**План урока**

**Группа №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Преподаватель**: Абакарова С.Д.

**Предмет**: Основы права.

**Тема: ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

**Цели урока:**

1. **Обучающая:**Изучение и первичное закрепление новых знаний:

**-** Определить понятие заработная плата;

**-** Изучить виды заработной платы;

**-** Рассмотреть системы и формы оплаты труда;

**-** Изучить механизм расчета заработной платы;

**-** Рассмотреть понятие и виды мотивации труда;

**-**Оценить проблемную ситуацию по мотивации труда;

**-** Проанализировать принятое решение по проблемной ситуации;

**-** Сделать вывод, выразить согласие-несогласие.

1. **Воспитывающая:** Способствовать воспитанию осознанного отношение к экономике, воспитанию квалифицированного, ответственного и экономически грамотного работника.
2. **Развивающая:**Способствовать развитию психологических качеств личности, познавательного интереса к изучаемой дисциплине; развивать навыки работы в коллективе; развивать умения использовать полученные знания для решения поставленных задач; способствовать приобретению навыков анализа проблемных ситуаций, моделирования решений, а также навыков критического оценивания различных точек зрения, самоанализа, самоконтроля и самооценки.

**План урока:**

**I. Организационный момент.**

**II. Повторение пройденного материала.**

**III. Изложение нового программного материала**

**VI. Закрепление пройденного материала.**

**V. Итог урока.**

**Понятие заработной платы**

Зарплата – это основной доход трудящегося населения, средство воспроизводства рабочей силы, способ повышения материального состояния семьи и населения.

Согласно статье 37 Конституции РФ часть 3, каждый субъект имеет право на материальное вознаграждение за его работу, не ниже МРОТ (12 792 р) установленного законодательством РФ.

Заработная плата (оплата труда) – это оплата субъекту за его работу в зависимости от его квалификации, условий работы, качества, количества, а также за сверхурочную работу полагаются надбавки, премии.

Существуют выплаты поощрительного характера, такие выплаты даются, если условия работы отклонены от нормы, особые климатические и территориальные условия, работа в радиоактивных зонах и другие. Стимулирующие выплаты – это различные доплаты, надбавки, премии, поощрительные выплаты и другие.

**Признаки заработной платы**

* выплата зарплаты происходит по трудовому соглашению – не влияет на то, как он был заключен в письменной (согласно ст. 67 ТК РФ) или устной форме;
* сотрудникам оплачиваются поставленные трудовые задачи, т.е. процесс труда, а не его итог; к зарплате не относятся следующие выплаты, носящие другой целевой характер (ссуды, мат. помощь, выданные в качестве поощрения работу согласно ст. 191 ТК РФ);
* согласно ст. 132 ТК РФ размер зарплаты зависит от квалификации сотрудника, качества и количества выполненного труда, сложности и условий для выполнения работы;
* выплата заработной платы происходит по заранее определенным нормам и расценкам. При расчете з/п берут сдельные расценки (для работников со сдельной системой оплаты труда), либо отработанное время (повременная оплата труда), либо другие показатели, установленные работодателем;
* до начала работы должны быть оговорены размер и выплата зарплаты, т.е. условия о зарплате являются обязательными условиями трудового соглашения;
* размер оплаты труда может определяться как по договору сторон (например, в коммерческих организациях), так и в централизованном порядке установленные правительством (правительственным работникам, прокурорским служащим, судьям);
* зарплату начисляют и выплачивают в валюте РФ;
* работодатель обязан выплачивать заработную плату, независимо от того, процветает его дело или нет;
* согласно статье 136 ТК РФ, оплата работнику должна производиться регулярно (не реже чем каждые 14 дней).

Порядок, установленный законодательством по условиям заработной платы, дополняется договорным способом. В соответствии с ч. 1 ст. 135 ТК РФ зарплата сотруднику устанавливается трудовым соглашением соответственно с системой оплаты труда у данного работодателя. Согласно ст. 57 ТК РФ оплата труда относится к обязательному условию трудового соглашения, оно показывает размер тарифной ставки или оклада сотрудника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Определенные трудовым соглашением условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством, местными нормативными актами. Размер зарплаты начальника, заместителя компании, главного бухгалтера определяется соглашением сторон.

Рассмотрим структуру оплаты труда. Традиционно заработную плату можно разделить на две части: основной оклад (или постоянный оклад) и дополнительный оклад (или переменный оклад).

Основная часть включает выплаты постоянного характера, т.е. гарантированные независимо от финансовых, экономических и производственных результатов работодателя.

**Основная часть заработной платы**

К выплатам основной части оплаты труда относятся:

* оклад (тарифная ставка) – это установленный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей или рабочей нормы определенной сложности. Их отличие заключается в том, что оклад всегда оплачивается за месяц, а тарифная ставка оплачивается за час, день или месяц. Заработная плата в форме тарифной ставки назначается рабочим, а оклад – руководителям, служащим, специалистам;
* премии и надбавки, носящие компенсационный характер, компенсируют работу в условиях, отклоняющихся от нормы. Особенность этого вида премий и надбавок заключается в том, что законодатель обычно централизованно устанавливает их конкретный или минимальный размер. Примерами надбавок и премий с компенсаторным характером являются:
  + согласно ст. 147 ТК РФ, размер премии за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах устанавливается по итогам аттестации рабочего места;
  + в соответствии со ст. 151 ТК РФ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение рабочей нагрузки, и выполнению задач временно отсутствующего работника;
  + согласно ст. 154 ТК РФ, премия за работу в ночное время;
  + в соответствии со ст. 21 Закона РФ «О государственной тайне» премия за работу со сведениями, составляющими правительственную тайну;
  + надбавка за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ) и др;
* постоянные надбавки и премии, которые не зависят от результатов экономической единицы и гарантируются либо правительством (в соответствии с требованиями законодательства), либо работодателем (в соответствии с местными нормативными указами и трудовыми соглашениями). Примерами таких выплат являются следующие надбавки:
  + в ст. 317 ТК РФ указано, что выплачиваются процентные надбавки к зарплате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
  + надбавка за выслугу лет (широко распространена на правительственной и административной службе);
  + надбавки за профессиональные навыки, за класс, за звание лучших в профессии и за другие, которые устанавливаются работодателями в местном порядке;
* согласно ст. 148,316 ТК РФ, региональные коэффициенты – выплаты, основанные на региональном регулировании заработной платы для компенсации повышенных физических нагрузок в связи с работой в неблагоприятных климатических условиях. В отличие от дополнительных выплат и надбавок, которые обычно рассчитываются в процентах от официальной заработной платы или тарифной ставки, коэффициент начисляется на общую сумму заработной платы (за исключением процентных надбавок для работы в районах Крайнего Севера и соседних территорий);
* премии работника зависят от финансовой деятельности компании, как работник проявляет себя, его результаты за квартал, месяц или год. К дополнительной части оплаты труда относятся следующие выплаты:
  + премии, за счет системы оплаты труда;
  + премии по результатам работы компании за год;
  + надбавки за выслугу лет (стаж работы на предприятии) и др.

**Переменная часть заработной платы**

К переменчивой части зарплаты относят стимулирующие надбавки, которые зависят от итогов работы конкретного сотрудника. Например, премия за высокие достижения в работе, которая оплачивается при выполнении ряда определенных задач.

Перечисленные выплаты являются дополнительными, значит, руководитель вправе сам определить их размер и закрепить это положениями в местных нормативных указах (например, в Положении об оплате труда, Положении о премировании, Положении о вознаграждении по итогам работы за год и др.).

Премии, входящие в состав зарплаты, отличаются от премий, которые представляют собой одну из разновидностей поощрения за труд, указанных ст. 191 ТК РФ. Премии к заработной плате носят системный характер и выплачиваются на основе местных указов (Положения о премировании) для достижения определенных целей в суммах, указанных в Положении о премировании (премии обычно устанавливаются в процентах от тарифных ставок или окладов). Надбавки, которые не определены системой оплаты труда (не регулируются Положением о премировании), имеют характер одноразового вознаграждения. Поскольку количество работников, условия премирования и размер вознаграждений не определены заранее, их оплата во многом зависит от усмотрения руководителя.

Если сотрудник не выполняет задачи и функции установленные для премирования, то он не получит положенное вознаграждение.

Премирование имеет периодический характер, т.е. раз в месяц или раз в квартал.

Премирование по итогам года является особым видом поощрительной выплаты, направленной на достижение окончательных результатов работы. Премирование по итогам года зависит от прибыли организации. Получить премию по итогам года могут все сотрудники, которые работали в течение этого времени. Есть исключения для некоторых категорий сотрудников, если сотрудник по уважительной причине не проработал целый календарный год, например, в связи с призывом в армию, отправлен на обучение и другое.

Размер поощрения зависит от выслуги лет. Руководители в этом случаи предусматривают повышение поощрительных выплат, например, работа во вредных и опасных условиях, работа в ночные и дневные смены. Поощрение за стаж работы является стимулом для непрерывной работы в сфере экономики и управленческой деятельности. Размер поощрения рассчитывается в процентном отношении к зарплате или тарифной ставке (окладу) и зависит от выслуги лет. Такая выплата производится один раз в год.

Все ваши фото мини конспектов присылайте мне на почту djalakovna@mail.ru