**Оглавление**

Введение 3

1. Организация оплаты труда и стимулирования в торговле и основные пути ее совершенствования. 5

1.1. Оплата труда в торговле: сущность, состав, регулирование и показатели эффективности использования. 5

1.2. Организация оплаты труда на предприятиях торговли: понятие, основные элементы и их краткая характеристика. 19

2. Изучение и анализ показателей, формирующих заработную плату на торговом предприятии «Каравай» 27

2.1. Краткая организационно-экономическая характеристика деятельности торгового предприятия «Каравай» 27

2.2. Изучение систем оплаты труда на торговом предприятии «Каравай» в разрезе отдельных категорий персонала. 35

3. Анализ и оценка состояния организации оплаты труда на торговом предприятии «Каравай» и пути их улучшения. 38

3.1.Анализ и оценка состояния и эффективности использования оплаты труда на торговом предприятии «Каравай»

3.2. Основные направления совершенствования организации оплаты труда на предприятии торговли «Каравай» 47

Заключение 53

Библиографический список 58

**Введение**

Особая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Заработная плата была и остается для большинства членов общества основой их благополучия, а значит, заработная плата и в перспективе будет наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом.

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.

Однако размер заработной платы зависит не только от индивидуальной производительности труда работника. Он зависит и от того, как тот, кто выплачивает эту заработную плату, сумел определить ее величину, какую систему стимулов к производительному труду он разработал и насколько умело эта система направляет возможности и потребности работника на достижение стратегических и тактических целей предприятия. Другими словами, как работодатель управляет оплатой труда своих работников.

Проблема эффективности организации оплаты труда является стратегической, поскольку от ее решения зависит закрепленность кадров на предприятии, эффективность вложений в повышение квалификации, а также многих других факторов эффективности предприятия.

Целью данной курсовой работы является разработка путей совершенствования организации оплаты труда в сфере торговли.

Задачей курсовой работы является:

- изучение сущности, состава, регулирования и показателей эффективности использования оплаты труда.

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

- изучение основных элементов оплаты труда;

- анализ и оценка состояния и эффективности использования оплаты труда;

- изучение систем оплаты труда, применяемых на предприятии торговли;

- анализ состава и структуры заработной платы на торговом предприятии;

- нахождение путей по совершенствованию оплаты труда на торговом предприятии.

Теоретической основой исследования являются работы отечественных экономистов по изучаемым вопросам и проблемам(Владимирова Л.П., Смирнова А.М., Федченко А.А., и др.); законодательство РФ и его структур; официальные инструктивно-методические материалы; а также материалы собственных исследований.

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

Предмет исследования данной работы - организация оплаты труда.

Объект исследования - торговое предприятие ООО «Каравай»

Курсовая работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Общий объем работы 59 стр. Курсовая работа иллюстрирована 10 таблицами. Библиографический список включает в себя 22 источников.

**1. Организация оплаты труда и стимулирования в торговле и основные пути ее совершенствования.**

**1.1. Оплата труда в торговле: сущность, состав, регулирование и показатели эффективности использования.**

С переходом российской экономики к рыночным отношениям меняется теоретическое и практическое представление о труде. Труд как важнейшая экономическая категория является многоплановым, многоаспектным, требующим постоянного исследования и уточнения.

Как экономическое явление оплата труда возникла на том этапе развития товарного производства, когда возник промышленный капитал и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и предприниматели, с другой.

Отличительной чертой заработной платы как категории капиталистического товарного производства является то, что она отражает отношения, в основе которых лежит товарный характер рабочей силы, т.е. продажа работником на рынке труда своей рабочей силы. Под рабочей силой понимается совокупность умственных и физических способностей работника, т.е. его способность к труду. [12]

Рабочая сила существует в обществе всегда. Но товаром она становится только при определенных условиях, к которым относятся:

* отчуждение работников от средств производства и продуктов своего труда (т.е. концентрация их в собственности предпринимателя);
* юридическая свобода работника как гражданина общества;
* невозможность существования без предоставления на определенный срок своей рабочей силы путем продажи ее предпринимателю.

Как любой товар, рабочая сила обладает двумя присущими ему свойствами – полезностью и ценой.

Полезность (потребительная стоимость) рабочей силы состоит в том, что она в процессе функционирования может:

а) переносить на реализуемый товар стоимость потребленных в процессе труда материальных благ и услуг;

б) добавлять к результату труда новую стоимость, как необходимую для своего собственного воспроизводства, так и прибавочную, присваиваемую предпринимателем. [13]

Цена рабочей силы определяет собой выраженную в денежной форме компенсацию, которую работник получает от работодателя за предоставление на определенный срок своей рабочей силы. Она определяется стоимостью жизненных средств, необходимых работнику для восстановления способности к труду и содержания семьи. В состав жизненных средств (стоимости рабочей силы) включаются:

* расходы на приобретение товаров и услуг, удовлетворяющих физиологические потребности человека в пище, одежде, жилище;
* расходы на удовлетворение духовных запросов;
* затраты на содержание членов семьи работника;
* затраты на образование работника, медицинское обслуживание, повышение профессионального уровня (чем выше квалификация, тем больше стоимость его рабочей силы);
* затраты на рост потребностей работников и членов их семей в новых товарах и услугах и др.

Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, полученное за результаты своего труда. [11]

На рынке труда происходит продажа рабочей силы с установлением «ставки заработной платы», объективной основой которой и является стоимость рабочей силы. Она зависит от соотношения спроса на труд и его предложения, стоимости воспроизводства рабочей силы, предельной производительности труда, деятельности профсоюзов и организаций работодателей, государственного регулирования минимальной цены труда и других факторов.

На предприятии происходит потребление рабочей силы и оплата этого потребления в соответствии со ставкой заработной платы и проделанной работником работой. В результате этого потребления формируется заработная плата работников, т.е. сумма денежных средств, которую работник получает за выполненную работу. Таким образом, проданной рабочей силе соответствует термин «ставка заработной платы», а использованной, потребленной на предприятии – термин «заработная плата». [16]

Заработная плата конкретных работников обусловливается не только рыночной ценой рабочей силы, но и ее качественными характеристиками, результатами и условиями работы. Заработная плата выступает модификацией цены рабочей силы, ее основной формой. Цена рабочей силы выражается не только в форме заработной платы. Она включает и социальные выплаты на уровне предприятия, поскольку последние являются элементом стоимости рабочей силы, затрат на ее содержание и развитие.

Формирование цены рабочей силы воспринимается различными сторонами социально-трудовых отношений по-разному. Для государства ценой рабочей силы выступают совокупные затраты на нее. Для работника заработная плата есть индивидуальный доход, который он получает в обмен на свой труд на предприятии предпринимателя. Для работодателя заработная плата всегда есть расход, и он стремится к его минимизации в расчете на единицу товарооборота путем как более рациональной загруженности работника в течение рабочего времени, так и более эффективной организации труда на предприятии, повышения его технического уровня, а также более жесткого нормирования труда. Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности. Работодатель стремится минимизировать в расчете на единицу товарооборота не только заработную плату, но и все виды издержек на рабочую силу. [11]

В странах с развитой рыночной экономикой предприниматели рассчитывают на единицу товарооборота не только оплату труда, но и все виды издержек на рабочую силу.

Таким образом, главные свойства оплаты труда – это:

1. Быть основной частью фонда жизненных средств работников;
2. Отражать зависимость заработной платы каждого работника не только от количества и качества затраченного им труда, но от реального трудового вклада, конечных результатов работы трудового коллектива;
3. Являясь основной частью фонда жизненных средств работников, она должна выступать не только главной формой распределения по труду, но и важнейшим материальным стимулом. поскольку для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей работники объективно заинтересованы в получении и росте заработной платы, а значит и в повышении результативности своего труда и коллектива в целом, от которой зависят размер оплаты труда.

В настоящее время нет однозначного, а тем более стандартного определения оплаты труда. Разные источники дают неоднозначные определения:

Оплата труда – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или превращенная форма стоимости товара «рабочая сила».

Заработная плата есть превращенная форма стоимости и цены рабочей силы.

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

С введением в действие Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) впервые появилось законодательное определение таких понятий как «заработная плата» и «оплата труда». Понятийный аппарат приведен в ст. 129 ТК РФ.

Оплата труда – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. [4]

Это определение соответствует нормам Международной организации труда Конвенции № 95 (МОТ) об охране заработной платы, ратифицированной нашим государством. Статья 1 данной Конвенции раскрывает понятие термина «оплата труда» следующим образом – «это независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны». [7]

Определение оплаты труда по Трудовому кодексу РФ не отождествляется с определениями заработной платы, приводимыми в учебниках и в таблице 1, где она характеризуется как цена рабочей силы.

Понимание экономической природы оплаты труда как цены рабочей силы означает необходимость ориентации ее уровня на соответствие прожиточному минимуму и потреблению на уровне минимального потребительского бюджета. Такой уровень оплаты труда будет обеспечивать воспроизводство рабочей силы. Поэтому задача состоит в том, чтобы в максимальной степени приблизить уровень оплаты труда к цене рабочей силы. [10]

Различают два основных метода регулирования оплаты труда:

* централизованный метод (государственное регулирование);
* локальный метод (регулирование на уровне предприятий, организаций).

Централизованный метод предполагает законодательное установление норм оплаты труда, исполнение которых обязательно либо для всех предприятий и организаций России, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп. Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров. Государственное регулирование оплаты труда в себя включает:

* законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
* использование тарифной системы;
* установление районных коэффициентов и процентных надбавок;
* установление государственных гарантий по оплате труда.

Основным элементом государственного регулирования является система минимальных социальных гарантий, обеспечивающих защиту заработной платы от рисков рыночной экономики. В их числе установление минимального уровня заработной платы с ориентацией на прожиточный минимум, а в дальнейшем – и на минимальный (а затем и рациональный) потребительский бюджет. [13]

В соответствии со ст. 129 ТК РФ минимальный размер оплаты труда – гарантируемый федеральный законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. [4]

24 октября 1997 г. был принят Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» № 134-ФЗ. Ниже приведены определения основных понятий, данные этим законом:

* потребительская корзина – минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности;
* прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

Прожиточный минимум разрабатывается в целом по Российской Федерации и в ее субъектах.

Прожиточный минимум по Российской Федерации предназначен для:

* оценки уровня жизни населения страны при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ;
* обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат (п. 1 ст. 2);
* формирования федерального бюджета.

Потребительский бюджет в субъектах Российской Федерации предназначен для:

* оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта РФ при разработке и реализации региональных социальных программ;
* оказания необходимой государственной помощи малоимущим гражданам;
* формирования бюджетов субъектов РФ.

Согласно п. 1 статьи 4 Закона, величина прожиточного минимума на душу населения по основным социально-демографическим группам населения в целом по России и ее субъектам определяется ежеквартально на основании потребительской корзины и данных Госкомстата об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам. Сама же потребительская корзина, согласно п.1 статьи 3, определяется не реже одного раза в пять лет на основе методических рекомендаций, разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов, в порядке устанавливаемом Правительством РФ.

Различают несколько видов прожиточного минимума:

* бюджет прожиточного минимума (БПМ) – это бюджет низкого стандарта;
* минимальный потребительский бюджет (МПБ);
* бюджет высокого достатка (БВД).

Вышеназванные бюджеты соотносятся примерно как 1 : 2 : 6.

Сегодня минимальную оплату труда сопоставляют с БМП, т.е. самым низким прожиточным минимумом. Но и по сравнению с ним она в настоящее время составляет около 29 %, тогда как в развитых странах минимальная заработная плата превышает уровень прожиточного минимума. [6]

При установлении минимального уровня оплаты труда в зарубежной практике ориентируются на уровень минимальной оплаты труда, равной примерно 40 % средней заработной платы. В нашей стране при несравнимо низком абсолютном уровне минимальной заработной платы, чем в странах с развитой рыночной экономикой, она составляет всего 8 % уровня средней заработной платы.

Приведенные данные достаточно убедительно свидетельствуют о том, что минимальная оплата труда как элемент рыночной организации заработной платы в Российской федерации пока не функционирует. [9]

Основная задача государственного районного регулирования оплаты труда состоит в возмещении работающим и проживающим в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями более высокой по сравнению со средним уровнем в Российской Федерации стоимости жизни и дополнительных физиологических затрат, связанных с экстремальными условиями работы и проживания в северных регионах.

Действующая система районного регулирования включает в себя:

* коэффициенты (районные, за работу в пустынной и безводной местности, в высокогорных районах) к заработной плате;
* процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;
* отдельные гарантии и компенсации лицам, работающим и проживающим в северных регионах.

Повышенная оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Районные коэффициенты, установленные централизованно, применяются на территории 44 субъектов РФ, из которых 27 полностью или частично отнесены к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям. Кроме того, в ряде южных регионов России применяются коэффициенты к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности и высокогорных районах.

Размеры районных коэффициентов установлены в пределах от 1,15 до 2.

В соответствии со ст. 316 ТК РФ размер районного коэффициента и порядок его выплаты устанавливаются федеральным законом.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, в который включаются: заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, заработная плата, начисленная за выполненную работу по сдельным расценкам, а также в процентах от выручки или в долях от прибыли, или комиссионное вознаграждение; премии и вознаграждения, предусмотренные системы оплаты труда организации.

Кроме того, коэффициент начисляется на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) и выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (надбавки за профессиональное мастерство, за непрерывный стаж работы по специальности, за выполнение особо важных работ, за выслугу лет, вознаграждение по итогам работы за год, доплаты за условия труда, при работе в ночное время, за совмещение профессий (должностей) и др. [4]

В состав заработка, на который начисляется районный коэффициент, не включаются процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Выплата процентных надбавок к заработной плате работникам организаций, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (так называемые северные надбавки), предусмотрена ст. 317 ТК РФ, а также ст. 7 и 11 Закона РФ № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Процентные надбавки выплачиваются в зависимости от стажа работы в северных регионах страны.

В настоящее время процентные надбавки установлены на территории 31 субъекта РФ (на территории Европейского Севера, Западной и Восточной Сибири, Дальнего Востока). [5]

В данных местностях, к которым относятся Республика Хакасия, Южные районы Республики Бурятия, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Еврейская автономная область, южные районы Приморского и Хабаровского краев, Амурской области, надбавки выплачиваются в размере 10 % по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30 % заработка.

Надбавки начисляются на фактический месячный заработок работника, в который не включаются районный коэффициент:

- на заработную плату, начисленную работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, а также начисленную по сдельным расценкам, в процентах от выручки и в долях от прибыли;

* на премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда или положениями о премировании организации;
* на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам);
* на компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда.

В бюджетных организациях государственное регулирование оплаты труда осуществляется на основе Единой тарифной сетки (ЕТС).

Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего низшего разряда до руководителей организации. Для работников других отраслей она носит рекомендательный характер. [19]

Общие условия оплаты труда определяются ТК РФ и жестко не регламентируются. Законодательно устанавливаются и минимальные размеры компенсационных доплат (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в праздничные дни и т.д.).

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Локальное регулирование оплаты труда включает все процедуры, механизмы и методы организации заработной платы, которые предприятие разрабатывает самостоятельно. [20]

В организациях должны быть разработаны следующие локальные нормативные правовые документы, регламентирующие условия оплаты труда:

* документ, устанавливающий размеры тарифных ставок рабочих;
* схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
* Единые тарифные сетки – при одинаковом подходе к основной оплате труда рабочих и специалистов;
* положения о надбавках и доплатах;
* положения о премировании: за основные результаты деятельности, за улучшение отдельных сторон деятельности организации;
* положения о единовременных поощрениях.

Условия оплаты труда целесообразно фиксировать в Положении об оплате труда работников организации:

Положение об оплате труда состоит из ряда разделов:

*Раздел 1.* В этом разделе обычно даются общие положения, указывающие цели в сфере организации оплаты труда на период действия Положения, нормативные документы по оплате и трудовым обязанностям работника, взаимосвязь условий оплаты труда с результатами работы, принципы оценки трудового вклада работников.

*Раздел 2.* В нем целесообразно привести все условия основной оплаты работников – тарифные ставки, дифференциация ставок I разряда, виды применяемых ставок, схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, если при организации оплаты труда принят единый принцип для оплаты труда всех работников.

*Раздел 3.* В этом разделе описываются все виды установленных надбавок и доплат к тарифным ставкам (окладам), как компенсационных, так и стимулирующих, и их размеры.

*Раздел 4* содержит условия премирования работников:

* за основные результаты деятельности – приводятся все положения о текущем премировании;
* условия единовременного премирования работников;
* условия премирования по итогам работы за год и др.

*Раздел 5.* Здесь излагаются условия оплаты для отдельных категорий работников, не вошедшие ни в один из предыдущих разделов.

Положение разрабатывается службами, отвечающими за организацию труда и заработной платы: отделом персонала, отделом труда и заработной платы, экономическим отделом и т.д. и утверждается руководителем предприятия с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при отсутствии профсоюзного комитета). [22]

В соответствии со ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда являются обязательными условиями любого трудового договора.

В трудовом договоре устанавливаются размер тарифной ставки (оклада) работника по:профессии (должности), квалификационному разряду или процент от выручки (прибыли), предусмотренные в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте; конкретные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера, установленные работнику (например, доплаты за совмещение профессий, работы с меньшей численностью, расширение зон обслуживания, надбавки за выслугу лет, за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и др.); основные условия премирования; форма выплаты – наличная или через перечисление на счет в банке; денежная или в сочетании с неденежной формой (не более 20 %; место и сроки выплаты заработной платы с указанием конкретной даты не реже чем каждые полмесяца, если иные сроки не установлены для отдельных категорий работников федеральным законом). [4]

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.

Оценка средств на оплату труда требует комплексного подхода, предполагающего анализ всей системы взаимосвязанных показателей. При определении и расчете показателей необходимо четко различать размеры и структуру затрат работодателя на оплату труда и в целом на содержание трудовых ресурсов. Необходимо определять не только показатели по фонду заработной платы, но и выплаты социального характера, а также другие затраты на содержание трудовых ресурсов.

Для получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли.

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.

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

На предприятии организацию заработной платы необходимо совершенствовать на основе перестройки действующей тарифной системы, внедрения прогрессивных форм оплаты труда, повышения качества нормирования труда, усиления связи доплат и надбавок с конкретными достижениями в труде. Меры совершенствования системы организации и оплаты труда необходимо увязать с внедрением новых методов хозяйствования и управления, передовой организацией труда и производства, внедрением прогрессивных технологий и конструкций выпускаемой продукции.

**1.2. Организация оплаты труда на предприятиях торговли: понятие, основные элементы и их краткая характеристика.**

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.

Организация труда – это планомерная и обоснованная система привлечения работников предприятия к труду.

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

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

1) Стимулирующая функция оплаты труда. Этот принцип организации заработной платы предполагает установление относительного уровня заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда;

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

Организация заработной платы строится на основе следующих принципов:

1) гибкость заработной платы – заработная плата должна быть подвержена изменениям под влиянием внешних (изменение заработной платы происходит в зависимости от изменений макроэкономических показателей развития страны) и внутренних (изменение заработной платы происходит в зависимости от результатов деятельности предприятия) факторов;

2) простота, явность и доступность систем оплаты труда – работники должны понимать за что, за какие количественные и качественные показатели их заработная плата может быть снижена или повышена;

3) оплата труда должна обеспечивать опережающие темпы роста производительности труда работников по сравнению с темпами роста их заработной платы – должно обеспечиваться соблюдение оптимальных пропорций между потреблением и накоплением, между ускорением темпов расширенного воспроизводства и насыщением уровня жизни населения;

4) равная оплата за равный труд;

5) дифференциация оплаты труда – квалифицированный сложный труд, затрачиваемый в менее благоприятных условиях должен оплачиваться выше, чем аналогичная деятельность в более благоприятных условиях;

6) устойчивый рост номинальной и реальной заработной платы;

7) принцип материальной заинтересованности работника в результате своего труда;

8) дифференциация оплаты труда в зависимости от спроса и предложения на трудовые ресурсы;

9) самостоятельность предприятий в организации заработной платы, в установлении форм, систем и размера оплаты труда работника;

10) государственное регулирование оплаты труда;

11) согласовании общих условий оплаты с профсоюзами.

Основными элементами организации оплаты труда тарифного типа являются: нормирование труда, тарифная система, формы и системы заработной платы.

***Нормой труда*** называется установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях работы.

Различают следующие виды норм труда: нормы выработки; нормы времени; нормы обслуживания; нормы численности; нормированные задания; укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективных формах организации и оплаты труда (в производственной бригаде). По сфере их действия различают нормы труда единые, типовые, межотраслевые, отраслевые (ведомственные) и локальные. На практике действуют всегда локальные, которые разрабатываются на основе типовых, отраслевых и других централизованных норм рекомендательного характера.[11]

При сдельной системе зарплаты применяется сдельная расценка — это оплата за единицу сделанной продукции (рабочей операции) надлежащего качества (без брака). Сдельная расценка при простой сдельной системе всегда одинакова, сколько бы ни произвел работник продукции; при сдельно-прогрессивной системе одинакова в пределах выработки, а за продукцию, сделанную сверх нормы, она прогрессивно повышается.

***Тарифная система*** представляет собой совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников на предприятии в зависимости от квалификации работников (сложности работ), условий труда, географического расположения предприятия и других отраслевых особенностей. К числу основных элементов тарифной системы относятся тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, должностные оклады, тарифные справочники должностей служащих, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, районные квалификационные коэффициенты к заработной плате.[11]

В настоящее время основой построения системы тарифных ставок и окладов для дифференциации оплаты по основным тарифообразующим факторам является минимальная заработная плата, устанавливаемая Правительством Российской Федерации.

Тарифные ставки выражают в денежной форме размер оплаты труда рабочих на различных видах работ за соответствующую единицу рабочего времени (час, день, месяц - это зависит от конкретного типа выполняемой работы, так как не всегда за час или день можно оценить ее конечный результат).

Единая тарифная сетка имеет 18 разрядов, из них для рабочих отведены разряды с 1 по 8, для служащих - со 2 по 18 разряд. Каждому разряду соответствует тарифный коэффициент. Умножая на этот коэффициент ставку (оклад) первого разряда, устанавливаемую Правительством, определяют заработную плату по определенной должности. Чем выше разряд, тем больше коэффициент, а следовательно, и заработная плата.

Размер тарифной ставки первого разряда, являющийся базовым, периодически пересматривается, отслеживая рост потребительских цен и изменение в соответствии с этим минимального размера оплаты труда, и это приводит в движение всю тарифную сетку. Для ведущих профессий в отраслях оклады установлены в пределах от минимального до максимального.

Общность функций, выполняемых работниками в различных отраслях непроизводственной сферы, позволила установить для них один и тот же диапазон тарификации - и это одно из больших достоинств ЕТС.

В настоящее время существуют разнообразные виды систем оплаты труда.

***Повременной*** называется такая форма оплаты труда, при которой заработок работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им время.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней. [11]

Простая повременная – по этой системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

По простой повременной системе оплачивается труд части рабочих-повременщиков, а также руководителей, специалистов и служащих.

***Сдельной*** называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, тоннах и так далее).

Применяется сдельная оплата труда там и тогда, где и когда:

- имеется количественный результат труда;

- количественный результат труда может быть измерен;

- существует необходимость увеличивать объемы производимой продукции или выполненных работ, услуг;

- рост выручки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил Техники Безопасности.

При использовании сдельной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований (условий), в частности:

- хорошо постановленный учет количественных результатов труда,

- эффективная организация нормирования труда и правильная тарификация работ;

- строгий контроль за качеством продукции, работ, услуг;

- нормальная организация труда, исключающая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, нарядов, материалов, инструмента и тому подобное.

- реальная возможность у работника увеличивать выпуск продукции по сравнению с установленными нормами.

Сдельная форма оплаты труда имеет свои виды: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная.

Прямая сдельная система - по этой системе заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции.

Косвенная сдельная система - применяется для платы труда рабочих, обслуживающих основные технологические процессы, и именно для той их категории, от темпа и качества работы которых действительно зависит выработка обслуживаемых или основных рабочих.

С наибольшей эффективностью косвенная сдельная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда заработок обслуживающего рабочего ставится в прямую зависимость от выполнения основными рабочими производственных заданий, а не норм выработки, так как последние легко перевыполняются вследствие не всегда высокого их качества, что приводит к необоснованному завышению заработной платы[11].

Сдельно-премиальная система – предусматривает премирование за перевыполнение выработки и достижение определенных качественных показателей.

Сдельно-прогрессивная система – по этой системе труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной базы - по повышенным расценкам.

Аккордная система – сущность данной системы оплаты труда заключается в том, что по ней размер оплаты труда устанавливается не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ.

***Тарифная система*** представляет собой совокупность ставок заработной платы (тарифных ставок, должностных окладов) и условий их применения для оплаты труда работников. В рыночных моделях экономики тарифные системы обычно устанавливаются в ходе переговорного процесса между работодателями и наемными работниками и представляют собой согласованные на определенный период времени гарантированные условия оплаты за выполнение трудовых обязанностей (норм труда) в течение какой-либо единицы рабочего времени (часа, дня, недели и тому подобное)[11].

***Бестарифная система*** ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива, к которому принадлежит работник.

Разумеется, применять такую систему можно в полной мере только там, где есть реальная возможность учесть результаты труда и где есть условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе. В противном случае рабочие будут страдать от небрежного отношения к делу недостаточно ответственных работников.

Также можно выделить ***Поощрительные системы оплаты труда.***

Поощрительные системы оплаты труда, прежде всего, следует различать по их целевому назначению, определяющему форму и содержание механизма взаимосвязи поощрительной оплаты с основным заработком. С этой точки зрения можно выделить несколько групп поощрительных систем.

1)Системы, увязывающие основную оплату труда с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника. К ним относятся различные премии за текущие результаты работы.

2) Системы, увязывающие основную оплату труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе. Это, прежде всего доплаты и надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей), расширение норм (зон) обслуживания, выполнение прежнего или большего объема работ (услуг) меньшей численностью работников.

3) Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с определенными достижениями, не носящими систематического характера, или с какими-либо общими результатами работы в течение определенного, достаточно длительного календарного периода (полугодия, года).

Что касается доплат и надбавок, связанных с личными деловыми качествами работников, то они по своей природе не могут носить коллективного характера. Поскольку у них чаще всего имеется опосредованная связь между размерами вознаграждения и результатом труда, то к ним неприменимы признаки пропорциональности, прогрессивности или регрессивности.

**2. ИЗУЧЕНИЕ И АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ФОРМИРУЮЩИХ ОПЛАТУ ТРУДА НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

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

Торговое предприятие «Каравай» осуществляет свою торгово-хозяйственную деятельность на потребительском рынке г. Красноярска и по своей организационно-правовой форме является обществом с ограниченной ответственностью. По форме собственности является частной. Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в банке, круглую печать, штамп и действует на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости.

Основным видом деятельности ООО «Каравай» является розничная торговля продовольственными и непродовольственными товарами, осуществляемая через магазины общей площадью 13741 м2. Общество осуществляет свою деятельность с целью удовлетворения спроса населения на продукты питания на основе получения прибыли с дальнейшим эффективным ее использованием для экономического и социального развития Общества. Чистая прибыль Общества используется на возмещение материальных затрат, осуществление обязательных платежей и отчислений (уплату налогов, оплату труда работников и т.д.).

Для достижения целей своей деятельности Общество в порядке, установленном законом, имеет право:

* реализовывать товары по ценам, устанавливаемым самостоятельно, а в случаях, предусмотренных законодательством – по государственным ценам;
* быть участником любых хозяйственных товариществ и обществ;
* получать кредиты в учреждениях банков и других финансово-кредитных учреждениях

- самостоятельно определять общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, режим работы и отдыха.

Трудовые отношения регулируются трудовым договором. Работники подлежат социальному страхованию и социальному обеспечению.

Управление текущей финансово-хозяйственной деятельностью общества осуществляется единоличным исполнителем - директором предприятия.

Прибыль, остающаяся у общества после уплаты налогов, иных платежей и сборов в бюджет и внебюджетные фонды, поступает в полное его распоряжение и используется самостоятельно.

Юридический адрес ООО «Каравай»: г.Красноярск, ул. Калинина, д.167. Общая площадь помещения 13741 м2. Форма продажи — через магазины, которых насчитывается 14 штук. Предприятие ООО «Каравай» представляет собой торговую сеть и имеет несколько магазинов в разных районах города, это помогает покупателю без лишних проблем добраться до торговой точки. Предприятие работает круглосуточно, благодаря чему покупатель может прийти в любое время суток за необходимыми ему товарами и продуктами. Для осуществления своей деятельности данное торговое предприятие применяет линейно-функциональную структуру управления, действующую во всех магазинах. (рис. 1).

Директор

Главный бухгалтер

Бухгалтер

Продавцы

Товаровед

Вспомогательный персонал

I уровень

II уровень

**Рис. 1. Организационная структура торгового предприятия ООО «Каравай»**

Как видно на рисунке 1, ООО «Каравай» имеет линейно-функциональную организационную структуру, при которой четко выражено разделение труда и специализация. Преимущества данного типа структуры заключаются в следующем:

* единство и четкость распоряжений;
* согласованность действий и четкая система взаимосвязей между директором и подчиненными;
* оперативность в принятии управленческих решений;
* ясно выражена ответственность;

Далее, на основе бухгалтерской отчетности проведем анализ основных финансово-экономических показателей деятельности предприятия торговли ООО «Каравай» (табл. 1).

Таблица 1

Анализ основных показателей деятельности торгового предприятия

за 2007 - 2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | | Прош-лый год | Отчетный год | Отклоне-ние (+;-) | Отчетный год в % к прошлому году |
| А | Б | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1Оборот розничной торговли (без НДС) | тыс. руб. | | 342068 | 800429 | +458361 | 234,06 |
| 2. Торговая площадь | м2 | | 13741 | 13741 | - | - |
| 3. Оборот розничной торговли \* на 1 м2 торговой площади | тыс. руб./м2 | | 24,89 | 58,25 | +33,36 | 234,03 |
| 4. Среднесписочная численность работников, всего | чел. | | 864 | 873 | +9 | 101,04 |
| - в т.ч. работников торгово-оператив-ного персонала\* | чел. | | 100 | 103 | +3 | 103,00 |
| 5. Производитель-ность труда одного среднесписочного работника, всего | тыс. руб./  чел. | | 395,91 | 916,87 | +520,96 | 231,59 |
| - в т.ч. одного работника торгово-оперативного персонала\* | тыс. руб./  чел. | 3321,05 | | 7771,16 | +4450,11 | 234,00 |
| 6. Фонд заработной платы  – сумма | тыс. руб. | | 55420 | 56285 | 865 | 101,5 |
| -Уровень | % | | 16,2 | 7 | -8,8 | - |
| 7. Среднегодовая заработная плата одного работника | тыс. руб. | | 64,14 | 64,5 | +0,36 | 100,6 |
| 8. Среднегодовая стоимость основных фондов | тыс. руб | | 58239,50 | 87599,00 | +29359,50 | 150,41 |
| 9. Фондоотдача | руб. /1 руб. | | 5,87 | 9,14 | +3,27 | 155,71 |
| 10.Фондоемкость | руб. / руб. | | 0,17 | 0,11 | -0,06 | 64,71 |
| 11. Фондовооружен-ность труда одного работника | тыс. руб./  чел. | | 67,41 | 100,34 | +32,93 | 148,85 |
| 12. Коэффициент эффективности использования основных фондов | руб. /  1 руб. | | 0,02 | 0,06 | +0,04 | 300 |
| 13. Среднегодовая стоимость оборотных средств | тыс. руб. | | 222692,50 | 268652,00 | +45959,50 | 120,64 |
| 14.Время обращения оборотных средств | дни | | 234,37 | 120,83 | -113,54 | 51,56 |
| А | Б | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15.Скорость обращения оборотных средств | обороты | | 1,54 | 2,98 | +1,44 | 193,51 |
| 16. Коэффициент участия оборотных средств в обороте | руб./ руб. | | 0,65 | 0,34 | -0,31 | 52,31 |
| 17. Коэффициент рентабельности оборотных средств | руб./1 руб. ОС | | 0,47 | 0,55 | +0,08 | 117,02 |
| 18. Себестоимость проданных товаров, работ, услуг | тыс. руб. | | 236497,00 | 654106,00 | +417609 | 276,58 |
| 19. Валовая прибыль  – сумма | тыс. руб. | | 105571,00 | 146323 | +40752,00 | 138,60 |
| – уровень | % | | 30,86 | 18,28 | -12,58 | 59,24 |
| 20. Издержки обращения |  | |  |  |  |  |
| –сумма | тыс. руб. | | 99152,00 | 106230,00 | +7078,00 | 107,14 |
| – уровень | % | | 28,99 | 13,27 | -15,72 | 45,77 |
| 21. Прибыль (убыток) от продаж  – сумма | тыс. руб. | | 6419,00 | 40093,00 | +33674,00 | 624,60 |
| – рентабельность продаж | % | | 0,28 | 0,67 | +0,39 | 239,29 |
| 22. Проценты к получению | тыс. руб. | | - | - | - | - |
| 23. Проценты к уплате | тыс. руб. | | 1485,00 | 28401,00 | +26916,00 | 1912,52 |
| 24. Доходы от участия в других организациях | тыс. руб. | | 20,00 | - | - | - |
| 25. Прочие доходы | тыс.руб. | | 4501,00 | 9023,00 | +4522,00 | 200,47 |
| 26. Прочие расходы | тыс. руб. | | 7452,00 | 13264,00 | +5812,00 | 177,99 |
| 27. Прибыль (убыток) до налогообложения  – сумма | тыс. руб. | | 2003,00 | 7451,00 | +5448,00 | 371,99 |
| – рентабельность предприятия | % | | 0,58 | 0,93 | +0,35 | 160,35 |
| 29. Отложенные налоговые активы | тыс. руб. | | - | - | - | - |
| 30. Отложенные налоговые обязательства | тыс. руб. | | - | - | - | - |
| 31. Текущий налог на прибыль | тыс. руб. | | 1044,00 | 2094,00 | +1050,00 | 200,58 |
| 32. Чистая прибыль (убыток) отчетного периода | тыс. руб. | | 959,00 | 5357,00 | +4398,00 | 558,60 |
| - рентабельность конечной деятельности | % | | 0,28 | 0,67 | +0,39 | 239,29 |

Оборот розничной торговли является основным параметром в анализе других экономических показателей торгового предприятия и характеризует объем реализованных товаров потребителям. . В отчетном году магазином «Каравай» было продано всех товарных ресурсов на общую сумму 800429 тыс. руб., что было выше предшествующего года на 458361 тыс. руб. при темпе роста 234,06%. Рост продажи мог явиться следствием действия следующих факторов: роста цен, активностью покупательского спроса, хорошо налаженной работы с поставщиками, грамотной товарной политики, эффективной рекламной политики, открытием новых отделов продажи и т.д. С увеличением оборота розничной торговли в целом, повысился и такой показатель как ОРТ на 1м2, что естественно при неизменной площади.

Торговая площадь важна для оборота розничной торговли. От площади зависит размер реализации товаров. Чем больше объем реализации на 1 кв.м., тем эффективнее работает предприятие. Площадь торгового зала за отчетный год не изменилась и составила 13741 кв.м.

Среднесписочная численность работников характеризует трудовой фактор с количественной стороны. В отчетном году в магазине «Каравай» трудилось 873 человек, из них 103 – работники торгово-оперативного персонала. По сравнению с прошлым годом произошел рост штатов на 9 человека. Рост численности работников оправдан, так как наблюдается рост и производительности труда – размера товарооборота на одного работника. В прошлом году производительность труда составляла 395,91 тыс.руб./чел., а в отчетном возросла на 231,59 %. Еще лучше ситуация выглядит с торгово-оперативным персоналом, который повысил свою производительность на 4450,11 тыс.руб./чел.

Именно от работников зависит производительность труда, а стимулом им служит заработная плата. За анализируемый период фонд заработной платы повысился с 55420 тыс.руб. до 56285 тыс.руб. Это плюс для кадровой политики, но также это и наши расходы. Тем не менее, увеличение фонда заработной платы позволяет магазину повысить численность работников, конкуренцию на рынке трудовых ресурсов. Данная ситуация оценивается положительно, так как удалось добиться повышения производительности труда.

Основные фонды занимают важное место в ресурсах предприятия. Без их наличия торговое предприятие не сможет выполнять свои функции по обслуживанию покупателей и реализации товаров. Среднегодовая стоимость основных фондов в анализируемом периоде увеличилась с 58239,50 тыс. руб. до 87599 тыс. руб. Данная динамика оценивается положительно.

Фондоотдача является одним из важных показателей эффективности использования основных фондов. В отчетном году торговое предприятие «Каравай» имеет фондоотдачу 9,14 тыс.руб., это больше прошлого года на 3,27 тыс.руб. Это обстоятельство стоит расценивать положительно

В отчетном году фондовооруженность на одного работника торгового предприятия приходилось 67,41 тыс.руб. По исследуемому показателю было зафиксировано увеличение на 32,93 тыс.руб. Ситуация оценивается положительно.

ООО «Каравай» со временем стало более эффективно использовать имеющиеся у него основные фонды, о чем свидетельствует повышение коэффициента эффективности использования основных фондов в отчетном периоде на 0,04. В отчетном году на торговом предприятии на 1 тыс.руб. основных фондов приходится 0,06 тыс.руб. чистой прибыли при темпе изменения 300%.

Оборотные средства, так же как и основные фонды являются важнейшей частью материальных ресурсов предприятия торговли. В ООО «Каравай» данный показатель имел положительную динамику. Так в отчетном году оборотные средства составили 268652 тыс.руб., что выше предшествующего года на 45959 тыс.руб. Это произошло в результате увеличения товарных запасов предприятия, увеличения денежных средств на расчетном счету.

В отчетном году время обращения оборотных средств увеличилось до 298 дней при темпе роста 193,51%. Это свидетельствует о замедлении оборачиваемости оборотных средств. Данная ситуация имеет отрицательную экономическую оценку.

Коэффициент участия оборотных средств показывает, сколько рублей оборотных средств приходится на 1 руб. товарооборота. В торговом предприятии «Каравай» в прошлом году на 1 рубль товарооборота приходилось 650 руб. оборотных средств. В настоящем периоде этот показатель составил 340 руб. Такая ситуация экономически оценивается отрицательно.

В прошлом году на торговом предприятии на 1 рубль оборотных средств приходилось 0,47 тыс.руб. чистой прибыли. В процессе деятельности коэффициент рентабельности оборотных средств увеличился 0,55 тыс.руб. Это характеризуется с положительной стороны, так как предприятие сумело повысить коэффициент рентабельности.

В ООО «Каравай» в отчетном году себестоимость товаров составила 654106 тыс.руб. при увеличение в 276,58% или 417609 тыс.руб. Такая ситуация сложилась в результате повышения цен на сырье и услуги, повышения качества сырья и т.д.

В отчетном году валовая прибыль составила 146323 тыс.руб. при темпе прироста 38,6%. То есть данный показатель увеличился в анализируемом году на 40752 тыс.руб. Если в прошлом году на каждые 100 руб. товарооборота валовая прибыль составляла 30,86руб., то в отчетном периоде уровень валовой прибыли упал на 12,58%. Это заслуживает негативной оценки.

Издержки обращения - это один из факторов, уменьшающих объем прибыли предприятия. В деятельности ООО «Каравай» этот показатель значительно увеличился в отчетном году (на 7078 тыс.руб.) и составил 106230 тыс.руб. Рост суммы издержек обращения при одновременном увеличение оборота розничной торговли привел к снижению уровня издержек обращения на 15,72%, что оценивается с положительной стороны, так как темп роста товарооборота значительно превысил темп роста издержек обращения.

Также можно сказать о колоссальном повышении рентабельности продаж. Данный показатель увеличился вместе с прибылью от продаж и составил в отчётном году 0,67% при темпе роста 239%, что несомненно является большим плюсом для деятельности предприятия.

Прочие доходы ООО «Каравай» в отчетном году значительно увеличились и составили 9023 тыс.руб. при темпе роста 200,47%. На ряду с этим возросли и прочие расходы – на 5812 тыс.руб. при темпе прироста 177,9%. Прочие доходы были получены в основном от участия в деятельности других организаций, а также от сдачи в аренду неиспользуемых активов предприятия.

Прибыль торгового предприятия ООО «Каравай» до налогообложения в отчетном году имела положительную динамику и увеличилась с 2003 до 7451 тыс.руб. При этом темп роста составлял 371,99%. При этом, рентабельность предприятия повысилась на 0,35%. Если на каждые 100 руб. товарооборота в прошлом году приходилось 0,58 руб. прибыли, то в отчетном 0,93 руб., что оценивается с положительной точки зрения.

Отложенных налоговых актив, так же, как и отложенных налоговых обязательств ООО «Каравай» не имело.

Текущий налог на прибыль оно уплачивало в размере 1044 тыс.руб. в прошлом году, а в отчетном периоде сумма увеличилась на 1050 тыс. руб. при темпе роста 200,58%.

Чистая прибыль в отчётном году также претерпела колоссальные изменения в положительную сторону. В прошлом году данный показатель составлял 959 тыс.руб. тогда как в отчётном он составляет уже 537 тыс.руб. ,при темпе роста в 558%.

И наряду с тем, что повысился такой важнейший показатель как рентабельность конечной деятельности (с 0,28%, до 0,67% при темпе роста в 239,29%), деятельность торгового предприятия ООО «Каравай» следует признать в отчетном году по сравнению с прошлым годом удовлетворительной.

**2.2. Изучение систем оплаты труда на торговом предприятии в разрезе отдельных категорий персонала.**

Под системой оплаты понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выдаче работникам в соответствии с произведенными ими затратами, а в ряде случаев и результатами труда.

В Российской Федерации, как правило, применяют две основные системы заработной платы — повременную и сдельную, а в качестве дополнительной (в сочетании с какой-либо из основных) — премиальную. Кроме того, существуют и другие системы оплаты труда, используемые реже: бестарифная, система плавающих окладов, система выплат на комиссионной основе. Выбор того или иного варианта зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат.

Согласно ст. 135 ТК РФ в бюджетных организациях системы оплаты устанавливают в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами, а в коммерческих организациях — самостоятельно. При этом используемые системы фиксируют в коллективном договоре, Положении об оплате труда или трудовых договорах с конкретными работниками.

Для разных категорий сотрудников в одной и той же организации могут быть установлены различные системы оплаты: например, для офисного персонала — повременная, а для торгово-оперативного персонала — сдельная. Это различие также должно быть оговорено в установочных документах. Положение об оплате утверждают приказом руководителя организации и согласовывают с соответствующим профсоюзом.

Самой распространенной является повременная система оплаты. Данное предприятие не стало исключением, в нём также действует исключительно повременная система оплаты труда. Эта система предполагает учет времени, которое члены организации фактически отработали. При этом их труд может быть оплачен по часовым или дневным тарифным ставкам или же исходя из установленного оклада: их размеры для различных работников организации определены в Положении об оплате труда и указаны в штатном расписании.

Таблица 2 – Системы оплаты труда, применяемые на предприятии торговли в разрезе отдельных категорий персонала.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | Повременная | Сдельная (с указанием сдельной расценки) | Иная |
| А | 1 | 2 | 3 |
| АУП и специалисты | Повременная (простая) | - | - |
| Торгово-оперативный персонал | Повременная (простая) | - | - |
| Вспомогательный персонал | Повременная (простая) | - | - |

В данном случае наблюдается повременная простая система оплаты труда. Организация оплачивает сотрудникам фактически отработанное время. Деньги начисляют за фактически отработанное количество часов в конкретном месяце.

Таблица 3 – Анализ средней заработной платы работников предприятия торговли в разрезе отдельных категорий персонала

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | Прошлый год | Отчетный год | Отклонение | Темп роста |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| *АУП и специалисты:*  численность работников, чел. | 52 | 52 | 0 | 100 |
| фонд заработной платы, тыс. руб. | 8663,4 | 8605 | -58,4 | 99,3 |
| средняя заработная плата одного работника, тыс. руб. | 166,6 | 165,4 | -1,1 | 99,3 |
| *Торгово-оперативный персонал:*  численность работников, чел. | 100 | 103 | +3 | 103 |
| фонд заработной платы, тыс. руб. | 6315 | 6560 | +245 | 103,8 |
| средняя заработная плата одного работника, тыс. руб. | 63,15 | 63,7 | 0,53 | 100,8 |
| *Вспомогательный персонал:*  численность работников, чел. | 712 | 718 | +6 | 100,8 |
| фонд заработной платы, тыс. руб. | 40441,6 | 41120 | +678,4 | 101,6 |
| средняя заработная плата одного работника, тыс. руб. | 56,8 | 57,3 | +0,47 | 99,9 |

Проанализировав данные таблицы 3, наблюдаем уменьшения фонда заработной платы административно управленческого персонала, при неизменной их численности. Это привело к снижению среднего уровня заработной платы с 166,6 тыс.руб. в прошлом году, до 165,5 тыс. руб. в отчётном году, при темпе роста составившем 99,3%.

Численность работников торгово-оперативного персонала увеличилась на 3 человека и составила 103 человека в отчётном году. Наряду с этим фонд заработной платы работников торгово оперативного персонала увеличился на 245 тыс.руб., что послужило ростом средней заработной платы работников ТОП на 0,53 тыс.руб. в год, при темпе изменения 100,8.

Вспомогательный персонал также увеличил свою численность на 6 человек и составил 718 человек, при одновременном увеличении фонда заработной платы на 678,4 тыс.руб.. Однако, несмотря на это, средняя заработная плата, составлявшая в прошлом году 56,8 тыс.руб., уменьшилась на 0,47 тыс.руб. и составляет в отчётном году 57,3 тыс.руб.

**3. Анализ и оценка состояния организации оплаты труда на торговом предприятии и пути их улучшения.**

**3.1.Анализ и оценка состояния и эффективности использования оплаты труда на торговом предприятии**

***Анализ состава и структуры заработной платы на торговом предприятии***

Таблица 4 – Анализ состава и структуры заработной платы работников

торгового предприятия

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | 55420 | 100,0 | 56285 | 100,0 | +865 | - | 100,5 |
| В том числе: | - | - | - | - | - | - | - |
| * выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам | 16230 | 29,28 | 16100 | 28,6 | -130 | -0,68 | 99 |
| * премии и вознаграждения | - | - | - | - | - | - | - |
| * выплаты стимулирующего характера | - | - | - | - | - | - | - |
| * выплаты компенсирующего характера | 15076 | 27,2 | 16710 | 29,69 | +1634 | +2,49 | 110 |
| * выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам | 15850 | 28,5 | 15750 | 27,98 | -100 | -0,52 | 0,99 |
| * выплаты за неотработанное время | 8264 | 14,9 | 7725 | 13,72 | -539 | -1,18 | 93,5 |
| * прочие выплаты | - | - | - | - | - | - | - |

Проведем анализ состава и структуры заработной платы работников. В прошлом году наибольший удельный вес в объёме фонда заработной платы занимали выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам. Данный показатель составил 29,28% от всего объёма в относительной форме и 16230 тыс.руб. в абсолютной. Однако в отчётном году наблюдается снижения значения данного показателя.

Одновременно с этим выросло значение показателя выплат компенсирующего характера в отчётном году и составило 29,69% от общего объёма фонда заработной платы, или 16710 тыс.руб. в абсолютной форме. Данные выплаты стали преобладающими в отчётном году. На это повлияло и увеличение товарооборота и повышение количества выходных и праздничных дней.

Темп изменения такого показателя как выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам составил 99%. Данный показатель имел значение в абсолютной форме в прошлом году 15850 тыс.руб. а в отчётном уже 15750 тыс.руб.

Выплаты за неотработанное время также претерпели изменения. Их удельный вес составил в отчётном году 13,72%, тогда как в прошлом он составлял 14,9%. Снижение этого показателя было вызвано сокращением оплаты ежегодных и дополнительных отпусков.

В составе фонда заработной платы нет таких выплат как премии и вознаграждения , стимулирующих и прочих выплат.

Таблица 5 – Анализ состава и структуры выплат компенсирующего характера, тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав выплат | 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 |
| Выплаты компенсирующего характера, всего | 15076 | 100 | 16710 | 100 | 1634 | - | 110,8 |
| В том числе:   * за ночное время работы | 12025 | 79,76 | 13160 | 78,75 | 1135 | -1 | 109,4 |
| * за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | 1782,5 | 11,82 | 1835 | 10,98 | 52,5 | -0,84 | 103 |
| * за работу в сверхурочное время | 1268,5 | 8,41 | 1715 | 10,26 | +446,5 | +1,85 | 135 |
| * за совмещение профессий (должностей) | - | - | - | - | - | - | - |
| * за выполнение обязанностей отсутствующего работника | - | - | - | - | - | - | - |
| * за выполнение государственных обязанностей | - | - | - | - | - | - | - |
| * прочие выплаты | - | - | - | - | - | - | - |

В составе компенсирующих выплат наибольший удельный вес занимают выплаты за ночное время работы. В абсолютной величине данный показатель повысился на 1135 тыс.руб. и стал равен 13160 тыс.руб. Однако удельный вес немного снизился - составлял в прошлом году 79,76%, а в отчётном 78,75%. Такой большой удельный вес на общем фоне обусловлен тем, что предприятие работает круглосуточно

Темп роста выплат за работу в выходные и нерабочие праздники составил 103%. Однако удельный вес данного показателя снился на 0,84%. Значение дано элемента претерпело изменение с 1782,5 тыс.руб. в прошлом году, до 1835 тыс.руб. в отчётном. Это говорит о том, что в отчётном году больше человек стало работать в праздничные дни.

Наиболее был подвержен изменениям такой показатель, как выплаты за работу в сверхурочное время. По сравнению со значением данного показателя в прошлом году, равного 1268,5 тыс.руб., его значение в отчётном году значительно увеличилось и составило 1715 тыс.руб., при темпе роста 135%. Это означает, что в отчётном году анализируемого периода, работники стали более заинтересованы в работе на предприятие сверх установленного графика. Это положительно сказывается на деятельности предприятия в целом. Других выплат компенсирующего характера на предприятии не существует.

Таблица 6 – Анализ выплат, обусловленных государственным регулированием заработной платы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав выплат | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонения по | | Темп роста |
| сумма, тыс. руб. | уд.вес, % | сумма, тыс. руб. | уд.вес, % | сумме, тыс. руб. | уд. весу, % |
| Всего заработной платы | 55420 | 100,0 | 56285 | 100,0 | +865 | - | 100,5 |
| Выплаты, обусловленные государственным районным регулированием | 15850 | 28,59 | 15750 | 28,0 | -100 | -0,59 | 0,99 |
| В том числе:   * выплаты по районным коэффициентам | 7925 | 50,0 | 7875 | 50,0 | -50 | - | 0,99 |
| * выплаты по процентным надбавкам | 7925 | 50,0 | 7875 | 50,0 | -50 | - | 0,99 |

Проведем анализ выплат, обусловленных государственным регулированием заработной платы.

Удельный вес таких выплат из фонда заработной платы и составляет 28,59% в прошлом году и 28% в отчетном. По сумме это 15850 тыс. руб. и 15750 тыс. руб. в прошлом и отчетном годах соответственно.

Выплаты по районным коэффициентам занимают половину от выплат, обусловленных государственным районным регулированием и в прошлом и отчетном периодах. В абсолютном выражении это 7925 тыс. руб. в прошлом году и 7875 тыс. руб. в отчетном, при темпе изменения 0,99%.Такие же показатели и у выплат по процентным надбавкам. Ситуацию можно охарактеризовать как негативную, наряду с другими выплатами снижаются выплаты и по государственному регулированию, что может сказаться в дальнейшем на производительности труда и деятельности предприятия в целом.

Таблица 7– Анализ выплат за неотработанное время, тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав выплат | Прошлый год | | Отчетный год | | Отклонения по | | Темп роста |
| сумма | уд.вес, % | сумма | уд.вес, % | сум-ме | уд. весу, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Выплаты за неотработанное время, всего | 8264 | 100,0 | 7725 | 100,0 | -539 | - | 93,5 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| * оплата ежегодных и дополнительных отпусков | 8264 | 100,0 | 7725 | 100,0 | -539 | - | 93,5 |
| * оплата учебных отпусков | - | - | - | - | - | - | - |
| * оплата льготных часов подростков | - | - | - | - | - | - | - |
| * оплата матерям за перерывы на кормление ребенка (детей) | - | - | - | - | - | - | - |
| * оплата простоев не по вине работника | - | - | - | - | - | - | - |
| * прочие выплаты | - | - | - | - | - | - | - |

Изучим выплаты за неотработанное время. Все 100% удельного веса в составе выплат за неотработанное время занимает оплата ежегодных и дополнительных отпусков прошлом и отчетном периодах. В денежном выражении это 8264 тыс.руб. в прошлом периоде и 7725 тыс.руб. в отчетном, отклонение составляет -539 тыс.руб. Это было вызвано сокращением отпусков работников, снижением средней заработной платы.

Таблица 8 – Анализ заработной платы работников торгового предприятия

по источникам формирования, тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Источники средств для выплаты заработной платы | 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 платы, всего | 55420 | 100,0 | 56285 | 100,0 | +865 | - | 100,5 |
| В том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| * расходов на продажу (ст. 2 «Расходы на оплату труда») | 55420 | 100,0 | 56285 | 100,0 | +865 | - | 100,5 |
| * финансового результата | - | - | - | - | - | - | - |
| * прибыли (нераспределенной и (или) чистой) | - | - | - | - | - | - | - |

Проанализируем заработную плату работников торгового предприятия по источникам формирования. На предприятии «Каравай» заработная плата формируется лишь за счет расходов на продажу (расходы на оплату труда), это вызвано, прежде всего, торговой деятельностью предприятия. В прошлом году расходы составляли 55420 тыс.руб., в отчетном 56285 тыс. руб. при темпе изменения 100,5%. Данная ситуация положительно сказывается на самом предприятии, так как увеличивается фонд заработной платы работников, появляется стимул и мотивация у персонала в увеличении производительности труда и объема продаж.

***Анализ эффективности использования оплаты труда на торговом предприятии.***

Таблица 9 – Исходные данные для расчета показателей эффективности использования труда и заработной платы на торговом предприятии.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | Прошлый год | Отчетный год | Отк. (+,-) | Т.р.,  % |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Оборот розничной торговли | тыс. руб. | 342068 | 800429 | +458361 | 234,06 |
| 2. Численность всего,  в т. ч. | чел. | 864 | 873 | +9 | 101,04 |
| 2.1. Административно-управленческий персонал | чел | 52 | 52 | - | 100 |
| 2.2. Торгово-оперативный персонал | чел. | 100 | 103 | +3 | 103,00 |
| 2.3. Вспомогательный персонал | чел. | 712 | 718 | +6 | 100,8 |
| 3. Фонд заработной платы | тыс. руб. | 55420 | 56285 | 865 | 101,5 |
| 4. Чистая прибыль | тыс. руб. | 959,00 | 5357,00 | +4398,00 | 558,60 |
| 5. Численность рабочих | чел. | 812 | 821 | +9 | 101,1 |
| 6. Численность служащих | чел | 52 | 52 | - | 100 |

Проанализировав исходные данные для расчета показателей эффективности использования труда и заработной платы, сделаем вывод, что оборот розничной торговли на предприятии «Каравай» вырос в отчётном году по отношению к прошлому году более чем в два раза и составил 800429 тыс.руб. Темп роста при этом равен 234,06%. Это несомненно играет положительную роль в деятельности предприятия.

Средняя численность человек в прошлом и отчётном годах составила 864 и 873 человека соответственно. Увеличение численности на 9 человек обусловлено расширением производства.

Состав административно-управленческого персонала не претерпел изменений и составил в отчётном году, как и в прошлом 52 человека. Возможно руководство фирмы вполне удовлетворено качеством работы данной группы и посчитало, что ни вполне справляются со своими обязанностями.

Говоря о торгово-оперативном персонале, нельзя не заметить увеличение его численности на 3 человека в отчётном году и составившей 103 человека, при темпе роста в 103%. Данную динамику стоит расценивать положительно, так как именно эта категория работников играет большую роль в обороте розничной торговли.

Также стоит отметить увеличение численности вспомогательного персонала. В отчётном году она составила 718 человек, при темпе роста 100,8%. Такое большое количество вспомогательного персонала оправдано тем, что постоянно осуществляется привоз нового товара на территорию магазина и требуется большое количество человек, для его своевременной разгрузки.

За счёт увеличения товарооборота наблюдается также и увеличение чистой прибыли, которая составила в отчётном году 5357, при темпе роста 558,6 %. С экономической точки зрения данное обстоятельство рассматривается исключительно положительно.

Численность рабочих в отчётном году увеличилась в общей сложности на 9 человек. А численность служащих осталась неизменной, это явилось следствием того, что предприятие расширило свои производственные мощности.

Таблица 10 – Анализ показателей эффективности использования труда

и заработной платы на торговом предприятии.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Методика расчета | Прошлый год | Отчетный год | Отк.  (+,-) | Т.р.,  % |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Объем ОРТ на 1 работника (производительность труда), тыс. руб./чел., в т. ч.:  - торгово-оперативного персонала |  | 395,9  3420,68 | 916,9  7771,1 | +521  +4350,42 | 231,5  227,1 |
| Сумма чистой прибыли на 1 работника (коэффициент эффективности использования рабочей силы), тыс. руб./чел. |  | 1,11 | 6,13 | +5,02 | 552 |
| Уровень расходов на оплату труда, % |  | 16,2 | 7,05 | -9,15 | - |
| Отдача ОРТ и прибыли на 1 руб. фонда заработной платы (зарплатоотдача и коэффициент эффективности использования заработной платы) |  | 6,2  0,02 | 14,2  0,1 | +8  +0,08 | 229  500 |
| Показатель зарплатоемкости |  | 0,16 | 0,7 | -0,9 | 43,5 |
| Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы |  | 0,35 | 1,2 | +0,84 | 333 |
| Фонд заработной платы на 1 среднесписочного работника, тыс.руб./чел. | = | 64,14 | 64,47 | 0,33 | 100,5 |

Проведя анализ показателей эффективности использования труда и заработной платы на торговом предприятии, наблюдаем существенное увеличение производительности труда, которое составило 916 тыс.руб/чел. в отчётном году, при темпе роста 231,5%. В свою очередь производительность труда торгово-оперативного персонала составила 7771,1 тыс. руб./чел., что в относительном выражении составило 227,1% по отношению к прошлому году. Это говорит о том, что работающий персонал абсолютно компетентен в своей области и полностью справляется со своими обязанностями.

Коэффициент эффективности использования рабочей силы составил в в прошлом и отчётном годах 1,11 и 6,13 тыс.руб/чел. соответственно. Положительное отклонение на 5,02 говорит об улучшении использования рабочей силы в отчётном году.

Уровень расходов на оплату труда равен в отчётном году 7,05%, что ниже аналогичного показателя прошлого года на 9,15. Однако несмотря на это, объём товарооборота существенно увеличился.

Также наблюдается увеличение такого показателя, как зарплатоотдача. Он повысился на 8 в отчётном году и составил 14,2. Одновременно с этим увеличился и коэффициент эффективности использования рабочей силы, темп роста которого составил 500%, что в количественном выражение составил 0,08. Из этого можно сделать вывод, что рабочая сила используется на предприятии более, чем эффективно, что, несомненно являет собой положительный момент.

Наблюдая снижение такого показателя, как зарплатоёмкость на 0,9%, стоит отметить, что это носит негативную оценку, поскольку зарплатоёмкость показывает, сколько рублей фонда заработной платы приходится на объем выручки.

Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы составил в отчётном году 1,2, что превышает значение аналогичного показателя прошлого года на 0,84. В относительном выражение это составило 333%. Это говорит о том, что фонд заработной платы стал использоваться на несколько порядков лучше, чем раньше, что, несомненно, должно пойти в плюс предприятию.

Увеличение средней заработной платы работника, пускай и столь незначительное (в относительном выражение 100,5%), совместно с увеличением производительностью труда говорит о том, что руководство предприятия правильно поступает, не снижая расходы за счёт снижения заработной платы работника.

**3.2. Основные направления совершенствования организации оплаты труда на предприятии торговли «Каравай»**

Рассмотрим некоторые основные требования, которым должны удовлетворять система оплаты труда работников предприятия. Система оплаты труда должна:

1. Стимулировать работников на увеличение эффективности их труда.

2. Обеспечить возможность руководителю предприятия управлять и поддерживать необходимую эффективность труда при неконтролируемых изменениях доходов предприятия, вызванных как изменениями во внешней среде предприятия, так и недобросовестным отношением работников к труду.

Все более широкое распространение в мире повременной оплаты труда объясняется многими обстоятельствами, главным из которых является научно-технический прогресс, вносящий изменения в технологию и организацию производства. Углубляются разделение труда и специализация, растут требования к квалификации персонала, в том числе и в сфере услуг. Все чаще результаты труда отдельного работника трудно или невозможно выделить из общих результатов и измерить количественно. Нередко производственный процесс строго регламентирован. Не всегда существует возможность увеличения выпуска, да не всегда это и нужно, особенно если увеличение выпуска продукции может привести к ухудшению ее качества или фирма решает задачу экономии материальных ресурсов.

Важным преимуществом повременной формы оплаты для работодателя является уменьшение издержек контроля качества продукции. При этом легче формировать у работника чувство причастности к интересам всей организации (фирменный патриотизм). Снижается текучесть кадров, можно использовать такие модели мотивации персонала, которые «работают» только при долговременном сотрудничестве работника с фирмой.

Повременная оплата для работника - это гарантия относительно стабильного заработка. Трудовой коллектив, в котором работа оплачивается повременно, обычно бывает более сплоченным, поскольку текучесть кадров меньше, а экономические интересы одних работников реже противостоят интересам других.

Но и проблем также немало. Ведь работник получает деньги фактически за присутствие на рабочем месте, у него нет стимулов к производительному труду. Появляется необходимость в надзирателе, который контролирует процесс труда, объем выпуска продукции. Но это требует немалых затрат, снижает возможности специализации. Наблюдатель должен иметь достаточно полную информацию. Иногда детальный контроль просто неосуществим. Контролеры могут сговариваться с теми, за кем призваны следить, поэтому их самих приходится контролировать.

В условиях совершенной конкуренции фирмы, оплачивающие труд сдельно, так же как и оплачивающие повременно, будут получать одинаковую, нормальную прибыль. При этом фирмы, использующие повременную форму оплаты труда, не смогут оплачивать издержки контроля (величина их прибыли окажется ниже нормальной и они разорятся), и их будут оплачивать сами работники из своей заработной платы. Кстати, это является еще одним объяснением более низких заработков при повременной оплате, чем при сдельной. Выбор же системы оплаты труда может зависеть от того, насколько высоки издержки контроля: фирмы с высокими издержками предпочтут оплачивать труд сдельно, а фирмы с низкими издержками выберут повременную оплату.

Оплачивая труд работника повременно, т.е. фактически лишь за присутствие в определенные часы на рабочем месте, наниматель берет на себя риск колебаний в его производительности. Продуктивный работник увеличивает прибыль фирмы, непродуктивный - наоборот, а заработная плата у них одинакова. Оплату труда сложнее связать с конечным результатом. Кроме того, работники могут поставить свои собственные интересы выше интересов потребителя, что в долгосрочном периоде может принести фирме ущерб.

Учитывая все недостатки организации оплаты труда необходимо определить пути выхода из кризиса заработной платы. Необходимо восстановление заработной платы как реальной эффективно действующей экономической категории рыночной экономики, восстановление ее основных функций: воспроизводственной, стимули­рующей и регулирующей.

Для этого целесообразно рассмотреть введение некоторых изменений в действующую систему оплаты труда. Применительно к данному торговому предприятию наиболее эффективной формой оплаты труда торгово-оперативного персонала можно определить смешанную систему, получившую широкое распространение в западных странах для продавцов и поваров. Им за прошедший месяц начисляется заработная плата за отработанное время из части оклада (тарифной ставки), а остальная – из сдельной.

На практике при смешанной форме заработной платы ее повременная доля чаще всего принимается в размере 60-70 % от оклада (тарифов) работников. Причем эффективность смешанной формы зависит от правильного определения как удельных весов обеих частей окладов, тарифов, так и от последующего расчета сдельных расценок, связанных с точностью планируемого объема товарооборота на предстоящий период по магазину, секции, предприятию общественного питания.

Смешанная система оплаты труда в условиях рыночной экономики является наиболее эффективной, поскольку стимулирует каждого работника в достижении основной цели бизнеса - получении прибыли. К сожалению, эта система используется лишь на небольшом количестве предприятий. Это объясняется тем, что она четко не разработана (вследствие чего непонятна как работодателю, так и работнику) и экономически не обоснована (вследствие чего бывает затруднительно понять экономический эффект от ее внедрения).

В действительности же от применения на предприятии этой системы оплаты труда можно получить наибольший эффект, поскольку только она неразрывно связана с финансовым результатом деятельности предприятия, а это значит, что она минимизирует риски работодателя при снижении объемов продаж и прибыли, поддерживает заинтересованность работника в конечном результате его труда. Также она позволяет добиться коллективной заинтересованности в результате труда, вследствие чего у всех работников появляется общая цель. Наличие общей цели, как правило уменьшает количество случаев несогласованности действий работников и отделов, снижает количество пропуска в продажу некачественного товара, облегчает управление предприятием. Она даёт возможность эффективно планировать издержки и прибыли.

Чтобы система заработала и принесла предсказанную пользу необходимо придать ей законченный вид. То есть, надо создать определенные правила ее использования, понятные и экономически обоснованные. Для того чтобы эта система работала нормально, необходимо выполнение нескольких условий:

* Она должна охватывать всех без исключения оперативных работников предприятия.
* Она должна иметь целевую направленность.
* Она должна быть понятной каждому работнику, чтобы он сам мог все рассчитать.
* Информация о результате, к которому стремится предприятие должна быть часто обновляемой и легко доступной.
* Все причины постигших предприятие неудач должны своевременно выявляться и быть общеизвестными.

Применение первого, четвертого и пятого условия обязательно, поскольку в коллективе должен складываться нормальный партнерский дух. Каждый должен видеть себя членом одной команды со всем коллективом и осознавать свою ответственность перед всеми. В этом случае уже невозможно будет недобросовестно выполнять свою работу, во-первых, такой работник будет наносить вред и себе, а во-вторых, его быстро вычислят другие.

Второе и третье условие создает целевую установку и возможность контролировать результаты ее выполнения. В качестве цели могут быть использованы разные финансовые показатели деятельности предприятия. На наш взгляд, оптимальным показателем является нетто-выручка от реализации продукции. Этот показатель замечателен тем, что вбирает в себя все стороны экономики предприятия.

В качестве второго базового показателя для расчета бонуса, на наш взгляд, следует использовать величину оклада работника.

Конечно, можно и не устанавливать работникам оклады вовсе, а работать "от продаж" или устанавливать небольшие оклады, но это грозит работодателю тем, что на рынке труда он подберет несоответствующие его потребностям кандидатуры. Как правило, каждый соискатель, выходя на рынок труда, примерно определяет свою "цену", грамотные же специалисты тем более знают ее прекрасно, поэтому не будучи знакомым с предприятием и организованной на нем системой оплаты труда, соискатель не сможет правильно сориентироваться в размере будущей оплаты и вряд ли согласиться работать на предприятии. Современному предприятию же, как правило, требуются хорошие специалисты, а не те, кто согласен на любую работу за любые деньги.

Учитывая специфику торговли в ООО «Каравай», можно предположить, что смешанная система будет действовать здесь более эффективно, нежели повременная. На данном предприятии не используется абсолютно никакого премирования или стимулирования работников, что сказывается на производительности труда и деятельности магазина в целом. Руководство должно немедленно принять меры к совершенствованию системы оплаты труда, если оно желает и дальше получать прибыль от торговли и конкурировать на рынке. В результате проведенных мероприятий в магазине ООО «Каравай» «процентное» премирование будет эффективно стимулировать работу продавцов и объем продаж увеличится.

**Заключение**

Торговое предприятие «Каравай» осуществляет свою торгово-хозяйственную деятельность на потребительском рынке г. Красноярска и по своей организационно-правовой форме является обществом с ограниченной ответственностью. По форме собственности является частной. Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в банке, круглую печать, штамп и действует на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости.

В ходе проведённого исследования были решены поставленные задачи:

- изучена сущность, состав, регулирование и показатели эффективности использования оплаты труда.

- изучен состав заработной платы работников предприятия торговли и показателей эффективности ее использования;

- изучены основные элементы оплаты труда и их краткая характеристика;

- проанализирована эффективность использования заработной платы на торговом предприятии;

- изучены системы оплаты труда, применяемые на

предприятии торговли;

- проанализирован состав и структура заработной платы на торговом предприятии;

- найден путь по совершенствованию оплаты труда на торговом предприятии.

При решении второй исследовательской задачи были отмечены некоторые положительные моменты.

Было выявлено, что в отчетном году магазином «Каравай» было продано всех товарных ресурсов на общую сумму 800429 тыс. руб., что было выше предшествующего года на 458361 тыс. руб. при темпе роста 234,06%.

Был отмечен рост среднесписочной численности работников и производительности труда. В прошлом году она составляла 395,91 тыс.руб./чел., а в отчетном возросла на 231,59 %. Еще лучше ситуация выглядит с торгово-оперативным персоналом, который повысил свою производительность на 4450,11 тыс.руб./чел.

Выявлен рост стоимости основных фондов.. Без их наличия торговое предприятие не сможет выполнять свои функции по обслуживанию покупателей и реализации товаров. Среднегодовая стоимость основных фондов в анализируемом периоде увеличилась с 58239,50 тыс. руб. до 87599 тыс. руб. Данная динамика оценивается положительно.

Также стоит отметить, что в отчетном году торговое предприятие «Каравай» имело фондоотдачу 9,14 тыс.руб., это больше прошлого года на 3,27 тыс.руб. Это обстоятельство стоит расценивать положительно

В отчетном году фондовооруженность на одного работника торгового предприятия приходилось 67,41 тыс.руб. По исследуемому показателю было зафиксировано увеличение на 32,93 тыс.руб. Ситуация оценивается положительно.

ООО «Каравай» со временем стало более эффективно использовать имеющиеся у него основные фонды, о чем свидетельствует повышение коэффициента эффективности использования основных фондов в отчетном периоде на 0,04. В отчетном году на торговом предприятии на 1 тыс.руб. основных фондов приходится 0,06 тыс.руб. чистой прибыли при темпе изменения 300%.

Главным положительным моментом стало то, что повысился такой важнейший показатель как рентабельность конечной деятельности (с 0,28%, до 0,67% при темпе роста в 239,29%), деятельность торгового предприятия ООО «Каравай» следует признать в отчетном году по сравнению с прошлым годом удовлетворительной.

Однако были отмечены и некоторые негативные тенденции.

В отчетном году время обращения оборотных средств увеличилось до 298 дней при темпе роста 193,51%. Это свидетельствует о замедлении оборачиваемости оборотных средств. Данная ситуация имеет отрицательную экономическую оценку.

Коэффициент участия оборотных средств показывает, сколько рублей оборотных средств приходится на 1 руб. товарооборота. В торговом предприятии «Каравай» в прошлом году на 1 рубль товарооборота приходилось 650 руб. оборотных средств. В настоящем периоде этот показатель составил 340 руб. Такая ситуация экономически оценивается отрицательно. . Это, безусловно, заслуживает негативной оценки и должно быть скорректировано в кратчайшие сроки.

В результате более детального исследования оплаты труда было установлено, что на предприятии действует повременная система оплаты труда. При этом не производится никаких стимулирующих выплат и премий и вознаграждений.

При осуществлении третьей исследовательской задачи был проведен анализ состава и структуры заработной платы. Было выявлено увеличение фонда заработной платы, обусловленного ростом суммы его составляющих.

Неоднозначной оценки заслуживает уменьшение фонда заработной платы административно управленческого персонала, при неизменной их численности. Это привело к снижению среднего уровня заработной платы с 166,6 тыс.руб. в прошлом году, до 165,5 тыс. руб. в отчётном году, при темпе роста составившем 99,3%. Однако это обстоятельство не стоит оценивать негативно, поскольку не было обнаружено снижение производительности труда.

На предприятии «Каравай» заработная плата формируется лишь за счет расходов на продажу (расходы на оплату труда), это вызвано, прежде всего, торговой деятельностью предприятия. В прошлом году расходы составляли 55420 тыс.руб., в отчетном 56285 тыс. руб. при темпе изменения 100,5%. Данная ситуация положительно сказывается на самом предприятии, так как увеличивается фонд заработной платы работников, появляется стимул и мотивация у персонала в увеличении производительности труда и объема продаж.

Также к положительным моментам стоит отнести то, что производительность труда торгово-оперативного персонала составила 7771,1 тыс. руб./чел., что в относительном выражении составило 227,1% по отношению к прошлому году. Это говорит о том, что работающий персонал абсолютно компетентен в своей области и полностью справляется со своими обязанностями.

Коэффициент эффективности использования рабочей силы составил в в прошлом и отчётном годах 1,11 и 6,13 тыс. руб./чел. соответственно. Положительное отклонение на 5,02 говорит об улучшении использования рабочей силы в отчётном году.

Для достижения более высокого уровня эффективности использования труда, необходимо добиться связи производительности труда оперативных рабочих с их материальным поощрением, так как именно торгово-оперативный персонал создает выручку предприятия.

Выбор системы оплаты труда - важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой. Для повышения заинтересованности работников в труде и привлечения производительных работников стоит реформировать существующую систему оплаты труда, введя смешанную систему для оплаты труда торгово-оперативного персонала.

Суть этой системы состоит в том, что работникам начисляется заработная плата за отработанное время из части оклада (тарифной ставки), а остальная – из сдельной.

Смешанная система оплаты труда в условиях рыночной экономики является наиболее эффективной, поскольку стимулирует каждого работника в достижении основной цели бизнеса - получении прибыли. К сожалению, эта система используется лишь на небольшом количестве предприятий. От применения на предприятии этой системы оплаты труда можно получить наибольший эффект, поскольку только она неразрывно связана с финансовым результатом деятельности предприятия.

Такой вывод был сделан исходя из специфики деятельности ООО «Каравай»: количество клиентов в данном магазине не очень велико и от квалификации продавца, от его умения представить товар во многом зависит количество сделок, которое он заключит, следовательно, доход продавца во многом будет зависеть от объема заключенных сделок, а это обусловит высокую конкуренцию между продавцами и, в свою очередь, повысит производительность их работы. В результате в магазине ООО «Каравай» «процентное» премирование будет эффективно стимулировать работу продавцов и объем продаж увеличится.

По проделанной работе можно сделать следующий вывод, что торговое предприятие ООО «Каравай» имеет потенциал к развитию и при рациональном использовании фонда заработной платы способно обеспечить повышение стимулирования и выработки работников, а, следовательно, и увеличение оборота розничной торговли.

**Библиографический список**

1. Конституция Российской Федерации (с комм. Конституционного Суда РФ). - Инфра-М, 2009 г. – 200 с.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации: в 4-х Ч.: по сост. на 10 февр. 2008 г. – М. : Эксмо, 2009 . – 672 с.

3. Налоговый кодекс РФ: в 2 Ч.: по сост. на 15 янв. 2008 г. - Омега Л., 2009. – 720 с.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации: сер. Российское законодательство - Эксмо, 2009 г. – 272 с.

5. Российская Федерация. Законы «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»: Федеральный закон от 20 октября 2007 г. // Экономика и жизнь. – 2007. – №1. – С. 24.

6. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» № 134-ФЗ. - Инфра-М, 2008 г

7. Конвенции и рекомендации МОТ 1919-2002: в 2-х томах – Женева: МБТ, 2008.

8. Конвенции и рекомендации МОТ 1991-2003. – М: Региональное бюро МОТ в Москве, 2007.

9. Амосов А. Проблемы занятости, оплаты труда и регулирования цен /

А. Амосов. Экономист. - 2007. – №4. – С. 66-70.

10. Владимирова Л.П. Экономика труда: уч. пособие. / Л. П. Владимирова. – М.: Дашков и К0, 2006. – 220 с.

11. Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на

предприятиях отрасли (в торговле): учебник. / Л. П. Владимирова. – М.:

Дашков и К, 2006. – 347 с.

12. Кучма М. Оплата труда и нормирование. /М. Кучма. //Человек и труд. – 2005. – №9. –С. 75-77.

13. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: учеб. пособие для вузов./ Б.Г.

14. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях

(9-е изд.)/ Н.В. Пошерстник М.С.: Мейксин. СПб: Герда, 2008. – 736 с.

15. Смирнова А.М. Организация оплаты труда в торговле: уч. пособие/ А.М. Смирнова. – Красноярск, 2006.–131 с.

16. Смирнова А.М. Организация, нормирование и оплата труда в торговле: учеб. пособие / А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин.-т. – Красноярск, 2006. – 132 с.

17. Смирнова А.М. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятиях отрасли (в торговле): учеб. пособие для проведения практических занятий и выполнения курсовых работ студентами направления 080100.62 «Экономика». – 2008 г.

18. Смирнова А. М. Трудовые показатели предприятия торговли: учеб. пособие. Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск 2008,152 с.

19. Суслова М. Территориальное регулирование заработной платы / М.

Суслова.// Человек и труд. – 2008. – №7. – с. 46-52.

20. Организация и оплата труда в торговле: текст лекций / сост. А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин.-т. – Красноярск, 2008. – 15 с.

21. Титова Е.В. Показатели эффективности использования заработной платы на предприятиях торговли / задания для практ. занятий студентов

специальности 080502.65 "Экономика и управление на предприятии (в

торговле)". Е.В. Титова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин.-т. – Красноярск. 2007

. – 7 с.

22. Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников: уч. пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М.: Дашков и Ко, 2007. – 552 с.