**Содержание**

Введение

1. Организация оплаты труда в торговле

1.1 Особенности рынка труда в торговле

1.2 Регулирование трудовых отношений

1.3 Принципы организации заработной платы

2. Формы и системы оплаты труда

2.1 Повременная оплата труда

2.2 Сдельная оплата труда

2.3 Бестарифная оплата труда

2.4 Система премирования работников

3. Составление плана по труду

3.1 Расчет численности работников

3.2 Составление штатного расписания

3.3 Расчет фонда оплаты труда

3.4 Составление плана по труду

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Важным средством мотивации и стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности персонала является заработная плата. Уровень заработной платы напрямую зависит от эффективного функционирования экономики. Как социально-экономическая категория, заработная плата имеет особое значение, как для работника торговли, так и для его работодателя. Для работника заработная плата - одна из статей дохода семьи. Поэтому её стимулирующая роль очень велика. Уровень оплаты труда оказывает существенное влияние на поведение и работника, и работодателя. Заработная плата, как правило, занимает большой удельный вес в общих доходах работника.

Оплата труда с учётом совокупности других факторов оказывает воздействие на прибыль и конкурентоспособность предприятия. Поэтому основная задача предприятия состоит в том, чтобы разработать такой механизм материального стимулирования, который нацеливал бы трудовые коллективы на достижение высоких результатов. Оплата труда является основной экономической оценкой труда, в которой лежат различные системы и формы оплаты труда.

Цель курсовой работы - изучение организации оплаты труда в торговле.

Задачи курсовой работы:

- изучить особенности рынка торговли;

- рассмотреть осовное регулирование трудовых отношений;

- раскрыть сущность заработной платы;

- характеристика видов, форм и систем оплаты труда;

- изучение организации премирования работников торговли

- сформировать план по труду на примере предприятия;

**1. Организация оплаты труда в торговле**

* 1. **Особенности рынка труда в торговле**

В рыночной экономике существует специфический рынок труда. Он является составной частью структуры рыночных отношений и функционирует наряду с рынками других факторов производства, товаров, услуг*. Рынок труда* можно определить как *систему отношений, связанных с предложением и наймом ресурсов труда.*

В торговле рынок труда имеет свои особенности, которые выражаются в следующем:- потребность в работниках торговли растет более быстрыми темпами по сравнению с другими отраслями, что свидетельствует о повышении значения торговли в условиях развивающегося рынка;- торговля привлекает большое число работников из других сфер, поэтому здесь работает много людей без специальных знаний, но имеющих опыт работы в различных отраслях экономики;- привлекательность труда в торговле обусловлена более высокой доходностью по сравнению с другими отраслями;- потребность в рабочих профессиях в торговле имеет свою специфику, обусловленную тем, что выявляется устойчивая тенденция спроса на молодых работников. Эта тенденция рынка труда в торговле ставит задачу создавать новый мотивационный механизм стимулирования труда.

Постоянные мотивированные сотрудники становятся одним из главных конкурентных преимуществ компании на рынке. Персонал торговой фирмы - это продавцы, товароведы, администраторы, мерчендайзеры, управляющие. Несмотря на дефицит специалистов всех уровней, требования к кандидатам не снижаются. Предложение о работе получает один из девяти-десяти позвонивших. Личные качества кандидата (внешность, умение произвести впечатление, навыки продажи и общения) зачастую "перевешивают" пункты соответствия формальным требованиям (диплом и пр.).

Востребованы и такие профессионалы, как директора по логистике и маркетингу, а также специалист по мерчендайзингу. Популярность последних определяется тем, что в розничной индустрии все более популярным становится "категорийный" менеджмент - когда магазин разбивает весь ассортимент по группам продуктов, каждой из которых управляет специальный менеджер.

Остро ощущается нехватка операционных директоров, способных контролировать работу нескольких магазинов. И наконец, весьма востребованы квалифицированные специалисты по персоналу. Им приходится решать множество задач - от массового подбора продавцов, прописывания стандартов качества и процедур, которые в каждом магазине сети должны быть одинаковы, до работы с "топами" и формирования команды, которая может находиться и в регионе.

Соотношение окладной и премиальной частей зарплаты в рознице порой колеблется диаметрально. С одной стороны, существуют компании, где весь доход сотрудника выражается только в окладе. С другой стороны, ряд фирм наряду с небольшим окладом используют большие премиальные. В то же время чрезвычайно важными являются показатели, которые характеризуют долю премиальных денежных выплат в общей структуре компенсационного пакета работников. Премиальные схемы отличаются многообразием. Их количество зависит прежде всего от должности, степени ее влияния на результат деятельности компании или подразделения. Лидерами премиальных схем выступают должности директоров магазина и продавцов, для которых процент премий часто доходит до 30 %.

В схемах премирования используются измеримые и неизмеримые показатели. Наиболее часто используются измеримые премиальные показатели: к ним, как правило, относится выполнение плана, иногда - отсутствие рекламаций от клиентов, улучшение экономических показателей компании, качественное ведение учета. Борьба за квалифицированный персонал заставляет модифицировать премиальные схемы не только по форме, но и по содержанию. При этом некоторые схемы достаточно подробны и сложны, и в них просматривается стремление охватить основные задачи должности.

Для персонала розничных продаж характерна другая особенность. Текучесть кадров здесь тем меньше, чем больше премиальная часть в схеме оплаты труда.

Рассмотрим основные должности и уровень соответствующих им заработных плат.

**Продавцы-консультанты** - одни из самых востребованных специалистов в сфере торговли, где спрос на персонал во много раз превышает предложения соискателей. Более всего они нужны в фирменных магазинах и бутиках.

Профессиональный продавец-консультант должен не только полностью владеть информацией о товаре, с которым работает, но и уметь дать квалифицированную консультацию покупателю. Его задача - суметь убедить покупателя, что предлагаемый им ассортимент самый лучший среди аналогичных, а также рассказать о скидках или проводящихся акциях, чтобы клиент приобрел понравившуюся вещь именно здесь, а не в другом магазине.

При оценке претендентов на эту должность большое внимание уделяется таким качествам, как коммуникабельность, грамотная речь, общительность. Только половина работодателей придает значение наличию опыта работы, остальные предлагают бесплатное обучение на рабочем месте.

Высшее образование указано примерно в трети предложений, а в остальных компании приглашают на работу в качестве продавцов-консультантов соискателей со средним специальным (торговым) образованием.

За последние полгода средние оклады, предлагаемые продавцам-консультантам, выросли на 15 % (Таблица 1).

Должность **администратора** встречается не только в супермаркетах. Появилось довольно много предложений для администраторов от небольших магазинов и бутиков. В их обязанности входят прежде всего контроль и руководство работой группы продавцов.

От кандидата на должность администратора работодатели требуют наличия навыков работы с персональным компьютером (ПК); иногда знания специальных торговых программ, опыта работы от года, умения руководить коллективом. Как правило, администраторы торгового зала получают стабильный оклад плюс премии с продаж, и к этому обычно добавляется социальный пакет.

Спрос на **товароведа-маркетолога** стабильно высокий. Для того чтобы торговля развивалась и была конкурентоспособной, нужен профессионал, постоянно изучающий спрос на все группы товаров и тенденции его развития.

Обязательное требование во всех предложениях этой должности -знание основ маркетинга и организации торговли. Опыт работы от года желателен для 40 % работодателей. Специалист должен предъявить диплом о высшем торговом или среднеспециальном образовании, а также продемонстрировать знание ПК.

Что касается должности **директора бутика** - здесь также спрос превышает предложение. Данному специалисту необходимо иметь опыт работы (чаще с товарами класса "премиум" или Luxury), высшее образование, навыки руководства продажами и управления коллективом, а также знать специфику конкретного сектора розницы.

Такой руководитель, как **координатор розничной сети**, чаще всего "выращивается" в своей организации. Только этот путь гарантирует, что специалист будет знать все тонкости данного бизнеса и сможет принять правильное решение, касающееся стратегического развития компании.

Верхнюю планку зарплаты (более 3500 долл. США) задают специалисты-иностранцы. Как правило, сфера их компетенции шире, чем у российских коллег: они занимаются и проработкой форматов торговли, и выбором оборудования, и созданием антуража магазина (все, что называется retail-development). Рыночная стоимость таких профессионалов может достигать 100 тыс. долл. США в год.

Далее следуют **коммерческие директора**, которые зачастую отвечают и за закупки, и за продажи, и за торговый маркетинг. Типичная цифра вознаграждения за труд таких сотрудников - до 8000 долл. США в месяц. В их подчинении находятся различные торговые специалисты и менеджеры - байеры, менеджеры по закупкам определенных товарных категорий и т. д. Эти люди получают более скромные вознаграждения - как правило, до 3000 долл. США в месяц.

Таблица 1 Заработная плата работников розничной торговли



В заключение заметим, что компенсации, предоставляемые работникам на рынке труда, являются очень мощным инструментом конкурентной борьбы за привлечение персонала как одного из важнейших ресурсов компании. Управление оплатой труда в компании с целью привлечения и удержания наиболее квалифицированного персонала должно осознаваться как важнейший элемент системы управления персоналом.

Структура компенсационного пакета сотрудников является основным объектом и инструментом компенсационной политики предприятия. А мониторинг рынка оплаты труда - важнейший источник формирования эффективной политики заработной платы и компенсаций в любой компании.

**1.2 Регулирование трудовых отношений**

Понятие и состав трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в РФ определены ст.5 гл.1 Трудовой Кодекс Российской Федерации вступившего в действие с 1 февраля 2002г. Трудовой кодекс является приоритетным по отношению к другим законодательным актам в сфере трудовых отношений. Все прочие источники трудового права не должны противоречить Кодексу и иным федеральным законам. Порядок регулирования норм трудового права содержится в [4]:

* Трудовом кодексе;
* иных федеральных законах;
* Указах Президента РФ;
* постановлениях Правительства РФ и нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти;
* конституциях (уставах), законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ;
* актах органов местного самоуправления и локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права.

Кроме того, на территории Российской Федерации до принятия соответствующих законодательных актов применяются нормы бывшего СССР в части, не противоречащей Конституции и законодательству РФ, а также международным соглашениям (договорам) с участием Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные нормативными правовыми актами о труде, то применяются правила международного договора.

В данное время на территории РФ в силу вступили следующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

1. Федеральный закон от 07.07.2003 г. №110-ФЗ "О внесении изменений в статьи 219 и 220 в части второй Налогового кодекса РФ";
2. Федеральный закон от 07.07.2003 г. №118-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"";
3. Федеральный закон от 27.12.2002 г. №183-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2003 год";
4. Постановление Госкомстата России от 04.08.2003 г. №72 "Об утверждении Порядка заполнения сведений о численности работников и использования рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения";
5. Постановление Правительства от 11.04.2003 г. №213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы";
6. Постановление Правительства от 16.04.2003 г. №225 "О трудовых книжках";
7. Постановление Правительства от 24.12.2002 г. №923 "О перечне иностранных и международных организаций, гранты которых не учитываются в целях налогообложения в доходах российских организаций – получателей грантов";
8. Постановление Правительства от 11.04.2003 г. №213 "Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы";
9. Приказ Минобразования России от 13.05.2003 г. №2057, зарегистрированный Минюстом России от 11.07.2003 г. №4889 "Об утверждении форм справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию";
10. Информационное письмо департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда России от 09.06.2003 г.   
    №1199-16, департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда России от 19.05.2003 г. №670-9, Пенсионного фонда РФ от 09.06.2003 г. №25-23/5995 "О размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для рабочих и служащих непроизводственных отраслей, установленных в целенаправленном порядке";
11. Письмо МНС России от 20.03.2003 г. №05-1-11/127-К269   
    "О едином социальном налоге";
12. Письмо ФСС России от18.04.2003 г. №02-18/05-2417   
    "О неначислении страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на часть суммы пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемой работодателем в соответствии с Федеральным законом от 31.12.2002 г. №190-ФЗ";
13. Письмо ФСС России от17.03.2003 г. №12-18/05-1335 "Об Указе Президента РФ от 15 марта 2000 года №508 "О размере пособия по временной нетрудоспособности "";
14. Письмо ФСС России от 13.02.2003 г. №02-18/05-982   
    "О минимальном размере пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам";
15. Письмо ФСС РФ от 05.05.2003 г. №02-18/05-2788 "О положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Кроме выше перечисленных, в настоящее время действуют и другие ранее изданные постановления, приказы, указы, законы, письма и инструкции, регулирующие трудовые отношения.

Наряду с Трудовым кодексом применяют также Налоговый, Гражданский, Уголовный, Семейный, Кодекс об административных правонарушениях и дт.

**1.3 Принципы организации заработной платы**

Оплата труда работников — это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе; величина ее зависит от количества и качества труда. Однако, в условиях рыночных отношений она испытывает влияние спроса и предложения, сложившейся конъюнктуры рынка труда.

Организация заработной платы строится на основе следующих принципов:

дифференциации оплаты труда в зависимости от спроса и предложения;

самостоятельности предприятий в организации заработной  
платы, в установлении форм, систем и размера оплаты труда  
работника;

государственного регулирования оплаты труда;

дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда, количества и качества затраченного труда;

материальной заинтересованности работников в высоких конечных результатах труда, в признании рынком продукта труда в качестве товара;

опережении темпов роста производительности труда над ростом заработной платы;

согласовании общих условий оплаты с профсоюзами.

Различают номинальную заработную плату, т. е. ее денежный размер, и реальную заработную плату, под которой понимается определенное количество приобретаемых товаров и услуг:

Ур =



где: Ур — реальная заработная плата;

Ун — номинальная заработная плата;

Р — уровень цен на предметы потребления и услуги.

Существенное влияние на величину реальной заработной платы оказывает спрос и предложение.

Реальная заработная плата выше там, где больше спрос на рабочую силу, а предложение труда воздействует на динамику заработной платы в обратно пропорциональной зависимости.

Рынок труда стремится к такой равновесной системе, при которой совокупный спрос на каждую категорию труда будет в точности равен предложению данной категории труда. Только в этом случае устанавливается общее равновесие, которое не будет порождать тенденций к увеличению или к уменьшению различий в размерах заработной платы.

Рынок труда относится к числу самых несовершенных рынком Рабочие, как правило, не осведомлены о состоянии спроса на их труд, они не знают обо всех вакантных местах работы даже в пределах своего города.

Величина заработной платы складывается под влиянием спроса и предложения, которые, в свою очередь, зависят от количества, качества труда и условий производства.

В современных условиях предприятия, независимо от организационно-правовых форм, самостоятельно определяют формы и системы оплаты труда.

Однако пока еще отсутствуют эффективно функционирующие рыночные механизмы, под воздействием которых складываются оптимальные пропорции в заработной плате в соответствии со сложностью выполняемого труда и профессионально-квалификационными характеристиками работников. Поэтому государство осуществляет регулирование оплаты труда путем законодательного установления и изменения минимального размера оплаты труда, налогового регулировании доходов физических лиц, установления районных коэффициентов и процентов (северных) надбавок, установления государственных гарантий по оплате труда.

Одним из элементов, определяющих размер оплаты труда, является *прожиточный минимум*. Он представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Используется в качестве базы для проведения адресной социальной политики, для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального пособия по безработице и стипендий студентов.

*Минимальный размер оплаты* представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которое получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда.

*Минимальная ставка* заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

*Единая тарифная сетка* предназначена для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы и является основой тарифной системы этой сферы деятельности. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников — от рабочего низшего разряда до руководителей организаций.

При разработке единой тарифной сетки за основу приняты следующие принципы ее построения:

- Определение исходной базы на уровне не ниже минимальной  
заработной платы;

- Нарастание ставок оплаты по разрядам, обеспечивающее ма-  
териальную заинтересованность работников в труде высокой  
квалификации на основе использования соответствующих та-  
рифных коэффициентов.

В трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться более-высокие размеры оплаты, чем предусмотрено в коллективных договорах.

Низкая заработная плата отрицательно влияет на развитие экономики страны. Сокращается спрос на высококачественную, наукоемкую продукцию. При дешевой рабочей силе отпадает необходимость в техническом перевооружении, в использовании новой техники и технологии, повышении квалификации кадров.

Дифференциация заработной платы по отдельным отраслям промышленности и по профессионально-квалифицированным группам работников достигла огромных размеров, которые не всегда обосновываются объективными характеристиками работы и значимостью.

Регионы, имеющие высокую концентрацию предприятий топливно-энергетического комплекса, характеризуются высокой заработной платой, что обусловлено высокими ценами на продукцию в связи с монопольным положением отраслей и предприятий.

Регионы, где сосредоточена легкая и пищевая промышленности, находятся в бедственном положении.

Оплата труда перестала выполнять стимулирующую функцию, что проявляется в ослаблении связи между финансовым положением предприятия и уровнем оплаты труда.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все меньше выполняет свои функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда.

Выход из создавшегося положения — в усилении регулирующей роли государства в восстановлении основных функций заработной платы: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей.

**2. Формы и системы оплаты труда**

**2.1 Повременная оплата труда**

Системы повременной оплаты труда включают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты.

При *простой повременной* системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на почасовую, поденную, помесячною.

При *почасовой оплате* расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставке работника и фактического количества отработанных им часов за расчетный период:

*Зпов = Тч · Вч,*

где Зпов - общий заработок повременщика за расчетный период;

Тч - часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего;

Вч – фактически отработанное время, ч.

При *поденной* системе заработную плату рассчитывают на основе дневной тарифной ставке и фактического количества отработанных дней (смен).

*Зпов = Тд · Вдн,*

где Тд – дневная тарифная ставка;

Вдн - фактически отработанное время, дней.

При *помесячной* оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых ставок (окладов) за месяц, числа рабочих дней, предусмотренным графиком работы за месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных в данном месяце:

*Зпов = Тм : (Вг · Вф),*

где Тм – месячный должностной оклад (ставка);

Вг – время работы по графику за данный месяц,

Вф – время, отработанное фактически.

*Повременно-премиальная* система оплаты представляет собой простую повременную систему, дополненную премированием за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы. Сущность этой системы заключается в том, что в заработную плату работника сверх оплаты по тарифу (окладу, ставке) за фактическое время работы включается премия за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям.

Повременно-премиальная система применяется для оплаты труда руководителей производства, специалистов, других служащих (технических исполнителей), а также для значительного числа рабочих.

**2.2 Сдельная оплата труда**

Сдельную форму заработной платы принято подразделять на следующие системы сдельной оплаты труда:

* Прямую сдельную;
* Сдельно-премиальную;
* Сдельно-прогресивную;
* Косвенную сдельную;
* Аккордную.

В зависимости от формы организации труда эти системы, в свою очередь, могут применяться как индивидуальные и коллективные. При введении сдельной оплаты труда необходимо соблюдать определенные условия, нарушение которых может резко снизить эффективность этой формы и нанести ущерб производству (работодателю):

* Научно обоснованное нормирование труда и правильная тарификация работ в строгом соответствии с требованиями тарифно-квалификационного справочника;
* Хорошо поставленный учет количественных результатов труда, исключающих всякого рода приписки и искусственного завышения объема выполняемых работ;
* Строгий контроль за качеством выполнения работ;
* Организация производства и труда, исключающая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, материалов, инструмента, нарядов на сдельную работу и т.п.

*Расчет заработка при прямой сдельной системе*

Прямая сдельная система оплаты заключается в том, что заработок исчисляется работнику по заранее установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы). Основными элементами данной системы являются сдельная расценка, которая устанавливается на каждую определенную работу (операцию) исходя из тарифной ставки соответствующий разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

Расценки исчисляются двумя способами. В том случае, когда применяются нормы выработки (обычно в массовом и крупносерийном производстве), расценки определяются делением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на эту норму выработки:

*Ред = Тд : Нв*,

где Ред - сдельная расценка за единицу работы;

Тд - дневная тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы;

Нв - сменная норма выработки.

Если применяются нормы времени (обычно в единичном и мелкосерийном производстве), расценка рассчитывается умножением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на эту норму:

*Ред = Тч · Нвр*,

где Тч - часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы;

Нвр - норма времени на единицу продукции (выполняемых работ), ч.

Фактический сдельный заработок рабочего по прямой сдельной индивидуальной оплате труда исчисляется путем суммирования произведений соответствующей сдельной расценки на фактическую выработку рабочего по каждому виду выполняемых работ за расчетный период:

*Зсд = Ред · Оп*,

где Зсд - общий сдельный заработок;

Ред – расценка за единицу каждого (n-го) вида работ;

Оп - фактический объем выработки по каждому (n-му) виду выполненных работ

*Расчет заработка при сдельно-премиальной системе*

Сущность сдельно-премиальной системы оплаты труда заключается в том, что при ней рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы.

Премирование должно способствовать улучшению использования рабочей силы, повышению качества продукции и ее технического уровня, увеличению удельного веса высококачественной продукции в общем ее объеме. При этом должна быть обеспечена заинтересованность работников в достижении высокой эффективности производства, с тем, чтобы улучшение одних показателей эффективности не достигалось за счет ухудшения других. Важное условие применения премиальной системы оплаты состоит в том, что премия выплачивается лишь тем работникам, которые действительно оказали воздействие на достижение показателей премирования.

*Расчет заработка при сдельно-прогрессивной системе*

При сдельно-прогрессивной системе оплата рабочего в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы (а иногда в течение твердо определенного жесткого срока) – по повышенным сдельным расценкам.

Степень увеличения отдельных расценок в зависимости от уровня перевыполнения установленной исходной нормы (базы) определяется специальной шкалой, которой является важнейшим элементом этой системы оплаты. Правильное установление исходной базы в значительной степени определяет, насколько данная система будет стимулировать рост производительности труда и какое влияние она окажет на снижение затрат на единицу продукции.

Исходная база для исчисления прогрессивных доплат устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние (3-6) месяцы, но не ниже действующих норм выработки.

Срок, который вводится сдельно-прогрессивная система оплата труда, должен устанавливаться в каждом отдельном случае работодателем (руководителем предприятия) по согласованию с комитетом профсоюза исходя из производственной необходимости. Неоправданное применение сдельно-прогрессивной оплаты труда вызывает перерасход средств на заработную плату и приводи к повышению себестоимости продукции.

*Косвенная сдельная оплата*

Сущность косвенной сдельной системы оплаты состоит в том, что размер заработной платы работников, оплачиваемых по данной системе, ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. Такая система обычно применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, рабочих, занятых ремонтом оборудования).

При организации косвенной сдельной оплаты труда рабочих расценки определяются несколько по-иному, чем при прямой сдельной оплате. Основные рабочие, обслуживаемые вспомогательными, нередко выполняют разные работы и имеют различные производственные задания (или неодинаковые нормы выработки). Поэтому косвенные сдельные расценки рассчитываются дифференцированно по каждому объекту обслуживания



где - дифференцированная косвенная сдельная расценка по данному объекту обслуживания за единицу работы, выполненной основными рабочими;



- дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего, переведенного на косвенную сдельную оплату труда;



- количество объектов (рабочих, бригад), обслуживаемых по установленной норме вспомогательным рабочим;



- объем производства (или норма выработки) для данного объекта обслуживания.



Общий заработок вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе возможно определять по формуле

*Зсд. косв=Рк.с·Оп*

*Сдельный аккорд*

Аккордная система предполагает установление размера оплаты не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом. Эта система оплаты применяется для отдельных групп рабочих в целях усиления их заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, при их отсутствии – исходя из норм и расценок на аналогичные работы.

Обычно для определения общей суммы оплаты по аккордному наряду составляется калькуляция, в которой указывается полный перечень работ (операций), входящих в общее аккордное задание, их объем, расценки на одну операцию, общая стоимость выполнения всех операций, а также общий размер оплаты за выполнение всех операций аккордного задания. Он определяется путем суммирования стоимости каждого вида работ (операций), входящих в общее аккордной задание.

Обычно аккордная оплата применяется при проведении работ по ликвидации аварий, непредвиденных остановок на ремонт машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заказов. Заработок, обусловленный аккордным заданием, выплачивается независимо от сроков его выполнения.

**2.3 Бестарифная оплата труда**

В последнее десятилетие на ряду с формами и системами оплаты труда основанными на применении тарифных ставок (окладов) и расценок, получает распространение бестарифная система. Бестарифная система оплаты труда характеризуется:

* Тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы;
* Присвоением каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников;
* Присвоением работнику коэффициентов трудового участия (КТУ) в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня (на основе базового КТУ, как и в бригадных системах распределения заработка).

Индивидуальная заработная плата (ЗПі) каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. Формула ее расчета может быть представлена в следующем виде:



где - фонд оплаты труда коллектива (цеха, участка, бригады), подлежащий распределению между работниками;



- коэффициент квалификационного уровня, присвоенный і-му работнику трудовым коллективом в момент введения бестарифной системы оплаты (в баллах, долях единицах);



- количество рабочего времени, отработанного і-м работником;



- коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый і-му работнику трудовым коллективом на период, за который производится оплата;



n – количество работников, участвующих в распределении ФОТ.

При определении коэффициента квалификационного уровня () возможны два подхода:



* Исходя из соотношений в оплате труда, фактически сложившихся в период, предшествующий переходу к бестарифной системе оплаты труда;
* Исходя из соотношений в оплате труда, вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период введения бестарифной системы.

Первый подход основан на том, что фактический уровень квалификации работника наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд, а фактически полученная заработная плата:



где ЗПі – средняя заработная плата і-го работника за достаточно продолжительное время предшествующего периода;

ЗПmіn - средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты в тот же период.

Нередко коэффициенты квалификационного уровня, полученные через сопоставление индивидуальных заработков непосредственно в расчетах заработка не используются. Они служат основой для анализа и группировке работников по квалификационным должностным группам.

Второй подход исходит из предположения, что ККУі объективно определяется совокупностью таких показателей, как сложность работы, фактические условия труда на рабочем месте, сменность, интенсивность труда, профессиональное мастерство работника.

Формула расчета ККУі работника исходя из совокупности показателей, характеризующих рабочее место и индивидуальные качества работника, имеют следующий вид:

ККУi = KCPj · КУТ j · KCMij · КПМij,

КСР (сложности работ) определяется путем деления месячных тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку 1-го разряда;

КУТ (условий труда), как правило, определяется экспертно или величиной дифференцированной надбавки за условие труда;

КСМ (сменности работы) рассчитывается как соотношение суммы доплат за работу в две или три смены и базовой величины тарифной ставки 1-го разряда;

КИТ (интенсивности труда) устанавливается в пределах фактически сложившихся размеров доплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания (30-50% тарифной ставке);

КПМ (профмастерства) повышает коэффициент квалификационного уровня работника на 15-40% исходя из средних фактически сложившихся доплат за профессиональное мастерство;

j – Принадлежность характеристики к рабочему месту;

іј – принадлежность характеристики к работнику работающему на данном рабочем месте;

Государственное регулирование оплаты труда на основе бестарифных систем осуществляется посредством установления минимума заработной платы и налогообложения доходов предпринимателей и индивидуальных заработков работника.

**2.4 Система премирования работников**

Применение премиальных систем оплаты труда направлено на создание у работников материальной заинтересованности в улучшении тех показателей работы (количественных и качественных), которые не стимулируются оплатой по тарифным ставкам и окладам.

При выборе показателей премирования для определенных категорий работников прежде всего следует учитывать задачи, стоящие перед тем или иным производственным участком или пред той или другой категорией работников. Анализируя показатели работы структурных подразделений (бригад, смен, участков, отделов), администрация предприятия устанавливает те из них, которые отстают от требуемого уровня и нуждаются в улучшении. На поощрение за их выполнение и перевыполнение и направляются премии. Особое внимание при этом уделяется тем показателям, которые больше всего влияют на улучшение общих результатов работы: повышению производительности труда, улучшению качества продукции, росту объемов реализации, увеличению прибыли и повышению рентабельности производства.

Необходимо учитывать также возможности улучшения показателей премирования в существующих производственных условиях, поскольку достижения этих показателей должно быть реальной задачей для премируемой группы работников.

Следует также установить степень влияния каждой группы работников на улучшение того или иного показателя работы. Для каждой из групп может (и должен) быть избран лишь тот показатель, на который она оказывает непосредственное влияние. К количественным показателям обычно относят:

* Выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции;
* Выполнение технически обоснованных норм выработки, сменных и месячных нормированных заданий;
* Выполнение и перевыполнение заданий по повышению производительности труда;
* Освоение прогрессивных норм выработки (обслуживания), нормативов численности на основе внедрения организационно-технических мероприятий.

К качественным показателям обычно относят те из них, которые характеризуют улучшение качества не только выпускаемой продукции (работ), но и улучшение других технико-экономических показателей работы предприятия (цеха, участка, смены, бригады). Среди них: снижение трудоемкости продукции, экономия по сравнению с установленными нормативами расходования сырья, материалов, топлива, инструментов и других материальных ценностей, снижение нормируемых потерь сырья, энергии, топлива.

Для упрощения системы премирования и обеспечения ее действенности целесообразно устанавливать не более двух-трех показателей. Чтобы предотвратить улучшение одних показателей при одновременном ухудшении других, те показатели, которые могут быть ухудшена при данной системе премирования, необходимо устанавливать в качестве обязательных его условий.

Обязательным условием премирование работников за повышение качественных показателей работы является безусловное выполнение ими количественных показателей – задание по объему производства, норм выработки или нормированных заданий. Применение систем премирования за количественные показатели может быть эффективным только при установлении строгого контроля за качеством продукции (выполнения работ).

В целях обеспечения эффективности премирования необходимо, чтобы сумма поощрения составляла лишь часть денежных средств (экономии), полученных работодателем дополнительно после введения премиальных систем оплаты труда. При премировании за повышение качества продукции эти дополнительные средства могут быть получены за счет:

1. Повышения цены на ту часть первосортной продукции (более качественной продукции), на которую увеличился объем этой продукции;
2. реализации дополнительной продукции в результате выхода большего объема годной конкурентоспособной продукции;
3. экономии от сверх планового снижения себестоимости продукции;
4. сокращения потерь от брака.

Обосновывая экономическую эффективность систем премирования (размеры средств, направляемых на премии) за увеличение выпуска продукции, следует иметь ввиду, что сумма премий за выполнение задания по выпуску продукции включается в планируемый фонд заработной платы, а следовательно, в плановую себестоимость продукции. При решении вопроса об эффективности применения этой системы премирования необходимо установить экономический обоснованный размер премий за перевыполнение плана производства.

Премирование за увеличение выпуска продукции увеличивает расходы заработной платы на единицу продукции за счет выплаты премий за сверх плановый выпуск. Однако одновременно происходит сокращение условно-постоянных расходов на единицу продукции – на содержание персонала общей деятельности (управленческого, вспомогательного), на содержание зданий и сооружений, поддержание оборудования в работоспособном состоянии, его ремонт, обслуживание, наладку и т.п.

Следовательно применение премиальной системы экономически целесообразно прежде всего при условии, что экономия на условно-постоянных расходах перекрывает затраты на премирование и часть направляется на снижение себестоимости.

Максимально допустимый размер премирования за увеличение выпуска продукции можно определять по данным о структуре себестоимости продукции и о степени перевыполнения задания (плана) по объему производства:



где - максимально допустимый средний размер премирования работников за каждый процент перевыполнение задания по объему производства (процент к их основной заработной плате, на которую начисляется премия);



- доля условно-постоянных расходов в плановой себестоимости единицы продукции;



- коэффициент использования для премирования суммы экономии на условно-постоянных расходах;



- доля основной заработной платы рабочих-сдельщиков, получающих прими, в плановой себестоимости единицы продукции;



- доля основной заработной платы повременно оплачиваемых работников, получающих премии, в плановой себестоимости единицы продукции;



- коэффициент выполнения плана (задания) по выпуску продукции.



**3. Составление плана по труду**

Определение порядка оплаты труда работников зависит от организационно-правовой формы торгового предприятия. Более самостоятельны в хозяйственной деятельности предприятия частной, кооперативной формы собственности. Они сами определяют порядок оплаты труда работников, численность работающих на предприятии, размер их заработной платы.

В основу организации заработной платы работников торговли ложатся три основных принципа.

Материальная заинтересованность работников в результатах своего труда обеспечивается построением такой системы оплаты труда, при которой размеры заработков ориентируют и стимулируют работников на качественное выполнение своих обязанностей и достижение высоких конечных результатов.

Дифференциация размеров заработной платы зависит от квалификации работников, сложности выполняемых ими функций, условий их труда, разных климатических условий регионов России, удаленности отдельных районов.

В качестве основы организации заработной платы на предприятиях торговли используется тарифная система. Торговые предприятия самостоятельно разрабатывают размеры ставок и окладов, которые зависят от квалификации работника. Система дифференциации размеров оплаты труда включает в себя тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки и тарифные сетки.

Тарифная ставка (должностной оклад) — это выраженная в денежной форме нормативная величина уровня оплаты труда. В штатных расписаниях предприятий и приказах руководства по кадрам фиксируются размеры тарифных ставок (должностных окладов). Тарифные сетки устанавливают соотношения в оплате труда в зависимости от квалификационного уровня работников. В них выделено число тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, показывающих, во сколько раз оплата труда работника данного разряда выше оплаты труда, отнесенного к первому разряду.

Руководящим работникам, служащим и инженерно-техническому персоналу торговых предприятий устанавливаются должностные оклады. Размер окладов заместителей на 10—20% ниже окладов руководителей.

Для отдельных категорий работников условиями оплаты труда предусмотрены надбавки и доплаты к установленным им окладам и ставкам заработной платы.

В розничной торговле основной категорией работников являются продавцы. Оплату их труда следует устанавливать в зависимости от фактического товарооборота, обеспечивая материальную заинтересованность в увеличении количественных и улучшении качественных показателей работы.

Дополнительная часть заработной платы — это переменная величина, включающая в себя поощрительные, премиальные и прочие выплаты.

Повременная оплата труда применяется для всех категорий работников и зависит от отработанного времени и квалификации работника. Заработная плата начисляется в соответствии с тарифной ставкой (должностным окладом) за фактически отработанное время. Повременную оплату труда целесообразно использовать для тех работников, которые занимаются реализацией товара, сбыт которых нет надобности стимулировать.

Сдельная оплата труда предусматривает оплату по установленным расценкам объема выполненных работ.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда учитывает выполнение объема работ коллективом по установленным расценкам в целом. Внутри бригады работники производят индивидуальное распределение заработка самостоятельно, используя коэффициент трудового участия или коэффициент распределения заработка.

Повременная и сдельная формы оплаты труда используются в розничной торговле в сочетании с различными премиальными выплатами.

Руководитель торгового предприятия утверждает премиальное положение, где оговорены все вопросы премирования.

Согласно порядку, установленному на предприятии, заработная плата выплачивается еженедельно, два раза в месяц, ежемесячно. В день выплаты заработной платы в банк предоставляются платежные поручения на перечисление подоходного налога и платежей в пенсионный фонд, в фонды медицинского, социального страхования и занятости.

Рассмотрим составления плана по труду на примере магазина «Зима-Лето», занимающиеся продажей одежды.

**3.1 Расчет численности работников**

Отбор сотрудников является важным моментом деятельности любой организации, поскольку каждый из них является представителем фирмы.

Штат сотрудников магазина «Зима-Лето» состоит из 8 человек: директор, бухгалтер, 3 продавца-консультанта, 2 грузчика, водитель.

При отборе каждого из сотрудников учитываются следующие требования:

*Директор* – обязательно высшее образование, желательно по специальности «Менеджмент»; опыт управления персоналом не менее 1 года; коммуникабельность; порядочность; адаптивность к ситуации; знание компьютера. Ограничение по возрасту: не моложе 30 лет.

*Бухгалтер* – наличие высшего образования; опыт работы не менее 3 лет; знание общей системы налогообложения; знание программы 1С: Бухгалтерия, версия 8.0; возраст до 40 лет.

*Продавец-консультант* – опыт работы в сфере торговли; образование; коммуникабельность; внешняя привлекательность. Возраст– от 20 до 40 лет.

При отборе каждого из сотрудников учитывается уровень образования, предыдущие места работы, длительность работы на каждом из предыдущих мест работы.

Услуги охранника, уборщицы включены в стоимость арендной платы и предоставляются торговым центром. Арендная плата составляет 500,00 р. за квадратный метр в месяц.

**3.2 Составление штатного расписания, расчет фонда оплаты труда**

Штатное расписание магазина «Зима-Лето»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия | Среднегодовая численность работников | Должностной оклад в месяц | Районный коэфф.  30% | ДВ  надбавки | Сумма з\п в месяц | Сумма з\п в год |
| Директор | 1 | 10 000,00 | 3000,00 | 3000,00 | 16000,00 | 192000,00 |
| Бухгалтер | 1 | 9 000,00 | 2700,00 | 2700,00 | 14400,00 | 172800,00 |
| Продавец-консультант | 3 | 4 500,00 | 1350,00 | 1350,00 | 7200,00 | 259200,00 |
| Грузчик | 2 | 4 200,00 | 1260,00 | 1260,00 | 6720,00 | 161280,00 |
| Водитель | 1 | 4 500,00 | 1350,00 | 1350,00 | 7200,00 | 86400,00 |
| ИТОГО: | 8 |  |  |  |  | 871680,00 |

**3.4 Составление плана по труду**

Сводный план по труду и з/п

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Ед. изм. | Годовой план |
| 1 | Розничный товарооборот | Тыс. руб. | 31 122,86500 |
| 2 | Фонд оплаты труда | Тыс. руб. | 871,680 |
| 3 | Фонд оплаты труда в % к т/о | % | 2,8% |
| 4 | Численность работников | Человек | 8 |
| 5 | Производительность труда | Тыс. руб. | 108,96 |
| 6 | Средняя з\п одного работника в месяц | руб. | 6440,00 |

**Заключение**

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и трудовыми договорами [4].

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется посредством разработки и внедрения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Основным регулятором оплаты труда является система государственных гарантий, предоставляемых работникам.

В организации заработной платы применяются три основные формы: повременная и сдельная и гибкая. Повременная заработная плата начисляется работнику в зависимости от фактически отработанного времени. Сдельная заработная плата предусматривает зависимость размера заработка от количества изготовленной продукции в соответствии с установленными расценками. Гибкая заработная плата увязывается с конечным результатом.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой услуги, а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей.

В настоящее время чисто сдельная и повременная оплата труда используется крайне редко. Существующие методы оплаты труда основаны на использовании разных систем премирования. При этом показателями премирования, как правило, являются достижения или перевыполнение дневной нормы выработки, обслуживания, совмещение различных видов деятельности, уровень квалификации, а также условия труда. Системы оплаты труда должны быть в постоянном развитии.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации. -М.: Юридическая литература, 1993.- 64
2. Гражданский кодекс Российской Федерации часть. – СПб.: "Издательский дом Герда", 2002, - 576 с.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая- 9-е изд.- М.: "Ось-89", 2006 г. – 384 с. /Кодекс/.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 01.02.2002 г. /Налоги и отчетность/.
5. Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. №129-ФЗ "О бухгалтерском учете" (с изменениями и дополнениями от 23.07.1998 г., 28.03.2002г., 31.12.2002 г., 10.01.2003 г.)
6. Дудченко О.Н. ЗАРПЛАТА: расчет и учет. Учебно - практическое пособие. – М.: Издательство "Экзамен", 2004. – 192 с.
7. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях (12-е изд.) – СПб.: «Изд. дом Герда», 2004. – 768 с.
8. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебник. – М.:ИНФРА-М, 2004. – 592 с.- /Серия "Высшее образование"/.
9. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 425 с. - /Серия "Высшее образование"/.
10. Экономика торгового предприятия: Учебник для вузов / под ред. А.Гребнева. – Р-н/Д: Феникс, 1999. – 512с.