

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/353010>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Бухучёт в бюджетных организациях

Введение 2

1 Теоретические аспекты оплаты труда персонала организации 4

1.1 Понятие и сущность оплаты труда в организации 4

1.2 Организация оплаты труда персонала в организации 12

2 Анализ организации оплаты труда персонала ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Новосибирской области 20

2.1 Общая характеристика организации 20

2.2 Анализ процессов оплаты труда персонала в учреждении 27

3 Совершенствование организации оплаты труда в бюджетном учреждении 48

3.1 Направления улучшения расчетов с персоналом по оплате труда в ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Новосибирской области 48

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий 55

Заключение 58

Список использованных источников 62

Приложения 64

Доход человека является важнейшей экономической категорией, которая показывает уровень развития экономики страны, так и отдельно взятого предприятия.

В соответствии с ежегодными изменениями в социальном и экономическом развитии каждой страны также меняется и политика отдельного предприятия в области расчета, начисления заработной платы, систем и форм оплаты труда. Заработная плата представляет собой основной доход, получаемый работником, занятым на предприятии. Этот доход он получает в обмен на применение своего труда.

Актуальность данного исследования заключается в том, что в настоящее время проблемы построения грамотной системы оплаты труда на российских предприятиях имеют большое значения для управления персоналом.

Актуальность данного исследования заключается в том, что система организации оплаты труда на предприятии часто носит неэффективный характер, что влияет либо на рост издержек на оплату труда, в противном случае – на снижение производительности работников.

Цель данной работы заключается в том, чтобы изучить экономическую природу фонда заработной платы и проанализировать рациональные способы организации оплаты труда на предприятии.

В соответствии с этой целью ставятся следующие задачи:

- Дать понятие экономической категории заработной платы
- Выявить факторы, влияющие на фонд оплаты труда
- Изучить систему организации оплаты труда
- Выделить основы организации оплаты труда в ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Новосибирской области.
- Предложить меры по ее улучшению.

Предметом данной работы выступают экономическая основа заработной платы, системы и фонда оплаты труда на предприятиях.

Данное исследование состоит из трех основных частей. В первой будут рассмотрены теоретические подходы к пониманию природы заработной платы, ФОТ. Во второй части анализируются системы и фонда оплаты труда как элементов организации зарплаты в компании. Третья часть работы посвящена изучению применения на практике и конкретном предприятии систем заработной платы.

Для раскрытия данной темы были использованы учебные пособия по организации оплаты труда персонала, ресурсы Интернет.

1 Теоретические аспекты оплаты труда персонала организации

1.1 Понятие и сущность оплаты труда в организации

Заработная плата является важнейшей экономической категорией, которая показывает уровень развития экономики страны, так и отдельно взятого предприятия.

В соответствии с ежегодными изменениями в социальном и экономическом развитии каждой страны также

меняется и политика отдельного предприятия в области расчета, начисления заработной платы, систем и форм оплаты труда. Заработная плата представляет собой основной доход, получаемый работником, занятым на предприятии. Этот доход он получает в обмен на применение своего труда.

Заработная плата включает в себя регулярную денежную выплату работодателями работникам за труд, которая осуществляется ежемесячно, либо ежегодно [8, с.55].

Наемные работники каждый месяц получают фиксированную сумму денежных средств. И заработная плата также связана с оплачиваемыми отпусками и государственными праздниками, наличием медицинской страховки и других льгот .

Заработная плата обычно сравнивается с теми суммами денежных средств, которые платят другие работодатели своим работникам на аналогичных должностях. Большинство крупных работодателей имеют свой уровень ставок оплаты труда, который связан с иерархией и отработанным временем.

Заработная плата также тесно связана со спросом и предложением – так, если есть много вакансий на конкретную должность, то уровень оплаты труда будет ниже. Если вакантная должность редка, то уровень заработной платы возрастет.

Экономическая сущность заработной платы выражается в основных функциях, которые она выполняет (Рис. 1.1).

На уровень заработной платы может влиять множество факторов, которые условно можно разделить на рыночные и нерыночные.

На рисунке 1.2 показаны факторы формирования заработной платы.

Существует два вида зарплаты: [15, с.77] (рис.1.3)

(1) Номинальная зарплата

(2) Реальная зарплата.

Номинальная заработная плата связана с зарплатой в денежной форме. Реальная заработная плата может также включать в себя товары и услуги, помимо денежной заработной платы.

Денежная, или номинальная, заработная плата означает выплату, производимую работникам в денежном выражении. Номинальная заработная плата или номинальный заработок относятся к сумме заработной платы, измеряемой в денежном выражении. Например, работнику платят 600 рублей в день, тогда это называется денежной заработной платой. Денежная заработная плата рассчитывается в денежном выражении, выплачиваемом работнику за труд.

Реальная заработная плата выражается в виде товаров и услуг, а также удобств, предоставляемых работодателем работникам. Другими словами, реальная заработная плата включает в себя денежную заработную плату плюс другие удобства, предоставляемые работнику, такие как жилье, бесплатное электричество и водоснабжение, медицинские и образовательные учреждения и транспортные средства, предоставляемые работодателем работникам.

Таким образом, реальная заработная плата рассчитывается на основе следующих данных :

Реальная заработная плата = Денежная заработная плата + Другие услуги, предоставляемые работодателем.

Денежная заработная плата и реальная заработная плата отличаются. Когда денежная заработная плата повышается, но цены растут, это приведет к снижению реальной заработной платы, потому что покупательная способность денег уменьшается. Напротив, когда работодатель увеличивает денежную заработную плату за счет предоставления различных удобств в виде жилья, медицинских и образовательных услуг, мест отдыха, бесплатной воды и электричества, пособий на проезд и т.д., материальное положение работников улучшается.

Во время дефляционной ситуации в стране реальная заработная плата увеличивается из-за падения цен на товары и услуги. Таким образом, положение работников может быть лучше или хуже в зависимости от уровня реальной заработной платы.

Реальная заработная плата зависит от многих факторов, таких как покупательная способность денег, дополнительные льготы, которые получают работники, такие как бесплатный пансион и проживание, регулярность трудоустройства, условия труда и так далее. Реальная заработная плата не всегда повышается вместе с денежной зарплатой.

Несмотря на увеличение денежной заработной платы, положение работников может ухудшиться, если цены будут расти быстрее, чем денежная заработная плата. Таким образом, никогда нельзя быть уверенным в том, что работники в конкретной стране богаты, просто взглянув на размер их денежной заработной платы.

Факторы, определяющие реальную заработную плату :

1. Реальная заработная плата зависит от покупательной способности денег. Покупательная способность денег, в свою очередь, зависит от уровня цен. Она меняется с изменением уровня цен.
2. Реальная заработная плата зависит от формы оплаты труда. Например, рабочий, работающий в сельском хозяйстве, может получать низкую денежную заработную плату, но может получать бесплатную еду, место для проживания, одежду и так далее. Эти вещи следует принимать во внимание при рассмотрении реальной заработной платы.
3. Характер работы и регулярность трудоустройства являются важным фактором. Мы должны посмотреть, является ли эта работа постоянной или нет. Сельское хозяйство обеспечивает в основном сезонную занятость. Человек, у которого есть постоянная работа, имеет более высокую реальную заработную плату, чем тот, у кого есть сезонная занятость.
4. Необходимо учитывать возможность дополнительного дохода в некоторых профессиях.
5. Следует учитывать характер работы, а также условия труда.

Заработная плата разделена на три категории [15, с.165]:

- (1) Прожиточный минимум
- (2) Минимальная заработная плата
- (3) Справедливая заработная плата.

Прожиточный минимум - это заработная плата, которая по размеру достаточна для обеспечения рабочего едой, кровом, одеждой, комфортом, обеспечением на случай тяжелых дней и т.д. с учетом мастерства ремесленника, если он таковым является [9, с.101]. Прожиточный минимум означает обеспечение человека самым необходимым.

Минимальная заработная плата - это самая низкая заработная плата, которая находится на минимальном уровне прожиточного минимума, который включает в себя питание, одежду и кров.

Когда правительство устанавливает минимальную заработную плату в конкретной отрасли, основной целью является не контроль или определение заработной платы в целом, а предотвращение найма работников с заработной платой ниже суммы, необходимой для поддержания работника на минимальном уровне прожиточного минимума.

Справедливая заработная плата - это среднее значение между прожиточным минимумом и минимальной заработной платой. Верхним пределом справедливой заработной платы является способность отрасли платить работникам за труд - заработная плата разумно сопоставима со средней оплатой аналогичной работы в других профессиях, требующих такого же уровня способностей. Справедливая заработная плата зависит от нынешнего экономического положения в стране, а также от ее будущих перспектив [6, с.66].

Ниже приведены факторы, влияющие на заработную плату:

1. Спрос и предложение рабочей силы;
2. Платежеспособность;
3. Преобладающий рыночный курс;
4. Стоимость жизни;
5. Прожиточный минимум;
6. Сила профсоюза;
7. Производительность труда;
8. Требования к работе;
9. Управленческие установки;
10. Психологические и социологические факторы.

Условия рынка труда или факторы спроса и предложения действуют на национальном, региональном и местном уровнях и определяют организационную структуру и уровень заработной платы. Если спрос на определенные навыки высок, а предложение низкое, результатом является повышение цены, которую приходится платить за эти навыки. Будучи длительным процессом, это давление на рынке труда, вероятно, вынуждает большинство организаций реклассифицировать труднодоступные рабочие места на более высоком уровне, чем тот, который предлагается в оценке вакансий.

Повышение заработной платы должно осуществляться теми организациями, которые могут себе это позволить. Компании, которые имеют хорошие продажи и, следовательно, высокую прибыль, как правило, платят более высокую заработную плату, чем те, которые работают в убыток или получают низкую прибыль из-за высокой себестоимости производства или низких продаж. В краткосрочной перспективе экономическое влияние на платежеспособность практически равно нулю.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ГОСТ

- 1) Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)
- 2) Гражданский Кодекс РФ от 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ (в ред. Федерального закона от 24.07.2023 N 351-ФЗ)

КНИГА

- 3) Алпатова Н.Г. Аудит расчетов по оплате труда. М.: Юнити-Дана, 2017. 351 с.
- 4) Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. М.: Проспект, 2019. 224 с.
- 5) Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. М.: Юрайт, 2018. 346 с.
- 6) Генкин Б.М. Организация оплаты труда. М.: Юнити-Дана, 2019. 448 с.
- 7) Дубровин И.А. Экономика труда. М.: Дашков и К, 2018. 601 с.
- 8) Ендовицкий Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет. М.: Юнити-Дана, 2018. 485 с.
- 9) Зубаревич Н.В. Организация и оплата труда на предприятии. М.: Дело, 2017. 328 с.
- 10) Ильин А.И. Экономика предприятий. М.: Новое знание, 2018. 322 с.
- 11) Кулагин О. Премирование персонала// Управление персоналом. 2017. №6. 57-62 с.
- 12) Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. М.: Инфра-М, 2018. 420 с.
- 13) Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. М.: Омега-Л, 2019. 299 с.
- 14) Никитин В.Ю. Заработная плата. М.: ГроссМедиа, 2018. 157 с.
- 15) Остапенко Ю.М. Экономика труда. М.: Инфра-М, 2019. 272 с.
- 16) Сабирова Л.В. Внутрифирменная политика оплаты труда. Омск: ОмГУ, 2017. 729 с.
- 17) Савченко П.В. Политика доходов и заработной платы. М.: Юрист, 2018. 456 с.
- 18) Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата. М.: Юнити-Дана, 2017. 260 с.

ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ

Официальные документы из справочных правовых систем

- 19) Об автономных учреждениях [Электронный ресурс]: Федеральный закон РФ от 03.11.2006 №174-ФЗ гл.3 ст.8 п.2. Доступ из справочной системы Гарант
Электронный ресурс удаленного доступа
- 20) ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Новосибирской области [Электронный ресурс]: Сайт учебного центра.
URL: <https://ucnsk.ru/?ysclid=lm6bisoozc987256130> (дата обращения: 20.07.2023)

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/353010>