

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

Департамент магистратуры (бизнес-программ)

(наименование департамента)

38.04.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Учет, анализ и аудит

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: «Современные методы организации, нормирования и оплаты на
предприятиях торговли»

Студент

Ю.А. Черникова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Я.С. Митрофанова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель программы к.э.н, доцент Л.Ф. Бердникова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Допустить к защите

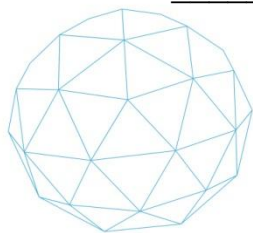
Руководитель департамента к.э.н, доцент А.А. Шерстобитова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти 2019



Росдистант
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Содержание

Введение	3
1. Теоретические аспекты современных методов организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях торговли	8
1.1 Методы организации труда в условиях рынка	8
1.2 Подходы к нормированию труда на современном предприятии торговли	17
1.3 Оплата труда: понятие и виды	26
2. Анализ используемых методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»	36
2.1 Организационно-экономическая характеристика хозяйственной деятельности в ООО «Уют»	36
2.2 Используемые методы организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»	45
2.3 Анализ эффективности и производительности труда в ООО «Уют»	55
3. Рекомендации и мероприятия по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»	64
3.1 Рекомендации по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»	64
3.2 Мероприятия по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»	71
3.3 Оценка предложенных мероприятий по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»	79
Заключение	87
Список используемой литературы и источников	91
Приложения	99

Введение

Актуальность данной диссертационного исследования заключается в том, что в обстоятельствах финансовой нестабильности для отечественных компаний являются значимыми трудности сохранения конкурентоспособности и выживаемости на рынке, которые в свою очередь находятся в зависимости от показателей экономической эффективности работы организации. Основным из таких показателей выступает производительность трудовой деятельности. Она обуславливается, помимо технологической вооруженности, результативностью использования на предприятии системы организации, нормирования и оплаты труда.

В итоге, совершенствование данной системы на предприятии определяет рост производительности труда и обеспечение одной из важнейших целей предприятий как коммерческих структур - ведение прибыльного и продолжительного бизнеса, а значит и обеспечение эффективности деятельности организации в целом.

Основная цель формирования результативной системы организации, нормирования и оплаты труда состоит в достижении предприятием установленных задач путем поддержки и поиска профессионалов, которые были бы напрямую заинтересованы в перспективном развитии компании и повышении ее количественных и качественных характеристик производительности деятельности; создания условий для профессионального и личностного роста сотрудников; формирования нового подхода к планированию численности персонала и вопросам оплаты труда.

Современная ситуация рынка труда в России, обусловленная факторами развития социума и становления рыночных взглядов, предоставила работодателю почти абсолютную независимость в принятии формы заработной платы, за исключением государственных гарантий по утверждению минимального размера оплаты труда и некоторых компенсационных выплат. Поэтому работодателю необходимо

самостоятельно принимать решение, как будет организована оплата труда на предприятии, исходя из специфики и задач, стоящих перед ним, так как достижение результативности работы данного процесса является одной из наиболее актуальных задач, нуждающейся в комплексном подходе и непрерывном поиске путей совершенствования.

Разработкой теоретических основ организации и нормирования труда, проблемами использования методов оплаты, а также практических рекомендаций по совершенствованию методов для предприятий занимались многие отечественные и зарубежные авторы: Алешкевич О.П., Валько Д.В., Бутенко И.В., Исеева Л.И., Бевзюк С.В., Ветлужских Е., Гиляровская Л.Т., Меньшикова О.И., Стрелкова Л.В., Костюченко Т.Н., Яковенко Е.Г. и других.

Основы организации труда на современном предприятии рассматривались Ермишиной Е.Б. в «Экономике труда», Горфинкель В.Я. в «Экономике предприятия», Четвертаковым И.М. в «Организация, нормирование и оплата труда в АПК» и многими другими, все они рассматривали данный процесс как системный и нуждающийся в научном обосновании.

Вопросы нормирования труда, помимо других авторов, изучали Бевзюк Е.А. в «Регламентация и нормирование труда», Гужова О.В. в «Экономика труда».

Виды и формы оплаты труда анализировали Мазанкова Т.В. в «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля)», Мумладзе Р.Г. в «Экономика труда», Рябчикова Т.А. в «Оплата труда персонала», авторы описывали тарифные и бестарифные системы оплаты труда.

Несмотря на наличие довольно значительного массива работ последних лет, связанных с организацией, нормированием и оплатой труда, проблема совершенствования традиционных форм, применение их в деятельности современных предприятий, остается мало рассмотренной и изученной. Разработки авторов не успевают за новыми требованиями к формированию

системы оплаты труда, усложнением трудовых процессов, определяющих специфику деятельности предприятий в условиях конкурентной среды, что вызывает необходимость совершенствовать традиционные формы оплаты трудовой деятельности, адаптировать их к современным условиям.

Таким образом, существует потребность в создании теоретической базы использования современных методов организации, нормирования, оплаты труда, которую бы применяли руководители и специалисты предприятий в своей деятельности. Это также подтверждает актуальность данной работы.

Цель диссертационного исследования - разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию методов оплаты труда в ООО «Уют».

В соответствии с указанной целью в исследовании поставлены следующие задачи:

1. Раскрыть сущность теоретических аспектов современных методов организации, нормирования и оплаты труда.
2. Определить используемые методы организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют».
3. Разработать рекомендации и мероприятия по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют».

Предметом выступают современные методы организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют».

Объектом исследования является предприятие ООО «Уют», на примере которого будет раскрыта выбранная тема магистерской диссертации.

В основу выпускной квалификационной работы были положены официальные документы, в частности ФЗ N 402 «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011, ФЗ N 82 «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000, ФЗ N 197 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001, ФЗ N 51 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 и другие.

В работе были использованы исследования Веревкиной Е.А., Лоскутовой Д.С., концепция совершенствования оплаты труда Климкович С.М., Корнеевец Е.В.

Исследования Веревкиной Е.А. и Лоскутовой Д. С., изложенные в их работе «Заработная плата: современный взгляд учета и контроля», направлены на создание конкретной системы учета труда для работодателей с целью ее последующего усовершенствования. Концепция совершенствования оплаты труда Климкович С.М. и Корнеевец Е.В., которую они описывают в статье «Совершенствование системы оплаты труда персонала предприятия на базе КРІ», основана на том, что применение системы ключевых показателей эффективности является залогом успеха предприятия в процессе эффективной организации труда.

Информацией для анализа статистических данных исследования послужила внутренняя документация ООО «Уют».

В ходе решения поставленных задач были применены общелогические и эмпирические методы исследования. Среди общелогических методов наиболее важную позицию заняли: анализ, в том числе анализа литературы, анализа нормативно-правовой документации по теме выпускной квалификационной работы, синтез, индукция, дедукция и обобщение. Среди эмпирических методов были применены наблюдение и сравнение.

Научная новизна магистерской диссертации заключается в следующем:

1. Обобщены теоретические положения значимости использования современных методов организации, нормирования и оплаты труда в разрезе их влияния на деятельность предприятия.

2. Предложена методика организации и оплаты трудовой деятельности, позволяющая более результативно использовать трудовые ресурсы в организации и повысить их производительность вследствие внедрения графика совмещения профессий и показателей эффективности как элемента бестарифной системы оплаты труда.

К основным научным результатам диссертационного исследования относятся:

- уточнено определение понятия «организация труда»;
- обоснована необходимость применения современных методов организации, нормирования и оплаты труда с целью повышения его производительности;
- выявлено влияние производительности труда на итоговые показатели деятельности предприятия;
- разработаны рекомендации по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда;
- предложена современная методика организации и оплаты труда.

Теоретическая значимость данного исследования состоит в том, что в нем обобщены теоретические позиции авторов по поводу организации, нормирования и оплаты труда, выявлены особенности этих процессов.

Практическая значимость заключается в возможности использования выводов и результатов работы, разработанных рекомендаций и мероприятий в деятельности ООО «Уют», а также в деятельности других предприятий.

Основные положения диссертационного исследования отражены в научной статье на тему «Пути совершенствования системы оплаты труда на предприятиях торговли», опубликованной в научном журнале «Вестник магистратуры». 2018. №12-4(87). Объем публикации – 0,3 п.л.

Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы, приложений. В первой главе рассматриваются теоретические аспекты современных методов организации, нормирования и оплаты труда. Во второй проводится анализ используемых методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют». В третьей представлены рекомендации и мероприятия по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют». В заключении представлены основные выводы, сделанные в ходе написания диссертационного исследования.

1. Теоретические аспекты современных методов организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях торговли

1.1 Методы организации труда в условиях рынка

В современных условиях рынка, когда предприятия испытывают сильнейшую конкуренцию, каждая компания должна использовать рациональную, основанную на научном подходе организацию труда, которая, в свою очередь, будет способствовать увеличению конкурентоспособности фирмы.

Основные цели организации труда - обеспечение потребителей лучшими условиями, в результате уменьшения затрат времени на приобретение товаров или получение услуг, а также формирование благоприятных обстоятельств к получению высокой производительности труда работников.

Понятие «организация труда» обладает емким содержанием и имеет несколько определений, которые дают различные авторы. Все они раскрывают и отражают его сущность, рассматривая с разных точек зрения и уделяя внимание отдельным аспектам данного явления.

Костюченко Т.Н. в своем учебном пособии дает следующее определение: «Организация труда есть определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности, обеспечивающий высокую производительность труда при длительном сохранении их работоспособности» [33, с. 10].

«Организация труда – создание порядка построения взаимодействия людей между собой, а также со средствами и предметами труда», - так обобщает данный термин Валько Д.В. [22, с. 8].

Таким образом, организация труда представляет собой систему, с помощью которой выстраивается эффективная трудовая деятельность на предприятии.

Данная система организации труда обязана быть основана на научных принципах. Так как их соблюдение способно предоставить наилучшие условия труда, наиболее результативное использование рабочего времени работников, высокий уровень обслуживания и уменьшить затраты времени потребителей.

«Научный подход к организации труда позволяет наилучшим образом соединить в процессе производства технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост производительности труда» [43, с. 73].

Организация труда на предприятии предусматривает применение определенных организационно-технических, производственно-хозяйственных и санитарно-гигиенических направлений, которые будут способствовать улучшению трудовой деятельности и созданию необходимых для здоровья работников факторов.

На предприятии организация труда с помощью науки поможет: продуктивно применить имеющиеся материальные и трудовые ресурсы; не навредить здоровью работника во время исполнения трудовых обязанностей; стимулировать повышению увеличения профессионального уровня работников.

Мазанкова Т.В. в своем научном труде пишет следующее: «Комплексная система организации труда на торговом предприятии включает в себя следующие основные направления организации труда:

1. Совершенствование форм разделения и кооперации труда.
2. Улучшение организации и обслуживания рабочих мест.
3. Внедрение передовых приемов и методов труда.
4. Улучшение и расширение сферы нормирования труда.
5. Улучшение условий труда.

6. Непрерывное обучение персонала.

7. Воспитание работников в духе сознательного отношения к труду, соблюдения производственной и трудовой дисциплины» [34, с. 30].

В итоге, организовать труд в какой-либо фирме обозначает следующее:

а) необходимость разделить все функциональные обязанности,
б) обозначить равные доли между конкретными видами работ различного качества, в согласовании с данным разделением назначить исполнителей;

в) обеспечить работников рабочими местами, разработать систему обслуживания рабочих мест и нормальные условия труда на них;

г) создать и определить нормы труда для работников организации;

д) обозначить системы оплаты труда.

«Существует две основные формы организации труда – индивидуальная и коллективная (бригадная)» [34, с. 30].

Индивидуальная форма организации труда предполагает выполнение конкретной задачи каким-то работником. При этом ведется индивидуальный учет исполненного объема работ и заработной платы, которая зависит от итогов труда работника. Напротив, если организация труда носит коллективный характер, выдается коллективное задание. Именно по итогам исполнения коллективом работы начисляется заработная плата всем работникам бригады.

«Создание бригад представляет собой наиболее прогрессивную и перспективную форму организации труда» [60]. При осуществлении данной формы труда возможно добиться результата в решении проблемы несогласованности исполнения работы, так как задание является общим для всех, а также эффективного применения рабочего оборудования и времени. При коллективной форме организации труда появляется возможность заменять сотрудников друг другом в случае, когда в этот есть необходимость, увеличивается содержательность труда и компетенции работников. Эти

обстоятельства призваны помочь в увеличении роста производительности и качества осуществляемой трудовой деятельности.

При создании коллективной формы труда необходимо соблюдение следующих основных условий:

а) законченность процесса или конкретного его этапа, который выполняет бригада, при соблюдении условия присутствия ее общей производственной задачи;

б) существование возможности широкой кооперации труда, совмещения профессий, замены сотрудников друг другом в пределах бригады;

в) существование возможности оценить окончательный итог труда коллектива и работу его конкретного сотрудника.

«Отмечается, что бригадная форма организации труда способствует быстрой социально-психологической адаптации новых членов в коллективе» [34, с. 32].

Создание и введение оптимальных форм разделения и кооперации труда, на базе которых осуществляется наиболее рациональное размещение сотрудников для их эффективной работы – одно из важных направлений научной организации труда.

Яковенко Е.Г. дает следующее определение: «Под разделением труда понимается обособление разных видов труда и закрепление их за участниками производственного процесса» [47, с. 46] .

Эффективное разделение труда предоставит компании ряд преимуществ:

1) предоставление точной расстановки и применения сотрудников исходя из их компетенций и навыков;

2) достижение сотрудниками наивысшего профессионализма в работе;

3) разграничение точной ответственности конкретного сотрудника за отведенный ему круг задач;

4) установление нужного числа конкретных категорий и структуры аппарата компании;

5) наиболее результативного применения фонда рабочего времени.

Разделение труда существует в тесной взаимосвязи с кооперацией труда. «Кооперация труда – это совместное участие работников в одних или разных, но связанных между собой трудовых операциях и процессах» [46, с. 24].

Кооперация труда как явление возникло впоследствии разделения труда. Выделение конкретных трудовых задач породило потребность в соединении рабочей силы сотрудников с целью результативного применения их общих навыков, которые должны быть направлены на достижение конечной цели предприятия.

Данный способ организации труда возможен с помощью вовлечения сотрудников конкретного отдела, участка к осуществлению трудовых обязанностей в другие отделы и участки либо к осуществлению иных работ в отделе или бригаде.

Обстоятельством кооперации труда, без которого невозможно ее осуществить, считается наличие необходимого профессионализма, навыков, умений сотрудников, которых планируется привлечь к выполнению иной работы. С другой стороны, применение кооперации труда ведет к увлечению профессионализма сотрудников, а также получению новых умений, способностей.

Существуют два основных способа кооперация труда в организации: объединение работников в бригады либо применение такого явления как совмещение профессий.

«Совмещение - это выполнение работником дополнительной работы по другой должности без отрыва от основной работы» [53]. Совмещение профессий, функций и специальностей рационально применять, если нагрузка работника его основными обязанностями в ходе рабочего времени

не всегда одинакова или же задачи, поставленные перед ним, однообразны и не несут важного содержания.

В отличие от совместительства при совмещении профессий сотрудник осуществляет трудовую деятельность в той же организации и в свое рабочее время в границах собственного трудового дня.

Периоды рабочего времени, когда сотрудник имеет возможность осуществить трудовую деятельность по иной совмещаемой профессии или специальности, при условии рациональной организации его главной работы, позволяют исполнить кооперацию. Совмещение профессий считается результативным способом более цельного применения рабочего времени, а также увеличения эффективности работы сотрудников. Этот способ помогает добиться заменимости кадров друг другом, увеличивает мобильность в применении работников, что является неотъемлемым преимуществом в условиях нехватки квалифицированных кадров, кроме того повышает у сотрудников чувство коллективизма, дает возможность осуществить те же задачи с наименьшим числом людей.

«Преимуществами совмещения профессий (должностей) являются: расширение производственного профиля работников, приобретение ими новых дополнительных знаний и навыков, повышение квалификации, устранение монотонности в работе» [34, с. 38].

Такое явление в организации труда как совмещение профессий способно быть как полным, так и частичным.

Полное совмещение состоит в следующем: сотрудник, выполняющий свою трудовую задачу, исполняет все профессиональные обязанности сотрудника иной специальности.

Частичное совмещение профессий, должностей, функций и специальностей предлагает замещение одним сотрудником другого в части исполнения некоторых трудовых задач, не относящихся к его основной специальности.

Как при полном, так и при частичном совмещении профессий в организации осуществляется уменьшение количества сотрудников, путем приобретения возможности исполнения различных задач одним работником.

Другие варианты совмещения профессий представлены на рисунке (рисунок 1.1).

Признаки совмещения профессий	Разновидности совмещения
Категории рабочих, совмещающих профессии	Основные Основные и вспомогательные Вспомогательные
Количество совмещаемых профессий	Одна профессия (простое совмещение) Две и более профессий (комбинированное совмещение)
Степень совмещения	Полное Частичное
Порядок совмещения	Параллельное Последовательное
Стабильность совмещения	Постоянное Временное
Сложность совмещаемых работ по сравнению с работами по основной профессии	Более низкого разряда Аналогичного разряда Более высокого разряда

Рисунок 1.1 - Варианты совмещения профессий

«Немалую роль в организации труда занимает рабочее место, его обслуживание и обустройство» [67].

В российском трудовом законодательстве дается следующее определение: «Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя» [15].

«Если рассматривать понятие «рабочее место» более узко, то можно сказать, что это пространственная зона, оснащенная необходимыми средствами, в которой совершается трудовая деятельность работника или группы работников, совместно выполняющих производственные задания» [44, с. 7].

Рабочее место должно обладать рядом условий, которые вытекают из современных принципов организации труда:

- 1) новейшее технологическое оборудование;
- 2) приспособление мебели, оснащения рабочего места условиям эргономичного использования пространства;
- 3) гарантия защищенности работников;
- 4) снабжение зоны работы всем необходимым для этого: техникой, инвентарем, канцелярией и так далее;
- 5) постоянное восполнение отсутствующего оснащения, актуальное восстановление техники, выбывшей из строя.

Организация рабочего места подразумевает введение в деятельность предприятия определенных документов, которые призваны регулировать процедуру и способы исполнения работы. Этими документами считаются должностные инструкции работников, формирующие функциональные обязанности, права и ответственность, кроме того карты организации труда и отображение конкретных технологических операций.

«Карта организации труда - концентрированное изложение проекта организации труда, разработанного для определенного вида работ на основе предварительных инженерных, экономических, санитарно - гигиенических, психофизиологических и других исследований» [63]. Карта организации содержит следующие пункты: исходные данные, организация рабочего места, трудовой процесс, режим труда и отдыха, нормы труда, требования к исполнителю, обслуживание рабочего места. В этом документе также обязаны быть описаны планировка и оснащение рабочего места.

«Планировка рабочего места предполагает наиболее рациональное пространственное размещение предметов и средств труда» [37, с. 108]. Данный процесс подразумевает разработку схемы расположения в рабочей зоне всех необходимых элементов труда, сопутствующей безопасности и удобству трудящихся.

«Под оснащением рабочего места понимается обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать работнику условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей» [30, с. 65].

Должностная инструкция создается для всех сотрудников организации и включает в себя все главные и дополнительные задачи, обязательные для выполнения этим сотрудником. Данный документ состоит из следующих глав: общие положения, должностные обязанности, права и ответственность работника.

Особое место в организации труда занимают его условия. «Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника» [36, с. 29]. Формирование подходящих условий труда на предприятии содействует приобретению положительного результата с финансовой и социальной стороны. Финансовый результат состоит в сокращении потери рабочего времени, прибавлении эффективности труда, уменьшении издержек обращения и увеличении рентабельности работы организации. Социальный эффект заключается в уменьшении текучки работников, заболеваемости, повышении настроения и работоспособности.

«Выделяют четыре группы элементов условий труда: санитарно – гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально – психологические» [62].

К первой группе принадлежит климат, соблюдение санитарных норм, уровней шума и безопасности.

К психофизиологическим условиям, возможно, отнести напряженность нервной системы, физические нагрузки на организм, скорость работы, а также режим труда и отдыха.

Эстетические факторы, к которым относится внешнее оформление, несомненно, оказывают влияние и на сотрудника, и на потребителя, что важно в условиях современного рынка.

Последняя группа факторов - это климат в коллективе предприятия, то стабильное настроение, появляющееся среди работников в ходе осуществления трудовой или другой общей деятельности.

Главной целью организации труда является его упорядоченность, приведение в систему всех его элементов, нацеленная на научные разработки и инновации в области современных технологий.

1.2 Подходы к нормированию труда на современном предприятии торговли

Одним из основных условий эффективной организации труда считается процесс его нормирования. В общем значении процесс нормирования труда является урегулированием и приведением в порядок затрат труда.

На сегодняшний день у авторов встречаются разнообразные определения понятия «нормирование труда». Костюченко Т. Н. утверждает следующее: «Нормирование труда – это установление оптимальных затрат рабочего времени на выполнение определенного объема работ или получения определенного количества продукции при рациональной организации труда и нормальной интенсивности труда» [33, с. 106].

«Нормирование труда – это механизм установления научно обоснованных затрат труда и его результатов: норм времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированных заданий», - данное определение в своем учебном пособии дает Витевская О. В. [26, с. 108].

Исходя из рассмотренных вариаций понятия, можно сказать, что нормирование считается значимой функцией управления работниками и организацией в целом и ее сутью является обозначение количества труда на исполнение конкретного круга задач при оптимальных организационно-технических условиях.

Главными принципами данного процесса являются:

1. Принцип научности. Это принцип обозначает применение сформированных на данное время объективных изменений закономерностей производства.

2. Принцип комплексности. Представляет собой принятие во внимание в ходе нормирования всех контактирующих при производстве элементов с применением сведений компании, а также таких научных дисциплин как экономика, физиология, психология.

3. Принцип эффективности. Необходимо спланировать некую модель трудового процесса, происходящего в определенных обстоятельствах производства, позволяющую при малых тратах человеческого труда и денежных средств достигать необходимый результат, а также иметь больший успех, применяя уже существующие возможности.

«Нормирование труда является одним из основных элементов механизма рынка труда» [34, с. 76]. Сущность нормирования труда характеризуют главные компоненты данного процесса:

- а) перспективы производства, осуществленного в зоне труда;
- б) исследование и оценка средств и способов труда;
- в) разработка правил и норм, очередности исполнения производственных задач;
- г) техническое, финансовое, психофизиологическое и социальное подтверждение вероятных итогов решения круга трудовых задач, к которым применено нормирование;
- д) объем нормируемой работы.

Основы нормирования труда закреплены в главе 22 Трудового кодекса РФ. Государство принимает участие в данном процессе, помогает осуществлению нормирования труда как системы.

«Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а

также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования» [15].

Работнику должны быть гарантированы благоприятные обстоятельства, чтобы он смог исполнить установленную норму труда. Этими обстоятельствами являются:

- нахождение в надлежащем порядке зданий, сооружений, мебели и тому подобного;
- предоставление нужных для работы документов и информации в актуальное для этого время;
- хорошее состояние материалов, инструментов и других предметов, нужных, чтобы исполнить трудовые задачи, а также их своевременное предоставление сотрудникам;
- отвечающие распоряжениям охраны труда и безопасности производства надлежащие условия труда.

«Нормы труда – это совокупность предписаний, правил, установленных мер, регламентирующих трудовую деятельность» [40, с. 53]. В определенных производственных, организаторских условиях нормами являются научно аргументированные величины расхода ресурсов труда и денежных средств. Нормы труда подразделяются по разным показателям (рисунок 1.2.).

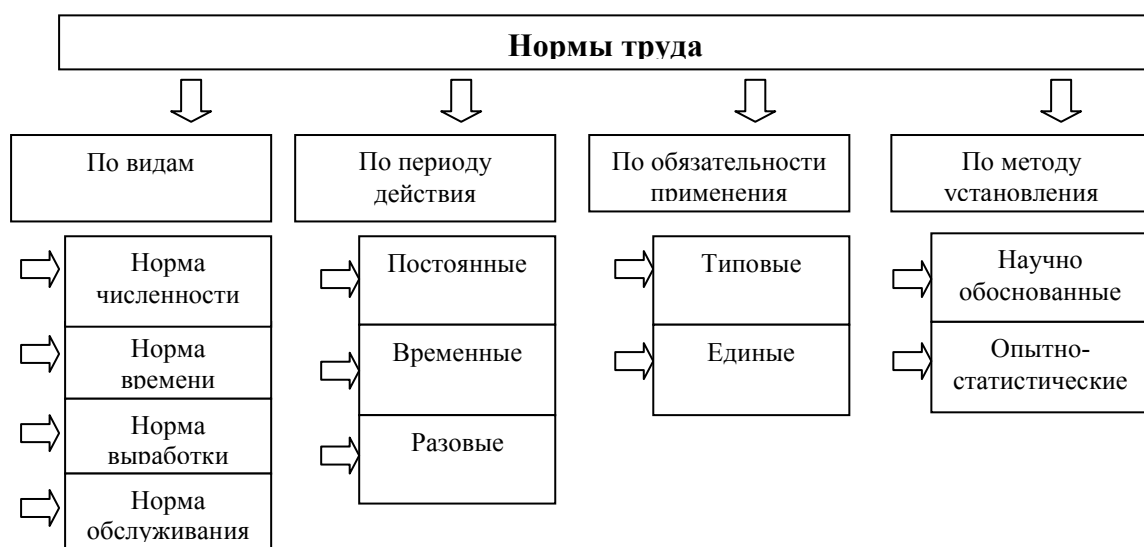


Рисунок 1.2 - Классификация норм труда

Нормы могут быть разделены по некоторым видам, таким как:

1. Норма численности. Устанавливает количество сотрудников, которое нужно, чтобы сделать конкретный размер работы или подготовить необходимое число рабочих зон.

2. Норма времени. Устанавливает требуемые расходы времени одного сотрудника или отдела, при наличии благоприятных условий организации труда путем учета современных исследований, а также при абсолютном применении производственных способностей рабочего места.

«Норма времени (Нвр) исчисляется в человеко-минутах или человеко-часах» [34, с. 77].

3. Норма выработки. Устанавливает количество, необходимой к исполнению сотрудниками на протяжении конкретного трудового периода, в стоимостной либо натуральной единицах измерения. «Между нормой времени и нормой выработки существует обратно пропорциональная зависимость; то есть с уменьшением нормы времени норма выработки увеличивается» [61].

Нормированию могут подвергаться задания, выдаваемые работникам, которые представляют собой объем работ, необходимый к исполнению одним или несколькими сотрудниками за конкретный период времени.

Существует возможность учитывать нормы задания в нормо-часах, тогда как нормы выработки возможно учитывать исключительно в стоимостной и натуральной единицах измерения.

4. Норма обслуживания. Устанавливает нужное число единиц оснащения, площади помещений, количество рабочих мест, необходимое к обслуживанию одним или несколькими сотрудниками на протяжении смены либо трудового периода с условием наличия благоприятных условий трудового процесса.

Часть нормы обслуживания - норма управляемости, которая обозначает количество сотрудников и управленческих отделов, руководство которыми в

некоторых трудовых условиях предприятия передается только одному управляющему.

«В целях совершенствования планирования на предприятии все нормы также целесообразно подразделять на две взаимосвязанные группы – нормы затрат труда и нормы результатов труда» [61]. Нормы результатов труда - нормы выработки и нормы заданий, нормы затрат труда - нормы времени и нормы численности.

По периоду действия нормы труда бывают следующими:

1. Постоянные нормы. Формируются на длительный промежуток и существуют до того пока не поменяются условия труда в организации.

2. Временные нормы. Утверждаются на короткий период, который обычно составляет до полугода. Видом временных норм можно считать сезонные нормы, которые функционируют в определенный организацией сезон.

3. Разовые нормы. Действуют при исполнении работником или работниками работы, которая выполняется только один раз и больше не повторяется.

По обязательности применения нормы бывают:

1. Типовыми. «Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Минтруда России» [55]. Они определяются исходя из основ обычного рационально организованного трудового процесса, происходящего в организациях определенной отрасли, что существуют на момент принятия норм, а также отталкиваясь от нормативов времени, насыщенности труда, характера оборудования и инвентаря. Такие нормы имеют суть рекомендаций и необходимы для образца организациям разных отраслей, в которых процесс труда не добился степени, описанной при создании норм.

2. Едиными. Формируются для исполнения трудовых обязанностей на конкретном предприятии в определенной отрасли. Единые нормы обязаны

быть применены работниками и руководителями в той организации, в которой они были утверждены.

Кроме прочего, нормы труда могут различаться по методу установления на следующие:

1. Научно обоснованные нормы. Они формируются на основе более полного эксплуатирования торговых помещений и инвентаря, трудового дня и считывания психологических и физических различий работников. Нормы, установленные научно, гарантируют одинаковую нагрузку трудовыми задачами в разных организациях, а также позволяют создать подходящие условия труда и отдыха.

2. Опытно-статистические нормы. Данные нормы человек или группа людей, кто их формулирует, может создать, обосновываясь собственным опытом, а также методом аналогии и анализом статистики.

«К нормам труда предъявляются определенные требования: это объективность, конкретность, динамичность, равно напряженность» [34, с. 79].

Объективность норм обозначает исследование в процессе планирования трудовой деятельности и формировании норм труда одинаковых законов и действующих в конкретной организации отличительных черт формирования технологии и организации производства, психологии и физиологии труда. Эти условия помогут избежать субъективного взгляда в ходе создания норм труда.

Конкретность норм подразумевает формирование затрат труда в четком согласовании с показателями трудового процесса, а также иными определенными индивидуальными чертами какой-либо организации.

Динамичность норм определяется постоянным движением и улучшением всех условий трудового процесса и предполагает периодические изменения норм труда.

Равно напряженность норм труда обозначает то, что они должны быть близки к справедливым критериям труда. Это обозначает сходство уровня

норм труда со стадией развития производственных возможностей в конкретном состоянии производства при нормальной насыщенности работы.

Нормирование труда является логичным процессом, состоящим из определенных стадий. Этапы создания норм труда на предприятии представлены на рисунке (рисунок 1.3).

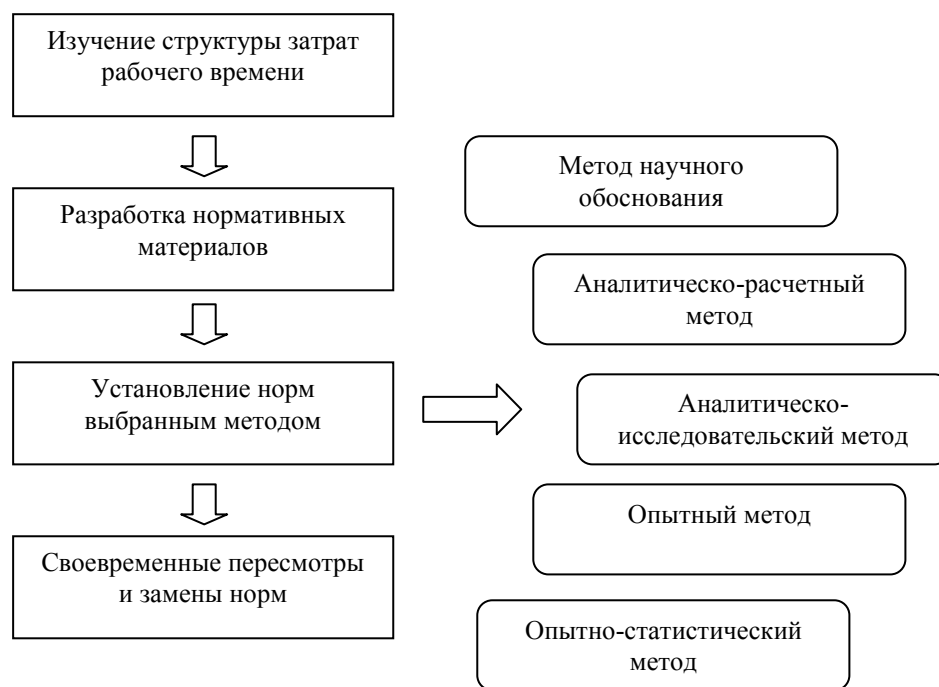


Рисунок 1.3 - Этапы нормирования труда

Для разработки норм и нормативов используются различные методы:

а) метод научного обоснования состоит в принятии во внимание ряда технических, координационных, финансовых, общественных, а также многочисленных иных условий;

б) аналитическо-расчетный метод состоит в разделении исполняемых трудовых задач и используемых резервов на конкретные составные компоненты, рассмотрении характера и состояния работ и резервов, конструировании оптимальных альтернатив применения орудий труда, средств производства и рабочей силы, а также в вычислении необходимости подходящих ресурсов для определенных обстоятельств конкретной организации;

в) аналитическо-исследовательский метод содержится в собирании и анализе разных изначальных итогов испытаний и исследований;

г) опытный или экспериментальный метод включает в себя выполнение в лабораторных либо реальных производственных обстоятельствах измерений необходимого расхода материала, трудовых ресурсов и тому подобного и утверждение исходя из данных измерений норм труда;

д) опытно-статистический метод состоит в утверждении норм исходя из отчетов либо статистики за прошлый промежуток времени.

«Основной мерой оценки затрат труда является рабочее время как мера продолжительности участия работника в трудовой деятельности, установленная законодательством» [61].

Исследование затрат рабочего времени осуществляется для решения определенных задач, основные из которых следующие:

а) установление потери трудового времени и обнаружение их первопричин в виду осуществления действий для предотвращения данных проблем;

б) обнаружение самых оптимальных способов и средств труда с целью принятия современного опыта;

в) приобретение начальных сведений в интересах создания нормативов и норм времени;

г) разработка оптимального баланса трудового дня;

д) раскрытие факторов неисполнения норм выработки конкретными сотрудниками.

«Наиболее распространёнными методами изучения затрат рабочего времени являются фотография, метод моментных наблюдений, хронометраж» [34, с. 95].

Фотография является распространенным методом исследования затрат рабочего времени. Данный способ состоит в наблюдениях и измерениях абсолютно всего затраченного времени сотрудника в ходе смены или

трудового дня. Его главная суть в обнаружении всех потерь рабочего времени и факторов, которые их создают, в интересах избегания потерь, сопряженных с индивидуальными факторами. Определение затраченного времени происходит назначенным для этого сотрудником, при помощи часов с секундной стрелкой с точностью наблюдения до минуты. Результаты исследования заносятся в специальный лист.

С помощью приема моментных наблюдений тем сотрудником, кто это осуществляет, оформляется наблюдательный лист, в нем отмечается непосредственно факт исполнения трудовой функции либо паузы в какой-либо период времени, а не время исполнения работы на данный момент. Этот прием создан на теории вероятностей, применять его нужно придерживаясь главных требований: наблюдение затрат времени обязаны быть спонтанным и в одинаковой мере вероятным, а число наблюдений достаточным для правдивой характеристики изучаемого процесса в общем. Метод переназначен для обнаружения потери рабочего времени и факторов, которые их создают, а также с целью осуществления действий по их предотвращению.

Следующим приемом исследования затрат рабочего времени является хронометраж. Он используется с целью затрат времени на этапы работы, которые повторяются с определенным периодом. В процессе данного способа рассматриваемую трудовую операцию разделяют на отдельные компоненты, измеряют с помощью секундомера с точностью до 1 секунды затраты времени на исполнение отдельного компонента в порядке их очередности, исследуют получившиеся итоги и утверждают нормальную продолжительность трудовой операции. «Хронометраж следует проводить после окончания периода вработываемости исполнителя, то есть через 50 – 60 минут после начала работы с помощью секундомера» [61]. Метод предназначен для рассмотрения технических приемов работы в интересах обнаружения и применения современного опыта при нормировании труда и обнаружение потерь рабочего времени.

Рассмотренные выше методы, связанные с процессом нормирования труда на предприятии, позволяют упорядочить его и решить определенные вопросы, как у сотрудников, так и у владельцев организации.

1.3 Оплата труда: понятие и виды

«Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами» [56].

Сама организация оплаты труда в каком-либо учреждении представляет собой ряд способов определения и создания такой системы оплаты труда, которая была бы согласованна с главными правилами организации оплаты труда, базировалась на осуществлении взаимной связи объема и качества труда с количеством его вознаграждения и принятых норм труда.

«Под системой оплаты труда понимается определённая совокупность взаимосвязанных показателей, характеризующих меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно норм) и ценой его рабочей силы, согласованной между работником и работодателем» [34, с. 107].

Организацию оплаты труда необходимо осуществлять, полагаясь на ее главные принципы, которые позволят сделать данный процесс более эффективным.

«Принципы организации заработной платы – это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы» [59]. Принципами организации оплаты труда являются следующие:

1. Плата за труд сотрудникам обязана быть связана с окончательным итогом работы компании в целом. Результатом игнорирования данного принципа станет выплата сотрудникам средств, которые они не заработали, обесценивание зарплаты, денежной массы в целом, и в итоге уменьшение реальной зарплаты, а также оплата заработка, не отвечающего объему трудовых вложений.

2. Темпы роста производительности труда в организации обязаны быть выше, чем темпы роста зарплаты. «Увеличение производительности труда служит экономической основой для роста заработка работников» [66]. Следование этому принципу поможет осуществить непрерывность трудового процесса, а также процветание компании.

3. Заработную плату необходимо разграничить по итогам тех вложений, что делает работник в результат работы компании, по степени профессионализма сотрудника, трудности исполняемых задач, характера трудовой деятельности, местоположения организации. Это правило опирается на потребность повышения материальной заинтересованности сотрудников в выполнении труда качественно и росте умений и навыков. В случае, когда действия по материальному стимулированию сотрудников произведены грамотно, они помогают вызвать у них инициативу улучшить приемы и способы труда, принять участие в совершенствовании организации деятельности предприятия, содействуя увеличению производительности труда.

4. Системы оплаты труда, которые используются компанией, обязаны являться логичными и простыми для того, чтобы быть понятыми всеми сотрудниками. «Так, например, показатели получения премий обязаны быть такими, чтобы их можно было учесть и справедливо оценить, а также, чтобы они не провоцировали формирование добавочной документации» [69]. Таких показателей не должно быть много, необходимо сделать упор на некоторые особо главные для результата деятельности предприятия из них. «Система премирования, при которой большинство работников предприятия не будут

получать премии ввиду крайней жесткости требований, не будет стимулировать работников» [34, с. 109]. Результат смогут дать те условия получения премий, которые будет возможно достичь путем качественного выполнения своих трудовых обязанностей работником.

5. Принцип государственного регулирования оплаты труда. Содействие государства в данном процессе состоит в утверждении, объяснении и гарантии обстоятельств и правил распределения доходов. Государство регламентирует процесс, форму и сроки оплаты зарплаты сотрудникам любых предприятий в официальных документах, основным из которых является Трудовой Кодекс РФ.

Процесс организации оплаты труда в организации включает в себя несколько главных этапов (рисунок 1.4).

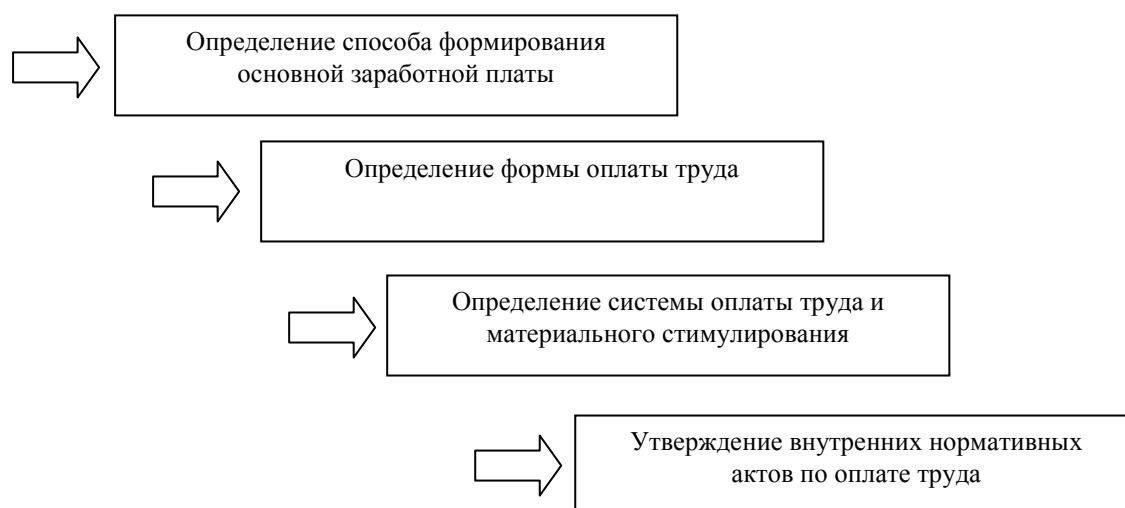


Рисунок 1.4 - Этапы организации оплаты труда

В первую очередь начальству компании необходимо принять решение как будет устанавливаться зарплата сотрудникам.

Вначале руководители предприятия решает, каким способом будет определяться основная заработная плата работника. Самыми популярными среди частных организаций являются следующие методы: создать для своей компании систему тарифных ставок, основывающуюся на правилах

применения единой тарифной сетки или использовать бестарифную систему, которая бы отвечала требованиям этого предприятия.

Далее начальство определяет, какая форма оплаты труда будет действовать на предприятии: повременная, когда вознаграждение за труд происходит за отработанное время либо сдельная, когда работникам оплачивается осуществленный объем работы.

Следующий этап за выбором формы оплаты – подбор системы оплаты труда. «В настоящее время для квалифицированных сотрудников компаний важным стимулирующим фактором для успешной работы является эффективная схема оплаты труда и прозрачная схема ее расчета» [51].

Организация может подобрать подходящую ей уже существующую систему либо своими силами создать персональную систему оплаты труда, основывающуюся на сочетании конкретных частей разных классических систем специально для собственной компании.

Итогом организации оплаты труда является какой-либо документ компании, в котором она обязана быть описана. Такими документами могут быть: коллективный договор, соглашение, положение об оплате труда, положении о премировании, трудовые договоры с сотрудниками.

Основные элементы системы организации оплаты труда представлены на рисунке (рисунок 1.5).



Рисунок 1.5 - Элементы организации оплаты труда

Нормирование труда является базой организации оплаты труда сотрудников по причине того, что оплата труда чаще всего связана с исполнением конкретного нормированного задания либо с отработанным временем.

Не менее важными составляющими организации оплаты труда являются тарифная система, формы и системы оплаты труда.

«Основными элементами тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифные сетки и тарифные коэффициенты» [61]. В 143 статье Трудового кодекса РФ рассмотрены все составляющие и особенности тарифной системы оплаты труда. «Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий» [15]. Суть тарифной системы заключается в создании фиксированного, приемлемого уровня заработной платы, находящегося во взаимосвязи с разграничением по сложности трудовых функций.

Тарифная система не учитывает изменчивые характеристики качества труда, такие как быстрота, внимательность, креативный подход к трудовой деятельности и тому подобное. По этой причине необходимо варьировать процент тарифного вознаграждения в зарплате сотрудников. «Поэтому в соответствии с рекомендациями специалистов доля тарифной составляющей в заработной плате работника должна быть около 70% (в развитых странах она достигает 90%)» [34, с. 113]. В случае, когда итоги работы зависят от технологии производства, часть тарифной ставки может быть увеличена. Однако, процент следует уменьшить, когда итоги труда не определены и связаны в основном с творческим взглядом на труд, компетентностью, предприимчивостью и иными индивидуальными чертами сотрудника.

Системы оплаты труда разбиваются на две крупные категории, которые являются формами оплаты труда. «Формы и системы оплаты труда — это способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов

заработной платы работников с учетом особенностей их труда» [30, с. 85]. В случае, когда главной мерой итогов трудовой деятельности является количество созданного продукта, осуществленных услуг, исполненных рабочих задач применяются сдельные формы, когда в роли данной меры выступает количество отработанного времени, используются повременные формы.

В ходе использования повременной формы оплаты труда заработная плата трудящихся взаимосвязана с величиной отработанного периода и определенной сотруднику тарифной ставкой.

Существуют различные варианты повременной формы оплаты труда, например, простая повременная форма оплаты труда, когда заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени согласно утвержденным тарифам.

При повременно-премиальной форме оплаты труда трудящимся помимо вознаграждения за количество рабочего времени выдается премия за конкретные числовые либо качественные характеристики труда.

Существует повременно-премиальная система с нормированным заданием, которая включает в себя:

- а) выплаты сотрудникам за отработанный период;
- б) общие либо индивидуальные нормированные задачи, основанные на существующих аргументированных нормах и правилах в отрасли или на предприятии;
- в) признаки, требования и объем действующего премирования за исполнение либо переисполнение нормированных трудовых задач.

«Сдельная заработная плата применится в тех случаях, когда повременная заработная плата не способствует увеличению производительности труда, в частности для оплаты работ, качество и объем которых легко поддаются оценки и зависят от исполнителя» [61]. Применение сдельной формы оплаты труда характеризуется прямой зависимостью заработной платы трудящегося от числа сделанной либо

проданной продукции, количества исполненных трудовых задач или осуществленных услуг. «Для предприятия применение сдельной системы оплаты труда дает возможность стимулировать при необходимости выработку рабочих, а основным недостатком является возможное снижение качества при росте выработки» [65].

При простой сдельной форме оплаты труда зарплата выплачивается соответственно произведенному объему работы по утвержденным тарифам.

Сдельно-премиальная форма оплаты труда учитывает начисление премии за исполнение конкретного числа показателей помимо выплат по сдельной форме.

Аккордная система оплаты труда характеризуется выплатой за все количество исполненных трудовых задач, при этом сотруднику заблаговременно обговариваются размер заработной платы за осуществление ряда работ и период их осуществления. «Аккордная система, являющаяся, как правило, коллективной формой оплаты, применяется в тех случаях, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работников в сокращении сроков выполнения работ, сдачи объектов в эксплуатацию» [37, с. 127].

В ходе использования сдельно-прогрессивной формы оплаты труда начисление вознаграждения сотрудникам осуществляется согласно прямым сдельным расценкам в границах исполнения норм, в случае их перевыполнения цена за труд увеличивается.

Напротив, при сдельно-регрессивной форме оплаты труда, осуществляется понижение сдельной ставки, в случае, когда происходит перевыполнение основной нормы, начиная с утвержденного значения.

В свою очередь, сдельная форма оплаты труда делится на индивидуальную и коллективную. В случае использования на предприятии коллективной сдельной формы оплаты труда то, что заработал коллектив, разделяется среди сотрудников соответственно тарифным ставкам и сделанному количеству работ.

Помимо рассмотренных тарифных систем оплаты труда существуют бестарифные системы, которые представляют собой иную форму оплаты труда. «В основе бестарифных систем оплаты труда лежит долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми коэффициентами в оплате труда разного качества» [54].

Бестарифная система имеет следующие ключевые свойства:

а) прослеживается взаимосвязь и абсолютная зависимость количества заработка сотрудников от объема фонда заработной платы, установленной по общим итогам работы;

б) насчитывается сравнительно гарантированная часть зарплаты, которая базируется на причитании каждому сотруднику постоянных коэффициентов, в целом показывающих его профессиональный уровень и выявляющих в целом его трудовое вложение в коллективные итоги работы по результатам прошлой трудовой деятельности сотрудника;

в) утверждается коэффициент трудового участия трудящегося в итогах работы предприятия на данный момент, который добавляет анализ его профессионального уровня.

Помимо выбора формы оплаты труда любое предприятие вправе самостоятельно выбрать способ стимулирования трудовой активности работников, одним из которых является система премирования.

«Премирование является дополнительной формой вознаграждения персонала наряду с заработной платой, выплачиваемой в случае достижения плановых результатов предприятием в целом или его конкретным подразделением» [41, с. 118].

Каждая организация может создать свою систему премирования работников. Т.В. Мазанкова представляет элементы системы премирования, руководствуясь которыми организация может ее разработать и использовать (рисунок 1.6) [34, с.147].



Рисунок 1.6 - Элементы системы премирования

Основным значимым условием, которому обязана подчиняться созданная система премирования является совпадение с производственными задачами организации.

Кроме этого значение имеет точность подбора исходной базы поощрения, устанавливающей норму исполнения условий получения премий работниками. «Если система премирования за выполнение или перевыполнение какого-либо показателя действует длительное время, то целесообразно установленную исходную базу сравнить со средним фактически достигнутым уровнем в период оценки эффективности, а также со средним и среднерегрессивным уровнем выполнения показателя в какой-либо достаточно длительный предшествующий период, принимаемый в качестве базового» [51]. Соблюдение данного условия необходимо с целью

увеличения стимулирующей функции премирования, чтобы премия не была постоянным дополнением к окладу.

В итоге, систематизированные, научно обоснованные организация, нормирование и оплата труда непосредственно влияют на положительный результат деятельности всего предприятия. А в современных условиях высокой конкуренции это является необходимым. Так как основную деятельность осуществляют именно работники, чей труд важно правильно структурировать.

2. Анализ используемых методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»

2.1 Организационно-экономическая характеристика хозяйственной деятельности в ООО «Уют»

Общество с ограниченной ответственностью «Уют», в дальнейшем именуемое «Общество» создано Решением собрания учредителей от 02.12.1998 г., без ограничения срока действия (Приложение 1). Оно является коммерческой организацией, действующей в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Законом РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и иным действующим законодательством, регулирующим деятельность хозяйственных обществ.

Общество обладает статусом юридического лица. «Юридическим лицом признается организация, которая имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде» [1].

Предприятие носит короткое название ООО «Уют» и находится по адресу: Самарская область, г. Тольятти, ул. Матросова, д.54, что обусловлено его государственной регистрацией.

Предмет деятельности ООО «Уют» - извлечение прибыли путем розничной торговли хозяйственных товаров покупателям. Предприятие обладает самостоятельным балансом, расчетным счетом, имеет круглую печать, отражающую полное фирменное название и обозначение местонахождения компании, а также имеет возможность организовывать филиалы и открывать представительства не только в Российской Федерации, но и в других странах.

Участниками ООО «Уют» является его учредители. «Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему

имуществом, не отвечает по обязательствам своих участников, в свою очередь, участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества в пределах стоимости внесенных ими вкладов» [6].

Имущество предприятия создается с помощью вкладов участников в Уставный капитал Общества с ограниченной ответственностью. Уставный капитал Общества создается за счет оплаты долей участниками в процентном соотношении Уставного капитала.

Общество распределяет свою чистую прибыль между участниками один раз в год по решению общего собрания участников. Часть прибыли, предназначенная для распределения между его участниками, распределяется пропорционально их долям в уставном капитале.

Учетная политика ООО «Уют» разработана в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных документов.

Бухгалтерский учет в ООО «Уют» ведется лично руководителем организации (Приложение 2). Данный факт не противоречит Приказу Минфина России "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» [13].

На руководителя также ложится ответственность за организацию налогового учета на предприятии.

Бухгалтерский учет в ООО «Уют» компьютеризирован, основной используемой программой является «1С: Бухгалтерия». Компьютеризация позволяет вводить и перерабатывать данные, указанные в первичных документах, образуя базы данных. Это помогает систематизировать информацию, которая является необходимой для предприятия.

Работниками ООО «Уют» являются директор, два кассира и два продавца, которые меняют друг друга посменно. Все сотрудники организации четко исполняют свои трудовые задачи, которые соответствуют занимаемым должностям.

Организационная структура предприятия представлена на рисунке (рисунок 2.1).

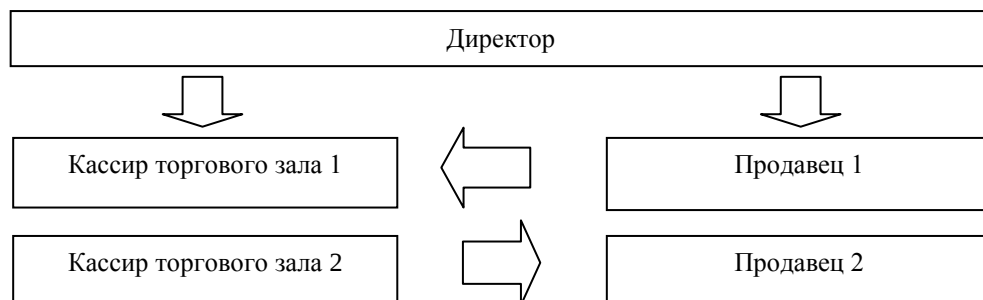


Рисунок 2.1 - Организационная структура ООО «Уют»

Управление организацией производится директором как единоличным руководителем предприятия. Его основными обязанностями являются:

- 1) содействие абсолютному контролю над функционированием предприятия;
- 2) организация, планирование и осуществление руководства всеми важными стадиями и процедурами, происходящими на предприятии;
- 3) содействие улучшению результативности торгового процесса и трудовой деятельности;
- 4) координация гармоничной деятельности всего предприятия;
- 5) принятие ответственности за результаты осуществляемых положений, целостность и результативное применение основных средств компании, кроме того за экономический итог ее работы.

Так как на предприятии директор ведет бухгалтерский учет лично, то он выполняет обязанности главного бухгалтера и придерживается установленных правил бухгалтерского учета, законодательства Российской Федерации, утвержденного плана счетов, а также учетной политики организации.

Выполняя данные обязанности, он осуществляет экономическую и расчетно-контрольную функции в единственном лице и исполняет следующие трудовые задачи на предприятии:

- 1) занимается ведением отчетности бухгалтерских и налоговых документов, заносит их в программу "1С-Бухгалтерия";
- 2) осуществляет заполнение регистров бухгалтерского учета, основываясь на использовании новых компьютерных технологиях;
- 3) содействует актуальному и четкому отображению на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, передвижения имущества, возникновение прибыли и затрат, исполнения обязанностей;
- 4) гарантирует в установленные законодательством сроки уплату налоговых и страховых платежей, взносов в учреждения кредитования;
- 5) подготавливает годовую финансовую отчетность.
- 6) производит контроль над режимом и условиями выполнения инвентаризации, корректностью подсчета оплаты труда сотрудников, исполнения хозяйственных операций на предприятии, точностью заполнения документов, их передвижением и условиями хранения.

Под руководством директора состоят кассиры и продавцы. Кассир торгового зала непосредственно осуществляет расчет с покупателями за проданные товары, выдачу кассовых чеков, фиксирует факт приобретения какого-либо товара, обладает данными о продаваемой продукции и цене, следит за хранением денежных средств и состоянием контрольно-кассовых машин, исполняет возврат за покупку ненадлежащего качества и тому подобное.

Данный работник осуществляет взаимодействие с директором путем передачи ему вырученных денежных средств из кассы и отчета о продажах за смену.

Продавец торгового зала осуществляет консультирование покупателей по представленному ассортименту, раскладывает продукцию по торговой площади, дополняет ее со склада, когда это необходимо, просматривает изделия на предмет брака, принимает продукцию у поставщиков, осуществляет ее размещение на складе.

Все структурные элементы предприятия стремятся к достижению его основной цели предприятия – получению прибыли.

Для проведения анализа основных технико-экономических показателей деятельности ООО «Уют» были собраны сведения за 2017-2015 гг., взятые из финансовой отчетности предприятия (Приложение 3). Показатели сведены в таблицу исходных данных (табл. 2.1).

Таблица 2.1 - Основные технико-экономические показатели деятельности ООО «Уют» за 2017-2015 гг.

Показатели	2017 г.	2016 г.	2015 г.	Изменение (+,-)		Темп роста, %	
				2016 к 2015	2017 к 2016	2016 к 2015	2017 к 2016
1. Выручка, тыс. руб.	1858	1918	2142	-224	-60	90	97
2. Себестоимость продаж (включая коммерческие и управленческие расходы), тыс. руб.	2305	2292	2514	-222	+13	91	101
3. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	(447)	(374)	(372)	+2	+73	101	120
4. Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб.	(213)	(71)	(75)	-4	+142	95	300
5. Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	(213)	(94)	(100)	-6	+119	94	227
6. Стоимость основных средств, тыс. руб.	124	126	128	-2	-2	98	98
7. Стоимость активов, тыс. руб.	518	753	858	-105	-235	88	67
8. Численность работающих, чел.	5	5	5	-	-	100	100
9. Производительность труда, тыс. руб.	465	480	536	-15	-56	90	97
10. Фондоотдача, тыс. руб.	15	15	17	-2	-	88	100
11. Оборачиваемость активов, раз	4	3	2,5	-0,5	-1	120	133
12. Рентабельность продаж, %	24	19	17	+2	+5	-	-
13. Затраты на рубль выручки от продажи, руб.	1,2	1,2	1,2	-	-	100	100

Согласно данным таблицы основных технико-экономических показателей деятельности ООО «Уют», в 2017 году по сравнению с 2016 годом темп роста выручки и темп роста производительности труда одного работающего составил 97%, а в 2016 г. по сравнению с 2015 г. 90%.

Доля уменьшения объема реализации за 2017-2016 гг. за счет упадка производительности труда определяется по формуле:

$$\text{Ду.о.} = 100 - \frac{\text{Рч} \cdot 100}{\text{Уо.р.}}, \quad (1)$$

где Ду.о. - доля уменьшения объема за счет упадка производительности труда, в %;

Рч. - рост численности работающих, в %;

Уо.р. - уменьшение объема реализации, в %.

$$\text{Ду.о.} = 100 - 0 \cdot 100 / 3 = 100\%.$$

Расчеты показывают, что 100% уменьшения объема реализации ООО «Уют» получило за счет упадка производительности труда. Это свидетельствует о неэффективном процессе организации труда на предприятии, а также об отсутствии мотивации к труду у персонала, влияющих на рост объема реализации товаров.

Убыток организации значительно увеличился, что является результатом финансовой деятельности, которая не в состоянии произвести достаточно доходов, чтобы покрыть все связанные с ней расходы.

Данная динамика показывает, что текущие финансовые методы должны быть пересмотрены и изменены, чтобы справиться с увеличением убытков и не допустить банкротства или прекращения деятельности.

По полученным данным мы видим, что стоимость активов в целом уменьшается, что является негативным фактом, так как может поставить предприятие в состояние неплатежеспособности и невозможности вовремя рассчитаться по обязательствам.

Предприятие показывает отрицательную рентабельность. «Рентабельность отражает уровень прибыльности относительно определенной базы» [47, с. 89]. Процент убыточности продаж на каждый вложенный рубль в товар растет с каждым годом. Получается, что себестоимость продукции выше, чем прибыль от ее реализации, что свидетельствует об общей убыточности и неэффективности деятельности.

Отрицательные показатели рентабельности компании демонстрируют минусовое значение, это служит поводом для повышения цен на продукцию либо для поиска путей сокращения ее себестоимости. Положительный эффект в данном случае может иметь также оптимизация ассортимента.

Тем самым, в показателях деятельности предприятия наблюдается отрицательная динамика основных показателей эффективной деятельности.

Для проведения анализа динамики объема реализации товаров и структурных сдвигов используются исходные данные за 2017-2015 гг. (табл. 2.2).

Таблица 2.2 - Динамика объема реализации товаров и структурных сдвигов ООО «Уют» за 2017-2015 гг.

Показатели	2017 г.	2016 г.	2015 г.	Темп роста, %	
				2016 к 2015	2017 к 2016
1. Выручка, тыс. руб.	1858	1918	2142	90	97
2. Себестоимость продаж	2305	2292	2514	91	101
2. Количество реализованных товаров, шт.	4890	5480	6694	82	89
3. Средняя цена одного товара, тыс. руб.	0,38	0,35	0,32	109	108
4. Средняя себестоимость одного товара, тыс. руб.	0,47	0,42	0,38	111	112
5. Затраты на рубль выручки от продажи, руб.	1,2	1,2	1,2	100	100

Количество реализованных товаров в 2016 году уменьшилось на 18 % и составило 5480 штук, а в 2017 году на 11 %. Темп роста средней цены одного

товара составил 109 % и 108 % соответственно. Рост цен на предприятии обусловлен повышением уровня инфляции.

Анализ обеспечения трудовыми ресурсами ООО «Уют» представлен в таблице (табл. 2.3).

Таблица 2.3 - Анализ обеспечения трудовыми ресурсами ООО «Уют» за 2017-2015 гг.

Категории работающих	Среднесписочная численность			Отклонения 2017 г. от		Отклонения 2016 г. от	
	2017 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.		2015 г.	
				чел (+, -)	% роста	чел (+, -)	% роста
Работающие, в том числе	5	5	5	0	100	0	100
руководители	1	1	1	0	100	0	100
работники	4	4	4	0	100	0	100

Из анализа обеспечения трудовыми ресурсами видно, что в 2017 году как и в 2016 году изменений в составе персонала не произошло. Численность работающих, в том числе руководителей и работников в ООО «Уют» осталась такой же, как и в 2015 году - 5 человек.

С целью характеристики хозяйственной деятельности рассматриваемого предприятия необходимо произвести анализ заработной платы. Он представлен в таблице (табл. 2.4).

Таблица 2.4 - Анализ заработной платы ООО «Уют» за 2017-2015 гг.

Показатели	2017 г.	2016 г.	2015 г.	Темп роста, %	
				2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.
1. Выручка, тыс. руб.	1858	1918	2142	90	97
2. Фонд заработной платы, тыс. руб.	720	720	720	100	100
3. Численность всего, чел.	5	5	5	100	100
4. Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб.	465	480	536	90	97

Продолжение таблицы 2.4

Показатели	2017 г.	2016 г.	2015 г.	Темп роста, %	
				2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.
5. Среднегодовая заработная плата одного работающего, тыс. руб.	144	144	144	100	100
6. Зарботная плата на рубль выручки, руб.	0,4	0,4	0,3	133	100
7. Соотношение между ростом производительности и ростом средней заработной платы				90	97

Из данных анализа можно сделать вывод, что в ООО «Уют» за период 2017 - 2015 гг. не соблюдался принцип соотношения между ростом производительности труда и среднегодовой заработной платой одного работника.

Соответственно, соотношение между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы составляет 97 % и 90 %. Это означает, что темп роста оплаты труда работников выше темпа роста их производительности на период с 2017 года по 2015 года.

Для анализа структуры затрат составляется аналитическая таблица, данные которой показывают, что в структуре затрат произошли некоторые изменения (табл. 2.5).

Таблица 2.5 - Анализ данных о размере и структуре затрат ООО «Уют» за 2017-2015 гг.

Статьи затрат	2017 г.		2016 г.		2015 г.		Темп роста изменения структуры, %	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.
1. Фонд оплаты труда	720	31	720	31	720	31	100	100
2. Отчисления на социальные нужды	216	9	216	9	216	9	100	100
3. Прочие затраты	841	37	843	37	910	35	93	100

Продолжение таблицы 2.5

Статьи затрат	2017 г.		2016 г.		2015 г.		Темп роста изменения структуры, %	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.
4. Затраты на рекламу; затраты связанные со стимулированием сбыта	168	7	170	7	193	7	88	99
5. Накладные расходы	360	16	343	16	475	18	72	105
6. Себестоимость реализованных товаров, тыс. руб.	2305	100	2292	100	2514	100	91	101

Анализируя таблицу 2.5, можно сделать вывод, что себестоимость за 2017 год имеет тенденцию к небольшому увеличению по сравнению с 2016 годом. Фонд заработной платы остался прежним, соответственно и отчисления на социальные нужды; затраты на стимулирование сбыта уменьшились, накладные расходы и прочие затраты составили тот же процент в общей структуре затрат, что и в предыдущие периоды.

Анализ экономических характеристик показал, что предприятие не получает прибыль от своей деятельности, что является основной целью любого коммерческого предприятия, а несет убытки, которые значительно увеличились в сравнении с предыдущими рассматриваемыми периодами.

2.2 Используемые методы организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»

Современная рыночная ситуация, требующая нахождения компромисса между созданием оптимальных условий для работников и интересами компании обуславливает наличие в ООО «Уют» определенной сложившейся системы организации, нормирования и оплаты труда.

На предприятии установлена индивидуальная форма организации трудовой деятельности, что обозначает наличие персональных задач для

каждого сотрудника, персональный учет проделанной работы и персональную заработную плату. При этом предусмотрено коллективное задание в виде плана продаж, по результатам выполнения которого, дополнительная выплата в виде премии начисляется каждому работнику.

В рассматриваемой организации преобладает четкое разделение обязанностей по функциональному признаку, при котором сотрудники магазина конкретно выполняют определенный вид работ и операций. Так, в торговом зале разделен труд кассиров, выполняющих денежные операции за кассовым аппаратом и продавцов, занятых обслуживанием и консультированием покупателей. Как выделяют современные авторы, рассматривающие данный вопрос, такой метод организации на этом предприятии, можно считать неэффективным, так как оно не является крупным. «Выделение торговых работников для выполнения отдельных функций целесообразно только в крупных магазинах, где объем работы по каждой функции достаточно велик для оптимального использования рабочего времени» [34, с. 35].

Условия труда в ООО «Уют» соответствуют требованиям охраны труда. В ходе приема на работу производится вводный инструктаж, а также инструктаж по технике безопасности на рабочем месте. Директор организации несет ответственность за исполнение условий техники безопасности работников и реализует единый контроль над критериями труда и требованиями безопасности в магазине.

В частности, директор ООО «Уют» ответственен за организацию и безопасность рабочего места сотрудников. Рабочим местом кассиров и продавцов является торговый зал, включающий необходимое оборудование, такое как стеллажи, кассовый аппарат, рабочий запас товаров и тому подобное, а также склад, на котором хранится основная масса товара.

Процедуру и способы исполнения операций торгово-технологического процесса, как и на большинстве предприятий, регулируют должностные инструкции. «В них отражены требования, выдвигаемые к кандидатам на

вакантные должности; должностные обязанности сотрудников; их права и ответственность» [19, с.12].

Соответствующие условия труда, поддерживаются утверждением физиологически аргументированных режимов труда и отдыха, оптимальных графиков выхода на работу. Режимы труда и отдыха зафиксированы в правилах внутреннего трудового распорядка, с которыми обязан ознакомиться каждый новый сотрудник.

На предприятии введен сменный, скользящий график работы. В процессе трудовой деятельности одна смена из кассира и продавца меняет другую смену через два дня. Продолжительность смены варьируется в зависимости от дня недели. Время начала и завершения работы утверждены следующие: с понедельника по пятницу с 10:00 до 19:00, в субботу – 10:00-17:00, в воскресенье 10:00-15:00.

Режим работы персонала определяется правилами внутреннего трудового распорядка и общим режимом работы магазина. В связи с данными факторами в магазине установлен этот график работы персонала. Обычно разработке графиков выхода на работу предшествует детальный анализ интенсивности движения покупателей в отдельные дни недели, месяцы и часы дня. Однако данный момент не учитывался и ранее не подвергался анализу в ООО «Уют».

Кроме того, на графики персонала, которые составляются на каждый месяц, оказывает влияние годовой фонд рабочего времени. По установленным в магазине правилам, с графиками сотрудники должны быть ознакомлены не позднее, чем за две недели до их утверждения.

Директором предприятия организован учет явки на работу и уход с работы, с этой целью в организации ведется табель учета рабочего времени (Приложение 4).

Сверхурочные работы, чаще всего, не применяются. Использование сверхурочных работ руководством в лице директора может осуществляться в необходимых ситуациях и в целях описанных трудовым законодательством.

«Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год» [15].

Ситуации, когда сотруднику необходимо покинуть рабочее место или не прийти на работу, возможны исключительно после информирования директора и его письменного согласия. При экстренных обстоятельствах, работник может уведомить директора о своем невыходе на работу без заблаговременного согласия директора.

Сотрудникам магазина установлены выходные дни, которые являются скользящими согласно графику работы, утвержденному на месяц.

По трудовому законодательству за всеми трудящимся на предприятии закреплены отпуска, которые утверждаются каждый год и оплачиваются средствами работодателя без потери рабочего места. «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней» [15].

Возможность применить отпускные дни за первый год работы появляется у сотрудника после полугода его постоянной трудовой деятельности на этом предприятии.

По согласованию сотрудника и директора отпускные дни представляется возможным поделить на две части. По каким-либо личным причинам и обстоятельствам сотрудник по своему письменному заявлению может получить отпуск, но без заработной платы.

Тем сотрудникам, кто учится в учебных заведениях, обладающих соответствующей государственной аккредитацией, на заочной или вечерней формах обучения, могут быть предоставлены добавленные к основному отпуску дни с выплатой заработной платы.

Таким образом, статьи трудового законодательства полностью соблюдаются в ООО «Уют».

Для правильной организации труда на предприятии также необходимо знать, какое количество труда требуется для выполнения той или иной

работы, иначе установить меру труда каждого работника, то есть норму труда.

Нормирование труда на предприятии - основа правильной организации труда и заработной платы. Сущность нормирования труда – установление обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ.

«Проблемы нормирования труда в последние годы объективно выдвинулись на первый план и являются одним из важных элементов системы управления персоналом организации» [57]. Связано это, прежде всего с необходимостью повышения эффективности использования трудового потенциала работников, оптимизации их численного и профессионального состава и своевременной корректировкой требований к персоналу исходя из условий рынка.

Нормы и нормативы по труду не получили широкого распространения в ООО «Уют». Однако, на предприятии возможно применение нормативного метода планирования, когда при расчете плановых заданий, численности, потребности в оборудовании и других расчетах за основу берутся нормы и нормативы расходования различных видов ресурсов и затрат.

Расчет численности работников магазина, в частности, продавцов и кассиров производится исходя из количества условных рабочих мест, режима работы магазина и коэффициента увеличения численности, необходимой на замену временно отсутствующих работников во время отпуска, болезни и других причин.

Под условным рабочим местом продавца, кассира понимается та часть площади торгового зала, которая предназначена для размещения товаров в необходимом ассортименте, специального торгового оборудования для показа товаров и инвентаря для обеспечения обслуживания покупателей.

В зависимости от товарной специализации и метода торговли в магазине могут устанавливаться дифференцированные нормативы торговой площади на одно рабочее место.

Численность работников мелкорозничной торговой сети определяется исходя из количества и режима работы сети. Торговая площадь в этой сети при планировании численности может не учитываться.

Последовательность планирования: определяют явочную численность, а затем среднесписочную численность основных рабочих.

В явочную численность входят работники, которые ежедневно должны быть на работе, чтобы обеспечить заполнение всех рабочих мест на полное время работы предприятия с учетом времени на подготовительно-заключительные операции, то есть на подготовку и уборку рабочего места. Продолжительность подготовительно-заключительных операций устанавливается директором магазина, исходя из конкретных условий работы магазина. На данном предприятии, затраты на подготовительно-заключительные работы входят в основное рабочее время.

Расчет плановой явочной численности продавцов производят по формуле:

$$\text{Ч}_\text{я} = \frac{nm \cdot (t_p + t_n)}{t_n}, \quad (2)$$

где nm – количество рабочих мест продавцов в магазине;

t_p – время работы магазина в неделю, ч;

t_n – время на подготовительно-заключительные операции, ч;

t_n – плановая продолжительность рабочей недели продавца, ч.

$$\text{Ч}_\text{я} = 1 \cdot (57+0)/57 = 1 \text{ чел.}$$

В ООО «Уют» ежедневно должен присутствовать один продавец для обеспечения постоянной работы магазина.

«Необходимо при определении среднесписочной численности работников, относящихся к категории рабочих массовых профессий (продавцов, контролеров, контролеров-кассиров) учитывать показатели баланса рабочего времени одного рабочего на год (то есть, среднего числа часов и дней работы одного рабочего в год)» [34, с.83].

Элементы фонда рабочего времени определяются в расчете на одного работника путем деления фактических по данным табельного учета или планируемых затрат на списочную численность рабочих.

Определяем плановую списочную численность продавцов:

$$Ч_{сс} = Ч_{я} \cdot \frac{т_{нф}}{т_{пф}}, \quad (3)$$

где $Ч_{я}$ – явочная численность работников, чел.;

$т_{нф}$ – полное число рабочих дней (номинальный фонд) организации в год;

$т_{пф}$ – плановый полезный фонд рабочего времени одного работника в год.

$$Ч_{сс} = 1 \cdot (355/183) = 2 \text{ чел.}$$

Списочный состав, включающий всех продавцов, которые числятся на предприятии, равен двум работникам.

Списочная численность кассиров рассчитывается аналогично исходя из числа кассовых аппаратов, установленных в торговом зале и рабочих мест для кассиров в магазине.

Численность руководящего персонала, товароведов, кладовщиков, рабочих, уборщиков и других работников определяется с учетом хозяйственной целесообразности.

Структура аппарата и основные категории работников магазинов определяются в зависимости от ассортиментного профиля магазина, размера торговой площади, типа магазина, объема и структуры товарооборота, оснащенности оборудованием, применяемых методов продажи и режима работы. Но решающими факторами, влияющими на численность работников магазина, являются объем товарооборота и режим работы.

Второе направление использования норм на предприятии ООО «Уют» – организация оплаты труда. Традиционно оплата труда работников

привязывается к единицам отработанного времени и выполнению определенного нормированного задания – плана продаж. Эта связь особенно видна в тарифных повременных системах оплаты труда, используемых в рассматриваемой организации.

В ООО «Уют» придерживаются установленных законодательно норм по оплате труда, таких как:

- 1) «минимальный размер оплаты труда, который с 1 января 2019 года составляет 11 280 рублей» [3];
- 2) базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников;
- 3) размеры выплат при выполнении сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных.

Следующее направление использования норм труда в ООО «Уют» – оптимальная организация труда. Последовательность работ при нормировании труда включает следующие этапы:

1. Анализ торгово-технологического процесса и его составных элементов.
2. Изучение передовых приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха и определение рациональной последовательности выполнения отдельных операций торгово-технологического процесса.
3. Расчет и обоснование норм труда.
4. Внедрение норм труда.

Рассчитанные таким образом нормы являются основой оптимальной организации обслуживания и рационализации индивидуальных и коллективных рабочих мест.

С целью учета состава работников, начисления и выплаты заработной платы в ООО «Уют» применяются унифицированные формы первичных документов, таких как приказ о приеме на работу, личная карточка

работника, приказ о предоставлении отпуска работнику, расчетно-платежная ведомость и так далее. Большой информативностью обладают штатное расписание (Приложение 5), которое включает в себя список должностей, данные о должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы и табель учета использования рабочего времени, в котором отмечаются все данные об отработанном времени.

Все сведения о начисленных и удержанных выплатах находятся в лицевых счетах сотрудников ООО «Уют». Они открываются бухгалтером, функции, которого выполняет директор магазина, и ведутся нарастающим итогом в течение каждого календарного года. Лицевой счет содержит данные о сотруднике и о начисленных суммах и вычетах из зарплаты за отдельный месяц.

Все условия оплаты труда в ООО «Уют» зафиксированы в трудовых договорах с работниками, а организация оплаты труда закреплена в Положении об оплате труда, которое утверждено директором предприятия (Приложение 6). «Положение об оплате труда представляет собой локальный акт, который утверждается руководителем организации, его основная цель – описать применяемые в данной организации механизмы оплаты труда» [40, с.29].

Основой выплат всех компонентов заработной платы выступает единый фонд оплаты труда, который образуется в организации. Фонд оплаты труда создается предприятием, учитывая экономические итоги деятельности за последний год. Такой метод свойственен частным предприятиям торговли, таким как рассматриваемая организация.

На предприятии принята повременно-премиальная система оплаты труда. «Повременно-премиальная система оплаты труда получила широкое распространение в торговле» [34, с. 125]. Заработная плата работника состоит из двух частей – основной и дополнительной. Основная часть заработной платы является относительно постоянной и состоит из должностного оклада,

закрепленного в штатном расписании. Дополнительная часть заработной платы является относительно переменной и состоит из надбавок и премий.

Размер премии устанавливают в процентах к заработной плате. Премии работникам магазина могут быть выплачены в размере 10% от должностного оклада при выполнении установленных командных требований в каждом месяце.

Работники Общества имеют право на получение следующих премий:

- за достижение поставленной руководством цели, плана;
- за выполнение особо важного задания.

Таким образом, заработная плата работников включает в себя:

- 1) оплату за отработанное время - оплата, начисленная по окладам;
- 2) оплату за неотработанное время - оплата ежегодных, учебных и дополнительных отпусков;
- 3) компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда - доплаты за выходные и праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- 4) стимулирующие выплаты - премии за достигнутые результаты работы.

Основным измерителем результатов труда выступает количество отработанного времени. При повременно-премиальной форме оплаты труда заработок работника ставится в зависимость от количества проработанного времени, установленной работнику должностного оклада и определенных количественных и качественных показателей работы.

В данном случае, заработная плата работника находится по формуле:

$$З_{\text{пов}} = \text{Ст} \cdot T + П, \quad (4)$$

где Ст – тарифная ставка (оклад), руб.;

T – отработанное время, %;

П – премия.

Основным недостатком повременно-премиальной системы является то, что она недостаточно заинтересовывает работников в повышении продуктивности труда, работники стараются увеличить количество реализованной продукции, забывая о других не менее важных показателях трудовой деятельности.

Кроме того, с заработной платы работник платит подходный налог, который составляет 13%. Остальные налоги и взносы за работника уплачивает работодатель: в Пенсионный фонд - 22%; в Фонд социального страхования - 2,9%; в Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования - 5,1%.

На предприятии не предусмотрена система штрафных санкций, удержания из заработной платы работников производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Сотрудники получают заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка. Денежные средства, причитающиеся работникам, переводятся с расчетного счета организации в банке на индивидуальный лицевой счет работника.

Работники ООО «Уют» обеспечены нормальными условиями труда, которые позволяют им выполнять свои трудовые функции эффективно и безопасно. Нормирование применяется на предприятии не широко, в связи с небольшим количеством персонала и характером труда. В организации принята повременно-премиальная система оплаты труда, которая обладает рядом преимуществ, однако не учитывает современные требования торговли.

2.3 Анализ эффективности и производительности труда ООО «Уют»

Основным показателем, характеризующим эффективность труда торговых работников, является его производительность.

«Производительность труда - это количественное выражение эффективности трудовой деятельности, определяемой объемом произведенной продукции или выполненной работы за единицу рабочего времени» [46, с.5].

Финансовая суть данного показателя имеет ряд назначений: в первую очередь, она показывает конкретный уровень и результат эффективности полезной и ориентированной деятельности совокупного трудового ресурса организации в форме объема продажи товаров; во вторую очередь, представляет собой важный признак результативности использования трудовых затрат, связанных с достижением определенных итогов.

Повышение объемов реализованных товаров может быть достигнуто не только с помощью увеличения производительности труда, а также и интенсивности трудового процесса. «Интенсивность труда — это степень напряженности труда в процессе производства, измеряемая затратами физической и нервной энергии человека в единицу времени» [30, с. 51]. Интенсивность труда носит физиологический характер, а также отображает положение социально-трудовых отношений на предприятии.

Главное различие между интенсивностью труда и производительностью в том, что увеличение производительности труда ведет к меньшим тратам физической энергии на единицу реализованного товара, в то время как увеличение интенсивности труда не влияет на затраты энергии на единицу товара. Излишнее увеличение интенсивности работы фактически равнозначно по объему потраченной энергии удлинению рабочего дня.

Уровень напряженности труда в торговой организации определяется количеством одновременных функций работника, числом обслуживаемых покупателей за единицу времени.

Степень интенсивности труда находится в зависимости от нормирования, организации и используемой системы оплаты труда, природных и биологических условий, таких как климат, пол, состояние здоровья.

Для того чтобы охарактеризовать производительности труда, нам необходимо произвести подсчет определенных показателей. «Измеряется уровень производительности труда двумя показателями – выработкой и трудоемкостью» [29, с.77]. Выработка в торговой организации характеризует стоимость реализованных товаров одним работником в единицу времени.

Чаще всего, для расчета используют два метода – натуральный и стоимостной.

Натуральные показатели являются наиболее конкретным и точным выражением количества продукции, услуг и работ. Однако данный способ применяется в случае, когда возможно вести натуральный учет чаще всего при продаже товаров простого ассортимента, такого как хлеб, молоко, овощи или в деятельности не связанной с торговлей. Поэтому натуральный метод не подходит для расчета производительности труда в магазине и нами будет использован стоимостной метод.

Поскольку в данной организации не применяются нормы производительности труда, мы рассмотрим ее показатели в динамике за последние периоды.

Для расчета производительности труда составим таблицу исходных показателей (табл. 2.6).

Таблица 2.6 - Показатели для расчета производительности труда в ООО «Уют» за 2017-2015 гг.

Показатели	2017 г.	2016 г.	2015 г.
1. Выручка, тыс. руб.	1858	1918	2142
2. Количество реализованных товаров, шт.	4890	5480	6694
3. Численность рабочих, чел.	4	4	4
4. Эффективный фонд времени одного работника, дн.	183	184	183
5. Эффективный фонд времени одного работника, ч.	1281	1288	1281

Производительность труда в количестве проданных товаров в день на одного работника рассчитывается по формуле:

$$ПТ_{шт} = \frac{Q}{F_{эф} \cdot Ч_{ср}}, \quad (5)$$

где ПТ – производительность труда;

Q – количество реализованных товаров, шт.;

F_{эф} – эффективный фонд времени одного работника, дн.;

Ч_{ср} – среднесписочная численность работников, чел.

Таким образом, производительность труда за 2017 г. составила $ПТ_{шт} = 4890/183 \cdot 4 = 7$ шт./день, за 2016 г. – $ПТ_{шт} = 5480/184 \cdot 4 = 7$ шт./день, а за 2015 г. – $ПТ_{шт} = 6694/183 \cdot 4 = 9$ шт./день.

Среднедневная производительность труда:

$$ПТ_{дн} = \frac{T/o}{F_{эф} \cdot Ч_{ср}}, \quad (6)$$

где T/o – товарооборот организации в отчетном периоде, тыс. руб.;

F_{эф} – эффективный фонд времени одного работника, дн.

Среднедневная производительность труда за 2017 г. – $ПТ_{дн} = 1858/183 \cdot 4 = 2,5$ тыс.руб./дн., за 2016 г. – $ПТ_{дн} = 1918/184 \cdot 4 = 2,6$ тыс.руб./дн., за 2015 г. - $ПТ_{дн} = 2142/183 \cdot 4 = 2,9$ тыс.руб./дн.

Среднечасовая производительность труда:

$$ПТ_{час} = \frac{T/o}{F_{эф} \cdot Ч_{ср}}, \quad (7)$$

где F_{эф} – эффективный фонд времени одного работника, ч.

Среднечасовая производительность труда за 2017 г. – $Пт_{час} = 1858/1281 \cdot 4 = 0,36$ тыс.руб./ч., за 2016 г. – $Пт_{час} = 1918/1288 \cdot 4 = 0,37$ тыс.руб./ч., соответственно за 2015 г. - $Пт_{час} = 2142/1281 \cdot 4 = 0,41$ тыс.руб./ч.

Производительность труда на одного работника:

$$ПТ = \frac{T/o}{Ч_{ср}}, \quad (8)$$

Производительность труда на одного работника за 2017 г. – $ПТ = 1858/4 = 465$ тыс.руб., за 2016 г. – $ПТ = 1918/4 = 480$ тыс.руб., а за 2015 г.- $ПТ = 2142/4 = 536$ тыс.руб.

Стоимостной метод расчета производительности труда обладает рядом определенных минусов:

1. Не предусматривается отличие в трудоемкости реализации разных групп товаров. Продажа товаров на одну и ту же сумму может осуществляться при различных затратах труда.

2. В обстоятельствах инфляции производительность труда, подсчитанная по стоимостному методу, будет увеличиваться при условии уменьшения объемов реализации в натуральном измерении.

«Трудоемкость представляет собой затраты живого труда на производство единицы продукции» [37, с. 136].

Формула для расчета трудоемкости:

$$Тр = \frac{F_{эф} \cdot Ч_{ср}}{T/o}, \quad (9)$$

где $F_{эф}$ – эффективный фонд времени одного работника, ч.

Трудоемкость за 2017 г. – $Тр = 1281 \cdot 4 / 1858 = 2,8$ чел.час/тыс.руб., за 2016 г. – $Тр = 1288 \cdot 4 / 1918 = 2,7$ чел.час/тыс.руб., за 2015 г. – $Тр = 1281 \cdot 4 / 2142 = 2,4$ чел.час/тыс.руб.

Показатель трудоемкости работ - это показатель, обратный производительности труда. За анализируемый период показатель трудоемкости увеличился в отличие от производительности, которая

наоборот снизилась, данные результаты указывают на уменьшение объема продаж.

Факторы производительности труда - это причины, движущие силы, которые влияют на измерение количества затрат наемного труда при производстве единицы продукции, работ, услуг.

Из анализа производительности труда в ООО «Уют» было выявлено, что на изменение этого показателя оказали влияние следующие факторы:

- 1) повышение цен на реализуемые товары;
- 2) уменьшение физического объема товарооборота;
- 3) уровень организации труда, условия труда работников, состав кадров;
- 4) использование рабочего времени, его потери;
- 5) применяемая система оплаты труда, которая не мотивирует сотрудников.

Основной причиной снижения производительности труда в ООО «Уют» является потеря рабочего времени в связи с неправильной расстановкой кадрового состава.

Одним из распространенных методов изучения затрат рабочего времени является фотография. Основное назначение – выявить все потери рабочего времени в ООО «Уют», а также причины, их порождающие.

«Проведение фотографии рабочего дня обеспечивает возможность разработки мероприятий, направленных на ликвидацию непроизводительных затрат рабочего времени» [29, с.58].

Измерение затрат времени осуществлялись автором, с помощью обыкновенных часов с секундной стрелкой с точностью наблюдения до минуты. Данные измерений были внесены в специальный лист.

Последовательность выполнения фотографии:

1. Подготовка к наблюдению, ознакомление с условиями работы на рабочем месте; заполнение общих данных в наблюдательный лист; подбор приборов для измерения затрат рабочего времени.

2. Фотография рабочего времени, регистрация всех без исключения элементов затрат рабочего времени работников; заполнение наблюдательного листа.

3. Обработка полученных данных, определение продолжительности каждого элемента рабочего времени; суммирование затрат по каждому элементу; составление фактического баланса затрат рабочего времени на протяжении рабочего дня.

4. Использование полученных данных, разработка мероприятий по устранению потерь рабочего времени; составление оптимального баланса рабочего дня; разработка предложений по повышению производительности труда.

Автором был применен метод групповой фотографии, то есть наблюдение за работой группы работников - смены. Наблюдение происходило в будний день в течение работы магазина с 10:00 до 19:00 за продавцом и кассиром торгового зала.

Результаты сгруппированы и занесены в таблицу для анализа (табл. 2.7). «Он позволяет установить, все ли затраты рабочего времени необходимы и рациональны при существующей организации труда, каковы потери рабочего времени и какие мероприятия необходимо осуществить в целях дальнейшего повышения производительности труда» [16, с.168].

Таблица 2.7 - Карта рабочего времени в ООО «Уют»

Элемент затрат рабочего времени	Результат наблюдений		Норма затрат, мин	«Лишние» затраты	
	Продолжительность затрат, мин	Удельный вес в общем времени наблюдения, %		в мин	в % по времени наблюдения
Подготовительно-заключительные операции	30	6%	30	0	0
Оперативное время	270	50%	360	0	0
Обслуживание рабочего места	60	11%	60	0	0
Отдых и личные надобности	60	11%	60	0	0
Нарушения трудовой дисциплины	0	0	0	0	0
Нарушения нормального хода торгового процесса	120	22%	0	90	17%

Продолжение таблицы 2.7

Элемент затрат рабочего времени	Результат наблюдений		Норма затрат, мин	«Лишние» затраты	
	Продолжительность затрат, мин	Удельный вес в общем времени наблюдения, %		в мин	в % по времени наблюдения
Уважительные причины по разрешению администрации директора	0	0	0	0	0
Итого	540	100%	540	90	17%

На основании анализа затрат рабочего времени методом фотографии было выявлено, что потери происходят из-за нарушения нормального хода торгового процесса, а именно, отсутствия покупательского потока, что показало наблюдение за ним, из-за чего снижается оперативное время смены.

Наблюдение за характеристикой покупательского потока в среднем количестве человек по часам в течение недели выявило, что в отдельные часы и дни недели у продавцов и кассиров торгового зала имеются значительные потери рабочего времени (рисунок 2.2).

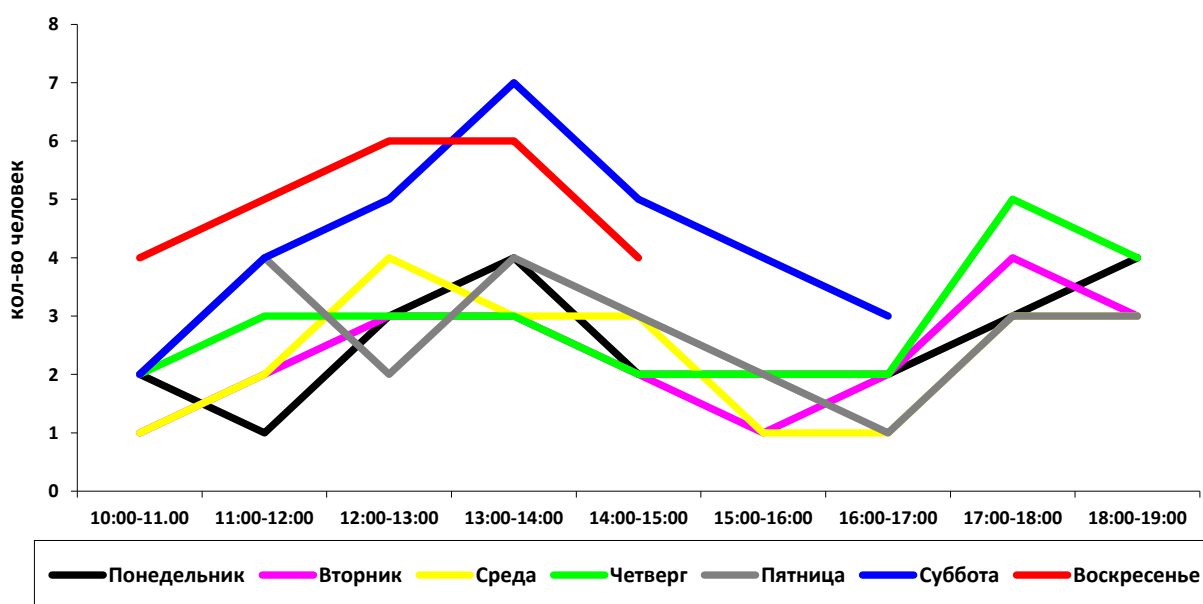


Рисунок 2.2 - Покупательский поток в ООО «Уют»

Диаграмма показывает, что основной покупательский поток приходится на выходные дни - субботу и воскресенье, а также на временные промежутки с 12:00 до 14:00 и с 17:00 до 19:00 в будние дни. В данные

периоды происходит самая интенсивная работа с покупателями продавца и кассира торгового зала.

Таким образом, анализ основного показателя эффективности труда – производительности, показал его постепенное уменьшение с каждым новым годом, что является негативной тенденцией для предприятия, так как объем выручки, количества реализованных товаров уменьшаются, и снижение производительности напрямую влияет на эти важнейшие показатели.

Несмотря на то, что труд в ООО «Уют» организован в соответствии с действующим законодательством и требованиями безопасности, работники оснащены всем необходимым оборудованием, колебания покупательского потока, приводящие к потерям времени, снижению производительности требуют иной организации трудового дня работников и совершенствования системы оплаты, мотивирующей сотрудников и приносящей выгоду предприятию.

В третьей главе данной магистерской работы будут даны рекомендации и предложены мероприятия по совершенствованию методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют», которые были разработаны на основании вышеприведенного анализа.

3. Рекомендации и мероприятия по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»

3.1 Рекомендаций по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»

На основании проведенного анализа используемых методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют», для предприятия разработаны рекомендации, позволяющие усовершенствовать данный процесс.

Так, применение современных методов системы организации труда не может обойтись без использования возможностей технического прогресса, то есть без внедрения следующих обязательных элементов:

- новой техники;
- прогрессивных технологий;
- использования автоматизированных систем управления;
- освоением новых видов товаров.

Развитие технического прогресса в торговле предполагает рациональную систему организации труда, надлежащего учета персонала и заработной платы, освоение новейших техник управления, правильное формирование рабочего процесса в магазине.

На сегодняшний день на рынке информационных технологий существует множество программ, позволяющих автоматизировать кадровый учет на любом предприятии: «1С Кадры», «Кадры Плюс», «Контур.Персонал». Они дают возможность вести учет приема, переводов, увольнений, поощрений, начислений. Фиксирует посещаемость работников, командировки, отпуска. С их помощью появляется возможность осуществлять документирование процедуры работы с кадрами, оформления распорядительных документов, составления отчетов. Гибкая структура базы данных позволяет делать новые таблицы, отчеты, графики, добавлять поля,

задавать списки, работать с несколькими файлами баз данных, формировать новые базы данных и так далее.

Внедрение подобной программы позволит значительно сэкономить время и рационализировать учет в ООО «Уют». Так как рассматриваемое предприятие обладает малым штатом сотрудников, рекомендуется использование бесплатных онлайн-версий подобных программ, не требующих дополнительных материальных вложений и обладающих упрощенным набором функций по сравнению с платными полными версиями.

Технический прогресс в торговле дает возможность усовершенствовать сервис на предприятии и увеличить производительность труда при одновременном уменьшении потерь обращения и усовершенствования условий труда сотрудников торговой сферы.

При этом эффективность использования трудовых ресурсов может быть обусловлена улучшением условий труда. Компании рекомендован анализ организации и состояния психофизиологических и общественных составляющих организации работы с целью выявления слабых сторон, демотивирующих персонал ООО «Уют» и снижающих производительность.

Психофизиологический результат выражается в увеличении трудоспособности людей, сохранении их положительного самочувствия. Следует подвергнуть оценке такие элементы как:

- физиологическая и интеллектуальная работа на протяжении трудового дня;
- установление уровня монотонности работы и темпа деятельности;
- санитарно-гигиенические требования работы.

Большой интерес обязаны вызывать профилактика утомления и увеличение трудоспособности, автоматизации технологического процесса, а совокупность профессиональных функций обязана являться наилучшей к соотношению физиологических и моральных нагрузок и никак не обязана порождать негативных результатов.

Социальный эффект выражается в повышении удовлетворенности трудом. При установлении общественного результата направляется интерес на:

- насыщенность содержанием деятельности;
- присутствие физиологических и интеллектуальных компонентов в исполняемом труде;
- вероятность креативного подхода к исполняемому труду.

Общественная результативность распределения трудовых задач выражается в способности свершения положительных, а кроме того в уходе от негативных, опираясь на общественное мнение, перемен в компании.

К части положительных перемен причисляют:

- снабжение средствами существования (подходящие требования работы, достойная заработная оплата, требуемые общественные услуги и прочее);
- формирование обстоятельств с целью осуществления и формирования личных возможностей сотрудников;
- достижение ступеней независимости и самодостаточности (в принятии заключений, установлении технологии исполнения задач, определения графика и насыщенности деятельности, креативном участии);
- формирование подходящего общественно-эмоционального климата (потенциал для коммуникации, осведомленность, условная уравновешенность взаимоотношений с начальством и сотрудниками); уменьшения текучести сотрудников.

К числу предотвращенных отрицательных изменений относят:

- ущерб здоровью (профессиональные травмы, несчастные эпизоды);
- вред, причиняемой персоне (умственные и физиологические перегрузки, либо наоборот, напряженные условия).

В области охраны труда предприятию рекомендуется проводить:

- обучение техминимуму основных рабочих (продавцы, кассиры);

- санитарная, общегигиеническая подготовка;
- обсуждение вопросов сохранения трудовых взаимоотношений с сотрудниками для управляющих;
- своевременную оценку трудовых зон, например, каждое пятилетие;
- распространение информации о необходимости сохранения безвредной обстановки работы;
- разнообразные состязания в области охраны труда.

Использование современных методов будет невозможно без определенной подготовки, переподготовки и повышения профессионализма работников ООО «Уют». «Большую роль в совершенствовании системы организации труда и повышении его производительности на предприятии является повышение увеличения качества рабочей силы, которое может быть достигнуто за счет следующих рекомендаций:

- 1) обучение новых рабочих;
- 2) повышение квалификации на производственно-технических курсах;
- 3) обучение рабочих вторым и совмещаемым профессиям;
- 4) обучение на курсах бригад передовым методам труда» [47, с.52].

Предприятию рекомендуется ввести новые формы материального стимулирования, такие как награждение ценными подарками лучших работников за достижения определенных показателей и достойный уровень оплаты труда.

К огорчению, практическая деятельность демонстрирует то, что большое количество заработной платы никак не обеспечивает значительную производительность работы. Сведения публицистики подтверждают эти выводы. По утверждению Л.А. Елецкой, руководителя организации: «Даже если продавцы получают хорошую зарплату – они все равно ленятся. Поэтому необходим контроль и ещё раз контроль над всем процессом. Руководитель должен появляться ежедневно и терпеливо воспитывать коллектив» [34, с. 58].

Для рациональной и научно-обоснованной организации труда необходимо укрепление трудовой и производственной дисциплины. Необходимо установить строгое соблюдение утвержденного графика смены, закрепленного за работником круга обязанностей, распоряжений и указаний директора предприятия ООО «Уют».

Важным является налаживание процесса соблюдения требований охраны труда и техники безопасности. А также следование планам-графикам и технологиям обслуживания покупателей.

В области совершенствования организации труда рекомендуется объединить труд работников внутри смены, осуществить кооперацию труда, которая должна придти на смену разделению. Распределение трудовых функций соседствует в связи с их объединением.

Объединение трудовых функций считается результатом их распределения. Отделение единичных обязанностей порождает потребность соединения профессиональной работы сотрудников с целью результативного применения их общих стараний, нацеленных на продажу продуктов. Необходимо выделить то, что в торговой деятельности огромную часть занимает объединение труда.

Конкретными формами кооперации труда являются:

- объединение между отдельными стадиями торгово-технологического хода (к примеру, среди подготовки продуктов к реализации и сервисом потребителей);
- объединение изнутри единичных стадий торгово-технологического хода (среди отдельных стадий торговой точки);
- объединение труда между участками.

Объединение осуществляется путем привлечения работников каких-либо участков к выполнению деятельности на другие участки.

Составляющим обстоятельством объединения считается необходимая высокопрофессиональная степень компетенций сотрудников, притягиваемых к иным обязанностям. С другой стороны, применение объединения трудовых

функций ведет к увеличению высококлассной степени компетенции сотрудников и получению ими добавочных познаний и умений.

Объединение трудовых функций изнутри компании может быть реализовано с помощью организации сотрудников в команды и применения совмещения профессий. Модель распределения трудовых функций по командам в торговой деятельности у большинства авторов считается традиционной и предпочтительной. В период СССР она являлась обширно применяемой, в частности это связано с формированием самостоятельного обслуживания.

Главной конфигурацией объединения трудовых функций в торговых точках считается совмещение профессий (должностей), обязанностей и работ.

Совмещение профессий, обязанностей и работ рационально применять в ходе неоднородной напряженности сотрудников обязанностями по собственной главной работе на протяжении трудовой смены, а кроме того в ходе исполнения ими однообразных функций.

«Совмещение профессий и должностей, функций и специальностей – это выполнение работником наряду со своими основными обязанностями обязанностей по другой профессии, специальности или должности», - по мнению Ермишиной Е.Б. [30, с. 52]. Главное различие совмещения специальностей от совместительства состоит в выполнении сотрудником обязанностей по совмещаемой работе в границах того же здания и в рамках протяженности трудовой смены.

Во временных интервалах, появляющихся в ходе оптимального распределения функций по главной профессиональной деятельности сотрудник обладает правом осуществлять обязанности по иной совмещенной профессиональной деятельности. Сочетание специальностей считается результативным способом в полном объеме применять рабочее время и увеличить производительность трудовых функций сотрудников торговых точек, гарантирует возможность заменять друг друга, увеличивает

мобильность в применении кадрового состава, формирует у сотрудников обобщенность и сплоченность, дает возможность исполнить объем работ с более маленьким количеством человек.

Достоинствами совмещения разной профессиональной деятельности считаются:

- увеличение производительного уровня кадрового состава,
- получение им новейших добавочных познаний и умений,
- увеличение мастерства,
- предотвращение размеренности в труде.

Характерные черты работы в торговом бизнесе (неоднородность спроса покупателей, маленькие масштабы компаний и тому подобное), системы работы многих компаний торгового бизнеса дают возможность реализовывать обширное соединение специальностей.

Сочетание специальностей способно являться абсолютным либо неполным.

Абсолютное сочетание состоит в том, что на сотрудника конкретной специальности перекладываются все рабочие обязанности сотрудника иной специальности.

Неполное сочетание специальностей состоит в том, что определенный сотрудник осуществляет лишь долю рабочих обязанностей сотрудника иной должности.

При абсолютном, равно как и при неполном совмещении специальностей в компании совершается снижение итогового количества сотрудников совмещенных профессий.

Позитивные последствия рекомендаций позволят повысить степень удовлетворенности персоналом собственной трудовой деятельностью, увеличить уровень безопасности труда, а также материальную и социальную заинтересованность сотрудников в повышении производительности труда.

3.2 Мероприятия по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»

Увеличение производительности трудовых показателей на предприятии может быть достигнут за счет внедрения следующих организационно-технических мероприятий по повышению качества рабочей силы:

- 1) сокращение потерь рабочего времени путем введения графика совмещения профессий;
- 2) совершенствование метода оплаты труда путем введения бестарифной системы.

На базе исследования количества покупателей в магазине и сведений фотографии трудовой смены замечено, что в определенные часы и дни недели у продавцов и кассиров торгового зала в ООО «Уют» наблюдается существенная утечка трудовых часов. В целях сокращения утери трудовых часов может быть разработан и внедрен график совмещения профессий. В часы с минимальными покупательскими потоками кассиры торгового зала могут выполнять функции продавцов.

Анализ показал, что основной покупательский поток приходится на выходные дни - субботу и воскресенье. В данные периоды происходит самая интенсивная работа с покупателями продавца и кассира торгового зала.

С целью приведения в порядок функции по оптимальному распределению совмещения специальностей в компании утверждается график исполнения работ по совмещению.

Структура подготовки графика:

1. В торговой точке согласно времени дня обуславливается число сотрудников, какие имеют возможность отвлечься с целью исполнения деятельности согласно совмещению специальностей.

В ходе данного этапа должны учитываться:

- наличие запасов трудового интервала в рабочей смене работников:

необходимо соблюсти разумные пропорции между отдыхом и трудом, ориентироваться на физические возможности сотрудника, исключить возможные перегрузки или потенциально травмоопасные ситуации;

- разные периоды данных трудовых функций с главными, так как совмещение должностей не должно негативно влиять на выполнение основных функций сотрудника в результате повышенной занятости;

- научно-техническая схожесть ключевых и соединяемых навыков, что представляет собой возможность одним и тем же сотрудником выполнять различные профессиональные задачи путем их однородности и схожего технического обеспечения;

- неотдаленное расстояние между рабочими местами позволит обеспечить мобильность сотрудника, качество и скорость выполнения работы;

- соблюдение наличия необходимой культурной и технической степени сотрудников и вероятность ее увеличения, что обозначает наличие необходимой квалификации и технической грамотности у работника для совмещения разных профессий.

2. Оформляется консолидированная табличка совмещения специальностей в торговой точке.

3. На базе данных сведений оформляется и ратифицируется начальником торговой точки план выполнения трудовых функций согласно совмещению.

Для ООО «Уют» на основании анализа приведенного во второй главе данного исследования предлагается к внедрению и утверждению следующий график совмещения профессий (табл.3.1).

Таблица 3.1 - График совмещения профессий

№	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс	Профессия:
1	Решетникова Т.Н., продавец								продавец 
2	Рябова Л.А., продавец-кассир								продавец-кассир 
3	Прохорова В.Л., продавец-кассир								

Рекомендуется предусмотреть максимально возможное привлечение директора к обязанностям работы с клиентами. Ему может ввестись период деятельности за стойкой продаж.

С целью оформления совмещения профессий в кадровом и бухгалтерском учете в ООО «Уют» необходимо исполнить определенные действия:

1. Предложить работнику совмещение профессий;
2. Оформить дополнительное соглашение к трудовому договору, в случае если сотрудник уже трудиться на данном предприятии. При совмещении профессий новый трудовой договор с работником не заключается, в отличие от договора на внутреннее совместительство, а подписывается дополнительное соглашение к уже существующему трудовому договору.

В соглашении важно отразить такие пункты, как:

- обозначение того, что дополнительная деятельность поручается сотруднику по его письменному согласию;
- указание на профессию, по которой сотрудник будет осуществлять поручаемую ему дополнительную работу путем совмещения профессий;

- содержание дополнительной работы и ее объем (для информативности существует возможность дать ссылку на должностную инструкцию);
- уточнение того, что сотрудник будет исполнять работу в течение рабочей смены установленной длительности без освобождения от основной работы, предусмотренной трудовым договором;
- срок, на протяжении которого сотрудник будет исполнять дополнительную работу;
- «размер доплаты за совмещение, определенный с учетом содержания и размера дополнительной работы (минимальные или максимальные размеры такой доплаты действующее законодательство не устанавливает)» [15].

Таким образом, в случае если сотрудник исполняет все функции и обязанности по совмещаемой должности, он может претендовать на получение полного оклада по порученной ему должности. Также наоборот, руководитель и работник могут прийти к соглашению о безвозмездном исполнении совмещаемых обязанностей сотрудником.

«Стоит отметить, что доплата полагается в случае, если совмещение не является составляющей трудовой функции сотрудника в соответствии с трудовым договором и если на период временного замещения он не освобождается от своей основной работы» [15].

Сумма доплаты может являться:

- фиксированной, то есть иметь определенный в соглашении размер.
- начисляемой в процентном соотношении к сумме оклада или заработной плате по основной должности.

В ООО «Уют» предлагается возложить обязанности продавца по обслуживанию, консультированию клиентов, раскладке товара на кассира в будние дни.

Доплата за совмещение профессий будет начисляться в процентном соотношении к окладу сотрудника и будет составлять 25% от тарифной ставки.

Тарифная ставка работника в ООО «Уют» – 12 000 руб. Таким образом, заработная плата сотрудника, который будет совмещать должности продавца и кассира в месяц составит:

$$12\,000 \cdot 25\% = 15\,000 \text{ руб.} \quad (10)$$

Бухгалтеру ООО «Уют» доплаты за совмещение профессий необходимо выплачивать совместно с основной заработной платой, в единые сроки и по установленному в организации графику.

3. Издать приказ о совмещении профессий и ознакомить с ним сотрудника под подпись. Именно руководствуясь подписанным приказом директора, за совмещение профессий к основной заработной плате сотрудника начисляют доплату. Так, приказ об утверждении совмещения, в котором показано, какие профессии сотрудник совмещает, и какой размер доплаты согласован, и будет являться основанием для начисления работнику заработной платы бухгалтером.

В таблице учета рабочего времени при совмещении профессий отдельный учет рабочего времени вести не требуется.

В данной ситуации отражаются лишь часы работы сотрудника по основной должности. Это обусловлено тем, что исполнять основные и свои дополнительные трудовые обязанности работник будет в пределах утвержденной продолжительности рабочей смены.

В рассматриваемом предприятии ООО «Уют», в случае, когда кассир будет выполнять на протяжении своего рабочего дня обязанности продавца, в таблице будет показано рабочее время сотрудника только как кассира, так как кассир выполняет обязанности продавца и кассира в течение своей рабочей смены, то есть совмещает должности.

В штатном расписании ООО «Уют» должна быть предусмотрена 1 штатная единица кассира и 0,25 штатных единицы продавца (то есть обе профессии, обязанности по которым будет исполнять работник). 0,25

штатных единиц продавца в данном случае будут формировать тот фонд оплаты труда, из которого сотруднику на основании приказа об установлении совмещения должностей будет производиться доплата за совмещение профессий.

Таким образом, вести отдельный учет рабочего времени не требуется.

Следующим направлением мероприятий должны стать изменения, касающиеся совершенствования системы оплаты труда.

В ООО «Уют» должны предполагаться доплаты за объединение профессиональной деятельности, которое влечет расширение зон обслуживания и увеличение объемов выполняемых работ, сотрудникам, относящимся к той же или разным категориям персонала.

На предприятии действует тарифная система оплаты труда, которая обладает рядом недостатков, описанных выше.

Поэтому на основе проведенного анализа предлагаются способы совершенствования оплаты труда, учитывающие преимущества современной бестарифной системы.

«Бестарифная система оплаты труда – это продолжение совершенствования организации и стимулирования труда в условиях рыночной деятельности предприятий» [29, с. 58].

Гибкая, бестарифная система подразумевают уход от классических концепций, основанных на учете времени или оплаты согласно показателю трудности и смену их оплатой работы, состоящей из базисной, гибкой ставки и добавочных выплат за определенные, установленные руководством показатели, которые смогут давать стимулирующий эффект.

Важным моментом в совершенствовании оплаты труда является определение корректности утверждения работникам номинальной заработной платы либо ставки, которая не является постоянной, а может быть изменена при следующих факторах, таких как ситуация на рынке труда в регионе, характер, цели и задачи торговли, кадровая политика руководства.

Ставка обязана быть утверждена исходя из ценности сотрудника на целевом рынке труда в определенной области. По собственной сути она является выплатой за профессионализм, познания, навыки, индивидуальные свойства и возможности работника, а не просто за закрепленный пост. Ее размер обязан быть таким, чтобы заинтересовать профессионала с нужными навыками и требованиями.

Необходимым является определение доли участия сотрудника в получении определенных итогов торговой деятельности. С этой целью ставку следует поделить на следующие составляющие:

- выплата стоимости потраченных трудовых усилий — повременный вклад;
- выплата за трудовые итоги — переменный сдельный вклад.

Руководители каждого предприятия самостоятельно выбирают за достижения каких показателей будет выплачиваться переменная часть оклада, данные показатели должны быть понятны для сотрудников, четко сформулированы и должны иметь ясную систему измерения.

Для предприятия ООО «Уют» могут быть внедрены показатели, указанные в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Показатели для определения суммы заработной платы

Цель	Показатель	Система измерения
Обеспечить отсутствие недостачи при проведении промежуточной и итоговой инвентаризации	Итоги инвентаризации	Фактические подсчеты
Обеспечить план продаж ежемесячно	План продаж	Фактическая сумма продаж
Отсутствие ошибок в расчетах с покупателями	Соответствие данных системы учета с фактическими показателями	Денежные средства на расчетном счете предприятия

Исходя из этих данных вытекает потребность в детализации того, к каким итогам причислять переменный сдельный вклад конкретного сотрудника: к выполнению индивидуальных итогов либо к единым итогам целой компании в торговой сфере.

ООО «Уют» рекомендуется причислять достижение данных показателей к коллективным итогам.

Переменный оклад заменит премию, которую сотрудники получали до внедрения мероприятия.

Вопреки эластичности концепции, важно для конкретного работника установить величину минимальной заработной платы, которая будет выплачена ему независимо от любых обстоятельств.

Минимальная величина зарплаты связана с уровнем важности сотрудника, его значением для компании и обязана быть достаточной, чтобы профессионалы не были вынуждены осуществлять поиск вакансий на иных предприятиях.

Минимальной заработной платой для сотрудников ООО «Уют» будет являться оклад в размере 15 000 рублей.

Огромную значимость в ходе усовершенствования оплаты труда берет соответствие совокупности характеристик, переменных заработной платы и функциональных обязательств, трудовых итогов работника, на которые он обязан воздействовать и быть ответственным.

Выплата за осуществление индивидуальных трудовых итогов считается результативной составляющей процесса выработки стимула. Она базируется на непосредственном итоге труда, в ходе выполнения которого сотрудник обретает вспомогательный доход за перевыполнение плановых характеристик.

Коллективные элементы стимулирования результативности нацелены на интересы и необходимости компании. Аналогичные элементы приносят результат, когда коллектив действует едино, исполняя взаимозависимые задачи, и выделить индивидуальное вложение работника достаточно трудно.

В современных условиях на предприятиях торговли вклад сотрудников следует оценивать не только за размер выручки от проданной продукции, как

общепринято в классических конфигурациях, а также за следующие существенные аспекты:

- 1) способность сберечь стабильных потребителей;
- 2) параллельно с классическим торговым процессом — изучение новейших областей продажи продукции, общение с вновь появившимися покупателями;
- 3) сбыт приоритетной на обозначенное время продукции;
- 4) уменьшение дебиторской задолженности.

Выплата лишь за размер выручки от сбыта, включает определенную опасность для директора предприятия, так как пытаясь получить большой капитал работник по продажам может упустить некоторые важнейшие нюансы торговой деятельности, которые были рассмотрены выше.

Используя эластичные концепции, составление плана выполняется не только по конкретным аспектам, но и с ранжированием согласно главенству, первоочередности, роли к объему труда.

Изложенные направления позволят улучшить систему оплаты труда, а их использование в практической деятельности обеспечит повышение производительности, следствием чего является создание необходимых условий для достижения цели деятельности предприятия. Данные выводы подтверждает статистика.

«Российские аналитики отмечают, что при внедрении гибких систем прибыльность повышается на 5–50%, доходы сотрудников возрастают на 3–30%» [63].

3.3 Оценка предложенных мероприятий по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют»

Деятельность каждого предприятия может быть подвергнута оцениванию, в результате которого руководство организации может

определить, с какими итогами закрыт период трудовой деятельности, в какой степени эффективно организован трудовой процесс, выявить имеющиеся незадействованные ресурсы, в первую очередь, в вопросах увеличения производительности труда.

Экономическая оценка считается главным показателем результативности компании, определяющим степень организации труда, но в случае, когда фирма планирует собственную работу на длительное время, помимо экономических итогов обязаны быть оценены организация и состояние психофизиологических и социальных компонентов организации работы.

Предложенные мероприятия для ООО «Уют» способны привести экономические, психофизиологические и социальные результаты. Вычисление и исследование движения данных показателей помогут дать оценку результативности работы предприятия и обнаружить участки, которые считаются его несильными сторонами, устремив силы на разрешение его первостепенных трудностей.

Психофизиологические и социальные результаты от предложенных мероприятий не могут быть подвергнуты точной оценке, так как выражены в качественных характеристиках. Их эффект возможно оценить путем сбора информации об удовлетворенности трудом среди персонала способом анкетирования, также возможно провести анализ таких показателей как мотивация, текучесть кадров и тому подобное.

Финансового результата возможно добиться путем совершенствования организации трудовой деятельности, которая нацелена на уменьшение затрат труда, экономию материальных и финансовых ресурсов, итогом которого должно быть уменьшение издержек деятельности и увеличении прибыли и производительности труда.

Финансовый результат поддается расчетам и планируется на этапе проектирования либо разработки мероприятий по совершенствованию

организации труда. Подсчеты результативности после внедрения мероприятий демонстрируют реальный экономический эффект.

В работе компаний сферы торговли в целях определения финансовой производительности мероприятий по организованной трудовой деятельности зачастую используется временная концепция определения финансовой результативности от исполнения процедур по совершенствованию в компаниях торговой отрасли. Финансовая результативность мероприятий, в согласовании с показанной технологией, обуславливается размером уменьшения расходов, что приводит к уменьшению потерь обращения.

Целями расчета финансовой результативности считаются установление увеличения производительности работы и годового финансового результата, установление воздействия событий на финансовые характеристики компании и учета его при исследовании проектов на идущую перспективу, формирование премии за введение событий.

Метод расчета финансовой результативности подразумевает сначала, вычисление финансовой отдачи в отдельности по всякому подразделению, а далее посредством суммирования финансовой результативности, приобретенной в любом структурном подразделении. В ООО «Уют» устанавливают финансовую продуктивность по предприятию целостно.

Так как исследуемая организация ООО «Уют» является микропредприятием, целесообразно подвергнуть расчету финансовую продуктивность от предлагаемых мероприятий по совершенствованию организации, нормирования и оплаты труда по предприятию целостно.

Вычисления выполняют в случае, когда добивается безусловное снижение количества сотрудников согласно сопоставлению с этапом до внедрения событий.

Применяется целостность характеристик содержащая:

- единые характеристики (ежегодный финансовый результат, рост производительности работы);

– индивидуальные характеристики (совершенное и условное сбережение (освобождение) количества сотрудников, рост размера денежных отношений, сбережение по единичным статьям потерь обращения, сокращение трудозатратности работы, период окупаемости разовых расходов).

Финансовым результатом является разность между трудовыми, материальными и финансовыми затратами до внедрения и после внедрения предложенных действий по улучшению организации труда либо сопоставление реальных издержек с установленными нормами.

Показатели деятельности предприятия до и после внедрения мероприятия позволят проанализировать внедренные мероприятия с точки зрения их затрат. Для этого составим таблицу исходных данных, куда включены: численность рабочих, годовой объем реализации, фонд заработной платы, затраты на внедрение мероприятия и так далее (табл. 3.3).

Таблица 3.3 - Исходные данные для расчета показателей экономической эффективности мероприятий

№ п/п	Показатель	Единица измерения	До внедрения мероприятия	После внедрения мероприятия	Источник информации
1	Товарооборот	тыс. руб.	1858	1951	Данные предприятия
2	Численность оперативных работников (кассиров и продавцов)	чел.	4	3	Данные предприятия
3	Фонд оплаты труда	руб.	720 000	720 000	Данные предприятия
4	Средняя заработная плата одного работника	руб.	144 000	180 000	Данные предприятия
5	Отчисления на социальные нужды	руб.	43 200	54 000	Государственный норматив
6	Затраты на внедрение мероприятия	тыс. руб.	-	-	Расчет

В связи с увеличением производительности труда планируется увеличение товарооборота. Зададим плановое увеличение товарооборота на 5%.

Финансовый результат оценивают по итоговым окончательным результатам работы, которые характеризуются конкретными показателями. Рассчитаем показатели экономической эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию методов организации, нормирования и оплаты труда для ООО «Уют» на основе исходных данных.

Внедряемые в ООО «Уют» мероприятия по организации труда, по которым осуществляется оценивание финансовой результативности, несут главную задачу, которой является увеличение производительности труда.

Прирост производительности труда одного работника в результате увеличения размера работ в % рассчитывается по формуле:

$$\Delta\Pi^T = \frac{T_1 - T_0}{T_0} \cdot 100\%, \quad (11)$$

где T_0 - размер работ на одного сотрудника до внедрения события, тыс. руб.,

T_1 – размер работ на одного сотрудника после внедрения события, тыс. руб.

$$\Delta\Pi^T = (1951/3 - 1858/4)/(1858/4) \cdot 100\% = 28,5\%.$$

Расчет показывает, что после внедрения мероприятия организация получит прирост производительности труда, показателя напрямую влияющего на эффективность деятельности.

Рост производительности работы вследствие экономии количества сотрудников рассчитывается по формуле:

$$\Delta\Pi^ч = \frac{\text{Эч}^{\text{абс}} \cdot 100}{\text{Ч}_{\text{ср}} - \text{Эч}}, \quad (12)$$

где $\text{Эч}^{\text{абс}}$ – абсолютная экономия (высвобождение) количества сотрудников после внедрения события, человек;

$\text{Ч}_{\text{ср}}$ – расчетное количество сотрудников структурного подразделения, подсчитанное на объем работ запланируемого промежутка времени по производительности труда базисного промежутка времени (до внедрения события), чел.

$$\Delta \text{П}^{\text{ч}} = 1 \cdot 100 / 4 - 3 = 100\%.$$

Мы наблюдаем, что рост производительности будет достигнут лишь за счет уменьшения количества сотрудников.

Абсолютная экономия (высвобождение) численности считается как разность между количеством сотрудников до и после внедрения события:

$$\text{Эч}^{\text{абс}} = \text{Ч}_0 - \text{Ч}_1, \quad (13)$$

где Ч_0 – количество сотрудников до внедрения события, чел.;

Ч_1 – количество сотрудников после внедрения события, чел.

$$\text{Эч}^{\text{абс}} = 4 - 3 = 1 \text{ чел.}$$

Рост объема работ в результате внедрения события исчисляется по формуле в %:

$$P = \frac{T_1 - T_0}{T_0} \cdot 100, \quad (14)$$

где T_0 – объем работ на одного сотрудника до внедрения события, тыс. руб.,

T_1 – объем работ на одного сотрудника после внедрения события, тыс. руб.

$$P = ((1951 + 1858) / 1858) / 100 \cdot 100 = 2,05\%.$$

Исходя из того, что количество сотрудников уменьшится, объем работ на одного работающего возрастет.

Формула экономии материальных ресурсов на выплаты работникам:

$$\text{Эзп} = 144\,000 \cdot 4 - 180\,000 \cdot 3 = 36\,000 \text{ руб.} \quad (15)$$

Экономия отчислений на социальное страхование:

$$\text{Эс} = 36\,000 \cdot \frac{30}{100} = 10\,800 \text{ руб.} \quad (16)$$

Общее снижение издержек обращения издержек обращения от внедрения события возможно подсчитать следующим образом:

$$\text{Эи} = \text{Эзп} + \text{Эс} + \dots + \text{Эо}, \quad (17)$$

где Эзп – экономия средств на выплаты работникам, руб.;

Эс – экономия денежных ресурсов на вычеты по социальному страхованию, руб.;

Эо – экономия по иным компонентам расходов (например, на униформу и тому подобное), руб.

$$\text{Эи} = 36\,000 + 10\,800 = 46\,800 \text{ руб.}$$

За счет уменьшения количества сотрудников мы сможем наблюдать общее снижение издержек, что положительно повлияет на финансовые итоги работы ООО «Уют».

Годовой экономический эффект рассчитывается по следующей формуле представленной ниже:

$$\text{Эгод} = \text{Эи} - \text{Ен} \cdot \text{Зед}, \quad (18)$$

где Эи – сумма экономии расходов от введения события, руб.;

E_n – нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности (величина обратная сроку окупаемости);

$Z_{ед}$ – единовременные затраты, связанные с разработкой и внедрением события, руб.

$$Э_{год} = 46\,800 - 0,15 \cdot 0 = 46\,800 \text{ руб.}$$

Срок окупаемости единовременных затрат рассчитывается, лет:

$$T_{ед} = \frac{Z_{ед}}{Э_n}, \quad (19)$$

где $Э_n$ – сумма экономии расходов от введения события, руб.;

$Z_{ед}$ – единовременные затраты, связанные с разработкой и внедрением события, руб.

$$T_{ед} = 0/46\,800 = 0 \text{ лет.}$$

Внедрение данного мероприятия не потребует финансовых затрат, однако, для его проведения необходимыми будут затраты умственного и физического труда работника, назначенного ответственным за его внедрение и совершенствование.

Исходя из вышеприведенных расчетов, можно сделать вывод, что осуществление предложенных действий может привести к увеличению производительности труда конкретного сотрудника на 28,5%, абсолютному высвобождению количества на одного сотрудника.

Целесообразность предложенных мероприятий по совершенствованию методов организации, нормирования и оплаты труда для ООО «Уют» также подтверждается тем, что годовой экономический эффект от их проведения составит 46 800 рублей и затраты на их реализацию не требуют материальных затрат и вложений, соответственно у данного мероприятия не будет срока окупаемости.

Заключение

Содержание магистерской диссертации выражается в следующих трех логически взаимосвязанных группах теоретических, методических и практических проблем.

Первая группа проблем, связана с исследованием теоретических основ современных методов организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях торговли, в частности с представлением методов организации труда в условиях рынка, подходов к нормированию труда на современном предприятии торговли и раскрытием понятия оплаты труда.

В условиях высокой конкуренции, которая наблюдается на сегодняшний день на рынке, нестабильного экономического и политического положения страны, важную роль играет выбор предприятиями наиболее эффективной организации, нормирования и формы оплаты труда.

На современном предприятии любой сферы деятельности организация совершенствования данного процесса является немаловажным пунктом, обладая влиянием на весь ход деятельности в общем. На предприятиях хорошо наблюдается зависимость оплаты труда от конечных итогов работы коллектива и конкретного сотрудника, ее стимулирующая роль в повышении производительности труда, а значит и результативности работы всего предприятия.

В магистерской диссертации выявлено, что сущность организации труда характеризуется авторами по-разному, однако, в целом ее можно представить как систему, с помощью которой выстраивается эффективная трудовая деятельность на предприятии.

Данная система организации труда обязана быть основана на научных принципах. Так как их соблюдение способно предоставить наилучшие условия труда, наиболее результативное использование рабочего времени работников, высокий уровень обслуживания и уменьшить затраты времени потребителей.

В работе отмечена такая форма организации труда как совмещение профессий. Совмещение профессий считается результативным способом более цельного применения рабочего времени, а также увеличения эффективности работы сотрудников. Этот способ помогает добиться заменимости кадров друг другом, увеличивает мобильность в применении работников и обладает рядом других преимуществ.

В ходе решения теоретических проблем было выявлено, что процесс нормирования является важным в организации труда на предприятии, состоит из ряда этапов и делится на направления. Одним из которых является норма времени как мера продолжительности участия работника в трудовой деятельности.

Распространенным методом исследования затрат рабочего времени является фотография, который позволяет выявить интервалы потери рабочего времени, которое влияет на снижение производительности труда.

В работе выявлено, что организация оплаты труда базируется на ряде принципов, а основными ее формами являются тарифная в виде сдельных и повременных систем и бестарифная.

Вторая группа проблем, рассмотренных в диссертационной работе, связана с анализом используемых методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют».

Рассматриваемое предприятие «Уют» является по своей организационно-правовой форме обществом с ограниченной ответственностью.

Работники ООО «Уют» обеспечены нормальными условиями труда, которые позволяют им выполнять свои трудовые функции эффективно и безопасно. Нормирование применяется на предприятии не широко, в связи с небольшим количеством персонала и характером труда. В организации принята повременно-премиальная система оплаты труда, которая обладает рядом преимуществ, однако не учитывает современные требования торговли.

ООО «Уют» занимается розничной торговлей хозяйственных товаров покупателям и имеет извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности.

Однако, в ходе проведения исследования по выбранной теме было выяснено, что основные экономические показатели ООО «Уют», такие как выручка и объем реализации снижаются, а убыток от деятельности увеличивается с каждым рассматриваемым периодом, что в целом отражает негативные тенденции на предприятии и является результатом финансовой деятельности, которая не в состоянии произвести достаточно доходов, чтобы покрыть все связанные с ней расходы.

Данная динамика показывает, что текущие финансовые методы должны быть пересмотрены и изменены, чтобы справиться с увеличением убытков и не допустить банкротства или прекращения деятельности.

Одной из причин сложившейся ситуации является низкая производительность труда. Анализ показал, что на данный показатель влияет ряд факторов, один из которых, потери рабочего времени в результате нерационального использования имеющихся трудовых ресурсов.

Третья группа проблем, исследованных в диссертационной работе, связана с рекомендациями и мероприятиями по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют».

В ходе проведения исследования по выбранной теме были даны такие рекомендации как использование возможностей технического прогресса, внедрение мероприятий в области охраны труда, а также применение кооперации труда в виде совмещения профессий.

Разработанными мероприятиями, предложенными автором для ООО «Уют» являются введение графика совмещения профессий и использование бестарифных систем оплаты труда.

На базе исследования количества покупателей в магазине и сведений фотографии трудовой смены замечено, что в определенные часы и дни недели у продавцов и кассиров торгового зала в ООО «Уют» наблюдается

существенная утечка трудовых часов. В целях сокращения утери трудовых часов может быть разработан и внедрен график совмещения профессий. В часы с максимальными покупательскими потоками кассиры торгового зала могут выполнять функции продавцов.

Классическую повременную оплату труда предлагается заменить на бестарифную систему оплаты труда с использованием переменной части оклада, зависящей от достижения определенных показателей.

Данные мероприятия основаны на практике использования новейших методов организации труда в сочетании с традиционными методами, что соответствует современному подходу к данному процессу.

Мероприятия призваны увеличить производительность труда, повысить стимулирующую функцию оплаты труда заработной платы. Их целесообразность подтверждается произведенными расчетами, которые показали экономический эффект от внедрения и отсутствующий срок окупаемости затрат на мероприятия.

В ходе написания диссертационной работы были изучены необходимые источники информации: законодательная, нормативная и методическая база; печатные и Интернет источники; издания периодической печати, а также внутренняя документация ООО «Уют».

Итогом написания диссертационной работы стало решение всех поставленных задач: была раскрыта сущность теоретических аспектов современных методов организации, нормирования и оплаты труда, определены используемые методы организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют» и в итоге разработаны рекомендации и мероприятия по использованию современных методов организации, нормирования и оплаты труда в ООО «Уют».

Список используемой литературы и источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс]: от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.12.2017).
2. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 28.11.2018) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.12.2018).
3. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" [Электронный ресурс]: федеральный закон от 25.12.2018 N 481-ФЗ // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.02.2019).
4. О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 (ред. от 20.12.2003) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.01.2018).
5. О формах бухгалтерской отчетности организаций (Зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2010 N 18023) [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 02.07.2010 N 66н (ред. от 06.04.2015) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.12.2017).
6. Об обществах с ограниченной ответственностью [Электронный ресурс]: федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ: (ред. от 23.04.2018) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 06.05.2018).
7. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922

(ред. от 10.12.2016) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.01.2018).

8. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.12.2017).

9. Об утверждении положений по бухгалтерскому учету (вместе с "Положением по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008)", "Положением по бухгалтерскому учету "Изменения оценочных значений" (ПБУ 21/2008)") (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522) [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 28.04.2017) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.12.2017).

10. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 4/99) [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.12.2017).

11. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Доходы организации" ПБУ 9/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1791) [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.05.1999 N 32н (ред. от 06.04.2015) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.12.2017).

12. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790) [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.12.2017).

13. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.1998 N 1598) [Электронный ресурс]: приказ Минфина России от 29.07.1998 N 34н (ред. от 29.03.2017) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.01.2018).

14. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс]: постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2018).

15. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // КонсультантПлюс. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.01.2018).

16. Агарков, А.П. Экономика и управление на предприятии [Текст]: учебник для бакалавров / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев, Е. А. Ерохина ; под ред. А. П. Агарков. — М.: Дашков и К, 2017. — 400 с.

17. Алешкевич, О.П. Бухгалтерский учет [Текст]: учебник / О.П. Алешкевич [и др.]. — Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2016. — 380 с.

18. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда [Текст]: учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 212 с.

19. Бевзюк, С. В. Регламентация и нормирование труда [Текст]: учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 212 с.

20. Беляева, О. В. Экономика предприятия (организации). Сборник задач [Текст]: учебно-методическое пособие / О. В. Беляева, Ж. А. Беляева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 52 с.

21. Бутенко, И.В., Бородина, И.И. Совершенствование методов учета расчетов по заработной плате [Текст]/ И.В. Бутенко, И.И. Бородина// Научные записки. ОрелГИЭТ. - 2017г. - №5. – с. 46-50.

22. Валько, Д. В. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с.
23. Веревкина Е. А., Лоскутова Д. С. Заработная плата: современный взгляд учета и контроля // Молодой ученый. — 2016. — №7. — С. 803-805.
24. Ветлужских, Е. Как разработать эффективную систему оплаты труда: примеры из практики российских компаний [Текст] / Е. Ветлужских [и др.]. — М.: Альпина Паблишер, 2017. — 208 с.
25. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика [Текст] / Е. Ветлужских. — 8-е изд. — М.: Альпина Паблишер, 2017. — 149 с.
26. Витевская, О. В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда [Текст]: учебное пособие / О. В. Витевская. — Самара: Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с.
27. Гиляровская, Л.Т. Бухгалтерское дело [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / Л. Т. Гиляровская, Д. А. Ендовицкий, А. А. Соколов [и др.]; под ред. Л. Т. Гиляровской. — 2-е изд. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с.
28. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / В. Я. Горфинкель, О. В. Антонова, А. И. Базилевич [и др.]; под ред. В. Я. Горфинкель. — 6-е изд. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 663 с.
29. Гужова, О.А. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / О.А. Гужова. — Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 98 с.
30. Ермишина, Е.Б. Экономика труда [Текст]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки

«Экономика» / Е.Б. Ермишина. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 106 с.

31. Исеева, Л.И. Экономика предприятия [Текст]: учебник / Л. И. Исеева, А. А. Федченко, Е. И. Рейшахрит [и др.]. — СПб.: Санкт-Петербургский горный университет, 2017. — 367 с.

32. Климкович, С.М. Совершенствование системы оплаты труда персонала предприятия на базе KPI [Текст]/ С.М. Климкович, Е.В. Корнеевец// Литье и металлургия. – 2017. - №3. – С. 9-12.

33. Костюченко, Т. Н. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 165 с.

34. Мазанкова, Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля) [Текст]: учебное пособие / Т.В. Мазанкова. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 166 с.

35. Меньшикова, О. И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы [Текст]: учебное пособие и практикум / О. И. Меньшикова. — М.: Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с.

36. Молокова, Е. И. Планирование деятельности предприятия [Текст]: учебное пособие / Е. И. Молокова, Н. П. Коваленко. — 2-е изд.— Саратов: Вузовское образование, 2019. — 194 с.

37. Мумладзе, Р.Г. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. — М.: Русайнс, 2016. — 188 с.

38. Пименов, А. Т. Организационно-технологическое обеспечение предприятия. Часть 2. Основы экономики и управления [Текст]: учебное пособие / А. Т. Пименов. — Новосибирск: Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), ЭБС АСВ, 2016. — 93 с.

39. Пономарева, Т.М. Правовые вопросы нормирования труда работников [Текст]/ Т. М. Пономарева// Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. - 2016г. - №2(14). – С. 61-65.

40. Рябчикова, Т. А. Основы организации труда [Текст]: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 92 с.

41. Рябчикова, Т.А. Оплата труда персонала [Текст]: учебное пособие / Т. А. Рябчикова. — Томск: ФДО ТУСУР, 2016. — 113 с.

42. Серков, Л. Н. Экономика торгового предприятия [Текст]: учебно-методическое пособие / Л. Н. Серков, В. В. Узунов. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2017. — 160 с.

43. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Текст]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 351 с.

44. Финоченко, В. А. Аттестация рабочих мест по условиям труда [Текст]: учебное пособие / В. А. Финоченко, Т. А. Финоченко. — М.: Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2016. — 160 с.

45. Чернов, В. А. Бухгалтерская (финансовая) отчетность [Текст]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности (080109) «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / В. А. Чернов; под ред. М. И. Баканова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 127 с.

46. Четвертаков, И.М. Организация, нормирование и оплата труда в АПК [Текст]: учебное пособие / И.М. Четвертаков. - Воронеж: ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ, 2016.- 139 с.

47. Яковенко, Е.Г. Экономика труда [Текст]: учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюкова, В.Д. Мостова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с.

48. Ярушкина, Е. А. Актуальные проблемы бухгалтерского учета [Текст]: краткий курс лекций для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» (профиль «Бухгалтерский учет, анализ и

аудит») / Е. А. Ярушкина. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 51 с.

49. «Главбух» – Журнал для бухгалтеров №1 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.glavbukh.ru/> (дата обращения: 24.12.2017).

50. АО ИД «Экономика и жизнь» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.eg-online.ru/> (дата обращения: 02.02.2018).

51. Бизнес и финансы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://docfinance.ru/> (дата обращения: 10.02.2018).

52. БухучетПро.Ру [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://buhuchetpro.ru/> (дата обращения: 15.02.2018).

53. Википедия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/> (дата обращения: 12.01.2018).

54. Все для кадровика и HR-менеджера: кадровый портал КАДРОВИК.РУ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.kadrovik.ru/> (дата обращения: 20.12.2017).

55. Журнал «Заработная плата» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.zplata.ru/> (дата обращения: 24.01.2018).

56. Журнал «Зарплата» – Практический журнал для бухгалтеров о расчете зарплаты [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.zarplata-online.ru/> (дата обращения: 17.01.2018).

57. Журнал «Кадры предприятия» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kaprg.ru/> (дата обращения: 02.04.2018).

58. Журнал «Упрощенка» – об упрощённой системе налогообложения [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://e.26-2.ru/> (дата обращения: 24.01.2018).

59. Лекция [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://lektsia.com/> (дата обращения: 20.02.2018).

60. Портал Финансовая Биржа [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://economy-ru.com/> (дата обращения: 18.02.2018).

61. Студопедия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://studopedia.ru/> (дата обращения: 05.01.2018).
62. Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Саратовской области» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gigiena-saratov.ru/> (дата обращения: 24.12.2017).
63. HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/> (дата обращения: 15.02.2018).
64. Investopedia [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.investopedia.com/> (дата обращения: 23.01.2018).
65. Macro-Econom.ru [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.macro-econom.ru/> (дата обращения: 20.02.2018).
66. Amir Amel-Zadeh Why and How Investors Use ESG Information: Evidence from a Global Survey [Electronic version] / Amir Amel-Zadeh, George Serafeim // Working Paper Summaries. - 2017. - №17-079. - Режим доступа: <https://hbswk.hbs.edu> (дата обращения: 10.04.2018).
67. Dara Lee Luca Survival of the Fittest: The Impact of the Minimum Wage on Firm Exit [Electronic version] / Dara Lee Luca, Michael Luca // Working Paper Summaries. - 2017. - №17-088. - Режим доступа: <https://hbswk.hbs.edu> (дата обращения: 23.09.2018).
68. Ioannis Ioannou Corporate Sustainability: A Strategy? [Electronic resource] / Ioannis Ioannou, George Serafeim // Working Paper Summaries. - 2019. - №19-065. Режим доступа: <https://hbswk.hbs.edu> (дата обращения: 15.04.2018).
69. Jason Sandvik Analyzing the Aftermath of a Compensation Reduction [Electronic version] / Jason Sandvik, Richard Saouma // Working Paper Summaries. - 2018. - №18-100. - Режим доступа: <https://hbswk.hbs.edu> (дата обращения: 23.09.2018).
70. Rachel Layne How Companies Can Increase Market Rewards for Sustainability Efforts [Electronic version] / Rachel Layne // Research & Ideas. – 2018. - Режим доступа: <https://hbswk.hbs.edu> (дата обращения: 10.04.2018).

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в администрации Колесовского
района г.Тольятти
Постановление N 1597
от 31 12 1998г.
Регистрационный N 333
Свидетельство о регистрации
Сериал — II
Индивидуальный идентификационный номер —



УТВЕРЖДЕН:

Решением общего собрания участников
ООО "УЮТ"

Протокол N 2/98 от 02.12.98 г.

Председатель собрания

Решетникова Т.Н.

Секретарь собрания

Логинова Н.В.



У С Т А В

общества с ограниченной ответственностью

"УЮТ"

(в новой редакции)

Регистрационный номер: 333

Номер в госреестре по ГосНИ: 6322006287

г.Тольятти
1998 год

-2-

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Общество с ограниченной ответственностью "УЮТ", в дальнейшем именуемое "Общество", является коммерческой организацией, созданной и действующей в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Законом РФ "Об обществах с ограниченной ответственностью" и иным действующим законодательством, регулирующим деятельность хозяйственных обществ. Общество создано без ограничения срока действия.

1.2. Участниками Общества являются лица, поименованные в Учредительном договоре.

Участники и лица, принятые в Общество после его регистрации, в дальнейшем именуются "Участники".

1.3. В процессе деятельности Общества в него могут быть приняты другие участники, при этом число "Участников" Общества не должно быть более пятидесяти.

В случае, если число "Участников" Общества превысит установленный настоящим пунктом предел, Общество в течение года должно преобразоваться в открытое акционерное Общество или в производственный кооператив, либо уменьшить число "Участников" до установленного предела.

1.4. Полное фирменное наименование Общества на русском языке: общество с ограниченной ответственностью "УЮТ".

Сокращенное наименование: ООО "УЮТ". Сокращенное наименование Общества применяется наравне с его полным наименованием.

1.5. Общество является юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, вправе от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

1.6. Общество имеет самостоятельный баланс, фирменное наименование, круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на место нахождения Общества, а также может иметь штампы и бланки со своим фирменным наименованием, собственную эмблему, зарегистрированный в установленном порядке товарный знак, и другие средства индивидуализации.

1.7. "Участники" не отвечают по обязательствам Общества и несут риск убытков, связанных с деятельностью Общества в пределах их вкладов в Уставный капитал Общества, без отнесения взыскания на личное имущество, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством. Общество не несет ответственности по обязательствам "Участников".

1.8. Российская Федерация, субъекты Российской Федерации и муниципальные образования не несут ответственности по обязательствам Общества, равно как и Общество не несет ответственности по обязательствам Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

1.9. Общество вправе, в установленном порядке, открывать расчетный, валютный и иные банковские счета на территории РФ и за ее пределами.

1.10. Общество, вправе создавать филиалы и открывать представительства на территории России и за рубежом, в соответствии с действующим законодательством РФ и соответствующими государствами. Филиалы и представительства не являются юридическими лицами и наделяются основными и оборотными средствами за счет Общества.

Общество несет ответственность за деятельность своих филиалов и представительств. Руководители филиалов и представительств Общества назначаются Обществом и действуют на основании его доверенности.

1.11. Общество может создавать самостоятельно и совместно с другими обществами, товариществами, кооперативами, предприятиями, учреждениями, организациями и гражданами на территории РФ и за рубежом организации с правами юридического лица в любых допустимых законом организационно-правовых формах. Общество вправе иметь дочерние и зависимые общества с правами юридического лица.

1.12. Местом нахождения Общества является место постоянного нахождения его органов управления: 445008, РФ, Самарская область, г.Тольятти, ул.Матросова, 54.

1.13. Почтовый адрес: 445008, РФ, Самарская область, г.Тольятти, ул.Матросова, 54.

ООО "УЮТ"

ПРИКАЗ № 1 от 05/01/2018 г.

об утверждении учетной политики для целей бухгалтерского учета

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить учетную политику для целей бухгалтерского учета на 2018 год согласно приложению к настоящему Приказу.
2. Контроль за исполнением приказа возложить на Директора Резачкину Г.П.

Директор _____ Резачкина Г.П.

Приложение к приказу
от 05/01/2018
№ 1

Учетная политика для целей бухгалтерского учета

1. Бухгалтерский учет в организации ведет лично руководитель организации.
2. Бухгалтерский учет в организации ведется с помощью компьютера.
3. Бухгалтерский учет имущества, обязательств и хозяйственных операций ведется в рублях и копейках.
3. Существенной признается сумма, отношение которой к общему итогу соответствующих данных за отчетный период составляет не менее 5 процентов от общего итога данных.
5. Лимит основных средств устанавливается в размере 40 000 руб.
6. Для расчета сумм амортизации основных средств используется линейный способ.
7. Переоценка основных средств не производится.
8. Для расчета сумм амортизации нематериальных активов используется линейный способ.
9. Переоценка нематериальных активов не производится.
10. Нематериальные активы не проверяются на обесценение в порядке, определенном Международными стандартами финансовой отчетности.
11. За единицу учета материалов принимается номенклатурный номер.
12. Материалы учитываются по фактической себестоимости их приобретения.
13. Материалы при отпуске в производство и ином выбытии оцениваются по себестоимости каждой единицы.
14. Управленческие и коммерческие расходы в полном объеме учитываются в себестоимости проданных товаров (работ, услуг) и ежемесячно списываются в дебет счета 90 «Продажи».

28.01.2018

Редактирование отчета/СБИС - Список для печати - Предварительный просмотр

**Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2017 г.**

Организация Общество с ограниченной ответственностью "УЮТ"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической деятельности Торговля розничная бытовыми электротоварами в специализированных магазинах

Организационно-правовая форма / форма собственности

Общества с ограниченной ответственностью / Частная собственность

Единица измерения: тыс. руб.

Местонахождение (адрес) 445008, Самарская обл, Тольятти г, Матросова ул, д.54

Форма по ОКУД

Дата (число, месяц, год)

По ОКПО

ИНН

по

ОКВЭД

по ОКОПФ/ОКФС

по ОКЕИ

Коды

0710001

27 1 2017

20631228

6322006287

47.54

65 16

384

Пояснения	Наименование показателя	Код строки	на 31 декабря 2017 г. ¹	На 31 декабря 2016 г. ²	На 31 декабря 2015 г. ³
	АКТИВ				
	Материальные внеоборотные активы ⁴	1150	124	126	128
	Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы ⁵	1120	-	-	-
	Запасы	1210	351	592	560
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	10	5	166
	Финансовые и другие оборотные активы ⁶	1230	33	30	3
	БАЛАНС	1600	518	753	858
	ПАССИВ				
	Капитал и резервы ¹⁰	1370	346	563	656
	Долгосрочные заемные средства	1410	-	-	-
	Другие долгосрочные обязательства	1420	-	-	-
	Краткосрочные заемные средства	1510	-	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	172	190	202
	Другие краткосрочные обязательства	1540	-	-	-
	БАЛАНС	1700	518	753	858

Резачкина Г.П.
(расшифровка подписи)ЭП. Антропов Вячеслав Анатольевич, Межрайонная ИФНС России №19 по Самарской области
Резачкина Галина Павловна, ООО "УЮТ"

28.01.2018

Редактирование отчета/СБиС - Список для печати - Предварительный просмотр

Отчет о финансовых результатах
за 2017 г.

Организация Общество с ограниченной ответственностью "УЮТ"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической деятельности Торговля розничная бытовыми электротоварами в специализированных магазинах

Организационно-правовая форма / форма собственности

Общества с ограниченной ответственностью / Частная собственность

Единица измерения: тыс. руб.

Коды		
Форма по ОКУД	0710002	
Дата (число, месяц, год)	27	1 2018
По ОКПО	20631228	
ИНН	6322006287	
ОКВЭД	47.54	
по ОКФС/ОКФС	65	16
по ОКЕИ	384	

Пояснения	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2017 г. ¹	На 31 декабря 2016 г. ²
	Выручка ⁷	2110	1 858	1 918
	Расходы по обычной деятельности ⁸	2120	(2 305)	(2 292)
	Проценты к уплате	2330	(-)	(-)
	Прочие доходы	2340	255	326
	Прочие расходы	2350	(21)	(23)
	Налог на прибыль (доходы) ⁹	2410	(-)	(23)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	(213)	(94)



(подпись)

Резачкина Г.П.

(расшифровка подписи)

1. Указывается отчетный год.
2. Указывается предыдущий год.
3. Указывается год, предшествующий предыдущему.
4. Включая основные средства, незавершенные капитальные вложения в основные средства.
5. Включая результаты исследований и разработок, незавершенные вложения в нематериальные активы, исследования и разработки, отложенные налоговые расходы.
6. Включая дебиторскую задолженность.
7. За минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
8. Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.
9. Включая текущий налог на прибыль, изменение отложенных налоговых обязательств и активов.

ЭП: Ангиропов Вячеслав Анапьевич, Межрайонная ИФНС России №19 по Самарской области
Резачкина Галина Павловна, ООО "УЮТ"

<https://online.sbis.ru/editSet/121?setType=%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%D0%A4%D0%9D%D0%A1&setSubType=0710096>

2/5

Унифицированная форма № Т-13
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 5 января 2004 г. № 1

наименование организации

СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301008
20631228

Номер документа	Дата составления
00000000016	31.12.2018

Отчетный период	
с	по
01.12.2018	31.12.2018

[illegible]

Продолжение приложения 4

[illegible]

Ответственное
лицо

ДОЛЖНОСТЬ:

личная
подпись

расшифровка подписи

Руководитель
структурного
подразделения

Директор
должн

личная
подпись

Г. П. Резачкина
расшифровка подписи

.. 20 г.

Работник
кадровой
службы

БИБЛИОТЕКА

личная
подпись

20 г.

Приложение 5

Унифицированная форма № Т-3
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 5 января 2004 г. № 1

Код	
Форма по ОКУД	0301017
по ОКПО	20631228

Общество с ограниченной ответственностью "УЮТ"

наименование организации

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления

на период Март 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации
от " " 20 года №
штат в количестве 5 единиц

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего в месяц, руб. (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) х гр. 4	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Основное	1	Главный бухгалтер	1	12 400,00				12 400,00	
Основное	1	Директор	1	19 700,00				19 700,00	
Основное	1	Заведующая секцией	1	16 800,00				16 800,00	
Основное	1	Заместитель заведующей секцией	1	15 400,00				15 400,00	
Основное	1	Рабочий по ремонту эл.оборудования	1	36,00				36,00	
Итого по листу			5					64 336,00	
Итого по документу			5					64 336,00	

Руководитель кадровой службы

Главный бухгалтер

должность

личная подпись

личная подпись

расшифровка подписи

Г. П. Резачкина

расшифровка подписи

"Утверждаю"

Директор ООО "Уют"



Резачкина Г.П.

Приказ от 31.10.2018 N 19

Положение
об оплате труда работников ООО "Уют"

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует вопросы оплаты труда работников ООО "Уют" и разработано в соответствии с трудовым законодательством РФ с учетом локальных нормативных актов ООО "Уют" (далее - Общество).

1.2. Всем работникам Общества устанавливается должностной оклад, размер которого определен в штатном расписании. Кроме этого, работникам Общества в порядке и на условиях, установленных настоящим положением, могут быть выплачены премии и надбавки.

1.3. Работники Общества имеют право на оплату труда в повышенном размере при:

- сверхурочной работе;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- работе в ночное время;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

1.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или при простое.

1.5. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

1.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2. Выплата премий

2.1. Работники Общества имеют право на получение следующих премий:

- за достижение поставленной руководством цели, плана;
- за выполнение особо важного задания.

2.2. Премии подлежат выплате одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий период.

2.3. Премии, перечисленные в п. 2.1 настоящего положения, не выплачиваются работникам:

- имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;
- ненадлежащим образом исполняющим возложенные на них должностные обязанности, что подтверждено докладной запиской руководителя соответствующего структурного подразделения;

3. Материальная помощь

3.1. Работникам Общества выплачивается материальная помощь по решению директора Общества.

3.2. Выплата материальной помощи производится одновременно с выплатой заработной платы.

4. Порядок выплат

4.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом директора Общества.

4.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка. В Обществе заработная плата выплачивается 15 и предпоследнего числа каждого календарного месяца (заработная плата за первую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.