**Содержание**

Введение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Трудовые ресурсы и особенности труда в торговле\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Трудовые отношения и кадры предприятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Производительность и эффективность труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Материальное стимулирование работников\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Планирование численности и производительности труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заключение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Литература\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Введение**

Эффективное управление трудовыми ресурсами в настоящее время выдвигается в число наиболее важных факторов экономического успеха. В недалеком прошлом при социалистическом методе хозяйствования и планирования предприятия находились под полным контролем государства, как в смысле финансирования, ресурсами обеспечено предприятие и как умело, они используются. Главной задачей для работника, занимающегося подбором кадров, является найти именных тех сотрудников, знания, умения, физические способности и деловые качества которых будут отвечать поставленным перед ними задачам. Ведь все результаты деятельности предприятия: объем выпущенной продукции, ее себестоимость, прибыль и прочие, будут зависеть от качества трудовых ресурсов. Также в практику предприятия должно войти постоянное совершенствование трудовых качеств работников. Проведение курсов повышения квалификации на данные анализа можно с уверенностью говорить о результатах использования трудовых ресурсов: темпах роста производительности труда работников, трудоемкости изделий, использовании фонда рабочего времени и фонда заработной платы и т.д. Кроме того, используя результаты анализа, можно выявить произошедшие изменения, слабые участки в производственном цикле, предлагать и внедрять мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на этих участках. Умелое регулирование ресурсами рабочей силы на базе данных анализа дает отличные результаты по повышению эффективности хозяйствования предприятия. Важным средством мотивации и стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности персонала является заработная плата. Уровень заработной платы напрямую зависит от эффективного функционирования экономики. Как социально-экономическая категория, заработная плата имеет особое значение, как для работника торговли, так и для его работодателя. Для работника заработная плата - одна из статей дохода семьи. Поэтому её стимулирующая роль очень велика. Уровень оплаты труда оказывает существенное влияние на поведение и работника, и работодателя. Заработная плата, как правило, занимает большой удельный вес в общих доходах работника.

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

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

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

***Цель курсовой работы*** - изучение организации оплаты труда в торговле.

Задачи курсовой работы:

- раскрыть сущность заработной платы;

- характеристика видов, форм и систем оплаты труда;

- изучение организации материального стимулирования.

- изучение численности работников.

1. **Трудовые ресурсы и особенности труда в торговле**

*Трудовые ресурсы* - это социально-экономическая категория, характеризующая потенциальную способность членов общества к участию в процессе труда, конкретные формы проявления которой в экономическом, социологическом, демографическом и статистическом аспектах определяются общественной формой производства, уровнем развития производственных сил и производственных отношений. (см. приложение.1.1)

*Трудовые ресурсы*- это население в трудоспособном возрасте, обладающее физическими и интеллектуальными способностями, знаниями, практическим опытом для работы в народном хозяйстве. В трудовые ресурсы входят как занятые, так и потенциальные работники. В практике планирования и учета к трудовым ресурсам в настоящее время относят мужчин 16-59 лет, женщин 16-54 лет, за исключением неработающих инвалидов первой и второй группы и лиц, получающих пенсии по старости на льготных условиях.

По признаку выполняемых функций трудовые ресурсы делятся:

v Рабочих;

v Руководителей;

v специалистов;

v технических исполнителей;

**К руководителям** относятся директора предприятий и их заместители, начальники отделов и их заместители, метрдотели, администраторы, главные специалисты. Специалисты выполняют, как правило, экономические, коммерческие, инженерно-технические и другие функции. К ним относятся экономисты, товароведы, бухгалтеры, юристы, техники и др. **Технические исполнители** выполняют работу по подготовке и оформлению документов, хозяйственному обслуживанию. К ним относятся калькуляторы, делопроизводители, секретари-машинистки и др. В зависимости от характера участия в торгово-производственном процессе рабочие делятся на основных (официанты, бармены, продавцы) и вспомогательных (кухонные рабочие, мойщицы посуды, уборщицы).

По характеру участия в деятельности предприятия трудовые ресурсы можно подразделить на административно-управленческий персонал, торгово-производственный и вспомогательный.

Составной частью рыночного механизма является рынок труда. Он характеризуется системой экономических отношений по поводу распределения, перераспределения, воспроизводства рабочей силы, подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов и трудоустройства работников. Рынок труда создает условия, обеспечивающие формирование личных доходов работника, рост трудовой активности и повышение дисциплины труда, оказывает влияние, как на работника, так и на собственников и существенно меняет поведение руководителей, специалистов и рабочих.

В качестве товара на рынке труда выступает рабочая сила. Составными элементами рынка труда являются спрос, предложение и цена рабочей силы.

Цена рабочей силы характеризуется такими показателями, как уровень заработной платы, личные доходы лиц, занятых трудовой деятельностью, покупательная способность денежных доходов населения.

Спрос на рабочую силу на рынке труда представлен совокупной потребностью предприятий в рабочей силе соответствующих квалификаций и специальностей. Предложение рабочей силы характеризуется численностью и структурой трудовых ресурсов.

Основной задачей данной работы является раскрытие изученной теоретической основы и приведение некоторых практических вопросов экономического анализа деятельности предприятия.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достижение обеспечить предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рационального использования, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами необходимыми и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат - объем производимой продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основными задачами анализа является следующее:

1) изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

2) определение и изучение показателей текучести кадров;

3) выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Эффективность использования производственных ресурсов влияет на все качественные показатели деятельности субъекта хозяйствования - себестоимость, прибыль и др. Поэтому при оценке деловых партнеров необходимо анализировать обобщающие показатели эффективности использования трудовых ресурсов, основных фондов и материальные ресурсы.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами следует проводить так же с изучением выполнения плана социального развития предприятия по следующим группам показателей:

§ улучшение условий труда и укрепление здоровья работников

§ улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий

§ социальная защищенность членов трудового коллектива

Для характеристики «трудовых ресурсов» в торговле используются категория «кадры торговли».

*Кадры торговли* - это совокупность всех занятых в отрасли и на её отдельных предприятиях работников в трудоспособном возрасте. Для правильной экономической характеристики анализа планирования трудовых ресурсов торговли большое значение имеет научно - обоснованная их классификация.

**2.Трудовые отношения и кадры предприятия**

Грамотный подбор кадров является одним из основных условий процветания любой организации. При рассмотрении кандидатур на замещение той или иной должности работодателю необходимо тщательно анализировать соответствие кандидата предлагаемой должности, сочетание личных и деловых качеств, перспективности кандидата и др. Технология подбора кадров обычно состоит из нескольких этапов.

Так, перечень требований, предъявляемых к кандидату на ту или иную должность, определяется особенностями работы, которую ему предстоит выполнять. Поэтому для лучшего понимания вопроса кадровики составляют профессионально-квалификационную модель, или профессиограмму, которая представляет собой описание целой системы производственных, психологических, гигиенических, организационно-трудовых и других особенностей той или иной профессии.

В такой профессиограмме должны быть отражены:

1) общая характеристика профессии;

2) характеристика выполняемой работы;

3) требования к организации рабочего места;

4) санитарно-гигиенические условия работы;

5) срок обучения профессии (специальности);

6) психологический анализ деятельности;

7) нагрузка в процессе работы;

8) требования к образованию работника.

На практике кадровики часто обращаются к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, содержащему набор квалификационных характеристик и требований по конкретным профессиям.

Для подбора же кадров специалистов и руководителей, проверки их соответствия предъявляемым требованиям можно использовать тарифно-квалификационные характеристики по должностям служащих, должностные инструкции, а также описание конкретной должности в виде паспорта или характеристики должности по такой форме:

1) должностные требования;

2) должностные обязанности;

3) оценка служебной деятельности.

В первой части паспорта или характеристики должности излагаются, как правило:

а) требования к квалификации лица, занимающего данную должность;

б) требования к его знаниям;

в) требования к деловым и личным качествам работника;

г) требования к нормам поведения;

д) дополнительные (специфические) требования.

Вторая часть содержит описание основных функций (обычно 7-- 10), выполняемых работником на данной должности, а также определяются перечень прав, необходимых для реализации деятельности в рамках должности, и ответственность.

В третьей части описания должности определяются периодичность, критерии, методы и процедура оценки служебной деятельности.

Таким образом, значительно легче становится дать объективную оценку качествам кандидатов, их соответствию предъявляемым к ним требованиям. Руководителю или кадровику, имеющим с одной стороны идеальную модель требований по определенной должности, а с другой -- составленные в соответствии с ними характеристики кандидатов, легче принять правильное решение при выборе нужного претендента.

Среди основных методов, используемых работниками кадровых служб при анализе конкретных кандидатов на должность, можно назвать следующие:

1) анализ анкетных данных и других документов, представляемых кандидатом;

2) наведение справок по прежнему месту работы и из иных источников;

3) тесты;

4) профессиональные задания-проверки;

5) собеседование (интервью).

При анализе анкетных данных следует обращать внимание на имеющееся у претендента образование, стаж работы по специальности, особенности профессионально-должностного продвижения, личные качества, а также физическое состояние, семейное положение. Анализ этих данных позволяет установить, в какой степени кандидат соответствует предлагаемой должности.

При наведении справок о кандидате по прежнему месту работы необходимо заранее подготовить перечень основных вопросов, которые необходимо задать. Чем ответственнее предлагаемая кандидату должность, тем шире должен быть круг опрашиваемых лиц, куда могут быть включены прежние руководители, коллеги по работе, подчиненные, друзья и т.д.

В последние годы при отборе кандидатов на многие должности работодатели используют тестовую систему.

Тесты помогают получить более объективную информацию о тех или иных качествах претендента, установить его психологический тип, темперамент, ценностные ориентации и т.д.

Тесты представляют собой совокупность стандартизированных заданий, отобранных специальными методами для выявления необходимых качеств. Сегодня в крупных организациях, фирмах, где скрупулезно относятся к подбору кандидатов, все чаще используют многопрофильные, комплексные тесты, которые обычно определят:

1) профессиональные навыки;

2) общие способности, психологические и личностные качества;

3) психофизиологические характеристики.

Однако применение тестов имеет свои недостатки. Так, тесты не могут дать всесторонней характеристики человека. Характеристики, полученные в результате работы с тестами, могут со временем изменяться. Для анализа результатов тестирования нужны хорошо подготовленные специалисты.

Наниматель может для проверки кандидата на должность использовать также различные профессиональные задания-проверки, возможно, непосредственно на потенциальном рабочем месте. Это могут быть:

1) письменные задания по выяснению уровня профессиональных знаний;

2) экзамены по выяснению знаний в заранее оговоренных профессиональных областях;

3) определение навыков работы с компьютером, механизмами, машинами;

4) деловые игры с кандидатами;

5) собеседования по определенному кругу профессиональных проблем и т.д.

Однако наиболее эффективным методом изучения потенциального работника остается собеседование. В ходе беседы работодатель может наиболее полно раскрыть особенности кандидата, спрогнозировать его профессиональное поведение. С другой стороны, кандидату предоставляется возможность полностью раскрыть себя, рассказать о профессиональных возможностях, убедить в своей перспективности и ценности.

*Трудовые отношения* -- едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации, возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личностные установки, психологические предпочтения.

Какие бы технические возможности, организационно-управленческие преимущества ни открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать. Не зря сегодня западные специалисты рассматривают структуру предприятия как составляющую вещественного и человеческого капитала.

Новые производственные системы состоят не только из совершенных машин и механизмов, которые практически не делают ошибок. Они включают также людей, которые должны работать в тесном взаимодействии, быть готовыми к выработке и реализации новых идей. Обеспечить тесное взаимодействие множества людей в ходе решения сложнейших технических и производственных проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются:

· отбор и продвижение кадров;

· подготовка кадров и их непрерывное обучение;

· стабильность и гибкость состава работников;

· совершенствование материальной и моральной оценки труда работников.

Если оценивать человеческий капитал не как издержки, а как актив предприятия, который надо грамотно использовать, то решение о принятии сотрудника на работу стоит больших денег. Так, если бы дело касалось покупки машин на такую же сумму, то решение принималось бы высшим руководством предприятия и были бы неизбежны вопросы о их полной загрузке и стоимости поддержания в рабочем состоянии, но, к сожалению, задается очень мало подобных вопросов при приеме на работу нового сотрудника. При традиционных принципах отбора слишком много внимания уделяется специализированным знаниям, которые быстро устаревают. Поэтому так мало внимания уделяется тем сотрудникам или кандидатам в сотрудники, кто способен постоянно учиться.

Существуют два главных критерия отбора и продвижения работников: во-первых, высокая профессиональная квалификация и способность к обучению; во-вторых, опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Поэтому обучение кадров -- это не издержки, это необходимая предпосылка для постоянного совершенствования, возможности гибко использовать рабочую силу, снижать непроизводительные затраты.

Гарантия занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и формируют у работников желание повышать эффективность работы, не опасаясь увольнения.

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия, и если рабочий допустил ошибку, он должен расплачиваться за нее.

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологические установки, мышление и шкала оценок. Необходимы новые подходы к формированию трудового коллектива предприятия.

Организация труда и управления коллективом предприятия включает:

· наем сотрудников в условиях неполной занятости;

· расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства;

· распределение среди них обязанностей;

· подготовку и переподготовку кадров; стимулирование труда;

· совершенствование организации труда;

· заботу о работниках, оказавшихся излишними на данном предприятии по самым разным причинам.

Трудовой коллектив адаптируется к сложившейся системе производственных процессов.

Структура производственного процесса должна базироваться на научных принципах организации труда, которые предполагают:

· углубление разделения труда и улучшение кооперации труда на основе целесообразного расчленения производственного процесса;

· рациональный подбор профессионально-квалифицированного состава рабочих и их расстановку;

· совершенствование трудовых процессов путем разработки и внедрения наиболее рациональных методов и приемов труда;

· улучшение обслуживания рабочих мест на основе четкого регламентирования каждой функции обслуживания;

· внедрение эффективных форм коллективной работы, развития многоагрегатного обслуживания и совмещения профессий;

· совершенствование нормирования труда на основе использования резервов, снижения затрат труда и наиболее рациональных режимов работы оборудования;

· организацию и проведение систематического производственного инструктажа, повышение квалификации рабочих, обмен опытом и распространение передовых методов труда;

· создание наиболее благоприятных в санитарно-гигиеническом, психофизиологическом, эстетическом отношении условий труда и безопасности работы, введение рациональных графиков работы, режимов труда и отдыха на производстве.

Обобщающими показателями реализации этих принципов служат:

· рост производительности труда;

· удовлетворение состоянием санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда;

· удовлетворение содержательностью труда и его привлекательностью.

Наем сотрудников в условиях рыночной экономики предполагает поддержание постоянных связей с учебными заведениями, использование при приеме на работу системы заявок и рекомендаций, проведение экзаменов и собеседований, оценку рекомендаций и отзывов и установление испытательного срока. Основные источники пополнения кадров на предприятии -- все виды учебных заведений, предприятия с аналогичными профессиями, биржа труда. Расстановка рабочих и распределение среди них обязанностей основаны на сложившейся системе разделения труда.

Наибольшее распространение получили следующие формы разделения труда:

· технологическая -- по видам работ, профессиям и специальностям;

· кооперационная -- по отдельным видам операций технологического процесса;

· по функциям выполняемых работ -- основных, вспомогательных, подсобных;

· по квалификации.

При подборе кадров важное значение имеет трудовой договор, или контракт. Это непосредственное соглашение между предпринимателем и человеком, поступающим на работу; конкретная система найма, которая широко распространена за рубежом и находит все большее применение в отечественной практике. В трудовом договоре оговариваются: трудовая функция, место работы, должностные обязанности, квалификация, специальность, название должности, размер заработной платы и время начала работы. По срокам трудовые договоры различаются: не более трех лет, на время выполнения определенной работы или на неопределенный срок.

В отличие от трудового договора договор подряда предполагает выполнение работы по заданию предприятия за обусловленную в договоре цену. Оплата производится по конечному результату независимо от количества и качества затраченного труда.

**3.Производительность и эффективность труда в торговле**

При характеристике труда работников отрасли торговли используются основные показатели - производительность и эффективность.

*Эффективность труда в торговле* - это соотношение результатов труда работников отрасли и затрат на него. Поэтому рост эффективности предполагает получение больших результатов труда при неизменных ресурсов или тех же результатов при наименьших затратах.

Различают экономическую и социальную эффективность.

*Социальная эффективность* - это эффективность затрат на достижение определенного социального эффекта.

*Экономическая эффективность*определяется экономией совокупного труда. Показателями экономической эффективности выступают: прибыль, приходящая на одного работника, производительность труда, эффективность и использования рабочего времени.

Эффективность труда определенного вида деятельности, в том числе торговой, может быть определена след. показателями:

Где Э- эффективность , i - того вида деятельности, тыс. руб.;

- сумма национального дохода, получаемая в результате деятельности.

i - Того вида, тыс.руб.;

- сумма национального дохода, расходуемая на потребление работниками, занятыми деятельностью; i - того вида, тыс. руб.;

- минимально допустимое значение

Эффективность труда работников торговли определяется как соотношение между количеством проданных товаров, затратами работников и качеством обслуживания населения.

Где, Р - товарооборот розничной торговли в сопоставимых ценах, тыс. руб.

Б- обобщающий коэффициент качества обслуживания покупателей.

Ч - среднесписочная численность работников, чел.

*Производительность труда*-это один из показателей эффективностей труда, характеризующий плодотворность полезной деятельности работников.

Производительность труда является одним из основных качественных показателей хозяйственной деятельности предприятий торговли, т.к. влияет на объем товарооборота, уровень издержек обращения, рентабельность. Производительность труда измеряется в стоимостном и натуральном выражении.

В стоимостном выражении производительность труда - это объем товарооборота, приходящихся на одного среднесписочного работника.

или

Где Т- товарооборот по розничной торговле, тыс. руб.;

Ч - среднесписочная численность, чел.;

Чтоп - численность торгово-оперативного персонала, чел.

Однако изменение товарооборота на одного работника торговли в стоимостном выражении не всегда правильно отражает динамику производительности труда. Так, реализация различных товаров неодинакова по своей трудоёмкости. В связи с этим изменение ассортиментного состава оборота приводит к тому, что реализация товаров на одну и ту же сумму может происходить при различных затратах труда.

В натуральном выражении производительность труда - это количество проданных одним работником товаров в натуральном выражении в единицу измерении:

Где - количество проданных товаров одним работником, всего.

- время, затраченное на реализацию товаров, всего

На эффективность труда и, следовательно, на его производительность влияют экономические, организованные, социальные и технологические факторы, характеристика. ( см. прилож.3.2).

Реализация всех возможностей повышения производительности эффективности труда является одним из важнейших направлений повышения эффективности деятельности предприятий торговли.

**4.Материальное стимулирование работников**

Отношение человека к труду, его поведение в процессе труда, производства и реализации продукции во многом зависят от того, как организовано материальное стимулирование.

Для руководителя оно выступает мощным рычагом управления. Что же касается персонала, то на него оказывают воздействие несколько факторов: собственно деньги, позволяющие получать от жизни определенные блага, фактор оценки деятельности, заставляющий поддерживать определенное качество работы, и фактор социальной значимости - как в своем коллективе, так и в различных общественных кругах.

***Материальное стимулирование*** - это сознательно организуемая предприятием система поощрений и взысканий, обеспечивающая зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала.

На предприятиях разрабатывают положение о материальном стимулировании, которое содержит общие положения, порядок и размеры премирования, лишения и снижения размера премий, правила выплаты надбавок за выслугу лет.

В общем положении устанавливаются различные виды стимулирования:

v ежемесячные, квартальные и годовые премии по результатам труда для каждого работника.

v Премии за выполнение особо важных заданий.

v Процентные надбавки за выслугу лет.

v Дотации на обеды.

v Единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска.

v Оплата санитарно-курортного лечения.

Порядок и размеры премирования лишения и снижения размера премий разрабатываются торговым представителем с учетом специфики эго деятельности.

Премирование, как правило, производят по результатам работы за месяц или квартал. При необходимости могут устанавливаться другие периоды для премирования. Размер о премировании должен включать в себя следующие разделы:

v Конкретные показатели и условия премирования по всем категориям работников;

v Порядок выплаты премий, увеличение или уменьшение их размера.

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

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

Общий порядок выплат.

Премирование может быть двух видов:

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

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

*Работникам могут выплачиваться разовые премии:*

- за повышение производительности труда;

- за безупречное исполнение трудовых обязанностей;

- за улучшение качества продукции и т. д.

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

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

v Оплаты за отработанное время;

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

v Выплаты на питание, жильё, топливо;

v Единовременные поощрительные выплаты.

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

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

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

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

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

4. Выходное пособие при прекращении трудового договора с работником.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ единовременные вознаграждения за выслугу лет, надбавки за стаж работы;

§ оплата труда работников несписочного состава за работу по договору;

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

§ материальная помощь, беспроцентная ссуда на улучшение жилищных условий;

§ оплата дополнительно предоставляемых по коллективному договору отпусков работникам;

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

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

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

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

§ другие виды оплат не связанные непосредственно с оплатой труда.

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

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

**5.Планирование численности и производительность труда**

Все показатели по труду и заработной плате тесно взаимосвязаны между собой. При их планировании нужно предусмотреть рациональное использование трудовых ресурсов, расходов на оплату труда затрат на социальные нужды. Все показатели целесообразно увязывать с ростом доходов предприятия и улучшением качества обслуживания покупателей.

Расчет плановой численности работников производиться с учетом режима работы предприятия. При этом учитываются коэффициенты увеличения численности, необходимой для замены временно отсутствующих работников (отпуск, болезнь). При планировании численности продавцов, кассиров, контролеров-кассиров определяют явочную и среднесписочную численность.

При расчете численности этих работников используются показатель условного рабочего места. При его определении могут быть взяты показатели средней площади одного условного рабочего места. В явочную численность входят работники, которые ежедневно должны быть на работе в течение рабочего времени с учетом времени, затрачиваемого на подготовительно-заключительные операции. Рассчитанная среднесписочная численность продавцов может быть уменьшена того, что часть их работы может выполняться заведующими отделами, их заместителями. Численность работников мелкорозничной сети определяется с учетом режима их работы. Но при этом следует иметь в виду, что при отделении численности продавцов и кассиров целесообразно учитывать следующие факторы, кА интенсивность покупательских потоков, спрос населения, его сезонность , а также применение современных технологий продажи товаров.

На основе расчета плановой численности работников составляется штатное расписание и производится расчет фонда заработной платы. Штатное расписание представляет перечень всех должностей с указанием количества работников и предусмотренных ставок и окладов либо коэффициентов возрастания заработной платы.

Планирование фонда заработной платы производится в следующей последовательности.

На основе штатного расписания определяется годовой фонд заработной платы по ставкам и окладам для всех работников предприятия.

Определяется возможная сумма премий с учетом предусмотренных на предприятии условий премирования.

Исключается выплата по болезни, которые производится за счет отчислений в фонд социального страхования .

Предусматривается некоторые суммы выплат для совместителей, работников по договорам подряда, т.е. для работников несписочного состава.

При планировании фонда заработной платы необходимо предусматривать различного рода доплаты. Необходимо также включать в состав фонда заработной платы вознаграждения по итогам работы за год, материальную помощь работникам, выплаты на питание, жилье, транспорт.

***Заработная плата*** - это вознаграждение, которое получает работник предприятия в зависимости от количества и качества затраченного им труда и результатов деятельности всего коллектива предприятия.

Кроме метода прямого счета при планировании фонда заработной платы могут быть использованы: нормативный, экономико-статистический методы и метод экономико-математического моделирования.

*Нормативный*метод планирования фонда заработной платы основан на соотношении темпов прироста объёма товарооборота и фонда заработной платы. Принято считать, что при увеличении объема товарооборота на 1% фонд заработной платы увеличивается на 0.8%, а при уменьшении товарооборота на 1% фонд заработной платы уменьшается на 1.2%. Так, например, если в будущем году по сравнению с текущем объем товарооборота торгового предприятия увеличится на 1.6%, то фонд заработной платы возрастет на 1.28%.

*К экономико-статистическим*методам планирования фонда заработной платы относится:

1) расчет фонда заработной платы на основе фактического уровня фонда заработной платы в % к товарообороту за ряд предшествующих лет;

2) расчет фонда заработной платы на основе плановой численности работников торгового предприятия на будущий год фактической средне заработной платы одного работника за текущий год.

ФЗПп= Зф\* Чп \* Iзп,

Где ФЗПп- плановый ФЗП работников торгового предприятия на будущий год, руб.;

Зф - фактическая заработная плата одного работника за текущий год;

Чп - плановая среднесписочная численность работников на будущий год;

Iзп- предлагаемый индекс средней зарплаты одного работника в будущем году по сравнению с текущим годом.

Метод *экономико-математического моделирования*, предполагает использование при расчете, фонда заработной платы на будущий год различных экономико-математических моделей:

Основными являются следующие модели:

У = a + bx1,

где У - ФЗП торгового предприятия, руб.;

x1- объем товарооборота торгового предприятия, руб.;

a, b - параметры модели

Достоинством экономико-статистических методов и метода экономико-математического моделирования ФЗП является наличие информационной базы; недостатками - приблизительность расчетов, перенос негативных тенденций изменения показателей (если это имело место) на будущий год.

Многовариантные расчёты дают возможность экономисту выбрать наиболее оптимальный вариант плана.

**Заключение**

Вопросы организации заработной платы и управления затратами на оплату труда являются весьма актуальными для торговых предприятий в настоящее время, поскольку их решение предопределяет эффективность функционирования трудовых ресурсов и в целом эффективность торговой деятельности.

Важную роль играют применяемые форма и система оплаты труда, принципы материального вознаграждения, планирование персонала и расходов на оплату труда (ФЗП).

Принципом организации оплаты труда предприятия следует считать сочетание повременных компонентов со сдельной, используя элементы бестарифной оплаты, которые бы позволили учитывать при оплате качество труда и достигнутые с помощью него экономические результаты.

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

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

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

Используемый инструмент планирования отвечает современным стандартам ведения плановых расчетов и удовлетворяет потребности управления в достоверной информации. Для его успешного применения в условиях новой системы оплаты труда торгово-оперативного персонала следует произвести ряд расчетов примерной зарплаты сотрудников за истекшие периоды (если бы тогда действовала эта система).

**Литература**

# 1. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс РФ: в 3 ч.-М.: Юрайт-М, 2006.- 662 с.

# 2. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации: в 2 ч.-М.: ЭКСМО, 2006.- 480 с.

# 3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации.- Красноярск: ПИК «Офсет», 2005.- 239 с.

# 4. Российская Федерация. Законы. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федер. закон от 8 февраля 1998 г. №14-Фз (ред. от 21.03.2002 №31-ФЗ) // Собрание законодательства РФ.- 2003.- N 7.- Ст. 785.

# 5. Александров Ю.Л. Исследование рынка потребительских товаров: учеб. пособие / Ю.Л. Александров, Н.Н. Терещенко.- Красноярск: Краснояр. гос. ун-т, 2005.- 320 с.

# 6. Александров Ю.Л. Экономика предприятия торговли: учеб. пособие / Ю.Л Александров, Э А. Батраева, И.В. Петрученя, Н.Н. Терещенко.- Краснояр. гос. ун-т, 2005. -257 с.

# 7. Вейе Г. Введение в общую экономику и организацию производства: в 3 ч. Ч. 1 / Г. Вейе, У. Деринг: пер. с нем.- Красноярск: Краснояр. гос. ун-т, 2003.- 510 с.

# 8. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, Н.И. Наумов.- 3-е изд.- М.: Гардарика, 2004.-528 с.

# 9. Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): учебник / Л.П. Владимирова.- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006.- 347 с.

# 10. Волгин Н.А. Заработная плата - цена труда или рабочей силы / Н.А. Волгин// Человек и труд.- 2000.- №9.- С. 85.

# 11. Волгин Н.А. Экономика труда / Н.А. Волгин.- М.: Экзамен. 2003,- 334 с.

# 12. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика. - 2003. - №1.- С. 169-175.

# 13. Жуков А.Л. Заработная плата: пути реформирования и резервы повышения / А.Л. Жуков // Проблемы теории и практики управления.- 2003.- №5.- С. 58-63.

# 14. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учеб. пособие / А.Л. Жуков.- М.: МИК, 2005.- 383 с.