

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НА ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

1. Особенности труда на торговом предприятии

- 1. Двойственный характер труда на торговом предприятии.
- Все трудовые процессы, выполняемые работниками торговых предприятий, разделены на 2 различных по своей природе и содержанию вида:
- связанные со сменой форм стоимости товара;
- связанные с продолжением процессов производства в сфере обращения.

- Первый вид труда обеспечивает смену форм стоимости и включает в себя процессы купли - продажи, обслуживания покупателей, ведения учета и отчетности, организации рекламы и др.
- Второй вид труда включает в себя такие трудовые процессы, как транспортировка, фасовка, хранение, подсортировка, погрузка, выгрузка товаров и др.

2. Труд, связанный с продолжением процессов производства в сфере обращения, занимает большой удельный вес в общей сумме всего трудового процесса - в основном из-за низкой оснащенности торговых предприятий техникой. Большинство процессов, связанных с преобразованием промышленного ассортимента в торговый, фасовкой, подсортировкой, т.е. с предпродажной обработкой товаров, производится вручную.

3. Труд, связанный со сменой форм стоимости товара, довольно однообразен и вместе с тем требует большого нервного и физического напряжения.

Это обусловлено тем, что организация торгово-технологического процесса не предполагает, или сильно ограничивает свободу проявления инициативы работником .

4. Значительное влияние вероятностных факторов

Интенсивность покупательских потоков в течение дня, зависящая также от месторасположения предприятия, значительных колебаний спроса по товарным группам и других факторов в одних случаях приводят к неизбежным простоям работников, в других - к очень высокой нагрузке и резкому повышению напряженности труда.

5. Конечный результат труда - не
продукт, а услуга.

2. Состав, структура и классификация производственных кадров

Трудовые ресурсы (кадры) предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия. Обеспечение предприятия кадрами следует рассматривать с позиции экономики трудовых рыночных отношений. Для этого на каждом предприятии разрабатывается и проводится *кадровая политика*.

Основные направления кадровой политики на предприятии:

- определение потребности в рабочей силе, как по количеству, так и по качеству;
- определение форм ее привлечения и пополнения (а сегодня и сокращения: неполный рабочий день, отпуск без содержания и т.д.);
- разработка мероприятий по улучшению ее использования (повышение квалификации, стимулирование труда и т.д.).

В числе кадрового состава на предприятии выделяют *промышленно-производственный персонал (ППП) и персонал непромышленных подразделений.*

- *Персонал непромышленных подразделений* - работники, занятые в жилищном, коммунальном и подсобном хозяйствах, здравпунктах, профилакториях, учебных заведениях и т.д.

- Промышленно-производственный персонал (ППП) - работники, занятые непосредственно производственной деятельностью и обслуживанием производства: работники основных и вспомогательных цехов, аппарата заводоуправления, лабораторий, научно-исследовательских и опытно-конструкторских отделов, вычислительных центров и т.д.

В зависимости от выполняемых функций выделяют следующие категории ППП:

- *рабочие* (основные, вспомогательные, включая охрану)
- *служащие*, в составе которых выделяют руководителей, специалистов, конторский, учетный и прочий персонал.

- К основным рабочим относят работников, непосредственно создающих товарную продукцию предприятия и занятых осуществлением технологических процессов, т.е. изменением форм, размеров, положения, состояния, структуры, физических, химических свойств предметов труда.
- К вспомогательным относятся рабочие, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств.

- Руководители - работники, занимающие должности руководителей предприятия (директора, мастера, главные специалисты и др.).
- Специалисты - работники, имеющие высшее или среднее специальное образование, а также работники, не имеющие спец. образования, но занимающие определенную должность.

- *Служащие* - работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, кассиры, делопроизводители, секретари, статистики).
- *Младший обслуживающий персонал (МОП)* - лица, занимаемые должности по уходу за производственными помещениями (дворники, уборщицы), а также по обслуживанию рабочих и служащих (курьеры, рассыльные и пр.).

3. Методы изучения численности, состава и движения трудовых ресурсов

Процесс изучения и анализа трудовых ресурсов в торговом предприятии состоит из следующих этапов:

1. изучение численности работников предприятия в динамике;
2. изучение движения трудовых ресурсов на конкретном торговом предприятии;
3. устойчивость кадрового состава.

Анализ трудовых ресурсов торгового предприятия позволяет оценить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, укомплектованность штата работников различных профессий, эффективность использования рабочего времени и т.д.

1. Численность работников торгового предприятия

*характеризуется показателями
явочного, списочного состава
на определенную дату и
среднесписочной
численности.*

- В явочный состав включаются все работники торгового предприятия, числящиеся в списках и явившиеся на работу в данный день. Таким образом, явочный состав работников учитывается на определенную дату.
- В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок 1 день и более, со дня зачисления их на работу. В списочном составе работников за каждый календарный день должны быть учтены как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам.

В списочный состав включаются работники:

- фактически явившиеся на работу;
- находящиеся в служебных командировках;
- не явившиеся на работу по болезни;
- не явившиеся на работу в связи с выполнением гос. и общественных заданий;
- принятые на 1/2 ставки;
- принятые на работу с испытательным сроком;
- выполняющие работу на дому (надомники);
- временно привлекаемые на с/х работы;
- и т. д. - всего 39 пунктов.

В списочный состав не включаются работники:

- не состоящие в штате данного предприятия, привлеченные для выполнения работ по трудовому соглашению; разовых специалистов (консультации врачей, эксперты), хозяйственных работ (побелка, покраска);
- временно направленные на работу на другое предприятие, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы;
- направленные предприятием на учебу с отрывом от предприятия;
- учащиеся школ в период профессиональной ориентации;
- подавшие заявление об увольнении.

среднесписочная численность работников

Списочная численность в связи с приемом и увольнением работников является величиной переменной и поэтому учитывается на определенную дату. Для характеристики обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами в среднем за период (месяц, квартал, год) определяют *среднесписочную численность работников.*

При определении среднесписочной численности за месяц используется формула средней арифметической:

$$H_{cn} = \frac{H_1 + H_2 + H_3 + \dots + H_n}{n},$$

где H_{cn} - среднесписочная численность за месяц (человек);

$H_1, H_2, H_3 \dots H_n$ - численность работников на определенную дату (человек);

n - количество календарных дней в месяце.

Причем при таком подсчете учитываются данные за выходные и праздничные дни. В этом случае списочная численность определяется по предшествующему рабочему дню.

Среднесписочная численность работников за квартал определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале и деления полученной суммы на 3.

СЧ работников за год определяется путем суммирования СЧ работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12.

Для правильного определения среднесписочной численности работников на торговых предприятиях необходимо вести ежедневный учет численности работников, которая должна уточняться на основании приказов о приеме, переводе работников на другую работу, т.е. на каждом предприятии должны вести таблицу учета использования рабочего времени работников.

В случае когда табельный учет на предприятиях не ведется, а имеются лишь данные на начало и конец периода, СЧ определяется :

$$H_{cp} = \frac{H_n + H_k}{2},$$

где H_{cp} - среднесписочная численность за период (человек);

H_n - численность работников на начало периода (чел.);

H_k - численности работников на конец периода (чел.).

При отсутствии табельного учета и наличии сведений о численности работников на отдельные даты СЧ работников можно определить по формуле средней хронологической моментного ряда:

$$H_{cn} = \frac{0,5 H_1 + H_2 + H_3 + \dots + 0,5 H_n}{n-1},$$

где $H_1, H_2, H_3 \dots H_n$ - численность работников на отдельные даты периода (чел.);

n - количество учитываемых в расчете дат.

2. характеристика движения трудовых ресурсов

для изучения движения трудовых ресурсов используют следующую систему показателей:

- а) абсолютное число принятых и уволенных работников за период или показатель оборота рабочей силы;
- б) коэффициенты приёма и выбытия работников, которые рассчитываются по следующим формулам:

- коэффициент приёма

$$K_n = П / H_{cn},$$

где K_n - коэффициент приема;

$П$ - количество принятых работников за период (человек);

H_{cn} - среднесписочная численность работников за период (чел.).

- коэффициент выбытия

$$K_v = В / H_{cn},$$

где K_v - коэффициент выбытия;

$В$ - количество выбывших за период работников (чел.);

3. Устойчивость кадрового состава

Устойчивость кадрового состава характеризуют коэффициенты стабильности, текучести и постоянства кадров, которые рассчитываются по след. формулам:

- коэффициент стабильности кадров

$$K_{cm} = N_{c5} / N_{cn} ,$$

где K_{cm} - коэффициент стабильности кадров;

N_{c5} - среднесписочная численность работников за период со стажем более 5 лет на данном предприятии (чел);

N_{cn} - среднесписочная численность работников за период (чел).

- Коэффициент текучести кадров

$$K_{тек} = (N_{с.ж.} + N_{н.пр.}) / N_{сп.},$$

где $K_{тек}$ - коэффициент текучести кадров;

$N_{с.ж.}$ - численности работников, выбывших за период по собственному желанию (чел.);

$N_{н.пр.}$ - численность работников, уволенных за период по неуважительным причинам (чел.);

- коэффициент постоянства кадров

$$K_{\text{пост}} = 1 - K_{\text{в}},$$

где $K_{\text{пост}}$ - коэффициент
постоянства кадров;

$K_{\text{в}}$ - коэффициент выбытия.

4. Производительность труда торговых работников

- Производительность труда характеризует выработку на одного работника в единицу времени и измеряется различными методами в зависимости от особенностей учета на конкретном предприятии.

1. *Натуральный метод*

При наличии возможности натурального учета реализации производительность труда может измеряться по следующей формуле:

$$PrT = q / T,$$

где PrT - производительность труда работников предприятия;

q - объем выполненных работ в натуральном выражении;

T - суммарные затраты времени на выполнение данных работ

2. Стоимостной метод

В зависимости от характера решаемых предприятием задач производительность труда может исчисляться как:

среднечасовая по формуле:

$$PrT_{вр} = \frac{T/O}{H_{час}},$$

где $PrT_{вр}$ - среднечасовая производительность труда работников;

T / O - товарооборот за анализируемый период (руб);

$H_{час}$ - количество отработанных человеко - часов за анализируемый период.

Среднедневная по формуле:

$$PrT_{\text{дн}} = \frac{T/O}{H_{\text{дн}}},$$

где $PrT_{\text{дн}}$ - среднедневная производительность труда работников;

$H_{\text{дн}}$ - количество отработанных человеко-дней за анализируемый период.

На одного среднесписочного работника по формуле:

$$PrT = \frac{T/O}{H_{\text{сп}}},$$

где PrT - производительность труда на одного среднесписочного работника;

$H_{\text{сп}}$ - среднесписочная численность за анализируемый период (чел).

3. *Трудовой метод*

Трудовой метод характеризует отношение нормативных затрат к фактическим затратам рабочего времени. Выработка при этом определяется в нормо-часах. Этот метод применяется преимущественно на рабочих местах, в бригадах, на участках, при выпуске разнородной продукции (чтобы измерить трудоемкость различных по сложности работ).

Этот метод основан на измерении показателя трудоемкости.

Трудоемкость - затраты рабочего времени на производство единицы продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре выпускаемой продукции

$$TE = T / q,$$

Где *TE* - трудоемкость;

T- время, затраченное на производство всей продукции, норма-часы;

q- количество произведенной продукции в натуральном выражении.

Уровень производительности труда работников торговых предприятий определяется следующими факторами:

- структурой и объемом товарооборота;
- широтой ассортимента;
- укомплектованностью и текучестью кадров;
- организацией труда и степенью механизации торговых процессов;
- квалификационным и профессиональным уровнем работников и др.

Пути повышения производительности труда

1. Механизация и автоматизация производства и внедрение передовой технологии:

- механизация и автоматизация производства;
- совершенствование технологических процессов;
- модернизация действующего оборудования;
- изменение конструкции, технических характеристик изделий, применяемых материалов и топлива.

2. Ускорение темпов механизации вспомогательных и подсобных работ.
3. Относительное уменьшение численности ППП в связи с увеличением объема производства.
4. Совершенствование организации производства, труда и управления. Сущность научной организации труда заключается в рациональном разделении труда, правильной организации и обслуживании рабочих мест, создании наиболее благоприятных санитарно - гигиенических и эстетических условий на производстве.
5. Сокращение потерь рабочего времени.

6. Совершенствование структуры управления. Широкое внедрение ЭВМ и оргтехники позволит значительно повысить производительность управленческого труда.
7. Повышение качества выпускаемой продукции.
8. Освоение производства новых видов продукции.
9. Внедрение прогрессивных форм и систем оплаты труда.
10. Повышение квалификации и профессионального мастерства работников.

5. Принципы организации заработной платы на предприятии

Заработная плата -основная форма распределения, представляющая собой часть совокупного общественного продукта, предназначенную для индивидуального потребления.

- *Основу организации ЗП торговых работников составляют следующие принципы:*
- Принцип дифференциации размеров ЗП
Дифференциация заработков осуществляется на основании критериев квалификации работников и сложности выполняемых ими функций с учетом условий труда и результатов хозяйственной деятельности предприятия в целом

Принцип материальной заинтересованности работников

В соответствии с ним построение системы оплаты труда, размеры заработков должны стимулировать работников к качественному выполнению своих должностных обязанностей и достижению высоких конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия в целом.

Принцип простоты и ясности организации

ЗП

В соответствии с ним с работниками должны заранее оговариваться размеры и условия выплаты ЗП, а также факторы, которые могут повлечь увеличение размеров оплаты.

Работники должны отчетливо понимать связь м/у результатом работы и размером заработка.

- Справедливость, т.е. равная оплата за равный труд.
- Материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к труду.
- Опережение темпов роста ПрТ по сравнению с темпами роста средней ЗП.
- Индексация ЗП в соответствии с уровнем инфляции.
- Применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.

6. Тарифная система оплаты труда

В состав механизма дифференциации размеров оплаты труда входят традиционные для тарифной системы элементы:

1. тарифно-квалификационные справочники (ТКС),
2. тарифные ставки,
3. тарифные сетки.

Тарифно-квалификационные справочники (ТКС)

являются рекомендательным для торговых организаций документом, содержат характеристики различных работ, требования, предъявляемые к работникам различных профессий и разрядов.

Тарифные ставки (должностные оклады)

- это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда работников различных групп и категорий в единицу времени.

Тарифная ставка является исходной нормативной величиной, определяющей уровень оплаты труда. Величина тарифных ставок фиксируется в штатных расписаниях предприятий.

Тарифные сетки

устанавливают соотношение размеров тарифных ставок в зависимости от квалификационного уровня работников. Тарифные сетки разрабатываются предприятием самостоятельно на основе тех средств, которые предприятия могут направить на потребление.

- Тарифный разряд - показатель сложности выполняемой работы и степени квалификации работника.
- Тарифный коэффициент - показывает, во сколько раз оплата работ данного разряда превышает оплату работ 1 разряда.

В структуре любой системы оплаты труда можно выделить две части: основную и дополнительную.

- Основная часть ЗП - это относительно постоянная, гарантированная часть в соответствии с тарифной ставкой, сдельной расценкой, но не ниже установленного законодательством минимума.
- Дополнительная часть ЗП - это переменная величина, которая предназначается для увязки размера оплаты с конечными результатами хозяйственной деятельности предприятия в целом. В дополнительную часть ЗП входят системы премиальных, поощрительных и прочих выплат.

Виды премий

- премирование за основные результаты хозяйственной деятельности;
- вознаграждение по итогам работы за год (13-я зарплата);
- поощрение работников за производственные достижения и выполнение особо важных заданий;
- квартальная премия;
- ежемесячная премия, как процент от основного оклада.

Все вопросы премирования должны оговариваться в премиальном положении, который утверждает руководитель торгового предприятия

доплаты

- за вредность,
- районный коэффициент,
- за работу в ночное время,
- за работу в выходные и праздники,
- за совмещение профессий,
- за выслуги лет и т.д.

Для осуществления на практике *принципа материальной заинтересованности* используют различные формы оплаты труда.

Традиционно применяют *две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная* - как правило, в сочетании с различными премиальными системами, которые придают ЗП гибкость и подвижность

- Повременная оплата труда (или оплата за отработанное время) зависит от отработанного времени и квалификации работника. При повременной оплате ЗП начисляется в соответствии с тарифной ставкой за фактически отработанное время.
- Сдельная оплата труда зависит от выполненного объема работ на основе установленных расценок. Так как при сдельной форме оплаты определяющим фактором является объем выполненных работ, то она является более подвижной, чем повременная, и зависит в большей степени от конечного результата работы

• Сдельная

Повременная

*Простая сдельная
Сдельно-премиальная*

*Простая повременная
Повременно-премиальная*

*Косвенно-сдельная
Аккордная
Сдельно-прогрессивная*

Индивиду-
альная

Коллективно-
подрядная

- При простой сдельной системе заработок рабочего определяется по одной и той же расценке за каждую единицу выработанной продукции или выполненной работы независимо от процента выполнения установленной нормы.
- При сдельно-премиальной системе ЗП рабочего складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии за выполнение или перевыполнение установленных показателей премирования.

- При косвенно-сдельной обычно оплачивается труд вспомогательных рабочих и зависит от результатов труда основных рабочих.
- По аккордной системе оплате труда устанавливается не по расценкам за каждую единицу выполненной работы, а за весь комплекс выполненных работ, т.е. за аккордное задание с указанием срока выполнения. При этом за сокращение сроков рабочие могут премироваться, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

- При сдельно-прогрессивной системе выработанная рабочим продукция в пределах установленной нормы оплачивается по основным (неизменным) сдельным расценкам, а выработанная сверхнормы - по повышенным расценкам.

7. Бестарифная система оплаты труда

Основные элементы: ЗП работника представляет собой его долю в фонде оплаты труда хозрасчетного подразделения и зависит от:

- Квалификационного уровня;
- КТУ - коэффициента трудового участия;
- Отработанного времени.

- 1. Квалификационный уровень характеризует фактическую трудовую отдачу работника.
- 2.КТУ выставляется всем членам трудового коллектива, в том числе и директору. Подразделения сами выбирают набор показателей, влияющих на КТУ работника.