

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ № 119
(ФКП образовательное учреждение № 119)**

**План- конспект по
предмету: «Основы экономики»
для обучающихся по программе профессионального обучения
18880 «Столяр строительный»
Тема: Заработная плата**

Разработал: Красичков Геннадий Васильевич
преподаватель

г.Пенза,2022г.

План урока: Заработная плата

Тип урока: Изучение нового материала

Продолжительность урока -45 минут.

Цели урока:

Образовательные – рассмотрение формирования заработной платы и различия в оплате труда работников

Развивающие - развитие познавательных способностей обучающихся, умение самостоятельно мыслить при применении изученного материала и использовать экономическую информацию для решения практических задач в учебной деятельности

Знать:

Формирование заработной платы

Причины различия в уровне оплаты труда

Планируемые образовательные результаты.

Предметные:

усвоение новых понятий и терминов;

представления о роли оплаты труда в жизни человека и трудовом законодательстве.

Личностные:

создание понятия о труде, как моральной обязанности личности;

воспитание гражданственности, уважения к социальным и правовым нормам.

Ход урока:

1.Организационный момент.

(приветствие, проверка посещаемости, сообщая план урока.)

2.Объяснение нового материала. Сообщая тему и цели урока. (заработная плата и правовой механизм ее регулирования. Понятие и виды системы оплаты труда.)

3.Самостоятельная работа (решение задач по расчету заработной платы).

4.Закрепление пройденного материала

4.Подведение итогов урока и выставление оценок за решение задач.

5. Домашнее задание.

Основные термины и понятия.

На этом уроке вы познакомитесь с понятиями : заработная плата, минимальный размер оплаты труда(МРОТ), стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, составные части заработной платы.

Методы:

словесный (лекция), наглядный (на экране), самостоятельная работа.

Оборудование: нормативные правовые акты: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ; учебники по основам экономики; оборудование: мультимедийный проектор, ноутбук; дополнительные материалы: бланки с задачами по проверке изученного материала.

Объяснение новой темы

Человек, устраивающийся на работу, соглашается на определенные условия работать на данном предприятии, организации, а именно: рабочее время, место работы, условия труда и отдыха, уровень заработной платы.

Все это прописывается в документе, который называется трудовой договор. Кроме этого в каждой организации есть свои локальные акты, в которых прописываются порядок начисления и размеры премий, доплат и надбавок для различных категорий работников организации. На данном уроке обучающиеся узнают, что такое заработная плата, какие виды заработной платы бывают.

В статье 129 Трудового Кодекса Российской Федерации дано определение заработной платы:

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, видим, что на установление заработной платы каждому работнику происходит индивидуально в зависимости от многих факторов: количество и качество выполненной работы или отработанных часов, условия в которых трудится работник, его опыт, квалификация, уровень образования.

Локальные нормативные акты, действующие в организации, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, т.е. согласуются с работниками учреждения, предприятия. Основой для разработки таких локальных актов будут являться положения Трудового кодекса и нормы действующего законодательства Российской Федерации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Все работники должны быть ознакомлены с коллективным договором и другими действующими локальными актами, в организации.

(Вопрос к обучающимся : при работе на предприятии знакомили ли вас с коллективным договором, положением об оплате труда?)

Государством установлен минимальный размер оплаты труда. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы труда](#) (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Федеральным законом от 06.12.2021 N 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13 890 рублей в месяц.

В случае нарушения требования Трудового кодекса РФ, в части минимального размера оплаты труда, работодателя ждут штрафы от контролирующих органов.

Статьей 133.1 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что в субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы выше, чем определен Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда". Данные

соглашения распространяются на организации не финансируемых из федерального бюджета. Например с 01.01.2022года для коммерческих организаций минимальный размер оплаты труда был установлен в Кемеровской области-17031рублей; в Ленинградской области-14250рублей;Московской области-15500рублей в месяц и т.д.

Так как в состав заработной платы работников входит оклад (ставка) и стимулирующие выплаты, то оклад может быть ниже минимального размера заработной платы, но с доплатами сумма заработной платы будет больше МРОТ.

Из чего складывается заработная плата:

На практике, оплата труда на предприятии имеет следующую структуру:

1. Основная заработная плата — это выплаты заработной платы за фактически выполненную работу.
2. Премии — это выплаты стимулирующего характера. Премирование может производиться по таким основаниям:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за год;
- за внедрение новой техники и технологии;
- за экономию материальных ресурсов;
- за качественное выполнение работ и заданий администрации;
- за отдельные виды работ;
- за квалификацию, профессиональное мастерство.

3.Компенсационные выплаты:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну
- за руководство бригадой,
- за многосменный режим работы,
- за работу вахтовым методом,
- за разделение рабочего дня на части и др.
- за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению

4.Стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы

5.Выплаты социального характера

- единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию,
- расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам,
- материальная помощь и др.

[Статьей 129](#) Трудового кодекса РФ определено, что заработная плата работника определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты. Для определения количества выполняемой работы служат нормы труда. Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ. Разработанные федеральными министерствами и ведомствами нормы труда служат основой для применения на предприятиях различных форм собственности данных норм.

Давайте рассмотрим: какие существуют формы оплаты труда.

На большинстве предприятий и организаций нашей страны действуют две основные формы оплаты труда повременная и сдельная.

Отличие между повременной и сдельной оплатой труда в том, что при повременной оплате труда оплата зависит от количества отработанного времени, а при сдельной – от количества произведенных единиц продукции и выполненных операций.

Повременная система оплаты труда — система оплаты труда наёмного работника, при которой заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда.

Данная форма оплаты труда применяется тогда, когда труд работника не подлежит нормированию или слишком тяжело организовать учет выполненных операций. Расчет осуществляется исходя из тарифной ставки или оклада и количество отработанного времени.

$$ЗП = C \times \Phi$$

где C – тарифная ставка за единицу отработанного времени, руб.;

Φ – фактически отработанное время, часы.

Тарифная ставка – выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу времени.

Сумма заработной платы определяется как произведение тарифной ставки (должностного оклада) на величину фактически отработанного времени.

В случае, если месяц отработан сотрудником не полностью, то заработная плата будет начислена сотруднику только за фактически отработанное время.

Повременно-премиальная система оплаты труда это возможность связать норму отработанного времени с личной эффективностью работника. Та доплата, которую сотрудник может получить сверх оклада мотивирует его повысить производительность труда, проявлять инициативу, использовать передовые методы и технологии.

Заработная плата работника, помимо вознаграждения непосредственно за труд (оплата труда) и компенсационных выплат (в частности, за работу во вредных или опасных условиях, в особых климатических зонах и т. п.), дополнительно может включать в себя доплаты и надбавки стимулирующего характера. При **повременно-премиальной** форме оплаты труда при расчете зарплаты учитывается не только отработанное время, но и количество/качество работы, исходя из которых сотруднику начисляется премия.

Размер премии может устанавливаться в процентах от оклада (тарифной ставки) работника, в соответствии с действующими на предприятии, организации положения премирования, коллективным договором

$$ЗП = C_x \Phi_x (1 + П/100),$$

где П- процент премии

Сдельная форма оплаты труда.

Заработная плата работникам при сдельной оплате труда рассчитывается исходя из конечных результатов их работы (с учетом количества и качества произведенной продукции, выполненных работ). Сдельная форма оплаты труда, в свою очередь, разделяется, в зависимости от выбранного способа расчета заработной платы на следующие виды:

- прямая сдельная оплата труда.
- сдельно-премиальная оплата труда.
- сдельно-прогрессивная оплата труда.
- косвенно-сдельная оплата труда.
- аккордная оплата труда.

Прямая сдельная система оплаты труда. Заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки. Труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции.

$$ЗП = P_{сд} \times B$$

где $P_{сд}$ – сдельная расценка на деталь, руб.

B-количество деталей, шт.

Сдельная форма оплаты труда стимулирует работников к повышению производительности и качества выполняемых работ.

Размер заработной платы определяется на основании сдельных расценок, предусмотренных за выполнение каждой единицы продукции, операции действующих на предприятии, организации.

Расчет зарплаты осуществляется : количество изготовленных единиц продукции (выполненных операций) умножается на соответствующие сдельные расценки.

Пример:

Сдельная расценка для швеи составляет 50 рублей за одну рубашку.

За месяц она сшила 400 рубашек.

Ее сдельный заработок за месяц составит 20 000 рублей.

Частные работодатели, чтобы повысить трудовую мотивацию работников и улучшить качественные и количественные показатели труда, вправе по своей инициативе устанавливать работникам любые стимулирующие выплаты.

Сдельно-премиальная система оплаты труда. Рабочему, кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных положением о премировании (выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции; повышение производительности труда; снижение трудоемкости

изготовления продукции; снижение брака; сдача продукции с первого предъявления и др.)

$$ЗП = P_{сд} \times B_x (1 + П/100)$$

Пример:

Токарю установлена сдельная система оплаты труда. Сдельная расценка для токаря составляет 80 руб. за одно готовое изделие. Согласно Положению о премировании, если нет брака, работникам основного производства ежемесячно выплачивается премия в размере 30% от начисленной заработной платы. В апреле токарь изготовил 100 изделий. Основная заработная плата за апрель отчетного года составит: 80 руб./шт. × 100 шт. = 8000 руб. Общая сумма начисленной заработной платы за апрель отчетного года составит: 8000 руб. × 30% = 10400 руб.

Сдельно-прогрессивная оплата труда.

Оплата труда при сдельно-прогрессивной системе в пределах установленных норм производится по прямым сдельным расценкам, а сверх этих норм - по повышенным расценкам.

Пример:

Рабочий изготовил за месяц 110 деталей при норме 100. По сдельной расценке ему начисляют 100 рублей за деталь. За каждую деталь изготовленную сверх плана ему начисляют 120 рублей. Зарплата рабочего составила: 100 × 100 = 10000 рублей. С учетом перевыполнения нормы: 10 × 120 = 1200 рублей.

Итого зарплата рабочего составила: 10000 + 1200 = 11200 рублей.

Косвенно-сдельная система оплаты труда

Данный вид оплаты применяется, как правило, для оплаты труда работников обслуживающих и вспомогательных производств. При такой системе заработная плата работников обслуживающих производств зависит от заработка работников основного производства, получающих зарплату по сдельной системе. При косвенно-сдельной системе оплаты труда заработная плата работников обслуживающих производств устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают.

Пример.

Работнику вспомогательного производства установлена косвенно-сдельная система оплаты труда. Работник получает 3% от заработка работников основного производства. В ноябре отчетного года заработок работников основного производства составил 560 000 руб. Зарботная плата работника за ноябрь составит: 560 000 руб. × 3% = 16 800 руб.

Аккордная система оплаты труда — это установление вознаграждения за трудовую деятельность группы людей и распределение его в соответствии с личным вкладом каждого

При аккордной системе оплаты труда заработок устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию.

При этом устанавливается срок выполнения работы.

Расчет с работниками производится, после выполнения всех работ.

Практикуется премирование за сокращение сроков выполнения заданий.

Используется данная система в тех случаях, когда труд не поддается нормированию: при строительных, ремонтных работах и т. п.

Пример:

С бригадой строителей заключается договор по ремонту дома. Вся работа делится на этапы (штукатурка и окраска стен, укладка пола и др.). Каждый этап работы принимается ответственным лицом, который определяет, соответствует ли работа нормам качества, после чего производится расчет с бригадой.

Таким образом, на данном уроке рассмотрены основные виды расчета заработной платы с примерами, а сейчас каждому обучающемуся будут розданы карточки с задачами по теме «заработная плата»

Карточка №1

В организации установлена повременная система оплаты труда.

Кладовщику организации установлена почасовая оплата. Ставка в час – 93,75 руб. Менеджеру зарплата рассчитывается по дневной ставке – 750 руб. Зарплата секретаря – 15 000 руб. в месяц.

В октябре было 22 рабочих дня. Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Все сотрудники отработали месяц полностью.

Произвести расчет зарплаты.

Карточка №2

Месячный оклад рабочего -15000 рублей. В течение месяца он не выпустил ни одной бракованной детали. По итогам месяца рабочему выплатили премию в размере 10%

Произвести расчет зарплаты.

Карточка №3

В организации установлена повременная система оплаты труда. Месячный оклад рабочего – 15 000 руб. С 30 сентября по 27 октября Иванов был в отпуске. В октябре он отработал 3 рабочих дня.

Произвести расчет зарплаты.

Карточка №4

Рабочему установлен месячный оклад 15 000 руб. С 15 октября ему повысили зарплату до 20 000 руб. в месяц.

В октябре - 22 рабочих дня.

Произвести расчет зарплаты.

Карточка №5

В организации рабочим установлена прямая сдельная система оплаты труда. Сдельная расценка за обработку одной детали – 1 руб./шт., за сборку станка – 200 руб./шт.

За месяц рабочий обработал 3000 деталей и собрал 30 станков.

Произвести расчет зарплаты.

Карточка №6

В организации рабочим установлена сдельно-премиальная система оплаты труда. В Положении о премировании сказано, что за выпуск продукции без брака сотрудникам положена премия в размере 10 процентов от сдельной заработной платы.

За изготовление одной детали рабочему платят 1 руб. За месяц рабочий изготовил 13 000 деталей без брака.

Произвести расчет зарплаты.

Карточка №7

В организации рабочим установлена сдельно-прогрессивная система оплаты труда. За обработку одной детали сотруднику платят 1 руб. Норма выработки – 7000 деталей в месяц. Сдельная расценка за каждую деталь, обработанную сверх нормы, – 1,4 руб.

За месяц рабочий обработал 13 000 деталей, в том числе сверх нормы – 6000 деталей (13 000 шт. – 7000 шт.).

Произвести расчет зарплаты.

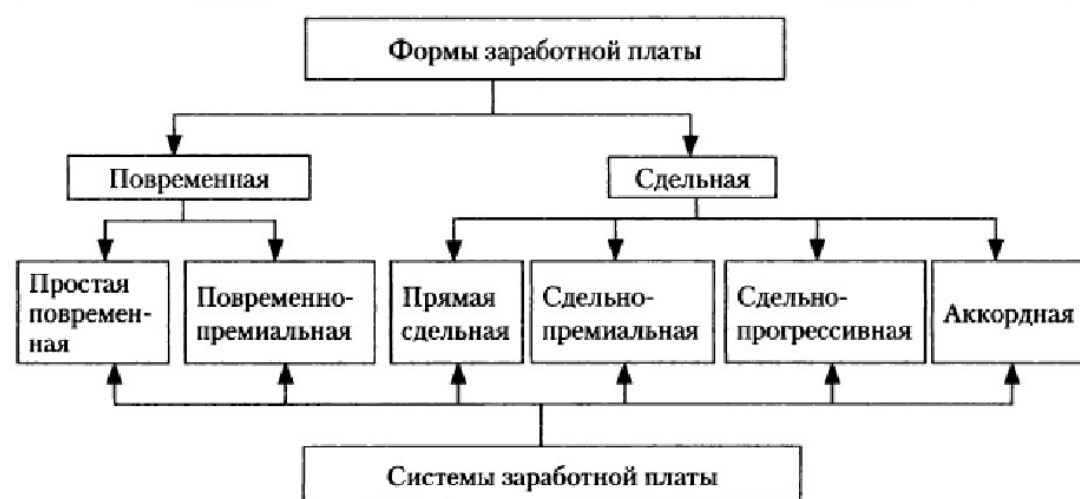
Карточка №8

Необходимо начислить работнику за месяц заработную плату при повременно-премиальной системе оплаты труда. Должностной оклад работника 6800 руб.; он отработал 20 дней из 24 рабочих дней; установленный размер премии 35%.

Произвести расчет зарплаты.

Труд и заработная плата

Зарплата — денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем наемному работнику за выполненный труд.



ВОПРОСЫ НА ЗАКРЕПЛЕНИЕ

Вопросы для закрепления и обобщения изученного учебного материала. Выясним при помощи следующих вопросов:

1. Что входит в понятие «заработная плата»?

Варианты ответов: вознаграждение за труд; за наличие образования.

2. Какой минимальный размер оплаты труда (МРОТ) установлен с 1 января 2022 года?

Варианты ответов: 12500 рублей; 15000 рублей; 13890 рублей;

3. От чего зависит размер заработной платы?

Варианты ответов: от наличия образования; от квалификации; количество и качество выполненной работы.

4. В чем отличие повременной заработной платы от сдельной?

Варианты ответов: от качества выполненной работы; наличие премии; от количества произведенной продукции;

5. От чего зависит заработная плата людей, получающих должностной оклад?

Варианты ответов: от количества произведенной продукции; от отработанного времени; от расценки на выпускаемую продукцию.

6. Какие формы оплаты труда вы знаете?

Варианты ответов: сдельную; повременно-премиальную; сдельную и повременную.

Рефлексия. Подведение итогов занятия

Проанализировать урок, допущенные типичные ошибки.

Сообщить обучаемым оценки за расчет заработной платы и прокомментировать их.

Домашнее задание.

Выучить последнюю тему по конспекту и повторить пройденный учебный материал, выполнить практическую работу (согласно задания:

Какую заработную плату получит инженер с должностным окладом в 20000 рублей, если он отработал в апреле месяце 20 дней, при норме 22 рабочих дня. Инженеру положена премия в размере 35% должностного оклада, а налог на доходы физических лиц в размере 13%)

Вывод:

-итак, знания о заработной плате необходимы в дальнейшей жизни

Преподаватель _____ Красичков Г.В.