

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ИП «ХУСАИНОВ А.И.»)**

студентки 5 курса 541 группы
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Юдиной Екатерины Александровны

Научный руководитель

Д.э.н., профессор

кафедры менеджмента и маркетинга

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Землянухина Н.С.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

К.э.н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2018

Введение. Тема данной выпускной квалификационной работы актуальна в современном обществе, так как организация оплаты труда вот уже на протяжении многих лет является важным вопросом для предприятий, государства и всего населения.

Организация оплаты труда призвана гарантировать мотивацию трудового поведения сотрудников, стимулировать их трудиться на этом предприятии, использовать индивидуальный потенциал с целью усовершенствования своих и коллективных показателей работы. Заработная плата содержит существенное значение, как для работника любой компании, так и для самой компании. Для сотрудника заработная плата – одна из основных статей дохода семьи. Вследствие этого ее стимулирующая значимость весьма велика. С точки зрения работодателя, заработная плата – это средства, используемые с целью найма рабочей силы и составляющие одну из главных статей издержек обращения.

Заработная плата является важной движущей силой в управлении персоналом, в его эффективной и добросовестной трудовой деятельности. От того насколько реально оплата труда будет отражать затраты работников, зависит и их стремление к эффективному выполнению своих обязанностей.

Целью выпускной квалификационной работы является рассмотрение организации оплаты труда, а так же ее совершенствование на примере ИП «Хусаинов А.И.».

Задачами являются:

- 1) раскрыть теоретические аспекты организации оплаты труда;
- 2) провести анализ организации оплаты труда ИП «Хусаинов А.И.»;
- 3) выявить недостатки в организации заработной платы;
- 4) разработать рекомендации по совершенствованию организации оплаты труда в ИП «Хусаинов А.И.».

Объектом исследования дипломной работы является управление персоналом ИП «Хусаинов А.И.».

Предметом исследования выступает – организационно-управленческие отношения по поводу организации оплаты труда.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников. Первая глава называется «Теоретические основы организации оплаты труда». Вторая глава – «Анализ организации оплаты труда у ИП «Хусаинов А.И.»». Третья глава – «Направления совершенствования организации оплаты труда у ИП «Хусаинов А.И.»», в ней выявляются причины необходимости изменения в организации оплаты труда у ИП; разрабатываются рекомендации и предложения по совершенствованию организации оплаты труда.

Практическая значимость работы заключается в ее результатах по разработке рекомендаций и предложений по совершенствованию организации оплаты труда, которые могут быть использованы в организации в целях повышения удовлетворения работников своими доходами, повысят заинтересованность предпринимателя в увеличении заработной платы работникам в целях достижения высоких показателей экономической деятельности предприятия.

Теоретической основой исследования являются работы отечественных авторов по вопросам исследуемой темы, такие как В.П. Пашуто, С.Н. Лебедева, К. А. Раицкий, А.М. Смирнова и другие, а так же трудовой кодекс РФ, Федеральные законы, Методические рекомендации и другие нормативные акты и практические материалы исследуемого предприятия.

Основная часть. Под организацией оплаты труда понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, путем использования совокупности составных элементов (нормирования, тарифной системы, премии, доплат и надбавок).¹

В условиях рыночной экономики организация оплаты труда в организациях представляет собой, с одной стороны, гарантированную заработную плату для каждого работника соответственно результатам его работы и стоимостью рабочей силы на рынке труда, с другой - обеспечение

¹ Фролова Т.А. Экономика предприятия: лекции. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2011.

работодателю такого результата деятельности, который позволил бы ему возместить затраты и получить прибыль.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Ее размер зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятия и т.д.² В определении, данном В. П. Пашуто, нет отсылки на индивидуальную и коллективную ответственность за результаты труда, что в практике приводит к снижению эффективности производственной деятельности.

Понятие «оплата труда» со временем наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков, начисленных в денежных и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное), а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот.

Современное российское трудовое законодательство закрепляет следующие принципы правовой организации оплаты труда:

- 1) за равноценный труд производится равная оплата. Запрещена дискриминация в оплате труда работника;
- 2) оплата труда зависит от трудового вклада работника и максимальным размером не ограничена;
- 3) минимальный размер оплаты труда устанавливается государством. В соответствии с ростом цен он систематически пересматривается и повышается, заработная плата не может быть ниже установленного государственного минимума;

² Пашуто В.П.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. — М.:КНОРУС. - 320 с. 2005

4) труд оплачивается дифференцированно, т.е. по тарифной системе, в зависимости от его сложности (квалификации), тяжести, вредности условий труда, значения в народном хозяйстве и на данном производстве, а также с учетом района;

5) оплата труда конкретного работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора;

6) формы, системы и тарифы оплаты труда устанавливаются в организациях, государственных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Организация оплаты труда определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами: тарифной системой, нормированием труда, формами оплаты труда. Тарифная система позволяет качественно оценить труд, нормирование — учесть количество затраченного труда, а формы — определить порядок расчета заработной платы.

Формы и системы оплаты труда — это способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда.

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размера вознаграждения, который подлежит выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами, а чаще всего и с его результатами.

Каждая организация сама может установить любую удобную для нее систему оплаты труда для своих работников. Можно выделить следующие системы:

- 1) повременная – оплачивается фактически отработанное время;
- 2) сдельная – заработок зависит от количества произведённых единиц продукции или выполненного объёма работ с учётом их качества;
- 3) аккордная применяется при оплате труда бригады работников;

4) бестарифная – труд оплачивается, по итогам трудового вклада конкретного работника в деятельность организации;

5) система плавающих окладов – труд оплачивается исходя из суммы денежных средств, которую организация может направить на выплату заработной платы;

б) система выплат на комиссионной основе - размер оплаты труда устанавливается в процентах от выручки, полученной организацией.

Хусаинов Андрей Ильич зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя 30 июля 2014 года. Главными целями деятельности организации являются: получение прибыли для дальнейшего развития организации; реализация продукции, удовлетворяющих потребности и спрос покупателей.

У индивидуального предпринимателя осуществляют трудовую деятельность 44 человека.

Деятельность ИП Хусаинова А.И. представлена розничной торговлей пивом в специализированных магазинах. Торговля осуществляется в арендуемых торговых помещениях в разных районах г. Саратова и г. Энгельса. Точки розничной торговли имеют наименование «Bear shop». Данная организация активно развивается и уже имеет сеть из 15 магазинов.

Задачи системы оплаты труда у ИП «Хусаинов А.И.» состоят в дифференциации заработной платы, которая, с одной стороны, мотивирует работников к эффективному труду, а с другой - должна быть экономически оправданной соответственно ценности результатов их работы.

Организация оплаты труда у ИП «Хусаинов А.И.» производится на основании законодательных, иных нормативных актов и трудовых договоров. В случае найма рабочего по контракту владелец, с согласия работника, может установить те условия оплаты труда, которые определены в коллективном или индивидуальном договоре. Договор гражданско-правового характера заключается между предпринимателем и работниками, привлекаемыми со стороны для выполнения конкретной работы.

Организация оплаты труда на предприятии включает: формирование фонда оплаты труда (ФОТ), установление тарифной системы, определение формы и системы оплаты труда. Оплата труда в ИП «Хусаинов А.И.» состоит из основной, дополнительной заработной платы и премий:

- Основная заработная плата, предполагает оплату труда по тарифным окладам.

- Дополнительная заработная плата, включает различные виды доплат и надбавок.

- Таким образом, все вышеизложенное позволяет сделать вывод, что в рассматриваемой организации используются две системы оплаты труда работников: повременная, повременно-премиальная.

- Простая повременная форма – заработная плата начисляется в установленном размере за определенное количество отработанных часов в месяц, повременно-премиальная подразумевает некое стимулирование работников денежными вознаграждениями за интенсивность работы или переработку. По отношению к управленческому персоналу применяют повременно-премиальную форму оплаты труда, которая заключается в оплате фактически отработанного времени (1 смена – 1000 рублей), с премированием за интенсивность работы.

Повременно-премиальная система относится только к руководящим должностям, по отношению к остальным работникам применяется только повременная система оплаты, что сказывается на низкой эффективности работы.

Основная задача организации заработной платы у ИП «Хусаинов А.И.» состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника. Расчет заработной платы производится согласно таблице использования рабочего времени и премиальных положений, действующих у ИП «Хусаинов А.И.». Удержания производятся в соответствии с нормами и законодательством, действующими в РФ. Взносы исчисляются по каждому фонду в отдельности по установленной

ставке. Ставки дифференцированы в зависимости от налогооблагаемой базы, исчисляемой по каждому работнику.

В рассматриваемой организации заработная плата выплачивается 2 раза в месяц. ИП «Хусаинов А.И» аванс выдает 25 числа текущего месяца, окончательный расчет выплачивается 10 числа последующего месяца. Аванс составляет 40% от оклада каждого работника. Порядок и сроки выплат заработной платы документально закреплены. Выдается заработная плата в организации наличными по ведомости, под подпись работника. При любом варианте выплат предоставляется каждому работнику расчетный лист, в котором отражены параметры расчета его заработной платы.

Сумма начисленной заработной платы не выдается на руки работнику целиком. Предварительно из нее производятся различные вычеты и удержания. В связи с этим бухгалтерия предприятия производит расчет и перечисление по назначению всех удержаний и вычетов. Действующие удержания и вычеты можно подразделить на две группы: обязательные, действующие для всех, и индивидуальные, то есть применяемые для отдельных работников и в отдельные периоды.

К недостаткам можем отнести, во-первых, низкую составляющую объема премий в доходах сотрудников, которая во многом исключает финансовую мотивацию их усилий по повышению своей квалификации, освоению новых профессий, а также по совершенствованию в порядке личной инициативы деятельности организации.

В качестве второй проблемы, может выступать превышение темпов необходимых потребностей работников над темпами роста должностных окладов, т.е. слишком маленькие заработные платы для работников со средним уровнем квалификации.

Заключение. Под организацией оплаты труда понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, путем использования совокупности составных элементов (нормирования, тарифной системы, премии, доплат и надбавок).

В условиях рыночной экономики организация оплаты труда в организациях представляет собой, с одной стороны, гарантированную заработную плату для каждого работника соответственно результатам его работы и стоимостью рабочей силы на рынке труда, с другой - обеспечение работодателю такого результата деятельности, который позволил бы ему возместить затраты и получить прибыль.

Оплата труда согласно ст. 131 ТК РФ выступает в двух формах — в денежной и натуральной.

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размера вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами, а в ряде случаев и с его результатами.

В данной работе рассмотрены такие системы оплаты труда как:

- повременная
- сдельная
- аккордная
- бестарифная
- система плавающих
- система выплат на комиссионной основе.

Целью данной выпускной квалификационной работы являлось исследование организации оплаты труда, а так же ее совершенствование на примере ИП «Хусаинов А.И.».

В результате исследования были решены следующие задачи:

- 1) раскрыты теоретические аспекты формирования организации оплаты труда;
- 2) проведен анализ организации оплаты труда у ИП «Хусаинов А.И.»;
- 3) выявлены недостатки в организации заработной платы;
- 4) разработаны рекомендации по совершенствованию организации оплаты труда у ИП «Хусаинов А.И.».

В ходе анализа деятельности ИП «Хусаинов А.И», можно заметить, что показатели хозяйственно-экономической деятельности организации растут,

например выручка с 2016 по 2017 год выросла на 33%, а фонд оплаты труда возрос на 17%, при увеличении численности организации на 15%.

Проанализировав организацию оплаты труда, мы определили, что в организации используется повременная оплата труда для торгово-оперативного и вспомогательного персонала и повременно-премиальная система для административного состава. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц наличными на руки работникам по ведомости под роспись, после вычитания из нее обязательных удержаний.

В организации оплаты труда на рассматриваемом предприятии выявлены следующие недостатки:

- 1) низкая составляющая объема премий в доходах сотрудников торгово-оперативного персонала;
- 2) слишком маленькие заработные платы для работников со средним уровнем квалификации;
- 3) выплата заработной платы наличными;

В целях совершенствования организации оплаты труда у ИП «Хусаинов А.И.» были предложены следующие мероприятия:

- 1) установить премии за выполнение и перевыполнение планов продаж для торгово-оперативного персонала;
- 2) ввести для всех сотрудников повременно премиальную систему оплаты труда;
- 3) организовать зачисление заработной платы на пластиковые карты.

Организация оплаты труда – важный элемент для любой организации. Эта организация должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда, и получаемой заработной платой. По проделанной работе можно сделать следующий вывод, что торговое предприятие ИП «Хусаинов А.И.» имеет потенциал к развитию и при грамотной организации оплаты труда способно обеспечить повышение стимулирования и выработки работников, а, следовательно, и увеличение оборота розничной торговли.