

08.10.24

Тема: Оплата праці

Мета уроку:

Навчальна – оволодіти теоретичними знаннями з теми уроку; - засвоїти особливості оплати праці на підприємствах сфери послуг; - сформулювати поняття, уявлення про систему, форми і види оплати праці; - сформувати чітке уявлення про послідовність розрахунку та оподаткування заробітної плати;

Розвиваюча – розвинути в студентів логічне мислення, послідовність при висловлюванні своїх думок.

Виховна - виховувати економічне мислення, допитливість і самостійність.

Тип уроку: теоретичного навчання

Вид уроку: засвоєння знань

Дидактичне забезпечення: опорні конспекти, картки-завдання.

Міжпредметні зв'язки: бухгалтерський облік, економіка

Хід уроку

I. Організаційна частина: привітання, перевірка наявності учнів

II. Актуалізація знань

III. Мотивація навчальної діяльності

IV. Формування нових знань:

План уроку

1. Поняття продуктивності праці.

2. Показники продуктивності праці, її обчислення.

Конспект уроку

Заробітна плата – винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Функції заробітної плати:

1. Відтворювальна;
2. Стимулююча;
3. Регулююча або ресурсно-розміщувальна;
4. Функція формування платоспроможного попиту населення.

Заробітна плата неоднорідна за своєю природою і складається з декількох частин. Зокрема до її складу входять: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану працю відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, посадових обов'язків).

Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів)

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системам і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством, або які проводяться понад встановлені чинним законодавством норми.

У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали **три форми оплати праці**: відрядна, погодинна і тарифна.

Відрядна оплата праці – це оплата праці за кількість зробленої продукції (робіт, послуг), вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від його результатів.

Відрядну систему оплати праці на підприємстві найбільше доцільно застосовувати в наступних випадках:

- є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- є значні замовлення на виготовлену продукцію, а чисельність робітників обмежена;
- застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції;
- існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.

Відрядну оплату праці не рекомендується використовувати в тому випадку, якщо:

- погіршується якість продукції;
- порушуються технологічні режими;
- порушуються вимоги техніки безпеки;
- перевитрачаються сировина і матеріали.

Різновиди відрядної оплати праці:

Відрядно-преміальна – це така система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію.

Непряма-відрядна – застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними.

Відрядно-прогресивна оплата праці, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва.

Колективна відрядна (бригадна) оплата праці – відрядна форма оплати праці по результатах роботи колективу (бригади).

Акордна система оплати праці – це різновид відрядної, оплати праці, сутність якої полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання.

На підприємстві найбільш доцільно застосовувати акордну оплату праці в наступних випадках:

- підприємство не укладається в термін із виконанням якогось замовлення, і при його невиконанні воно буде зобов'язане заплатити значні суми штрафних санкцій у зв'язку з умовами договору;
- при надзвичайних обставинах (пожежі, обвали, виходи з ладу основної технологічної лінії по серйозній причині), що приведуть до припинення виробництва;
- при гострій виробничій необхідності виконання окремих робіт або впровадженні нового обладнання на підприємстві.

Погодинна оплата праці - це оплата праці за відпрацьований час. Ця форма має такі системи:

Проста погодинна – розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.

Погодинно-преміювальна - це така оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку.

V. Закріплення нових знань і вмінь:

1. Що таке заробітна плата та які функції вона виконує?

2. Які існують види заробітної плати?

VI. Рефлексія:

Які елементи уроку вам сподобались?

Що нового дізналися сьогодні на уроці?

VII. Підсумок уроку. Повідомляю оцінки за урок, коментуючи їх.

VIII. Домашнє завдання: Вивчити конспект. Записати конспект в зошит.

Який розмір мінімальної заробітної плати в Україні станом на 01.09.2021? Зробити порівняльну таблицю з розмірами мінімальної заробітної плати в Україні за період з 2021 по 2024 рік. Таблицю записати в зошит.

Виконанні завдання надіслати до 10 жовтня.