**ОБЛАСТНОЕ Государственное АВТОНОМНОЕ профессиональное образовательное учреждение**

**«Ютановский агромеханический техникум**

**ИМЕНИ ЕВГРАФА ПЕТРОВИЧА КОВАЛЕВСКОГО»**

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ОТКРЫТОГО УРОКА**

на **тему: «Оплата труда: основные понятия, гарантии, формы»**

# Рассмотрено и одобрено

на заседании МК МК преподавателей

дисциплин общепрофессионального цикла,

# Протокол № \_\_\_ от «\_\_» февраля 2021 г.

# Председатель МК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Н. Алейникова

# Подготовила

# Алейникова И.Н.

С. Ютановка, 2021г.

**Тема: «Оплата труда: основные понятия, гарантии, формы»**

**Цели урока**:

**Образовательная**: изучить с позиции трудового права понятие «оплата труда», «система заработной платы» и ее виды, рассмотреть сущность правового регулирования заработной платы, его элементы: государственное и локальное; раскрыть понятие МРОТ и его размер и индексации заработной платы; изучить порядок и условия выплаты заработной платы работникам, порядок и случаи удержаний из заработной платы работника.

**Развивающая**: развивать умение правильно работать с информацией и делать выводы, анализировать, высказывать свою точку зрения, развивать умения решать проблемные задания.

**Воспитательная**: прививать любовь и уважение к труду; способствовать овладению необходимыми навыками самостоятельной учебной деятельности.

Тип урока: комбинированный

**Планируемые образовательные результаты**.

**Предметные**:

сформировать представления обучающихся о роли оплаты труда в жизни человека и трудовом законодательстве;

усвоение новых понятий и терминов;

продолжить формирование основ правовой культуры.

**Метапредметные**:

совершенствование умения работать с правовыми документами;

развитие коммуникативных и мировозренческих компетенций;

развитее умения сознательно организовать свою познавательную деятельность (от постановки цели до получения результата)

совершенствование способности анализировать реальные социальные ситуации, выбирать адекватные способы деятельности и модели поведения в рамках реализуемых основных социальных ролей.

**Личностные**:

подготовка обучающихся к принятию на себя ответственности за совершаемые действия;

социализация личности, создание понятия о труде, как моральной обязанности личности;

воспитание гражданственности, уважения к социальным и правовым нормам.

**Основные термины и понятия**.

Заработная плата, МРОТ, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, составные части заработной платы, удержания из заработной платы

**Методы**: словесный (лекция, беседа), наглядный (на экране), самостоятельная работы, работа в микрогруппах, работа в тетради.

**Оборудование**: нормативные правовые акты: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, оборудование, оборудование мультимедиа, ноутбук, дополнительные материалы: бланки тестирования с заданиями по проверке изученного материала.

**ПЛАН УРОКА**:

1. **Организационный момент** (2 минуты): приветствие, проверка посещаемости, сообщение плана урока.
2. **Актуализация новой темы.** (2 минуты)
3. **Повторение изученного материала (7 минут +3 минуты на взаимопроверку)**
4. **Изучение нового материала** (15 минут):
5. Сообщение темы и цели урока.
6. Понятие «заработная плата» и правовой механизм ее регулирования.
7. Понятие и виды системы оплаты труда.
8. Порядок и условия выплаты заработной платы
9. Порядок и случаи удержаний из заработной платы.
10. **Закрепление нового материала** (8 минут): Кроссворд, решение задач
11. **Рефлексия (3 минуты)**
12. **Подведение итогов работы** (3 минуты): домашнее задание: конспект лекции.

**ХОД УРОКА**

1. **Организационный момент** (2 минуты): приветствие, проверка посещаемости, сообщение плана урока.
2. **Повторение изученного материала (7 минут +3 минуты на взаимопроверку) (слайд 2)**

**Вариант № 1**

**ЗАДАНИЕ: Выберите правильный ответ на поставленные вопросы:**

1. Трудовой договор — это соглашение:

а) между работником и работодателем о работе по обусловленной трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

б) о выполнении работы с оплатой по окончании работ;

в) о выполнении по заданию работодателя любых работ

1. Работник — это:

а) гражданин, выполняющий любую работу;

б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

в) физическое лицо, вступившее в договорные отношения

3. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?

а) не более 3 лет;

б) не более 4 лет;

в) не более 5 лет

4. Трудовой договор считается заключенным:

а) со дня его подписания работником и работодателем;

б) со дня выдачи работнику копии приказа о приеме на работу;

в) со дня издания приказа о приеме на работу

5. Обязательные условия трудового договора:

а) определяются в коллективном договоре или соглашении;

б) определяются по желанию сторон трудового договора;

в) определены в ТК РФ и изменению не подлежат

6. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины, то:

а) работник увольняется за прогул;

б) трудовой договор аннулируется;

в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника

7. Работодатель имеет право в общем порядке потребовать следующие документы от работника при заключении трудового договора:

а) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

б) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

в) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании

8. По общему правилу, срок испытания работника при приеме на работу не может превышать:

а) 6 месяцев;

б) 3 месяцев;

в) 2 месяцев

9**.** В трудовую книжку не вносятся сведения:

а) о взысканиях;

б) о переводах;

в) о наградах и поощрениях

10. В случае изменения организационных или технологических условий труда работодатель вправе изменить определенные сторонами условия трудового договора в пределах трудовой функции:

а) только с согласия работника;

б) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за два месяца;

в) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за один месяц

**Вариант № 2**

**ЗАДАНИЕ: Выберите правильный ответ на поставленные вопросы:**

1.В трудовую книжку не вносятся сведения:

а) о взысканиях;

б) о переводах;

в) о наградах и поощрениях

2. Работник — это:

а) гражданин, выполняющий любую работу;

б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

в) физическое лицо, вступившее в договорные отношения

3. До истечения срока предупреждения об увольнении работник:

а) имеет право в любое время отозвать свое заявление;

б) не имеет права отзыва своего заявления;

в) имеет право отозвать свое заявление, но в течение первой недели со дня его подачи

4. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением его срока и работник продолжает работать:

а) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;

б) трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок на тех же условиях;

в) трудовой договор прекращается и необходимо перезаключать новый срочный трудовой договор, с новыми условиями

5. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

а) в день подписания трудового договора;

б) на следующий день после подписания трудового договора;

в) через 3 дня после подписания трудового договора

6. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?

а) не более 3 лет;

б) не более 4 лет;

в) не более 5 лет

7. По общему правилу, срок испытания работника при приеме на работу не может превышать:

а) 6 месяцев;

б) 3 месяцев;

в) 2 месяцев

8. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации:

а) допускается только с письменного согласия работника;

б) допускается по усмотрению работодателя;

в) не допускается

9. В случае изменения организационных или технологических условий труда работодатель вправе изменить определенные сторонами условия трудового договора в пределах трудовой функции:

а) только с согласия работника;

б) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за два месяца;

в) при условии предупреждения работника в письменной форме не менее чем за один месяц

10. Переводом работника на другую работу считается:

а) поручение работы на другом агрегате (механизме);

б) изменение рабочего места;

в) изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора

**Ключ к тестовым заданиям (слайд 3)**

|  |  |
| --- | --- |
| Вариант № 1 | Вариант № 2 |
| 1.а  2. б  3. в  4. а  5. в  6. б  7. в  8. б  9. а  10. б | 1.а  2. б  3. а  4. б  5. б  6. в  7. б  8. а  9. б  10. в |

1. **Актуализация новой темы** (2 минуты): **(слайд 4)**

Притча.

Однажды прохожий увидел, как группа людей несет тяжелые камни. Он подошел к одному из них и спросил:

- Что ты делаешь?

- Не видишь? Занимаюсь тяжелой никому не нужной работой.

С этим же вопросом путник обратился ко второму и получил ответ:

- Зарабатываю деньги.

А третий на тот же вопрос ответил:

Строю Шартрский Собор.

Тема нашего урока сегодня - **Оплата труда: основные понятия, гарантии, формы.** Данная тема урока актуальна и жизневажна для каждого студента, ведь в скором времени Вам придется начать свою трудовую деятельность. **(слайд 5)**

Заработная плата - это важнейшее средство повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, его производительности, увеличения объемов ассортимента.

1. **Изучение нового материала** (15 минут)
   1. Сообщение тем цели урока **(слайд 6)**

**Образовательная**: изучить с позиции трудового права понятие «оплата труда», «система заработной платы» и ее виды, рассмотреть сущность правового регулирования заработной платы, его элементы: государственное и локальное; раскрыть понятие МРОТ и его размер и индексации заработной платы; изучить порядок и условия выплаты заработной платы работникам, порядок и случаи удержаний из заработной платы работника.

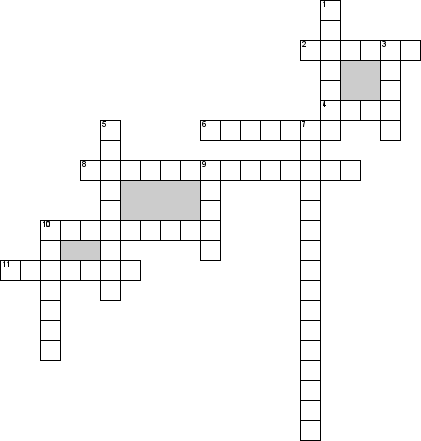
**Развивающая**: развивать умение правильно работать с информацией и делать выводы, анализировать, высказывать свою точку зрения, развивать умения решать проблемные задания.

**Воспитательная**: прививать любовь и уважение к труду; способствовать овладению необходимыми навыками самостоятельной учебной деятельности.

* 1. **Заработная плата** (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты; [денежная](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%B3%D0%B8) компенсация, которую работник получает в обмен на свою [рабочую силу](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B0%D1%8F_%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0). **(слайд 7)**
  2. **Заработная плата** или оплата труда работника, согласно **ст.129 ТК РФ** включает в себя:  
     **1. Вознаграждение за труд**, определяемое такими факторами, как: **(слайд 8)**  
     • квалификация работника,  
     • сложность работы,  
     • количество и качество выполняемой работы,  
     • условия выполняемой работы.  
     **2. Компенсационные выплаты,** подразделяемые на две большие группы:  
     • доплаты и надбавки компенсационного характера – например, доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, **(слайд 9)**  
     • стимулирующие выплаты — доплаты и надбавки стимулирующего характера (например, доплата за высокую квалификацию) и премиальные выплаты (например, премия за выполнение особо важного задания или за перевыполнение плановых показателей).

**Видеоурок (слайд 10)**  
**Фиксированная оплата труда** может выражаться в виде тарифной ставки либо оклада.  
**Тарифная ставка** – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.  
**Оклад** — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.  
Переменная оплата труда может выражаться в виде премиальных выплат, а также доплат и надбавок компенсационного и (или) стимулирующего характера.  
Социальные выплаты направлены на поддержку работника в различных жизненных ситуациях и не зависят от результатов его труда (например, материальная помощь при рождении ребенка).  
**В систему основных государственных гарантий** по оплате труда работников включаются **(ст.130 ТК РФ):**  
• величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;  
• меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;  
• ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;  
• ограничение оплаты труда в натуральной форме;  
• обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;  
• федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;  
• ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;  
• сроки и очередность выплаты заработной платы.  
**Выплата заработной платы** производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) **(ст.131 ТК РФ).**  
В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в неденежной форме. При этом, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.  
Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.  
Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается**(ст.132 ТК РФ).**

1. **Закрепление материала (слайд 11,12)**



**По горизонтали**

2. Зарплата

4. … Сделал человека

6. Выплаченная сумма

8. Конституция РФ (п. 2 ст. 7) устанавливает гарантированный … размер оплаты труда

10. Количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесрочного работника в год (квартал, месяц)

11. Размер заработной платы рабочего и служащего в среднем за какой-либо определенный период

**По вертикали**

1. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда

3. Установленный для работника объем работ, который он обязан выполнить в нормальных условиях работы в определенную единицу времени (час, день, смену) норма чего

5. Неперечисление (невыдача) части заработной платы, причитающейся работнику, в обеспечение требований к этому работнику либо со стороны работодателя, либо со стороны третьих лиц, осуществляемое в случаях, размерах и порядке, ­установленных тк рф и иными федеральными законами

7. Какая система организует заработную плату

9. Фиксированная сумма согласно штатного расписания

10. Одна из основных норм труда, это норма

**Работа в микрогруппах. Решить задачи (слайд 13,14)**

**Задача 1.**

 Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия. Расценка за изделие 8000 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

Решение

Заработок рабочего-сдельщика за день составит: 8000 руб. × 42 = 336000 руб.

**Задача 2.**

 Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Решение

Основная заработная плата рабочего:

20000 руб./т × 2 т = 40000 руб.

Сумма премии за реализацию товара:

12500 руб. × 2%/100% = 250 руб.

К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок:

40000 + 250 = 40250 руб.

1. **Задание студентам по рефлексии их деятельности** **(слайд 15)**

Проделана большая работа, мы познакомились со многими новыми понятиями.

1. **Подведение итогов урока. Выставление оценок. Информация о домашнем задании**. **(слайд 16)**

Стр. 95-97, выполнить конспект

**Список использованной литературы**:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ)

2. Трудовой кодекс Российской Федерации по состоянию на 20.02.2017 г.

Казанцев В.И. Трудовое право: Учебник для ссузов/В,И. Казанцев, В.Н.Васин. – 4-е изд-е, стер. – М.: Академия,2008. – 432с.

3. Казанцев В.И. Трудовое право: Уч. для ср. проф. образования/ Казанцев В.И., В.Н.Васин – 2 изд., исправл. и доп. – М.: Академия, 2017 г. – 432с.

4. Тучкова Э.Г. Трудовое право и право социального обеспечения, актуальные проблемы / Тучкова Э.Г.- М., Проспект, 2010.- 314с.

5. Харитонова С. В. Трудовое право: учебник для студ.учреждений сре.проф.образования / С. В. Харитонова. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2015. – 320 с.

6. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие/ К. Н. Гусов, Э.Н. Бондаренко, К.Д. Крылов; под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. – 4-е изд. перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2014. – 272 с.

7. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куреннокго. – 3-е изд, перераб и доп. – Москва: Проспект, 2016. – 624 с.

8. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие/Отв. ред. И.К.Дмитриева, А. М. Куренной. — 2-е изд., перераб. и дополн. — М.: Юстицинформ; Издательский дом «Правоведение», 2011. — 792 с. — (Серия «Образование»);