МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БРЕСТСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ТОРГОВЫЙ КОЛЛЕДЖ

КУРСОВАЯ РАБОТА

ПО ЭКОНОМИКЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

ТЕМА: ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ, ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Работу выполнила:

Учащаяся группы 6.30 Кулеш Ирина Анатольевна

Работу проверила:

Преподаватель Долгополова В. М.

Брест 2003

**СОДЕРЖАНИЕ**

**ВВЕДЕНИЕ**

1. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОСОБЕННОСТИ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ
2. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
   1. Повременная заработная плата
   2. Сдельная заработная плата
   3. Гибкая заработная плата
3. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ
4. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ
5. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ
6. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ТРУДУ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ
7. ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

**ВВЕДЕНИЕ**

Принципиальную роль и особое место в регулировании труда и в трудовых отношениях занимают вопросы оплаты труда. Проблема оплаты труда – одна из самых трудноразрешимых в экономике любого типа. К тому же это не только экономическая, но в не меньшей степени социальная проблема, источник социальных напряжений в обществе.

Оплата труда рассматривается многими экономистами как основной инструмент побуждения и непрерывного поддержания интереса работника к высокопроизводительной отдаче своих трудовых усилий. Механизм этой связи по замыслу прост: “больше и лучше работаешь – больше платят, а если больше платят – работаешь еще больше и лучше”. В итоге должно возникать самопобуждение роста производительности труда, ограниченное разве, что только предельной высшей производительностью, поднять которую при данном уровне техники и технологии невозможно, сколько не плати. Таков мудрый замысел, который практически очень непросто воплотить в жизнь.

Заработная плата, получаемая работниками за единицу рабочего времени является номинальной зарплатой, а фактическое количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату, является реальной зарплатой. Заработная плата зависит от величины номинальной зарплаты и уровне цен на покупаемые товары и услуги. Пространственная и отраслевая дифференциация заработной платы обусловлена, прежде всего, соотношением спроса и предложения труда. Устойчивый спрос на труд является результатом высокого уровня производительности данного специфического ресурса. Кроме того, величина заработной платы определяется количеством и качеством природных ресурсов, величиной и структурой применяемого капитала, качеством используемой рабочей силы, уровнем организации производства.

**Тема курсовой работы:** “Формы и системы оплаты труда в торговле, их влияние на эффективность деятельности предприятия.

**Объектом** данного исследования по изучаемой дисциплине являются теоретические и практические положения о формах и системах оплаты труда в торговле.

**Предметом** исследования в курсовой работе является заработная плата на торговом предприятии.

**Цель исследования** состоит в том, чтобы раскрыть формы и системы оплаты труда в торговле и их влияние на эффективность деятельности предприятия.

**Задачи исследования** предопределяются целью исследования и состоят в том, чтобы:

* раскрыть экономическое содержание заработной платы и особенности труда в торговле;
* дать понятие повременной, сдельной и гибкой заработной платы;
* рассмотреть материальное стимулирование работников;
* изложить принципы организации заработной платы на торговом предприятии;
* описать особенности планирования заработной платы работников;
* показать особенности труда на торговом предприятии.

**Характеристика источников для написания курсовой работы.** В основу работы положены, во-первых, Трудовой кодекс Республики Беларусь; во-вторых, опубликованная экономическая практика в официальных изданиях; в-третьих, специальная литература. Значительный вклад в разработку вопросов связанных с заработной платой в торговле выдающиеся юристы, экономисты, профессора, доценты в частности, В. Л. Клюня, Г. Г. Головенчик, Губанов С. И другие.

При разрешении поставленных задач для достижения цели исследования использовались следующие методы: метод системного анализа, комплексного исследования.

Структура дипломной работы включает: титульный лист, содержание, введение, семь вопросов, заключение, список использованных источников. Курсовая работа выполнена на 31 страницах компьютерного текста

**1. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОСОБЕННОСТИ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ**

В экономической теории можно выделить различные подходы к выявлению сущности вознаграждение за труд наемных работников и факторов, его определяющих на уровне торговли. Рассмотрим кратко эволюцию взглядов.

А. Смит и Д. Риккардо полагали, что труд является товаром и имеет естественную цену, которая определяет издержки производства в виде стоимости жизненных средств, необходимых работнику и его семье. Физический минимум этих средств существования определяется с учетом исторических, культурных, национальных различий[12].

Т. Мальтус, Дж. Милль, И. Бентам создали теорию “фонда заработной платы”, который капиталисты “авансируют” из своего капитала.

Марксистская теория заработной платы разграничила понятие “труд” и “рабочая сила” доказав, что заработная плата является превращенной формой стоимости товара “рабочая сила”. Причем в величине зарплаты скрыт только необходимый продукт. Стоимость рабочей силы определяется общественно нормативными условиями ее воспроизводства с учетом обучения для трудовой деятельности. Величина зарплаты зависит от соотношения спроса и предложения на рабочую силу, продолжительности функционирования труда, интенсивности производительности и сложности труда.

Социальная теория заработной платы М. Туган-Барановского считает заработную плату долей рабочего класса в общественном продукте, которая зависит от производительности общественного труда и социальной силы рабочего класса. Е. Беем - Баверк обращая внимание на возможность уступок предпринимателей в части повышения размера заработной платы под угрозой забастовок, организованных профсоюзами, но отмечал последующий отток капитала из отраслей с повышенной зарплатой, замену живого труда машинным, что, в конечном итоге, неизбежно приведет к падению зарплаты до рыночного уровня.

Необходимость прямого вмешательства в регулировании величины и динамики заработной платы обосновал Дж. М. Кейнс. С целью избежания социальных потрясений, он предложил вместо понижения зарплаты, путем пересмотра коллективных соглашений, использовать постепенное или автоматическое снижение реальной зарплаты в результате роста цен. Кейнс обосновал необходимость политики жесткой денежной заработной платы. Его идеи получили развитие в трудах Э. Хансена, А. Лернида, Д. Робинсона и др., предлагающих разные методы регулирования заработной платы и доходов населения, исходя из признания активной роли государства в распределительных процессах.

В современной экономической теории, исследующей рыночные процессы, труд однозначно считается фактором производства, а заработная плата - ценой использования труда работника. Причем сам труд понимается широко, как деятельность любого получателя прибыли. При таком подходе доля зарплаты в национальном доходе страны достигает значительной величины.

Общий (или средний) уровень заработной платы дифференцирует по странам, регионам, видам деятельности. Он включает в себя широкий диапазон различных конкретных ставок заработной платы, формирующихся под воздействием различных факторов конкуренции на рынке труда, степени влияния профсоюзов, государственной политики занятости, издержек предпринимателя на наем работника, особенностей применяемых систем оплаты труда и др.

Конкретные ставки заработной платы в рыночной экономике, определяются соотношением спроса и предложения на рынке труда. Чисто конкретный рынок труда (торговли) предполагает наличие значительного числа конкурирующих организаций, при наеме работников, множество квалифицированных рабочих одинаковой квалификации, имеющих альтернативную возможность выбора места работы, отсутствие контроля со стороны предпринимателя и работника над рыночной ставкой заработной платы, отсутствие влияния профсоюзов и безработицы. В этих условиях организации вынуждены повышать ставки заработной платы, что бы привлечь новых работников на данный вид труда из альтернативных мест работы. Ставка зарплаты должна покрывать издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени на других рынках труда, домашнем хозяйстве и на отдыхе. Таким образом, кривая рыночного предложения должна подниматься как кривая издержек упущенных возможностей. Повышение зарплаты привлекает больше работников на данное рабочее место в торговле, но каждая торговая организация нанимает такое количество работников, которое не влияет на ставку заработной платы в целом.

Труд в торговле – есть деятельность человека, людей, обладающий тремя основными признаками: осознанность действий, энергозатратностью, наличием полезного, общественно-признанного результата.

Осознанность означает, что человек вначале создал в своем сознании проект, модель действий, а затем уже приступил к осуществлению заранее выработанных намерений.

Энергозатратность труда в торговле проявляется в том, что на осуществление трудовой деятельности затрачивается дополнительная физическая и умственная энергия.

Наконец, труд характеризуется результативностью. Любая деятельность в торговле завершается определенным результатом, имеет некоторый итог. Иногда говорят, что сам фактор наличия действий, процесса их осуществления и есть результат. Так вот, труду свойствен не просто результат, а общественно полезный результат. Труд “для себя” отличается от “труда для других” только тем, что второй вид труда должен оплачиваться другими, обществом. Хотя это условие далеко не всегда выполнимо.

**2. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**2.1. Повременная заработная плата**

Повременная форма оплаты труда в торговле применяется для оплаты руководителей, специалистов и служащих, основанная на использовании сетки тарифных ставок и должностных окладов.

Следует отметить, что в торговле повременная форма подразделяется на системы: простую и повременно – премиальную.

При простой системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставки или окладу за фактически отработанное время[5].

При повременно – премиальной системе, работнику за конкретные достижения в работе сверх тарифа (оклада или ставки) выплачивается премия.

Следует отметить, что если выбирать между повременной и сдельной системами индивидуальной оплаты труда, то следует признать объективной и обоснованной общую тенденцию движения к повременной форме как более простой и удобной.

* 1. **Сдельная заработная плата**

В торговле сдельная оплата труда может быть индивидуальной и коллективной. При индивидуальной сдельной оплате заработок начисляют по расценкам в зависимости от объема выполненных работ индивидуально каждым рабочим. Такую форму применяют при оплате труда работников мелкорозничной торговой сети, пунктов по приему стеклянной посуды от населения и др. При индивидуальной сдельной оплате труда заработок подсчитывается умножением расценки за единицу выполненной работы на объем фактически выполненной работы.

Сдельная расценка – это размер оплаты за выработку единицы продукции или за выполнение единицы определенной операции в торговле пи сдельной системе оплаты.

Сдельные расценки устанавливаются на определенные работы, операции исходя из тарифных ставок, окладов, соответствующих разрядов работ и норм выработки или норм времени на данные работы.

Следовательно, сдельные расценки следует исчислять исходя из тарифных ставок, соответствующих разряду выполняемой работы, а не из разряда работников, выполняющего эту работу. Поэтому величина сдельной расценки не зависит от разряда, присвоенного работнику, и от времени выполнения работы (например, дневное, ночное или сверхурочное время).

Изменение тарифных ставок или норм выработки (времени), влечет за собой пересчет сдельных расценок, поскольку они произвольны от ставок и норм выработки.

В торговле, если на выполненную работу установлена норма выработки, то сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может определяться также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях. Если норма выработки в торговле установлена на рабочий день (смену), а тарифная ставка определена в часах, то сдельная оценка рассчитывается умножением часовой тарифной ставки на установленную продолжительность рабочего дня (смены). Полученный результат делится на дневную (сменную) норму выработки.

Фактически сдельный заработок рабочего по прямой сдельной оплате труда исчисляется путем суммирования произведений соответствующих сдельных расценок на фактическую выработку работника торговли по каждому виду выполненных работ за расчетный период. При коллективной сдельной системе оплаты труда в торговле применяются как индивидуальные расценки, так и коллективные. Они рассчитываются в таком же порядке, что и сдельные расценки при индивидуальной оплате кооперационных либо комплексных норм выработки (времени). Коллективные сдельные расценки определяются в торговле путем деления общей суммы тарифных ставок всех членов бригады (по штату или номам обслуживания) на норму выработки или оказания услуг.

Также следует отметить, что в торговле применяется сдельно премиальная система оплаты труда. При сдельно-премиальной системы рбочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных конкретных показателей работы.

**2.3. Гибкая заработная плата**

Согласно Трудовому законодательству Республики Беларусь формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора[[1]](#footnote-1).

При приеме на работу наниматель с работником заключает трудовой договор. В одном из пунктов договора оговаривается условие оплаты труда, одна из форм может быть гибкая заработная плата. Гибкая заработная плата заключается в том, что пи начислении заработной платы форма оплаты труда может быть как сдельной, так и повременной, на усмотрение нанимателя торгового предприятия.

**3. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Одним из основных материальных стимулов работников торговли является премирование. Премии, являются дополнительным материальным вознаграждением рабочих и служащих за высокие количественные или качественные результаты труда. Премирование в торговле вводится для материальной заинтересованности рабочих и служащих в выполнении и перевыполнении производственных планов, повышения эффективности трудовой деятельности.

Премиальные системы должны быть направлены на усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества работы, в достижении конечных результатов, а также на повышение эффективности за выполнение планов и заданий[[2]](#footnote-2).

Однако заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда, что ведет к устранению одного из мощных рычагов повышения эффективности организации производства и полноправности выхода на мировой рынок[10].

В зависимости от системы и организации заработной платы на торговом предприятии мотивационным стимулом может выступать как ее размер, так и непосредственно оценка заслуг работника с последующим установлением размера заработка, которая оказывается более предпочтительной по сравнению с косвенной оценкой.

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течении его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об

адекватном процессе его интеграции с торговым предприятием. Таким образом, правильная социально обусловленная мотивация организации заработной платы – решающее условие достижения цели управления трудом, ориентации на высокую производительность.

Следует отметить, что премии на торговом предприятии “Горпродукт” выплачиваются за счет фонда материального поощрения, фонда заработной платы, а также за счет специальных источников. Премирование из фонда материального поощрения, образуемого из прибыли торгового предприятия, позволяет считать материальное поощрение работников за индивидуальные результаты труда с поощрением за результаты труда коллектива торгового предприятия “Горпродукт”.

**4.ОСОБЕННОСТИ ТРУДА НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

В последнее время большое внимание уделяется созданию такой системы оплаты труда, которая бы способствовала повышению производительности и увеличению получаемого дохода. В зависимости от вида и условий производства существует несколько систем оценки и оплаты труда. Особый интерес представляет формирование системы оценки и оплаты труда на предприятиях торговли. Тем более что наблюдается значительное увеличение роста новых магазинов, рынков оптовой, мелкооптовой и розничной торговли, павильонов, палаток, ресторанов, кафе и так далее.

На работников, принятых по найму на эти предприятия, в полной мере распространяется действующее трудовое законодательство. В то же время в Трудовом кодексе Республики Беларусь предусмотрены возможности отражения особенностей условий организации и оплаты труда в трудовом договоре между работником и предприятием, не противоречащих трудовому законодательству республики Беларусь.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Для работников большинства предприятий устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. На тех предприятиях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем[1].

Однако, учитывая особенности работы предприятий торговли и общественного питания (например, работа “ночных” магазинов, работа в праздничные дни, работа без обеда и т. д.), характерным является установление работникам суммированного рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени является специальным порядком распределения и учета рабочего времени, который позволяет учитывать продолжительность отработанного времени в сутки и неделю, в тех случаях, когда она отклоняется от установленной трудовым законодательством нормы. При этом вводится и организуется строгий учет рабочего времени и времени отдыха.

При суммированном учете рабочего времени учетным будет являться календарный период (отрезок времени), в течение которого должна быть в среднем соблюдена установленная трудовым законодательством для данной категории работников организаций торговли продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь при оплате труда работников на предприятиях и организациях торговли могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему наиболее целесообразной. При установлении бестарифной системы оплаты труда заработок работника ставиться в зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива.

В торговле, как и в других отраслях народного хозяйства, применяются две формы оплаты труда – повременная и сдельная.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала и штатное расписание предприятии торговли определяют самостоятельно и фиксируют их в договорах и иных локальных нормативных актах. Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Нередко на практике работникам торговли, учитывая особенности их труда, устанавливается с их согласия ненормированный рабочий день. Однако следует иметь ввиду, что это особое условие труда, устанавливаемое для определенных категорий работников и состоящее в том, что они в отдельные дни в случае производственной необходимости должны выполнять по предложению администрации или по собственной инициативе работу во внеурочное время, которое не признается сверхурочным временем.

Предприятия торговли могут также применять достаточно обоснованную и широко применимую на практике систему оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджета.

Работникам предприятий торговли в установленном порядке предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

При пятидневной рабочей неделе работника предприятий и организаций торговли предоставляются два выходных дня в неделю. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье.

**5. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

Организация оплаты труда работников должна строится на основе общих принципов организации заработной платы, которые в свою очередь должны соответствовать экономической модели развития общества.

Согласно современным теориям в экономической модели, основанной на многообразии форм собственности и рыночных отношениях, основополагающими принципами организации оплаты труда работников являются:

**первый принцип** – оплата труда должна обеспечивать работнику и членам его семьи достойный уровень жизни, отвечающий как возможностям достигнутого состояния экономики, так и его социальному статусу, предполагающий определенный уровень культурных, профессиональных и социальных потребностей;

**второй принцип** – оплата труда должна стимулировать работника к раскрытию своих умственных и физических способностей и их реализации в процессе трудовой деятельности. Реализация этого принципа обеспечивается совокупностью элементов организации оплаты труда, в числе которых основными являются тарифные условия оплаты руда, техническое нормирование труда, должностные инструкции и инструкции на рабочие места, комплекс показателей, характеризующие результаты деятельности и механизм их увязки с заработной платой, системами учета и оценки результатов труда;

**третий принцип** – соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности труда (квалификации работника) и других объективных условий, влияющих на вознаграждение за труд. Сложность труда является объективным фактором дифференциации заработной платы. Дифференциация оплаты в зависимости от сложности труда в торговле осуществляется на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ в профессии рабочих, квалификационных справочников должностей служащих, Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Сложность работ, квалификационные требования заложены в профессиональных характеристиках названных справочниках. В условиях создаваемой новой экономической модели, основанной на рыночных отношениях, предстоит создать на базе существующих современные методики измерения сложности труда. Эта работа может быть выполнена в республике с использованием научных разработок в данной области;

**четвертый принцип** – отсутствие дискриминации в оплате труда по причинам расовой принадлежности и национальности, пола, возраста, вероисповедания или политических позиций. Этот принцип закреплен в Конституции Республики Беларусь и Трудовым кодексом Республики Беларусь;

**пятый принцип** – равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности. Основой для взаимоотношений работников и нанимателя являются нормы труда (или трудовые обязанности), которые работники должны выполнять за установленную оплату труда. Равенство установленной оплаты предполагает равенство норм труда (трудовых обязанностей) и соответственно равенство работы, которую работнику предстоит исполнить. При соблюдении этих условий наниматели обязаны предоставить работникам одинаковые возможности для выполнения и перевыполнения, установленных норм труда и, следовательно, для зарабатывания вознаграждения, соответствующего реальным результатам труда;

**шестой принцип** – нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, снижение затрат на оплату труда в себестоимости конечного продукта. Вступая в трудовые отношения, наниматель и работник преследуют свои цели и имеют свои интересы. Наниматель – чтобы извлечь прибыль. Работник – с целью получить заработную плату, обеспечивающую ему и его семье свободное и достойное существование, то есть с целью, заложенной в первом принципе организации оплаты труда;

**седьмой принцип** – заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других работников, подразделений, предприятия, организации в целом. Заработная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда. Она изменяется только благодаря деловым личным качествам работника и степени их реализации в процессе трудовой деятельности. Утверждение, что заработная плата должна определяться исключительно индивидуальным вкладом работника, и тем самым не зависеть от общих результатов работы, не противоречит необходимости нацеленности заработной платы работников на достижение конечных результатов коллектива. Эта нацеленность достигается полным учетом индивидуальных результатов труда и установления для каждого работника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивали бы достижение конечных результатов подразделений, предприятия, организации в целом. Воплотить этот принцип в жизнь можно только при хорошо поставленном учете результатов труда.

1. **СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ТРУДУ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

Количественный результат труда каждого работника, трудового коллектива, всех занятых в общественном производстве характеризуется не только объемом выполненной работы, количеством произведенной продукции, но и эффективностью трудовой деятельности. В общем случае эффективность определяется рачительностью, экономностью хозяйствования и измеряется результатом, полученным от каждой единицы и использованного ресурса (фактора) производства за определенное время. Таким образом, эффективность есть удельный результат, исчисляемый посредством деления общего результата, именуемого эффектом, на затраты ресурсов, обусловивших получение данного результата. Самая общая логическая формула эффективности Э имеет следующий вид:

Э = Р/З,

Где Р – результат деятельности:

З – затраты на получение данного результата.

Показателем производительности труда принято считать частное от деления количества, произведенного за определенное время продукта, исчисленного в натуральном или денежном выражении, на затраченное количество труда или времени. Так, что при определении производительности труда используется та же формула эффективности.

Производительность труда на уровне торгового предприятия, фирмы измеряют путем деления валового дохода (выручки) от продажи годового или месячного объема произведенной продукции на численность работников. Иногда используется показатель производительности труда в виде выработки. Производительность труда зависит от профессионально - квалифицированного уровня работников: знаний, умений, навыков, опыта, зависящих от образования, стажа работы - вот далеко не полный перечень факторов[[3]](#footnote-3).

Сильное воздействие на эффективность труда, использования рабочего времени оказывает организация труда, а в более широком смысле - качество управления трудом. Это и планирование, и координация, и оперативное регулирование, обеспечение порядка и трудовой дисциплины на производстве, высокого уровня исполнительности и ответственности за порученное дело.

Норматив заработной платы рассчитывается по формуле;

Н = (Фб / Аб) \* (100 \* З) / (100 \* П) \* \*100%,

где Н – норматив расхода фонда заработной платы на рубль товарной (реализованной, чистой) продукции;

Фб – фонд заработной платы в базисном периоде, млн. руб.;

Аб – объем товарной продукции в базисном периоде, млн., руб.;

З - плановый прирост средней заработной платы, %;

П – плановый прирост производительности труд, %;

При этом З определяется по формуле:

P = C \* П,

Где С – норматив прироста средней заработной платы на один процент прироста производительности труда.

Его целесообразно дифференцировать по предприятиям, структурным подразделениям в зависимости отдоил прироста объем производства за счет повышения производительности труда и структуры факторов этого повышения. Чем выше доля факторов, связанных с использованием внутри производственных резервов, тем более высоким может быть относительный прирост средней заработной платы на каждый процент увеличения производительности труда.

1. **ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Поскольку источником выплаты заработной платы является национальный доход, то величина фонда заработной платы трудового коллектива, каждого работника должны быть поставлена в прямую зависимость от достигнутых конечных результатов.

Планирование заработной платы на торговом предприятии “Горпродукт” обеспечивает следующее:

- рост объема услуг (работ), повышение эффективности производства и конкурентоспособность;

- повышение материального благосостояния трудящихся. Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда и средней заработной платы, как всех работников торгового предприятия, так и по категориям работающих.

На торговом предприятии “Горпродукт” исходными данными для планирования фонда заработной платя, является:

- производственная программа натуральном и стоимостном выражении, ее трудоемкость;

- состав и уровень квалификации работников, необходимые для выполнения программы;

- действующая тарифная система;

- применяемые формы и системы оплаты труда;

- нормы и зоны обслуживания. А также законодательные акты по труду, регулирующие заработную плату (ряд выплат и доплат, учитывающих при оплате труда).

При планировании заработной платы работников торгового предприятия “Горпродукт” в состав фонда заработной платы включается основная и дополнительная заработная плата. К основной относится оплата труда за выполнение работ. Она включает сдельную заработную плат, тарифный фонд заработной платы, премии.

К дополнительной заработной плате относится такие выплата работникам торгового предприятия “Горпродукт”, которые производятся не за выполненную работу. А в соответствии с действующим законодательством (доплаты за работу в ночное время, оплата очередных и дополнительных отпусков, выполнение государственных обязанностей, оплата за обучение учеников).

В плановый фонд заработной платы торгового предприятия не включается доплаты за отклонение от нормальных условий труда.

В действующей практике торговли используют разнообразные метода формирования фонда оплаты труда как в целом по торговому предприятию, та и по структурным подразделениям. Долгие годы фонд оплаты труда определялся умножением расчетной численности работающих на плановый уровень средней заработной платы (без учета выплат из фонда материального поощрения). Основной расчет этих показателей по действующим торговым предприятиям явилось определение планового прироста производительности труда и средней заработной платы. Недостаток этого метода формирования фонда заработной платы состоит в том, что он не нацеливает на рациональное использование живого труда, так как при большой численности работающих будет большой фонд заработной платы.

Приведенный метод формирования фонда заработной платы не обеспечивает прямой зависимости не только с конечным результатом труда коллектива, но и даже с объемом производства. В этой связи следует отметить, наилучшим образом эту задачу может решать нормативный метод формирования фонда оплаты труда.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Написав курсовую работу на тему “формы и системы оплаты труда в торговле, их влияние на эффективность деятельности предприятия”, сделаем следующие выводы.

1. отметим, что в экономической теории выделяют различные подходы к выявлению сущности вознаграждение за труд наемных работников и факторов, его определяющих на уровне торговли;
2. в современной экономической теории, исследующей рыночные процессы, труд однозначно считается фактором производства, а заработная плата - ценой использования труда работника. Причем сам труд понимается широко, как деятельность любого получателя прибыли. При таком подходе доля зарплаты в национальном доходе страны достигает значительной величины;
3. труд в торговле – есть деятельность человека, людей, обладающий тремя основными признаками: осознанность действий, энергозатратностью, наличием полезного, общественно-признанного результата;
4. следует отметить, что повременная форма оплаты труда в торговле применяется для оплаты руководителей, специалистов и служащих, основанная на использовании сетки тарифных ставок и должностных окладов. В торговле повременная форма подразделяется на системы: простую и повременно – премиальную;
5. при индивидуальной сдельной оплате заработок начисляют по расценкам в зависимости от объема выполненных работ индивидуально каждым рабочим. Такую форму применяют при оплате труда работников мелкорозничной торговой сети, пунктов по приему стеклянной посуды от населения и др.;
6. одним из основных материальных стимулов работников торговли является премирование. Премии, являются дополнительным материальным вознаграждением рабочих и служащих за высокие количественные или качественные результаты труда;
7. в зависимости от вида и условий производства существует несколько систем оценки и оплаты труда. Особый интерес представляет формирование системы оценки и оплаты труда на предприятиях торговли. Тем более что наблюдается значительное увеличение роста новых магазинов, рынков оптовой, мелкооптовой и розничной торговли, павильонов, палаток, ресторанов, кафе и так далее;
8. в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь при оплате труда работников на предприятиях и организациях торговли могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему наиболее целесообразной. При установлении бестарифной системы оплаты труда заработок работника ставиться в зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива;
9. отметим, что организация оплаты труда работников должна строится на основе общих принципов организации заработной платы, которые в свою очередь должны соответствовать экономической модели развития общества;
10. показателем производительности труда принято считать частное от деления количества, произведенного за определенное время продукта, исчисленного в натуральном или денежном выражении, на затраченное количество труда или времени;
11. таким образом, заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Поскольку источником выплаты заработной платы является национальный доход, то величина фонда заработной платы трудового коллектива, каждого работника должны быть поставлена в прямую зависимость от достигнутых конечных результатов;

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом Республики 30 июня 1999года - Мн., Амалфея, 1999. - 240 с.
2. Борисов Г.П. Анализ хозяйственной деятельности предприятий торговли и общественного питания. Учебник. М.: Экономика, 1993. - 176 с.
3. Дмитрук В.Н. Трудовое право. /Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 1998.
4. Комаров С.А. Трудовое право. – М.: Юрайт, 1998.
5. Курс экономики: Учебник / Под ред. Б.А, Райзберга. – ИНФРА - М, 1997. - 720 с.
6. Латуфин Г.Р. Развитие самоуправления хозяйственных организаций. - М., ГАУ. 1995. - 102 с.
7. Макроэкономика для всех. Дадаян В.С. Феникс - Дубна, 1996. - 304 с.
8. Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М.: МГП «Алгон», 1992.
9. Сенько А.Н. Экономика предприятия. Практикум: Учеб. пособ. - Мн.: Высш. шк.,2002. - 224 с.
10. Советское законодательство о труде. Справочник / Коршунов Ю. Н., Лившиц Р. З. М.: Профиздат, 1980. - 512 с.
11. Современная экономика. Общедоступный учебный курс. Ростов-на-Дону, «Феникс»,1997 - 608 с.
12. Сребник Б.В. Экономика торговли: Учеб. для вузов по спец. «Финансы и кредит». - М.: Высш. шк., 1993. - 256 с.
13. Экономика: Учебник под ред. А.С. Булатова. Гл. 2. М.,1994.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Мн., Амалфея, 1999. - 240 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Курс экономики: Учебник / Под ред. Б.А, Райзберга. – ИНФРА - М, 1997. - 720 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Современная экономика. Общедоступный учебный курс. Ростов-на-Дону, «Феникс»,1997 - 608 с. [↑](#footnote-ref-3)