

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/131542>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	5
1.1. Понятие и сущность оплаты труда.....	5
1.2. Формы и системы оплаты труда.....	8
1.3. Принципы и функции заработной платы.....	12
2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В КАФЕ «БАРАК».....	17
2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	17
2.2. Анализ организации оплаты труда на предприятии.....	20
3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА В КАФЕ «БАРАК».....	24
3.1. Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда.....	24
3.2. Внедрение материального стимулирования сотрудников.....	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	30
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	33
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	37

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время, в связи с повсеместными изменениями в экономике и политике государства, пересматриваются системы оплаты труда, социальная защита и поддержка населения. В большинстве случаев, предприятия самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, а также материальную систему вознаграждения за трудовые успехи. Таким образом, заработная плата сотрудника охватывает все виды заработков, включая премии, надбавки и социальные льготы, начисленные работнику в соответствии с трудовым законодательством. В связи с этим, трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, ориентированным на конечные цели предприятия, не имеют ограничений в денежном эквиваленте и регулируются налоговым законодательством.

В результате оплата труда и ее составляющие являются актуальным вопросом и неотъемлемой частью функционирования любого предприятия, так как от правильности и полноты использования рабочего потенциала, а также от соблюдения всех правил и норм ведения учета труда зависят показатели производительности и эффективности деятельности предприятия в целом. Таким образом, проблема оплаты труда является одной из ключевых задач сектора экономики и подразумевает реализацию социального партнерства, основанного на показателях уровня жизни населения и динамике общественного развития.

Объектом исследования является кафе «Барак».

Предметом исследования выступает организация системы оплаты труда в кафе «Барак».

Цель работы: анализ системы оплаты труда в кафе «Барак» и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Данная цель потребовала решения следующих задач:

1. Раскрыть понятие и сущность системы оплаты труда на предприятии.
2. Рассмотреть формы и системы оплаты труда.
3. Выявить принципы и функции заработной платы.
4. Проанализировать систему оплаты труда в кафе «Барак».
5. Разработать рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в кафе «Барак».

Теоретическую и методологическую базу исследования составляют

- учебники, научные статьи и монографии отечественных и зарубежных ученых в области экономики и менеджмента (А.И. Рофе, В.И. Казанцев, Д.А. Никонов, О.В. Смирнова, В.В. Пиляева, В.Г. Ширококов, Н.А. Горелов, Л.Н. Чечевицына, А.А. Федченко, В. Федин и др.)
- материалы электронных научных журналов, освещающих проблему современного состояния рынка труда и особенностей управления организационным поведением на предприятиях («Молодой ученый», «Киберленинка», «Elibrary» и др.).
- законодательные и нормативные акты (Трудовой Кодекс РФ, Гражданский Кодекс РФ, Тарифно-квалификационный справочник и др.).
- бухгалтерская и финансовая отчетность кафе «Барак», нормативно-техническая документация предприятия.

Основными методами исследования выступили:

- теоретический анализ литературы по теме исследования (А.И. Рофе, В.И. Казанцев, Д.А. Никонов, О.В. Смирнова, В.В. Пиляева, В.Г. Ширококов, Н.А. Горелов, Л.Н. Чечевицына, А.А. Федченко, В. Федин и др.).
- метод анализа и синтеза, наблюдение.
- анкетирование сотрудников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1. Понятие и сущность оплаты труда

В условиях развития товарно-денежных отношений, заработная плата выступает основным экономическим способом мотивации персонала. Следует отметить, что все функциональные сферы деятельности предприятия (производство, маркетинг, финансы, кадровая работа, бухгалтерский учет) регулируются системой управления и невозможны без трудовой деятельности специалистов, труд которых должен быть оплачен. Таким образом, на предприятии возникает необходимость создания системы управления, при которой заработная плата должна использоваться в качестве рабочего инструмента решения организационно-экономических задач.

С целью определения сущности оплаты труда, рассмотрим понятие «оплата труда». Оплата труда представляет собой систему взаимоотношений работодателя и работника, основанную на обеспечении работодателем денежных выплат работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством РФ, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [9, с. 47].

Следует отметить, что каждое предприятие вправе самостоятельно устанавливать систему оплаты труда – способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с результативностью их трудовой деятельности. Иными словами, работодатель компенсирует в денежном эквиваленте труд наемных работников. Размеры данной компенсации имеют определенные границы, в рамках которых работнику обеспечивается удовлетворение определенного уровня его личных и социальных потребностей, работодателю – получение необходимой деятельности от работника, соответствующей стратегическим целям и задачам предприятия. Таким образом, оплата труда подразумевает расходы на выплату основной и дополнительной заработной платы, которые исчисляются в соответствии с системой оплаты труда, установленной на предприятии, включающей как денежные, так и материальные доплаты [18, с. 65].

Основная заработная плата представляет собой так называемую окладную часть – тарифную ставку или сдельную расценку, установленную в зависимости от нормы выработки, должности, стажа работы и т.д. В свою очередь, дополнительная заработная плата состоит из премирования – вознаграждение за трудовые успехи, достижения, особые условия труда и включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением производственных задач и функций.

Таким образом заработная плата представляет для работника главную часть его дохода, который он стремится увеличить посредством повышения эффективности и результативности собственной деятельности. В то же время для работодателя оплата труда работников подразумевает расходы, связанные с использованием рабочей силы в производственном процессе. Интерес работодателя состоит в

минимизации расходов на рабочую силу в расчете на единицу производимой продукции в результате как более продуктивного использования работника в течение рабочего времени при оговоренной оплате за единицу этого времени (ставке заработной платы), так и заключения более выгодных условий найма [14, с. 87].

В результате с одной стороны, заработная плата является доходом, необходимым для осуществления трудовой деятельности работника, воспроизводства рабочей силы, развития мотивов занятости работника, с другой стороны, выступает предельными издержками предпринимателя на рабочую силу, которые гарантируют получение прибыли в условиях конкуренции.

В связи с данным аспектом, дадим определение заработной плате: заработная плата – это вознаграждение за труд, определяемый в зависимости от квалификации, сложности, качества и количества выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Таким образом, понятие «оплата труда» значительно шире, чем «заработная плата», и отличается от последнего тем, что предусматривает не только систему расчета (определения) заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы и т. п. Непосредственно система оплаты труда, общие уровни заработной платы и отдельных выплат устанавливаются в зависимости от формы собственности организации:

1. Бюджетные организации.

Система оплаты труда работников бюджетных организаций устанавливается соответствующими законами и нормативными актами (Трудовой Кодекс РФ, Закон о денежном содержании государственных гражданских служащих, Постановление № 583 системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и т.д.).

2. Организации со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности).

Система оплаты труда работников данных организаций регламентируется законами и иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

3. Предприятия частной собственности.

Система оплаты труда работников предприятий частной собственности регламентируется с учетом трудового законодательства коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами, локальными нормативными актами организаций [15, с. 89].

Следует отметить, что главным участником, регулирующим трудовые отношения, является государство, которое гарантирует:

□ величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

□ величину минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы 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 (только до 20 % от фактически причитающихся к получению сумм заработной платы).

□ обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

□ государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда [15, с. 114].

Все остальные условия оплаты труда устанавливаются предприятием самостоятельно по согласованию сторон трудовых отношений с учетом требований законодательства.

1. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Юрайт, 2015. – 671с.
2. Анисимова И. Аудит эффективности использования трудовых ресурсов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Наука-Спектр, 2015. – 416 с.
3. Антонов В.Г. Теория организации и организационное поведение. – М.: Гриф, 2020 – 380 с.
4. Буланов В.С. Рынок труда: учебник. – М.: Экзамен, 2015. – 480 с.
5. Бухалков М. И. Место мотивации и стимулирования труда в человеческих ресурсах на предприятии / М. И. Бухалков // Организатор производства – 2012. – №3. – С.29-37.
6. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник. – М.: Проспект, 2014. – 320 с.
7. Веснин В. Р. Управление персоналом в современных условиях. – М.: Юрист, 2016. – 395 с.
8. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2010. – 688 с.
9. Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях в отрасли. – М.: Дашков и Ко, 2016. – 347 с.
10. Дементьева А.Г. Управление персоналом. – М.: Магистр, 2017. – 287 с.
11. Доманцевич О. Грейдинг как эффективная форма оплаты труда / О. Доманцевич, Е. Копейкина, Е.А. Григорьева // Актуальные вопросы экономики и менеджмента: теория и практика: сб. ст. конф. – Краснодар, 2015. – С. 22-25.
12. Доманцевич О. Грейдинг как эффективная форма оплаты труда / О. Доманцевич, Е. Копейкина, Е.А. Григорьева // Актуальные вопросы экономики и менеджмента: теория и практика: сб. ст. конф. – Краснодар, 2015. – С. 22-25.
13. Евдашева Д.А. Грейдинг как средство оплаты труда работника / Д.Н. Евдашева, И.В. Козел // Вопросы, ответы, гипотезы: наука XXI век. – Гданьск, 2016. – С. 66-67.
14. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. – М.: МИК, 2019. – 383 с.
15. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов / С.В. Колобова. – М.: ЗАО Юстицинформ, 2019. – 215 с.
16. Кураков Л.П., Кураков В.Л., Кураков А.Л. Экономика и право: словарь-справочник. – М.: Вуз и школа, 2015. 415 с.
17. Либерман К.А. Выбираем систему оплаты труда / К.А. Либерман // Российский бухгалтер. – 2015. - №12. – С.6.
18. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 368 с.
19. Мельникова Т. Ф. Исследование лояльности персонала к предприятию на основе типологической модели мотивации В. И. Герчикова // Молодой ученый. — 2016. - №23. - С. 595-599.
20. Мицкевич А.А. Сбалансированная система показателей фирмы. – М.: Институт экономических стратегий, 2016. – 318 с.
21. Нортон Д., Каплан Р. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию — Олимп-Бизнес, 2017. — 320 с.
22. Организация и нормирование труда: Учебник / Под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2013. – 464 с.
23. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учеб. пособие / Под ред. Н.А. Васильевой. – М.: Приор-издат., 2015. – 160 с.
24. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Кнорус, 2015. – 320 с.
25. Ржехин В.М. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция. – М.: Вершина, 2014. – 224 с.
26. Самойлович В.Г., Телушкина Е.К. Экономика предприятия. – М.: Академия, 2016. – 224 с.
27. Сергеев И. Экономика организации (предприятия): Учеб. Пособие. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 407 с.
28. Типичные ошибки при внедрении KPI, и как их избежать В. Матвеев& Финансист, № 7-8, 2016. С.21-28.

29. Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 552 с.
30. Чечевицына Л.Н. Экономика предприятия. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 384 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/131542>