

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/kurosovaya-rabota/372383>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Рыночная экономика

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА 6

1.1 Сущность организации труда. Формы и системы заработной платы 6

1.2 Содержание тарифной системы оплаты труда и нормативно-правовое регулирование 12

1.3 Особенности регулирования тарифной системой за рубежом 16

2 АНАЛИЗ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ В БИОХИМИЧЕСКОМ ПРОИЗВОДСТВЕ 21

2.1 Организационно-экономическая характеристика организации АО «Башкирская содовая компания» 21

2.2 Анализ тарифной системы оплаты труда в биохимическом предприятии 24

2.3 Рекомендации совершенствования тарифной системы оплаты труда в организации 27

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 32

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 34

Актуальность работы. Заработная плата является основным источником дохода для рабочих и служащих. С ее помощью контролируется измерение труда и потребления, и это используется как важнейший экономический рычаг для управления экономикой. Трудовой доход определяется личным вкладом работника в работу. Принимая во внимание конечный результат работы компании, он подлежит налогообложению и максимальному надзору и не подлежит законодательным ограничениям.

Основным законодательным документом, содержащим положения, посвященные труду, является Конституция Российской Федерации. Основным сводом законодательных актов, регулирующих трудовые отношения всех работников, является трудовое законодательство Российской Федерации.

Экономические преобразования последних лет привели к фундаментальным изменениям в социально-трудовых отношениях и заработной плате. Влияние государственных органов на социально-трудовые отношения значительно ослаблено, и централизованного административного контроля за оплатой труда больше не существует.

Во внебюджетном секторе экономики решение основной проблемы заработной платы заключается в формировании фондов для выплаты заработной платы, распределении этих средств между работниками, а применение системы материального стимулирования переносится на уровень предприятия.

На современном этапе экономического развития России теория и практика управления фондами оплаты труда претерпевают серьезные изменения. Рыночная среда и все более жесткая конкуренция вынуждают компании искать новые и более эффективные способы получения и использования заработной платы. С одной стороны, это материальный стимул для персонала, а с другой стороны, это влияет на уровень издержек производства и размер прибыли.

При формировании методов оплаты труда появились новые концепции, приемы и методы, приняты новые законы в области оплаты труда, а механизм взаимоотношений в сфере оплаты труда постепенно трансформировался в рыночную модель. В то же время в настоящее время влияние концепций, возникших в период социалистической экономики, все еще велико.

Характерными чертами этих концепций являются нерыночная природа и понимание заработной платы как доли общественных продуктов. Применяемые принципы формирования фондов заработной платы часто несовместимы с требованиями современной экономики и нового законодательства. Для решения одних и тех же проблем появились разные и часто противоположные методы, что свидетельствует о необходимости дальнейших исследований и разработки форм и систем оплаты труда.

Степень ее научной разработанности исходит из того, что, как раньше, так и в настоящее время имеется огромное количество ученых, изучающих данную проблематику: Агешкина Н.А. «Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты: порядок расчета и получения», Андерсен Г.Х. «Оплата труда в бюджетных организациях», Габуева Л.А. «Оплата труда персонала государственных организаций: эффективный контракт» и т.д.

Объект исследования: АО «Башкирская содовая компания».

Предмет исследования: тарифная система оплаты труда и особенности ее применения в биохимическом производстве.

Цель исследования: провести анализ тарифной системы оплаты труда и особенностей ее применения в биохимическом производстве в современных условиях на примере АО «Башкирская содовая компания».

Исходя из цели работы, выделим ключевые задачи, которые предстоит решить:

1. Раскрыть сущность организации труда. Формы и системы заработной платы;
2. Изучить содержание тарифной системы оплаты труда и нормативно-правовое регулирование;
3. Рассмотреть особенности регулирования тарифной системой за рубежом;
4. Дать организационно-экономическую характеристику организации АО «Башкирская содовая компания»;
5. Провести анализ тарифной системы оплаты труда в биохимическом предприятии;
6. Разработать рекомендации совершенствования тарифной системы оплаты труда в организации.

Методы исследования: анализ, синтез, сравнение, дедукция, исторический подход, наблюдение.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что оно может быть использовано в курсовых, диссертационных и научных работах по схожей проблематике.

Структура. Курсовая работа включает введение, две главы, заключение и список литературы. Во введении раскрыты актуальность, цель, задачи, предмет, объект, теоретическая и методологическая база.

В первой главе исследованы теоретические аспекты тарифной системы оплаты труда.

Во второй главе проведен анализ тарифной системы оплаты труда и особенностей ее применения в биохимическом производстве.

В заключении обобщены основные выводы и предложения.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1 Сущность организации труда. Формы и системы заработной платы

Строго говоря, характеристикой структуры организации труда предприятия является ее конкретное содержание, то есть элементы, которые непосредственно ее формируют. В системе предприятия все проявления организации труда включают в себя следующие обязательные элементы [5, с. 162-187]:

- разделение труда заключается в разделении и установлении конкретных обязанностей, функций и сферы охвата для каждого сотрудника, группы сотрудников и подразделения предприятия;
- трудовая кооперация, которая включает в себя формирование и установление определенной системы производственных отношений и взаимодействий между работниками, группами работников и подразделениями;
- организация рабочего места в широком смысле включает в себя: организацию рабочего места и организацию услуг на рабочем месте, которое включает в себя систему взаимодействия между основными и вспомогательными работниками;
- рабочие приемы и методы определяются как методы выполнения различных видов работ;
- формулирование трудовых норм;
- благоприятные условия труда, то есть сочетание факторов в рабочей среде и рабочем процессе, которые оказывают благотворное влияние на способности и здоровье сотрудников.

Перечисленные элементы являются обязательными для эффективной организации труда. Организация труда в ее широком толковании включает, наряду с перечисленными элементами, другие элементы, к которым относятся:

- отбор, подготовка и повышение квалификации кадров предприятия включают в себя: профессиональный отбор, профессиональную подготовку и переподготовку кадров;
- формы, системы и заработную плату;
- высокую трудовую дисциплину, трудовую активность и творческую инициативу.

Ставки и заработная плата определяют размер заработной платы в зависимости от их сложности и ответственности. Целью доплаты является возмещение дополнительных затрат на рабочую силу из-за объективных различий в условиях труда и их тяжести. Взаимозачеты учитывают факторы, не зависящие от компании, включая повышение цен.

Чтобы мотивировать серьезное отношение к работе и повысить качество продукции и эффективность

производства, вводят надбавки и премии. Разница между премиями и надбавками заключается в том, что премии выплачиваются в одном и том же размере каждый месяц в течение определенного периода времени. Премии могут быть нерегулярными, и их стоимость значительно варьируется в зависимости от полученных результатов. Следовательно, доплата и компенсация отражают производственные и социальные характеристики работы [12, с. 142-164].

Типичную структуру доходов работника предприятия можно выразить следующим образом.

Тарифы и заработная плата определяются на основе тарифных контрактов с учетом сложности работы, ее обязанностей, условий на рынке труда и других факторов. Мировой опыт показал целесообразность создания единой тарифной сетки для рабочих, экспертов и менеджеров, что обеспечивает четкость соотношения тарифных ставок для различных групп работников и способствует изменениям в корпоративной тарифной системе и ее согласованию с профсоюзами.

При выборе сферы охвата тарифной сети необходимо учитывать сложность работы, экономическое положение предприятия и различия в

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022).
4. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» от 20.04.2007 № 54-ФЗ (последняя редакция).
5. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (последняя редакция).
6. Постановление Правительства РФ от 28.05.2022 N 973 «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации».
7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 № 922 «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изм. от 11.11.2009).
8. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 (ред. от 09.04.2015) «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей»

Библиографический список

9. Агешкина, Н.А. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты: порядок расчета и получения: практическое пособие / Н.А. Агешкина. - М.: МФПУ Синергия, 2022. - 192 с.
10. Андерсен, Г.Х. Оплата труда в бюджетных организациях: учебно-практическое пособие. / Г.Х. Андерсен. - М.: КноРус, 2019. - 428 с.
11. Беляев, А.Н. Организация и оплата труда отдельных категорий работников: руководителей, бухгалтеров, водителей, строителей / А.Н. Беляев. - М.: ДиС, 2021. - 176 с.
12. Габуева, Л.А. Оплата труда персонала государственных организаций: эффективный контракт / Л.А. Габуева. - М.: Проспект, 2019. - 296 с.
13. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б.М. Генкин. - М.: НОРМА, 2019. - 480 с.
14. Конюкова, Н.И. Оплата труда персонала (для бакалавров) / Н.И. Конюкова. - М.: КноРус, 2021. - 57 с.
15. Корякин, Н. Оплата труда медицинских работников / Н. Корякин. - СПб.: Спецлит, 2021. - 95 с.
16. Либерман, И.А. Техническое нормирование и оплата труда / И.А. Либерман. - М.: Инфра-М, 2018. - 270 с.
17. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / В.П. Пашуто. - М.: КноРус, 2021. - 472 с.
18. Ребров, А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие / А.В. Ребров. - М.: Инфра-М, 2019. - 240 с.
19. Сергеева, И.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения / И.А. Сергеева. - М.: МГИУ, 2021. - 164 с.
20. Шапиро, С.Б. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе / С.Б. Шапиро. - М.: Наука, 2020. - 461 с.

Электронные ресурсы

21. Официальный сайт АО «Башкирская содовая компания». Электронный ресурс: <https://www.soda.ru/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://stuservis.ru/kurovaya-rabota/372383>