

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/kontrolnaya-rabota/23611>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Экономика отрасли

Введение 3

1.Заработная плата 5

1.1.Заработная плата как основной источник дохода работника предприятия 5

1.2.Формы и системы заработной платы 11

1.3.Современные системы оплаты труда 12

2.Практическая часть 18

2.1.Определение производственной программы предприятия и среднего разряда работ на ее выполнение 18

2.2.Определение фонда заработной платы 21

2.3.Определение себестоимости продукции 25

2.4. Определение финансовых результатов деятельности 28

Заключение 30

Список использованной литературы 31

Введение

В развитии общественного производства ведущая роль принадлежит трудовым ресурсам. Трудовые ресурсы являются основным элементом производства и главной производственной силой. В связи с этим в Российской Федерации уделяется особое внимание правовым основам организации и оплаты труда. Основные правовые понятия, касающиеся труда и заработной платы, закреплены в Конституции Российской Федерации и Кодексе законов о труде Российской Федерации.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

Организация труда на предприятии призвана создавать нормальные для человека условия труда и одновременно системы труда, повышающие доход предприятия.

Заработная плата представляет собой вознаграждение работников за труд и его конечные результаты. Предприятие обязано выплачивать работникам заработную плату не ниже установленного государством минимального уровня.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы по затратам и результатам труда, а не только по затратам; поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Целью исследования, проведенного в соответствии с темой работы, стало изучение сложившейся системы учета оплаты труда в Российской Федерации и определение путей ее совершенствования.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

рассмотрены принципы, формы и системы оплаты труда, применяемые на предприятиях Российской Федерации;

изучены нормативно-законодательные документы, регулирующие порядок учета расчетов по оплате труда и основы организации системы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в Российской Федерации;

на примере водного транспорта рассмотрена методика учета расчетов по оплате труда;

1.Заработная плата

1.1.Заработная плата как основной источник дохода работника предприятия

Заработная плата представляет собой денежное вознаграждение за труд, то есть созданного трудом продукта часть его стоимости, дохода от его реализации, которая выдается работнику компанией, в котором трудится он, или иного рода нанимателем.

Установление величины заработной платы происходит либо в форме оклада должностного, либо по сетке тарифной (ставке), либо согласно контракту, однако при этом не может быть меньше уровня определенного законом размера минимальной заработной платы. Следовательно, оплата труда представляет определенное собой вознаграждение, которое выплачивается работникам за выполненную ими работу.

Согласно Трудовому кодексу РФ заработная плата (иначе – размер оплаты труда работника) является вознаграждением за труд согласно уровня квалификации работника, уровня сложности, количественного и качественного уровня и условий выполняемой работы, а вместе с тем выплаты компенсационного характера(так называемые доплаты и надбавки компенсационного характера, включая и за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных, работу в особого рода климатических условиях и на территориях, которые загрязнению подверглись радиоактивному, и иного рода выплаты квалификационного характера) и выплаты стимулирующие (доплаты и надбавки стимулирующего характера, суммы премий и иного рода поощрительные выплаты).

Такого рода трактовка сущности заработной платы находится в соответствии с нормами Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы», которая ратифицирована нашим государством. В данного рода конвенции заработную плату трактуют так: заработная плата - это независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного и устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

Суть оплаты труда социально-экономическая состоит в том, что в основу заработной платы заложена цена труда в качестве фактора производства, которая сведена к уровню его предельной производительности. Согласно теории предельной производительности, работником должен производиться продукт, который возмещает его заработную плату, в связи с этим, заработная плата в прямую зависимость становится от уровня эффективности труда рабочего.

С целью того, чтобы установить социально-экономическую сущность заработной платы, необходимым является рассматривать ее с двух позиций: с точки зрения роли ее и значения непосредственно для работника и работодателя.

С точки зрения работника заработная плата выступает в качестве основного источника получения дохода. Из этого стимулирующая роль заработной платы состоит в улучшении трудовых результатов для роста размера получаемого вознаграждения. С точки зрения работодателя заработная плата работников является затратами на выпуск продукции, в связи с этим он имеет стремление сделать их минимальными. Таким образом, заработной платой не только обеспечивается восстановление затрат работника полноценного характера, но и она выступает как средство мотивации к труду, показывает статус работника социальный, а вместе с тем способствует оптимизации размещения ресурсов труда.

В современных условиях развития рыночных отношений выделяют факторы рыночного и нерыночного характера, которые оказывают влияние на оплату труда, в результате воздействия которых складывается определенного рода уровень оплаты труда работников.

Для предпринимателя уровень полезности ресурса (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на данного рода фактор). Повышение размера спроса на труд в большинстве своем находится в зависимости от того, насколько долго предпринимателем могут использоваться факторы экстенсивного характера по повышению уровня доходности собственной компании.

Уровень эластичности спроса на труд по цене. Повышение размера заработной платы приводит к повышению затрат компании по статьям расходы на оплату труда и отчисления на социальные нужды, а это за собой влечет уменьшение объема спроса на трудовые ресурсы, потому что каждая отдельно взятая

компания имеет стремление сделать минимальными собственные затраты. А это, в свою очередь, ведет к ухудшению условий по найму работников, а, следовательно, и к уменьшению размера их заработной платы. Однако при всем этом уровень эластичности спроса на труд по цене (так называемая его реакция на колебания в цене труда) не всегда является одинаковой и находится в зависимости от таких факторов: - характера изменения размера предельного дохода. В том случае, если дополнительный размер дохода, который получают от реализации дополнительной единицы выпускаемой продукции, уменьшается достаточно медленными темпами, то повышение цен на трудовые ресурсы приводит к медленному падению уровня спроса на рынке труда, то есть уровень эластичности спроса по цене является низким. Если же размер дополнительного дохода, который получается от реализации дополнительной единицы продукции уменьшается достаточно быстрыми темпами, то роста заработной платы вызовет за собой достаточно резкое падение уровня спроса на ресурсы труда, а, следовательно, и эластичность спроса по цене будет высокой;

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 №146-ФЗ (ред. от 05.04.2016).
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197ФЗ (с изм. и доп. с 10.01.2016).
4. Рахманова, С.Ю. Оплата труда, сложные вопросы / С.Ю. Рахманова. – М.: Омега-Л, 2012
5. Шеремет, А.Д. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 480 с.
6. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений. / Под ред. С.Б. Барнгольц и Г.М. Тация. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 407 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/kontrolnaya-rabota/23611>