

ДЕПАРТАМЕНТ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА, ТОРГОВЛИ И  
ПРОДОВОЛЬСТВИЯ ЯНАО  
ГБПОУ ЯНАО «Ямальский полярный агроэкономический техникум»

ПЦК Бухгалтерско-экономических дисциплин

Мастер-класс  
на тему: «Повременная форма системы оплаты труда»

Специальность 080114 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»

Автор: Аброськина В.Н.,  
преподаватель бухгалтерского учета

Салехард, 2015

**ПМ-02 «Ведение бухгалтерского учета источников формирования имущества, выполнение работ по инвентаризации имущества и финансовых обязательств организации»**

**Тема: «Повременная форма системы оплаты труда»**

Цели мастер-класса:

а) образовательная - закрепить понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес; ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности; закрепить знания по теме и способствовать овладению навыками начисления повременной формы оплаты труда.

б) воспитательная - работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями воспитание ответственности при выполнении работ по начислению повременной формы оплаты труда.

в) развивающая - обеспечить развитие умения определять корреспонденции счетов при составлении хозяйственных операций при начислении повременной формы оплаты труда, формировать бухгалтерские проводки по учету источников имущества организации на основе рабочего плана счетов организации, формировать сводные показатели при начислении повременной формы оплаты труда.

ПК 1.1. Обрабатывать первичные бухгалтерские документы.

ПК 1.3. Проводить учет денежных средств, оформлять денежные и кассовые документы.

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями

Методы и формы проведения занятия: словесный, наглядный, практический, индивидуальная работа, групповая работа.

Оборудование урока: программа 1С, АРМ преподавателя, ПК студентов, интерактивная доска, калькуляторы, раздаточный материал.

### *Структура мастер-класса*

<i>№</i>	<i>Этапы</i>	<i>Содержание, действия</i>	<i>Методы и средства обучения</i>
1.	Организационная часть.(3-5 мин)	Сообщение актуальности данной темы, целей мастер-класса	Рассказ
2.	Актуализация изученного ранее материала(10 мин)	Работа с карточками	А). Фронтальный опрос Б). индивидуальная работа студентов с карточками
3.	Содержание мастер-класса (20 мин)	Отработка навыков начисления повременной формы оплаты труд, решение задачи и заполнение предлагаемой для расчета таблицы.	Объяснение преподавателя, поисковая работа студентов
4	Рефлексия (7 мин)	Опрос	беседа с комментариями
5	Заключительная часть урока (3 мин)	Выставление оценок. Подведение итогов мастер-класса. Определение трудных частей темы занятия.	

## Этап 1. Вступительное слово преподавателя

Актуальность данной темы состоит в том, что начисление оплаты труда является наиболее значимым и трудоемким разделом ведения бухгалтерского учета. Для более глубокого изучения данной темы на сегодняшнем мастер-классе ставятся следующие цели:

- ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности; закрепить знания по теме и способствовать овладению навыками начисления повременной формы оплаты труда.

- обеспечить развитие умения определять корреспонденции счетов при составлении хозяйственных операций при начислении повременной формы оплаты труда, формировать бухгалтерские проводки по учету источников имущества организации на основе рабочего плана счетов организации, формировать сводные показатели при начислении повременной формы оплаты труда.

Предполагается, что в результате проведенного мастер-класса участники покажут владение ПК и приращение ОК.

Уважаемые участники мастер класса, вам известно из теоретических занятий, что формы, системы и размер оплаты труда работников предприятий, премии, надбавки, а также другие виды доходов устанавливаются предприятием самостоятельно. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ). Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.

**Повременная** - форма заработной платы, при которой она зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда. Различают:

**Простая повременная** - оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

**Повременно-премиальная** - не только оплата отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы. Повременно - премиальная система оплаты труда учитывает не только количество, но и качество труда. Премирование в этом случае является дополнительным материальным вознаграждением работнику за результаты труда. Круг лиц, подлежащих премированию, его показатели и условия, размеры премий предусматриваются в положениях о премировании. Специалисты, относящиеся к служащим, получают заработную плату по установленным месячным должностным окладам и в зависимости от проработанного количества дней в отчетном месяце. Премирование производится за производственные показатели работы предприятия согласно установленной системе премирования.

В связи с тем, что в настоящее время происходит постоянное обновление нормативной документации в бухгалтерском учете, Иванова предоставит вашему вниманию сообщение на предложенную тему.

#### **Сообщение, подготовленное студентами (Приложение 2)**

**Преподаватель:** в настоящее время на производстве для начисления заработной платы используется программа 1С Бухгалтерия. Сегодня вы сможете познакомиться с работой профессионала-практика, работающего в этой программе, задать вопросы, возникшие у вас в ходе демонстрации, выполнить элемент задания в данной программе.

**Демонстрация представителя компании, используется проектор, ПК студенческие.**

**Преподаватель:** Я думаю, преимущества этой программы очевидны для всех. Однако мы с вами проживаем в регионе Крайнего севера, где в условиях тундры не всегда возможно использование программы, многие из вас будут работать без возможностей использовать интернет, поэтому очень

важно владеть умением определять корреспонденции счетов при составлении хозяйственных операций при начислении повременной формы оплаты труда, формировать бухгалтерские проводки по учету источников имущества организации на основе рабочего плана счетов организации, формировать сводные показатели при начислении повременной формы оплаты труда, используя не программный продукт, а обычный калькулятор. Сегодня я покажу как производятся данные расчеты, а затем вы выполните их сами.

**Демонстрация преподавателя по расчетам** (используется технология подсчета при помощи калькулятора)

**1.** Продавец с окладом 23000 руб. в соответствии с табелем учета рабочего времени из 20 рабочих дней отработал 17. Положением о премировании предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 25 % от оклада. Рассчитать заработную плату.

Решение:

$23000 : 20 \text{ р.д.} * 17 \text{ р. д.} = 19550 \text{ руб.}$  (повременная оплата труда)

$19550 \text{ руб.} * 25\% = 4887,50 \text{ руб.}$  (премия)

$19550 \text{ руб.} + 4887,50 \text{ руб.} = 24437,50 \text{ руб.}$  (повременно-премиальная оплата труда)

**2.** Товаровед с окладом 15000 руб. в соответствии с табелем учета рабочего времени из 20 раб. дней отработал все. Положением о премировании предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 40 % от оклада. Рассчитать заработную плату.

Решение:

$15000 * 40\% = 6000 \text{ руб.}$  (премия)

$15000 \text{ руб.} + 6000 \text{ руб.} = 21000 \text{ руб.}$  (повременно-премиальная оплата труда)



		Итого							

(вставить колонку премия)

#### Этап 4. Рефлексия

Студенты предъявляют выполненные задания, используется метод взаимопроверки, оценивают деятельность своего товарища, окончательно оценку выставляет преподаватель. Возможны вопросы как преподавателя студентам, так и студентов преподавателю.

#### Список источников

1. Адамова Г.А. Теория бухгалтерского учета: Учебное пособие. М.: ВИТА – ПРЕСС, 2013.
2. Полковский А.Л. Бухгалтерское дело: Учебник для бакалавров. М.: Высшая школа, 2015, 288 с.
3. Ревенко Н.Ф. Экономика предприятия сборник задач М.: Высшая школа, 2007 год
4. Интернет-источники <http://www.garant.ru/products>

#### Приложения:

1. Исходные данные для решения задачи 2 с разработочной таблицей
2. Сообщение студента о современных системах оплаты труда



**Исходные данные для этапа моделирования:**

1. Директор Новосельцев А.В., табельный номер 15, оклад 20.000 руб., имеет северную надбавку 80%.

2. Главный бухгалтер Сергеева Л.П., табельный номер 18, оклад 18.000 руб., имеет северную надбавку 80%.

3. Бухгалтер Павлова Н.Д., табельный номер 43, оклад 15.000 руб., имеет северную надбавку 50%.

4. Кассир Демина Э.В., табельный номер 88, оклад 15.000 руб., имеет северную надбавку 20%.

5. Менеджер по кадрам Смирнова О.В. табельный номер 3, оклад 16.500 руб., имеет северную надбавку 80%.

6. Саблина Ю.М. табельный номер 16, оклад 10.000 руб., имеет северную надбавку 80%.

Все сотрудники организации месяц отработали полностью. На основании приказа №100 от 25.12.2014 г. всем сотрудникам начислена премия в размере 50% от оклада.

Вы можете использовать при выполнении задания умения и навыки приобретенные в ходе обучения, выбор за применением методов и способов начисления я оставляю за вами.

## Сообщение студента о современных системах оплаты труда

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Состав заработной платы работника представлен на схеме

Оплата труда представляет собой денежное выражение той части труда работников в общественном продукте, которая поступает в личное потребление. Организации самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, а также другие виды доходов работников. Но законодательно устанавливается величина минимального размера оплаты труда. Это обстоятельство обязывает предпринимателя выплачивать зарплату наемным работникам не менее минимально установленного законом размера. Верхняя граница оплаты труда устанавливается организацией самостоятельно и зависит от ее финансовых возможностей.

При оплате труда физических лиц в Российской Федерации могут применяться денежная и неденежная (натуральная) оплата труда. Указанные формы обеспечиваются двумя системами начисления оплаты труда: тарифной и бестарифной, что представлено на схеме

В бюджетных организациях заработная плата устанавливается и регулируется с помощью тарификации, показатели которой устанавливаются на основании постановлений Правительства РФ. В организациях со смешанным финансированием, под которым понимается бюджетное финансирование плюс доходы от предпринимательской деятельности, тарифная система регулируется вышеуказанными постановлениями, а оплата труда, связанная с доходами от

предпринимательской деятельности, устанавливается на основании коллективных договоров. В организациях с частной формой собственности оплата труда устанавливается коллективными договорами.

Сущность бестарифной оплаты труда заключается в том, что заработок работника ставится в зависимость от конечных результатов работы структурного подразделения, в котором он работает, или объема средств, направляемых администрацией организации на оплату труда работников.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых дифференцируется оплата труда в зависимости от сложности и условий работы, степени квалификации и качества труда работника. В свою очередь, тарифная система подразделяется на две разновидности: повременная и сдельная оплата труда.

При повременной оплате труда заработная плата рабочему или служащему определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного рабочего времени. Такая оплата труда применяется в тех случаях, когда труд работника невозможно нормировать. Сфера распространения повременной оплаты труда - руководящий и административно-хозяйственный персонал. При этом работникам, переведенным на повременную оплату труда, в зависимости от присвоенного им разряда устанавливаются должностной оклад (руководители, служащие, технические исполнители) или тарифная ставка (рабочие). В зависимости от характера выполняемых работ и условий организации производства и труда повременная оплата может выражаться в виде простой повременной и повременно-премиальной.

При **простой повременной** системе оплаты труда за основу расчета размера оплаты труда работника берутся тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

При повременно-премиальной оплате труда предусматривается начисление и выплата премий, устанавливаемой в процентах от должностного оклада на основании разработанного в организации положения о премировании работников, коллективного договора или приказа руководителя организации.