

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/kursovaya-rabota/377076>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

Содержание

Введение 3

1. Теоретические основы оплаты труда на предприятии 5

1.1 Понятие института оплаты труда 5

1.2 Основные формы и системы оплаты труда на предприятии 8

2. Анализ оплаты труда на ООО ПК «Бойлер» 14

2.1 Краткая характеристика предприятия ООО ПК «Бойлер» 14

2.2 Анализ использования средств на оплату труда ООО ПК «Бойлер» 14

2.3 Повышение эффективности оплаты труда на ООО ПК «Бойлер» 19

Заключение 25

Список использованных источников 27

Под оплатой труда работника согласно ст. 129 ТК РФ понимаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Из приведенного определения следует, что оплату труда работника составляют вознаграждение за его труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты [3].

Однако термины «вознаграждение», «компенсация» используются не только в трудовом, но и в гражданском праве (выплаты, причитающиеся стороне по договору и выплаты, производимые в случае возмещения вреда или причиненного ущерба). Указанные понятия применяются и в корпоративном праве — например, выплата денежной суммы за исполнение обязанностей членов совета директоров хозяйственных обществ. Полагая, что такое широкое и межотраслевое использование одних и тех же терминов, описывающих схожие по своей сути правовые институты, порождает основную проблему их применения — определение правоотношений, из которых они вытекают в каждом конкретном случае [6, с. 4].

Перед работодателем возникает вопрос: какое правовое регулирование будет применяться при установлении и перечислении работнику той или иной выплаты, при ее налогообложении, а также при наступлении правовых последствий в случае возникновения спора между сторонами, выбора способа и порядка защиты нарушенного интереса?

В связи с этим можно обозначить три правовые проблемы, связанные с реализацией современных способов стимулирования работников, которые следует условно определить как «трудовую», «налоговую» и «процессуальную». «Трудовая» проблема состоит в том, что использование работодателем в правоотношениях по оплате труда работников смешанных межотраслевых конструкций и/или элементов (институтов), регулируемых исключительно гражданским правом, искажает саму функцию трудового права.

Институт заработной платы в трудовом праве — статическое понятие. Это стоимостное выражение ценности труда работника, устанавливаемое работодателем, которое должно быть максимально прозрачным для работника. То есть работник должен знать, из каких частей состоит его заработная плата, по каким правилам она начисляется и когда выплачивается.

Работодателем должен соблюдаться принцип гарантированности заработной платы, в противном же случае у работника возникает риск неопределенности, свойственный предпринимательской деятельности. Однако работник не может нести предпринимательские риски — это противоречит смыслу трудового правоотношения.

Поскольку компенсационные и стимулирующие выплаты включены в состав заработной платы работников (ст. 129 ТК РФ), к указанным выплатам должны применяться все правила, свойственные заработной плате: — порядок установления (ст. 135 ТК РФ), сроки и очередность выплаты (ст. 136 ТК РФ); — формы оплаты труда (ст. 131 ТК РФ);

- запрет дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ);
- ограничение удержаний из заработной платы (ст. 137 ТК РФ);
- порядок исчисления средней заработной платы (ст. 139 ТК РФ);
- сроки расчета при увольнении (ст. 140 ТК РФ) и др. [3]

Также согласно ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда работника, в том числе доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Однако зачастую указанные правила к используемым многими работодателями способам поощрения и стимулирования работников не применяются в силу регламентации их в гражданском праве (например, опционам, программам кредитования, пенсионным программам и пр.).

«Налоговая» проблема связана со спорностью (или невозможностью) отнесения тех или иных выплат, произведенных работнику в рамках реализации современных программ вознаграждения, к категории уменьшающих налогооблагаемую базу расходов компании, а именно к расходам компании на оплату труда.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) - доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 29.05.2023) - доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.06.2023) - Доступ из справочно-правовой системы «Консультант плюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Федеральный закон РФ № 82-ФЗ от 19.06.2000 «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс]: (ред. от 29.12.2022).
5. Агешкина, Н.А. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты. Порядок расчета и получения. - М.: Маркет ДС, 2021. - 789 с.
6. Баткаева, И.А. Организация оплаты труда персонала. - М.: Проспект, 2020. - 64 с.
7. Беляев А.Н. Современные формы и системы оплаты труда: учебное пособие. - М.: Дело и сервис, 2020. - 224 с.
8. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда [Текст] // Учебник для студентов вузов / М. И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2019. - 380 с.
9. Валько Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Валько Д.В., Постников Е.А. - 2-е изд. - Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 186 с.
10. Воробьева, А. Г. Управление системой организации и оплаты труда персонала: учебное пособие / А. Г. Воробьева. - Москва: РТУ МИРЭА, 2021. - 82 с.
11. Гейц, И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени - М.: ДиС, 2021. - 352 с.
12. Демина, К.М. Сущность труда и его оплаты // Образование и образовательная деятельность. - 2020. - № 1. - С. 101 - 105.
13. Климова М.А. Режимы работ. Организация труда и зарплаты. - М.: Российская газета, 2021. - 144 с.
14. Курсова, О. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. - Тюмень : ТюмГУ, 2019. - 312 с.
15. Курсова, О. А. Оплата труда персонала: учебное пособие / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. - Тюмень : ТюмГУ, 2020. - 316 с.
16. Лавник Р.В. Налог на доходы физических лиц: его значение для бюджетов регионов Российской Федерации // Аудит и финансовый анализ. - 2019. - №4. - с. 11-14.
17. Макаревич М.И. Новые системы оплаты труда в бюджетной сфере: проблемы и возможности // Общественные финансы. - 2022 - № 17. - С. 31-66
18. Мамонтова, С.В. Системы и формы учета труда персонала // Экономика и современный менеджмент. - 2020. - № 44. - С. 146 - 150.
19. Меркулова В.И. Нормативное регулирование учета расчетов по оплате труда // Инновационная наука. - 2020. - № 6-1. - С. 161-162.
20. Орлова, Е. В. Мотивация персонала. Денежная и иная. - М.: Библиотечка «Российской Газеты», 2021. - 176 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/377076>