**Содержание**

Введение 3

1. Сущность и значение заработной платы. 4

2.Формы и системы оплаты труда. 7

2.1 Повременная система оплаты труда. 7

2.2 Сдельная система оплаты труда. 8

2.3 Гибкая система оплаты труда. 9

3. Организация премирования работников торговли. 11

4. Фонд заработной платы. 13

Заключение 20

Список использованной литературы 22

Приложения 23

**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.

Для повышения трудовой активности персонала используется система материального стимулирования в виде премирования за текущие результаты.

Предмет исследования - заработная плата, формы и системы оплаты труда.

Цель курсовой работы - изучение организации оплаты труда в торговле.

Задачи курсовой работы:

- раскрыть сущность заработной платы;

- характеристика видов, форм и систем оплаты труда;

- изучение организации премирования работников торговли

- изучение состава фонда оплаты труда;

**1. Сущность и значение заработной платы.**

С переходом к рыночным отношениям принципиально изменилась сущность таких понятий, как оплата труда и формирование доходов торгового предприятия.

Заработная плата — это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступает в его личное потребление. Заработная плата — это вознаграждение за труд.

Оплата труда работников — это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, но на неё воздействуют и такие рыночные факторы, как спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

Заработная плата является частью дохода собственника торгового предприятия, расходуемого для оплаты труда наёмного работника в соответствии с условиями найма. Организация заработной платы включает следующие элементы, тарифную систему, формы и системы оплаты труда.

Организация заработной платы в торговле осуществляется в соответствии со следующими функциями:

1. Стимулирующая функция оплаты труда. Этот принцип организации заработной платы предполагает установление относительного уровня заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда.
2. Регулирующая функция оплаты труда. Эта функция заключается в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости. Объективной основой реализации этой функции является принцип сегментации уровня оплаты труда, предусматривающий разграничение его по отдельным сегментам (субрынкам), т.е. группам работников, различающимся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности.
3. Воспроизводственная функция определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и его семьи. В нормальных условиях минимальный уровень оплаты труда должен соответствовать стоимости набора товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину, включая не только физиологические потребности, но и обеспечение квалификационного роста и развития творческого потенциала работника.

Дифференциация окладов в зависимости от объёмов работ, квалификации работника, условий труда. Дифференциация оплаты труда тесно связана с сегментацией рынка труда, регулирующей уровень оплаты труда различных категорий работников.

Заработная плата делится на четыре вида: основная, дополнительная, номинальная и реальная:

Основная заработная плата начисляется за фактически проработанное время и выполненные на предприятии работы. Дополнительная – это заработная плата, которая выплачивается за неотработанное время: оплата очередных и дополнительных отпусков; выходное пособие; оплата льготных часов подросткам; компенсация за неиспользованный отпуск и другое. Номинальная заработная плата – это денежная заработная плата, это та сумма денег, которую получает работник.

Номинальная заработная плата может отражать явления с разным социально – экономическим содержанием: куплю – продажу рабочей силы, оплату услуг, распределение по труду. Реальная заработная плата – это то количество товаров и услуг, которое работник может приобрести на свою номинальную заработную плату. Выделяют следующие факторы, которое определяют уровень заработной платы:

1)размер номинальной заработной платы;

2)уровень цен на товары массового потребления и услуги;

3) размер взимаемых налогов.

В условиях различных организационно-правовых форм собственности торговые предприятия получили право самостоятельно выбирать порядок оплаты труда.

**2. Формы и системы оплаты труда.**

Широкое распространение получили три основные формы оплаты труда: повременная, сдельная и гибкая заработная плата (рис1).

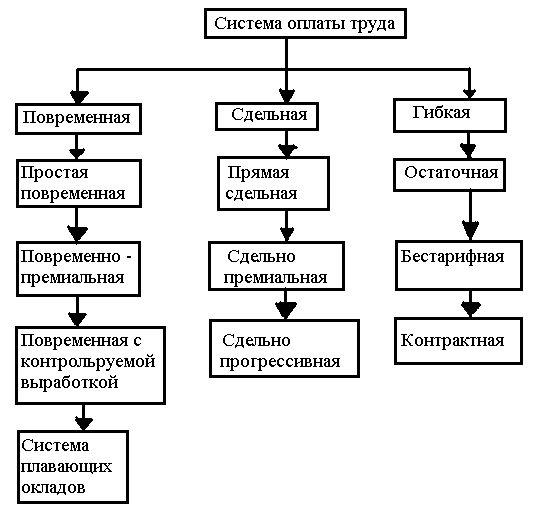


Рис. 1 Формы и системы оплаты труда.

**2.1 Повременная система оплата труда**

При повременной оплате заработная плата работнику начисляется в соответствии с окладом за фактически отработанное время.

В основе повременной оплаты труда лежит принцип зависимости величины заработной платы от количества отработанного времени. Однако в силу того, что труд может быть простым и сложным, необходимо нормирование труда, с помощью тарифной ставки (показатель уровня оплаты труда в час) и тарифной сетки (шкала, определяющая дифференциацию тарифной части заработной платы в зависимости от квалификации).

Заработная плата работника при простой повременной системе определяется как оплата труда по твёрдой ставке за проработанное время в данном периоде. При повременно-премиальной системе предусматриваются дополнительные выплаты к основной ставке заработной платы в виде премии. Повременная оплата с контролируемой выработкой предусматривает изменение тарифной ставки, её уменьшение или увеличение в зависимости от норм выработки, трудовой дисциплины, торгово-технологических факторов.

При системе плавающих окладов в конце месяца с учётом результатов финансовой деятельности устанавливаются новые должностные оклады. Размер окладов повышается или понижается в зависимости от роста (или снижения) установленных показателей деятельности (это может быть товарооборот, или доход).

Применение повременной заработной платы наиболее эффективно при следующих обстоятельствах:

- функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;

- первоочередное значение приобретает качество продукции и срок исполнения;

- на предприятии функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным режимом;

- трудно или невозможно определить количественный результат;

- работа не однородна по своему содержанию и переменна во времени.

У нас в промышленности повременная заработная плата преобладает в следующих отраслях: электроэнергетике (доля повременной заработной платы труда составила 98%); нефтедобывающей и нефтеперерабатывающей (87%); химической и нефтехимической (63%).

**2.2 Сдельная система оплаты труда.**

Сдельная система представляет собой оплату в зависимости от объёма работ по установленным расценкам.

Сдельная оплата труда в зависимости от способа учёта выручки и поощрения имеет следующие системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, комиссионную.

При прямой сдельной системе заработная плата работника оплачивается по неизменной расценке. Общий заработок работника определяется путём умножения сдельной расценки на сумму или количество реализованных товаров. Плюсом системы является личная заинтересованность отдельного работника, минусом то, что не заинтересовывает работника в повышении эффективности работы всего предприятия.

При сдельно-премиальной системе работник сверх заработков по сдельным расценкам получает премию.

Премия обычно устанавливается за достижение определенных показателей. Эти показатели должны быть доведены до каждого исполнителя. Важно проследить, чтобы вновь принятые рабочие были проинформированы об этом. Кроме того, должен быть установлен размер премии за выполнение или перевыполнение показателей

При сдельно-прогрессивной системе труд работника в пределах установленного планового задания оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при его перевыполнении – по повышенным расценкам.

Аккордная система оплаты труда – это оплата на основе договора, который устанавливает общую сумму заработка за определенный объем, срок и качество выполненных работ.

Каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной. Коллективная (бригадная) оплата труда по сдельным расценкам – это оплата за коллективно выполненную работу. Коллективная (бригадная) сдельная оплата наиболее эффективна в магазинах (отделах, секциях) с численностью не менее шести человек, с относительно постоянным потоком покупателей и устойчивым ассортиментом.

Применение сдельной заработной платы наиболее эффективно при следующих обстоятельствах:

- имеется необходимость в увеличении количества продукции;

- результат производственной деятельности зависит от индивидуальных усилий рабочего;

- имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;

- необходимо в данном производственном подразделении (участке или цехе) увеличить выпуск продукции, чтобы не сдерживать процесс производства в других взаимосвязанных подразделениях.

При применении сдельной формы оплаты необходимо учитывать, что увеличение выпуска продукции может привести к ухудшению качества продукции и к ухудшению обслуживания оборудования, нерациональному использованию ресурсов, нарушению техники безопасности и т.п.

**2.3 Гибкая система оплаты труда.**

В последнее время получили широкое распространение гибкие системы, в которых заработная плата увязывается с конечным результатом.

Гибкие системы оплаты труда в современных условиях тесно увязываются с конечными результатами деятельности предприятия.

Широко применяется остаточная система, при которой заработная плата работников находится в тесной связи с суммой полученной прибыли как в отдельном подразделении (отделе, секции), так и в целом на предприятии. Такая система оплаты труда способствует возникновению профессиональной конкуренции между работниками, что повышает культуру обслуживания.

Остаточная система применяется на предприятиях, где есть структурные подразделения. Для каждого подразделения главный бухгалтер в отчётном году определяет норму прибыли. Денежные средства, полученные сверх этой нормы, распределяются между сотрудниками отдельных подразделений.

Контрактная система предусматривает заключение трудового контракта. Кроме размера тарифной ставки, в трудовом контракте могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за знание иностранных языков, за отклонение от нормальных условий труда. Бестарифная система применяется в хорошо организованном коллективе. Каждому работнику присваивается коэффициент оплаты труда, который учитывает его квалификацию и результативность работы в коллективе при выполнении определённого объёма работ.

На большинстве предприятий основой для начисления заработной платы является тарифная система, особенно её такие элементы, как тарифная ставка и тарифные сетки.

Тарифная ставка — это размер оплаты труда различных групп и категорий, рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда.

Тарифные сетки служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент позволяет определять соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполняемой работы.

**3. Организации премирования работников торговли.**

Премия – это доплата стимулирующего или поощрительного характера к основному заработку работника. Чтобы премии учитывались при налогообложении, они должны быть предусмотрены в трудовом или коллективном договоре с сотрудниками. Например, в трудовом договоре может быть предусмотрено, что по итогам работы за месяц сотруднику полагается премия в размере 30 процентов оклада. В этом случае сумма премии уменьшает прибыль.

Помимо прямого указания на выплаты, которые полагаются сотруднику, в трудовом (коллективном) договоре могут быть ссылки на внутренние документы фирмы, которые регламентируют оплату труда (например, Положение о премировании, Положение о надбавке за выслугу лет и т. д.). В такой ситуации сумма премии также уменьшает облагаемую прибыль.

Общий порядок выплат.

Премирование может быть двух видов:

1.Премирование стимулирующего характера, которое предусмотрено системой оплаты труда. Согласно статье 144 Трудового кодекса, работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Эти системы могут устанавливаться также коллективным договором. При этом принятая в организации премиальная система оплаты труда должна предусматривать выплату премий определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования. Если эти требования соблюдаются, то сумма премии уменьшает облагаемую прибыль фирмы.

2. Премирование (поощрение) отличившихся работников вне систем оплаты труда. Согласно статье 191 Трудового кодекса, работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Работникам могут выплачиваться разовые премии:

– за повышение производительности труда;

– за безупречное исполнение трудовых обязанностей;

– за улучшение качества продукции и т. д.

Если выплата премий за те или иные показатели предусмотрена Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о премировании, коллективным или трудовым договором, то сумма премии уменьшает облагаемую прибыль. Если нет, сумма премии при налогообложении прибыли не учитывается.

Размер премии каждому работнику за определенный период устанавливается в приказе руководителя фирмы. При этом он учитывает:

– личный вклад работника в деятельность фирмы;

– результат работы подразделения, в котором выполняет трудовые обязанности работник;

– результат деятельности фирмы.

Сумма премии может определяться на основании Положения о премировании, принятого в организации. В этом Положении должны быть предусмотрены:

– показатели премирования;

– условия премирования;

– размеры и шкала премирования;

– круг премируемых работников;

– источник премирования.

На основании Положения о премировании у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплаты премии, а у работодателя – обязанность выплатить премию.

**4. Фонд заработной платы.**

Все начисленные предприятием выплаты работникам являются его затратами на оплату труда, образуя фонд заработной платы. Фонд заработной платы состоит из трёх разделов: фонд заработной платы; выплаты социального характера; расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Фонд заработной платы, который используется для исчисления средней заработной платы в целом по предприятию, определяется независимо от источников выплаты денежных сумм. Фонд заработной платы включает:

Оплаты за отработанное время;

Оплату за неотработанное время (отпуск, оплата простоев не по вине работников, выходное пособие и так далее);

Выплаты на питание, жильё, топливо;

Единовременные поощрительные выплаты.

В состав единовременных поощрительных выплат включена материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников, так как она носит премиальный характер, в отличие от материальной помощи, предоставляемой отдельным работником по семейным обстоятельствам.

Из фонда заработной платы при исчислении размера средней заработной платы исключаются:

1. Надбавки за подвижный и разъездной характер работы, полевое довольствие;

2. Стоимость форменной одежды и обмундирования, предоставленных отдельным категориям работников в соответствии с законодательством (или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам). Эти затраты рассматриваются аналогично затратам на спецодежду икомандировачные расходы как затраты, связанные с необходимостью производственного процесса. Кроме того, сейчас иногда трудно отличить спецодежду от форменной.

3. Компенсации женщинам, находящимся в частично, оплачиваемом отпуске по уходу за ребёнком.

4. Выходное пособие при прекращении трудового договора с работником.

5. Оплата стоимости проезда работников Крайнего Севера к месту отдыха и обратно в соответствии с законодательством.

Для того, чтобы правильно рассчитать фонд оплаты труда, необходимо знать, какие виды оплаты труда относятся на себестоимость продукции, поскольку имеются затраты на оплату труда работников, которые не включаются в издержки обращения и, следовательно не учитываются при расчёте налога на превышение налога оплаты труда.

В элементе издержек обращения «Затраты на оплату труда» отражаются расходы предприятия на оплату труда основного производственного персонала. В эти суммы входят премии за производственные результаты, стимулирующие и компенсационные выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, предусмотренных законодательством, а также затраты на оплату труда не состоящих в штате предприятия работников, занятых основной деятельностью.

В состав затрат на оплату труда, учитываемых в издержках обращения торгового предприятия включают:

выплаты заработной платы за фактически сделанную работу исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов;

выплаты стимулирующего характера по системным положениям: премии за производственные результаты, в том числе по итогам за год, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие трудовые достижения;

выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, за расширение зон обслуживания, совмещение профессий, за вредные условия труда;

оплата очередных и дополнительных отпусков и денежных компенсаций за неиспользованный отпуск;

выплаты за высвобождение с предприятий в связи с реорганизацией и сокращением численности штатов;

единовременные вознаграждения за выслугу лет, надбавки за стаж работы;

оплата труда работников несписочного состава за работу по договору;

В издержки обращения не включаются следующие выплаты работникам предприятия, а также затраты связанные с их содержанием:

материальная помощь, беспроцентная ссуда на улучшение жилищных условий;

оплата дополнительно предоставляемых по коллективному договору отпусков работникам;

компенсационные выплаты в связи в связи с повышением цен производимых сверх индексации доходов;

компенсация удорожания стоимости питания в столовых, буфетах, профилакториях предоставление его по льготным ценам или бесплатно, а также детям, находящимся в детских дошкольных учреждениях, санаториях и оздоровительных лагерях;

надбавки к пенсиям, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда;

оплата путёвок на лечение и отдых, экскурсий и путешествий, занятий в спортивных секциях, кружках, клубах, посещение культурно-зрелищных и спортивных мероприятий;

другие виды оплат не связанные непосредственно с оплатой труда.

В издержки обращения не включаются затраты связанные с предоставлением работникам предприятия дополнительных льгот сверх нормативов, предусмотренных действующим законодательством и директивными и нормативными актами. Эти затраты возмещаются за счёт прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

В фонд оплаты труда включаются денежные суммы независимо от источника их финансирования (премии и другие виды оплаты труда, начисленные из центрального фонда социального развития или из других источников).

**Заключение.**

Заработная плата – часть национального дохода, выраженная в денежной форме, которая поступает в личное распоряжение работников для удовлетворения их материальных и культурных потребностей в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Сущность заработной платы проявляется в ее основных функциях: воспроизводственной, предусматривающей обеспечение работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами; регулирующей, которая воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости; стимулирующей, которая устанавливает зависимость заработной платы работников от их трудового вклада и от результатов деятельности предприятия.

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. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

**Список литературы**

1.КондраковН.П. «Бухгалтерский учет» М: «Перспектива»-2006

2. Шишкин А. Ф. Экономическая теория: Учебное пособие для вузов. Кн. 2. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1996. – 352с.

3.Экономика торгового предприятия: Учебник для вузов / под ред. А.Гребнева. – Р-н/Д: Феникс, 1999. – 512с.

4.Экономика предприятия: Учебник для вузов / под ред. Н.А. Сафронова. – М.: Юрист, 1998. (с. 160 – 168, 170)

5. Л. И. Калинина и другие. Экономика и организация деятельности торгового предприятия. Москва, ИНФРА-2001 год.

6. Отдел статистики по Курганской области.