

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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/175391>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Бухгалтерский учет

ВВЕДЕНИЕ 4

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ОПЛАТЫ ТРУДА И РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ 6

1.1 Понятие и виды оплаты труда и расчетов с персоналом 6

1.2 Нормативно-правовое регулирование анализа оплаты труда 13

1.3 Цель, задачи, методы анализа оплаты труда и расчетов с персоналом 18

2 АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА И РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ООО «КОРС» 23

2.1 Характеристика предприятия 23

2.2 Анализ показателей по труду 29

2.3 Оценка показателей оплаты труда и расчетов с персоналом 33

2.4 Направления улучшения оплаты труда и расчетов с персоналом по результатам анализа 42

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 54

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 58

ПРИЛОЖЕНИЯ 60

Заработная плата представляет собой денежное вознаграждение за труд, то есть созданного трудом продукта часть его стоимости, дохода от его реализации, которая выдается работнику организацией, 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 исполненную 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 и выплаты стимулирующие и др. Такого рода трактовка сущности заработной платы находится в соответствии с нормами Кон-венции МОТ № 95 «Об охране заработной платы», которая ратифицирована нашим государством. В ней 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» . Заработной платой выполняются такого рода важнейшие функции (рисунок 1).

Рисунок 1 - Функции заработной платы

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.

На рисунке 2 представлены факторы формирования заработной платы в субъектах экономики.

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 организации.

Рисунок 2 - Факторы формирования заработной платы

Уровень эластичности спроса на труд по цене. Повышение размера заработной платы приводит к повышению затрат организации 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 организация 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;

- доли расходов на трудовые ресурсы в совокупной сумме затрат организации. Чем больше удельный вес затрат на трудовые ресурсы в общих затратах на производство товара, тем в большей степени спрос на рынке труда зависит от цены на трудовые ресурсы, так как изменение затрат на оплату труда будет во многом определять динамику общих затрат;

- эластичности спроса на товары, работы, услуги, при производстве которых используются данные трудовые ресурсы. К примеру, спрос на такие продукты питания, как хлеб, зависит от размера цены, установленной продавцом. В связи с этим и спрос на трудовые ресурсы, используемые при их производстве, будет находиться в слабой зависимости от цены на трудовые ресурсы;

- взаимозаменяемость ресурсов. Изучая воздействие данного фактора, необходимо обратить особое внимание на то, что возможности работодателя снижать затраты на трудовые ресурсы при неизменной технической базе существенно ограничены. Это связано с тем, что заработная плата достаточно подвижна в сторону роста, но при этом практически неподвижна в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. В такой ситуации актуальным становится вопрос о возможности замещения живого труда более производительной, современной техникой;

□ изменение уровня цен на товары и услуги. Рост уровня цен на потребительские товары и услуги, который влечет за собой увеличение стоимости жизни, приведет изначально к росту воспроизводственного минимума в структуре установленной ставки заработной платы, а, в связи с этим, и уровня заработной платы в целом.

К нерыночным факторам относят меры регулирования государством, которые связаны с установлением определенного минимума заработной платы, уровня доплат компенсационного характера, которые гарантированы законодательством, а вместе с тем и меры по регулированию уровня занятости и защите рынка труда.

Основными видами расходов на оплату труда являются:

□ оклад, который представляет собой размер номинальной заработной платы за месяц, который установлен

сотруднику согласно должности, им занимаемой;

□ премия представляет собой поощрение денежного или материально-го характера за достижения, заслуги в некоторой отрасли его деятельности;

□ оплата отпускных представляет собой в трудовом праве отдых не-прерывного характера, который предоставляется работнику в течение сразу нескольких рабочих дней с сохранением за ним места его работы и уровня среднего заработка либо без сохранения его;

□ иного рода гарантии и компенсации .

Если предоставляются гарантии и компенсации, в таком случае выплаты производят за счет средств самого работодателя.

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12.12.1993 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. - №4. – Ст.445.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - №1. – Ст.3.
3. Федеральный закон от 06 декабря 2011г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. - №50. – Ст.7344.
4. Конвенция №95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
5. Антонов А.А., Лопастейская Л.Г. Нормативно-правовое регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда // Синергия Наук. – 2020. - №48. – С.104-110.
6. Атуева А.Х., Саралинова Д.С. Факторы и пути повышения производительности труда на предприятии // ФГУ Science. – 2017. - №1-1. – С.96-98.
7. Богаченко В.М. Комментарии к плану счетов бухгалтерского учета. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. – 352с.
8. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / под ред. И.М. Дмитриевой. – М.: Юрайт, 2017. – 496с.
9. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет. – М.: ИКФ Омега-Л, 2018. – 385с.
10. Вовк О.Ю. Система оплаты труда: понятие, формы и основные принципы организации и регулирования оплаты труда // Вестник науки. – 2020. – Т. 4. - №10. – С.26-31.
11. Гафарова Н.Р. Бухгалтерский учет оплаты труда // Молодежь и наука. – 2019. - №5. – С.190-193.
12. Дьяконова О.С. Аудит расчетов по оплате труда // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2017. - №1. – С.99-105.
13. Закирьянова Л.Р., Куликова Е.С. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности // Молодежь и наука. – 2017. - №4.3. – С.17-20.
14. Казначеев Д.А., Шкунова А.А., Жулькова Ю.Н. Анализ системы стимулирования труда персонала на предприятии // Наука Красноярья. – 2020. – Т. 9. - №4-2. – С.67-74.
15. Ковалевич И.А., Ковалевич, В.Т. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2017. – 210с.
16. Полюшко Ю.Н. Анализ трудовых ресурсов и оплаты труда на современном предприятии // Экономика и управление: проблемы. решения. – 2020. – Т.2. - №7. – С.39-48.
17. Стуков П.В. Организация учета расчетов по оплате труда и анализ трудовых показателей // Бенефициар. – 2019. - №50. – С.17-19.
18. Суфиянова О.С. Роль анализа оплаты труда на предприятиях в современных условиях // Форум молодых ученых. – 2020. - №1. – С.583-587.
19. Юсупова А.Ш. Анализ и пути повышения производительности труда и его оплаты на предприятии // Экономика и социум. – 2020. - №5-2. – С.500-504.
20. Учет оплаты труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.businessuchet.ru/businessgames/buhtrans.asp?id=2687>.

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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/175391>