**Тема 3.7. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ**

1. Принципы организации оплаты труда
2. Тарифная система
3. Формы и системы оплаты труда
4. Коллективные договоры и тарифные соглашения
5. Система премирования работников торговли
6. Состав фонда заработной платы
7. Анализ и планирование фонда заработной платы

**1 Принципы организации оплаты труда**

Одним из важнейших элементов механизма функционирования предприятия в условиях рыночных отношений является материальное стимулирование труда. В основе организации оплаты труда должны лежать следующие принципы:

1. Оплата труда на уровне, обеспечивающем воспроизводство рабочей силы соответствующего уровня квалификации, и создание условий для роста индивидуальной заработной платы за счет трудовых усилий работника.

2. Дифференциация оплаты труда с учетом сложности, характера и содержания труда у рабочих, технических исполнителей, руководителей, специалистов.

3. Учет общих условий труда, режимов труда и отдыха и других специфических особенностей, характерных для отдельных отраслей народного хозяйства.

4. Равная оплата труда за равный труд на основе создания необходимых условий для применения равно напряженных норм труда.

5. Обеспечение роста заработной платы при снижении ее расходов на единицу продукции или товарооборота и повышение гарантированности выплаты за счет улучшения результатов деятельности предприятия.

6. Соизмерение темпов роста заработной платы с темпами роста производительности труда и обеспечение опережающего роста производительности труда.

Организация оплаты труда - это широкое понятие. Оно включает в себя: тарифную систему, формы и системы оплаты труда, системы надбавок, доплат и премирования и нормирование труда.

**2 Тарифная система**

***Тарифная система*** представляет собой совокупность нормативных материалов, на базе которых обеспечивается дифференциация и регулирование заработной платы рабочих и служащих в зависимости от сложности, характера и условий труда.

Элементами тарифной системы являются:

а) ***тарифно–квалификационные справочники***, на основе которых производится тарификация работников, т. е отнесение к соответствующим тарифным разрядам с учетом сложности и условий труда, квалификации. К ним относятся: классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (КПД), Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационные характеристики должностей руководителя, специалистов и служащих предприятий торговли и питания;

б) ***тарифные коэффициенты***, определяющие соотношения с учетом в оплате труда сложности и квалификации рабочих;

в) ***тарифные ставки*** (размер оплаты труда за единицу времени);

г) ***надбавки и доплаты*** компенсационного и стимулирующего характера;

Республиканскими тарифами оплаты труда являются тарифные ставки и должностные оклады, начисляемые на основе тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда. Увеличение заработной платы должно осуществляется только в зависимости от повышения эффективности хозяйствования в пределах заработных средств.

**3 Формы и системы оплаты труда**

На торговых предприятиях применяются следующие формы заработной платы: ***сдельная, повременная и контрактная***. Каждая из этих форм подразделяется на несколько систем, позволяющих учесть особенности организации и условий труда на конкретных участках работы.

***Повременная форма*** заработной платы предусматривает оплату труда исходя из установленных должностных окладов или тарифных ставок с учетом фактически отработанного времени. При этой форме заработной платы затраты рабочего времени выступают как затраты труда.

Различают простую повременную и повременно-премиальную оплаты труда. ***Простая повременная*** система оплаты предусматривает выплату установленного должностного оклада, при ***повременно-премиальной*** системе оплаты кроме установленного должностного оклада (тарифной ставки) работникам выплачивается премия за соответствующие показатели при соблюдении определенных условий. При повременной оплате труда заработной платы особенно важное значение имеет нормирование труда.

***Сдельная заработная плата*** предусматривает оплату труда за выполнение определенного объема работы, например, за фактический объем реализованных товаров или выпущенной продукции на предприятии питания по установленным сдельным расценкам.

**Сдельная форма заработной платы подразделяется на следующие системы:**

* ***Индивидуальная -*** расценки и нормы выработки устанавливаются отдельно для каждого работника и соответственно ведется индивидуальный учет выполнения норм выработки. Сдельный заработок работника исчисляется путем умножения фактически выполненного объема работы (товарооборота) на индивидуальную расценку.
* ***Коллективная*** (бригадная) оплата труда - устанавливается бригадная расценка и бригадная норма выработки. Заработок бригады определяется путем умножения бригадной расценки на фактическую выработку. Он распределяется между ее членами пропорционально тарифным ставкам или окладам и фактически отработанному времени.
* ***Прямая сдельная*** оплата труда означает оплату труда по неизменной расценке за фактически выполненный объем работы. Применяется главным образом в мелкорозничной торговой сети и при оплате труда приемщиков стеклотары. Она широко используется в плодовоовощной торговле в период массового поступления сельскохозяйственной продукции.
* ***Сдельно-премиальная*** система оплаты труда предусматривает выплату с заработка по сдельной расценке также премии за соответствующие количественные и качественные показатели в работе.

В розничной и оптовой торговле применяется главным образом повременно-премиальная система оплаты труда. Сдельная форма заработной платы используется, в мелкорозничной торговой сети.

В настоящее время широкое распространение получила контрактная форма оплаты труда. Контракт должен заключаться на срок не менее одного года.

**4 Коллективные договоры и тарифные соглашения**

***Коллективный договор*** – это юридический документ, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между собственниками имущества (работодателями) и работниками предприятия.

Коллективный договор заключается между администрацией предприятия, являющейся представителем собственника имущества предприятия, и профсоюзным комитетом, представляющим интересы трудового коллектива. В нем предусматриваются конкретные условия оплаты труда. Администрация не может отменить или ввести ту или иную систему оплаты труда, если она предусмотрена или не предусмотрена в коллективном договоре.

***Отраслевое тарифное соглашение*** представляет собой юридически оформленный письменный договор между сторонами - участниками коллективных переговоров. В отраслевом тарифном соглашении предусматриваются направления социально-экономического развития отрасли, условия организации и оплаты труда, социальные гарантии для работников отрасли (профессиональных групп) и т.п.

Отраслевые тарифные соглашения содержат совместные и взаимные обязательства сторон в области производственной и экономической деятельности, оплаты и условий труда, трудовой дисциплины, социальных гарантий и ответственность за выполнение принятых обязательств.

**5 Система премирования работников торговли**

В системе мер по созданию эффективного стимулирующего механизма трудовой активности работников важная роль принадлежит премированию.

Премия по своему экономическому содержанию отличается от тарифной части заработной платы тем, что ее размер непосредственно зависит от конечных результатов работы предприятия и поэтому не может быть постоянно гарантирован. Через систему премирования стимулируется материальная заинтересованность работников торговли в улучшении качества торгового обслуживания, росте производительности труда, сокращению расходов на реализацию и увеличении прибыли. На торговых предприятиях применяются следующие виды премирования:

1. премирование за основные результаты хозяйственной деятельности (ежемесячное или ежеквартальное);
2. единовременное вознаграждение по итогам работы за год;
3. единовременное поощрение работников за производственные достижения, выполнение особо важных заданий;
4. премирование за другие достижения в труде;
5. премирование по итогам смотров, конкурсов;

Источниками средства для премирования являются фонд заработной платы в составе расходов на реализацию товаров, прибыль, остающаяся в распоряжении торгового предприятия, и средства по специальным системам премирования.

Из фонда заработной платы в расходах на реализацию производится выплата премий за основные результаты хозяйственной деятельности. Остальные виды премий, кроме специальных систем, выплачиваются за счет той части средств фонда заработной платы, которая формируется за счет прибыли, остающейся в распоряжении торгового предприятия.

Торговые предприятия должны разрабатывать положения о премировании (прилагаются к коллективному договору), в которых следует предусматривать показатели, размеры, условия премирования, источники средств для выплаты премий, порядок ее начисления.

Положение о премировании разрабатывается в разрезе отдельных категорий работников и должно содержать показатели премирования, характеризующие результаты труда конкретного работника или группы работников.

При наличии грубых нарушений правил торговли, отсутствии в продаже социально значимых товаров первой необходимости премии не должны выплачиваться.

**6 Состав фонда заработной платы**

***Фонд заработной платы*** представляет собой сумму всех расходов на оплату труда, как в денежной, так и в натуральной формах, независимо от источников финансирования выплат.

Источниками средств для выплаты зарплаты являются:

1.Средства на оплату труда, включаемые в расходы на реализацию товаров по статье «Расходы на оплату труда»

2. Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и направляемых на личное потребление работников в виде денежных выплат и поощрений, трудовых и социальных льгот.

3. Средства специального назначения и целевые поступления.

В зависимости от формы выплаты фонд заработной платы включает две составные части: заработную плату в денежной форме и заработную плату в натуральной форме.

Состав фонда заработной платы по видам выплат:

|  |  |
| --- | --- |
| Заработная плата в денежной форме | Заработная плата в натуральной форме |
| 1.Заработная плата за выполненную работу | 1.Стоимость продукции выдаваемой в натуральной форме |
| 2.Выплаты стимулирующего характера | 2.Стоимость выдаваемых бесплатно форменной одежды, обмундирования, или сумма льгот в связи с продажей их по сниженным ценам |
| 3.Выплаты компенсирующего характера | 3.Стоимость подарков работникам, к юбилейным датам, праздникам |
| 4.Оплата за неотработанное время | 4. Оплата путевок работникам на лечение, отдых, экскурсии за счет предприятия |
| 5.Денежные компенсации | 5.Предоставленияе питания работникам в столовых, буфетах бесплатно или по сниженным ценам. |
|  | 6.Материальная помощь, оказываемая непосредственно работнику |

Основным элементом фонда заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, является оплата труда за фактически выполненную работу.

**Заработная плата за выполненную работу**: заработная плата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам; доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей отсутствующего работника; заработная плата лиц, не состоящих в штате предприятия, и лиц, принятых на работу по совместительству из других предприятий; оплата простоев по вине работника; заработная плата студентов высших и средних специальных учебных заведений, проходящих производственную практику на предприятиях зачисленных на рабочие места; заработная плата учащихся ПТУ, проходящих производственную практику, учащихся образовательных школ в период профессиональной ориентации.

**Выплаты стимулирующего характера**: надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, за стаж работы, за выслугу лет; премии за производственные результаты; вознаграждения по итогам работы за год; материальная помощь к отпуску; премии за экономию материальных ресурсов, выплачиваемых за счет средств специального назначения и целевых поступлений; единовременные поощрения, денежные выплаты работникам из чистой прибыли.

**Выплаты компенсирующего характера:** доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях, в ночное время; доплата за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни, в сверхурочное время; оплата работникам дней отдыха (отгулы), предоставляемых им в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени и в других случаях;

**Оплата за неотработанное время** включает: оплату ежегодных и дополнительных отпусков; денежную компенсацию за неиспользованный отпуск; оплату рабочего времени работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей; заработную плату работников, сохраняемую за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы; оплату учебных отпусков, предоставляемых работникам, обучающихся в вечерних и заочных высших и средне специальных учебных заведениях; заработную плату работников предприятий во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации и переподготовки кадров; доплата работникам в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка; оплату вынужденного прогула; выходное пособие в случаях прекращения трудового договора из-за несоответствия работника выполняемой работе, в связи с призывом на военную службу;

К **денежным компенсациям**, выплачиваемыми из фонда заработной платы, относятся: денежная компенсация удорожания стоимости питания, денежная компенсация работникам некоторых отраслей за непредставление гарантируемого законодательством жилья, коммунальных услуг и т.д.

**Фонд заработной платы в составе расходов должен включать**: заработную плату за выполненную работу; выплаты компенсирующего характера; отдельные виды выплат стимулирующего характера; оплату неотработанного времени.

**7 Анализ и планирование фонда заработной платы**

Плановым расчетам фонда заработной платы на предстоящий период предшествует анализ использования средств на оплату труда в текущем (базисном) периоде.

Основными задачами анализа являются изучение состава и динамики фонда заработной платы, выявление изменений показателей, происшедших в отчетном периоде, и причин, их обусловливавших, определение влияния факторов на фонд заработной платы, изучение направлений расходования и комплексная оценка эффективности использования фонда заработной платы.

**Эффективность использования фонда заработной платы может быть охарактеризовано через систему показателей. К ним относятся:**  товарооборот на рубль фонда заработной платы; прибыль на рубль фонда заработной платы; уровень расходов на оплату труда в процентах к товарообороту; соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы; ФЗП (средняя заработная плата) на одного работника;

При эффективном использовании фонда заработной платы темпы роста основных показателей хозяйственной деятельности должны опережать темпы роста фонда заработной платы.

После проведения анализа и определения путей рационального использования фонда заработной платы приступают к планированию фонда заработной платы на планируемый период.

**Исходными предпосылками для планирования являются:** планируемая (прогнозируемая) численность работников на предприятии; положения об образовании фонда заработной платы и премировании; материалы анализа фонда заработной платы за отчетный (текущий) год; нормативные материалы государственных органов по вопросам труда и заработной платы.