

Дисциплина ОП.10 Экономика организации

**Тема 4.2 Организация материального стимулирования труда
работников торговли**

Цели занятия:

- дидактическая - сформировать знания о системе мотивации труда; оплате труда; заработной плате; минимальной заработной плате; сформировать умения определять фонд оплаты труда;

- воспитательная - заинтересовать студентов в изучении дисциплины в целях дальнейшего использования знаний и навыков в учебной и будущей профессиональной деятельности; способствовать формированию сознательного интереса к выбранной профессии

Литература:

1. Протопопова В.О. Экономика торгового предприятия: Учебн. пособие для студентов высших учебн. завед. I-II уровней аккредитации, обучающиеся по направлению 5.050301 «Товароведение и коммерческая деятельность» / В.О. Протопопова, М.И. Головинов. – Донецк: ДонНУЭТ, 2009. – 368с.

2. Котерова Н.П. Экономика организации: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Н.П. Котерова. -8-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2015. -288 с.

3. Экономика предприятия (организации): Учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 372 с.

Домашнее задание:

- кратко законспектировать и выучить лекцию;
- дать ответы на контрольные вопросы.

Выполненное домашнее задание прислать:

на почтовый адрес 777_natali@mail.ru

или личные сообщения в контакте <https://vk.com/id219581288>

План

1. Мотивация трудовой деятельности: понятие, системы, модели, методы, принципы
2. Оплата труда: сущность, функции, принципы, структура и виды, формы и системы.
3. Содержание плана по труду и заработной плате. Взаимосвязь показателей.
4. Методика анализа фонда оплаты труда

1. Мотивация трудовой деятельности

Социально-экономической основой поведения и активизации усилий персонала предприятия (организации), которые направлены на повышение результативности их деятельности, всегда является мотивация труда. Обеспечение эффективности использования

труда на предприятии возможно путем использования соответствующей системы мотивации.

Система мотивации характеризует совокупность взаимосвязанных мероприятий, которые стимулируют отдельного работника или коллектив работников в целом относительно достижения индивидуальных и общих целей деятельности предприятия (организации).

Система материального стимулирования является важнейшей формой побуждения (мотивации) работы. Она включает заработную плату, денежные премии, участие работников в использовании прибыли предприятия.

Принципы материального стимулирования работы:

- простота и ясность форм оплаты;
- за равную работу - равное вознаграждение;
- стимулирование роста производительности работы;
- стимулирование повышения качества торговых услуг, повышение квалификации;
- творческое отношение к работе, проявление предпринимательской инициативы;
- заинтересованность в результатах хозяйственной деятельности бригады, отдела, предприятия.

2. Оплата труда: сущность, функции, принципы, структура и виды, формы и системы

Оплату труда и другие формы материального стимулирования торговое предприятие организует самостоятельно. Для этого ему необходимо разработать положение об оплате труда, согласовать его с профсоюзным комитетом, с владельцем предприятия и утвердить руководителем.

В положении об оплате труда должны быть три раздела:

- тарификация заработной платы;
- формы оплаты труда;
- порядок премирования и другие формы мотивации работы.

Тарификация заработной платы является установлением по каждой должности размера оклада, ставки или расценок.

На предприятиях составляется штатное расписание, в котором указывается перечень должностей и по каждой утверждаемой категории - размер месячного заработка.

Оплата труда - связующий элемент между государством, предприятием и отдельным лицом; это стимул к росту производительности труда; один из элементов затрат на производство продукции; уровень материального благосостояния работников.

Заработная плата – это вознаграждение, начисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

Общая сумма средств на оплату труда работников предприятия - это цена трудовых ресурсов, задействованных в хозяйственном процессе, которая включает основную и дополнительную заработную плату, другие стимулирующие и компенсационные выплаты.

Основная заработная плата - это вознаграждение за выполненную работу соответственно нормам труда. Она определяется тарифными ставками, сдельными расценками, должностными окладами в размерах, которые не превышают и не ниже установленных законодательством.

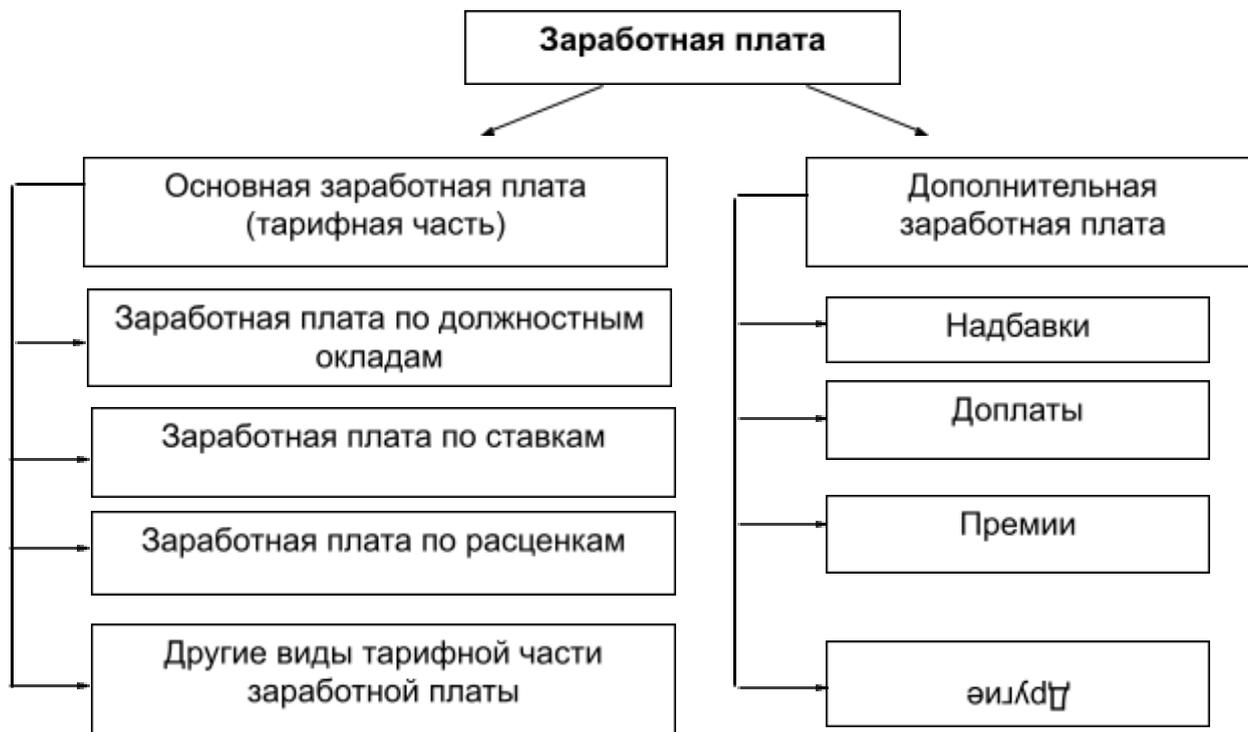


Рис. Виды выплат, которые включаются в заработную плату

К основной заработной плате относят следующие выплаты:

- * персоналу основной деятельности, непосредственно занятому реализацией товаров;
- * персоналу вспомогательной деятельности (транспортная, ремонтно-строительная и другая) данного предприятия;
- * аппарату управления, хозяйственному и обслуживающему персоналу товарных отделов, секций;
- * работникам, занятым гарантийным ремонтом и послепродажным обслуживанием товарной покупки;
- * работникам, занятым на строительстве, ремонте объектов, монтаже оборудования.

Дополнительная заработная плата – это вознаграждение за работу свыше установленных норм, за трудовые успехи и изобретения, за особые условия труда. Она включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, связанные с выполнением производственных функций, и зависит от конечных результатов.

К дополнительной заработной плате принадлежат:

- доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам в размерах, предусмотренных действующим законодательством, премии, вознаграждения, другие выплаты.

В оценке уровня заработной платы и ее покупательной способности используют понятие: номинальная, реальная и минимальная заработная плата.

Минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простую, неквалифицированную работу, ниже за которую не может

проводиться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму работы (объем работ). В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты.

Формы и системы заработной платы

Формы и системы заработной платы устанавливают связь между величиной заработка, количеством и качеством работы и обуславливают определенный порядок ее начисления в зависимости от организационных условий производства и результатов работы.

Основными формами заработной платы является почасовая и сдельная формы оплаты. Каждая форма заработной платы имеет свои разновидности, их называют системами.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке за фактически отработанное время при условии выполнения служебных обязанностей.

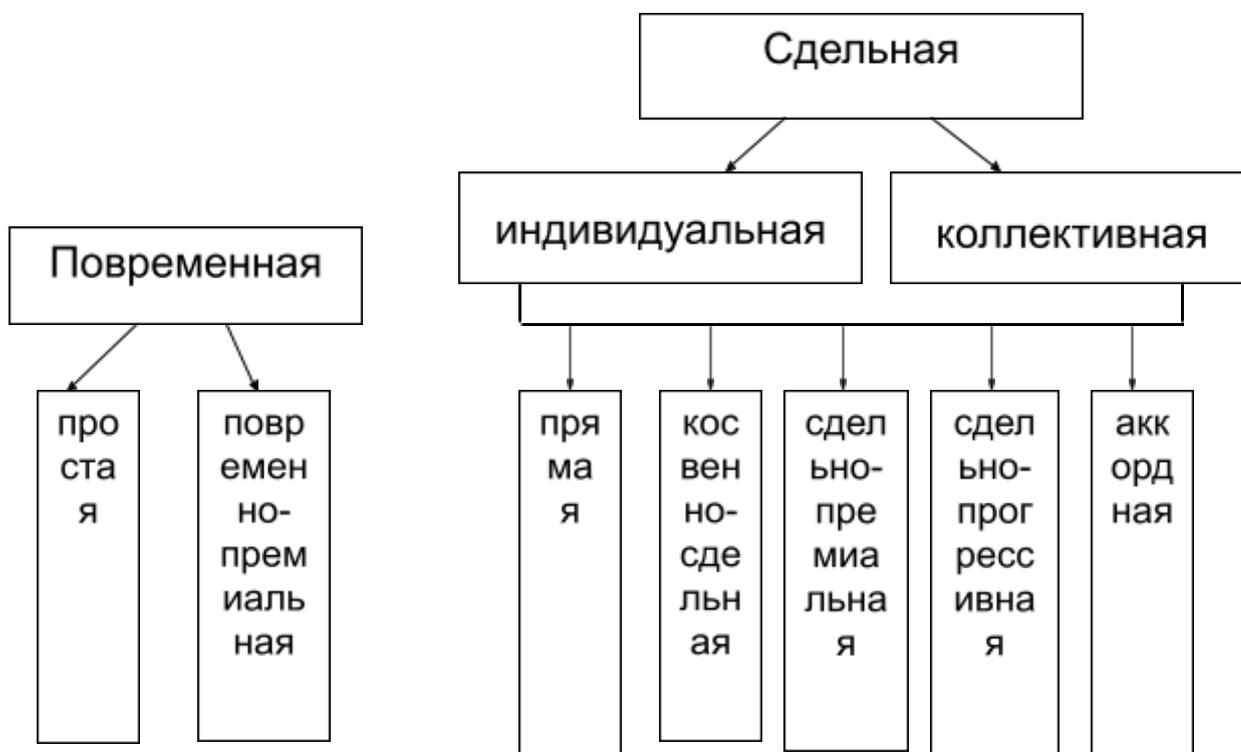


Рис. Формы и системы заработной платы

При сдельной оплате мерой труда является выручка от реализации (товарооборот). Заработок зависит от того, на какую сумму проданы товары, поскольку при данной системе заработная плата начисляется за каждую единицу выручки, исходя из установленной сдельной расценки.

Выбор сдельной и почасовой форм оплаты труда зависит от ряда факторов:

- товарной специализации предприятия;
- характера используемого оборудования;
- особенностей технологического процесса (форм обслуживания);
- организации работы;
- требований к качеству товаров и услуг.

Премирование является дополнительной формой вознаграждения персонала вместе с заработной платой, которая выплачивается в случае достижения плановых результатов

предприятия в целом или его конкретным подразделением. Существует индивидуальное премирование за особую роль отдельных лиц (высшего руководства, новаторов, изобретателей) и коллективное премирование бригады, отдела, всего предприятия.

Государственное регулирование оплаты труда. Государство осуществляет регулирование оплаты труда работников предприятий всех форм собственности и хозяйствования путем установления размера минимальной заработной платы, других государственных норм и гарантий, условий и размеров оплаты труда работников учреждений и организаций, которые финансируются из бюджета, руководителей государственных предприятий, а также путем налогообложения доходов работников. Важнейшей формой государственного регулирования оплаты труда есть **установления минимальной заработной платы.**

3. Содержание плана по труду и заработной плате.

Взаимосвязь показателей

Для успешного решения задач управления трудовым персоналом и обеспечение эффективности использования средств на оплату труда необходимо, чтобы предприятие выбрало стратегию и осуществляло текущее планирование показателей по труду и заработной плате.

В составе этих показателей выделяются две группы.

Первая группа - показатели по труду. К ним относят численность работников и производительность труда.

Вторая группа - показатели по оплате труда. К ним относят: фонд оплаты труда, его уровень в процентах к товарообороту, средняя заработная плата. Все они входят в состав плана по труду и заработной плате.

План по труду и заработной плате, как важнейший раздел плана внутрихозяйственной деятельности предприятия, составляется предприятием самостоятельно, его приблизительная форма для торгового предприятия приведена в таблице.

План по труду предприятия является неотъемлемой частью общего плана его производственно-финансовой деятельности. Целью его разработки является определение необходимой численности и состава персонала предприятия, а также планирование средств на стимулирование труда.

Он составляется предприятием самостоятельно, его примерная форма для торгового предприятия.

Таблица - План по труду и заработной плате торгового предприятия

Показатели	Единицы измерения	Отчетный период	Планируемый период	Отклонение (+,-)	Темп изменения (+,-), %
<i>a</i>	<i>б</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1. Товарооборот	тыс.руб.				
2. Списочная численность, всего в том числе: - продавцы - кассиры	чел. чел. чел.				
3. Производительность труда					

Показатели	Единицы измерения	Отчетный период	Планируемый период	Отклонение (+,-)	Темп изменения (+,-), %
<i>a</i>	<i>б</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
- в расчете на одного среднесписочного работника в год - на одного продавца-кассира в год	тыс.руб. тыс.руб.				
4. Фонд оплаты труда, в сумме	тыс.руб.				
5. Уровень ФОТ в % к товарообороту	%				
6. Средняя заработная плата за месяц	руб.				

Все показатели плана взаимосвязаны между собой. Алгоритмы взаимосвязи:

Если принять обозначение:

где Т – товарооборот;

Птр – производительность труда (выработка - В);

Ч - численность работников;

$\overline{З/пл}$ – средняя заработная плата;

ФОТ - фонд оплаты труда;

$У_{\text{ФОТ}}$ – уровень фонда оплаты труда в процентах к товарообороту (уровень затрат на оплату труда), то взаимосвязь можно выразить такими формулами:

В - производительность труда - это деление товарооборота на численность работников: $В = Т : Ч$

с этой формулы товарооборот можно отобразить как произведение производительности труда на численность работников: $Т = В \times Ч$.

Численность работников можно определить по формуле: $Ч = Т : В$.

Взаимосвязь показателей по оплате труда можно выразить формулами:

$\overline{З/пл} = \text{ФОТ} : Ч$; $\overline{З/пл} \times Ч = \text{ФОТ}$; $Ч = \text{ФОТ} : \overline{З/пл}$

Среди показателей по труду и заработной плате особое внимание необходимо обратить на уровень затрат на оплату труда в процентах к товарообороту:

$$У_{\text{ФОТ}} = \frac{\text{ФОТ}}{Т} \times 100 \%$$

Это качественный оценочный показатель затрат на оплату труда и их эффективности.

Чем меньше уровень затрат, тем эффективнее организовывается труд.

Сумма фонда оплаты труда (ФОТ) определялась по формуле:

$$\text{ФОТ} = \frac{Т * У_{\text{ФОТ}}}{100}$$

4. Методика анализа фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда - один из важнейших показателей хозяйственной деятельности предприятия, которое характеризует затраты на содержание его штата. Для оплаты труда в каждом предприятии создаются специальные фонды. Сколько средств выделять, из каких источников, предприятия решают эти вопросы самостоятельно.

Основная часть средств на оплату труда формируется в виде фонда оплаты труда и включается в промышленности в себестоимость продукции, в торговле - в текущие расходы

и издержки обращения. Меньшая часть средств на дополнительное поощрение работников и другие социальные выплаты в фонде материального поощрения создаются за счет отчислений от чистой прибыли предприятий. Вопрос о том, какие выплаты отчислить с фонда оплаты труда, а которые - за счет фонда материального поощрения, решаются законодательно.

Цель анализа фонда оплаты труда заключается в том, чтобы проверить правильность расходования фонда, выполнения плана, рассчитать экономию или перерасход, установить причины, которые вызывали отклонение от плана, и разработать мероприятия относительно упорядочения расходования фонда оплаты труда.

В процессе анализа определяют:

1) степень выполнения плана по фонду оплаты труда по предприятию в целом и по отдельным подразделениям;

2) динамику изменения расходов на оплату труда по сравнению с предыдущим периодом. В методике анализа фонда оплаты труда есть принципиальная особенность. Сравнение фактического фонда оплаты труда с плановым и с предыдущим абсолютно недостаточно. Необходимо обратить внимание на то, что более существенным для оценки расходов на оплату труда является уровень фонда оплаты труда (УФОТ) в процентах к товарообороту. Анализ ФОТ необходимо проводить во взаимосвязи с изменением товарооборота.

Чтобы сделать вывод о степени выполнения плана и динамике расходов на оплату труда по сравнению с предыдущим периодом, необходимо определить размер изменения уровня ФОТ.

$$\Delta \text{УФОТ} = \text{УФОТ}_{\text{факт}} - \text{УФОТ}_{\text{план}}$$

$$\Delta \text{УФОТ}_{\text{отч}} = \text{УФОТ}_{\text{отч}} - \text{УФОТ}_{\text{пред}}$$

Если уровень расходов на оплату труда в процентах к товарообороту снизился - экономия; если вырос - перерасход.

Определить экономию (перерасход) в сумме, которая называется относительной суммой, рассчитать влияние действенных факторов.

Для определения относительной суммы экономии (перерасхода) ФОТ применяются два способа расчета. При первом - используется размер изменения уровня ФОТ; при втором - используют скорректированную (пересчитанную) сумму ФОТ на товарооборот.

Экономия по фонду оплаты труда расценивается положительно в том случае, если она достигнута в результате улучшения организации труда при соблюдении высокой культуры обслуживания.

Основными факторами, которые влияют на фонд оплаты труда, являются изменение численности и изменение средней заработной платы.

Размер влияния численности работающих на фонд оплаты труда рассчитываем по формуле:

$$\Delta \text{ФОТ}_{\text{ч}} = [(\text{Чф} - \text{Чпл})] \times \text{З/пл} ,$$

$\Delta \text{ФОТ}_{\text{ч}}$ - изменение фонда оплаты труда под воздействием изменения численности работников, тыс. руб.;

Чф - фактическая среднеучетная численность работников, чел.;

Чпл - плановая среднеучетная численность работников, чел.;

$\overline{ЗП_{пл}}$ - плановая средняя заработная плата на одного работника, руб.

Размер влияния изменения средней заработной платы на фонд оплаты труда рассчитывается по формуле:

$$\Delta \text{ФОТ}_{зп} = [(ЗПф - \overline{ЗП_{пл}}) \times Чпл],$$

$\Delta \text{ФОП}_{зп}$ - изменение фонда оплаты труда под воздействием изменения средней заработной платы;

$ЗПф$ - фактическая средняя заработная плата на одного работника, руб.

Анализ показателей эффективности использования фонда оплаты труда позволяет обнаружить резервы улучшения конечных результатов хозяйственной деятельности. В то же время необходимо выучить финансовые возможности предприятия относительно получения прибыли, достаточного для создания фонда материального поощрения осуществления запланированных выплат.

После проведения анализа и выявления путей рационального использования фонда заработной платы определяют, за счет каких источников осуществлялась оплата труда.

Основными источниками формирования фонда оплаты труда являются средства на оплату труда, которые включаются в издержки обращения предприятия и покрываются торговым доходом (наценка, надбавки).

Эти средства направляются:

- * на оплату труда за установленными на предприятии тарифными окладами, ставками и сдельными расценками;
- * на выплату надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам в размерах, предвиденных действующим законодательством;
- * на оплату ежегодных и дополнительных отпусков, а также учебных отпусков;
- * на оплату премий за текущие результаты хозяйственной деятельности.

Контрольные вопросы

1. Что характеризует система мотивации?
2. Что является важнейшей формой государственного регулирования оплаты труда?
3. С какой целью разрабатывается план по труду?
4. Назовите цель анализа фонда оплаты труда.