

**Тема уроку.** Система оплати праці на будівництві..

**Мета уроку:** ознайомити учнів з поняттям сутності заробітної плати та основні принципи її організації.

### Хід уроку

#### I. Актуалізація опорних знань з теми, що вивчатиметься.

1. Опишіть зміст поняття «заробітна плата».
2. Назвіть визначені в Україні джерела коштів на оплату праці.
3. Що таке мінімальна заробітна плата, з урахуванням яких чинників вона визначається?
4. Назвіть основні форми заробітної плати. Визначення та застосовування погодинної заробітної плати.
5. Поняття про відрядну заробітну плату, норму виробітку і норму часу.
6. Поняття номінальної і реальної заробітної плати.
7. До фонду додаткової заробітної плати входять...
8. Погодинна заробітна плата - ...
9. Норма виробітку - ...
10. Відрядна заробітна плата - ...

#### II. Вивчення нового матеріалу.

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 (*Piece-rate pays of labour*)** - 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 виготовлювану продукцію, а чисельність робітників обмежена;
- одне зі структурних підрозділів підприємства (цех, ділянка, робоче місце) є «вузьким» місцем, тобто стримує випуск продукції в інших технологічно взаємозалежних підрозділах;
- 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;
- погіршується обслуговування устаткування;
- 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. Премія звичайно встановлюється за досягнення визначених показників: виконання плану виробництва продукції, завдань по якості продукції або економії у витраті матеріальних і інших видів ресурсів.

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

Питома вага робітників, які отримують заробіток по цій системі, порівняно невелика.

*Відрядно-прогресивна* оплата праці, як правило, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва. При цій системі заробіток робітника визначається по виконанню норми виробітки, як і при прямій відрядній оплаті, тобто по встановлених розцінках. При перевиконанні установленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки. Нарахування прогресивних доплат робиться по результатах місячної роботи. Така система оплати праці застосовується звичайно на вирішальних ділянках, що є "вузьким місцем", у випадку особливої необхідності матеріального стимулювання робітників у зростанні виробітку. Недолік цієї системи в тому, що заробіток робітника зростає швидше, чим продуктивність праці. Розрахунок вимагає великої обчислювальної роботи.

*Колективна відрядна (бригадна)* оплата праці - відрядна форма оплати праці по результатах роботи колективу (бригади). Спочатку розраховується заробіток усієї бригади як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади методом коефіцієнто-годин або методом коефіцієнта виконання норм. Головна перевага даної системи в тому, що вона зацікавлює усіх робітників даної бригади в кінцевих результатах роботи, сприяє розвитку в них почуття відповідальності і взаємодопомоги.

*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 (Hour payment of labour)* - 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.

*Система посадових окладів*. По цій системі оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер.

Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо:

- на підприємстві функціонують потокові і конвеєрні лінії зі строго заданим ритмом;

- функції робітника зводяться до спостереження і контролю за ходом технологічного процесу;

- витрати на визначення планової та облік зробленої кількості продукції відносно великі;

- кількісний результат праці не може бути вимірний і не є визначальним;

- якість праці важливіше його кількості;

- робота є небезпечною;

- робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна по навантаженню;

- на даний момент збільшення випуску продукції (робіт, послуг) на тому або іншому робочому місці є недоцільним для підприємства;

- збільшення випуску продукції може призвести до браку або зниження її якості

### **III. Закріплення нового матеріалу**

1. Опишіть зміст поняття «заробітна плата».

2. Назвіть визначені в Україні джерела коштів на оплату праці.

3. Що таке мінімальна заробітна плата, з урахуванням яких чинників вона визначається?

4. Назвіть основні форми заробітної плати. Визначення та застосування погодинної заробітної плати.

5. Поняття про відрядну заробітну плату, норму виробітку і норму часу.

6. Поняття номінальної і реальної заробітної плати.

#### **Домашнє завдання.**

Вивчити конспект.