

Выполнили: Сиднев Евгений и Миляев Кирилл. 11 "А"

Ответы на вопрос после параграфов по технологии (вместо сделанного сайта)

1) В каких случаях нормы труда могут быть пересмотрены?

Статья 160. Нормы труда

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

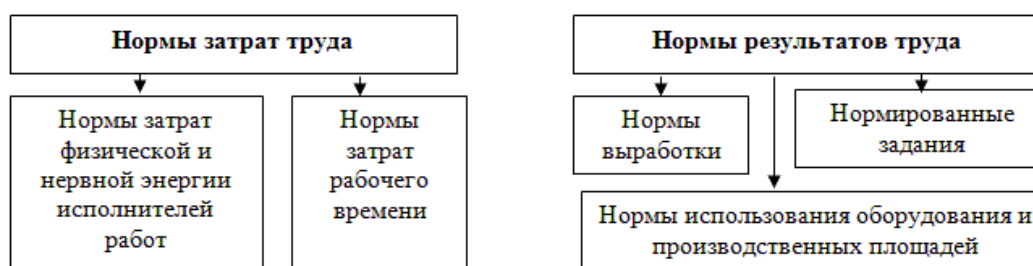
Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

2) Проанализируйте известные вам составляющие системы норм труда.

Виды норм труда и их классификация

Нормы труда являются конкретным выражением меры труда на каждом предприятии. По своей величине они могут быть больше меры труда, и тогда предприятие не получает прибыль, а наоборот. Значение норм в стимулировании эффективной производственной деятельности вытекает из того, что они являются основой установления объема ресурсов (количества станков, численности рабочих, запасов материалов), необходимых для достижения заданных производственных результатов.

Применяется деление норм на нормы затрат и результатов труда.



3) Какие существуют элементы тарифной системы?

Существуют такие элементы тарифной системы:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные ставки 1-го разряда;
- тарифные сетки;
- районные коэффициенты к заработной плате;
- доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда.

4) Раскройте сущность понятий «тарифная ставка» и «тарифная сетка»

Тарифная ставка - это размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за установленное время без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

Тарифная сетка - система разрядов, служащая для определения правильных соотношений между оплатой труда и квалификационным уровнем работы работников бюджетной сферы.

Она содержит в себе 18 разрядов и, таким образом, делит все виды работ, выполняемых в организациях, на 18 «видов», зависящих от сложности и квалификации. В нее не входят должности высших государственных служащих.

5) Какую роль играет заработная плата в деятельности предприятия?

Заработная плата является основным источником стимулирования и дохода занятых на предприятии. Трудовой кодекс РФ определяет заработную плату как вознаграждение за труд, которое зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий осуществляемого труда, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Само определение «заработная плата» обозначает денежное вознаграждение за труд. Становление этого определения тесно связано с развитием человеческого общества, а в основном с развитием товарного производства при возникновении промышленного капитала, то есть когда появились люди, работающие по найму и «бизнесмены». И обе эти стороны тесно взаимосвязаны между собой. В рыночной экономике большая заинтересованность заработной платы является у наемных работников, работодателей и у государства в целом. В независимости от выполняемой работы, каждый работник получает плату за свой определенный труд, и для большинства населения это является главным доходом.

И как всем известно, от размера заработной платы зависят условия жизни, возможность удовлетворения повседневных потребностей, а также вероятность сохранения работоспособности.

Для работника зарплата — это основной источник его доходов, средство воспроизводства его рабочей силы. Для работодателя заработная плата работников — это затрачиваемые им средства на привлечение по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей издержек на рабочую силу и себестоимости производимой продукции (услуг). С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, с другой стороны, — заинтересован в повышении ее качества, а значит, в увеличении расходов на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет поощрения трудовой инициативы работников.

6) Какие виды оплаты труда применяются на предприятии?

1. Сдельная (в зависимости от проделанной работы)
2. Повременная (в зависимости от отработанного времени)

Работодатель вправе самостоятельно определять вид зарплаты для работника, но в большинстве случаев используется стандартный общепринятый порядок.

7) В чем состоит отличие сдельной оплаты труда от повременной?

При оплате труда руководителей и специалистов, как правило, применяется повременная форма оплаты труда, тогда как производственных и вспомогательных рабочих — сдельная. При повременной форме оплаты труда заработная плата работника зависит от фактически отработанного времени и его тарифной ставки или должностного оклада, а при сдельной форме оплаты труда заработная плата работника зависит от количества выполненных работ.

8) Какие факторы влияют на величину заработной платы?



Ответ на вопрос из Школьного Портала: «Как изменится рынок труда, после коронавируса?»

Профессии, которые окажутся невостребованными или избыточно конкурентными после окончания пандемии коронавируса, определили эксперты Института прогрессивного образования. Об этом сообщает [RT](#).

В зону риска попадут турагенты и экскурсоводы, которые уже сейчас страдают сильнее всего.

Такая же ситуация ожидается и в сфере фитнес-индустрии. После окончания режима самоизоляции многие фитнес-центры не смогут охватить клиентуру в полном объёме.

Менее востребованными станут event-менеджеры, младшие аналитики, риелторы, юрисконсульты, менеджеры банков, фармацевты, учителя и репетиторы.

Также в зону риска попадут работники полиграфии.

Даже IT-специалисты будут испытывать проблемы. Казалось бы, все уходит в онлайн и айтишники должны быть востребованы, но платёжеспособный спрос на такие услуги тоже упадет.