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/glava-diploma/188413

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Экономика

4 Сравнительный анализ систем оплаты труда 3
Заключение 12
Список использованных источников 15

4 Сравнительный анализ систем оплаты труда

Основные изменения в системе расчета заработной платы коснулись расчетов с продавцами-консультантами и кассирами.
Мероприятие по улучшению оплаты труда в ООО «Авангард» будет касаться перехода с простой повременной системы оплаты, которая сейчас применяется в компании, на комиссионно-повременную систему с выплатой премий.
Рассмотрим основные преимущества перехода на комиссионно-повременную для некоторых категорий работников.
Комиссионная система оплаты труда предполагает привязку к уровню продаж. Сотрудник получает не оклад или премию, а процент от совершенных им продаж. Основная особенность – главенствующая роль мотивационного фактора в рабочем процессе. На итоговый размер заработной платы могут оказывать влияние:
• объем совершенных продаж;
• разновидность продукции;
• общая прибыльность заключенной сделки по договору;
• критерий сезонности.
В ООО «Авангард» будут реализованы следующие пункты:
1. Работодатель определяет особенности комиссионной системы оплаты труда (полная, частичная, смешанная, с дополнениями и т.д.), а также процентную ставку, которая может варьироваться в соответствии с профилем предприятия. В ООО «Авангард» будет предусмотрена комиссионная выплата 0,15%.
2. Данная система оплаты является полностью рентабельной, а также удовлетворяет всем экономическим условиям предприятия, поскольку считается стимулирующей.
3. О том, что на предприятии действует такая форма оплаты труда, работодатель обязан сообщить сотруднику еще на собеседовании, поскольку это может устроить не каждого.
4. Отмечают две основных разновидности комиссионной формы – комиссионно-премиальная и комиссионно-сдельная. Первая подразумевает наличие минимальной зарплаты, на которую начисляются комиссионные проценты, вторая предполагает только начисление процентов без какого-либо минимума. ООО «Авангард» выбирает комиссионно-повременную систему + премии.
Комиссионная система оплаты труда — это разновидность сдельной системы представляет собой форму начисления заработной платы, при которой величина зарплаты сотрудника напрямую или косвенно зависит от товарооборота и получаемой работником выручки.
Так называемые комиссионные вознаграждения, выплачиваемые сотрудникам в рамках описываемой системы оплаты труда, высчитываются в соответствии с определенной пропорцией от основного дохода предприятия-работодателя.
Данная система по праву относится к стимулирующим, поскольку обеспечивает высокую работоспособность даже в достаточно суровых условиях.
Одной из главных особенностей расчета заработной платы по комиссионной системе оплаты труда является то, что процент от дохода устанавливает непосредственно сам работодатель. Конечно, этот процент должен устанавливаться только в соответствии с актуальной законодательной базой.
Расчеты заработной платы продавца ООО «Авангард» по «старой» и «новой» системе представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Начисление заработной платы по разным системам оплаты труда в ООО «Авангард»

Список использованных источников

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Кодекс законов о труде РФ (КЗоТ РФ)
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Доступ через http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf
4. Маркс К. Капитал. Том третий. Доступ через http://libelli.ru/works/marx2.htm
5. Никитин В.Ю. Заработная плата. – М.: ГроссМедиа, 2018. – 157 с.
6. Харитонов С.А. Настольная книга по оплате труда и ее расчету. – М.: 1С-Паблишинг, 2015. – 628 с.
7. Нагорных М.А. Проблемы оплаты труда в России в современных условиях. URL: http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2017/RM17/pages/Articles/0704037-.pdf
8. Савченко П.В. Политика доходов и заработной платы. – М.: Юрист, 2019. – 456 с.
9. Дубровин И.А. Экономика труда. – М.: Дашков и К, 2016. – 601 с.
10. Алпатова Н.Г. Аудит расчетов по оплате труда. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 351 с.
11. Ендовицкий Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 485 с.
12. Герасимова А.Я. Основные проблемы оплаты труда в России. URL: https://www.scienceforum.ru/2017/2542/29422
13. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 260 с.
14. Сабирова Л.В. Внутрифирменная политика оплаты труда. – Омск: ОмГУ, 2015. – 729 с.
15. Зубаревич Н.В. Организация и оплата труда на предприятии. – М.: Дело, 2018. – 328 с.
16. Генкин Б.М. Организация оплаты труда. – М.:Юнити-Дана, 2017. – 448 с.
17. журнал «Оплата труда» [Электронный ресурс]. Доступ: http://id.factor.ua/oplata-truda/
18. журнал «Заработная плата» [Электронный ресурс]. Доступ: http://www.zplata.ru/articles/2005/7/3056.html
19. практический журнал для расчета заработной платы [Электронный ресурс]. Доступ: http://www.zarplata-online.ru

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/glava-diploma/188413