**Заочное отделение**

Лекции и практические задания по дисциплине : "Экономика организации"для **группы№41**

преподаватель- Калиниченко И.М

**Раздел 4.**  **Экономика труда**

**Тема 4.1.5 Практическое занятие №13**  Расчет показателей производительности труда

**цель работы** :

1.получить основные теоретические знания о показателях поизводительности труда, оспособах определения уровня производительности труда , о показателях произволительности труда:

2.проанализировать формулы зависимости между снижением трудоёмкости (Т)и уровнем выработки (П) :

3. дать ответы на вопросы.

**Ход работы**:

1.изучение теоретического материала;

2.ответы на вопросы;

**Производительность труда** — важнейший экономический показатель, служащий для определения результативности (продуктивности) трудовой деятельности как отдельного работника, так и коллектива предприятия. Измеряется она **сопоставлением результатов труда в виде объема произведенной продукции с затратами труда.** В зависимости от прямого или обратного отношения этих величин существуют два показателя: **выработка и трудоемкость**.

**Производительность труда -это выработка продукции** за единицу времени .

**Уровень производительности труда** определяетсяотношением количества производимой продукции к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Q: Т).

В зависимости оттого, в каких единицах выражены затраты рабочего времени (количестве отработанных человеко-часов, человеко-дней, среднесуточной численности промышленно-производственного персонала), различают показатели выработки часовой, дневной и на одного работника (ППП).

Различают следующие показатели произволительности труда: **выра-ботка и трудоёмкость .**Оба показателя характеризуют эффективность работы предприятия,потому что **выработка** показывает резуль-тативность работы,**трудоёмкость -** затратность Зависимость между снижением трудоёмкости (Т)и уровнем выработки (П) определяется,как Т=(П/ (П+100) x 100

П=(Т/(100- Т) x 100

**Натуральный метод определения выработки** — самый простой и достоверный: объем выработанной продукции исчисляется в натуральном выражении (тоннах, метрах, штуках и т.д.). При **стоимостном методе** показатель производительности труда определяется как соотношение произведенной продукции, выраженной в **денежных единицах, к затратам рабочего времени**.

Для исчисления **производительности труда в стоимостном** выражении могут быть использованы валовая и товарная продукция; валовой оборот, нормативная стоимость обработки, нормативная чистая и чистая продукция, валовой доход.

**Трудовой метод** при научно обоснованных нормах точно характеризует динамику производительности труда. На рабочих местах, в бригадах, на производственных участках и в цехах при выпуске разнообразной незавершенной продукции производительность труда определяется в нор-мо-часах.

Наряду с выработкой широко используется показатель трудоемкости продукции — сумма всех затрат труда на производство единицы продукции (Т: О).

В зависимости от состава трудовых затрат, их роли в процессе производства учитываются технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, производственная трудоемкость, трудоемкость управления производством—составные части полной трудоемкости изготовления продукции.

вопросы

1.Что такое производительность труда?

2.Перечислите показатели производительности труда .

3.Как определяется уровень производительности труда?

4. Как определяется зависимость между снижением трудоёмкости (Т)и уровнем выработки (П) ?

5. Как определяется производительность труда при выпуске разнообразной незавершенной продукции ?

6.Что такое показатель трудоемкости продукции ?

**Тема 4.1.6 Практическое занятие № 14** Расчет заработной платы различных категорий работников.

**цель работы** :

1.получить основные теоретическиезнания о видах и формах заработной платы , о системах оплаты труда ,о составе и структуре заработной платы

2решить предложенные задачи и проанализировать полученные результаты, используя предложенные формулы.

**Ход работы**:

1.изучение теоретического материала;

2.ответы на вопросы;

3.решение предложенных задач ;

**Виды заработной платы**

**Номинальная заработная плата** – то количество денег, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

**Реальная заработная плата** – то количество, которое можно приобрести за номинальную заработную плату.

**Формы заработной платы**

**Сдельная заработная плата** – начисляется рабочим сдельщикам в зависимости от сдельных тарифных ставок и сдельных расценок на единицу выпущенной продукции или от количества произведённых трудовых операций. Применяется, к примеру, для рабочих на конвейере.

**Повременная заработная плата** – определяется на основании тарифных ставок (окладов) и фонда отработанного рабочего времени. По повременной форме оплаты труда оплачивается труд инженеров, служащих и других рабочих повременщиков.

**Системы заработной платы**

**Прямая сдельная заработная** плата = сдельный заработок + доплаты + надбавки

**Сдельно премиальная зарплата** = сдельный заработок + доплаты + надбавки + премия

**Сдельно-прогрессивная зарплата** = сдельный заработок + доплаты + надбавки + премия + прогрессивная доплата за перевыполнение норм выработки

**Простая повременная зарплата** = тарифная ставка + доплаты + надбавки

**Повременно-премиальная заработная плата** = тарифная ставка + доплаты + надбавки + премии

**Коллективная заработная плата** – начисляется коллективу работников (бригаде) и затем распределяется между конкретными работниками в зависимости от коэффициента трудового участия (КТУ).

**Аккордная заработная плата** – начисляется за выполнение особо важной работы в сжатые сроки. Заработная плата по этой системе существенно выше, часто применяется в строительстве.

**Контрактная заработная плата** – устанавливается в трудовом контракте заключенном между работником и нанимателем, включает в себя различные доплаты, надбавки и премии.

Состав и структура заработной платы

Исходя из определения заработной платы, приведенного в 129 статье Трудового кодекса Российской Федерации, можно выделить составные части заработной платы. Структуру заработной платы образуют:

**основная (постоянная) часть заработной** платы; **Компенсационные выплаты**;

**стимулирующие выплаты**.

Основная часть заработной платы устанавливается на базе действующей у работодателя системы оплаты труда и не должна быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ). Основная часть заработной платы является ее постоянной составляющей, она не зависит от полученной прибыли, объёма продаж и прочих показателей. Основная часть заработной платы начисляется за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по тарифным ставкам, должностным окладам.

Устанавливая основную часть заработной платы, работодатель руководствуется следующими принципами:

зарплата каждого работника должна зависеть от его **квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;**

**Компенсационные и стимулирующие выплаты** – это переменная часть заработной платы, которая зависит от установленных государством гарантий и условий оплаты труда, установленных у данного работодателя. Компенсационные и стимулирующие выплаты не связаны с оплатой за фактически отработанное время или фактически выполненную работу.

**Ряд компенсационных выплат установлен законодательно**, их выплата – обязанность работодателя:

а) за **выполнение работ в особых условиях** (труд на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, труд на работах в местностях с особыми климатическими условиями);

б) **за труд на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;**

в) **за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных** (выполнение работ различной квалификации, труд при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочная работа͵ работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

**Премии и иные стимулирующие выплаты в отличие от большинства компенсационных выплат на законодательном уровне не регулируются, их выплата – это право работодателя**.

Премии можно подразделить на две группы:

а) **Премии, входящие в систему оплаты труда** – право на получение данной премии у работника, и соответственно обязанность ее выплаты у работодателя, возникает при условии достижения конкретных показателей, заранее обусловленных системой премирования. В противном случае право на премию не возникает.

б) **Премии, не предусмотренные системой оплаты труда** – данные премии имеют характер разового поощрения по одностороннему усмотрению работодателя и выплачиваются, как правило, нерегулярно, кроме того, не связаны с конкретными достижениями в труде. В данном случае поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя, в связи с этим его условия определяются им самостоятельно и не требуют наличия заранее формализованного основания.

Показатели и условия премирования работников, их исходные уровни определяются в соответствии с плановыми показателями работы участка, цеха, с учетом степени влияния рабочих на их изменение.

вопросы

1.Назовите формы заработной платы.

2.Охарактеризуйте порядок исчисления:

Прямой сдельной заработной платы

Сдельно премиальной зарплаты

Сдельно-прогрессивной зарплаты

Простаой повременной зарплаты

Повременно-премиальная заработной платы

Коллективной заработной платы.

3. Из чего складывается структура заработной платы?

4. Что такое компенсационные и стимулирующие выплаты ? 5.Какие компенсационные выплаты установлены законодательно и являются обязательными для работодателя ?

Задача 1.

Сборщик 5 разряда затягивает за час \_\_\_\_ пары обуви. Часовая тарифная ставка \_\_\_\_\_ руб. Определить сдельную расценку за пару обуви.

Сдельную расценку за пару обуви рассчитываем по формуле: Р сд. = Тст / Нвыр,

где: Рсд – сдельная расценка за единицу продукции,

Тст – часовая тарифная ставка, руб,

Нвыр – норма выработки рабочего за час,

Дано:

Нвыр = 1,5 пары

Тст = 116,82 руб, Найти: Рсд - ?

**Решение**

1. Норма выработки рабочего за час – 1,5 пары.

2. Сдельная расценка за единицу продукции Р сд. = Тст / Нвыр,

где: Рсд – сдельная расценка за единицу продукции,

Тст – часовая тарифная ставка, руб,

Нвыр – норма выработки рабочего за час, Р сд. = 116,82 / 1,5= 77,9 руб/пар

**Задача 2**

Бригада из 6 человек изготавливает за смену \_\_\_ пар обуви. Бригадная сдельная расценка\_\_\_\_ руб. Определить сдельный заработок бригады и каждого работника при условии, что все работники бригады имеют одинаковый разряд.

**Дано:**

N = 8 пар

Рсд.бр = 712,2 руб,

п = 6 чел Найти: Зсд.бр - ? Зсд.раб - ?

**Решение**

1. Бригадная сдельная расценка Рсд.бр = 712,2 руб

2. Сдельный заработок бригады:

Зсд.бр. = N \* Рсд.бр = 8\*712,2=5697,6 руб/смену

3.Сдельный заработок рабочего:

Зсд.раб = Зсд.бр. : п = 5697,6:6=949,6 руб\смену.

**Задача 3**

Определить: 1) Сдельную заработную плату членов бригады; 2) Общий заработок каждого члена бригады с учетом премиальных. Размер премии равняется \_\_\_\_\_руб. Данные для расчета представленные в таблице.

Ф.И.О.

работника Иванов В.П. Петров П.Т. Сидоров А.Ю. Кузькин П.А.

Разряд V IV III I

Часовая 80,2 72,1 6 4,75 42,4

тарифная ставка, Тст. t1 t2 t3 t4

Отработанные 170 175 170 160 часы, t

Коэффициент 1.0 0.8 1.2 1.1 трудового участия

1. Сдельная заработная плата каждого из членов бригады определяется по формуле:

Зсд = Тст. \* t,

где: Зсд - сдельная заработная плата членов бригады, руб

Тст – часовая тарифная ставка, руб

t – отработанные часы каждым членом бригады.

2.Сумму коэффициента трудового участия (КТУ) определяем:

КТУ общ = КТУ 1 + КТУ 2 + КТУ 3 + КТУ4,

где: КТУ общ - сумма коэффициента трудового участия,

КТУ 1 – коэффициент трудового участия Иванова В.П. и т.д.

3.Определяем цену одного КТУ

КТУср = Пр : КТУ общ,

где: КТУср - цену одного КТУ,

Пр – премия, руб

4. Определяем зарплату каждого члена бригады с учетом премии

Зчл = КТУср \* КТУ п + Зсд. п

1. Определяем сдельную заработную плату каждого из членов бригады

Зсд = Тст. \* t,

где: Зсд - сдельная заработная плата членов бригады, руб

Тст – часовая тарифная ставка, руб

t – отработанные часы каждым членом бригады.

Зсд. 1 = 80,2 х 170 = 13634 (руб.)

Зсд. 2 = 72,1 х 175 = 12617, 5 (руб.)

Зсд. 3 = 64,75 х 170 = 11007.5 (руб.)

Зсд. 4 = 42,4 х 160 = 6784 (руб.)

**2.Определяем сумму коэффициента трудового участия (КТУ):**

КТУ общ = КТУ 1 + КТУ 2 + КТУ 3 + КТУ4,

где: КТУ общ - сумма коэффициента трудового участия,

КТУ 1 – коэффициент трудового участия Иванова В.П. и т.д.

КТУ общ = 1 + 0.8 + 1.2 + 1.1 = 4.1

**3.Определяем цену одного КТУ**

КТУср = Пр : КТУ общ,

где: КТУср - цену одного КТУ,

Пр – премия, руб

КТУср =30000:4.1 = 7317,07 (руб.)

**4. Определяем зарплату каждого члена бригады с учетом премии**

Зчл = КТУср \* КТУ п + Зсд. п

Зчл . 1 = 7317,07 х 1,0 +13634= 20951,07 (руб.)

Зчл . 2 = 7317,07 х 0.8 +12617, 5 = 18471,16 (руб.)

Зчл . 3 = 7317,07 х 1,2 +11007.5 = 19787,98 (руб.)

Зчл . 4 = 7317,07 х 1,1 +6784= 14832,78 (руб.)

Задача 4

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 88,5 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 8 ч. Количество рабочих дней в месяце – 24. Норма выработки – 15 пар в смену. Фактическая выработка за месяц – 400 пар.

**Рассчитайте заработную плату рабочего за месяц:**

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);

в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну пару – 50,0 руб.);

г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

**Дано:**

Тст. V = 88,5руб/ч,

Тсм = 8 час.

Драб = 24 дня.

Нвыр. = 15 пар.

Вфак = 400 пар. Найти: Зраб?

**Решение**

а) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при простой повременной системе оплаты труда: Зраб.а =Т ст \* Тсм \*Драб,

где: Тст – часовая тарифная ставка, руб

Тсм – продолжительность смены, час

Драб – количество рабочих дней в месяце.

Зраб.а = 88,5 \* 8 \* 24 = 16992 руб.;

б) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при повременно-премиальной системе оплаты труда:

Зраб.б = Зраб.а + П

где: П – премия 10 % от тарифа, %

Зраб.б = 16992 + 1699,2 = 18691,2 руб.;

в) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при прямой сдельной оплате труда: Зраб.в = Р \* Вф

где: Р – расценка за одну пару, 50,0 руб,

Вф- фактическая выработка за месяц, пар.

Зраб.в = 50 \* 400 = 20 000 руб.;

г**) Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при сдельно-премиальной системе оплаты труда.**

Для определения размера премии нужно рассчитать процент превышения фактической выработки над плановой:

%превышения = (Вф – Впл) / Вп \* 100%,

где: Вф- фактическая выработка за месяц, пар,

Впл- плановая выработка за месяц, (24\*15=360) пар.

%превышения = (400 – 360) / 360 \*100% = 11 %.

**Рассчитаем заработную плату:**

Зраб.г = Р \* Вф + П .

где: П - премия 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки, т.е (11 \* 0,5 / 100)\* Зраб.

Зраб.г = 50 \* 400 + 50 \* 400 \* (11 \* 0,5 / 100) = 21 100,0 руб.;

д) **Рассчитаем заработную плату рабочего за месяц при при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Для этого нужно рассчитать размер повышенной расценки:**

Рn = Р \* к

где: Рn - размер повышенной расценки,

Р – расценка за одну пару, 50,0 руб,

к - повышающий коэффициент – 1,8.

Рn = 50,0 \* 1,8 = 90,00 руб.,

**Рассчитаем заработную плату:**

Зраб.д = Р \* Вnл + (Вф – Вnл) Рn

где: Р – расценка за одну пару, ,

Впл- плановая выработка за месяц, пар,

Вф- фактическая выработка за месяц, пар,

Рn - размер повышенной расценки.

Зраб.д = 50,0 х 360 + (400 – 360) х 90,00 = 21 600,0 руб.

**Задача 5**

Определить заработок рабочего за месяц. Рабочий сдельщик 6 разряда выполнил норму выработки на 120%. Его заработок по сдельным расценкам составил \_\_\_\_ руб. По положению сдельные расценки за продукцию сверх 110% нормы увеличиваются на 20%.

Сдельный заработок за выполнение производственного задания на 110% составит:

Зсд..= З \* Нвыр.

где: Зсд. - сдельный заработок,

З – заработок рабочего по сдельным расценкам, руб,

Нвыр – норма выработки на 110%.

2. Сдельный заработок за выполнение производственного задания по повышенной сдельной расценке:

Зсд..повыш= З \* п \* к

где: п – перевыполнение производственного задания сверх установленной нормы 0,1, т.е. ( (120-110)/100);

к – коэффициент увеличения сдельной расценки при условии выполнения задания сверх установленной нормы 1,2 т.е. (120/100)

3.Заработок рабочего за месяц:

Зм. = Зсд+ Зсд..повыш

**Дано**

Нвыр = 120%

З = 8765руб

Рсд.повыш. = на 20%. Найти: З раб - ?

**Решение**

1.Сдельный заработок за выполнение производственного задания на 110% составит:

Зсд..= З \* Нвыр. = 8765\*110%/100% = 8765\*1,1 = 9641,50 руб

**2. Сдельный заработок за выполнение производственного задания по повышенной сдельной расценке:**

Зсд..повыш= З \* п \* к

где: п – перевыполнение производственного задания сверх установленной нормы 0,1, т.е. ( (120-110)/100);

к – коэффициент увеличения сдельной расценки при условии выполнения задания сверх установленной нормы 1,2 т.е. (120/100)

Зсд..повыш= 8765\*0,1\*1,2 = 1051,8 руб

**3.Заработок рабочего за месяц: Зм. = Зсд+ Зсд..повыш**

Зм. = 9641,50 + 1051,8 = 10693,3 руб.

для самостоятельной работы

**решение задач**

**Задача 1.**

швея 5 разряда шьёт за час \_\_\_\_ . Часовая тарифная ставка \_\_\_\_\_ руб. Определить сдельную расценку за одно изделие .

Дано:

Нвыр = 3 изделия

Тст = 196,82 руб, Найти: Рсд - ?

**Задача 2**

Бригада из 8 человек изготавливает за смену \_\_\_ 12 столов. Бригадная сдельная расценка\_\_820\_\_ руб. Определить сдельный заработок бригады и каждого работника при условии, что все работники бригады имеют одинаковый разряд.

.

**Тема 4.1.7 Практическое занятие № 15** Расчет заработной платы различных категорий работников.

**цель работы** :

1.решить предложенные задачи и проанализировать полученные результаты, используя предложенные формулы.

**Ход работы**:

.решение предложенных задач ;

**Задача 1**

Определить: 1) Сдельную заработную плату членов бригады; 2) Общий заработок каждого члена бригады с учетом премиальных. Размер премии равняется \_\_\_\_\_руб. Данные для расчета представленные в таблице.

Ф.И.О.

работника Иванов В.П. Петров П.Т. Сидоров А.Ю. Кузин Т

Разряд V V III III

Часовая 90,2 90,2 6 7,5 6 7,5

тарифная ставка, Тст. t1 t1 t3 t3

Отработанные 170 175 170 160 часы, t

Коэффициент 1.2 1.2 1,1 1,1 трудового участия

**Задача 2**

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 98,5 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 8 ч. Количество рабочих дней в месяце – 22. Норма выработки – 18 пар в смену. Фактическая выработка за месяц – 420 пар.

**Рассчитайте заработную плату рабочего за месяц:**

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 15 % от тарифа);

в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну пару – 50,0 руб.);

г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,6).

**Задача 3**

Определить заработок рабочего за месяц. Рабочий сдельщик 5 разряда выполнил норму выработки на 140%. Его заработок по сдельным расценкам составил \_\_\_\_ руб. По положению сдельные расценки за продукцию сверх 110% нормы увеличиваются на 30%.

**Раздел 5.**  **Экономика финансовой деятельности отрасли и предприятия**

**лекция**

**Тема 5.1.1**Издержки предприятия .Экономическое обоснование издержек. Планирование издержек обращения в предприятии

Различают **экономические и бухгалтерские издержки**. Под **экономическими издержками** понимаются все виды выплат фирмы поставщикам за используемые ресурсы: внешние (явные, или денежные) и внутренние (неявные, или имплицитные).

Внешние издержки представляют собой денежные платежи поставщикам ресурсов: оплату сырья, материалов, топлива, заработную плату, начисление износа и т.д. Эта группа издержек и составляет **бухгалтерские издержки**, соответствующие затратам предприятий.

Внутренние издержки фирм имеют **неявный, имплицитный характер**. Они отражают использование в производстве ресурсов, принадлежащих владельцам фирмы: земли, помещений, их личного труда, нематериальных активов и т.д., за которые фирма формально не платит. В обобщенном понимании внутренние издержки представляют собой доход на собственный дополнительно используемый ресурс (капитал, землю, труд в пределах нормального процента или ренты, как если бы денежные средства были положены в банк, земля сдана в аренду и т.д.) и нормальную прибыль (она включает заработную плату и вознаграждение предпринимателя, как если бы он работал по найму). Предприниматели в действительности несут эти затраты, но не в явной, не в денежной форме, что позволяет включать их в экономические издержки.

Издержки классифицируются на **постоянные, переменные**, **валовые, средние и предельные.**

**Постоянные издержки** не зависят от объема производства и реализации продукции (плата за аренду и содержание помещений, амортизация, проценты за кредит, накладные расходы и т.д.). К **переменным издержкам** относятся те, которые увеличиваются или уменьшаются вместе с объемом выпуска продукции (расходы на сырье, материалы, оплату труда производственных рабочих и другие изменяющиеся затраты). Сумма постоянных и переменных расходов составляет **валовые, или общие, издержки. Средние издержки** представляют собой затраты, приходящиеся на единицу изготовляемой продукции. Под **предельными** понимается сумма увеличения расходов, связанная с выпуском дополнительной единицы продукции по сравнению с данным объемом выпуска.

При **увеличении или сокращении объема** производства важно знать **средние затраты**, приходящиеся на дополнительный выпуск продукции, и сравнить их с фактически сложившимися **средними величинами.** Это позволяет определить оптимальный объем продукции с точки зрения минимизации затрат. **Предельные издержки** рассчитываются на каждую последующую единицу изделий посредством вычитания из суммы валовых издержек их предшествующего значения.

Взаимосвязь **валовых, средних и предельных расходов** является ключевым моментом в теории издержек, лежащим в основе расчетов оптимального объема производства, минимизации затрат и максимизации прибыли.

**Постоянные и переменные расходы связаны** с **объемом производства и себестоимостью продукции по-разном:** при **незначительном объеме производства** средние показатели себестоимости отдельных видов продукции формируются в основном за счет **постоянных расходов**, т.е. они имеют **наибольший удельный вес в общих затратах.** С **ростом объема производства средние издержки снижаются за счет распределения постоянных расходов между большим количеством произведенной продукции.**

Переменные расходы, наоборот, с увеличением объема растут, но затем наступает момент, когда реализуется эффект экономии на масштабе производства. Рост переменных издержек замедляется по сравнению с ростом производства. При значительном увеличении производства вступает в силу закон убывающей доходности (отдачи), тогда темпы роста переменных расходов опережают аналогичные показатели производства продукции. Поэтому важно выбрать «золотую середину» при определении объема производства и цен на продукцию.

Смысл деления затрат на постоянные и переменные состоит в сближении показателей себестоимости произведенной и реализованной продукции. Это позволяет нормировать затраты и наиболее широко используется в ценообразовании.

вопросы

**1.** В чём заключается отличие экономических издержек от бухгалтерских?

2. Охарактеризуйте **постоянные, переменные**, **валовые, средние и предельные** издержки

**3** Как постоянные и переменные расходы связаны с объемом производства и себестоимостью продукции ?