МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

«КОЛЛЕДЖ «ПОДМОСКОВЬЕ»

РОССИЯ, 141542, Московская область, г.о. Солнечногорск, д. Козино,

ул. Санаторно-лесной школы№1, д. 1

Тел.факс 8-496-24-277-79

E-Mail mo\_kollpodm@mosreg.ru

**Методическая разработка**

**открытого урока**

по дисциплине:

Бухгалтерский учет

Тема: «Формы и системы оплаты труда»

**Преподаватель**

Е.Н. Киселева

2021г.**Открытый урок по теме:**

**«**Формы и системы оплаты труда**»**

**Образовательная организация:** ГБПОУ МО «Колледж «Подмосковье»

**Дисциплина:** Бухгалтерский учет

**Специальность:** 38.02.03 Операционная деятельность в логистике

**Курс** 2, **группа** ЛОГ-20.15

**Тип занятия: комбинированный**.

**Применяемые технологии:** игровые, проектной деятельности, информационно-коммуникационные, технология проблемного обучения

**Средства обучения:** ПК, мультимедийный проектор, презентация, карточки с тестовым заданием.

**Цель занятия**: определять виды и формы заработной платы, уметь рассчитывать заработную плату сотрудников.

**Задачи:**

1. ***Образовательные:***

***-*** обучить видам, формам и системам оплаты труда;

- способам расчета различных видов оплаты труда;

- формировать бухгалтерские проводки по начислению заработной платы.

1. ***Развивающие:***

- формировать навык расчета заработной платы исходя из задания;

- развивать навык умения анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы;

- формировать устойчивый интерес к дисциплине;

1. ***Воспитательные:***

- воспитывать чувство ответственности за результат учебного труда, понимания его значимости;

- развитие познавательных способностей студентов, активизации интеллектуальных способной, расширение их кругозора, оперативного мышления, умений работать в должном темпе, инициативы, уверенность в своих силах.

**Структура занятия**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Этапы работы** | **Деятельность преподавателя** | **Деятельность студентов** |
| 1. | Подготовительный этап (5 мин.) | Вступительное слово. Мотивация, постановка цели, стимулирование интереса к занятию. | Приветствуют преподавателя |
| 2. |  Теоретическая часть(50 мин.) | Объяснение нового материала,Решение задач | Получение опорных знаний |
| 3. | Тестовые задания(15 мин.) | Даёт указания по выполнению заданий  |  Отвечают на вопросы теста |
| 6. | Подведение итогов(5 мин.) | Выставление оценок |  |
| 7. | Рефлексия.(5 мин.) | Проведение рефлексии  | Отвечают на вопросы, делают выводы. |

**Структура занятия**

1. **Подготовительный этап**

**Вступительное слово преподавателя.**

Тема нашего сегодняшнего «Формы и системы оплаты труда».

Целью нашего занятия является формирование новых знаний по формам и видам оплаты труда, способами расчета, формирование навыков на начисление и перечислению заработной платы в организациях.

1. **Теоретическая часть** – Презентация на тему «Формы и системы оплаты труда».

**1 слайд**

Зарплата. Волшебное слово для наёмного рабочего.

А если, по серьёзному, то с зарплатой имеют дело практически все. Но все ли задавались вопросом, какие виды и формы зарплат существуют на современном рынке труда?

Первым дело определимся, что на оплату труда работника стоит смотреть с двух основных точек зрения.

Для работника она – смысл работы. Именно для вознаграждения мы устраиваемся на ту или иную работу и ждём эквивалентных денег нашему труду.

Для работодателя заработная плата – способ мотивации человека, устроившегося на должность в его фирму. Он хочет мотивировать его выполнять договорные обязательства. Но при этом стремиться и минимизировать затраты на оплату работнику, ведь деньги он выплачивает почти что свои. То есть для руководителя зарплата – это траты на производство.

**2 слайд**

Что такое зарплата

это вознаграждение за труд на основе квалификации и обязанностей человека. И к этой же нише относятся другие выплаты, как например, премии или компенсации.

В разных регионах страны на разных предприятиях величина зарплаты сотрудников неодинаковая.

На это влияют следующие факторы:

* Квалификация сотрудников. Например, чем выше разряд слесаря, тем выше его тарифная ставка и больше зарплата.
* Особые условия труда. На производствах, где работник выполняет вредную и опасную работу, выплачивают соответствующие надбавки, из-за которых величина ежемесячных выплат увеличивается.
* Спрос на работников определенной специальности. Например, если рассматривать село, то спрос на трактористов намного выше, чем потребность в специалистах IT-технологий.
* Выполнение качественных и количественных показателей предприятием. Если дела фирмы идут хорошо, тогда руководство выделяет сотрудникам премии.
* Кадровая политика фирмы. На некоторых предприятиях существуют своего рода производственные соревнования. Смена, которая по итогам месяца выполнит больший объем работы, получает денежное вознаграждение.

**3 слайд**

Согласно статье 129 ТК РФ уровень зарплаты определяется квалификацией работника, а также сложностью, количеством, качеством и условиями работы, которую он выполняет.

Под дополнительную заработную плату попадают выплаты за использование и неиспользование отпуска, пособие при увольнении, выплаты в период беременности и ухода за ребенком, льготы несовершеннолетним работникам, учебные отпуска.

Основная заработная плата. Выплачивается при любых условиях. Сюда относят:

Оплата по времени, или оплата за количество произведённого в случае сдельного варианта. Премии, которые также имеют основу в виде фиксированного минимума также относят к этому виду заработной платы.

Те деньги, которые сотрудник получает за переработку. Это может быть сверхоплата за ночное время, если условия отличны от стандартных по закону.

Те деньги, которые выплачиваются работнику во время нерабочего процесса (простой по вине фирмы).

Дополнительная заработная плата.

Прописанные на законодательном уровне выплаты работникам сверх того, что они могут стандартно получить. Как пример – оплата отпуска, выплаты при сокращении. Также в этот вид входят выплаты по выходу в декрет.

**4 слайд**

Когда следует применять сдельную или повременную оплату труда. Повременная система оплаты труда применяется, как правило, в отношении специалистов, должностные обязанности которых отличаются разнообразием и тяжело поддаются количественному учету (например, когда речь идет о специалистах бухгалтерского учета, сотрудниках юридической службы, кадровых работниках и т. д.).

Что же касается сдельной системы оплаты труда, то приоритетной сферой ее применения является  производство продукции. То есть, если нужно повысить эффективность производства при наличии возможности измерения количественного результата сделанной работы, то следует внедрять сдельную систему оплаты труда. При этом применяемый порядок расчета и выплаты заработной платы персонала следует прописать в коллективном и трудовом договоре, а также в локально нормативных актах организации.

**5 слайд**

Повременная заработная плата

Существует на предприятиях, где норматив по работе либо невозможен, либо в нём просто нет необходимости. Простой пример. Сотрудник завода, если ему поставить условия, что он получат определённую сумму денег за определённое количество изготовленных на станке деталей, будет стараться делать быстрее, но не будет делать качественнее. А качество при этом требуется очень сильно, ведь речь о техническом изделии, где нужна высокая точность. Именно поэтому ему предоставляются не такие условия, а оплата идёт за время. Тогда сотрудник завода не будет торопиться. Ему будет проще выполнить качественно, хоть и дольше свою работу. Другое дело, что за этим придётся следить, чтобы не было работников, которые проводили бы «рабочее время» в безделии.

Такая схема, при которой идёт расчёт по времени, позволяет получать сотрудникам оплату часов, а не скорости. И даже если в один день работник сделает меньше, чем в другой, на выплаченные деньги это не повлияет. Со стороны руководства завода, не будет возможности повышать уровень выработки рабочего персонала. Но вот экономить на заработной плате при увеличении производственных мощностей можно будет.

**6 слайд**

Если рассматривать подвиды, то можно обозначить основное различие. Простая повременная оплата труда подразумевает только оклад, без премиальных. Размер не меняется при одинаковом времени работы. Если есть условия оклада за месяц, и человек в этот месяц провёл на работе все требуемые дни своей смены, он и получает заработную плату в размере установленного оклада.

Повременно-премиальный способ оплаты труда подразумевает, что к основному окладу может добавляться ещё премиальная часть. Руководство компании и ответственные лица сами регулируют размер премиальных, но определяют процент исходя из конкретных показателей по прибыли фирмы в данный месяц. Но иногда встречается вариант, когда и сумма премиальных также как и оклад, представляет собой фикс в зависимости от условий.

Важно! Если на вашем предприятии важно не количество, а качество, то повременная форма выплаты заработной платы будет оптимальным решением. Потому что работник не будет стремиться сделать больше за одинаковый промежуток времени.

**7 слайд**

Табель учета рабочего времени для определения количества фактически отработанных дней

**8 слайд**

Сдельная форма оплаты труда

В отличие от предыдущего варианта, сдельная форма характерна именно там, где важнее количество, а не качество.

То есть цель работника при таком режиме – повысить свою производительность, за что можно получить больше денег. А повышать можно разными способами – от оптимизации работы, до внедрения более действенных средств, или увеличения интенсивности выполнения рабочих действий. Единственное, что нельзя забывать никогда – такой подход непосредственно будет отражаться на качестве.

**9 слайд – задача**

**10-15 слайд**

Виды сдельной оплаты

 Прямая сдельная. Предполагается, что на фирме существуют тарифные ставки. То есть некий план минимум для работника, на который он должен первично ориентироваться. Работник может давать как больше результата, так и меньше, но будет получать заработную плату, исходя из определённой изначально тарифной ставки.

Премиальная сдельная. То же самое, что и предыдущий вариант, только помимо основного расчёта будет присутствовать ещё и дополнительный, влияющий на премиальные проценты за переработку изначального тарифа или определённой указанной планки.

Прогрессивная сдельная оплата труда. Если в предыдущих вариантах существовали нормы, к которым работник стремился, то в этом варианте предполагается, что за каждое выполненное сверх нормы действие (изделие, продажа так далее) оплата повышается. Причём не так, как в премиальном сдельном варианте – из расчёта среднего тарифа, а в прогрессивной форме.

Косвенная сдельная. Легче всего будет разобраться в этом виде оплаты труда на простом примере. Возьмём тот же завод с деталями. Только на этот раз разбирать будем наладчика станка, а не его оператора. В зависимости от того, сколько будет сделано работы на налаженном им станке, столько он и получит в качестве оплаты своего труда. То есть на результат он влияет косвенно. Также есть определённая зависимость от уровня проработки основного сотрудника этого станка. То есть, в случае, когда первый работник будет получать за переработку минимума премию, получит её и наладчик.

Аккордная сдельная оплата труда. Здесь речь идёт о выполнении определённой работы несколькими людьми, объединёнными в бригаду. Выплаты производятся за конкретные действия всех людей за конкретный срок. Но рассчитывается она исходя из того, сколько каждый из членов бригады проработал.

**17-19 слайд**

Бухгалтерский учет, отражение на счетах бухгалтерского учета начислений заработной платы

1. *Практическая часть*

Перейдём к выполнению тестового задания для закрепления темы

*Преподаватель выдаёт обучающимся карточки с заданиями (приложение 1).*

1. Подведение итогов

Итак, занятие завершено. Мы повторили, обобщили и оценили знания и умения, полученные ранее по рассматриваемой теме.

Спасибо за работу.

Выставляем оценки за работу на уроке. *(Преподаватель выставляет оценки тем обучающимся за работу на уроке)*

**Рефлексия**

Подведение итогов занятия

**Список использованных источников и литературы**

*Приложение*

**Тест по бухгалтерскому учету на тему учет зарплаты**

1 вариант

**1. Какие бухгалтерские проводки соответствуют операции "Начислена заработная плата рабочим основного производства":**

1) Дт 50 "Касса" Кт 70 "Расчеты по оплате труда"

2) Дт 70 "Расчеты по оплате труда" Кт 50 "Касса"

3) Дт 70 "Расчеты по оплате труда" Кт 20 "Основное производство"

4) Дт 20 "Основное производство" Кт 70 "Расчеты по оплате труда"

**2. К какому типу относится операция «Выдана из кассы заработная плата сотрудникам организации»:**

1) Изменение только в активе баланса;

2) Изменение только в пассиве баланса;

3) Изменения в активе и в пассиве баланса в сторону увеличения;

4) Изменения в активе и в пассиве баланса в сторону уменьшения.

**3. Заработная плата – это:**1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы
2) премии
3) добавка к социальной пенсии

**4. Что такое сдельная расценка**:
1) показатель, отражающий затраты времени работника
2) месячная тарифная ставка
3) оплата труда за единицу продукции

**5. Что является условием применения сдельной оплаты труда:**1) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
2) невозможность количественного измерения объемов производства продукции
3) функционирование поточных линий

**6. Что является условием применения повременной оплаты труда:**1) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
2) невозможность точного учета выполняемых работ
3) наличие ограниченной номенклатуры работ

**7. Сдельная заработная плата не зависит от:**
1) объема выполненных работ
2) сдельной расценки
3) объема отработанного времени

**8. На каком счете ведется синтетический учет расчетов по оплате труда:**

1) 70

2) 68

3) 71

4) 50

**9 . Рассчитайте заработную плату рабочего-сдельщика:** токарь выточил за месяц 100 деталей при норме 120. По сдельной расценке он получает 50 рублей за деталь. При перевыполнении плана каждая деталь оплачивается в размере 80 рублей. Определите, какая это система оплаты труда. Сделайте расчет.

**10. Рассчитайте заработную плату экономиста за отработанное время, если его оклад составляет 60 000 руб., за месяц он отработал 20 рабочих дней из 22.** Определите, какая это система оплаты труда. Сделайте расчет.

**Тест по бухгалтерскому учету на тему учет зарплаты**

2 вариант

**1. Какие бухгалтерские проводки соответствуют операции "Начислена заработная плата сотрудникам административно-хозяйственного аппарата":**

1) Дт 50 "Касса" Кт 70 "Расчеты по оплате труда"

2) Дт 70 "Расчеты по оплате труда" Кт 50 "Касса"

3) Дт 70 "Расчеты по оплате труда" Кт 26 "Общехозяйственные расходы"

4) Дт 26 "Общехозяйственные расходы" Кт 70 "Расчеты по оплате труда"

**2. К какому типу относится операция «Начислена заработная плата сотрудникам организации»:**

1) Изменение только в активе баланса;

2) Изменение только в пассиве баланса;

3) Изменения в активе и в пассиве баланса в сторону увеличения;

4) Изменения в активе и в пассиве баланса в сторону уменьшения.

**3. Основная заработная плата – это:**

1)заработная плата за отработанное время;

2) стимулирующие выплаты

3) оплата отпусков

**4. На каком счете ведется синтетический учет расчетов по оплате труда:**

1) 68

2) 71

3) 70

4) 50

**5. Заработная плата выдается из кассы в течении:**

1) 5 рабочих дней

2) 3 рабочих дней

3) 10 рабочих дней

**6. Заработная плата – это:**1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы
2) премии
3) добавка к социальной пенсии

**7. Дополнительная заработная плата включает**:

1) оплату отпусков;

2) доплату за работу в ночную смену;

3) премии

**8. Что стимулирует повременная оплата труда:**
1) качество обслуживания покупателей
2) присутствие на рабочем месте
3) объем товарооборота

**9. Сдельная расценка для швеи высшей категории составляет 100 рублей за одну рубашку**. За месяц она сшила 500 рубашек, при норме 400 рубашек. За перевыполнение нормы к заработной плате выплачивается премия в размере 15% от заработка. Определите, какая это система оплаты труда. Сделайте расчет.

10. **Рассчитайте заработную плату секретаря за отработанное время, если его оклад составляет 30 000 руб., за месяц она отработал 15 рабочих дней из 23.** Определите, какая это система оплаты труда. Сделайте расчет.