**Содержание**

Введение

1. Экономическое содержание оплаты труда в торговле и пути ее совершенствования

1.1 Оплата труда в торговле: понятие, сущность и регулирование в современных условиях

1.2 Состав заработной платы работников предприятия торговли и показатели эффективности ее использования

1.3 Основные направления совершенствования оплаты труда в торговле

2. Изучение и анализ показателей, формирующих оплату труда на торговом предприятии

2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности торгового предприятия

2.2 Изучение систем оплаты труда, применяемых на торговом предприятии ООО «Мечта Плюс»

3. Анализ состояния и оценки оплаты труда, применяемой на предприятии торговли ООО «Мечта Плюс»

3.1 Анализ состава и структуры заработной платы на торговом предприятии ООО «Мечта Плюс»

3.2 Оценка эффективности использования заработной платы на предприятии торговли ООО «Мечта Плюс»

3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию оплаты труда на торговом предприятии ООО «Мечта Плюс»

Заключение

Библиографический список

**Введение**

С переходом к рыночным отношениям принципиально изменилась сущность таких понятий, как оплата труда и формирование доходов торгового предприятия. Заработная плата является частью дохода собственника торгового предприятия, расходуемого для оплаты труда наёмного работника в соответствии с условиями найма. Именно у работодателей особенно внебюджетного сектора экономики, имеются широкие полномочия по организации заработной платы. Они самостоятельно разрабатывают и применяют условия оплаты труда, которые не должны нарушать государственные минимальные гарантии, предусмотренные нормативными актами законодательных органов государства. В рыночной экономике предприятие самостоятельно выбирает формы и системы заработной платы, обосновывает системы мотивации труда, устанавливает режим труда и отдыха работников, другие показатели трудовых отношений. Все это фиксируется в трудовых договоренностях и иных локальных документах без ущемления минимальных гарантий государства в области труда и оплаты [14. С.85].

Целью данной курсовой работы является изучение оплаты труда на предприятии торговли и оценка эффективности её использования на материалах ООО «Мечта плюс».

Для достижения поставленной цели в ходе выполнения курсовой работы будет выполнен ряд задач:

- изучение оплаты труда в торговле: понятие, сущность и регулирование;

- изучение состава заработной платы работников предприятия торговли и показателей эффективности ее использования;

- изучение основных направлений совершенствования оплаты труда в торговле;

- составление краткой организационно-экономической характеристики деятельности торгового предприятия;

- изучение систем оплаты труда, применяемых на предприятии торговли;

- проведение анализа состава и структуры заработной платы на торговом предприятии;

- оценка эффективности использования заработной платы на торговом предприятии;

- разработка мероприятий по совершенствованию оплаты труда на торговом предприятии.

Теоретической основой курсовой работы являются работы отечественных и зарубежных экономистов по изучаемым вопросам и проблемам, законодательство РФ и его структур, данные Госкомстата РФ, в том числе по Красноярскому краю, официальные инструктивно-методические материалы, публикации в периодической печати и научно-практических конференций, а также материалы собственных исследований.

Методологической основой написания курсовой работы является использование в процессе проводимых исследований совокупности различных методов: метода анализа и синтеза, группировки и сравнения, экономико-статистических, экономико-математических методов.

Предметом исследования в курсовой работе явилась оплата труда на предприятии торговли и оценка эффективности ее использования. Объектом исследования в работе служит конкретное предприятие торговли – ООО «Мечта плюс», осуществляющее свою деятельность в г. Заозерном и реализующее продовольственные товары.

Курсовая работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений.

**1. Экономическое содержание оплаты труда в торговле и пути ее совершенствования**

**1.1 Оплата труда в торговле: понятие, сущность и регулирование в современных условиях**

За свою работу – произведенную продукцию, проданные товары или оказанные услуги – работник получает заработную плату. Это плата работнику за результат труда, который в случае признания его обществом может принести собственнику капитала прибыль.

С экономической точки зрения условиями товарности (купли – продажи) рабочей силы выступают:

* отчуждение средств производства от работника;
* невозможность его существования без средств жизни деятельности;
* свобода работника как гражданина общества;
* потребность собственника капитала (работодателя) в рабочей силе и наличие у него средств для оплаты наемного труда.

В настоящее время нет однозначного, а тем более стандартного определения заработной платы как экономической категории. Наиболее часто употребляемые понятия заработной платы, сложившиеся на рынке труда[8. С.176]:

Заработная плата – цена труда, изменяющаяся под воздействием рыночных факторов – спроса и предложения [25. С.136].

Заработная плата есть денежное выражение стоимости товара «рабочая сила», величина которого определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением [16. С.237].

Заработная плата как форма цены рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия. [11. С.35].

В статье 129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) определение таких понятий, как «заработная плата» трактуется следующим образом.

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

Для наемного работника заработная плата является платой и вознаграждением за результат труда, что определяет ее предназначение (функции). Заработная плата в обществе выполняет следующие функции:

Воспроизводственная функция. Она определяет уровень оплаты труда, необходимый для удовлетворения основных жизненных потребностей работника и его семьи. В ней реализуется экономический закон возвышения потребности. Размер заработной платы должен быть достаточным для использования ее работником на восстановление энергозатрат своего организма и увеличение потенциала своей работоспособности.

Стимулирующая (мотивационная) функция. Ее сущность состоит в установлении количественной зависимости между размерами оплаты и количеством, качеством и результатом труда торговых работников. Реализуется стимулирующая функция посредством объединения норм труда (норма выработки, норма времени и т.д.) и норм оплаты (тарифных ставок, расценок и т.п.) в конкретные системы заработной платы. При этом системы заработной платы, базируясь на нормах труда и нормах оплаты, обеспечивают изменение уровня оплаты труда в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников. Она играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Так как именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, то ее стимулирующее воздействие на развитие предприятия является определяющим. Умелое использование стимулирующей функции превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности работы и экономического роста.

**Учетная функция**. Она характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены товара, его долю в совокупных издержках, связанных с реализацией товаров и услуг.

**Регулирующая функция**. С одной стороны, являясь одним из важнейших элементов денежных доходов населения, а через него и активно воздействует на объем, структуру и динамику производства и в значительной степени на инвестиционную политику. С другой стороны, выступая как, составная часть издержек работодателя на рабочую силу, заработная плата влияет на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда.

**Социальная функция**. Суть ее состоит в том, что заработная плата должна обеспечивать минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей.

Каждая функция как часть единого целого – заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, такие функции, как учетная, воспроизводственная, стимулирующая, одновременно играют социальную роль. В свою очередь, в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетная функции заработной платы [24. С.12-13].

Необходимо отметить, что в настоящее время в России ни одна из функций не реализуется в полной мере, и в этом смысле можно говорить о невыполнении заработной платой своей роли как экономической категории – цены рабочей силы. Это связано, прежде всего, с неразвитостью российского рынка труда.

Все начисленные предприятием выплаты работникам являются его затратами на оплату труда, образуя фонд заработной платы. Фонд заработной платы состоит из четырех видов заработной платы: основная, дополнительная, премии и вознаграждения, социальные выплаты (входящие в состав заработной платы).

Организация труда – это планомерная и обоснованная система привлечения работников предприятия к труду [9. С.12].

Таким образом, под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества труда с размерами его оплаты.

Для того чтобы способности работников были реализованы, а труд эффективен, работа на торговом предприятии должна быть определенным образом организована, а между ценой рабочей силы и показателями, характеризующими эффективность деятельности торгового работника, должна быть установлена определенная взаимосвязь, которая и является предметом организации заработной платы на предприятии.

Организация заработной платы призвана обеспечивать мотивацию трудового поведения работников, заинтересовывать их трудиться на данном предприятии, использовать личностный потенциал для улучшения своих и коллективных показателей работы.

Наиболее характерные принципы организации заработной платы:

1. Гибкая заработная плата означает, что она подвержена изменениям под влиянием внешних и внутренних факторов. Такая заработная плата испытывает влияние конкурентных, рыночных механизмов, в том числе на рынке рабочей силы.

2. Простота, ясность и доступность систем оплаты труда: работник должен понимать, за что, за какие качественные и количественные показатели его заработная плата может быть снижена или повышена.

3. Оплата труда должна обеспечивать опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы – таким путем обеспечивается соблюдение оптимальных пропорций между потреблением и накоплением, между ускоренными темпами расширенного воспроизводства и повышением уровня жизни народа. Но если заработная плата будет расти быстрее, чем производительность труда, или такими же темпами, накопление станет меньше требуемых размеров, вследствие чего снизятся темпы расширенного воспроизводства и будут ликвидированы условия для дальнейшего повышения заработной платы.

Если заработная плата будет расти быстрее или так же как производительность труда, средства Фонда накопления станут ниже требуемых размеров, вследствие чего снизятся темпы расширенного воспроизводства и будут ликвидированы условия для дальнейшего роста заработной платы.

4. Равная оплата за равный труд: труд одинаковый в своих качественных и количественных показателях оплачивается одинаково независимо от национальности, пола, возраста, отношения к религии и др.

5. Принцип всесторонней дифференциации оплаты труда выражается в том, что более квалифицированный и сложный труд, затраченный в менее благоприятных условиях, резко отличающихся от нормальных, оплачивается выше.

6. Устойчивый рост номинальной и реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Но такая возможность должна быть увязана с результатами деятельности торгового предприятия, с эффективностью труда его работников.

7. Принцип материальной заинтересованности работников в результатах своего труда является одним из основных в современной экономике. Формами его реализации выступают многочисленные и разнообразные системы заработной платы, применяемые на предприятиях. Через личные результаты работы и через соответственное увеличение получаемой заработной платы работник способствует укреплению конкурентоспособности предприятия, на котором он работает, и укреплению экономики в целом[10. С.24] .

В условиях различных организационно-правовых форм собственности торговые предприятия получили право самостоятельно выбирать порядок оплаты труда. Состав организации заработной платы покажем на рис.1.

заработная плата работник торговля

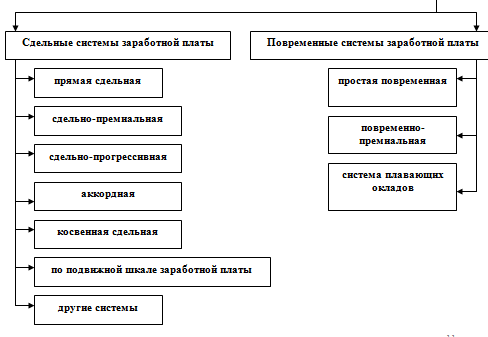
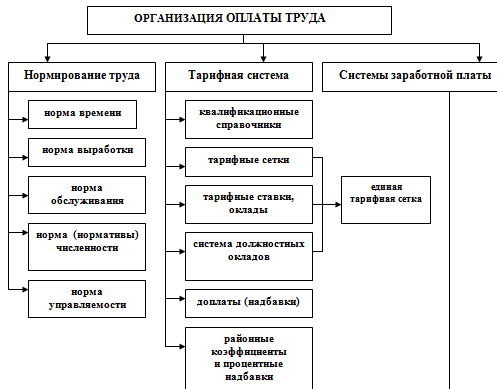


Рисунок 1 – Основные элементы организации заработной платы торгового предприятия [24. C.50]

**1.2 Состав заработной платы работников предприятия торговли и показатели эффективности ее использования**

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

1. Основная заработная плата – главный элемент заработной платы. Она начисляется в зависимости от принятых на предприятии торговли систем оплаты труда. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта.

При повременных системах оплаты труда заработная плата начисляется за фактически отработанное время на основании табелей учета рабочего времени.

При сдельных системах оплаты труда зарплата работникам начисляется за фактически выполненную работу по сдельным расценкам. Отсюда их название – тарифная заработная плата или оплата по тарифу. Размер основной заработной платы устанавливается с учетом квалификации работников, сложности выполняемых ими работ, условий труда.

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 командировочные расходы как затраты, связанные с необходимостью производственного процесса. Кроме того, сейчас иногда трудно отличить спецодежду от форменной.

2. Дополнительная заработная плата включает различные виды выплат сверх основной заработной платы, установленные действующим законодательством и не связанные с фактически отработанным работниками временем на предприятии торговли. Она начисляется на основании документов, подтверждающих право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся следующие:

* оплата основного (очередного), дополнительного или учебного отпусков;
* компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;
* выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы;
* оплата времени выполнения государственных обязанностей;
* доплата подросткам за сокращенное рабочее время;
* прочие виды выплат, согласно действующему законодательству.

заработной платы; выплаты социального характера.

3. Премии, вознаграждения, надбавки, доплаты связаны с достижением дополнительных результатов труда по сравнению с предусмотренными нормами.

4. Социальные выплаты, входящие в состав заработной платы. Это относительно небольшой, но самостоятельный элемент заработной платы, который включает полную или частичную оплату расходов по следующим статьям:

* материальная помощь отдельным работникам;
* оплата стоимости питания;
* средства на возмещение расходов по оплате жилья;
* стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива;
* прочие социальные выплаты, входящие в состав заработной платы.

Социальные выплаты осуществляются из прибыли предприятия торговли и имеют целью обеспечить социальные гарантии и блага для работников за счет предприятия.

В составе заработной платы выделяют постоянную (тарифную или гарантированную) и переменную части. Постоянная часть – основной элемент заработной платы – оказывает относительно устойчивое влияние на размер заработной платы наемного работника и выражается тарифными ставками и должностными окладами. Переменная часть заработной платы отражает различия в индивидуальных результатах трудовой деятельности и выступает в форме премий, надбавок и доплат к основной части заработной платы.

Постоянная часть заработной платы практически неизменна и выплачивается работнику за средние условия труда. Поэтому в ней заключен сильный стимул к труду, вызывающий заинтересованность работника увеличить размер своей заработной платы. Таким образом, с точки зрения стимулирования труда, имеет значение соотношение постоянной и переменной частей заработной платы.

При низкой доле постоянной части в заработной плате возможны:

* обесценение значимости квалификации работника;
* появление субъективизма в оплате труда;
* отказ от применения норм труда.

С развитием и расширением предпринимательства и рыночных отношений в России возникает необходимость исследования эффективности заработной платы. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли.

Эффективность – сравнение результатов (в том числе побочных и косвенных) хозяйственной деятельности с затраченными ресурсами: трудовыми, материальными, природными и т.д. [33. С.655].

Эффективность заработной платы может быть охарактеризована системой показателей, которая позволяет избежать опасности одностороннего и неполного отражения деятельности предприятия.

Основными показателями, оказывающими влияние на размер оплаты труда в торговых предприятиях являются: оборот розничной торговли, численность работников, производительность труда, фонд заработной платы.

Представим показатели эффективности использования заработной платы на предприятиях торговли.

Таблица 1 – Показатели эффективности использования заработной платы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | | Методика расчета |
| А | | В |
| Зарплатоотдача (Зо) - показатель стимулирования товарооборота | | где  Р – объем товарооборота, тыс. руб.;  ФЗП – фонд заработной платы торгового предприятия, тыс. руб. |
| Зарплатоемкость (Зе): | |  |
| Уровень заработной платы в процентах к товарообороту (Уз) | |  |
| Фонд заработной платы на одного работника (Кр) | | где  - среднесписочная численность работников торгового предприятия |
| Коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы (Кс) | | где  ТРпт – темп роста производительности труда (в сопоставимых ценах), %;  - темп роста средней заработной платы (в сопоставимых ценах |
| Интегральный показатель эффективности использования заработной платы (Кинт.з.) |  | |

Для общей оценки использования зарплатоотдачи и коэффициента эффективности использования заработной платы рассчитывают интегральный показатель.

Повышение эффективности использования заработной платы заключается в том, чтобы увеличение заработной платы сопровождалось опережающим улучшением таких экономических показателей как объем товарооборота и прибыль предприятия

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата (Зн) – это величина заработной платы, получаемой работником в действующих денежных единицах. Реальная заработная плата (Зр) – это совокупность материальных благ и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату при данном уровне цен на товары и тарифов на услуги.

Реальная заработная плата определяется, как номинально полученная заработная плата минус уплаченные налоги (Н), поделенная на индекс цен на потребительские товары и тарифов на услуги (Jц):

(1)



Превышение темпов прироста потребительских цен над темпами прироста номинальной заработной платы может привести к снижению реальной заработной платы [24. С.16-18].

**1.3 Основные направления совершенствования оплаты труда в торговле**

В последнее время в сфере торговли и услуг все чаще стали использовать оплату труда на комиссионной основе, на основе ставок трудового вознаграждения, на базе плавающих окладов.

При оплате на комиссионной основе устанавливается фиксированная доля дохода от реализации продукции и услуг. Трудовое вознаграждение используется в фирмах, специализирующихся на оказании услуг сервисного типа, занятых консалтингом или инжинирингом. Ставки устанавливаются в процентах (35-40%) от платежей за услуги в зависимости от качества выполнения работы и соблюдения графика обслуживания. Плавающие оклады формируются путем корректировки действующего оклада в зависимости от производительности труда и качества работника.

Новая форма оплаты труда - это мультиквалификационная заработная плата. Уровень оплаты определяется знаниями и умениями работников, разнообразием их профессиональных навыков. В ее основе - средняя почасовая оплата труда, которая может быть увеличена в соответствии с повышением работником своей квалификации, как при выполнении основных обязанностей, так и при освоении других видов деятельности. Для осуществления этой формы необходимо предоставить работникам возможность для подготовки и повышения квалификации, а также определить методы объективной оценки уровня их квалификации.

Кроме тарифных и безтарифных систем в условиях перехода к рыночной экономике все чаще применяются с учетом зарубежного опыта такие системы, как участие в прибылях, система бонусов, участие в акционерном капитале, оплата транспортных расходов, прикрепление транспортных средств к руководящим работникам, программы медицинского обеспечение, обучения, страхования, льготы, компенсации. Многие из этих систем направлены на стимулирование престижности труда, инициативы, творческой активности.

Партисипативное управление является сравнительно новым способом управления персоналом организаций в нашей стране. Оно предусматривает объединение мотивационного вознаграждения с участием в управлении производством и подразумевает программы вознаграждения за труд, направленные на усиление внутренней мотивации и заинтересованность работников в трудовом процессе путем расширения их полномочий в деятельности фирмы.

В отличие от большинства систем оплаты труда, построенных на учете индивидуального вклада работников фирмы, партисипативное управление базируется на признании взаимных интересов всех членов фирмы, что способствует интеграции этих интересов и увеличению заинтересованности работников в результатах труда. Наиболее распространенными формами партисипативного управления являются: участие работников в прибылях и собственности и участие работников в управлении.

Участие работников в прибылях и собственности представляет собой программу их мотивирования путем распределения некоторой части прибыли фирмы между ними либо по итогам работы в форме обусловленных выплат (премий), либо по истечении определенного срока в соответствии с соглашениями о доверительном управлении принадлежащими работникам акциями. Эта форма партисипативного управления наиболее эффективна в быстрорастущих фирмах, получающих высокие прибыли, благодаря чему появляется возможность устанавливать существенные поощрения для работников.

Кроме этого, такой вид управления признается эффективным, когда применяется для тех менеджеров и специалистов, которые своими решениями существенно влияют на деятельность фирмы. Для фирмы эта форма дает дополнительный эффект, так как позволяет изменять размеры заработной платы в ходе приспособления к конъюнктуре рынка. Если прибыль фирмы снижается, то это позволяет ей обоснованно снижать выплаты работникам, и наоборот.

Участие работников в управлении - это программа мотивирования их путем предоставления возможности участвовать в обсуждении и принятии решений по деятельности фирмы. Схемы такого участия осуществляются на разных организационных уровнях. На уровне рабочих групп участие в управлении осуществляется посредством обсуждения и выработки решений членами этих групп в рамках представленных полномочий (кружки качества в Японии). На других, более высоких организационных уровнях используется принцип представительства, в ряде стран закрепленный законодательно. В Германии работники включаются в наблюдательные советы и правления. Участие в профсоюзной деятельности позволяет определять социальную и кадровую политику предприятия.

Использование схем участия в управлении может вызывать такие проблемы, как издержки на координацию и распределение работы (обсуждения, собрания); "размывание" ответственности в ходе коллективной разработки решений; изоляция группы от других рабочих групп, вызывающая конфликты и сбои в работе фирмы. Помимо этого работникам трудно связать собственные трудовые усилия с результатами деятельности фирмы.

Преимуществами партисипативного управления являются преодоление отчужденности работников от результатов труда и укрепление сплоченности членов коллектива предприятия; повышение информированности работников о деятельности фирмы, что способствует росту ее эффективности и устранению конфликтных ситуаций; повышение макроэкономической и макросоциальной стабильности в обществе.

Анализ структуры денежных доходов за последние годы в России показывает, что основные составляющие денежных доходов - реальные доходы от оплаты труда, пенсии и другие социальные выплаты снизились [13]. Практически весь прирост реальных денежных доходов приходится на доходы от предпринимательской деятельности, участия в прибылях, операций с недвижимостью и кредитно-финансовых операций. Подавляющую часть таких доходов получает ограниченный круг населения.

В оплате труда сохраняются, а зачастую и обостряются недостатки, проявившиеся в ходе реформирования экономики: крайне низкий уровень заработной платы, чрезмерная отраслевая и региональная дифференциация заработной платы, отсутствие связи оплаты труда и результатами работы, хронические задержки выплат заработной платы во многих организациях.

Деформация на рынке рабочей силы приводит к тому, что за равный труд платится неравная заработная плата, неквалифицированный труд оплачивается зачастую выше квалифицированного, разрушается инженерно-техническое ядро трудового потенциала.

Усиление дифференциации в оплате труда было бы целесообразным в условиях общего роста уровня жизни населения. Но когда встает вопрос об элементарном выживании основной части работников (населения), такая дифференциация вряд ли может быть оправданной. Главным фактором роста заработной платы стал не рост эффективности производства, а темпы инфляции. Размер оплаты все в большей степени определяется не количеством и качеством произведенных товаров, квалификацией персонала, а главным образом монополизированностью отраслей и организаций и соответственно различными возможностями при определении цен на продукцию.

Таким образом, в перспективе наиболее актуальным является вопрос об уровне минимальной заработной платы и порядке ее индексации примерно на уровне прироста потребительских цен.

В сфере торговли и услуг на уровне законодательства предполагается перейти к поэтапному ослаблению налоговой нагрузки на фонды потребления и налогообложения индивидуальных заработков работников и их доходов от участия в прибылях. При этом система налогообложения должна принять скорее регулирующий, чем фискальный характер.

**2. Изучение и анализ показателей, формирующих оплату труда на торговом предприятии**

**2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности торгового предприятия**

Полное фирменное название: Общество с ограниченной ответственностью "Мечта плюс". Сокращенное название: ООО "Мечта плюс".

Юридический адрес: 663690, Красноярский край, г. Заозерный, ул. 40 лет Октября, 29.

ООО " Мечта плюс " (Общество) является юридическим лицом, имеет круглую печать, штампы, бланки - реквизиты с фирменной символикой. ГК РФ позволяет юридическим лицам ведение предпринимательской деятельности в разных организационно-правовых формах, которые предопределяют характер деятельности, порядок его создания и ликвидации.

Общество является коммерческой организацией и вправе осуществлять любые виды деятельности, не запрещенные законом. Основной целью деятельности Общества является извлечение прибыли. Для реализации основной цели, общество вправе осуществлять торговую, торгово-посредническую и иную деятельность, не запрещенную действующим законодательством.

Общество работает по специальной системе налогообложения: единому налогу на вмененный налог.

Общество вправе от своего имени совершать сделки, приобретать права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в арбитражном и третейском суде, действует в соответствии с Законодательством РФ, регулирующим предпринимательскую деятельность и отношения собственности, другими правовыми актами, действующими на территории РФ.

Учредительные документы Общества соответствуют законодательству РФ.

Уставный капитал образуется из денежных и материальных средств, передаваемых участником в момент создания Общества. Уставный капитал Общества составляется из стоимости вклада его Учредителя. Уставный капитал определяет минимальный размер имущества Общества, гарантирующего интересы его кредиторов. Прибыль, остающаяся у предприятия после уплаты налогов и других обязательных платежей, поступает в его полное распоряжение.

Имущество Общества составляют основные фонды и оборотные средства, а также иные материальные и финансовые ресурсы. Общество осуществляет право владения, распоряжения и использования своего имущества, согласно Уставу и действующего законодательства. Оборотные средства предприятия находятся в его полном распоряжении и изъятию не подлежат.

ООО " Мечта плюс " имеет один магазин, который находятся в отдельно стоящем здании общей площадью 112 кв. метров. Торговая площадь составляет 90 кв. метров.

1) Магазин продовольственных товаров с одноименным названием "Мечта плюс ".

В ассортименте магазина продовольственных товаров "Бонус" представлены: хлеб и хлебобулочные товары, крупы, мука, макароны, сахар, мясные товары, молочные товары, кондитерские изделия, алкогольные и безалкогольные напитки, свежие и консервированные фрукты и овощи, пряности и приправы, чай, кофе. Исходя из этого магазин следует отнести к магазинам с универсальным ассортиментом. Ассортимент товаров магазина постоянно расширяется и углубляется. Так, если во 3-ем квартале 2009 года в магазине было представлено 5 наименований мучных кондитерских изделий, то в 1-ом квартале 2009 их было уже 8. Углубление ассортимента происходит и за счет предложения покупателям продукции различных товаропроизводителей.

Продовольственный магазин "Мечта плюс" использует в качестве основного метода продажи метод обслуживания через прилавок.

Магазина работает с 9:00 до 22:00 часов, с перерывом на обед с 14:00 до 15:00, без выходных.

В ООО "Мечта плюс" существует отработанная сеть поставок товаров, поставляемых около 30 поставщиками, что позволяет сократить риск несвоевременных поставок.

Отношения работника и предприятия, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Управление предприятием осуществляется на основе единоначалия учредителем, который руководит всей деятельностью и организует работу Общества. Полномочия и обязанности отдельных работников распределяются в соответствии и на основании должностных инструкций.

Работу предприятия координирует руководитель, который вправе осуществлять действия от имени Общества, который представляет Общество во всех хозяйственных и государственных учреждениях. В соответствии с законодательством и уставом предприятия он издает приказы, распоряжается имуществом предприятия, выдает от своего имени доверенности другим лицам и распоряжается денежными средствами на счету.

Директор имеет право самостоятельно определять: структуру администрации, аппарата управления, численность, квалификационный и качественный составы, нанимает (назначает) на должность и освобождает с должности руководителей структурных подразделений и их заместителей, заключает с ними контракты, трудовые договоры. В его подчинении находятся: бухгалтер, продавцы, грузчик и уборщик.

Бухгалтер осуществляет ведение учета и отчетности, контролирует соблюдение финансовой дисциплины, обеспечивает строгое соблюдение кассовой дисциплины и надлежащий порядок хранения документов.

В обязанности бухгалтера входит ответственность за соблюдение кассовой дисциплины, хранение денежных средств и товарно-материальных ценностей предприятия.

Старший продавец осуществляет контроль за работой продавцов, за своевременностью поставок, а также выполняет обязанности товароведа.

Продавцы осуществляют прием, отпуск и хранение вверенных им товарно-материальных ценностей. Разнорабочий осуществляет уборку помещений находится в распоряжении директора магазина и выполняет свойственные ему функции по распоряжению директора.

Продавцы имеют среднее торговое образование, опыт работы в торговле.

Коллектив представлен энергичными и достаточно опытными работниками.

В основу анализа и расчетов курсовой работы положены данные из бухгалтерской отчетности ООО "Мечта плюс" за 2008-2009 годы.

Посмотрим динамику основных экономических показателей предприятия торговли ООО "Мечта плюс" г. Заозерного, которые сгруппируем в таблице 1.

Экономический анализ осуществляется в основном по данным годовой (квартальной) бухгалтерской отчетности, и в первую очередь, по данным баланса (Форма №1) и отчета о прибылях и убытках (Форма №2).

Таблица 2 - Основные экономические показатели предприятия торговли ООО "Мечта Плюс" г. Заозерного за 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | 2008 | 2009 | Отклонение | |
| (+; -) | в % |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Товарооборот | руб. | 4662 | 4727 | 65,00 | 101,39 |
| Торговая площадь | м² | 90 | 90 | - | 100,00 |
| Товарооборот на 1м² торговой площади | тыс. руб /м² | 51,80 | 52,52 | 0,72 | 101,39 |
| Численность работников, всего | чел. | 6 | 6 | - | 100,00 |
| в т. ч. работников ТОП | чел. | 4 | 3 | - | 75,00 |
| Производительность труда 1 работника | тыс. руб/чел. | 777,00 | 787,83 | 10,83 | 101,39 |
| в т. ч. работников ТОП | тыс. руб/чел. | 1165,50 | 1575,67 | 410,17 | 135,19 |
| Фонд заработной платы |  |  |  |  |  |
| сумма | тыс. руб. | 271,00 | 284,00 | 13,00 | 104,80 |
| уровень | % | 5,81 | 6,01 | 0,20 | 103,36 |
| Среднемесячная заработная плата 1 работника | тыс. руб. | 3,76 | 3,94 | 0,18 | 104,80 |
| Среднегодовая стоимость основных фондов | тыс. руб. | - | - | - | - |
| Фондоотдача | руб.1руб. /ОФ | - | - | - | - |
| Фондовооруженность труда 1 работника | тыс. руб. /чел | - | - | - | - |
| Коэффициент эффективности использования основных фондов | ЧП/ОФ | - | - | - | - |
| Среднегодовая стоимость оборотных средств | тыс. руб. | 1056 | 1180 | 124,00 | 111,74 |
| Время обращения оборотных средств | дни | 83 | 91 | 8,44 | 110,21 |
| Коэффициент участия оборотных средств в каждом рубле оборота (обратное Собращ) | % | 1,210 | 1,098 | -0,112 | 90,74 |
| Коэффициент рентабельности оборотных средств | ЧП/ОС | 0,29 | 0,34 | 0,05 | 116,92 |
| Себестоимость проданных товаров, работ, услуг | тыс. руб. | 3798 | 3763 | -35,00 | 99,08 |
| Валовая прибыль |  |  |  |  |  |
| -сумма | тыс. руб. | 864 | 964 | 100,00 | 111,57 |
| -уровень | % | 18,533 | 20,393 | 1,861 | 110,04 |
| Издержки обращения |  |  |  |  |  |
| -сумма | тыс. руб. | 551 | 556 | 5,00 | 100,91 |
| -уровень | % | 11,82 | 11,76 | -0,06 | 100,00 |
| Прибыль (убыток) от продаж |  |  |  |  |  |
| -сумма | тыс. руб. | 313 | 408 | 95,00 | 130,35 |
| -рентабельность продаж | % | 6,71 | 8,63 | 1,92 | 128,56 |
| Проценты к уплате | тыс. руб. | - | - | - | - |
| Прочие операционные доходы | тыс. руб. | - | - | - | - |
| Прочие операционные расходы | тыс. руб. | - | - | - | - |
| Прибыль (убыток) до налогообложения | тыс. руб. | 313 | 408 | 95,00 | 130,35 |
| Рентабельность предприятия | % | 6,714 | 8,631 | 1,92 | 128,56 |
| Налог на прибыль и другие аналогичные платежи | тыс. руб. | 4,51 | 4,95 | 0,44 | 109,76 |
| Чистая прибыль (убыток) | тыс. руб. | 308 | 403 | 94,56 | 130,65 |
| Рентабельность конечной деятельности | % | 6,617 | 8,527 | 1,91 | 128,86 |

Рассмотрев основные экономические показатели (табл. 2) торгового предприятия ООО "Мечта плюс", можно сделать следующие выводы.

Торговая площадь за анализируемый период не изменилась и осталась 90 кв. м.

Общая численность работающих на предприятии не изменилась, как не изменилась и численность работников торгово-оперативного персонала (3 человека).

Производительность труда одного работника увеличилась на 10,83 тыс. руб./чел. или на 1,39%. Значительное увеличение в отчетном периоде по сравнению с прошлым годом имела производительность труда одного работника ТОП, а именно на 410,17 тыс.руб./чел. или на 35,19%. Такая тенденция для предприятия является положительным моментом.

Фонд заработной платы имеет также тенденцию к увеличению, которое произошло на 13,00 тыс.руб. или на 4,8% - это связано с увеличением среднемесячной заработной платы одного работника.

Уровень фонда заработной платы по сравнению с прошлым годом снизился с 5,81% до 6,01% соответственно.

В среднем заработная плата одного работника увеличилась в отчетном году на 0,22 тыс.руб. или 4,8% и составила 4,73 тыс.руб.

Из приведенной выше таблицы видно, что собственных основных фондов Общество не имеет.

Оборотные средства в отчетном году при росте на 11,74% составили 1180 тыс.руб., что больше показателя прошлого года на 124,0 тыс.руб.

В отчетном году оборачиваемость составила 91 день в результате увеличения времени обращения оборотных средств на 9 дней, что является положительным моментом.

Коэффициент рентабельности использования оборотных средств за отчетный год вырос на 16,65%, что, несомненно, является фактом, положительно влияющим на общую рентабельность Общества.

Оборотные средства предприятия увеличились в результате роста их оборачиваемости, это связано с тем, что предприятие расширило ассортимент реализуемых товаров и пересмотрело ценовую политику по каждой позиции товаров, также следует учитывать необходимость наличия запасов на складах.

Пересмотр ценовой политики предприятия стал возможен вследствие заключения договора поставок с новыми поставщиками с более низкими ценами на товары, чем и объясняется факт снижения себестоимости товаров в отчетном году на 35 тыс.руб., или на 8,92%. Этот факт так же положительно влияет на рентабельность работы предприятия за анализируемый период и оказал влияние на увеличение оборачиваемости оборотных средств предприятия.

Вследствие роста оборачиваемости оборотных средств и снижения себестоимости произошло увеличение валовой прибыли на 27,92% или на 189,00 тыс. руб. и составила в отчетном году 964 тыс. руб.

В анализируемом периоде увеличились издержки обращения, а именно на 5 тыс.руб. или на 0,91 % по сравнению с прошлым годом.

Такое увеличение издержек обращения произошло вследствие увеличения арендной платы за используемые основные фонды, что может негативно отразится на деятельности предприятия.

Прибыль от продаж в отчетном периоде составила 408,0 тыс. руб., что больше аналогичного периода прошлого года на 95,0 тыс. руб., при темпе роста 130,35 %, это произошло за счет увеличения выручки в анализируемом периоде и снижения себестоимости товаров, что позволяет сделать вывод об увеличении объемов реализации на предприятии.

В совокупности влияние всех указанных выше факторов обусловило улучшение финансового состояния предприятия, что способствовало получению прибыли до налогообложения, которая в итоге в отчетном году увеличилась на 95,0 тыс. руб.

Чистая прибыль так же увеличилась до 403,0 тыс. руб., что выше прошлогоднего на 95,0 тыс. руб. (30,35%).

В целом по результатам анализа можно оценить деятельность ООО "Мечта Плюс" как удовлетворительное, так как предприятие является прибыльным. Произошло улучшение финансовых результатов хозяйственной деятельности предприятия, что выражено в увеличении чистой прибыли по сравнению с прошлым годом. Это говорит о стабильной работе предприятия в данный период.

Стоит также отметить, что удовлетворительность работы предприятия подтверждается ростом рентабельности конечной деятельности предприятия на 28,86 % (1,91).

Оборот розничной торговли является основным параметром в системе всех экономических показателей предприятия и характеризует объем реализуемых товаров покупателем. Анализ розничного товарооборота позволяет определить, какие изменения произошли в обороте розничной торговли за отчетный период и чем они были вызваны, вскрыть новые явления, а также имеющиеся резервы в развитии оборота розничной торговли. В условиях инфляции темпы роста изменения объема товарооборота следует рассчитывать как в фактических, так и в сопоставимых ценах, т.е. в ценах базисного года. Анализ динамики товарооборота ООО "Мечта Плюс" представленный в табл. 2, проведен за период 2008-2009 гг.

Поскольку главной целью торговых предприятий в настоящее время является получение максимальной прибыли, а товарооборот выступает как важнейшее и необходимое условие, без которого не может быть достигнута эта цель, то появляется необходимость в изучении этого показателя.

Теперь можно приступить к изучению систем оплаты труда, применяемых в ООО «Мечта Плюс».

**2.2 Изучение систем оплаты труда, применяемых на торговом предприятии ООО «Мечта Плюс»**

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

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

Как видно, понятие «оплата труда» значительно шире понятия «заработная плата». Оплата труда включает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы.

Системы оплаты труда, размеры окладов и отдельных выплат устанавливаются следующими нормативными документами:

- в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

- в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

- в отношении работников других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

В настоящее время наиболее широкое применение в хозяйственной деятельности организаций нашли повременная, сдельная и комиссионная системы оплаты труда. Системы оплаты труда фирмы устанавливают самостоятельно. Помимо указанных выше, могут быть предусмотрены и иные системы оплаты труда.

При повременной (тарифной) оплате труда заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (оклада). Под тарифной ставкой понимается размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц).

Согласно статье ТК РФ тарифная система оплаты труда - это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать заработную плату работников различных категорий.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2001 года №775 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы».

Основными разновидностями повременной оплаты труда являются простая повременная и повременно-премиальная оплаты труда.

При простой повременной оплате труда в основу расчета размера оплаты труда работника берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

Некоторые организации применяют почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной системы. В этом случае заработок работника определяют путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней).

При повременно-премиальной оплате труда предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) на основании разработанного в организации положения о премировании работников, коллективного договора или приказа (распоряжения) руководителя организации.

Повременная система оплаты труда, как правило, применяется при оплате труда руководящего персонала организации, работников вспомогательных и обслуживающих производств, а также лиц, работающих по совместительству.

При сдельной оплате труда заработок начисляется работнику по конечным результатам его труда, что стимулирует работников к повышению производительности труда. Кроме того, при такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля целесообразности использования работниками рабочего времени, поскольку каждый работник, как и работодатель, заинтересован в производстве большего количества продукции.

В основу расчета при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции.

В зависимости от способа расчета заработка сдельная система оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную.

При прямой сдельной форме оплаты труда вознаграждение работнику начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам.

При сдельно-прогрессивной форме оплаты труда заработок работника за изготовление продукции в пределах установленной нормы определяется по установленным сдельным расценкам, а за изготовление продукции сверх нормы – по более высоким расценкам.

Косвенная сдельная форма оплаты труда, как правило, применяется для работников, выполняющих вспомогательные работы при обслуживании основного производства.

Аккорднаяформа оплаты труда предполагает, что для работника (бригады работников) размер вознаграждения устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию.

В зависимости от способа организации труда сдельная оплата труда подразделяется на индивидуальную и коллективную (бригадную).

При индивидуальной сдельной оплате труда вознаграждение работника за его труд целиком зависит от количества произведенной в индивидуальном порядке продукции, ее качества и сдельной расценки.

При коллективной (бригадной) сдельной оплате труда заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а оплата труда каждого работника бригады (коллектива) зависит от объема произведенной всей бригадой продукции и от количества и качества его труда в общем объеме работ.

Оплата труда на комиссионной основе. В настоящее время оплата труда на комиссионной основе широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

Существует множество разновидностей комиссионной формы оплаты труда, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует организация, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка и других факторов.

Например, если организация стремится к максимальному увеличению общего объема продаж, то, как правило, устанавливаются комиссионные в виде фиксированного процента от объема реализации.

Если организация имеет несколько видов продукции и заинтересована в усиленном продвижении одного из них, то она может устанавливать более высокий комиссионный процент для этого вида изделий.

Если организация стремится увеличить загрузку производственных мощностей, то необходимо ориентировать работников на реализацию максимального количества единиц продукции, для чего может быть установлена фиксированная денежная сумма за каждую проданную единицу продукции.

Для обеспечения стабильной работы всей организации оплата труда сотрудников отдела реализации может производиться в виде фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана по реализации.

Согласно ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме и обязательно в рублях.

Вместе с этими условиями коллективного или непосредственно трудового договора может быть предусмотрена и иная (неденежная) форма выплаты заработной платы, не противоречащая действующему законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Условиями данных договоров в соответствии со ТК РФ должны быть установлены также место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме.

Иные (неденежные) формы оплаты труда могут применяться только с согласия самого работника, подтвержденного его письменным заявлением, а доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы.

Если же трудовой коллектив или отдельные работники отказываются от получения причитающейся им заработной платы в натуральной форме (в том числе из-за недовольства предлагаемым ассортиментом товаров), то работодатель обязан предпринять меры по выплате заработной платы денежными средствами или изменить ассортимент предлагаемых товаров, на получение которых в счет заработной платы работники могут согласиться.

ТК РФ установлены ограничения на выплату заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, если существуют запреты или ограничения на их свободный оборот.

На предприятии ООО «Мечта Плюс» используется простая повременная система труда с формой оплаты труда в денежной форме.

По мнению автора в современных условиях использование этой системы оплаты труда не целесообразно.

Так как главной целью исследуемого предприятия является извлечение максимально возможной прибыли, для этого необходимо брать во внимание как изменение прибыли и товарооборота за счет изменения оптовых цен на товары и торговую наценку, применяемую на предприятии, но и за счет изменения численности работников, структуры персонала, производительности труда и т.д.

Отсутствие на предприятии ООО «Мечта Плюс» системы премирования говорит о низкой заинтересованности работников в повышении производительности своего труда, что в особенности касается производительности труда торгово-оперативного персонала.

Незаинтересованность работников в увеличении величины товарооборота неизменно сказывается на его фактической величине.

Руководству предприятия необходимо пересмотреть свою политику в части стимулирования работников.

Наиболее рациональным вариантом премирования в торговле является начисление премиального процента от полученного за период товарооборота.

Одним из важнейших видов анализа трудовых ресурсов является рассмотрение их в разрезе профессионального и квалификационного состава. В табл. 3 и на рисунке 2, представлен анализ состава работников ООО «Мечта плюс» согласно штатному расписанию.

Таблица 3 – Анализ динамики, состава и структуры работников ООО «Мечта Плюс» согласно штатному расписанию в 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2008 год | | 2009 год | | Отклонение (+ ; -) | | Темп изменения, % |
| числ-ть, чел. | уд. вес, % | числ-ть, чел. | уд. вес, % | числ-ть, чел. | уд. вес, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Административно-управленческий персонал | 1 | 16,67 | 2 | 33,33 | 1 | 16,67 | 200 |
| ТОП | 4 | 66,67 | 3 | 50,00 | -1 | -16,67 | 75,00 |
| Вспомогательный персонал | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | 0 | - | 100 |
| Всего | 6 | 100 | 6 | 100 | 0 | - | 100 |

Наглядно динамика персонала рассматриваемого предприятия общественного питания ООО «Мечта Плюс» в анализируемом периоде представлена на рисунке 2.

Численность работников предприятия за период анализа в целом не изменилась, но структурные изменения наблюдались, так:

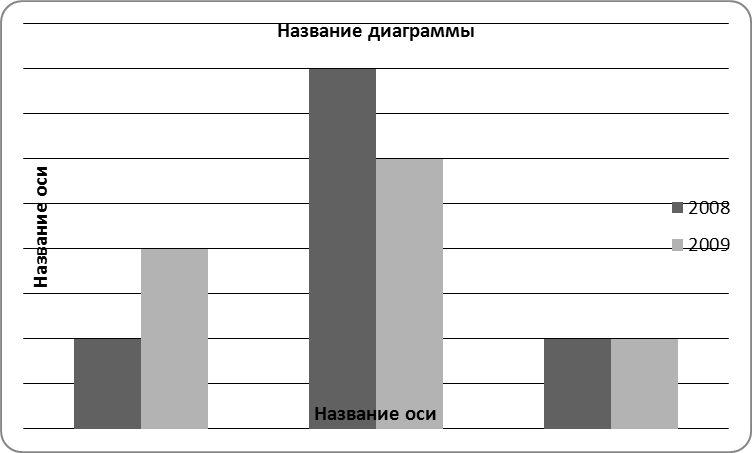


Рисунок 2 – Динамика персонала ООО «Мечта Плюс» в 2008-2009 гг. по технологической характеристике, чел.

- произошло увеличение численности АУПа, на одного человека, это обусловлено необходимостью ведения бухгалтерского учета на профессиональном уровне – на предприятие взяли квалифицированного бухгалтера. Таким образом, произошло увеличение удельного веса на 16,67 %;

- также наблюдается снижение численности ТОП на 1 человека, это снижение обусловлено решением руководителя о сокращении данной должности, для расширения штата АУПа. В процентном соотношении данный спад составил 16,67%.

Данное решение руководителя предприятия нельзя назвать рациональным, т.к. снижение численности ТОП может привести к образованию очередей и недовольству покупателей.

Численность вспомогательного персонала осталась неизменной. Удельный вес вспомогательного персонала в общем составе работников торгового предприятия составил 16,67 %.

Таблица 4 – Анализ численности работников ООО " Мечта Плюс" по составу

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работающих | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение (+,-) | | Темп изменения, % |
| Численность, чел. | Удельный вес, % | Численность, чел. | Удельный вес, % | Численность, чел. | Удельный вес, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Административно-управленческий персонал и специалисты, всего | 1 | 16,67 | 2 | 33,33 | 1 | 16,67 | 200 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| Руководитель | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | - | 0,00 | 100 |
| Главный бухгалтер | 0 | 0,00 | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | х |
| Торгово-оперативный персонал, всего | 4 | 66,67 | 3 | 50,00 | -1 | -16,67 | 75 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| Старший продавец | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | - | 0,00 | 100 |
| Продавец | 3 | 50,00 | 2 | 33,33 | -1 | -16,67 | 66,67 |
| Вспомогательный персонал, всего | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | - | 0,00 | 100 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| Разнорабочий | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | - | 0,00 | 100 |
| Всего работников | 6 | 100,0 | 6 | 100,0 | - | 0,00 | 100 |

Численность работников торгового предприятия, а именно торгово-оперативного персонала изменилась в анализируемом периоде и составила 3 человек, что на 1 человека меньше (или 16,67 %), за счет уменьшения численности продавцов. Удельный вес работников административно-управленческого персонала, в общей численности работающих составляет 33,3 %, категория работников торгово-оперативного персонала – 50,00 %. Во вспомогательном персонале изменений не произошло и удельный вес в общей численности также не изменился (Табл.6). Административно – управленческий персонал представляют такие категории работников как: руководитель магазина и главный бухгалтер общей численностью 2 человека, доля каждого работника административно-управленческого персонала в общей численности предприятия составляет 16,67%. Торгово-оперативный персонал состоит из 3 человек продавцов и старшего продавца, удельный вес этой категории работников в общей численности работников составляет 50,00% .

Таблица 5 – Анализ работников торгово-оперативного персонала ООО "Мечта Плюс" по квалификационного уровню

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав торгово-оперативных работников по квалификационному уровню | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение (+,-) по | |
| Численность, | удельный вес, % | численность, | удельный вес, % | численность, чел. | удельный вес, % |
| чел. | чел. |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Численность работников ТОП, всего | 4 | 100 | 3 | 100 | -1 | 0 |
| в том числе: |  |  |  |  | 0 |  |
| Старший продавец | 1 | 25,00 | 1 | 33,33 | 0 | 8,33 |
| Продавец I категории | 1 | 25,00 | 1 | 33,33 | 0 | 8,33 |
| Продавец II категории | 1 | 25,00 | 1 | 33,33 | 0 | 8,33 |
| Продавец III категории | 1 | 25,00 | 0 | 0,00 | -1 | -25,00 |

Выполняя анализ численности работников торгово-оперативного персонала, выявили изменения в квалификационном уровне торгово-оперативных работников предприятия торговли за счет уменьшения численности (Табл.5).

Продавец I категории изменений нет – 1 человек

Продавец II категории изменений нет – 2 человека

Продавец III категории уменьшение численности на 1.

За счет этого изменения произошло увеличение удельного веса двух первых категорий на 8,33 % по каждой позиции.

Уменьшилась численность продавцов III категории. Чем квалифицированнее продавец, тем лучше для предприятия. Тем самым предприятию следует в будущем увеличивать численность и уд.вес продавцов I ,II категории.

Численность торгово-оперативного персонала по квалификационному уровню составляет продавец I категории – 1 человек, продавец – II категории – 1 человека, удельный вес которых в общей численности торгово-оперативного персонала составляет 66,6 % и старший продавец – 1 человек, удельный вес увеличился –8,33 % (табл.5).

Таблица 6 – Анализ численности работников по половозрастному составу в торговом предприятии (чел.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Половозрастные характеристики | до25 лет | | 25-30 лет | | 30-40 лет | | 40-50 лет | | старше 50 лет | | Итого | |
| чел | уд. | чел | уд. | чел | уд. вес % | чел | уд. | чел | уд. | чел | уд. |
| вес % | вес % | вес % | вес % | вес % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 2008 | 0 | 0 | 1 | 16,67 | 2 | 33,33 | 2 | 33,33 | 1 | 16,67 | 6 | 100 |
| 2009 | 1 | 16,67 | 0 | 0 | 2 | 33,33 | 1 | 16,67 | 2 | 33,33 | 6 | 100 |

На основании анализа структуры численности, по возрастному составу данные, которого отражены в таблице 9 и на рис.3, видно, что наибольший удельный вес приходиться на персонал в возрасте от 30 до 40 лет, который составляет 33,33 %.

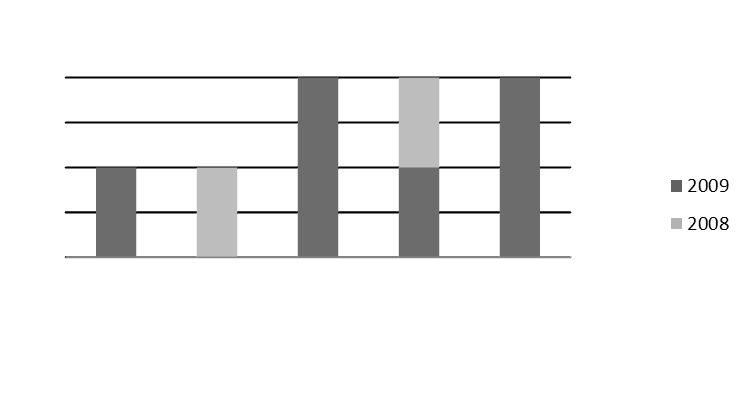


Рисунок 3 – Динамика численности по возрастному составу работников, чел.

66,67 % работников имеет средне специальное образование это на 1 человека меньше чем в прошлом году, за счет уменьшения численности продавцов. Количество работников с высшем образованием увеличилось на 1 человека, т.к. главный бухгалтер предприятия получил высшее образование.

Нежелание работников повышать уровень квалификации образования вызван рядом социально-экономических причин: экономическое состояние страны в целом, уровень денежных доходов, темпы инфляции.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что на торговом предприятии имеет место средний уровень обслуживания покупателей.

Таблица 7 – Анализ работников ООО "Мечта плюс" по уровню образования

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав работников по уровню образования | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонение (+,-) по | |
| численность, чел | удельный вес, % | численность, чел | удельный вес, % | численность, чел | удельный вес, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Численность работников, всего | 6 | 100,00 | 6 | 100,00 | 0 | х |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| С высшим образованием | 1 | 16,67 | 2 | 33,33 | 1 | 200,00 |
| Из них: |  |  |  |  |  |  |
| Руководитель магазина | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | 0 | 100,00 |
| Гл.бухгалтер | 0 | 0,00 | 1 | 16,67 | 1 | х |
| Со средне специальным образованием | 5 | 83,33 | 4 | 66,67 | -1 | 80,00 |
| Из них: |  |  |  |  |  |  |
| Старший продавец | 1 | 16,67 | 1 | 16,67 | 0 | 100,00 |
| Продавец | 4 | 66,67 | 3 | 50,00 | -1 | 75,00 |
| Со средним образованием | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 | х |
| Разнорабочий | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 | х |

Таблица 8 – Анализ динамики показателей по труду ООО " Мечта плюс"

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Показатели | Ед.изм. | Фактически за прошлый год | Фактически за отчетный год | | | Отклонение (+;-) от прошлого года | Темпы изменения, % | | | в действующих ценах | индекс цен и заработной платы | в сопоставимых ценах | в действующих ценах | в сопоставимых ценах | | А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | Товарооборот | тыс.руб. | 4662 | 4727 | 1,15 | 4110,4 | 65,00 | 101,39 | 88,17 | | Численность работников всего | чел. | 6 | 6 | - | -- | 0,00 | 100,0 | 100,00 | | В т.ч. Работников ТОП | тыс.руб./чел. | 4 | 3 | - | -- | -1,00 | 75,00 | 100,00 | | Производительность труда | тыс.руб./чел. | 777,00 | 787,83 | - | 685,07 | 10,83 | 101,39 | 88,17 | | В т.ч. Работников ТОП | тыс.руб./чел. | 1165,5 | 1575,67 | - | 1370,1 | 410,17 | 135,19 | 117,56 | | Фод заработной платы |  |  |  |  |  |  |  |  | | - сумма | тыс.руб | 271,0 | 284,00 |  | 246,96 | 13,00 | 104,80 | 91,13 | | - в % к товарообороту | % | 5,81 | 6,01 | - | 6,01 | 0,20 | 103,36 | - | | Среднегодовая заработная плата одного работника | тыс.руб | 45,17 | 47,33 | - | 41,16 | 2,17 | 104,80 | 91,13 | |

В 2008 году производительность труда составила 777,00 тыс. руб./чел., а в отчетном периоде она выросла и составила 787,83 тыс.руб. (темп изменения составил 1,39 %). Производительность труда торгово-оперативного персонала также выросла и составила в прошлом периоде 1165,5 тыс.руб./чел., в отчетном периоде 1575,67 тыс.руб./чел.

Фонд заработной платы составил в базисном году 271,00 тыс.руб., что на 13,00 тыс. руб. или на 4,80 % больше, чем в прошлом году. На изменение фонда заработной платы повлияло увеличение средней заработной платы. Среднегодовая заработная плата в отчетном году выросла на 2,17 тыс. руб.

Проанализировав показатели по труду можно сделать следующие выводы:

В 2009 году на предприятии наблюдается увеличение товарооборота в основном за счет увеличения производительности труда работников, снижения себестоимости товаров и увеличения оборачиваемости оборотных средств.

Анализ численности показал, что на предприятии работает торговый персонал со специальным торговым образованием. На предприятии работают как продавцы 1, так и 2 категории.

Темпы роста производительности труда не опережают темпы роста заработной платы, что является негативным для предприятия в данной ситуации.

По проведенному анализу подведем итог эффективности использования трудовых ресурсов в торговом предприятии.

Выявились следующие положительные моменты:

Увеличение объема товарооборота;

Увеличение объема ФЗП;

Увеличение производительности труда;

Увеличение средней заработной платы одного работника;

Отрицательные стороны в работе торгового предприятия:

Уменьшение состава торгово-оперативного персонала.

Таблица 9 – Анализ динамики производительности труда ООО"Мечта Плюс"

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав работников предприятия | Прошлый год | | Фактически за отчетный год | | | Отклонение (+,-) от прошлого года | Темп изменения,% | |
| численность, чел. | производит. труда, тыс.руб./чел. | численность, чел | Производительность труда | | в действующих ценах | в сопоставимых ценах |
| в действующих ценах | в сопоставимых ценах |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Всего торговых работников | 6 | 777,00 | 6 | 787,83 | 699,67 | 10,83 | 101 | -77,33 |
| Из них ТОП | 4 | 1165,50 | 3 | 1575,67 | 1399,3 | 410,17 | 135 | 233,85 |
| Удельный вес ТОП в общей численности работников, % | 66,67 | - | 50,0 | - | - | - | - | - |
| В т.ч. Численность продавцов | 3 | 1554 | 2 | 2363,5 | 2099,02 | 809,50 | 152 | 545,02 |
| Удельный вес продавцов в численности работников ТОП,% | 75 | - | 66,7 | - | - | - | - | - |
| Товарооборот, к которому исчислена производительность труда, тыс.руб. | 4662 | - | 4727 | - | 4198 | - | - | -463,95 |

При анализе производительности труда определяют влияние на производительность труда ряда факторов:

Влияние выработки продавцов;

Влияние доли численности продавцов в численности работников торгово-оперативного персонала;

Влияние доли численности торгово-оперативного персонала в общей численности работников

по формуле:

ОРТ = ОРТ х Ч′ х Ч″ , (13)

Ч″′ Ч′ Ч″ Ч′″

где Ч′ - численность продавцов, чел;

Ч″ - численность работников ТОП, чел;

Ч′″ - общая численность работников , чел.

Влияние на общую производительность труда трех факторов определяем методом цепной подстановки.

ПТ1 = ОРТпр.г. х Ч′пр.г. х Ч″пр.г

Ч′пр.г. Ч″пр.г. Ч″′пр.г.

ПТ1 = (4662 : 3) х (3 : 4) х (4 : 6) =777,00 (тыс.руб./чел)

ПТ2 = ОРТотч.г. х Ч′пр.г. х Ч″пр.г.

Ч′отч.г. Ч″пр.г. Ч″′пр.г.

ПТ2 = (4727 : 2) х (3 : 4) х (4 : 6) =1181,75 (тыс.руб./чел)

Δ = ПТ2 - ПТ1

Δ = 1181,75 – 777 = + 404,75 (тыс.руб.)

Увеличение выработки продавцов оказало положительное влияние на общую производительность труда. Под влиянием этого фактора общая производительность труда увеличилась на 404,75 тыс.руб. на одного работника.

ПТ3 = ОРТотч.г. х Ч′отч..г. х Ч″пр.г.

Ч′отч.г. Ч″отч.г. Ч″′пр.г.

ПТ3 = (4727 : 2) х (2 : 3) х (3 : 6) = 787,83 ( тыс.руб./чел)

Δ = ПТ3 – ПТ2

Δ = 787,83 – 1181,75 = - 393,92 (тыс.руб.)

На фоне увеличения производительности труда на одного работника, при проведении анализа изменения производительности труда с учетом изменений структуры персонала выявлено снижение производительности труда на 393,92 тыс.руб. вследствие снижения численности продавцов и как следствие численности ТОП на 1 работника, соответственно.

Данные проведенного анализа говорят о не рационально принятом решении руководителя предприятия о расширении штата АУПа за счет сокращения работников ТОП, в частности за счет сокращения числа продавцов.

В табл. 10 проведен анализ выработки прибыли.

Таблица 10 – Выработка прибыли работниками торгового предприятия ООО «Мечта Плюс»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.измерение | Прошлый год | Отчетный год | | Темп изменения, % | |
| в действующих ценах | в сопоставимых ценах | в действующих ценах | в сопоставимых ценах |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Товарооборот | тыс.руб. | 4662 | 4727 | 4198 | 101,39 | 90,05 |
| 2. Численность работников, всего | чел. | 6 | 6 | - | - | - |
| В том числе торгово-оперативный персонал | чел. | 4 | 3 | - | - | - |
| 3. Прибыль от продаж товаров (работ,услуг) (Пр) | тыс.руб. | 313 | 408 | 354,78 | 130,35 | 113,35 |
| 4. Прибыль до налогообложения (П) | тыс.руб. | 313 | 408 | 354,78 | 130,35 | 113,35 |
| 5. Прибыль остающаяся в распоряжении предприятия (ЧП) | тыс.руб. | 308,49 | 403,05 | 350,48 | 130,65 | 113,61 |
| 6. Выработка на одного работника | тыс.руб./чел. | 777,00 | 787,83 | 685,07 | 101,39 | 88,17 |
| 7. Выработка на одного торгово-оперативного работника | тыс.руб/чел. | 1165,50 | 1575,67 | 1370,14 | 135,19 | 117,56 |
| 8. Прибыль, заработанная одним работником | тыс.руб/чел. |  |  |  |  |  |
| -Пр/Чтоп |  | 78,25 | 136,00 | х | 1,74 | х |
| -Пр/Чср |  | 52,17 | 68,00 | х | 1,30 | х |
| -ЧП/Чср |  | 51,42 | 67,18 | х | 1,31 | х |

Из рассмотренной выше таблицы, видим, что в отчетном году произошло увеличение прибыли, за счет увеличения товарооборота. Очень значительно изменился темп изменения по чистой прибыли, он вырос на 30,65%, что в денежном эквиваленте составило 94,56 тыс. руб.

**3. Анализ состояния и оценки оплаты труда, применяемой на предприятии торговли ООО «Мечта Плюс»**

**3.1 Анализ состава и структуры заработной платы на торговом предприятии ООО «Мечта Плюс»**

Рассмотрим за счет, каких источников формируется фонд заработной платы работников анализируемого торгового предприятия ООО «Мечта Плюс». Данный анализ представлен в табл. 11.

Таблица 11 – Анализ заработной платы работников ООО «Мечта Плюс» в 2008-2009 годах в зависимости от источников формирования

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Источники средств для выплаты заработной платы | 2008 год | | 2009 год | | Отклонение (+ ; -) | | Темп изменения, % |
| сумма, тыс. руб. | уд. вес, % | сумма, тыс. руб. | уд. вес, % | сумма, тыс. руб. | уд. вес, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Фонд заработной платы, всего | 271,00 | 100,00 | 284,00 | 100,00 | 13,00 | 100,00 | 104,80 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| - за счет расходов на продажу (издержек обращения) (ст.2 «Расходы на оплату») | 271,00 | 100,00 | 284,00 | 100,00 | 13,00 | 100,00 | 104,80 |
| - чистой прибыли предприятия | - | - | - | - | - | - | - |

Фонд заработной платы в рассматриваемом предприятии формируется за счет расходов на продажу или издержек обращения.

Расходы на оплату труда за счет издержек обращения в динамике выросли с 271 до 284 тыс. руб., в абсолютном выражении этот рост составляет 13 тыс. руб., в относительной форме – 4,80 %.

В таблице 12 проведем анализ фонда заработной платы.

Таблица 12 – Анализ состава и структуры заработной платы работников торгового предприятия ООО "Мечта Плюс»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Составляющие документы | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонения по | | Темп роста, % |
| сумма, тыс. руб | уд. вес, % | сумма, тыс. руб | уд. вес, % | сумме, тыс. руб | уд. весу, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Фонд заработной палаты, всего | 271,0 | 100 | 284,0 | 100 | 13,00 | - | 104,80 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам | 154,85 | 57,14 | 162,28 | 57,14 | 8,12 | 0 | 104,80 |
| премии и вознаграждения | - | - | - | - | - | - | - |
| выплаты стимулирующего характера | - | - | - | - | - | - | - |
| выплаты компенсирующего характера | - | - | - | - | - | - | - |
| выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам | 92,91 | 34,29 | 97,37 | 34,29 | 4,46 | 0 | 104,80 |
| выплаты за неотработанное время | 23,23 | 8,57 | 24,34 | 8,57 | 1,11 | 0 | 104,80 |
| прочие выплаты | - | - | - | - | - | - | - |

Из таблицы 12 видно, что никаких стимулирующих и компенсирующих выплат на предприятии ООО «Мечта Плюс» не применяется. Но в соответствии с законодательством применяются выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам, а также выплаты за неотработанное время, которые проанализированы в табл. 13.

К данным выплатам относятся:

- районный коэффициент, составляющий в ООО «Мечта Плюс» 30%;

- процентная надбавка за стаж работы – 30%.

Рассмотрим динамику данных выплат в рассматриваемом предприятии общественного питания ООО «Мечта плюс» (табл. 13).

Таблица 13 – Анализ динамики, состава и структуры выплат, обусловленных государственным регулированием заработной платы в ООО «Мечта Плюс» в 2008-2009гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Составные элементы | 2008 год | | 2009 год | | Отклонение (+ ; -) | | Темп изменения, % |
| сумма, тыс. руб. | уд. вес, % | сумма, тыс. руб. | уд. вес, % | сумма, тыс. руб. | уд. вес, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Всего заработная плата | 271,00 | - | 284,00 | - | 13,00 | - | 104,80 |
| Выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам, всего | 92,91 | 100,00 | 97,37 | 100,00 | 4,46 | - | 104,80 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| - выплаты по районным коэффициентам | 46,46 | 50,00 | 48,68 | 50,00 | 2,23 | - | 104,80 |
| - выплаты по процентным надбавкам | 46,46 | 50,00 | 48,68 | 50,00 | 2,23 | - | 104,80 |

В соответствии с действующим законодательством районный коэффициент в г. Заозерном составляет 30%, соответственно и выплаты обусловленные данным коэффициентом составляют 30% от расходов на оплату труда. В абсолютном выражении они в динамике выросли с 46,46 до 48,68 тыс. руб., что связано с увеличением заработной платы работников предприятия торговли.

Процентная надбавка за стаж работы в ООО «Мечта Плюс» составляет 30% от заработной платы, что в 2008 году составило 46,46 тыс. руб., а в 2009 году – 48,68 тыс. руб.

В целом размер выплат, обусловленных государственным регулированием заработной платы, в динамике вырос с 92,91 до 97,37 тыс.руб., что как уже отмечалось, обусловлено увеличением заработной платы работников рассматриваемого предприятия.

Стоит отметить, что на рассматриваемом предприятии отсутствуют выплаты стимулирующего характера, а также какие-либо виды премий и вознаграждений.

Среди видов морального поощрения, существующих в ООО «Мечта Плюс» можно назвать следующие:

- похвала, признание и одобрение руководителя;

- уважение и одобрение коллектива.

В табл.14 проведем анализ фонда заработной платы по источникам формирования.

Таблица 14 – Анализ фонда заработной платы по источникам формирования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год | Отчетный год | Темп изменения, % |
| А | 1 | 2 | 3 |
| Розничный товарооборот, тыс.руб. | 4662,00 | 4727,00 | 101,39 |
| Фонд заработной платы |  |  |  |
| - сумма, тыс.руб. | 271,00 | 284,00 | 104,80 |
| - в % к товарообороту | 5,81 | 6,01 | - |
| В том числе: |  |  |  |
| 1. Фонд заработной платы, возмещаемый издержками обращения |  |  |  |
| -сумма, тыс.руб. | 271,00 | 284,00 | 104,80 |
| -в % к товарообороту | 5,81 | 6,01 | - |
| - удельный вес в фонде заработной платы,% | 100,0 | 100,00 | - |
| 2. Выплаты заработной платы за счет прибыли |  |  |  |
| -сумма, тыс.руб. | - | - | - |
| - удельный вес в фонде заработной платы,% | - | - | - |

На предприятии торговли фонд заработной платы покрывается издержками обращения, частью которых являются расходы на оплату труда, которые составляют в отчетном году 6,01 % к товарообороту, а в прошлом году – 5,81 %, что ниже уровня фонда заработной платы отчетного года (табл.14). При увеличении оборота розничной торговли и незначительном росте издержек обращения не возникает затруднений в улучшении материального положения работников предприятия, так имеет место факт повышения средней заработной платы на 2,17 тыс.руб. по сравнению с прошлым годом.

По источникам формирования в магазине ФЗП формируется за счет фонда заработной платы, возмещаемого издержками обращения. Сумма ФЗП выплачивается только за счет издержек обращения и в отчетном году составила 284,00 тыс. руб., что на 13,00 тыс. руб. больше прошлого года. Выплаты за счет чистой прибыли предприятия в фонд заработной платы не включаются.

Осуществив анализ организации заработной платы в ООО «Мечта Плюс», перейдем к оценке состоянии и эффективности использования заработной платы на предприятии.

**3.2 Оценка эффективности использования заработной платы на предприятии торговли ООО «Мечта Плюс»**

Для оценки эффективности использования оплаты труда на рассматриваемом торговом предприятии осуществим расчет и анализ средней заработной платы работников в разрезе отдельных категорий персонала (табл. 15).

Таблица 15 – Анализ средней заработной платы работников ООО «Мечта Плюс»в 2008-2009 гг. в разрезе отдельных категорий персонала

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2008г. | 2009г. | Отклонение (+ ; -) | Темп изменения, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Численность, всего | 6 | 6 | 0,00 | 100,00 |
| Фонд заработной платы, всего | 271,00 | 284,00 | 13,00 | 104,80 |
| Среднемесячная заработная плата одного работника, всего | 3,76 | 3,94 | 0,18 | 104,80 |
| Административно-управленческий персонал |  |  |  |  |
| - численность, чел. | 1 | 2 | 1,00 | 200,00 |
| - фонд заработной платы | 66,59 | 101,59 | 35,00 | 152,55 |
| - среднемесячная заработная плата одного работника | 5,55 | 4,23 | -1,32 | 76,28 |
| Торгово-оперативный персонал |  |  |  |  |
| - численность, чел. | 4 | 3 | -1,00 | 75,00 |
| - фонд заработной платы | 170,45 | 148,45 | -22,00 | 87,09 |
| - среднемесячная заработная плата одного работника | 3,55 | 4,12 | 0,57 | 116,12 |
| Вспомогательный персонал |  |  |  |  |
| - численность, чел. | 1 | 1 | 0,00 | 100,00 |
| - фонд заработной платы | 33,96 | 33,96 | 0,00 | 100,00 |
| - среднемесячная заработная плата одного работника | 2,83 | 2,83 | 0,00 | 100,00 |

Таким образом, при фонде заработной платы 271,00 тыс.руб. в прошлом году и 284,00 тыс.руб. в отчетном году, среднемесячная заработная плата работников предприятия в динамике увеличивается с 3,76 до 3,94 тыс.руб. на человека.

При рассмотрении заработной платы работников ООО «Мечта Плюс» отдельно по категориям, можно сделать вывод, что наибольший среднемесячный размер оплаты труда отмечается у административно-управленческого персонала. А именно средняя заработная плата данной категории работников составила 5,55 тыс.руб. на человека в прошлом году и 4,23 тыс. руб. в отчетном. Снижение размера среднемесячной заработной платы произошло, так как бухгалтера взяли не на полную ставку, а на 0,5 ставки, но расчет при этом ведется на двух человек.

Несколько меньше заработная плата у торгово-оперативного персонала. Среднемесячный размер оплаты труда работников данной категории составил 3,55 и 4,12 тыс.руб. на человека в 2008 и в 2009 годах соответственно.

Наименьший размер оплаты труда, а именно 2,83 тыс.руб. в месяц как в прошлом, так и в отчетном периоде анализа наблюдается у вспомогательного персонала ООО «Мечта Плюс».

Эффективность заработной платы может быть охарактеризована системой показателей, к которым относятся (зарплатоотдача, зарплатоёмкость, коэффициент эффективности заработной платы и т.д.). Осуществим расчет и анализ данных показателей для ООО «Мечта Плюс» в таблицах 16 и 17.

Таблица 16 – Исходные данные для расчета показателей эффективности использования труда и заработной платы на торговом предприятии ООО «Мечта Плюс»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | Прошлый год | Отчетный год | Отк. (+,-) | Т.р., |
| % |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Оборот розничной торговли | тыс. руб. | 4662 | 4727 | 65,00 | 101,39 |
| 2. Численность всего, в т. ч. | чел. | 6 | 6 | 0,00 | 100,00 |
| 2.1. Административно-управленческий персонал | чел | 1 | 2 | 1,00 | 200,00 |
| 2.2. Торгово-оперативный персонал | чел. | 4 | 3 | -1,00 | 75,00 |
| 2.3. Вспомогательный персонал | чел. | 1 | 1 | 0,00 | 100,00 |
| 3. Фонд заработной платы | тыс. руб. | 271,00 | 284,00 | 13,00 | 104,80 |
| 4. Чистая прибыль | тыс. руб. | 308,49 | 403,05 | 94,56 | 130,65 |
| 5. Численность рабочих | чел. | 5 | 4 | -1,00 | 80,00 |
| 6. Численность служащих | чел | 1 | 2 | 1,00 | 200,00 |

Таблица 17 – Анализ показателей эффективности использования труда и заработной платы на торговом предприятии

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. | Методика расчета | Прошлый год | Отчетный год | Отк. | Т.р., |
| Изм | (+,-) | % |
| А | |  | | --- | | Б | | В | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Объем ОРТ на 1 работника (производительность труда), в т. ч.: | тыс. руб./ |  | 4662 | 4727 | 65,00 | 101,39 |
| -АУП | чел |  | 279,72 | 141,81 | -137,91 | 50,70 |
| - ТОП | чел | 69,93 | 94,54 | 24,61 | 135,19 |
| - вспомогательного персонала |  | 279,72 | 283,62 | 3,90 | 101,39 |



Проведенный анализ эффективности заработной платы в ООО «Мечта Плюс» с помощью соответствующих показателей, позволяет сделать следующие выводы.

Зарплатоотдача, характеризующая объем товарооборота на единицу фонда заработной платы, в динамике уменьшилась с 17,02 до 16,64 тыс.руб.

Зарплатоемкость - показатель, обратный зарплатоотдаче. Он показывает, сколько зарплаты содержится в каждом рубле товарооборота и в динамике он повышается с 0,0581 до 0,0601 руб. Соответственно отмечается увеличение уровня заработной платы, что свидетельствует об относительном увеличении денежных средств, имеющихся у рассматриваемого торгового предприятия ООО «Мечта Плюс» и направленных на оплату труда работников предприятия.

Рост показателя зарплатоемкости и снижение зарплатоотдачии являются отрицательными моментами в оценке эффективности использования заработной платы в ООО «Мечта плюс».

Об этом же свидетельствует и динамика коэффициента эффективности использования заработной платы, который в 2009 году составил 0,021, что меньше предыдущего года на 0,001. Данный показатель показывает размер прибыли на 1 рубль заработной платы.

Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы на предприятии составил 0,97. Стоит отметить, что нормативное значение данного показателя составляет 1,2-1,3 (то есть производительность труда должна увеличиваться более быстрыми темпами по сравнению с размерами оплаты труда). В рассматриваемом предприятии наблюдается обратная ситуация, то есть заработная плата работников ООО «Мечта Плюс » растет быстрее, чем отдача – эффективность их труда. И это является отрицательным моментом в организации оплаты труда на предприятии торговли.

Уровень оплаты труда имеет тенденцию к снижению, что позитивно влияет на эффективное использование оплаты труда, однако для увеличения эффективности использования труда и заработной платы этого не достаточно.

В заключение оценки организации эффективности заработной платы на предприятии был рассчитан интегральный показатель эффективности, который в динамике имеет отрицательную тенденцию, а именно уменьшается с 1,9 до 1,03, что также свидетельствует о нерациональной организации оплаты труда в ООО «Мечта Плюс».

**3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию оплаты труда на торговом предприятии ООО «Мечта Плюс»**

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

При разработке политики в области заработной платы и ее организации на торговом предприятии необходимо учитывать следующие принципы при оплате труда:

справедливость, т. е. равная оплата за равный труд;

учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;

стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;

опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;

индексации заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;

применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.

Итак, все формы и системы заработной платы представляют собой способ установления зависимости между величиной зарплаты работника и количеством, качеством труда, его мерой и реальной оплатой. Однако в современных условиях все формы утратили свою мотивационную роль в повышении производительности труда и улучшении качества работы трудящихся, поскольку предельная эффективность труда зависит не только от индивидуальных способностей вовлеченных работников, но и от технологического уровня развития предприятия, состояния рыночной коньюнктуры, наличия резервной армии работников, требующейся квалификации.

В настоящее время в экономической литературе все чаще появляются размышления о бестарифной системе оплаты труда. В ней основную роль играют коэффициенты, учитывающие стаж работы, качество труда и еще ряд других показателей.

Предприятие вводит в будущем году систему премирования работников за конкретные заранее установленные определенные показатели, что, безусловно, усилит личную и коллективную заинтересованность в выполнении и перевыполнении плана. При решении вопросов связанных с премированием возможно применение косвенного метода, который поможет относительно быстро реализовать и в большей степени способствовать повышению труда работников.

Рассмотрим несколько способов решения данной проблемы.

Суть первого варианта заключается в том, что работникам устанавливается нормированное задание и оплата производится с учетом его выполнения. При этом оплата состоит из двух частей. Первая – это оплата по тарифу (окладу) за отработанное время. Другая – дополнительная оплата за выполнение нормативного задания. Дополнительная оплата предусматривается за выполнение нормативного задания сверх 80%, которое устанавливается каждому из работников исходя из планированного оборота розничной торговли и годового номинального фонда рабочего времени.

В конце каждого месяца определяется фактический оборот розничной торговли в час и, сопоставляя эту величину с нормальной, рассчитывают уровень выполнения нормативного задания, дополнительную оплату начисляют по результатам работы за месяц в зависимости от уровня выполнения нормативного задания.

Для определения размера дополнительной оплаты можно использовать следующую шкалу премирования (табл. 18):

Таблица 18 – Предполагаемая шкала премирования работников магазина

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень выполнения нормативного задания, % | Дополнительная оплата к повременной части заработка |
| А | Б |
| Свыше 80 до85 | 1,0% за каждый процент выполнения сверх 80 |
| >> 85 до 90 | 1,5% за каждый процент выполнения сверх 85 |
| >> 90 до 95 | 2,0% за каждый процент выполнения сверх 90 |
| >> 95 до 100 и выше | 2,5% за каждый процент выполнения сверх 95 |

Стоит так же отметить, что на данном предприятии не устанавливаются плановые нормативы. Что неприемлемо в современных условиях.

Второй вариант определения нормативного задания заключается в том, что в качестве коллективного нормированного задания для работников основных профессий розничной торговли устанавливается нормативная выработка в рублях оборота розничной торговли на одного работника.

Таблица 19 – Методы установления размеров премирования за выполнение и перевыполнение нормативного задания

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Метод | За выполнение плана оборота розничной торговли, % | За каждый процент перевыполнения плана оборота розничной торговли, % |
| А | 1 | 2 |
| А | 20 | 3 |
| Б | 15 | 2,5 |
| В | 10 | 2 |

Система стимулирования предусматривает как выполнение, так и перевыполнение нормативных заданий при условии высокого качества торгового обслуживания населения.

В зависимости от наличия средств на предприятии могут применяться следующие методы установления размеров премирования за выполнение и перевыполнение нормативного задания (табл. 20).

При невыполнении нормативного задания необходимо уменьшать размер начисленной премии. Размер уменьшения должен быть дифференцирован в зависимости от степени недовыполнения нормативного задания:

Таблица 20 – Уменьшение премии за каждый процент невыполнения нормативного задания

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнение установленного нормативного задания, % | Уменьшение текущей премии за каждый процент невыполнения нормативного задания, % |
| А | Б |
| Свыше 90 до 99,9 | 0,2 |
| От 80 до 90 | 0,3 |
| От 70 до 80 | 0,4 |

При невыполнении основных показателей премирования и нормативных заданий премия работникам не начисляется.

При оборудовании торговых и складских помещений высвобождается площадь, которая будет использоваться для сдачи в аренду. Увеличение прочих операционных доходов приведет к увеличению прибыли до налогообложения, что оказывает положительное влияние на эффективность торгового предприятия в целом.

Для увеличения покупательского спроса на продукцию, магазину необходимо провести рекламные мероприятия (реклама на телевидении и в печати, розыгрыши и подарки, совместно проводить рекламные акции известных фирм и т.д.) Расширить и улучшить ассортимент поступающего товара от производителей, учитывая покупательский спрос, глобально изучить ассортиментный состав товаров внутри товарных групп и учесть это при формировании ассортиментной и ценовой политики предприятия.

Усилить контроль величины товарных запасов, обеспечить их равномерное поступление с учетом сезонности и конъюнктуры покупательского рынка.

Ввести дополнительные услуги по обслуживанию покупателей, обслуживание покупателей по пластиковым картам и установление банкомата в торговом зале. Для привлечения дополнительной выручки начать реализовывать товар с доставкой до покупателя (заключив при этом договор на доставку продуктов с городским такси).

**Заключение**

Анализируя основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «Мечта Плюс» за 2008-2009 гг. (Табл.2) можно констатировать факт повышения величины выручки от продажи товаров на сумму 65,00 тыс.руб. (в отчетном 2009 году, соответственно выручка от реализации товаров увеличилась на 100 тыс.руб.). Поскольку численность работников торгового предприятия не изменилось, на ряду с тем, что структура персонала изменилась. Численность торгово-оперативного персонала, изменилась в анализируемом периоде и составила 3 человека.

Производительность труда 1-го работника в 2009 году составила 787,73 тыс.руб./чел против 2008 года – 777,00 тыс.руб./чел., т.е. увеличилась на 10,83 тыс.руб./чел. (1,39 %), а производительность труда 1-го работника торгово-оперативного персонала увеличилась на 410,17 тыс.руб./чел или на 35,19 %. Фонд оплаты труда по сравнению с прошлым годом увеличился на 4,80 % и составил 284,00 тыс.руб. Среднемесячная заработная плата 1-го работника в отчетном году увеличилась на 39,73 % и составила 3,94 тыс.руб.

Для поддержания оптимального соотношения между ростом производительности труда и средней заработной платы экономически целесообразно превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы не более чем на 20-30%. Из произведенных выше расчетов видно, что это соотношение не поддерживается.

Среднегодовая стоимость оборотных средств увеличилась на 11,74 % и составила 1180,00 тыс.руб. в отчетном году, что по сравнению с прошлым годом больше на 124 тыс.руб.

Стоит также отметить, что уменьшение коэффициента обращения оборотных средств в каждом рубле оборота, однозначно негативный факт, однако автор считает, что данное снижение обусловлено увеличением издержек обращения в части повышения арендной платы за основные средства.

Таким образом, на хозяйственно-финансовую деятельность торгового предприятия ООО «Мечта Плюс» отрицательное влияние оказал факт нерационального управления персоналом, что говорит о некомпетентности руководителя предприятия в данном вопросе.

Фактически по данным бухгалтерской отчетности финансовое состояние предприятие ООО «Мечта Плюс» можно оценить как удовлетворительное, однако некорректное управление персоналом и фондом заработной платы может в перспективе изменить ситуацию.

Проведенный анализ показателей по труду по торговому предприятию ООО «Мечта плюс» за 2008-2009 год показал:

За анализируемый период наблюдается увеличение товарооборота за счет увеличения товарооборачиваемости и увеличения производительности труда. По кварталам изменение розничного товарооборота различно, т.к. в предпраздничный период возрастает спрос на определенные виды товаров.

Анализ численности показал, что на предприятии работает больше людей со средне-специальным образованием. Большую долю в общей численности занимают работники ТОП, меньшую – занимает вспомогательный персонал.

Производительность труда за анализируемый период возросла.

При увеличении основных показателей ФЗП так же растет.

На предприятии заработная плата выплачивается только в денежной форме и применяется повременная оплата труда, что в свою очередь отрицательно сказывается на качестве трудовой деятельности, так как при повременной системе оплаты труда наблюдается ограниченная материальная заинтересованность, размер оплаты труда не увязывается с его непосредственными или конечными результатами.

Проведя анализ использования трудовых ресурсов можно сказать, что в данном магазине темпы роста производительности труда не опережают темпы роста заработной платы – это не позволяет увеличить фонд накопления, темпы расширенного производства.

Относительная не стабильность в деятельности предприятия объясняется рядом причин:

не предоставлением скидок и безналичных расчетов;

не достаточным уровнем качества трудовой деятельности;

отсутствием мотивации.

**Библиографический список**

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации: в 3ч. - М.: Омега-Л, 2008. – 405с.
2. Налоговый Кодекс Российской Федерации: в 2ч. – М.: Юрайм, 2008. – 681с.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации. – М.: ВИТРЭМ, 2007. – 192 с.
4. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» № 134-ФЗ
5. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, И.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
6. Барышников Н.П. Заработная плата / Н. П. Барышников - М.: ЮНИТИ, 1997. - 245 c.
7. Бланк И. А. Управление торговым предприятием / И. А. Бланк. – М.: ЭКМОС, 1998. – 416 с.
8. Валевич Р.П. Экономика торгового предприятия: Учебное пособие/ Р.П. Валевич, Г.А. Давыдова – Минск.: Высшая школа, 2006.- 346 с.
9. Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля):Учебник.-М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»,2006.-347с.
10. Кравченко Л.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: Учебное пособие для вузов / Л.И. Кравченко. - 4-е изд., перераб. и доп. – Минск.: Высшая школа, 1995.- 210 с.
11. Лебедева С.Н. Экономика торгового предприятия: Учебное пособие/ С.Н. Лебедева, Н.А. Казиначикова, А.В. Гавриков.-Мн.: Новое знание, 2001. - 290 с.
12. Раицкий К.А. Экономика предприятия: учеб. для ВУЗов/ К.А. Раицкий - 2-е изд. - М.: Маркетинг, 2000. – 458с.
13. Рофе А.И. Экономика и социология труда: учеб. пособие / А.И. Рофе. – М.: Экономика, 1996. – 368 с.
14. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб.пособие.-2-еизд.,перераб.и доп.- М.:Финансы и статистика, 2004.-304с.
15. Смирнова А.М. Организация оплаты труда в торговле: учеб. пособие / А.М. Смирнова; Красноярский гос. торг-экон. ин-т. – Красноярск, 2006. – 132с.
16. Смирнова А.М. Показатели по труду предприятия торговли: методика анализа и экономического обоснования: учеб. пособие / А.М. Смирнова. – Красноярск, 2005 – 77с.
17. Соловьева Н.А. Анализ результатов хозяйственно-финансовой деятельности торговых организаций: учеб. пособие / Н.А, Соловьева, Т.А. Цыркунова; Красноярский гос. торг.-эконом. институт. – Красноярск, 2004. – 96с
18. Статистика труда и заработной платы в торговле: учеб. пособие по дисциплине «Статистика»/ Е.В. Поклонова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск: РИО КГПУ, 2001.- 132с.
19. Сущность, функции и регулирование заработной платы в рыночной экономике: Текст лекций / Красноярский гос. торг-экон. ин-т.; сост. А.М, Смирнова. – Красноярск, 2005. – 35с.
20. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
21. Экономика и организация деятельности торгового предприятия: учеб. пособие / Под ред. А.Н. Соломатина. – М.: ИНФРА-М, 2000.-315 с.
22. Экономика предприятия торговли: учеб. пособие. В 2ч. Ч.1 / Ю.А. Александров, Э.А. Батраева, И.В. Петрученя и др.; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. - Красноярск, 2002. – 258 с.
23. Экономика предприятия: учеб. для вузов/ В.Я. Горфинкель, Е.М. Купряков, В.П. Прасолова и др.- М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2006.-376 с.
24. Экономика предприятия: Учебник / под ред. Проф. Н.А. Сафронова. – М.: «Юристъ», 2005. – 584 с.
25. Экономика торгового предприятия: учеб. для вузов/А.И. Гребнев, Ю.К. Баженов, О.А. Габриэлян и др. – М.: Экономика, 2003. – 320 с.