

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/157552>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика отрасли

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 2

1. Основы оплаты труда на предприятии 4
 - 1.1. Основные понятия оплаты труда 4
 - 1.2. Функции, виды и сущность заработной платы 7
 - 1.3. Системы и формы оплаты труда в торговле 13
 2. Организация оплаты труда 19
 - 2.1 Организационно – экономическая характеристика организации 19
 - 2.2 Анализ системы оплаты труда 20
 3. Совершенствование системы оплаты труда 28
- СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 34

ВВЕДЕНИЕ

Одним из главных отделов в каждой организации и на каждом предприятии является бухгалтерия. Без этого отдела, либо хотя бы без одного человека, владеющего этой профессией, не может существовать ни одна организация. Главная деятельность бухгалтерии учет оплаты труда сотрудников организации или предприятия. Эта работа наиболее ответственна и трудоемка. Оплата труда это одним из важных моментов, который влияет на производительность труда, а значит и на результаты хозяйственной деятельности в целом. Стимулирование сотрудников заработной платой играет огромную роль в организации деятельности организации, в связи с тем, что оно направлено на мотивацию сотрудников к качественному и эффективному труду. Заработная плата это один из основных факторов социально-экономической жизни человека, коллектива, страны. Высокая заработная плата может оказать благотворное влияние на экономику, тем самым обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

1. Основы оплаты труда на предприятии

1.1. Основные понятия оплаты труда

Оплата труда - это система отношений, связанных с формированием и осуществлением работодателем денежных выплат всем сотрудникам за их рабочий труд согласно законам и трудовым договорам, иным нормативно-правовым актам и коллективным договорам, соглашениям и локальным нормативным актам. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, количества и качества, сложности и условий выполняемой работы, также компенсационные выплаты (надбавки компенсационного характера и доплаты, в том числе за работу в условиях, которые отклонены от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, которые подверглись радиоактивному загрязнению, и другие выплаты компенсационного характера), а также стимулирующие выплаты (надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и другие поощрительные выплаты). Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих, компенсационных и социальных выплат.

Оклад - фиксированный размер оплаты труда сотрудника за исполнение своих должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих, компенсационных и социальных выплат.

Базовый должностной оклад или базовая ставка заработной платы – это минимальные должностной оклад, ставка заработной платы сотрудника муниципального или государственного учреждения, который

осуществляет профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащий, что входит в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета стимулирующих, компенсационных и социальных выплат.

1.2. Функции, виды и сущность заработной платы

Заработная плата – это те средства, что направлены на потребление, которые представляют основную долю дохода, и что зависят напрямую от конечных результатов производительности сотрудников. Зарплата распределяется между коллегами с учетом фактического трудового вклада каждого из сотрудника, качества и количества затраченного труда и размером вложенного капитала.

В основе заработной платы лежит цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Если руководствоваться теорией предельной производительности, которую впервые основал французский экономист Жан Батист Сей, сотруднику нужно создать товар или продукт, компенсирующий его заработную плату, соответственно, заработная плата напрямую зависит от эффективности труда сотрудников.

Заработная плата выполняет несколько функций:

- 1) Воспроизводственная;
- 2) Социальная;
- 3) Статусная;
- 4) Стимулирующая;
- 5) Производственно-долевая;
- 6) Регулирующая;

Теперь разберем подробнее каждую из этих функций.

Воспроизводственная функция выступает в роли определяющей по отношению к другим функциям. Она обеспечивает возможность воспроизводства рабочей силы на конкретном уровне производства, то есть размер заработной платы позволяет поддерживать и улучшать качество жизни сотрудников, их детей и семей, и их условия проживания. Сотрудники должны иметь возможность растить детей, оплачивать квартплату и иные коммунальные расходы, обеспечивать себе и детям должное питание, медицинские услуги и иные природно-климатические условия жизни, социально-экономические, культурные и т.д. Если заработок на основном месте работы не обеспечивает сотрудника и его семью, то появляется проблема дополнительных заработков, а это чревато раздором в семье, ухудшением состояния здоровья, снижением трудового потенциала, производительности, профессионализма и др.

Социальная функция выступает продолжением, а также дополнением воспроизводственной функции. Суть этой функции заключается в минимальных гарантиях сотруднику, таких как предоставление ему медицинского страхования, оплачиваемого отпуска, получение образования (не на всех предприятиях), предоставление отпуска по уходу за детьми, оплата налогов, обеспечение жизни на пенсии, за его труд.

Статусная функция подразумевает соответствие рабочего статуса и размера заработной платы. Чем выше статус, рабочее положение в коллективе, тем выше и зарплата. А сопоставление с затраченными трудовыми усилиями сотрудников, позволяют справедливо распределять заработную плату. Статусная функция очень связана со стимулирующей, потому что мотивирует сотрудников на более высокий уровень материального благополучия в зависимости продвижения в организации, от карьеры, должности или соответствующей профессии.

1.3. Системы и формы оплаты труда в торговле

Повременная форма оплаты труда в торговле используется для оплаты начальников, специалистов и работников, и основана она на применении сетки должностных окладов и тарифных ставок.

Важно, что в торговле повременная форма разделяется на системы: простую и повременно-премиальную. При простой системе заработок сотруднику начисляется по присвоенной ему тарифной ставки или окладу за фактически отработанное время.

При повременно - премиальной системе, сотруднику за определенные достижения в работе сверх тарифа (ставки или оклада) выплачивается премия.

Важно, что если выбирать между повременной и сдельной системами индивидуальной оплаты труда, то нужно признать обоснованной и объективной общую тенденцию движения к повременной форме как более удобной и простой.

В торговле сдельная оплата труда может быть коллективной и индивидуальной. При индивидуальной

сдельной оплате труда заработок подсчитывается умножением расценки за единицу выполненной работы на объем фактически выполненной работы. При индивидуальной сдельной оплате заработок начисляют по расценкам в зависимости от объема выполненных работ индивидуально каждым рабочим. Эту форму используют при оплате труда сотрудников мелкорозничной торговой сети, пунктов по приему стеклянной посуды от населения и т.д.

Сдельная расценка — это размер оплаты за выработку единицы продукции или за выполнение единицы конкретной операции в торговле при сдельной системе оплаты.

Сдельные расценки устанавливаются на конкретные работы, операции исходя из тарифных окладов, ставок, соответствующих разрядов норм и работ выработки или норм времени на эти работы.

Поэтому, сдельные расценки нужно исчислять исходя из тарифных ставок, которые соответствуют разряду выполняемой работы, а не из разряда сотрудников, которые выполняют данную работу. В связи с этим величина сдельной расценки не зависит от разряда, который был присвоен сотруднику, и от времени выполнения работы (допустим, дневное, ночное или сверхурочное время).

Изменение тарифных норм или ставок выработки (времени), влечет за собой пересчет сдельных расценок, потому что они произвольны от норм и ставок выработки.

2. Организация оплаты труда

2.1 Организационно - экономическая характеристика организации

У каждой организации есть самостоятельный баланс, валютный и расчетный счета в учреждениях банка, простая печать со своим наименованием, иные штампы и печати, фирменные бланки и иные реквизиты со своим наименованием. Каждое предприятие в том числе несет ответственность по своим обязательствам всем своим имуществом. Организация самостоятельно планирует свою финансовую, хозяйственную и прочую деятельность, в том числе затраты на социальное развитие на базе договоров и иных форм обязательств и свободно в выборе их предмета, порядке хозяйственных взаимоотношений и определении ответственности договаривающихся сторон по взятым на себя обязательствам. Ведение и организация торговой деятельности находится в ведомстве товароведа исследуемой организации. Ему на прямую подчиняются обслуживающий персонал и продавцы. В своей работе товаровед руководствуется действующим законодательством, в том числе распоряжениями и приказами по организации и должностной инструкцией. Допустим списочная численность работающих за 2021г составила 50 человек. Образовательный уровень работников организации достаточно высок, у 54% сотрудников есть профессионально-техническое образование, у 23% сотрудников - средне специальное образование и 23% сотрудников организации имеют высшее образование.

2.2 Анализ системы оплаты труда

В современных условиях анализ показателей по и заработной плате и труду — это составная часть анализа финансовой работы предприятия. Оплата труда на предприятии регулируется трудовым договором и рекомендациями по оплате труда сотрудников торговли. На предприятии применяется повременно-премиальная система оплаты труда, которую осуществляют в границах средств, которые зарабатываются в трудовом коллективе. Рабочее время — это исходный момент при определении количества оплаты труда каждого сотрудника.

Все виды выплат, которые входят в фонд заработной платы и включены в издержки обращения, относят к основной или дополнительной заработной плате.

В состав основной заработной платы входит:

- оплата, которая начислена за отработанное в время и выполненную работу;
- доплаты и надбавки к окладам и тарифным ставкам за профессиональное мастерство, за работу в сверхурочное и ночное время, высокие достижения в труде, расширение зон обслуживания, за работу в вредных и тяжелых условиях, и пр.;
- премии сотрудникам за производственные итоги по системам премирования предусмотрены трудовым контрактом.

В состав дополнительной заработной платы входит:

- оплата труда дополнительных специальных допусков;
- выполнение общественных и государственных обязанностей;
- оплата пособий по временной нетрудоспособности.

Оплата труда сотрудников осуществляется на базе тарифных ставок, для разных категорий сотрудников на предприятии определена своя ставка первого разряда, учитывая их квалификацию и профессиональное мастерство. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам производится благодаря единому квалификационному справочнику должностей служащих и единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих. Тарифные ставки продавцам определяются, учитывая присвоенный им разряд.

3. Совершенствование системы оплаты труда

Разрабатывая политику в сфере заработной платы и ее организации на торговом предприятии нужно принимать во внимание некоторые принципы при оплате труда:

- справедливость, иными словами, равная оплата за равный труд;
- учет уровня квалификации труда и сложности выполняемой работы;
- стимулирование за добросовестное отношение к труду и качество труда;
- материальное наказание безответственное отношение к своим обязанностям, приведение к разным негативным последствиям;
- опережение темпов роста производительности труда в сравнении с темпами роста средней заработной платы;
- индексации заработной платы на основании уровня инфляции;
- применение прогрессивных систем и форм оплаты труда, которые в основном отвечают потребностям предприятия.

Исходя из всего вышеперечисленного, все системы и формы заработной платы являются способом определения зависимости между величиной зарплаты сотрудника и качеством, количеством труда, его мерой и реальной оплатой. Но в реальном времени все формы потеряли свою мотивационную роль в росте производительности труда и улучшении качества работы сотрудников. Так как предельная эффективность труда зависит как от индивидуальных способностей вовлеченных сотрудников, так и от состояния рыночной конъюнктуры, технологического уровня развития предприятия, наличия резервной армии сотрудников, с необходимой квалификацией.

На сегодняшний день в экономической литературе зачастую появляются суждения о бестарифной системе оплаты труда. В ней главную роль играют коэффициенты, которые учитывают качество труда, стаж работы и иные показатели.

Предприятие вводит в будущем году систему премирования работников за конкретные заранее установленные определенные показатели, что, безусловно, усилит личную и коллективную заинтересованность в выполнении и перевыполнении плана. При решении вопросов, связанных с премированием возможно применение косвенного метода, который поможет относительно быстро реализовать и в большей степени способствовать повышению труда работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
1. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 17.02.2021)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020).
3. Адамчук В.В., Аврашков Л.Я. Антонова О.В., и др. Экономика предприятия. - М., ЮНИТИ, 2015.
4. Басовский Л.Е. Анализ системы оплаты труда работников. -М.: ИНФРА-М, 2017. -231 с.
5. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала: Учеб.-практ. пособие/И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова; под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2017. С. 56.
6. Богданова Н. Все о правах сотрудника и обязанностях работодателя. АСТ, Омега-Л, 2018. 181 с.
7. Вильям ДЖ. Стивенсон Управление производством. - М., ЗАО «Изд-во БИНОМ», 2017.
8. Горелов Н.А., Алиев И.М., Политика заработной платы и доходов: Учебник. М.: Феникс, 2019. С. 234-251.
9. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ).
10. Грибов В.Д., Грузинов В.П. Экономика предприятия. Учебное пособие.-М.: ИЭП, 2018.
11. Евсеева Д.А. Проблемы оплаты труда в современной России / В сборнике: Молодёжь Сибири — науке России Материалы международной научно-практической конференции. 2019. С. 94-96.
12. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие для студентов

вузов/А.П. Егоршин. -3-е изд., перераб. и доп. -М.: ИНФРА-М, 2018. -389 с.

13. Калачева А.П. Организация работы предприятия.-М.: ПРИОР, 2015.- 422с.

14. Капелюшников Р. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики/Р. Капелюшников//Вопросы экономики. 2020. №3. С. 37-49.

15. Кузнецов С.А. Анализ уровня заработной платы - важнейшего стимулирующего фактора инновационной деятельности//Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. -2019. -№5. -С. 24-39. Кузнецов С.А. Стимулирование и мотивация сотрудников в области предпринимательской деятельности. //Лесотехнический журнал. 2018. № 2. С. 131-142.

16. Кузнецов С.А. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом. //Современные проблемы науки и образования. 2019. № 5. С. 216-228.

17. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 311с.

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/157552>