої праці) на виробництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах (нормо-годинах).

**Завдання.** На підставі наведених даних (Додаток Г) розрахувати динаміку продуктивності праці й обсягу продукції за рахунок зміни: а) чисельності працівників; б) кількості робочих днів; в) тривалості зміни; г) середньо годинного виробітку одного робітника.

## 5.6 ВИСНОВКИ

За результатами виконання усіх розділів розрахункової роботи здобувач вищої освіти робить висновки щодо розглянутих питань. Висновки повинні бути конкретними, обсяг – до сторінки.

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

#### Навчальна література

1. Планування розвитку виробництва: теорія та практика: навчальний посібник / Кичко І.І., Сахно Є.Ю., Пономаренко С.І., Дерій Ж.В., Кунденко А.В. – Ніжин: ФОП Лук'яненко В.В., ТПК “Орхідея”, 2017. – 382 с.
2. Економічна безпека підприємства: навч. посіб. / С.М. Шкарлет, Ж.В. Дерій, В.Г. Маргасова, Т.І. Зосименко; під заг. наук. кер. С.М. Шкарлета. – Чернігів: ЧНТУ, 2017. – 205 с.
3. Економіка та організація праці: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / О.В. Мініна, Ж.В. Дерій, Н.Т. Шадура-Никипорець. – Чернігів: Черніг. нац. технол. ун-т, 2017. – 206 с.
4. Економічна теорія та економіка енергетики: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / С.М. Шкарлет, Ж.В. Дерій, О.В. Мініна, Н.Т. Шадура-Никипорець. – Чернігів: ЧНТУ, 2017. – 268 с.
5. Економіка підприємства : Навч. посіб. / Н. М. Яркіна. – Вид. 2-ге перероб. і доп. – К.: Видавництво Ліра-К, 2017. – 600 с.
6. Економіка підприємства : підручник / під заг. ред. д.е.н., проф. Ковальської Л.Л. та проф. Кривов'язюка І.В. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2020. – 620 с.
7. Бойчик І.М Економіка підприємства: підручник. / І.М.Бойчик. – К.: Кондор -Видавництво, 2016. – 378 с.
8. Batler-Boudon, T. 50 Economics Classics / John Murray. P. 368.
9. Niall Kishtainy. The Economics Book: Big Ideas Simply Explained. Published August 20th 2012 by DK

10. Niall Kishtainy. A Little History of Economics, published by Yale University Press, was released in March 2017.

11. Edmund Conway. 50 Ideas You Really Need to Know: Economics – Quercus Publishing Plc. 2012, p. 208.

### **Методична література**

1. Ціноутворення: тексти лекцій для студ. галузі знань 0305 "Економіка і підприємництво" / уклад.: Ж. В. Дерій, О. В. Мініна, Н. Т. Шадура- Никипорець – Чернігів : ЧНТУ, 2018. - 88 с.

2. Економічна теорія. Методичні рекомендації з підготовки до складання державного іспиту з економічної теорії на здобуття першого рівня освіти для студентів освітньої програми “Фінанси, банківська справа та страхування” галузі знань 07 “Управління та адміністрування” всіх форм навчання / Укладачі: Дерій Ж.В., Шадура-Никипорець Н.Т. – Чернігів: ЧНТУ, 2018. – 68 с.

3. Економічна теорія та економіка енергетики. Методичні вказівки до практичних занять для студентів напряму підготовки 6.050701 – “Електротехніка та електротехнології” всіх форм навчання / Укладачі: Дерій Ж.В., Мініна О.В., Шадура-Никипорець Н.Т.– Чернігів:ЧНТУ, 2017. – 104 с.

4. Економічна безпека підприємства. Методичні вказівки до практичних занять для студентів спеціальності 051 “Економіка” денної форми навчання / Укладачі: Дерій Ж.В., Зосименко Т.І. – Чернігів: ЧНТУ, 2017. – 59 с.

5. Економічна безпека підприємства. Тексти лекцій для студентів спеціальності 051 “Економіка” денної форми навчання / Укладачі: Дерій Ж.В., Зосименко Т.І. – Чернігів: ЧНТУ, 2017. – 124 с.

### **Допоміжна література**

1. Господарський кодекс України №436-IV від 16.01.2003. – К.: Атіка, 2003. – 208 с.



2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. №322Л/ІІІ, зі змінами і доповненнями.
3. Положення (стандарти) бухгалтерського обліку. – К.: Атіка, 2002. – 124с.
4. Закон «Про оплату праці» / Закон України від 24.03.1995 р. №108/ 95-ВР в редакції Закону України від 06.02.1997 №50 / 97-ВР, зі змінами і доповненнями.
5. Дерій Ж.В. Роль домашніх господарств у циркулярній економіці Derii Zh. Households role in the circular economy/ Ж.В. Дерій // Проблеми і перспективи економіки та управління: Науковий журнал. – Чернігів: ЧНТУ, 2017. – № 3. – С. 39-45.
6. Derii Zh.V. Evolution of the scientific thought for the environmental safety management of the state/ Zh.V. Derii, I. V. Lysenko, N. V. Lysenko// Scientific bulletin of Polissia. – Chernihiv: ChNUT, 2017. – №3(11) P. 1. – P. 38-40.
7. Дерій Ж.В. Стратегічні напрями нівелювання регіональних диспропорцій людського розвитку // Регулювання соціально-трудоких відносин: сучасний стан та перспективи розвитку: колективна монографія / під заг. ред. І.І. Кичко. – Ніжин: ФОП Лук'яненко В.В. ТПК Орхідея, 2016. С. 221-242.
8. Mc Connell, Campbell; Stanley Brue; Sean Flynn; Sean Flynn (2021). Economics Principles, Problems, & Policies. McGraw-Hill. pp. /. ISBN 9781260226775.
9. Інструкція зі статистики заробітної плати. Наказ Держкомстату України від 3.01.2004. № 5 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>

**ДОДАТОК А**  
**ПЕРЕЛІК ТЕОРЕТИЧНИХ ПИТАНЬ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ПЕРШОГО**  
**РОЗДІЛУ РОЗРАХУНКОВОЇ РОБОТИ**

1. Основні засоби. Класифікація основних засобів за ознакою функціонального призначення та участі у виробничих процесах.
2. Розрахунки чисельності окремих категорій працівників виробничих підприємств.
3. Оборотні фонди, склад оборотних фондів. Основні показники рівня ефективності використання обігових коштів.
4. Продуктивність праці як економічна категорія.
5. Номенклатура й асортимент продукції (послуг). Готова, товарна й реалізована продукція.
6. Поняття оплати праці. Основна заробітна плата та додаткова оплата праці. Мінімальна заробітна плата.
7. Поточні витрати (собівартість продукції) як комплексний економічний показник.
8. Прибуток і дохід як основні показники фінансових результатів діяльності підприємства.
9. Порядок створення підприємства, його державної реєстрації, ліквідації та реорганізації відповідно до чинного законодавства України.
10. Характеристика ресурсів праці на підприємстві. Вимоги, яким повинен відповідати сучасний працівник.
11. Порівняльна характеристика організаційно-правових форм бізнесу: переваги та недоліки.
12. Мета та задачі нормування оборотних коштів підприємства.
13. Характеристика ефективності роботи господарюючого суб'єкта.
14. Калькулювання собівартості продукції: методика та порядок розрахунків.
15. Кошторис витрат на виробництво.

## ДОДАТОК Б

Таблиця Б 1

## Тарифна сітка працівників бюджетної сфери

<b>Розряд</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
Коефіцієнт	1,00	1,09	1,18	1,27	1,36	1,45	1,54	1,64	1,73	1,82	1,97	2,12	2,27
<b>Розряд</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	
Коефіцієнт	2,42	2,58	2,79	3,00	3,21	3,42	3,64	3,85	4,06	4,27	4,36	4,51	

Згідно з Постановою КМУ від 21.01.21 р. № 29 “Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, посадові оклади (тарифні ставки) працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери розраховують виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду ЄТС із 1 січня 2021 року – 2 670 грн, а з 1 грудня 2021 року – 2 893 грн.

Розраховані згідно із цією таблицею посадові оклади (ставки заробітної плати) для посад:

- педагогічних працівників, наведених у додатку 2 до постанови КМУ від 30.08.02 р. № 1298, – підвищуються на 10 % згідно з постановою КМУ від 11.01.18 р. № 22.
- науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти державної та комунальної форми власності, перелік яких затверджено постановою КМУ від 14.06.2000 р. № 963, – підвищуються на 11 % згідно з постановою КМУ від 23.01.19 р. № 36.

Частиною четвертою статті 61 Закону “Про освіту” встановлено, що педагогічним і науково-педагогічним працівникам встановлюються щомісячні надбавки за вислугу років у розмірах: понад три роки – 10 відсотків; понад 10 років – 20 відсотків; понад 20 років – 30 відсотків посадового окладу.

Також треба враховувати, що доходи працівників оподатковуються податком з доходів фізичних осіб – 18%, та військовим збором – 1,5%.

**ДОДАТОК В**

Таблиця В 1

## Тарифна сітка

Розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,1	1,35	1,5	1,7	2,0

*Мінімальна зарплата.* Розмір мінімальної заробітної плати у 2021 році:

– у місячному розмірі: з **1 січня** — **6000 грн**, з 1 грудня — 6500 грн;

– у погодинному розмірі: з **1 січня** — **36,11 грн**, з 1 грудня — 39,12 грн.



## ДОДАТОК Д

### ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЗАЛІКУ

1. Економіка як галузь науки. Принципи та методи економіки. Мета, завдання та предмет дисципліни “Економіка підприємства”.
2. Поняття підприємства як організаційно відокремленої та економічно самостійної первинної ланки виробничої сфери.
3. Класифікація підприємств.
4. Місія й різноманітні цілі підприємства. Головні напрямки діяльності підприємства. Юридичні акти, що є законодавчою базою функціонування підприємства (організації).
5. Підприємництво як сучасна форма господарювання.
6. Структура підприємства. Види с структур.
7. Управління сучасним підприємством.
8. Поняття персоналу в контексті економічних понять трудових ресурсів, кадрів, трудового потенціалу.
9. Категорії персоналу підприємства (керівники, спеціалісти, службовці, робітники).
10. Поділ персоналу за професіями і кваліфікацією.
11. Розрахунки чисельності окремих категорій працівників виробничих підприємств.
12. Показники руху персоналу.
13. Продуктивність праці як економічна категорія.
14. Методичні підходи до розрахунку продуктивності праці на виробничих підприємствах.
15. Чинники зростання продуктивності праці. Зв'язок продуктивності та трудомісткості.
16. Поняття оплати праці. Основна заробітна плата й додаткова оплата праці.
17. Сучасна державна політика оплати праці. Мінімальна заробітна плата. Тарифна система.

18. Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців. Форми і системи оплати праці робітників.
19. Доплати та надбавки до заробітної плати.
20. Погодинна форма оплати праці. Умови застосування.
21. Відрядна форма оплати праці. Умови застосування.
22. Фонд заробітної плати.
23. Генеральна тарифна угода. Основні положення.
24. Тарифна сітка та методика її розрахунку.
25. Визначення ефективного фонду робочого часу на поточний рік.