

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Экономики предприятия природопользования и учетных систем

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему: Совершенствование организации оплаты труда на предприятии

Исполнитель Чмелева Ольга Юрьевна
(фамилия, имя, отчество)

Руководитель Доктор экономических наук, профессор
(ученая степень, ученое звание)

Воронкова Ольга васильевна
(фамилия, имя, отчество)

«К защите допускаю»
Заведующий кафедрой


(подпись)

Доктор экономических наук, профессор
(ученая степень, ученое звание)

Курочкина Анна Александровна
(фамилия, имя, отчество)

«6» июля 2023 г.

Санкт-Петербург
2023

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы системы оплаты труда в организации	5
1.1. Понятия и функции системы оплаты труда	5
1.2. Формы и системы оплаты труда	11
1.3. Особенности формирования системы оплаты труда	19
Глава 2. Анализ организации оплаты труда ООО «Весёлый купец»	26
2.1. Организационно-экономическая характеристика	26
2.2. Анализ системы оплаты труда	31
2.3 Оценка динамики и структуры оплаты труда	38
Глава 3. Предложения по совершенствованию системы оплаты труда ООО «Весёлый купец»	44
3.1. План мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда	44
3.2. Оценка эффективности предложенной системы оплаты труда	49
Заключение	55
Список использованных источников	57

Введение

В современных условиях развития российского общества создание эффективной системы оплаты труда наемных работников во всех сферах деятельности является одной из наиболее актуальных задач, требующей системного подхода и непрерывного поиска путей совершенствования. Роль оплаты труда в деятельности экономических субъектов огромна, так как именно от нее зависит активность и инициативность работников экономических субъектов. Заработная плата выполняет несколько функций. Одной из основных является воспроизводственная, осуществление которой обеспечивает удовлетворение сформировавшегося в обществе размера духовных и физических потребностей сотрудников, разных профессионально-квалифицированных групп.

Проблематика оплаты труда в условиях кризиса является одной из ключевых в российской экономике. От успешного решения этой проблемы во многом зависят повышение эффективности производства, рост уровня жизни населения и комфортный социально-психологический климат в обществе. Помимо этого, важно отметить, что заработная плата зачастую единственный источник доходов большей части населения, а значит, заработная плата на данном этапе развития российского общества будет наиболее мощным стимулом роста результативности труда и, соответственно, производства в целом.

С учетом вышеизложенного, тема выпускной квалификационной работы является актуальной и своевременной.

Цель данной выпускной квалификационной работы – анализ существующей системы оплаты труда персонала компании и разработка путей её совершенствования.

Для достижения заявленной цели были выполнены следующие задачи:

- рассмотреть понятия и функции системы оплаты труда;
- выявить формы и системы оплаты труда;
- изучить особенности формирования системы оплаты труда;
- дать организационно-экономическую характеристику ООО «Весёлый купец»;
- провести анализ системы оплаты труда на основе рыночных принципов;
- разработать предложения по совершенствованию системы оплаты труда;
- оценить эффективность предложенной системы оплаты труда.

Объект исследования – система оплаты труда персонала в ООО «Весёлый купец».

Предмет исследования – пути совершенствования система оплаты труда персонала.

В работе применены общенаучные методы познания (системный, комплексный, логический), а также специальные методы (первичное наблюдение, стоимостное измерение, текущая группировка) и экономического анализа (сравнение, абсолютные разницы; метод обобщающих показателей, факторный анализ).

Теоретическая база - законодательные и нормативные акты РФ, а также труды российских экономистов и других исследователей в области бухгалтерского учета и анализа, таких авторов, как: Ильина Ю.П., Родионовой Ю.В., Алексеева Г.И., Анциферова И.В., Варгузина Д.А. и др.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка из 30 источников и приложений.

Глава 1. Теоретические основы системы оплаты труда в организации

1.1. Понятия и функции системы оплаты труда

Важнейшим фактором успеха хозяйственной деятельности экономических субъектов является максимально эффективное использование трудовых ресурсов (работников конкретного экономического субъекта). В основном заработная плата рассматривается как доход работников в денежной форме, который он получает за производство продукции, реализацию товаров, оказание услуг или выполнение порученных ему работ. М. Р. Ахриева, Л. К. Точиева отмечают, что оплата является вторым по значимости элементом затрат в себестоимости. Такого же мнения придерживается С.А. Чернова, отмечая, что в современных условиях для любой коммерческой организации расходы на оплату труда являются важной статьей расходов, за которой необходимо постоянно осуществлять контроль с целью предупреждения необоснованных перерасходов и рационального использования ресурсов.

Оплата труда представляет собой материальное вознаграждение, которое работник получает за выполнение работы в пределах оговоренных договоренностей. Она является одним из основных механизмов, регулирующих взаимоотношения между работодателем и работником.

Основным законодательным документом, регламентирующим организацию работы и оплату труда на экономических субъектах, является Трудовой Кодекс РФ, утв. федеральным законом №197-ФЗ от 30.12.2001 (далее ТК РФ), в котором излагаются отдельные понятия таких терминов, как «оплата труда» и «заработная плата». В Трудовом Кодексе РФ ст. 129 заработная плата определена следующим образом. Зарплата является вознаграждением за проведенную работником работу согласно его квалификации, учитывая численность, сложность, обстоятельства,

качество данной работы. Также зарплата представлена компенсирующими выплатами (компенсирующими надбавками, доплатами, включая доплату в результате длительной службы в отличающихся от стандартных условий, в ситуации, когда имеют место особые погодные условия и пр.), а также стимулирующими выплатами (стимулирующими надбавками, доплатами, премиями, прочими льготными выплатами). Из данного определения следует, что трудовое законодательство, согласно ст. 129 ТК РФ, определяет три элемента оплаты труда:

- заработная плата;
- государственные гарантии;
- компенсации **Error! Reference source not found.**

Оплата труда имеет тесную связь с отличиями в сложности исполняемых работ. Высокий уровень сложности исполняемой работы обуславливает наличие соответствующего объема знаний, опыта, квалификационного уровня, при этом, требуются соответствующие умственные, физические усилия, тем больше прав у сотрудника на высокую оплату собственного труда. Следовательно, заработная плата требует соизмерения разных видов работ с позиции их сложности, а также определения степени квалификации работника.

Роль оплаты труда (заработной платы) в деятельности экономических субъектов огромна, так как именно от нее зависит активность и инициативность работников экономических субъектов. Заработная плата выполняет несколько функций. Одной из основных является воспроизводственная, осуществление которой обеспечивает удовлетворение сформировавшегося в обществе размера духовных и физических потребностей сотрудников, разных профессионально-квалифицированных групп и членов их семей.

Как отмечает проф. В. Г. Гетьман также важную роль осуществляет социальная функция заработной платы, сконцентрированная на обеспечении социально справедливой дифференциации оплаты труда. Она

состоит в том, чтобы не допустить необоснованного, с позиции воспроизводства персонала, снижения зарплаты тех категорий сотрудников, спрос на которых ниже, чем предложение на рынке труда. Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» установлен минимальный размер оплаты труда (далее МРОТ). С 1 января 2022 г., в соответствии с внесенными изменениями в Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ, МРОТ составляет 13890 рублей в месяц **Error! Reference source not found.**

Воспроизводственную функцию, как отмечает В. Г. Гетьман, выполняет работник, а стимулирующую – работодатель и регулирующую – государство.

Н.М. Алиева, отмечает, что оплата труда каждого сотрудника экономического субъекта находится в зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. В соответствии с трудовым законодательством оплата за труд может оцениваться по одной из систем:

– исходя из стоимости единицы работы, выполняемой за определенную единицу времени (сдельная или оплата по тарифу);

– исходя из объема должностных обязанностей, исполняемых в течение календарного месяца (повременная оплата труда), ст. 150 ТК РФ.

Сущность заработной платы состоит в функциях (рисунок 1).

Исходя из ст. 135 ТК РФ, работодатель самостоятельно может выбирать и устанавливать: форму, систему оплаты труда, а также их элементы (установленные расценки, ставки, оклады, премии, надбавки и др.). На основании данных действующих элементов, с помощью трудового договора, устанавливается заработная плата работника.

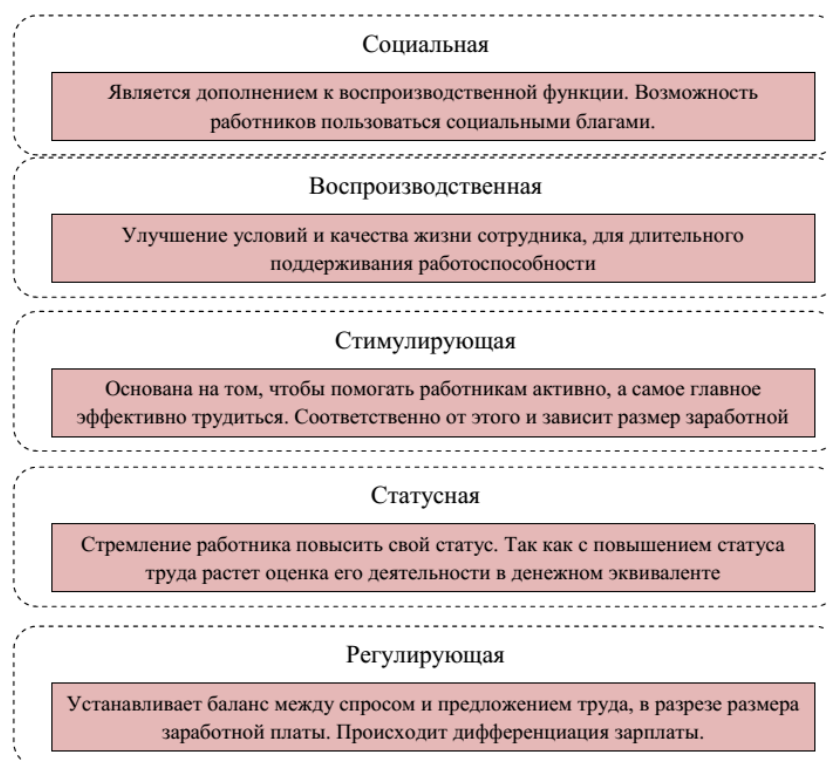


Рисунок 1 – Функции заработной платы

Рассмотрим подробнее, какие функции выполняет система оплаты труда.

1. Мотивационная функция. Мотивационная функция заключается в том, что система оплаты труда провоцирует работников на более эффективный труд и достижение поставленных целей. Если зарплата является стимулом к выполнению работы более качественно и быстро, то работники будут более ответственно подходить к своим обязанностям и стараться достигнуть наилучших результатов.

2. Регулирующая функция. Система оплаты труда имеет регулируемую функцию, которая позволяет контролировать количество и качество работы работников, а также снизить затраты на оплату труда. Например, если организация имеет цель сократить расходы на зарплату, то ей нужно правильно настроить систему оплаты труда, установить фиксированную зарплату за определенный объем работы или ввести систему премирования за достижение плановых показателей.

3. **Распределительная функция.** Распределительная функция заключается в распределении вознаграждения между сотрудниками, учитывая их квалификацию, опыт, результаты работы и другие факторы. Это позволяет стимулировать работников к повышению своей квалификации, развитию новых навыков и качественному выполнению работы.

4. **Положительно-мотивационная функция.** Система оплаты труда может иметь положительно-мотивационную функцию, если она основана на принципах справедливости, прозрачности и беспристрастности. Работники будут более лояльны к своей работе и организации, если они уверены в том, что их труд будет оценен справедливо и учитывая все факторы.

5. **Контролирующая функция.** Система оплаты труда имеет контролирующую функцию в том смысле, что работники будут более ответственно подходить к своей работе, так как они понимают, что оплата труда зависит от качества и количества работы, которую они выполняют. При правильной настройке системы оплаты труда организация сможет контролировать соблюдение рабочих стандартов и планировать свою деятельность более точно.

Таким образом, можно сказать, что система оплаты труда выполняет ряд важных функций, которые помогают организации повысить эффективность своего производства и стимулируют работников на более качественное и ответственное выполнение своих обязанностей.

На рисунке 2 показаны виды заработной платы.

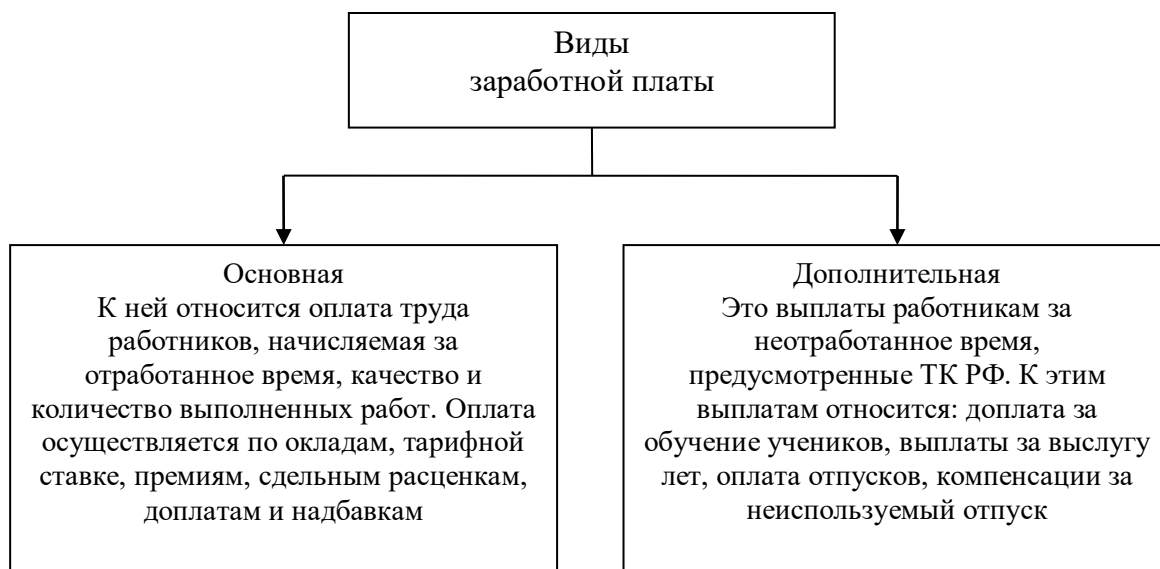


Рисунок 2 – Виды заработной платы

Согласно представленному рисунку, следует выделить наличие дополнительной, а также основной оплаты трудовой деятельности. В рамках основной предусматривается оплата срока, на протяжении которого работник выполняет собственные обязанности, дополнительной – оплата неотработанного времени (речь идет об оплате обучения стажеров, отпуска работника, дополнительного времени, которое затрачено им на выполнение задач руководителей и пр.).

При определении уровня оплаты труда учитываются различные факторы, такие как квалификация, опыт работы, уровень ответственности, сложность выполняемых задач, рабочие условия и т.д. Оплата может быть произведена по разным системам: почасовая, окладная, сдельная, премиальная и т.д.

Важно отметить, что при оплате труда необходимо соблюдать законодательство, которое регулирует отношения между работником и работодателем. Минимальная зарплата устанавливается законом, и ее размер должен соответствовать уровню жизни в регионе, где работает работник.

Более того, существуют различные формы социального обеспечения, которые также должны быть учтены при оплате труда. Работодатель может предоставлять своим сотрудникам дополнительные социальные льготы, такие как медицинская страховка, пенсионные выплаты, досуговые программы, обучение и многое другое.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория выступает как денежное вознаграждение за труд, которое выплачивается работодателем работнику за выполненную работу в соответствии с затратами и результатами труда.

1.2. Формы и системы оплаты труда

Формы и системы оплаты труда определяют, как будет происходить начисление заработной платы работникам разных квалификационных уровней. Формы и системы заработной платы являются основой формирования связи количества и качества труда, что, в свою очередь, влияет на размер оплаты труда. Различают два вида заработной платы: основная и дополнительная. Формы оплаты труда представлены на рисунке 3.

Следует отметить наличие 2-х форм выплаты зарплаты: сдельной, повременной. Отличительные особенности этих форм заключаются в осуществлении повременной оплаты с учетом тарифных ставок, отработанного периода времени, осуществлении сдельной оплаты с учетом объемов произведенных товаров.

Учитывая ключевые задачи, поставленные перед компанией, осуществляется выбор соответствующей формы трудовой оплаты. В случае функционирования в компании поточных, конвейерных линий, на первом плане находится качество, при этом, имеет место сведение кадровых функций к наблюдению, контролю, в связи с чем, требуется применение повременной формы трудовой оплаты.

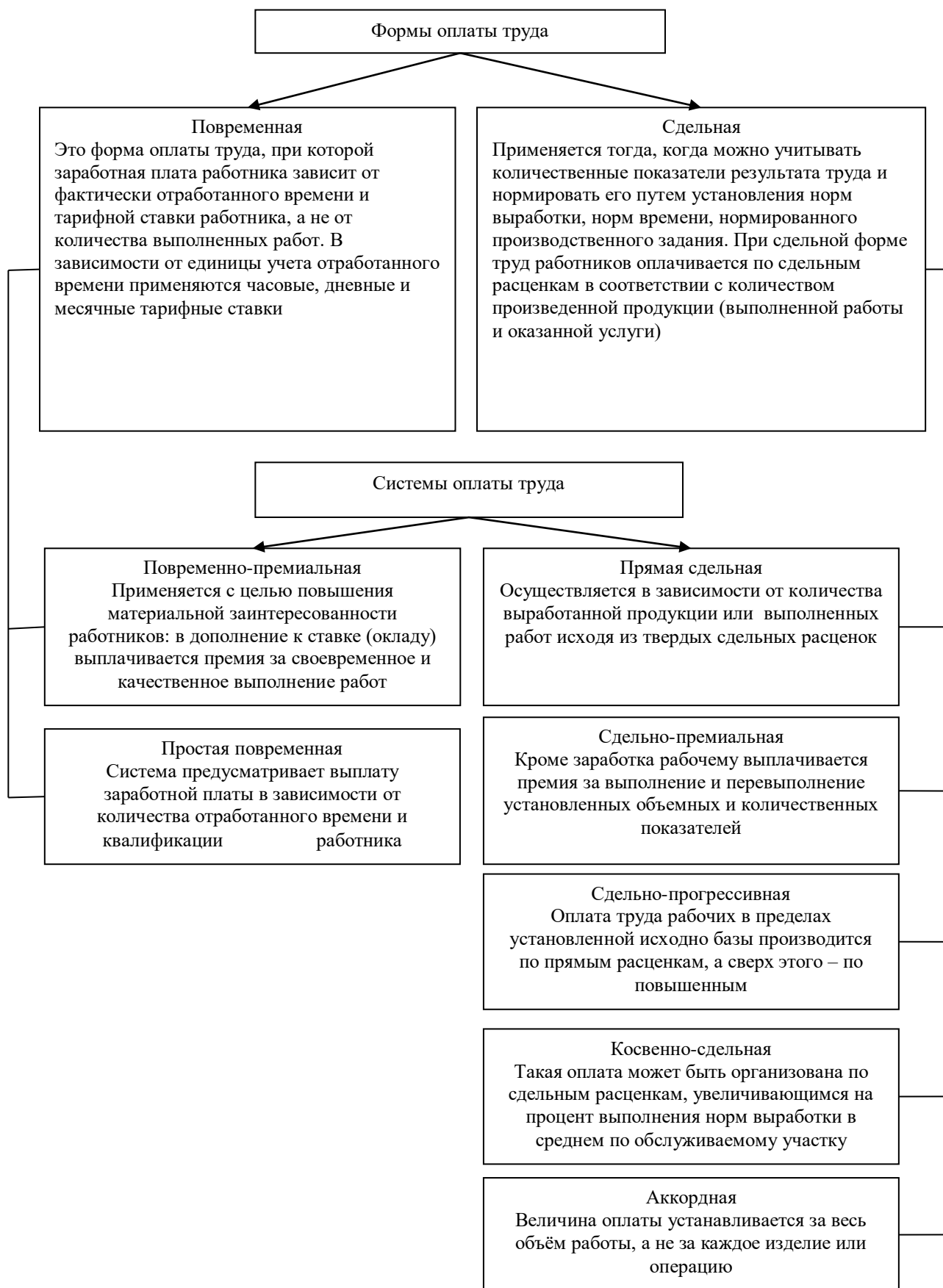


Рисунок 3 – Формы и система оплаты труда

Целесообразным является использование сдельной формы в случае: наличия необходимости учета работы, которая сделана, повышения объемов изготавливаемых товаров, выполнения объемного заказа в условиях ограниченной кадровой численности.

Вместе с тем, на вышеприведенном рисунке отражены разные системы, на которых базируется трудовая оплата. Повременная форма состоит из повременно-премиальной, простой повременной, при этом, сдельная состоит из сдельно-прогрессивной, аккордной, косвенно-сдельной, прямой сдельной, сдельно-премиальной.

Существует возможность применения простой повременной, а также повременно-премиальной системы в отношении разных категорий сотрудников, данным системам характерна простота с точки зрения их расчета, в связи с чем, начисление зарплаты требует только наличия информации, касающейся отработанного времени, тарифных ставок.

Анализируя прямую сдельную систему, нельзя не отметить зависимость объема выплат от объёмов изготовленных товаров, т. е. имеет место наличие у сотрудника интереса в увеличении уровня производительности. В качестве негативного результата указанной системы выступает уровень качества выпускаемых товаров.

Говоря о сдельно-премиальной системе расчета зарплаты, отметим ее схожесть со сдельной прямой, не учитывая премии, которые выдаются с учетом объемов партий изготовленных товаров.

Цель использования сдельно-прогрессивной системы состоит в ее использовании в отношении квалифицированных кадров, деятельность которых связана с применением соответствующих знаний, навыков. Такие работники отмечают проявлением существенного интереса к максимизации отдачи от производственной деятельности, но, иногда имеет место несоответствие уровня знаний и эффективности их деятельности.

На нижеприведенном рисунке 4 отражены элементы, составляющие

тарифную систему.

Следует отметить, что составляющими тарифной системы являются: тарифная ставка, тарифная сетка, квалификационно-тарифный справочник. Согласно вышеуказанному определению, понятие тарифной сетки следует рассматривать в качестве совокупности разрядов (тарифных), а также соответствующих коэффициентов и показателей.

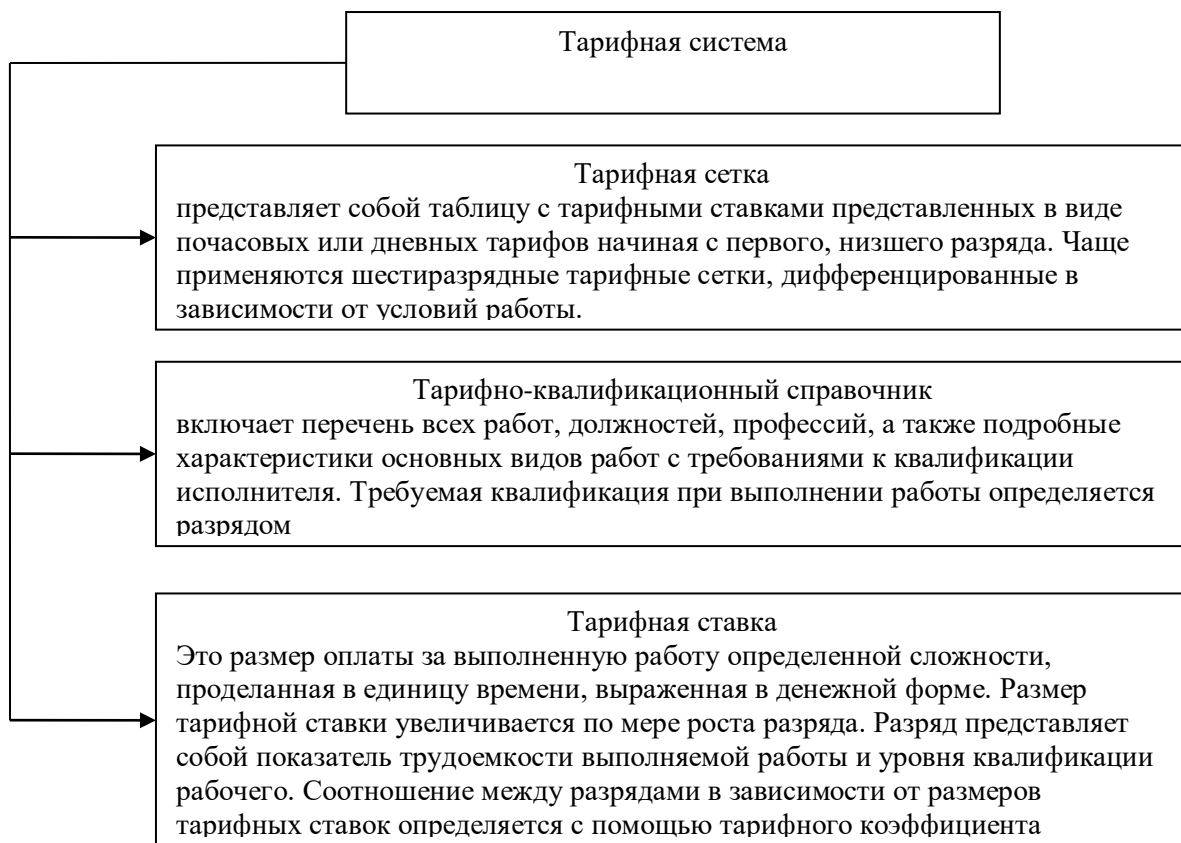


Рисунок 4 – Элементы тарифной системы

Следующим элементом является тарифно-квалификационный справочник – нормативный документ, представляющий собой основу формирования механизма, согласно которому распределяются полномочия, ответственность, функции работников, благодаря чему рационально распределяется трудовая деятельность.

Рассматривая бестарифную систему, следует отметить, что она отражает трудовую оплату, не учитывая в ее сумме ставки, оклады, в

рамках которой основу начисления заработной платы составляет учет объёмов выполненных работником работ. На процедуру формирования заработной платы влияют некоторые показатели: коэффициент трудового участия, квалификационный уровень сотрудников, отработанный период времени.

Предусматривается применение в компаниях при оплате деятельности мастера, директора, главного специалиста, прочих управляющих должностей, - должностных окладов, разработанных администрацией компании согласно должности, квалификации сотрудников. Наряду с должностными окладами, в отношении указанных работников устанавливаются прочие виды зарплаты: доля, проценты от полученного компанией дохода, плавающие оклады, активно применяемые на сегодняшний день.

Информационное обеспечение организации оплаты труда позволяет выстроить систему управления трудовой деятельностью согласно действующего законодательства.

Согласно ст. 8 ТК России, работодателям предоставляется право на принятие нормативных актов, затрагивающих трудовое право, не выходя за пределы собственной компетенции, а также, не нарушая законодательные нормы. Процедура регулирования трудовых взаимоотношений, а также аналогичных им, сопровождается заключением, дополнением, изменением сторонами условий заключенного коллективного, трудового договора (ст. 9 рассматриваемого Кодекса). Используя разные методики, которые позволяют урегулировать трудовые взаимоотношения, на работодателя возлагается обязанность по учету всех законодательных требований в части трудовых условий для наемных работников. Вместе с тем, исключается возможность создания для сотрудника более низкого положения, в сравнении с зафиксированным условиями коллективного договора, посредством принятия работодателем локальных нормативных актов. В качестве возможного представителя

интересов рабочих выступает, в большинстве случаев, профсоюз. При нарушении работодателем прав рабочего, второму предоставляется право на обращение в трудовую инспекцию для защиты нарушенных прав. Разбирательство в суде является невозможным, в случае противоречия локальных актов выше отмеченным статьям ТК России.

С точки зрения правового регулирования, больше всего проблемных моментов возникает в процессе регулирования системы оплаты трудовой деятельности. Здесь необходимо учесть ст. 57, а также ч.1 ст.135 ТК России, в соответствии с которыми, предусматривается единоличное установление размера зарплаты сотрудников на основе трудового договора. В соответствии с ч.2 ст.135 рассматриваемого Кодекса, размеры должностных окладов, тарифных ставок, надбавок, иных стимулирующих выплат, устанавливаются условиями коллективных договоров, локальных актов, не противоречащих действующим законодательным актам. Наряду с этим, обязательным является включение во все виды трудовых договоров пункта, касающегося оплаты трудовой деятельности. На всех работодателях возлагается обязанность по утверждению собственной используемой системы оплаты трудовой деятельности. Основу определения указанной системы составляют договорные начала коллективных переговоров представителей трудоустраивающихся граждан, а также работодателя; условия, выдвинутые работодателем в случае отсутствия договора либо соглашения. Имеют место случаи недостижения соглашения сторонами в процессе переговоров, в связи с чем, упрощенным вариантом для работодателя является формирование ставки оплаты трудовой деятельности посредством локальных нормативных актов. При этом, нельзя не отметить сложность законодательно предусмотренной процедуры заключения коллективных договоров, усложненное изменение их условий, поскольку коллективные договоры выступают в качестве окончательного достижения соглашения в процессе переговоров, совместного общего двустороннего решения.

Предусматривается обязательное составление работодателем нормативных локальных актов, в которых устанавливается система оплаты трудовой деятельности, учитывая экономические интересы, задачи, цели, направления деятельности в части использования мотивирующих мер в отношении сотрудников к осуществлению добросовестной, эффективной деятельности. Трудовое соглашение сопровождается переходом оплаты трудовой деятельности в такую форму, как индивидуальная, являющаяся единоличной для сотрудников по-отдельности. Здесь отметим наличие противоречия, затрагивающего изменение оплаты трудовой деятельности, поскольку согласно 135 ст. ТК России, работодатель обладает правом автономного внесения изменений, при этом, согласно ст.72 того же Кодекса, возможность изменения установленных договорных условий появляется лишь при двустороннем их согласовании. Но, следует также учесть законодательно предусмотренные исключения. Идеальным вариантом в данном случае является внесение изменений в заключенное соглашение обеими сторонами, что, на практике встречается довольно редко.

Существует возможность внесения работодателем изменений в соглашение при наличии технических причин (инновации, реорганизации, технологических изменениях и пр.), не учитывая изменения трудовых функций сотрудников, которые выполняются на данный момент. В результате таких изменений предусматривается сохранение установленной ранее процедуры, в соответствии с которой, осуществляется заблаговременное предупреждение сотрудника, учитывая его право на отказ от того или иного рода изменений, в соответствии со ст.74 ТК России. Говоря о соцобеспечении, страховании, что предусматривается соцзащитой работающих граждан, мотивировании их эффективной деятельности, следует отметить выгоду установления работодателем льгот, выплат, пособий в условиях локальных нормативных актов компании, не внося данные условия в коллективные договоры, в связи с

затруднительным их согласованием. Но, в сравнении с системой оплаты трудовой деятельности, необязательным является внесение вышеуказанных выплат в условия трудового договора. То есть, появляется возможность быстрого изменения «социального пакета» работодателем, внося в локальные акты те или иные изменения, поправки. В случае согласования условий «соцпакета» в договоре, предусматривается возможность внесения в него изменений согласно законодательным предписаниям.

Немаловажным является использование кадрового обучения, что позволит стимулировать работников к высокоэффективной трудовой деятельности. В соответствии со ст.196 ТК Российской Федерации работодателю предоставляется право на самостоятельное определение наличия необходимости прохождения работниками переподготовки либо же профессиональной подготовки. Требуется согласование работодателем вопросов, касающихся форм переподготовки, профподготовки сотрудников, повышения квалификационного уровня с соответствующим представителем кадрового состава компании. Но, требуется учесть возможность возникновения ситуаций, в которых на работодателя возлагается обязанность по организации кадрового обучения. Как указывает законодатель в ст.197 ТК России, работники компаний обладают правом на прохождение переподготовки, профподготовки, повышения квалификационного уровня, обретение новых специальностей, профессий. Существует возможность реализации указанного права трудоустроенных граждан, когда заключается ученический договор, сторонами которого выступают работодатель, а также сотрудник. Такого рода нормы выступают в качестве льготы, предусмотренной для трудоустроенного гражданина, при этом, работодатели получают также пользу в результате повышения кадровой подготовки сотрудников. Как гласит ст.198, такой договор, как ученический, выступает в качестве дополнительного договора к заключенному ранее трудовому соглашению. Регулируется такой вид

договоров ст.199 ТК России. Наряду с этим, существует возможность включения в рассматриваемый договор иных положений, по согласованию сторон договорных отношений.

Согласно ст.191 рассматриваемого кодекса предусматривается поощрение работодателем сотрудников, которые эффективно выполняют функциональные обязанности. Такого рода стимулирование предусматривает премирование, ценный подарок, благодарность, почетную грамоту, получение звания наилучшего сотрудника своей профессии. Определение же иных типов поощрений кадрового состава компании опирается на правила, включенные в коллективный договор либо же трудовой распорядок.

Таким образом, выделяют несколько форм оплаты труда.

1.3. Особенности формирования системы оплаты труда

Система оплаты труда – это механизм, который устанавливает определенный порядок расчета заработной платы сотрудникам организации. Она имеет решающее значение для эффективного управления персоналом и успешного развития бизнеса в целом. Система оплаты труда должна быть разработана и реализована с учетом особенностей компании, а также должна отвечать требованиям законодательства.

Особенности формирования системы оплаты труда могут быть различными для каждой компании. Но все они имеют общие черты, которые можно выделить:

1. Определение уровня оплаты труда. Установление уровня оплаты труда является первоначальным этапом при формировании системы оплаты труда. На данном этапе определяются средняя заработная плата по отрасли, учитывая сложность работ, квалификацию сотрудников, рыночные условия и имидж компании в глазах работников.

2. Индивидуальный подход. Каждому сотруднику должен быть назначен индивидуальный уровень оплаты труда, который учитывает его профессиональную квалификацию, уровень образования, опыт работы, планируемые результаты и др.

3. Гибкость системы оплаты. Система оплаты труда должна быть гибкой, что позволяет адаптироваться к требованиям индустрии, меняющимся рыночным условиям и изменяющимся потребностям компании.

4. Побудительные факторы. Система оплаты труда должна стимулировать работников к повышению квалификации и лучшему выполнению работы. Для этого могут быть использованы бонусные программы, премии, вознаграждения за достижения.

5. Регулярные ревизии. Система оплаты труда должна регулярно проверяться на соответствие требованиям рынка труда, чтобы соответствовать рыночной цене труда и конкурировать с другими компаниями.

6. Взаимодействие с другими системами. Система оплаты труда должна быть взаимосвязана с системами мотивации, оценки эффективности работы сотрудников и других систем управления персоналом.

7. Четкость и прозрачность системы. Система оплаты труда должна быть прозрачной, работникам должна быть доступна информация о возможностях повышения оплаты.

Система оплаты труда является важным инструментом управления персоналом, который позволяет не только поддерживать мотивацию работников, но и повышать производительность труда, создавать условия для устойчивого развития бизнеса. Поэтому формирование ее должно осуществляться с полной ответственностью и вниманием к требованиям рынка труда и компании.

Формирование и анализ фонда оплаты труда является важным способом оптимизации средств на оплату труда в расчёте на единицу продукции, поэтому важно проводить анализ расчётов с персоналом по плате труда.

Н.В. Климова отмечает, что анализ использования средств на оплату труда для всех предприятий очень значим. В ходе него должен проводиться систематический мониторинг использования фонда оплаты труда, определяются способы экономии денежных средств за счет повышения производительности труда и снижения трудоемкости выпускаемой продукции.

Следует проанализировать систему расчета показателей зарплаты при различных формах оплаты труда.

Если в отношении работника применяется часовая тарифная ставка, то оплата его труда производится с учетом отработанного времени на основании формулы:

$$\text{ЗП} = \text{ЧФ} \times \text{С}_{\text{час}}, \quad (1)$$

где ЗП – зарплата;

ЧФ – отработанные часы;

$\text{С}_{\text{час}}$ – размер почасовой тарифной ставки.

В случае использования указанной тарифной ставки, на уровень оплаты труда непосредственно оказывают влияние отработанные дни:

$$\text{ЗП} = \text{Д}_{\text{ф}} \times \text{С}_{\text{дн}}, \quad (2)$$

где ЗП – зарплата;

$\text{Д}_{\text{ф}}$ – отработанные сотрудником дни;

$\text{С}_{\text{дн}}$ – показатель дневной тарифной ставки.

Если размер повременной оплаты зависит от определенного оклада, то количество отработанного времени не влияет на величину заработной платы (конечно, если абсолютно все установленные месячные смены отработаны конкретным лицом). Оклад начисляется в полном объеме.

Предусматривается начисление зарплаты только за отработанный

сотрудником срок. Расчет зарплаты производится с использованием формулы:

$$\text{ЗП} = \text{О} / \text{Д} \times \text{Д}_\text{ф}, \quad (3)$$

где ЗП – зарплата;

О – размер оклада;

Д – рабочие дни за месяц;

Д_ф – отработанные сотрудником дни.

Прямая сдельная оплата труда работников предусматривает определение зарплаты, учитывая сдельные расценки, объемы товаров, которые созданы тем или иных сотрудником:

$$\text{ЗП} = \text{Р}_{\text{сд.ед.}} \times \text{К}_{\text{ип}}, \quad (4)$$

где Р_{сд.ед.} – показатель сдельной расценки за одну единицу товара;

К_{ип} – объемы выпущенных товаров.

Расчет сдельной расценки производится на основе формулы:

$$\text{Р}_{\text{сд.}} = \text{С} / \text{Н}_\text{в}, \quad (5)$$

где Р_{сд.} – показатель сдельной расценки,

С – размер дневной (часовой) тарифной ставки;

Н_в – размер дневной (часовой) нормы выработки.

Следует рассматривать норму выработки в качестве объема товаров, производство которых является обязательным для работника за определенное количество времени (например, 5 товаров в течение 3 дней). Нормы выработки устанавливаются руководством организации.

Теперь перейдем к рассмотрению такой системы, как бестарифная, заключающейся в оплате трудовой деятельности, не применяя оклады, ставки, при этом, определение зарплаты основано на учете обязанностей, которые выполнены. Здесь имеет место зависимость размера зарплаты от коэффициента, характеризующего трудовое участие, квалификационного уровня сотрудников, отработанного времени.

Заработная плата конкретного работника определяется по формуле:

$$\text{ЗП} = \Phi_{\text{зп}} / \sum \text{К}_{\text{ту}} \times \text{К}_{\text{ту}}, \quad (6)$$

где $\Phi_{зп}$ – фонд заработной платы;

$K_{ту}$ – коэффициент трудового участия;

$K_{ту}$ – коэффициент трудового участия отдельного работника.

Предусматривается ежемесячный расчет фонда зарплаты, основываясь на достигнутых результатах.

Согласно системе плавающего оклада, завершение работы, оплата проделанной работы в конце месяца сопровождаются определением новых должностных окладов на следующий период по-отдельности для каждого из сотрудников. Определение размера оклада основано на проценте повышения, снижения трудовой производительности на участке, ответственность за который несет тот или иной сотрудник. В случае реализации задания, сопряженного с производством товаров, имеет место повышение, сокращение размера оклада.

Определение размера зарплаты сотрудника основывается на использовании нижеприведенной формулы:

$$ЗП = О \times K_{пов(пон)}, \quad (7)$$

где $K_{пов(пон)}$ – показатель коэффициента, характеризующего повышение (снижение) зарплаты.

Формирование указанного коэффициента производится непосредственно руководителем, что закреплено в подписанном им приказе. Расчет указанного коэффициента возможен по формуле:

$$K_{пов(пон)} = \sum C_{рзп} / \Phi_{ОТ}, \quad (8)$$

где $C_{рзп}$ – капитал, используемый при выплате зарплаты;

$\Phi_{ОТ}$ – размер фонда трудовой оплаты, согласно штатному расписанию.

Данная система оплаты используется для того, чтобы обеспечить ежемесячное увеличение производительности труда и его качественных характеристик, т. к. если эти показатели станут хуже, то уменьшится и величина оклада на следующий месяц.

Важным этапом анализа является оценка эффективности затрат на

трудовую оплату. На работодателя возлагается обязанность по соотношению темпов увеличения указанного фонда и роста трудовой производительности. Установление необходимого значения требует ряда вычислений, являющихся обязательными.

Сначала определяется темп увеличения оклада:

$$ИЗ = СЗФ/СЗП, \quad (9)$$

где СЗФ – усредненное значение оклада.

СЗП – запланированный усредненный оклад.

Затем, требуется вычисление индекса, характеризующего прирост производительности труда работников:

$$ИП = ВПФ/ВПП, \quad (10)$$

где ВПФ – выработка в целом по компании.

ВПП – запланированная выработка.

Требуется также определение коэффициента, характеризующего опережение:

$$К = ИП/ИЗ, \quad (11)$$

где ИП – показатель индекса прироста трудовой производительности.

Из – темпы повышения оклада сотрудников.

В последней формуле используются значения, найденные в результате предыдущих расчетов. Оптимальным можно считать положение, при котором полученный коэффициент превышает единицу. Это свидетельствует о том, что производительность труда растет быстрее, чем заработная плата.

Если же полученное значение меньше единицы, это свидетельствует о перерасходе фонда оплаты. Это обозначает следующие негативные моменты:

1. Нерациональное увеличение себестоимости продукции.
2. Сокращение объема чистой прибыли.

Для того чтобы оценить эффективность затрат по воспроизводству стоимости рабочей силы, необходимо применить совокупность

показателей. Охарактеризуем важнейшие показатели, которые применяются в процессе изучения:

– для описания перемещения рабочей силы осуществляется расчет и характеристика динамики: коэффициента оборота по прибытию рабочих, коэффициента оборота по выбытию, коэффициента кадровой текучести, коэффициента постоянства персонала.

– для оценки времени, проведенного за выполнением должностных обязанностей, используются показатели: отработанного человеко-дня, отработанного человеко-часа;

– в результате описания производительности труда используют систему частных, обобщающих и вспомогательных показателей:

а) к обобщающим показателям относятся среднегодовое, среднечасовое и среднедневное производство товаров одним работников, выраженной в денежной форме.

б) частные показатели – это временные затраты на производство единицы товара конкретного вида в натуральном виде за 1 человеко-час или человеко-день.

в) дополнительные показатели описывают затраты времени на производство единицы определенного вида работ или объемов выполненных работ в течение определенного времени.

Таким образом, на структуру зарплаты работников оказывает непосредственное влияние система трудовой оплаты, которая применяется на современном этапе. При этом основу выбора системы, формы трудовой оплаты составляют ресурсы, которые предоставлены сотруднику, наличие у него материального интереса, который будет стимулировать повышение эффективности функционирования компании.

Глава 2. Анализ организации оплаты труда ООО «Весёлый купец»

2.1. Организационно-экономическая характеристика

Для того, чтобы исследовать систему оплаты труда в ООО «Весёлый купец» необходимо дать характеристику организации. ООО «Весёлый купец» осуществляет розничную торговлю хлебом и хлебобулочными изделиями в специализированных магазинах.

Основным нормативно-правовым актом, который регулирует деятельность организации, является Федеральный закон №14-ФЗ от 08.02.1988 г. «Об обществах с ограниченной ответственностью». Данный нормативно-правовой акт содержит в себе сведения, касающиеся порядка регистрации предприятия, его управления, особенностей ликвидации.

Поскольку основным видом деятельности предприятия является розничная торговля, то ООО «Весёлый купец» опирается на Федеральный закон «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» от 28.12.2009 N 381-ФЗ. В нем

содержится полный перечень нормативно-правовых актов, которые регулируют деятельность торгового предприятия:

- Гражданский кодекс (регулирует вопросы заключения договоров, вопросы собственности и имущества и пр.);

- Федеральный Закон от 7 февраля 1992 года N 2300-1 «О защите прав потребителей». Данный закон регулирует взаимоотношения между потребителем и продавцом, описывает права и обязанности покупателей и продавцов;

- Правила продажи товаров по договору розничной купли-продажи (утверждены Постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 № 2463). Данный документ отменил в 2021 г. целый ряд других документов. В большей степени данные правила расширили список обязанностей продавцов и прав покупателей.

Кроме того, в своей деятельности ООО «Весёлый купец» опирается на иные нормативно-правовые акты (например, статьи Налогового Кодекса в сфере выбора системы налогообложения –предприятие использует упрощенную систему налогообложения с объектом «Доходы»).

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 5.

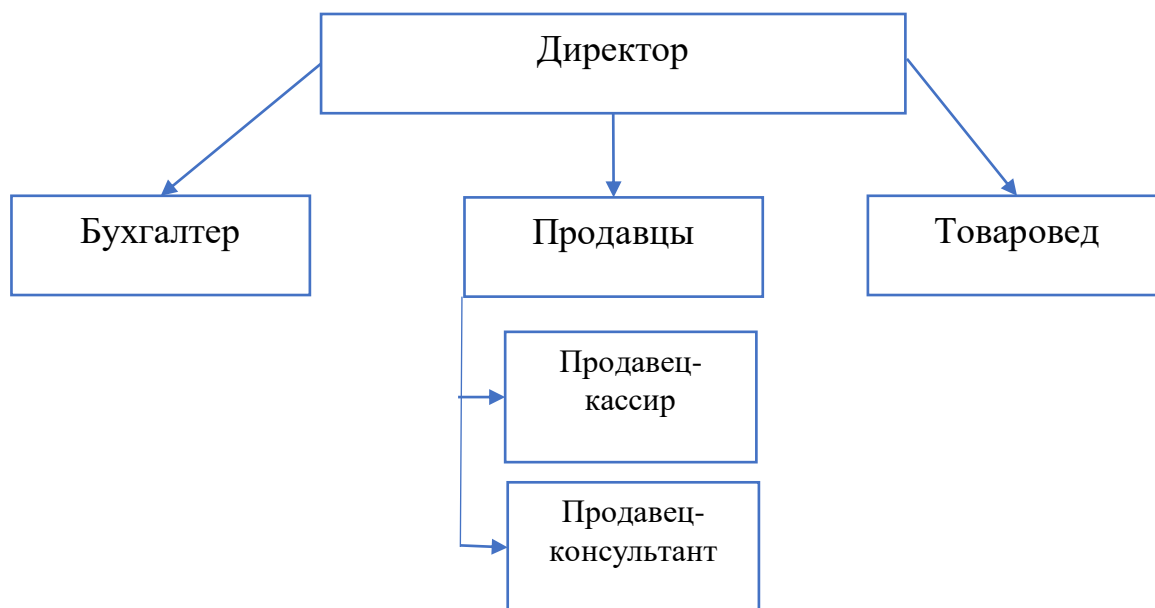


Рисунок 5 – Организационная структура ООО «Весёлый купец»

Как видно из рисунка, руководителем ООО «Весёлый купец» является директор, который выполняет следующие обязанности:

- разрабатывает и принимает управленческие решения;
- решает все финансовые вопросы;
- имеет право единственной подписи на документах;
- утверждает и согласовывает все решения прочих сотрудников.

Продавцы-консультанты обслуживают покупателей в торговом зале, каждый специалист отвечает за свой участок – один обслуживает по тканям, второй – по текстилю. С кассой работает продавец, который отвечает за текстиль, он пробивает покупку покупателю и выдает чек.

Товаровед отвечает за все операции с товарами – составляет заявку на основании данных программы «Контур.Маркет», заполняет данные по ценам и новым позициям товара, принимает товар при поступлении, пересчитывает, проводит инвентаризацию. Один товаровед обслуживает две торговые точки.

Согласно действующей с 01.01.2021 учетной политике, учет на предприятии организуется и ведется специальным штатным работником – бухгалтером, который один представлен в отделе бухгалтерии, он же отвечает за кадровую работу.

ООО «Весёлый купец» активно инвестирует в развитие сотрудников, создает условия для реализации трудового потенциала. Важный залог успеха предприятия ООО «Весёлый купец» – это современный, на уровне лучших международных стандартов, качественный менеджмент, нацеленный на достижение масштабных целей.

Анализ экономических показателей ООО «Весёлый купец» за три года проведен на основании данных бухгалтерской отчетности и результаты расчета показателей, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Экономические показатели ООО «Весёлый купец» за 2022–2020 гг.

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Изменения (+/-)	
				2021-2020	2022-2021
Выручка от продажи, тыс. руб.	118690	117791	174845	-899	57054
Себестоимость продаж, тыс. руб.	136230	128257	144809	-7973	16552
Чистая прибыль, тыс. руб.	-42674	-26261	18541	16413	44802
Среднесписочная численность, человек	66	75	85	9	10
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	1798,33	1570,55	2057,00	-227,79	486,45

Из таблицы 1 видно, что выручка от продажи ООО «Весёлый купец» увеличилась в 2022 году на 57054 тыс. руб. по сравнению с 2021 годом, что связано с расширением масштабов деятельности, при этом себестоимость снижается, что отразилось на увеличении чистой прибыли.

Так чистая прибыль выросла на 16413 тыс. руб. в 2022 году относительно 2021 года, что несомненно является положительной динамикой.

Что касается численности персонала, то наблюдается ее увеличение, что связано с расширением объемов производства, данная динамика отразилась на увеличении производительности труда.

Анализ всех относительных показателей уровня ликвидности отображен в таблице 2.

Таблица 2 – Относительные показатели уровня ликвидности ООО «Весёлый купец» за 2020 г.-2022 г.

Наименование	Норма	2020	2021 г.	2022	Динамика, ед.
--------------	-------	------	---------	------	---------------

коэффициента		г.		г.	2021 г.к 2020 г.	2022 г.к 2021 г.
Коэффициент текущей ликвидности	1-2	0,963	0,767	1,040	-0,196	0,273
Коэффициент быстрой ликвидности	0,7-0,8	0,844	0,631	0,902	-0,214	0,271
Коэффициент абсолютной ликвидности	>0,2	0,045	0,126	0,086	0,081	-0,041
Коэффициент показатель ликвидности	>1	0,547	0,466	0,598	-0,081	0,132

Размер коэффициента текущей ликвидности составил 1,040, и достиг установленную норму. Таким образом, можно говорить, что Общество обладает требуемым количеством финансовых ресурсов для погашения текущих обязательств.

В 2022г. размер коэффициента быстрой ликвидности составил 0,902, что превышало норму. Общество обладает требуемым количеством финансовых ресурсов для погашения краткосрочной задолженности. В отчетном периоде его значение также превышало установленную норму.

В 2022г. размер коэффициента абсолютной ликвидности составил 0,086, что не достигало установленного нормативного значения. Таким образом, можно говорить, что у Общества отсутствует требуемый объем финансовых ресурсов для погашения части краткосрочной задолженности. В 2022г. комплексный показатель уровня ликвидности не достиг нормы, что свидетельствует о высокой ликвидности хозяйствующего субъекта.

Проанализируем финансовую устойчивость.

Рассчитаем относительные показатели финансовой устойчивости (таблица 3).

Таблица 3 – Коэффициенты финансовой устойчивости ООО «Весёлый купец» за 2020 г.-2022 г.

Показатели коэффициента	Норма	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Динамика, ед.	
					2021 г.к	2022 г.к 2021 г.

					2020 г.	
Коэффициент автономии	>0,5	0,338	0,391	0,421	0,052	0,030
Коэффициент финансовой устойчивости	>0,5	0,514	0,645	0,730	0,131	0,085
Коэффициент обеспеченности СОС	>0,2	-0,041	-0,308	0,036	-0,267	0,344
Коэффициент обеспеченности запасов СОС	>0,1	-0,038	-0,304	0,038	-0,266	0,342
Коэффициент маневренности собственного капитала	>0,2-0,5	-0,077	-0,367	0,051	-0,290	0,418

В 2022 г. размер капитала Общества формировался на 42,1% собственными средствами. Значение указанного коэффициента не соответствовало норме, т.е. у компании имеется финансовая зависимость. Размер коэффициента финансовой стабильности свидетельствует, что удельный вес всех источников для длительного применения больше нормы. В рассматриваемом периоде данный коэффициент повысился.

Рассчитанный коэффициент, связанный с обеспеченностью собственными оборотными средствами формирует возможность для того, чтобы определить, что у хозяйствующего субъекта отсутствует требуемый объем собственных оборотных средств. Имеется потребность в учете отрицательного влияния показателя, что свидетельствует на существование проблем, которые имеют связь с уровнем финансовой стабильности. За рассматриваемый период произошло его снижение, что указывает на недостаточное обеспечение оборотных активов собственными средствами. Кроме того, данный коэффициент был меньше нормативного его значения.

Коэффициент маневренности собственного капитала свидетельствует, что в 2022 г. отсутствует необходимый объем капитала непосредственно в мобильной форме.

Таким образом, ООО «Весёлый купец» активно развивается, расширяя масштабы деятельности, что положительно влияет на рост

эффективности в целом, далее проанализируем внешние и внутренние факторы, влияющие на систему оплаты труда в ООО «Весёлый купец».

2.2 Анализ системы оплаты труда

Далее в данном разделе исследована система оплаты труда персонала ООО «Весёлый купец». При реализации поставленных задач были использованы такие методы исследования, как анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение, обобщение, анкетирование, анализ документов.

В локальных нормативно-правовых актах ООО «Весёлый купец» представлены документы, касающиеся системы оплаты труда работников ООО «Весёлый купец»:

– «Положение об оплате труда работников ООО «Весёлый купец».

Положение включает в себя:

а) порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников ООО «Весёлый купец»;

б) минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

в) порядок определения размеров должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров;

г) порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

д) перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их выплат;

е) перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплат;

ж) порядок выплаты материальной помощи;

– «Положение о видах выплат компенсационного характера работникам ООО «Весёлый купец». Положение включает в себя: порядок

и условия выплат компенсационного характера; перечень выплат компенсационного характера;

– коллективный договор ООО «Весёлый купец».

Система оплаты труда работников ООО «Весёлый купец» включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено нормативными правовыми актами РФ.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных ООО «Весёлый купец» на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по выполнению государственного задания.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем ООО «Весёлый купец» в соответствии с минимальными размерами, размерами должностных окладов, ставок заработной платы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

К должностному окладу, ставке заработной платы работников ООО «Весёлый купец» устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом наличия почётного звания; специфики работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Размер выплат компенсационного характера работникам ООО «Весёлый купец» за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается локальными нормативными актами ООО «Весёлый купец».

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами ООО «Весёлый купец», в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников. Премия может составлять 10-30% от оклада.

Анализ Положения об оплате труда учреждения позволяет констатировать, что на данный момент система мотивации в ООО «Весёлый купец» включает, в основном, материальные методы. Подсистема нематериального мотивирования персонала разработана недостаточно. Положение о моральном стимулировании ООО «Весёлый купец» предусматривает следующие виды морального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой учреждения.

Таблица 4 – Статистика награждений

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Количество объявленных благодарностей	112	110	116
Количество награжденных почетной грамотой	17	14	19

При выдвижении кандидатур для морального поощрения работников в «Положении о моральном стимулировании сотрудников учреждения» учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

– проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу;

– выполнение особо важной работы.

С целью оценки эффективности системы оплаты труда ООО «Весёлый купец» системы мотивации и стимулирования, был проведен опрос работников. Опрос проводился в форме анонимного анкетирования. Полученные итоги в результате опроса отражены в ниже представленной таблице 5.

Таблица 5 – Результаты исследования удовлетворенности мотивацией труда сотрудников отдела по работе с персоналом в ООО «Весёлый купец»

Результаты исследования	Доля, %
1. Что Вы больше всего цените в своей работе?	
- Она дает мне возможность проявить то, что я знаю	11,7
- Я чувствую себя полезным и нужным	21,7
- Я могу обеспечить своим трудом возможность профессионального развития	48,3
- В своей работе я могу реализовать себя	18,3
2. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваша заработная плата?	
- Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы	31,7
- Это, прежде всего, плата за мои знания, квалификацию	33,3
- Мне нужен гарантированный заработок	35
3. Считаете ли Вы существующую систему оплаты труда справедливой?	
- Да	41,7
- Нет	30
- Затрудняюсь ответить	28,3
4. Какую заработную плату Вы бы хотели получать?	
- Меня устраивает моя заработная плата	28,3
- Я считаю, что достоин более высокой заработной платы	55
- Я считаю, что достоин существенно более высокой оплаты труда	10
- Для меня не важна заработная плата	6,7

Очевидно, что для более, чем 70% работников важнейшим способом мотивирования выступает не что иное, как заработная плата.

Очевидно, что 58,3% опрошенных считают несправедливым текущий уровень оплаты труда, а 55% считают, что заслуживают ее повышения.

Результаты ответов на вопрос об эффективности системы мотивации персонала в ООО «Весёлый купец» представлены на рисунке 6.



Рисунок 6 – Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы систему мотивации и стимулирования труда персонала в ООО «Весёлый купец» эффективной?», %

Исходя из полученных данных, стоит отметить, что большинство сотрудников в ООО «Весёлый купец» считают систему мотивации неэффективной – 72 %. К тому что, в эффективности стимулирования труда также сомневаются 23 % респондентов, считающих, что она скорее эффективна, чем нет. Данный факт свидетельствует о том, что методы мотивации и стимулирования труда в коллективе ООО «Весёлый купец» не выполняют свои функции, недостаточно проработаны и не удовлетворяют потребности сотрудников.

В связи с этим далее целесообразно оценить по пятибалльной шкале 9 ключевых параметров, указывающих на уровень удовлетворенности персонала системой мотивации труда.

Оценки были дифференцированы по группам: «руководители» и «специалисты», «рабочие и другие служащие» (таблица 6).

Таблица 6 – Оценка элементов стимулирования труда в ООО «Весёлый купец»

Элемент стимулирования	Среднее значение оценки по пятибалльной шкале		
	Руководители	Специалисты	Рабочие и другие служащие
1. Решение социальных проблем: обеспечение всех форм социальных льгот (больничный, отпуск, пенсия и т.п.) независимо от должности; обеспечение должного уровня безопасности труда, охраны здоровья, питания, оказания помощи, и т.п.	4,44	4,44	4,36
2. Содержание труда (интенсивность дня, результативность, соответствие обязанностей должности, удовлетворение)	4,56	4,19	3,52
3. Возможность повышения квалификации, материальное неденежное стимулирование	3,4	2,4	2,5
4. Зависимость размера заработка работников от их трудовых усилий	4,7	3,9	4,12
5. Объективность оценки труда вашим руководителем, взаимопонимание с ним	4,1	4	3,84
6. Нематериальные методы мотивации труда	4,1	4	3,84
7. Конфликты в коллективе, стимулирование свободным временем	4,56	4,5	4,52

Согласно полученным данным большая часть элементов системы стимулирования оценивается сотрудниками и руководителями на уровне выше среднего. Тем не менее, имеется ряд слабых мест:

- материальное неденежное стимулирование низко оценено персоналом;
- перспективы повышения квалификации, организационное и моральное стимулирование низко оценены как специалистами, так и рабочими, другими служащими;
- размер заработка работников слабо зависит от их трудовых усилий.

Для проведения исследования системы материального неденежного стимулирования в ООО «Весёлый купец» работникам были заданы определенные вопросы. Результаты опроса по категории «Материальное неденежное стимулирование» представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты анкетирования персонала в ООО «Весёлый купец» по категории «Материальное неденежное стимулирование», в процентах

Категория вопросов	Да	Нет	Затрудняюсь ответить и прочие ответы
Осуществляется ли оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом?	0	100	0
Осуществляется ли выделение средств на организацию питания на фирме; выплату субсидий на питание?	0	100	0
Осуществляется ли выделение средств на образование (покрытие расходов на образование на стороне)?	0	100	0
Есть ли покрытие расходов на организацию обучения (переобучения)? Проводится ли оплата получения дополнительного образования?	0	80	20
Есть ли программы медицинского обслуживания?	30	10	60
Осуществляются ли в Вашей организации гибкие социальные выплаты?	30	10	60
Разработаны ли программы выплат по временной нетрудоспособности?	100	0	0
Ведутся ли выплаты, формально не связанные с достижением определенных результатов (компенсации перехода на службу из других компаний – расходов, связанных с переездом, продажей, покупкой квартир, недвижимости, трудоустройства жены (мужа) и т.д.?	0	100	0

100 % опрошенных утверждают, что оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом, не проводится.

100 % опрошенных утверждают, что выделение средств на образование не проводится.

Выплат, формально не связанных с достижением определенных результатов, также нет в компании.

Результаты опроса показывают, что в коллективе существует некоторая социальная напряженность. Руководство предприятия должно больше внимания уделять этому вопросу, т.к. данная ситуация значительно снижает работоспособность трудящихся.

Таким образом, действующая система оплаты труда в ООО «Весёлый купец» нуждается в совершенствовании.

По результатам анализа системы оплаты труда выявлены следующие проблемы:

- неудовлетворенность работниками размером заработной платы, отсутствие в применяемой на практике системе стимулирования труда дополнительных поощрительных выплат работникам;
- ограниченное количество используемых методов нематериального стимулирования трудовой активности персонала;
- выявлено, что большинство сотрудников в ООО «Весёлый купец» считают систему мотивации неэффективной – 72 %.

2.3 Оценка динамики и структуры оплаты труда

ООО «Весёлый купец» активно инвестирует в развитие сотрудников, создает условия для реализации трудового потенциала. Важный залог успеха организации ООО «Весёлый купец» – это современный, на уровне лучших международных стандартов, качественный менеджмент, нацеленный на достижение масштабных целей.

Далее, целесообразно оценить уровень заработной платы работников (таблица 8).

Таблица 8 – Динамика среднемесячной заработной платы работников ООО «Весёлый купец» за период 2020-2022 гг., тыс. руб.

Категория персонала	Размер среднемесячной заработной платы		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Руководители	69	71,6	73,2
Специалисты	49	49,6	49,8
Основной персонал	37,2	38,2	38,4
Вспомогательный персонал	33	33,6	34
Обслуживающий и технический персонал	28,4	28,8	29,6

Исходя из данных таблицы 8, стоит отметить, что сотрудники в ООО «Весёлый купец» получают заработную плату, значительно превышающую МРОТ. Кроме того, размер среднемесячной заработной платы имеет тенденцию к росту в конце анализируемого периода, по сравнению с его началом.

Далее в таблице 9 представлена динамика структуры заработной платы работников.

Таблица 9 – Динамика структуры заработной платы работников ООО «Весёлый купец» за период 2020-2022 гг., тыс. руб.

Показатель	2020 г.		2021 г.		2022 г.	
	Тыс.руб.	%	Тыс.руб.	%	Тыс.руб.	%
Руководители						
Оклад	49	71,01	49,8	69,55	51,2	69,95
Премия	16,8	24,35	18,8	26,26	19,4	26,50
Компенсационные выплаты	3,2	4,64	3	4,19	2,6	3,55
Итого	69	100,00	71,6	100,00	73,2	100,00
Специалисты						
Оклад	37,4	76,33	38,2	77,02	38,6	77,51
Премия	11,6	23,67	11,4	22,98	11,2	22,49
Компенсационные выплаты	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Итого	49	100,00	49,6	100,00	49,8	100,00
Основной персонал						
Оклад	25,4	68,28	25,8	67,54	26,6	69,27

Премия	6,2	16,67	6,6	17,28	5,4	14,06
Компенсационные выплаты	5,6	15,05	5,8	15,18	6,4	16,67
Итого	37,2	100,00	38,2	100,00	38,4	100,00
Вспомогательный персонал						
Оклад	33	100,00	33,6	100,00	34,0	100,00
Обслуживающий и технический персонал						
Оклад	28,4	100,00	28,8	100,00	29,6	100,00

Таким образом, как видно из таблицы 9, заработная плата складывается преимущественно из оклада. Доля премий у основного персонала снижается и находится в пределах 15%. Примерно на таком же уровне находится доля премиальных выплат. При этом, следует сказать, что премия не зависит от качества, а начисляется при наличии финансовых возможностей. Кроме того, распределение премиального фонда полностью зависит от мнения руководства. Доля компенсационных выплат очень низкая.

В таблице 10 представим динамику фонда оплаты труда.

Таблица 10 – Динамика фонда оплаты труда, ООО «Весёлый купец» тыс. руб.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Абсолютное изменение 2022 к. 2020 г.	Относительное изменение 2022 к. 2020 г.
По окладам / тарифным ставкам	22968	27000	31620	8652	137,67
По сдельным расценкам	5691	6245	6452	761	113,37
Стимулирующие доплаты и надбавки	1245	1358	1427	182	114,62
Премии	345	412	515	170	149,28
ИТОГО ФОТ	30249	35015	40014	9765	132,28

За три анализируемых года заработная плата работников исследуемого предприятия увеличилась на 32,28%, что связано с тем, что происходит увеличение численности персонала.

В таблице 11 представлена структура фонда оплаты труда ООО «Весёлый купец».

Таблица 11 – Структура фонда заработной платы по видам выплат ООО «Весёлый купец»

Показатель	2020 г.		2021 г.		2022 г.		Отклонение, %
	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	сумма, тыс. руб.	уд. вес, %	
По окладам / тарифным ставкам	22968	75,93	27000	77,11	31620	79,02	3,09
По сдельным расценкам	5691	18,81	6245	17,84	6452	16,12	-2,69
Стимулирующие доплаты и надбавки	1245	4,12	1358	3,88	1427	3,57	-0,55
Премии	345	1,14	412	1,18	515	1,29	0,15
Всего	30249	100	35015	100	40014	100	0

Итак, мы видим, наибольшую долю в структуре заработной платы составляет оплату труда по окладам и составляет 79,02%, по сдельным расценкам составляет 16,12%, а премии в структуре фонда оплаты труда составляют всего 1,29%.

Далее представим распределение заработной платы по категориям работников.

Таблица 12 – Динамика фонда оплаты труда по категориям работников, ООО «Весёлый купец» тыс. руб.

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Абсолютное изменение 2022 к. 2020 г.	Относительное изменение 2022 к. 2020 г.
Итого ФОТ	30249	35015	40014	9765	132,28

Руководители	6952	7215	7458	506	107,28
Специалисты	5914	6125	6348	434	107,34
Рабочие	17383	21675	26208	8825	150,77

Анализируя таблицу 12 отметим, что заработная плата руководителей и рабочих увеличивается, за счет роста заработной платы именно данной категории работников.

Далее в таблице 13 представим сравнительный анализ средней заработной платы за 2022 год.

Таблица 13 – Сравнительный анализ средней заработной платы ООО «Весёлый купец» за 2022 год

Регион / предприятие	Рублей в месяц
ООО «Весёлый купец»	39229
Российская федерация	51083

Итак, мы видим в ООО «Весёлый купец» средняя заработная плата ниже, чем по всей России, что оценивается отрицательно.

В структуре фонда оплаты труда ООО «Весёлый купец» присутствует премирование, поэтому рассмотрим его более подробно. Цель премирования в организации – достижение единства интересов всех категорий работников в обеспечении высоких результатов производственно - хозяйственной деятельности предприятия в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников.

Частичное или полное лишение премии производится в тот расчетный период, в котором было совершено или выявлено упущение и оформляется приказом по организации с обязательным указанием причин и письменным объяснением работника. Анализ системы премирования персонала по видам выплат представлен в таблице 14.

Таблица 14 – Анализ системы премирования ООО «Весёлый купец», %

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Премии по итогам работы за период	81	85	82
Единовременные премии	12	8	10
Премии к юбилейным и памятным датам	7	7	8
Всего	100	100	100

На основании данных отмечается общее увеличение премиальных выплат на 92,3%. Наибольший удельный вес в структуре премий приходится на выплаты премии по итогам работы за период, то есть в данном случае премиальная выплата является дополнением к заработной плате.

Для всех категорий работников устанавливается премия, согласно штатному расписанию, соответственно в процентном выражении: для руководителей и специалистов - 35% должностного оклада; для остальных категорий работников - 20% тарифной ставки (оклада).

Можно заключить, что система оплаты труда не совершенна, и анализ показал необходимость оптимизации заработной платы.

Глава 3. Предложения по совершенствованию системы оплаты труда ООО «Весёлый купец»

3.1. План мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда

Выделим еще раз некоторые проблемные аспекты в системе мотивации сотрудников ООО «Весёлый купец»:

- низкий уровень оплаты труда – система по оплате трудовой деятельности требует оптимизации по причине отсутствия четкой связи системы по оплате труда с результатами деятельности. В структуре финансового содержания работка ООО «Весёлый купец» размер оклада денежного месячного содержания – низкий. Существенные выплаты не имеют связи с результатами деятельности, показателями квалификации и пр.;

- отсутствие совершенного механизма разных выплат («неработающие» элементы стимулирования);

- расширение социального пакета;

- расширение, дополнительное финансирование программ обучения.

Еще одним важным моментом в процессе мотивации оплаты труда является возможность работника влиять на размер заработной платы и различных надбавок. Для того чтобы сотрудники ООО «Весёлый купец» могли влиять на размер своей заработной платы, возможно применение таких показателей результативности, которые подробно отражают степень участия каждого сотрудника в достижении определенной цели (реализации плана), например:

- показатели, характеризующие результативность и эффективность деятельности всего ООО «Весёлый купец»;

- показатели, характеризующие качество принятия и исполнения управленческих и иных решений в ООО «Весёлый купец».

Существующая система оплаты труда в ООО «Весёлый купец» не позволяет широко применить современные технологии кадровой работы в отношении тех сотрудников, которые эффективно выполняют свои

трудовые задачи, и ориентировать их на достижение качественных результатов деятельности. В результате сложившаяся в настоящее время ситуация характеризуется возрастающим недостатком мотивированных квалифицированных кадров, способных долговременно и эффективно осуществлять трудовую деятельность в ООО «Весёлый купец».

Можно предложить такие направления по совершенствованию системы оплаты труда сотрудников ООО «Весёлый купец» как изменение состава и структуры денежного содержания сотрудников, в том числе для достижения оптимальной взаимосвязи размера оплаты труда, объема и качества выполняемой работы.

Объем премиальных выплат в ООО «Весёлый купец» ограничен недостаточными возможностями экономии фонда оплаты труда сотрудников. Сложившаяся структура подрывает значимость основного элемента денежного содержания сотрудника – должностного оклада и не только не способствует повышению результативности труда сотрудников, но и притупляет социально-экономическую и психологическую роль самой категории «материальное стимулирование». В связи с этим в системе материального стимулирования предлагается ООО «Весёлый купец» отказаться от таких «гарантированных» элементов денежного содержания, как ежемесячная надбавка за особые условия службы, ежемесячное денежное поощрение, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Вероятно, также было бы целесообразно осуществить увеличение прямых денежных выплат сотрудникам ООО «Весёлый купец» за счет сокращения доли косвенных выплат, в частности, на служебный транспорт и т.п.

Для ООО «Весёлый купец» представляется вполне своевременным установление равного соотношения в общей величине денежного содержания сотрудников гарантированного оклада (месячный оклад) и дополнительных выплат, включающих выплаты по результатам трудовой деятельности. Такой вариант структуры и состава денежного содержания

будет оказывать наибольшее стимулирующее воздействие на сотрудников ООО «Весёлый купец».

ООО «Весёлый купец» осуществляет применение системы по оплате труда в соответствии с результатами. Однако анализ практики формирования показателей результативности труда, принятия решений о начислении премии, вынуждает усомниться в выполнении реального учета результативности труда в процессе принятия решений, связанных с их премированием.

Имеются показатели результативности труда. Однако многие показатели не подлежат количественному измерению. Кроме того сотрудники не понимают оценки вклада каждого. По этой причине требуется ввести показатели для количественного измерения, установления качества выполнения должностных обязанностей.

Применение количественных показателей результативности подлежит различию по категории должностей. Отсутствие требуемой популярности их в трудовой деятельности, при наличии низкого уровня должностных окладов, оказывает негативное влияние на оценку результативности в процессе принятия решения о материальном стимулировании и премировании.

Нами предложен перечень направлений, которые позволят усовершенствовать систему оплаты труда на базе ООО «Весёлый купец»: изменить структуру, состав финансового содержания кадрового состава, что позволит обеспечить оптимальную взаимосвязь между размером зарплаты, качеством, объемами выполняемых работ.

Требуется предоставление рассматриваемой компанией работникам большего объема возможностей, что позволит повысить уровень зарплаты, увеличив стаж работы на той или иной должности, позволив им профессионально развиваться как экспертам, специалистам в соответствующих областях деятельности. То есть, если профессиональному специалисту удастся достичь оклада, аналогичного

окладу руководителей, перед работников возникает обоснованный с финансовой точки зрения, а также привлекательный выбор: стремится к руководящим должностям, выбрать вертикальную карьеру, акцент которой – административная плоскость задач, статус, либо же направить все усилия на горизонтальный карьерный рост, в процессе которого происходит экспертно–профессиональное развитие работника. Результатом стимулирования карьерного роста работников в горизонтальном направлении является возможность сгладить остроту такой проблемы, как обязательное получение руководящей должности, что позволит работнику получить высокую зарплату в перспективе.

Оценим эффективность предлагаемых мероприятий. Оценка должна показать рост эффективности деятельности ООО «Весёлый купец» вследствие предлагаемых мероприятий.

Таблица 15 – Мероприятия по совершенствованию оплаты труда в ООО «Весёлый купец»

Мероприятия	Содержание	Возможный результат (на основе экспертных оценок)
Совершенствование системы оплаты труда в ООО «Весёлый купец»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести изменение состава и структуры денежного содержания сотрудников, в том числе для достижения оптимальной взаимосвязи размера оплаты труда, объема и качества выполняемой работы. 2. Необходимо ввести количественно измеримые показатели, отражающие результативность, качество исполнения должностных обязанностей. 	<ul style="list-style-type: none"> Привлечение молодых специалистов Удержание квалифицированных кадров Снижение текучести кадров Повышение производительности труда

При оценке мотивации персонала, проведенной в форме опроса, было установлено что работников не устраивает оплата труда, т.к. они лишаются или получают ниже максимального значения (25%) стимулирующую надбавку, как им кажется не заслужено. В Обществе

действует система мотивации в виде стимулирующей надбавки за выполнение задач на месяц, которая устанавливается руководителем, а далее согласовывается с начальником филиала по каждому работнику. Такая система, по нашему мнению, не совсем корректна и объективна, т.к., например, начальник отдела, не видит, как работает каждый сотрудник, соответственно не может дать объективную оценку выполненной работы, ведь окончательное решение за ним, тогда как руководитель отдела может оценить работу сотрудника и где-то выполнить работу за него.

Таким образом, оплата труда - это важный аспект любой компании. Она не только определяет уровень заработка сотрудников, но и влияет на мотивацию, производительность, качество работы и способствует удержанию персонала. В связи с этим, многие компании проводят мероприятия по совершенствованию оплаты труда.

Одной из важных задач для компании является анализ рынка труда. На основе этого анализа, можно определить уровень оплаты отдельных профессий и должностей, а также сравнить свою компанию с конкурентами. Для проведения этого анализа можно использовать результаты опросов сотрудников и внедрить новые системы оплаты труда, которые будут соответствовать современным рыночным условиям.

Также необходимо проводить регулярные обзоры системы оплаты труда сотрудников компании. При этом, необходимо учитывать не только зарплату, но и другие составляющие, такие как бонусы и премии. На основе таких обзоров можно определять, каким образом изменить систему оплаты труда, чтобы привлекать лучших специалистов и удерживать сотрудников в компании.

Не менее важным мероприятием является разработка новых систем оплаты труда. Такие системы могут включать такие факторы, как выработка производственных норм и бонусов за их выполнение, выплаты за достижение целевых показателей и участие в конкурсах. Кроме того, можно вводить системы, которые будут вознаграждать за специальные

навыки и обучение, что будет стимулировать сотрудников к самосовершенствованию.

Продвижение сотрудников, которые достигают успехов, также является важным элементом оплаты труда. Это может быть повышение в занимаемой должности, обучение и участие в различных проектах компании. Такие мероприятия увеличивают мотивацию сотрудников, улучшают их производительность и качество работы, а также формируют положительный имидж компании.

Важным элементом оплаты труда является проведение обучающих мероприятий и тренингов для персонала. Эти мероприятия помогают улучшить качество работы сотрудников, повысить их квалификацию и развить новые навыки. Кроме того, такие мероприятия могут стать дополнительным стимулом для сотрудников, которые видят перспективы своего развития в компании.

В целом, мероприятия по совершенствованию оплаты труда - это важнейшая составляющая успешного управления персоналом. Они помогают привлекать квалифицированных специалистов, удерживать персонал, повышать мотивацию и производительность сотрудников. От успешности таких мероприятий будет зависеть будущее компании, ее развитие и конкурентоспособность.

3.2. Оценка эффективности предложенной системы оплаты труда

Одним из возможных направлений совершенствования системы стимулирующей надбавки является пересмотр данной системы. Например, в компьютере/учетной записи каждого работника фиксируется объем выполненной работы и сдается отчет начальнику, и на этом основании начисляется размер стимулирующей надбавки.

Также предлагается разбить размер стимулирующей надбавки на 2 части:

- 5%- за своевременное выполнение основных задач в течении периода;

-10% - за перевыполнение плана, например каждому сотруднику нужно выполнить 1000 заявок за месяц, если он их выполняет и помогает выполнить оставшиеся заявки другим сотрудникам, т.к. премия опять же будет начисляться всему отделу.

Такая система позволит сотруднику получать гарантийную надбавку в 5% и минимизирует субъективизм или совершенно его исключит, т.к. по факту эта стимулирующая надбавка начисляется за то, что работник и так выполняет свою работу, тогда как в других отделах начисляют ее за дополнительно выполненную работу.

Также в ООО «Весёлый купец» существует система премирования, которая была описана в пункте 2.3 и составляет 25%, однако выплата такой премии происходит на весь отдел, а не по каждому сотруднику, т.е. на всех человек с учетом выполненного плана на весь отдел, соответственно один сектор может начислять и делать перерасчеты в конце каждого месяца во время, в то время как другие не успевают сделать данную работу, соответственно другому сектору приходится помогать отстающему, т.к. премия общая. По нашему мнению, такая система премирования рассчитана на коллективное выполнение работы и не позволяет в полном объеме оценить качество и эффективность работы по каждому сотруднику.

Предлагается разбить премию по секторам в зависимости от выполненных задач и сроков исполнения, а если какой либо сектор не справился со своей задачей или не уложился в указанные сроки, то премия будет уменьшаться согласно, но задачи у секторов разные каждый месяц по типу сложности и выполнения, соответственно один сектор может начислять и делать перерасчеты в конце каждого месяца во время, в то время как другие не успевают сделать данную работу, соответственно другому сектору приходится помогать отстающему, т.к. премия общая.

Поэтому предлагается начислять премию каждому сотруднику в зависимости от выполненной работы (выполнения плана), либо по сектору.

На основании беседы с сотрудниками предприятия пришли к выводу, что для улучшения эффективности использования инструмента материальной мотивации следует продумать систему учета работы каждым сотрудником, это позволит выполнить две задачи:

- объективно оценить размер и способ начисления стимулирующей надбавки;
- скорректировать систему премирования внутри отдела, тем самым оценить качество и эффективность работы по каждому сотруднику.

Пример критериев оценки показателей (результативности) труда сотрудников, предложенный для ООО «Весёлый купец» можно увидеть в таблице 16.

Таблица 16 – Критерии оценки показателей (результативности) труда сотрудников ООО «Весёлый купец»

Критерии оценки	Значимость %	Оценка выполнения			
		1	0,8	0,5	0
Выполнение плановых показателей	25	100%	95– 99%	90– 94%	<90 %
Отсутствие нарушений	20	Отсут .	1–2	3	>3
Отсутствие замечаний по качеству работы	15	Отсут .	1–2	3	>3
Отсутствие обоснованных замечаний	20	Отсут .	1–2	3	>3
Качество рабочего процесса	20	Согласно карте дефектов			
Итого	100	–			

В отношении всего кадрового состава ООО «Весёлый купец» выделим перечень общих показателей, представленный: объемами выполненных плановых работ; их качеством; соблюдением срока, на протяжении которого они должны быть выполнены; сложностью выполненных работ. Оценивая количественный критерий, требуется сопоставление фактических результатов, а также плановых критериев.

В таблице 17 приведены расходы ООО «Весёлый купец» на реализацию предложенных мероприятий по совершенствованию системы стимулирования труда.

Таблица 17 – Расходы на реализацию предложенных мероприятий по совершенствованию системы стимулирования труда ООО «Весёлый купец»

Наименование	Сумма, тыс. руб.
Затраты на создание системы количественно измеримых показателей, отражающих результативность, качество исполнения должностных обязанностей	1400
Итого	1400

Согласно таблице, объем затрат, связанных с реализацией вышеуказанных мер, которые позволят усовершенствовать систему трудового стимулирования, равен 1 400 тыс. руб.

Таким образом, ожидается получение ООО «Весёлый купец» в результате внедрения данных мер, положительного экономического эффекта, при этом, компании удастся сэкономить капитал посредством сокращения кадровой текучести, увеличение производительности работы кадрового состава, повышение привлекательности компании для высококвалифицированных специалистов. Вместе с тем, повысится удовлетворенность, работоспособность работников компании различными сторонами трудовой их деятельности.

Рассчитаем экономические потери, вызванные повышенной текучестью персонала (таблица 18).

Таблица 18 – Экономические потери, вызванные повышенной текучестью персонала в ООО «Весёлый купец» за 2022 год

Статья затрат	Часы, час	Сумма, руб.	Итого затраты, руб.
Компенсация увольняемому сотруднику		45000	45000

за отпуск			
Затраты на оформление кадровых документов при увольнении	2	180	360
Затраты на оформление кадровых документов при приеме	3	180	540
Расходы на размещение объявления		1500	1500
Затраты на проведение интервью	1	700	700
Стоимость текучести 1 сотрудника, руб.	48100		
Количество уволенных сотрудников, чел	59		
Стоимость текучести в организации, руб.	2837900		

Таким образом, мы приблизительно оценили размер суммарных убытков, связанных с текучестью персонала в ООО «Весёлый купец» за 2022 год в 2837900 рублей.

Рассчитаем экономию от снижения текучести персонала организации за счет внедрения мероприятий (12):

$$\mathcal{E} = \Pi * \text{Чу} * (1 - \text{Кт}2 / \text{Кт}1) \quad (12)$$

где \mathcal{E} – экономия от снижения текучести персонала;

Π – средняя величина потерь организации, связанных с увольнением работника;

Чу – число уволившихся за период;

$\text{Кт}1$ – коэффициент текучести до внедрения мероприятий;

$\text{Кт}2$ – коэффициент текучести после внедрения мероприятий.

В 2022 г. среди персонала ООО «Весёлый купец» уволилось 19 чел., что может быть выражено в коэффициенте текучести кадров равным 26,9%. В результате повышения уровня и качества системы мотивации труда данный коэффициент должен снизиться до 9%. С учетом вышесказанного рассчитаем экономию предприятия:

$$\mathcal{E} = 48100 * 59 * (1 - 9/26,9) = 2837900 * 0,66 = 1873014 \text{ (руб.)}$$

По результатам внедрения мероприятий экономия от снижения текучести персонала будет составлять 1873014(руб.)

Далее рассчитаем экономическую эффективность предложенных мероприятий по формуле:

$$\mathcal{E} = \frac{P}{Z} * 100 \quad (13)$$

где P – экономия;

Z - затраты;

$$\mathcal{E} = P / Z * 100 = 1873014 \text{ руб.} / 1400000 \text{ руб.} * 100 = 33,78\%$$

Таким образом, с целью совершенствования мотивации необходимо разработать систему оплаты труда. Суммарные затраты на мероприятия составят 1400 тыс. рублей, эффективность – 1873014 руб.

Можно сделать вывод, что после реализации мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда ООО «Весёлый купец» получит положительный экономический эффект в размере экономии финансовых средств от снижения текучести кадров, а также увеличится производительность труда сотрудников, предприятие станет привлекательным местом работы для молодых специалистов и квалифицированных кадров, прогнозируется повышение работоспособности и удовлетворенности членов коллектива различными сторонами их трудовой деятельности.

Заключение

Таким образом, на структуру зарплаты работников оказывает непосредственное влияние система трудовой оплаты, которая применяется на современном этапе. При этом основу выбора системы, формы трудовой оплаты составляют ресурсы, которые предоставлены сотруднику, наличие у него материального интереса, который будет стимулировать повышение эффективности функционирования компании. Правильное исчисление заработной платы сотрудникам – центральный момент в системе учета в организации, поэтому далее целесообразно рассмотреть нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета расчетов по оплате труда.

По результатам анализа системы оплаты труда выявлены следующие проблемы:

- неудовлетворенность работниками размером заработной платы, отсутствие в применяемой на практике системе стимулирования труда дополнительных поощрительных выплат работникам;
- ограниченное количество используемых методов нематериального стимулирования трудовой активности персонала;
- выявлено, что большинство сотрудников в ООО «Весёлый купец» считают систему мотивации неэффективной – 72 %.

Можно предложить такие направления по совершенствованию системы оплаты труда:

1. Изменение состава и структуры денежного содержания сотрудников.
2. Внедрение показателей результативности деятельности на основании которых начисляется премия.

Экономический эффект от реализации мероприятий составит 1873014 руб. Наличие положительного экономического эффекта говорит о том, что

данные предложения являются эффективными в условиях ООО «Весёлый купец». Можно сделать вывод, что после реализации мероприятий по совершенствованию системы стимулирования труда ООО «Весёлый купец» получит положительный экономический эффект в размере экономии финансовых средств от снижения текучести кадров, а также увеличится производительность труда сотрудников, предприятие станет привлекательным местом работы для молодых специалистов и квалифицированных кадров.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.17.2022) // СПС Консультант плюс.
2. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 06.12.2021) «О минимальном размере оплаты труда» // СПС Консультант плюс.
3. Адаменко, А. А., Углова И. А. К вопросу о нормативном регулировании учетно-аналитического обеспечения расчетов с персоналом по оплате труда // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – № 31 (5). – С. 315-318.
4. Адамян А. Н. Нормативно-законодательная база, регулирующая учет расчетов с персоналом по оплате труда // Научный альманах. – 2018. – №41(30). – С. 31-34.
5. Алиева Н. М., Билалова З. Х., Абдулкаримов Р. Ш. Особенности бухгалтерского учета труда и заработной платы в условиях применения «1С: Бухгалтерия» // Вестник Академии знаний. – 2021. – № 3 (44). – С. 22-26.
6. Ахриева М. Р., Точиева Л. К. Обзор литературных источников по учету расчетов с персоналом по оплате труда // Colloquium-journal. – 2018. – № 5-6 (16). – С. 85-87.
7. Бабенко А. С. Проблемы учета оплаты труда в современных условиях // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 4. – С. 565-572.
8. Беспалов М. В. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций (анализ деловой активности): Учебное пособие / И. Т. Абдукаримов, М. В. Беспалов. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 320 с.

9. Боташева Л. С., Батчаева М. М., Байрамукова А. А. Современные проблемы учета расчетов с персоналом по оплате труда // Тенденции развития науки и образования. – 2021. – № 72-3. – С. 17-20.
10. Бухгалтерский учет: Учебник / под ред. проф. В. Г. Гетьмана. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 601 с.
11. Гимранова Р. Т. Совершенствование методики учета, анализа и контроля оплаты труда и социальных выплат на предприятии // Научно-практические исследования. – 2020. – № 3-2 (26). – С. 13-15.
12. Джаферова С. Э., Туркова Э. Р. Организационно-методические аспекты и пути совершенствования внутреннего контроля расчетов по оплате труда // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2019. – № 1 (63). – С. 83-87.
13. Жуков А. Л. Пути оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 2 (39). – С. 8-17.
14. Климова Н. В. Экономический анализ (с традиционными и интерактивными формами обучения) : Учебное пособие / Н. В. Климова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 296 с.
15. Клишин А. Е., Колесникова Е. Н. Роль системы оплаты труда в обеспечении экономической безопасности предприятия // Научно-практические исследования. – 2018. – № 4 (13). – С. 59-63.
16. Кулагина Ж. Д., Кучукова Н. М., Мухамадиева Э. Ф. Совершенствование бухгалтерской, налоговой и управленческой информационных систем как фактор обеспечения экономической безопасности организации // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2020. – № 3 (33). – С. 66-72.
17. Куприянова Л. М. Экономический анализ : Учебное пособие / Л. М. Куприянова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 158 с.

18. Курицына А. В. Сущность обеспечения экономической безопасности субъекта в современных условиях // Матрица научного познания. – 2019. – № 3. – С. 52-57.
19. Любушин Н. П. Экономический анализ : Учебное пособие / Н. П. Любушин. – Москва: Юнити-Дана, 2019. – 441 с.
20. Манукян М. Г., Манучарян М. Ф. Понятие и виды контроля в организациях // В сборнике: Экономические проблемы современного общества Материалы Национальной научно-практической конференции. Научный редактор О. Г. Вандина. Ответственный редактор Р. Р. Мукучян. – 2018. – С. 181.
21. Павлик Г. С., Павлик А. В. Пути совершенствования учета расчетов по оплате труда в системе управления трудовыми ресурсами // Мировая наука. – 2020. – № 1 (34). – С. 393-396.
22. Пивень И. Г., Ловчиди А. Ю. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда при проведении внутреннего контроля в сельскохозяйственных организациях // Заметки ученого. – 2021. – № 8. – С. 345-348.
23. Рабаданова Ж.Б., Атаева З. Н. Организация и учет расчетов с работниками по начислению и удержанию заработной платы // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 6-2. – С. 461-470.
24. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Г. В. Савицкая. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 378 с.
25. Сафронов Д. М., Никулина С. Н. Совершенствование учета расходов на оплату труда // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 1. – С. 183-189.
26. Стасюк Т. П., Чебан В. В. Проблемы учетно-аналитического обеспечения в системе управления затратами на оплату труда предприятий // Вестник Приднестровского университета. Серия: Физико-

математические и технические науки. Экономика и управление. – 2020. – № 3 (66). – С. 208-212.

27. Тарасевич И. А. Особенности организации и оплаты труда персонала предпринимательской структуры в сфере транспорта // Техника и технологии строительства. – 2019. – № 3 (19). – С. 43-48.

28. Тарасенко Т. В., Никулина С. Н., Гривас Н. В. Оценка эффективности управления расходами на оплату труда // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 4. – С. 693-703.

29. Трофимова Ю. А. Автоматизация учета труда и расчетов с персоналом по его оплате // Научно-практические исследования. – 2020. – №12-8 (35). – С. 43-46.

30. Тымченко О. А., Гаджибек В. П. К вопросу об организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, оценке состав и структуры ФОТ организации // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 7. – С. 203-210.

31. Хлынцева Ю. Ю. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда // Трибуна ученого. – 2020. – № 11. – С. 630-635.

32. Чернова С. А. Современный опыт анализа расходов организаций по оплате труда // Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – № 6-2. – С. 404-415.

33. Черепанова А. С., Никулина С. Н. Порядок учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 2. – С. 181-188.

