

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Відокремлений структурний підрозділ
«Маріупольський фаховий коледж
Донецького національного університету економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського»

МЕТОДИЧНА РОЗРОБКА

практичного онлайн заняття з теми
«Оплата праці робітників підприємства за різними формами та системами»
з дисципліни «Економіка підприємства»



Методична розробка практичного онлайн заняття з теми «Оплата праці робітників підприємства за різними формами та системами» з використанням інтерактивних технологій навчання при підготовці фахових молодших бакалаврів зі спеціальності 075 «Маркетинг», освітньо-професійної програми «Інтернет – маркетинг»

Підготувала Белянкінна Н. В. – викладач кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» ВСП «Маріупольський фаховий коледж Донецького національного університету імені Михайла Туган-Барановського» 2023.

Викладено методику проведення практичного заняття в формі інтелектуальної гри, спрямованого на контроль та корегування досягнутого рівня знань і умінь студентів. Викладено методику проведення заняття з елементами дистанційних технологій, інтерактивних вправ та інтелектуальній гри.

Для викладачів економічних дисциплін закладів фахової передвищої освіти

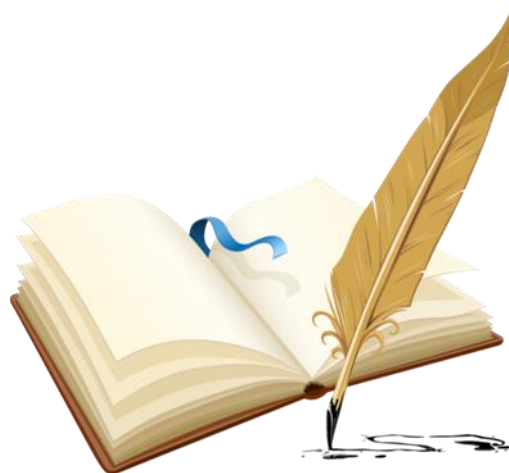
Розглянуто та схвалено на засіданні
циклової комісії економічних та
фінансових дисциплін

Протокол № 5 від «28» грудня 2023 р.

Голова циклової комісії Ольга САХАРОВА

ЗМІСТ

Вступ	4
1 Навчально-методична картка заняття	8
2 Методика проведення заняття	9
Література	18
Додатки	



ВСТУП

*Мета навчання – дати людині уміння діяти,
а знання повинні стати засобом навчання діям.*

П. Я. Гальпері

Освіта є однією зі сфер діяльності людини, адже саме освіта здатна швидко розвиватися під впливом новітніх технологій. З кожним роком стає все більше засобів інформаційно-комунікативних технологій, які докорінно змінюють методики викладання різних дисциплін в закладах фахової передвищої освіти

Традиційні методи навчання втратили свою гостроту, актуальними є активні та інтерактивні форми навчання.

Активні та інтерактивні методи навчання сприяють засвоєнню знань, формуванню ціннісної орієнтації особистості, дають змогу вирішувати завдання переходу від простого накопичення знань до створення механізмів самостійного пошуку і навичок дослідницької діяльності, підвищують пізнавальну активність, створюють дидактичні та психологічні умови, що сприяють активізації здобувачів освіти, розвивають творчі здібності

Основне завдання впровадження активних та інтерактивних форм – виховання особистості готової до конкуренції, самостійної у набутті життєвих умінь і навичок. Необхідно вдосконалювати не тільки систему методів повідомлення нових знань, але й методики формування у здобувачів освіти різних умінь і навичок.

Суть інтерактивного навчання у тому, що освітній процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учасників навчального процесу. Інтерактивного навчання це співнавчання, взаємне навчання (колективне, групове, навчання у співпраці, де і студент і викладач є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання, розуміють, що вони роблять, рефлексують з приводу того, що вони знають, вміють, і здійснюють.

Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання життєвих ситуацій, використання ігрових технологій, спільне вирішення проблеми на основі аналізу обставин та відповідної ситуації. Воно ефективно сприяє формуванню навичок і вмінь, вироблення цінностей, створенню атмосфери співробітництва, взаємодії, дає змогу викладачу стати справжнім лідером колективу. Під час інтерактивного навчання здобувачі освіти навчаються бути демократичними, спілкуватися з іншими студентами, критично мислити, приймати продумані рішення.

Інтерактивне навчання пов'язане з принципом гуманізації освітнього процесу, адже гуманізація навчання передбачає створення таких умов, в яких могли б розкритись здібності здобувача, проявитись їх зацікавленості та бажання.

Пріоритет серед інтерактивних методів належить іграм, вправам і завданням, мета яких – стимулювати пізнавальний процес. Гра розглядається як важливий засіб підвищення інтересу здобувачів освіти до дисципліни, отримання навичок роботи в малих групах, а також як один із способів формування почуття відповідальності за свої вчинки. Активність здобувачів при такій подачі матеріалу проявляється яскраво, носить тривалий характер й «змушує їх бути активними». У сучасних умовах головними рисами спеціалістів є компетентність та мобільність. У зв'язку з цим акценти при вивченні економічних дисциплін повинні переноситись на сам процес пізнання, ефективність якого залежить від пізнавальної активності самого здобувача освіти.

Ігрові форми й методи підготовки фахівців дозволяють оптимально враховувати вимоги обраної студентами спеціальності, створювати ситуації, беручи участь у яких вони оволодіють мистецтвом швидко й ефективно вирішувати управлінські завдання, розвивати економічне мислення. Використання ігрових методів на практичних заняттях забезпечує можливість створити студентам певні ситуації, що передбачають не одне, а цілу низку професійних рішень.

Головною метою практичних занять є засвоєння методу використання теорії, придбання професійних вмінь, а також практичних вмінь.

Основний девіз гри – «корисно та цікаво». Тому в навчальній діяльності у грі завжди відпрацьовуються провідні фахові знання та навички. У процесі проведення ігор реалізуються такі психолого-дидактичні закономірності:

принцип негайного застосування знань;

зведення абстрактних знань і понять на рівень чуттєвого перетворення матеріалу;

наближення до практичного розуміння економічних категорій і закономірностей;

менша втомлюваність учасників гри.

Найголовнішим завданням викладача на кожному занятті є активізація пізнавальної діяльності. Тому щоразу, обдумуючи заняття, спочатку вирішують, які форми і методи використати під час викладання нового матеріалу – розповідь, бесіда, дослідження, роздум, розв’язання проблеми, рольова гра, проекти, самостійна робота тощо.

З метою активізації пізнавальної діяльності, на кожному занятті застосовуються елементи інтерактивних технологій, творчі проблемні завдання, що забезпечують розвиток тих здібностей і якостей, які перебувають у стадії формування, використовуючи мультимедійні засоби.

Важливе значення для практичних занять має використання активних методів навчання: неімітаційних (дискусії, екскурсії), імітаційних неігрових (аналіз конкретних ситуацій, вирішення виробничих завдань, розбір документації, дії за інструкцією), імітаційних ділових, рольових ігор, ігрового проектування. Практика показує, що при використанні ігрових технологій, здобувачі освіти запам’ятовують 80% того, що висловлювали самі; 90% того, що робили самі. Поліпшується не тільки запам’ятовування матеріалу, але і його ідентифікація, використання в повсякденному житті. Використання ігрових технологій при проведенні практичних робіт сприяє розвитку таких особистісних якостей як вміння мислити, знаходити нестандартні рішення

проблеми, комунікабельність, співробітництво, уміння відстоювати свою точку зору, йти на компроміси тощо.

Мета написання даної методичної розробки – показати методику проведення практичного заняття у формі інтелектуальній гри «Хрестики - нулики» з використанням інтерактивних форм навчання та мультимедійного супроводу заняття.

При проведенні практичного онлайн заняття було впроваджено інтелектуальну гру «Хрестики-нулики», методика інтерактивного заняття охоплює роботу викладача, студента, навчальний матеріал і різноманітні технології інтерактивного навчання.

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА КАРТКА

Дисципліна	Економіка підприємства
Освітньо-професійна програма	Інтернет - маркетинг
Тема заняття	Оплата праці робітників підприємства за різними формами та системами
Вид заняття	Практичне
Тип заняття	Формування вмінь та навичок
Форма проведення заняття	Комп'ютерна презентація, інтерактивні вправи, самостійна робота,
Група	ІМ-21-09-1
Дата	

Мета заняття

методична	проведення інтерактивного практичного онлайн-заняття з використанням інформаційних методів навчання
навчальна	формування вмінь та навичок розрахунку заробітної плати працівників за відрядною і почасовою формами та їх системами; аналізувати фонд оплати праці підприємства
розвиваюча	розвивати творчу активність; здатність студентів до самостійної роботи, вміння аналізувати, самостійно приймати рішення, робити висновки
виховна	формування національної самосвідомості, почуття патріотизму, любові до обраної професії, виховувати пунктуальність та самостійність здобувачів освіти при виконанні роботи, сприяти професійному становленню майбутніх фахівців

Міждисциплінарні зв'язки

забезпечуючи: «Політична економія», «Статистика», «Інформатика та комп'ютерна техніка», «Бухгалтерський облік», «Основи маркетингу», «Вища математика», «Інтернет-комунікації», «Навчальна практика»

забезпечувати «Основи підприємницької діяльності», «Розробка товару», «Ринкові (маркетингові) дослідження мережі Інтернет», «Інтернет-брендинг», «Виробнича практика».

Методичне забезпечення: навчальна та робоча програми з навчальної дисципліни, методична розробка відкритого онлайн заняття, навчально-методична картка, дидактичне забезпечення: презентація, картки з завданнями розміщені на дошці Jamboard («Збери та поясни», «Заповни схему» «Знайди відповідність»), тест створений на освітній платформі «Всеосвіта», (гра «Колесо фортуни», «Філворд») створені на платформі «Wordwall», бланки відповіді, критерії оцінювання здобувачів освіти, домашнє завдання.

Технічно-комунікаційні засоби навчання: комп'ютер, смартфон, планшет, освітня платформа Google Workspace for Education, додаток Google Classroom, онлайн-сервіс Google Meet, платформі Wordwall, learningapp.

Література

1. Бойчик І.М Економіка підприємства: підручник. / І.М.Бойчик. – К.: Кондор - Видавництво, 2016. – 378 с.
2. Шарко М. В. Економіка підприємства : навч. посіб. / М. В. Шарко, Н. В. Мешкова-Кравченко, О. М. Радкевич. – Херсон : Олді-плюс, 2014. – 436 с.
3. Яркіна Н.М. Я Економіка підприємства : Навч. посіб. / Н. М. Яркіна. – Вид. 2-ге перероб. і доп. – К. : Видавництво Ліра-К, 2017. – 600 с.

ХІД ЗАНЯТТЯ

№ п/п	Елементи заняття, навчальні питання, форми і методи навчання	Додавлення, зміни, зауваження
1	Організаційний момент Привітання. Перевірка наявності здобувачів освіти Перевірка готовності студентів до заняття	.
	Ознайомлення здобувачів освіти з темою та навчальними цілями заняття	
2	Мотивація навчання	
3	Актуалізація опорних знань здобувачів освіти Бліц опитування «Від теорії до практики – один крок» Конкурс Лото «Збери та поясни» Конкурс Ерудит «Розгадай Філворд»	
4	Практична частина Інтелектуальна гра «Хрестики-нулики» робота в команді, виконання інтерактивних вправ, розв’язування виробничих ситуацій	
6	Узагальнення і систематизація знань здобувачів освіти Комп’ютерне тестування до теми «Заробітна плата: види, форми, системи»	
7	Підсумок заняття Викладач робить висновок, щодо досягнення мети заняття, робить зауваження щодо виконання завдань, дякує за активну участь у занятті. Рефлексія	
8	Домашнє завдання Метод «Вибери завдання сам» <i>Обов’язковий мінімум</i> <i>Зроби шпаргалку</i> 1. Записати 4-7 понять, вивчених на занятті використовуючи ключові терміни. 2. Записати визначення цих ключових термінів. <i>Творче завдання (5балів)</i> «Створи тест» Завдання: складіть за матеріалом, вивченим під час заняття, систему тестів. Правила складання тестів: Тести мають бути закритого типу; Кожне тестове завдання має мати одну правильну відповідь; Зміст тестів має відповідати темі заняття;	

Викладач

Наталія БЄЛЯНКІНА

3 Методика проведення відкритого практичного онлайн заняття з теми «Оплата праці робітників підприємства за різними формами та системами»

Практичне заняття проводиться після вивчення теоретичного матеріалу з теми «Оплата праці на підприємстві»

Заняття розраховано на 80 хвилин і проводиться у формі інтелектуальної гри «Хрестики-Нулики». Основною метою проведення інтелектуальної гри є відтворення реальної обстановки для функціонування учасників, які виконують конкретні дії під керівництвом викладача, приймають необхідні рішення для досягнення поставлених цілей.

1 Організаційний момент

Викладач перевіряє готовність студентів до проведення практичного онлайн заняття, перевіряє присутність та виявляє причину відсутніх на занятті, проводить інструктаж з техніки безпеки на случай повітряної тривоги.

Слово викладача

Доброго дня, шановні студенти та гості. Рада всіх вітати в нашій віртуальній аудиторії. Бажаю з користю провести відведений нам час, набутти міцних професійних навичок та отримати позитивні емоції від заняття.

Після привітання створюється ділова атмосфера, здобувачі освіти психологічно налаштовуються на роботу.

«Емоційний термометр». Виберіть смайл, який відповідає вашому емоційному стану (на початок роботи).

Після проведення організаційних заходів викладач повідомляє тему, мету і навчальні цілі заняття, супроводжуючи мультимедійною презентацією (Додаток А). Викладач пояснює, що навчальною метою заняття є формування вміння розраховувати заробітну плату працівників за відрядною і почасовою формами та їх системами; аналізувати фонд оплати праці підприємства.

Після цього викладач повідомляє план проведення практичного заняття, тим самим налаштовує здобувачів освіти на продуктивну працю.

Практичне заняття складається з трьох етапів.(Додаток А).

На першому етапі проводиться актуалізуються опорних знань студентів за допомогою бліц-опитування, збирання лото (Додаток Б).та розгадування Філворда (Додаток Д) з вивченої теми «Оплата праці на підприємстві».

На другому етапі інтелектуальної гри – використовуючи наявні знання, вирішуються завдання практичної роботи (Додаток З).

На третьому етапі підводяться підсумки, розбираються помилки у відповідях та виставляються оцінки. Впродовж інтелектуальної гри експертна група, яка створена на початку заняття, буде вести підрахунок відповідей студентів у зведеній відомості та оцінювання знань та вмінь студентів на занятті (Додаток Л).

Робота кожного здобувача оцінюється за такими показниками:

- а) результати бліц-опитування «Від теорії до практики – один крок»
- б) оцінка за конкурс Лото «Збери та поясни»
- в) оцінка за конкурс Ерудит «Розгадай Філворд»
- г) результати практичної частини
- д) результати тестування

За результатами зазначених критеріїв (Додаток М) виставляється середня оцінка (Додаток Л).

Побажаємо вам удачі на нашому онлайн занятті

2. Мотивація навчання

Викладач повідомляє, що знання, отримані за даною темою, є важливими для майбутніх фахівців незалежно від сфери діяльності, тому що найважливішим складником системи мотивації трудової діяльності є оплата праці – матеріальний стимул усіх категорій персоналу, орієнтований на задоволення його потреб та економічне спонукання до підвищення ефективності функціонування підприємства.

Слово викладача.

Для того, щоб жити і задовольняти свої матеріальні і духовні потреби, людина повинна мати необхідні матеріальні кошти. Ці кошти можуть набуватись різними шляхами: людина може займатися індивідуальною трудовою або підприємницькою діяльністю, одержувати прибуток від цінних паперів у вигляді дивідендів. Переважна більшість людей одержують винагороду, наймаючись на роботу як робітники і службовці. Цю винагороду прийнято називати заробітною платою. За загальним правилом, заробітна плата є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу. Розмір цієї винагороди залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

3 Актуалізація опорних знань здобувачів освіти

Пропоную поділитися на дві команди

- ❖ для формування вмінь і навичок, на основі отриманих знань, формується склад команд;
- ❖ обираються капітани команд, які організовуватимуть і контролюватимуть роботу своєї команди, націляють на активну співпрацю з викладачем;
- ❖ члени команд виконують роботи, згідно з наданими вправ.

Актуалізація опорних знань проводиться шляхом проведення бліц-опитування (Додаток Б), збирання Лото (Додаток Г). та розгадування Філворду (Додаток Д).

На минулих заняттях ми познайомилися з новими термінами, визначеннями. Зараз перевіримо ваші знання.

Кожній команді буде задано по 6 питань на які необхідно дати відповідь, якщо команда не відповідає, додаткові бали може заробити наступна команда. За кожну правильну відповідь студент отримує 1 бал

Бліц-опитування «Від теорії до практики – один крок»

1. Оплата праці, яка залежить від кількості відпрацьованих годин і тарифної ставки (окладу) за одну годину?

Відповідь: погодинна

2. При цій системі, норма і розцінка для виконавця або групи виконавців встановлюється не за кожною окремою операцією, а на весь комплекс робіт?

Відповідь: акордна

3. Чим регулюється питання оплати праці?

Відповідь: Кодексом законів України про працю

4. При цій системі робота, виконана в межах встановлених норм, оплачується за звичайними відрядними розцінками, а частина роботи, виконана понад норм, – за прогресивно-зростаючими розцінками і в залежності від проценту виконання норм?

Відповідь: Відрядно-прогресивна

5. Сума грошей, яку отримує працівник за свою працю за певний проміжок часу?

Відповідь: номінальна заробітна плата

6. Це схема, що складається з тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, яка призначена для встановлення залежності рівня заробітної плати від складності роботи і від кваліфікації працівника?

Відповідь: тарифна сітка

7. Оплата праці, яка залежить від кількості виготовленої продукції, виконаних робіт чи наданих послуг?

Відповідь: відрядна

8. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців?

Відповідь: основна заробітна плата

9. Розмір заробітної плати залежить від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника?

Відповідь: проста погодинна

10. Кількість товарів та послуг, які можна придбати за отриману номінальну заробітну плату?

Відповідь: реальна заробітна плата

11. Являє собою збірник тарифно-кваліфікаційних характеристик для всіх професій?

Відповідь: тарифно-кваліфікаційний довідник

12. Це грошові виплати понад основного заробітку, що спрямовані на стимулювання продуктивної праці?

Відповідь: премія

Наступним етапом заняття, являється здійснення викладачем перевірки знань у студентів з пройденої теми, шляхом використання ігрових інтерактивних елементів заняття.

Використовуючи дошку Jamboard та відправивши посилання студентам, на екрані демонструються картки з завданнями

2 Лото «Збери та поясни» <http://surl.li/pqdbm> (Додаток Г)

На цифровій дошці Jamboard ви бачити розсип із літер різного кольору. <http://surl.li/pqdbm> Командам необхідно скласти визначення слів та дати їм характеристику. Команда, яка виконає завдання швидше і правильно отримає 3 бали, остання команда 2 бали.



Відповідь

1 Розцінка

2 Довідник

3 Розгадати Філворд розроблений за допомогою платформи Wordwall. На цифровій дошці Jamboard <https://wordwall.net/play/66618/514/391> ви бачити головоломку, в якій потрібно знайти всі слова, вписані в квадратну сітку. На перший погляд, літери вписані хаотично, але, насправді, всі вони є частиною слів. Перемагає та команда, у якої час виявить час на відповіді буде витрачено менше. Враховується також і правильність відповідей.



4 Проведення інтелектуальної гри

Слово викладача.

Проблемне запитання:



Чи достатньо Ви засвоїли теоретичні знання з теми «Оплата праці на підприємстві» для того, щоб добре виконати практичну роботу та отримати високі результати навчальних досягнень, дізнаємося сьогодні на занятті.

1) постановка задачі (вступне слово викладача)

Переходимо до наступного етапу нашого заняття, безпосередньо до інтелектуальній гри. Сьогодні всі здобувачі освіти виступатимуть у ролі активного гравця. Для закріплення вивченої теми «Оплата праці на підприємстві» проводиться гра «Хрестики-нулики». Для перемоги у грі учасникам необхідно поставити поспіль три X або O по горизонталі, вертикалі чи діагоналі. Але для того, щоб поставити Хрестик або Нулик у вибраний квадрат, необхідно правильно виконати завдання на картці відповідного кольору.

2) формування команд «Хрестики» та «Нулики» прийомом «мозаїки»

3) формування групи експертів у складі 2 осіб (Викладачі) за принципом добровільної участі у роботі; опис функцій експертам, забезпечення їх необхідними бланками для оцінки учасників (Додаток Л)

4) пояснення правил гри

Перед здобувачами освіти ігрове поле (Додаток К), що складається із 9 квадратів. Щоб перемогти, команда має поставити три Х або О (залежно від жереба) по горизонталі, вертикалі або діагоналі.

Перш ніж команда ставить свій знак (Х або О), здобувачі освіти повинні виконати завдання на швидкість, вказані в картках того кольору, якою квадрат команда хоче поставити свій знак (Додаток З).

Та команда, яка закінчила першою, починає відповідати. Якщо команда відповіла правильно, у відповідному квадраті буде поставлено знак цієї команди. Якщо команда відповіла неправильно, хід переходить до іншої команди.

5 Узагальнення і систематизація знань здобувачів освіти

Завдання, в якому необхідно виконати тестування «Обери потрібне»
Здобувачі освіти отримують посилання на тестування на платформі vseosvita.ua <https://vseosvita.ua/test/tema-formy-i-systemy-oplaty-pratsi-3001768.html> (Додаток В).

Запитання №3:

3 однією правильною відповіддю

Балів: 6%

Форма плати за працю, виконану за певний час, з урахуванням кваліфікації і умов праці – це

☐

 натуральна;

☐

 погодинна;

☐

 відрядна;

☐

 номінальна.

6 Підсумки заняття

Оцінювання знань студентів.

Викладач коментує роботу здобувачів освіти, визначає сильні і слабкі сторони знань, виставляє оцінки.

Рефлексія виконаної роботи

Рефлексія – важливий етап заняття, під час якого відбувається самоаналіз роботи, систематизація знань та усвідомлення їхнього значення. На занятті викладач використовував прийом рефлексії «Закінчи речення». Виконання такої вправи дозволило кожному здобувачу освіти зробити самоаналіз своєї роботи, зрозуміти значення заняття та набутих знань. Рефлексія (Додаток Ж) проходила за допомогою інтерактивного колеса фортуни розробленого за допомогою платформи Wordwall <http://surl.li/pqpvc>



Кожен з здобувачів відповідав на питання яке йому досталось від «колеса Фортуни».

У кінці заняття викладач підводить підсумки, оцінює і коментує роботу здобувачів освіти і кожної команди в цілому. Визначаються позитивні і негативні (якщо є) моменти практичного онлайн заняття. Викладач співвідносить мету поставлену з досягнутою.

7 Домашнє завдання.

Метод «Вибери завдання сам»

Обов'язковий мінімум

1. Зробити шпаргалку

Етап 1. Записати 5-7 понять, вивчених на занятті використовуючи ключові терміни.

Етап 2. Записати визначення цих ключових термінів.

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Творче завдання (5балів)

«Створи тест»

Завдання: складіть за матеріалом, вивченим під час заняття, систему тестів. **Правила складання тестів:**



Тести мають бути закритого типу;



Кожне тестове завдання має мати одну правильну відповідь;



Зміст тестів має відповідати темі заняття

Викладач: сьогодні студенти продемонстрували добрі знання з вивченої теми. Дякую за активну роботу.

Наше заняття хочу закінчити наступними словами Нехай світ залишиться стрімким та азартним, тепер ви здатні впоратися з труднощами. Більше упевненості в собі – і ви неодмінно досягнете успіху

Список літератури

1. Бойчик І.М Економіка підприємства: підручник. / І.М.Бойчик. – К.: Кондор - Видавництво, 2016. – 378 с.
2. Іванілов О.С. Економіка підприємства : підручник. К.:ЦНЛ, 2019. 728 с
3. Економіка підприємства: навч. посіб./заг. ред. О. М. Бандурки. Харків: ХНУВС, 2017. 192 с.
4. Економіка підприємства: підручник/ за ред. А.В. Шегди. – К.: Знання, 2016. – 614с.

5. Яркіна Н.М. Я Економіка підприємства : Навч. посіб. / Н. М. Яркіна. – Вид. 2-ге перероб. і доп. – К. : Видавництво Ліра-К, 2017. – 600 с.

ПРЕЗЕНТАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Відкрите онлайн заняття

Використання сучасних ігрових технологій навчання при викладанні економічних дисциплін





Тема практичного онлайн заняття:



«Оплата праці робітників підприємства за різними формами та системами»

Група:

ІМ-21-09-01
(27.02.2024)

МЕТА:

- закріпити у здобувачів освіти теоретичні знання та розвинути практичні навички розрахунку заробітної плати працівникам підприємства за різними її видами та системами»;
- залучити здобувачів освіти до творчої діяльності;
- розвинути вміння узагальнювати, відстоювати свою точку зору на явища;
- залучити до самостійного оперативного рішення.

ПЛАН:

I етап:

- Бліц опитування

II етап:

- Конкурс Лото «Збери та поясни»
- Конкурс «Ерудит»
- Практична частина «Гра хрестики-нулики»

III етап:

- Підведення підсумків
- Рефлексія
- Домашнє завдання

Команди:

Команда 1

Хрестики

Команда 2

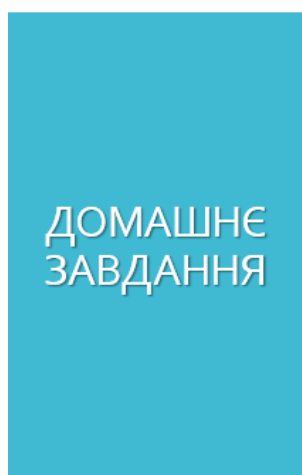
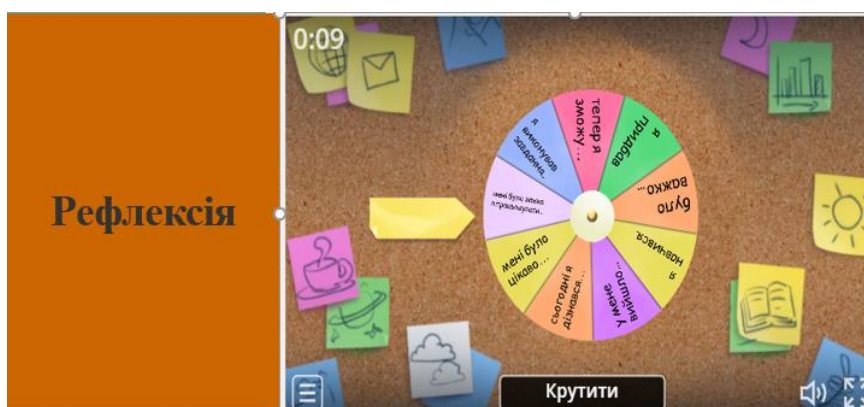
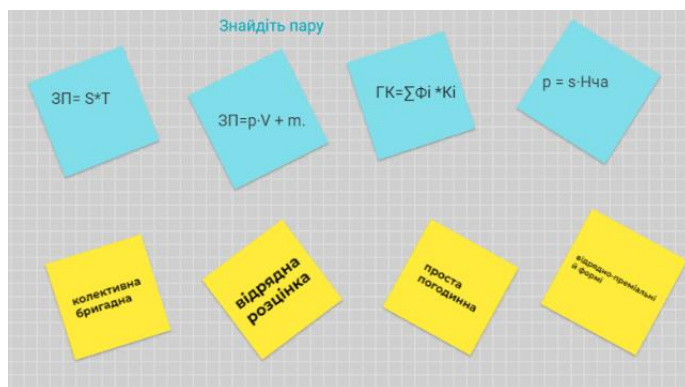
Нулики

Питання 5

сума грошей, яку отримує працівник за свою працю за певний проміжок часу

Правильна відповідь: номінальна заробітна плата





Обов'язковий мінімум 3-4 бала

Етап 1. Записати 5-7 понять, вивчених на занятті використовуючи ключові терміни.

Етап 2. Записати визначення цих ключових термінів.

• *Творче завдання (5 балів)*

• «Створи тест»

• *Завдання:* складіть за матеріалом, вивченим під час уроку, систему тестів.

• *Правила складання тестів:*

- Тести мають бути закритого типу;
- Кожне тестове завдання має мати одну правильну відповідь;
- Зміст тестів має відповідати темі заняття;

**ЗАВДАННЯ ДО ПРОВЕДЕННЯ
БЛІЦ-ОПИТУВАННЯ
«ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ – ОДИН КРОК»**



1. *Оплата праці, яка залежить від кількості відпрацьованих годин і тарифної ставки (окладу) за одну годину?*

Відповідь: погодинна

2. *При цій системі, норма і розцінка для виконавця або*

групи виконавців встановлюється не за кожною окремою операцією, а на весь комплекс робіт?

Відповідь: акордна

3. *Чим регулюється питання оплати праці?*

Відповідь: Кодексом законів України про працю

4. *При цій системі, робота виконана в межах встановлених норм, оплачується за звичайними відрядними розцінками, а частина роботи, виконана понад норм, – за прогресивно-зростаючими розцінками і в залежності від проценту виконання норм?*

Відповідь: Відрядно-прогресивна

5. *Сума грошей, яку отримує працівник за свою працю за певний проміжок часу?*

Відповідь: номінальна заробітна плата

6. *Це схема, що складається з тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, яка призначена для встановлення залежності рівня заробітної плати від складності роботи і від кваліфікації працівника. сума грошей, яку отримує працівник за свою працю за певний проміжок часу?*

Відповідь: тарифна сітка

7. *Оплата праці, яка залежить від кількості виготовленої продукції, виконаних робіт чи наданих послуг?*

Відповідь: відрядна

8. *Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців?*

Відповідь: основна заробітна плата

9. *Розмір заробітної плати залежить від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника?*

Відповідь: проста погодинна

10. *Кількість товарів та послуг, які можна придбати за отриману номінальну заробітну плату?*

Відповідь: реальна заробітна плата

11. *Являє собою збірник тарифно-кваліфікаційних характеристик для всіх професій?*

Відповідь: тарифно-кваліфікаційний довідник

12. *Це грошові виплати понад основного заробітку, що спрямовані на стимулювання продуктивної праці?*

Відповідь: премія

**Тестове завдання до теми
«Оплата праці на підприємстві»**



<https://vseosvita.ua/test/tema-formy-i-systemy-oplaty-pratsi-3001768.html>

1 Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється:

1. Кабінетом Міністрів України;
2. Міністерством економіки України;
3. Верховною Радою України;
4. Міністерством праці та соціальної політики України;

2 Заробітна плата – це:

1. новостворена кожним робітником вартість у грошовій формі, що виділяється державою для особистого споживання;
2. сукупність матеріальних благ і послуг, отриманих із суспільних фондів споживання;
3. абсолютна сума грошових засобів, отриманих працівниками пропорційне до кількості та якості їх праці;
4. грошова винагорода, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу.

3 Форма плати за працю, виконану за певний час, з урахуванням кваліфікації і умов праці – це

1. натуральна;
2. погодинна;
3. відрядна;
4. номінальна.

4 Грошова винагорода за працю – це

1. грошова допомога;
2. аванс;
3. пенсія;
4. заробітна плата.

5 Мінімальна заробітна плата – це

1. будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
2. встановлений державою розмір зарплати, менше якого не може здійснюватися оплата за фактично виконану роботу за повний місяць;
3. будь-який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу чи надані послуги;
4. жодна відповідь невірна.

6 Винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, яка включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені законодавством, премії пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій – це:

1. основна заробітна плата;
2. додаткова заробітна плата;
3. компенсаційні виплати;
4. допомога з тимчасової втрати працездатності.

7 Які системи формують склад погодинної форми оплати праці?

1. проста погодинна;
2. складна погодинна;
3. акордна;
4. погодинно-преміальна.

8 . Реальна заробітна плата – це

1. нарахована працівникові заробітна плата протягом певного періоду
2. отримана працівником заробітна плата за вирахуванням прибуткового податку
3. отримана працівником сума коштів за роботу протягом певного періоду
4. кількість товарів і послуг, які можна придбати за отриману заробітну плату

9 Погодинна форма оплати праці залежить від:

1. кількості виготовленої продукції;
2. кількості наданих послуг;
3. посадового окладу;
4. кількості відпрацьованого часу.

10 Тарифна система оплати праці працівників включає:

1. тарифні ставки, тарифно – кваліфікаційний довідник
2. тарифні ставки, тарифні сітки, тарифно – кваліфікаційний довідник
3. тарифні ставки, посадові оклади
4. тарифні ставки, тарифні сітки

11 Погодинно-преміальна оплата праці розраховується

1. $ЗП = s \times t + m$,
2. $ЗП = p \times v$
3. $ЗП = p \times v + m$
4. $ЗП = s \times t \times k_{ВН}$

де s – годинна тарифна ставка відповідного розряду, грн.

t - кількість відпрацьованих годин

m – сума премії, грн.

p - відрядна розцінка за одиницю продукції;

$k_{ВН}$ коефіцієнт виконання норм виробітку основними робітниками.

фактична кількість виробленої продукції або наданих послуг за встановлений період.

12 Заробітна плата в ринковій економіці виконує ряд функцій:

1. відтворювальну;
2. стимулюючу;
3. регулюючу;
4. соціальну.
5. жодної правильної відповіді з наведених.

Ключ до тестів

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	4	2	4	2	2	1,4	4	4	2	1	1,2,3,4

КОНКУРС ЛОТО «ЗБЕРИ ТА ПОЯСНИ»

За допомогою метода «Лото» треба з наданих літер скласти слова та надати їх характеристику <http://surl.li/pqdbm>



КОНКУРС ЕРУДИТ «РОЗГАДАЙ ФІЛВОРД»

<https://wordwall.net/play/66618/514/391>

Торкніться прихованого слова

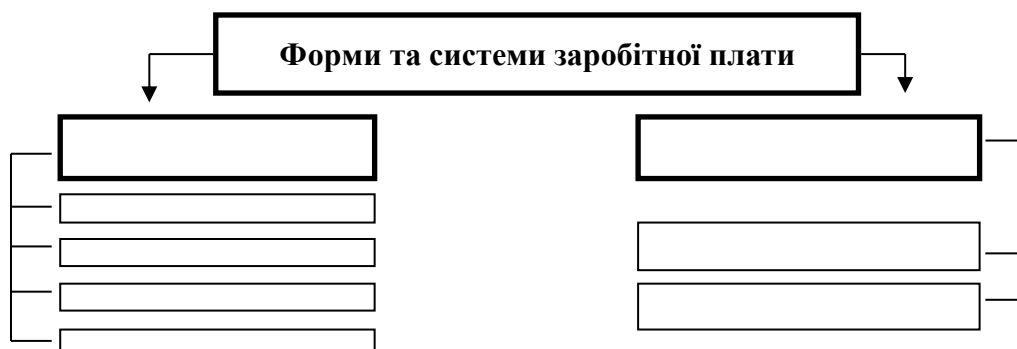
Р	Е	А	Л	Ь	Н	А	А	Й	Щ	Ю	С	Х	А
Р	Г	П	О	Г	О	Д	И	Н	Н	А	Є	Н	А
О	Є	М	Н	У	Є	Л	Й	Я	Ц	А	В	Н	Ш
З	Ч	І	Й	Ш	Ю	Щ	І	В	К	О	Ь	Щ	А
Р	Д	Ф	Е	Ч	Ц	М	У	В	Н	Л	А	Н	Х
Я	О	Ж	Ч	А	Е	П	А	С	А	К	Ь	Щ	Ж
Д	В	М	П	Р	О	Т	О	М	Н	Л	Т	А	Г
Д	І	Е	П	С	С	Б	І	І	А	Ь	Щ	А	Л
Щ	Д	С	Ь	Ц	Я	Н	Ц	Н	Л	М	О	П	В
Ь	Н	І	З	О	І	З	І	Й	Ж	С	Ю	Ч	Н
Ю	И	Т	М	М	О	М	Р	Ш	А	Ж	Ю	К	Д
Х	К	К	Я	Р	О	В	І	Д	Р	Я	Д	Н	А
Б	Ж	А	К	Н	Р	Ш	Р	Г	Ф	Ь	И	Ф	А
Н	Г	Е	Г	Д	О	Д	А	Т	К	О	В	А	Е

РЕФЛЕКСІЯ «ЗАКІНЧИ РЕЧЕННЯ»



Картки з завданням

1. Заповнить схему:

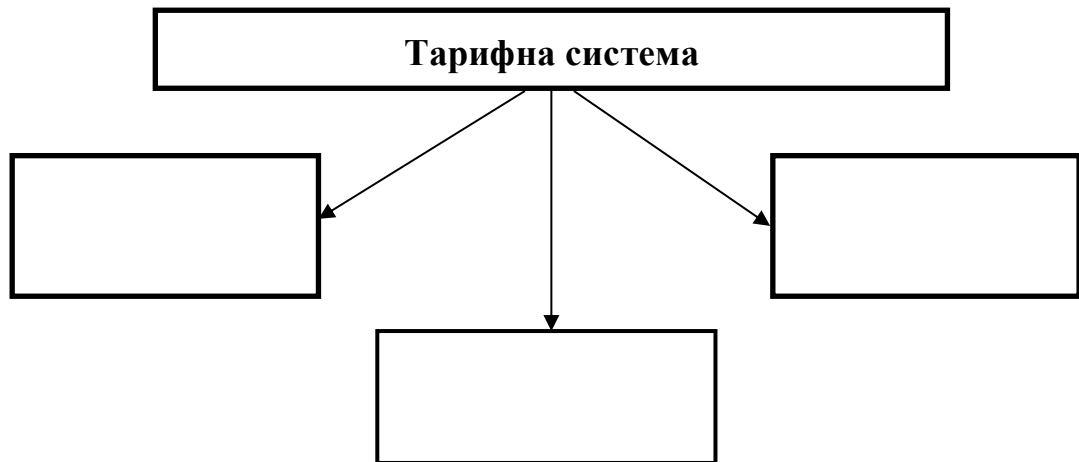


Знайдіть пару

1	Непряма відрядна форма	а	розмір заробітної плати залежить від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника.
2	Проста погодинна	б	визначає кількість товарів і послуг, які працівник зможе придбати за зароблену суму грошей.
3	Акордна	в	передбачає встановлення розцінки не на одиницю виконаної роботи, а відразу на весь обсяг робіт із встановленням терміну його виконання
4	Реальна заробітна плата	г	використовується для окремих категорій допоміжних робітників, які безпосередньо не виробляють продукції, але обслуговують основних робітників-відрядників

3. Розрахуйте задачу:

1. Місячний оклад таргетолога ТОВ «Старт Глобал» становить 21000 грн. У звітному місяці він має відпрацювати 24 дні, але йому було надано відпустку без збереження утримання строком на 3 дні. З фонду матеріального заохочення таргетологу за налаштування реклами нараховано премію в розмірі 25% фактичного заробітку. Обчислити місячну заробітну плату таргетолога ТОВ «Старт Глобал».

1. Заповнить схему:**2. Знайдіть пару**

1	Відтворювальна функція	а	реалізує принципи диференціації рівня заробітку за фахом і відповідною кваліфікацією, важливістю та складністю трудових завдань
2	Стимулююча функція	б	встановлює норми оплати праці на такому рівні, який забезпечував би нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації
3	Регулювальна функція	в	забезпечує реалізацію принципу соціальної справедливості щодо одержання власного доходу
4	Соціальна функція	г	спонукає працівників до ефективної роботи на своїх робочих місцях

3. Розрахуйте задачу:

2. Визначити заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі, якщо він за місяць виготовив 173 вироби при завданні 130 шт. Норма часу на виконання операцій складає 1,4 нормо-год, а годинна тарифна ставка становить 31,41 грн. Розмір доплат за виконання плану становить 9%, а розмір доплати за кожний процент перевиконання плану становить 1,5%.

1. Заповнить схему:

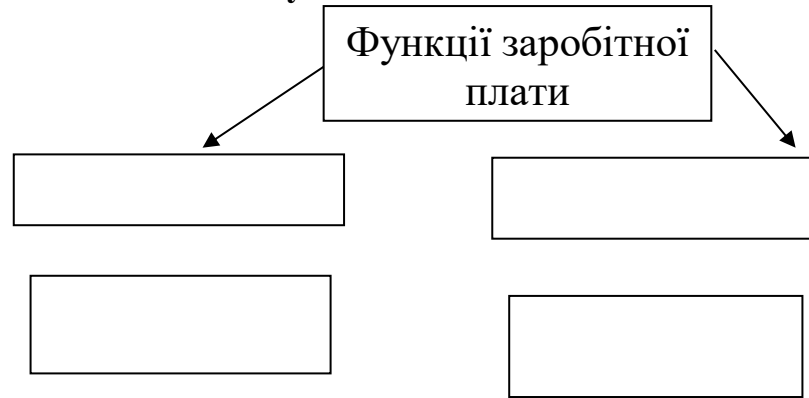
Суб'єкти організації заробітної плати

2. Знайдіть пару

	Формула ЗП		форма заробітної плати
1	$ЗП = s \cdot t$	а	колективна бригадна
2	$p = s \cdot H_{\text{ча}}$	б	проста погодинна
3	$ГК = \sum \Phi_i \cdot K_i$	в	відрядна розцінка
4	$ЗП = p \cdot V + m.$	г	відрядно-преміальній формі

3. Розрахуйте задачу:

Робітник-налагоджувальник 2-го розряду за місяць відпрацював 23 робочі зміни тривалістю 8 год кожна. Годинна тарифна ставка 2-го розряду становить 15,55 грн. Основні робітники, яких він обслуговував, виконали виробниче завдання місяця на 110%. Нарахувати місячну заробітну плату робітнику-налагоджувальнику 2-го розряду за непрямою відрядною формою оплати праці.

1. Заповніть схему:**2. Знайдіть пару**

	Формула ЗП		форма заробітної плати
1	$ЗП = s \cdot t + m.$	а	пряма відрядна
2	$ЗП = p \cdot V,$	б	погодинно-преміальна
3	$ЗП = p \cdot V + p_i \cdot V_i$	в	непряма відрядна
4	$ЗП = s \cdot t \cdot k_{в.н},$	г	відрядно-прогресивна

3. Розрахуйте задачу:

Розрахувати суму заробітної плати Бренд -менеджеру за місяць.

Умовами колективного договору передбачено виплату щомісячної премії у розмірі 25% від суми заробітної плати, нарахованої Бренд – менеджеру ТОВ «Fedoriv Grup» за відпрацьований час, з урахуванням доплат за умови праці, що відхиляються від нормальних. Працівнику встановлений оклад 25000 грн. У розрахунковому місяці працівник відпрацював 17 робочих днів (з 21), а також двічі залучався до роботи у вихідні дні (оплата у подвійному розмірі)

ИГРОВОЕ ПОЛЕ

	1	2	3
А			
Б			
В			

Додаток Л

ЗВЕДЕНА ВІДОМІСТЬ
для оцінювання знань та вмінь здобувачів освіти на занятті

№ п/ п	ПІБ	Бліц- опитування	Лото	Філворд	Гра «Хрестики- Нулики»	Тестування	Загальна оцінка
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

Критерії оцінювання команд експертами

	Етапи оцінювання	Критерії оцінювання
1	Бліц опитування	Вірна відповідь (1 бал), Якщо представник однієї команди допускає при відповіді помилку, заохочувальний бал може отримувати представник іншої команди, якщо її виправить
2	Конкурс «Розгадай Філворд»	За кожне вірне вгадане слово 1 бал
3	Конкурс «Лото»	Команда, яка виконає завдання швидше і правильно отримає 2 балів, остання команда 1 бали. За характеристику терміну ще по 1 балу
4	Гра Хрестики-нулики	20-40 балів за ступенем відповідності критеріям.
5	За опрацювання тестів	Кількість балів буде залежить від кількості вірних відповідей. Тест містить 12 питань оцінювання програмою автоматично

Загальна сум балів, що набрана кожним учасником передбачає відповідну оцінку

Кількість балів	оцінка
Від 60 балів і вище	5 «відмінно»
Від 50-до 59	4 «добре»
Від 40 до 49	3 «задовільно»
Менше 39 балів	2 «незадовільно»

**Інструкційна карта
до практичного заняття
з дисципліни «Економіка підприємства»
спеціальності 075 «Маркетинг»
ОПП «Інтернет-маркетинг»**

Тема заняття: «Оплата праці робітників підприємства за різними формами та системами»

Мета: формування вмінь та навичок розрахунку заробітної плати працівників за відрядною і почасовою формами та їх системами; аналізувати фонд оплати праці підприємства.

Вимоги до знань та вмінь:

Студенти повинні:

Знати: поняття, складові та функції заробітної плати, існуючі форми та системи оплати праці, задачі і методику аналізу фонду оплати праці.

Вміти: розраховувати заробітну плату за почасовою та відрядною формами заробітної плати аналізувати фонд оплати праці підприємства, ефективність його використання.

Теоретичні відомості

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Форми оплати праці в Україні:

Погодинна — це оплата праці за відпрацьований час (тобто кількість праці визначається відпрацьованим часом);

Відрядна — за якої розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаної роботи згідно з нормами виробітку та відрядними розцінками.

Вказані форми мають свої різновиди (системи):

Різновидами **погодинної** оплати праці є проста погодинна й погодинно-преміальна форми оплати праці, а також оплата праці за посадовими окладами.

При *простій погодинній* формі оплати праці заробіток працівника розраховується за формулою:

$$ЗП = s \cdot t \quad (1)$$

Де s – годинна тарифна ставка відповідного розряду;

t – кількість фактично відпрацьованих годин.

При *погодинно-преміальній* формі оплати праці заробіток працівника розраховується за попередньою формулою з нарахуванням премії

$$ЗП_{п-пр} = s \cdot t + m \quad m = \frac{ЗП \cdot \% \text{доплат}}{100} \quad (2)$$

m – сума преміальних доплати за досягнення визначених якісних чи (або) кількісних показників

Розмір заробітної плати **за посадовими окладами** визначають залежно від посади за штатним розписом, особливостей виробництва, умов праці, обсягу та складності роботи, рівня відповідальності, кваліфікації працівників. У схемах посадових окладів щодо кожної посади може передбачатися один рівень або вилка рівнів окладу. Особливість оплати праці за посадовими окладами полягає в тому, що оплачуються фактично відпрацьовані дні, а не години. Кількість робочих днів у конкретному місяці не впливає на розмір посадового окладу. Це означає, що він виплачується, якщо протягом місяця відпрацьовані всі робочі дні. Якщо місяць відпрацьовано не повністю, оплата праці розраховується пропорційне відпрацьованим дням, виходячи із середньоденного окладу.

Різновидів **відрядної** форми оплати праці є кілька, розглянемо їх.

Пряма відрядна форма оплати праці передбачає визначення заробітку за кількістю виробленої продукції і розцінкою за виготовлення одного виробу, виходячи з тарифної ставки, яка відповідає певному розряду робіт і встановленій нормі часу. Заробіток визначається за формулою:

$$ЗП_{пв} = p \cdot V \quad (3)$$

де p – відрядна розцінка за одиницю продукції;

V – фактична кількість виробленої продукції.

Відрядну розцінку встановлюють у такий спосіб:

$$p = s \cdot H_{\text{час}} \text{ або } p = \frac{s}{H_{\text{вир}}} \quad (4)$$

де s – годинна тарифна ставка (відрядна) відповідного розряду;

$H_{\text{час}}$ – норма часу на виробництво одиниці продукції;

$H_{\text{вир}}$ – норма виробітку продукції в одиницю часу.

При *відрядно-преміальній* формі оплати праці заробіток обчислюється так, як і в попередній формі, але з додатковим нарахуванням премії m за виконання якісних і кількісних показників:

$$ЗП_{\text{в-пр}} = p \cdot V + m, \quad m = ЗП_{\text{пв}} * \frac{П1+П2+\dots+Пн}{100} \quad (5)$$

де $П1$ – відсоток доплати за виконання плану; $П2$ – відсоток доплат за випуск якісної продукції; $Пн$ – відсоток доплат за інші показники діяльності, передбачені преміальним положенням підприємства;

Відрядно-прогресивна форма оплати праці передбачає оплату за вироблену продукцію в межах плану за прямою відрядною формою оплати, а оплату надпланової продукції – за підвищеною розцінкою. Заробіток за цією формою оплати обчислюється за формулою:

$$ЗП_{\text{в-про}} = p \cdot V + p_i \cdot V_i, \quad (6)$$

де p збільшена розцінка за кожен одиницю продукції, вироблену понад план;

V_i – кількість продукції, яку виробили понад план.

Непряма відрядна форма оплати праці використовується для окремих категорій допоміжних робітників, які безпосередньо не виробляють продукції, але обслуговують основних робітників-відрядників. Вона стосується налагоджувальників, ремонтників, кранівників і деяких інших категорій робітників, чия праця не піддається обліку за нормами виробітку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників. Заробіток цією формою оплати праці обчислюється так:

$$ЗП_{\text{нв}} = s \cdot t \cdot k_{\text{в.н}} \quad (7)$$

де s – годинна тарифна ставка;

t – фактично відпрацьований час;

$k_{в.н}$ – коефіцієнт виконання норми виробітку основними робітниками.

При використанні *колективної (бригадної)* форми оплати праці спочатку розраховується заробіток усієї бригади як при прямій відрядній формі оплати праці, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади, наприклад, методом годино-коефіцієнтів. Припускається, що члени бригади працюють в однакових умовах. Спочатку визначають загальну кількість годино-коефіцієнтів (ГК), відпрацьованих бригадою:

$$ГК = \sum \Phi_i \cdot K_i \quad (8)$$

де Φ_i – фактична кількість годин, відпрацьованих i -м робітником;

K_i – тарифний коефіцієнт за розрядом i -го робітника;

m – кількість робітників у бригаді.

Після цього обчислюють суму бригадного заробітку, що припадає на 1 годино-коефіцієнт,

$$Z_{гк} = \frac{Z_{бр}}{ГК} \quad (9)$$

а потім обчислюють заробіток i -го робітника:

$$Z_i = \Phi_i \cdot K_i \cdot Z_{гк} \quad (10)$$

Акордна система оплати праці – різновид відрядної форми оплати праці, сутність якої полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання.

На підприємствах може застосовуватися також **безтарифна (контрактна) система** оплати праці. За нею оплата праці всіх працівників визначається як їхня частка у фонді оплати праці підприємства або окремого структурного підрозділу.

Контрактна система оплати праці ґрунтується на укладенні договору між роботодавцем і виконавцем, у якому обумовлюються режим та умови праці, права й обов'язки сторін, рівень оплати праці тощо. За договором може

оплачуватися час перебування виконавця на підприємстві, фірмі (погодинна оплата праці) або конкретне виконане завдання (відрядна оплата).

Комісійна система оплати праці передбачає встановлення залежності між заробітком працівника й одним з основних показників роботи підприємства, на величину якого впливає трудова діяльність працівника.