Ewidencja wynagrodzeń pracowników

praca magisterska: 84 strony

Wstęp 2

Rozdział I. Wynagrodzenie za pracę jako gwarantowane prawo pracownika – zagadnienia podstawowe 4
1.1 Istota wynagrodzenia za pracę a stosunek pracy i rodzaje umów o pracę 4
1.2. Funkcje, formy oraz systemy i składniki wynagrodzeń 12
1.3. Inne świadczenia związane z pracą 22
1.4. Świadczenia z ubezpieczenia społecznego 26

Rozdział II. Wynagrodzenia – podstawa i sposób naliczania, potrącenia, ewidencja wynagrodzeń oraz rozrachunków z pracownikami z tytułu wynagrodzeń 33
2.1. Lista płac – podstawa jej sporządzania, ujęcie w ewidencji księgowej systemu rachunkowości 33
2.1.1. Lista płac jako podstawowy dokument w zakresie naliczania i wypłaty wynagrodzeń 33
2.1.2. Ewidencja księgowa listy płac – płace jako element kosztów działalności firmy, ewidencja rozrachunków z pracownikami z tytułu wynagrodzeń 37

Rozdział III. Wynagrodzenia za pracę jako element motywacyjny, ewidencja wynagrodzeń oraz rozrachunków z tytułu wynagrodzeń na przykładzie spółki prawa handlowego X
3.1. Ogólne informacje o podmiocie gospodarczym rodzaje prowadzonej działalności, organizacja firmy 43
3.1.2. Organizacja firmy, orany, struktura organizacyjna oraz struktura zatrudnienia 47
3.2. Systemy wynagrodzeń w X rola motywacyjna wynagrodzeń, struktura wynagrodzeń, poziom wynagrodzeń na tle średnich krajowych 56

3.3. Monitoring poziomu wynagrodzeń 61
3.3. Ewidencja wynagrodzeń jako element kosztów prowadzonej działalności 69

Zakończenie 79
Bibliografia 81
Spis tabel i rysunków 84

Wstęp

Jest rzeczą oczywistą, że pracownicy najemni pracują nie z miłości do szefa ani z powodu upodobań do spędzania czasu w określony sposób. Przytłaczająca większość (choć nie absolutnie wszyscy) zużywa część swojego czasu i sił na rzecz pracodawcy jedynie ze względu na (przykrą dla niektórych) potrzebę uzyskania niezbędnych im środków finansowych, koniecznych do pokrycia wydatków na potrzeby życiowe.

Pracodawca toleruje załogę i ponosi wydatki na jej utrzymanie i wyposażenie (zazwyczaj) też tylko z konieczności – gdy nie może lub nie potrafi zastąpić ludzi maszynami, zwykle tańszymi i bardziej niezawodnymi od pracowników. Może to też wynikać z rachunku ekonomicznego – do pewnego pułapu wynagrodzeń człowiek jest bowiem tańszy.

Zatrudnianie załogi z jednej strony i świadczenie pracy dla firmy z drugiej są więc zazwyczaj układem w pewien sposób wzajemnie wymuszonym i zarazem koniecznym. Trwałość tego układu zawsze zależy od odpowiedniej równowagi potrzeb zainteresowanych stron. Równowagi silnie zależnej od, podstawowych i elementarnych w całej ekonomii, praw popytu i podaży. To prowadzi zaś do – równie elementarnych – wniosków o wzajemnym oddziaływaniu motywacyjnym sposobu wynagradzania pracowników na efekty ich pracy oraz możliwości ich pozyskania do określonych przez pracodawcę zadań. Należy też uwzględnić czynniki pozarynkowe, np. ograniczenia prawne.

Z punktu widzenia polityki kadrowej przedsiębiorstwa podstawowy cel konstruowania i realizowania systemu

wynagrodzeń to nakłonienie do pracy w przedsiębiorstwie potrzebnych temu przedsiębiorstwu osób, odpowiednio do ich kompetencji i takie zarządzanie kadrami by przy minimalnych realnych nakładach ze strony przedsiębiorstwa uzyskać jak najlepszy wynik ich pracy. System taki musi uwzględniać zarówno realia lokalnego rynku pracy (poziom bezrobocia, ilość fachowców określonych specjalności) jak i podstawowy rachunek ekonomiczny przedsiębiorstwa. Te właśnie przesłanki zadecydowały o wyborze tematu niniejszej pracy.

Praca składa się z czterech rozdziałów, wstępu i zakończenia.

W pierwszej części pracy omówiono wynagrodzenie za pracę jako gwarantowane prawo pracownika. Omówiono tu istotę i funkcję wynagrodzeń, formy, systemy i składniki wynagrodzenia. Ponadto wskazano tu katalog innych świadczeń związanych z pracą, mianowicie: wynagradzane w szczególnych warunkach pracy, nagrody jubileuszowe, odprawy pośmiertne i emerytalno-rentowe, świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy oraz podróże służbowe, świadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i świadczenia specjalne.

W drugiej części pracy omówiono podstawę i sposób naliczania wynagrodzeń, potrącenia i ewidencję wynagrodzeń oraz rozrachunków z pracownikami z tytułu wynagrodzeń.

W ostatniej – trzecie – części pracy autor omówił praktyczne aspekty wynagradzania pracowników firmy oraz ewidencję listy płac na przykładzie wybranej do badania spółki.

Praca została napisana w oparciu o dostępną literaturę fachową dotycząca zagadnień prawa pracy, informacje prasowe oraz materiały umieszczone na stronach internetowych spółki oraz aktualne akty normatywne i prawne.

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę pisanie prac - sprawdzony serwis