

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Российский государственный профессионально-
педагогический университет»

Институт гуманитарного и социально-экономического образования

Кафедра экономики

К защите допускаю:

Зав. кафедрой _____

__А.Г.Мокроносов_____

«__» _____ 2017 г.

Организация оплаты труда работников малого бизнеса

Выпускная квалификационная работа
направление подготовки 38.03.01 Экономика

Идентификационный код: 693

Исполнитель:

студент группы ЗЭкП-413С _____

подпись

А.С. Филиппова

Руководитель:

Ст. преподаватель _____

подпись

А.А. Вершинин

Нормоконтролер:

старший преподаватель _____

подпись

А.В.Фетисова

Екатеринбург 2017

Содержание

Введение	2
1. Теоретико-методологические аспекты организации оплаты труда на предприятии	6
1.1 Экономическая сущность заработной платы	6
1.2 Виды и формы системы оплаты труда	12
1.3. Анализ трудовых показателей и их взаимосвязь с заработной платой	25
2. Организационные основы формирования систем оплаты труда работников предприятия малого бизнеса	33
2.1. Развитие малого предпринимательства в России и за рубежом	33
2.2. Зарубежный и отечественный опыт организации систем оплаты труда и стимулирования работников в предприятии малого бизнеса	48
2.3. Организация систем оплаты труда работников малых предприятий	54
3. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии ООО «Светодел»	62
3.1. Характеристика производственной деятельности предприятия ООО «Светодел»	62
3.2. Организационная структура ООО «Светодел»	64
3.3. Система оплаты труда ООО «Светодел»	65
3.4. Мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда на предприятии ООО «Светодел»	70
Заключение	76
Список использованной литературы	79
Приложения	84

Введение

На сегодняшний день, как считает на данный момент экономическая наука, труд является неотъемлемой частью экономики - он, одновременно, товар (работник продает свой труд, создавая новое качество и дополнительное количество материальных ценностей) и причина появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже.

Понятие «заработная плата» на сегодняшний день наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.д.).

По определению специалистов-социологов труд это категория не только экономической, но и политической, так как занятость населения и эффективность труда играют неотъемлемую роль в развитии общества.

Здесь и возникает необходимость оценить и оплатить труд во всех его проявлениях, включив расходы на оплату труда в рамках установленных государством законов в стоимость продукции.

Во время становления рыночных отношений главным требованием к организации заработной платы на предприятии, отвечающим как интересам работника, так и интересам работодателя, является обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и гарантии повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом. Соблюдение этих требований при разработке конкретного механизма оплаты труда должно побуждать руководителей и специалистов предприятия в максимальной степени использовать имеющиеся научные, технические, организационно-экономические и социальные резервы повышения эффективности производства. Цель реализации этих требований: создать для работодателей необходимые предпосыл-

ки для роста массы прибыли и уровня рентабельности, а для работников - обеспечить постоянный рост дохода и, в конечном счете, повышение покупательной способности.

На сегодняшний день оценка и оплата труда не соответствует общим социально-экономическим условиям функционирования предприятий, что усугубляет и без того тяжелое их положение.

Развитие рыночных отношений в России предполагает неизбежную корректировку политики заработной платы в соответствии с рыночными законами экономического развития. В условиях становления рыночного хозяйственного механизма возникла объективная необходимость в радикальной перестройке всей системы оплаты труда, реальном обеспечении действия принципа оплаты по количеству и качеству труда, учете его условий и результатов.

Главной задачей на сегодняшний день является выработка соответствующих рекомендаций для предприятий с учетом огромного опыта стран с развитой рыночной экономикой, где организация заработной платы является одной из главных задач на уровне предприятий (фирм), тесно увязывающих все ее составляющие элементы с эффективностью производства, а также на национальном уровне с точки зрения величины дифференциации заработной платы, тесно увязывающейся со структурой производства, что оказывает влияние на эффективность всей национальной экономики.

Грамотная политика в области оплаты труда - в контексте государственного регулирования экономики - должна сыграть важнейшую роль в стабилизации социально-трудовых отношений, что позволит оздоровить макроэкономическую ситуацию в стране. В этой связи исследования в сфере организации оплаты труда, процесса формирования средств на оплату труда, являются определения уровня заработной платы особенно актуальным.

В связи с вышеизложенным цель моей квалификационной работы является оценка влияния и последующего использования на практике различных систем оплаты труда и стимулирования работников предприятий на эффективность работы предприятий.

Для реализации данной цели основные задачи данной работы будут сформулированы следующим образом: проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, провести исследование системы оплаты труда на конкретном объекте, выявить ее недостатки, а также резервы по ее улучшению. Учитывая результаты исследования, разработать рекомендации по совершенствованию оплаты труда на конкретном предприятии.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы выбрано предприятие ООО «Светодел».

Предметом исследования является экономические отношения по поводу организации системы оплаты и стимулирования работников предприятий.

Теоретическую базу исследования составили труды зарубежных и отечественных ученых в области экономики труда, управления персоналом, нормирования и оплаты труда на предприятии, материалы периодических изданий по теме работы.

Информационную базу исследования составили нормативно-правовые акты, материалы сайтов Интернет, статистические данные, внутренние документы ООО «Светодел».

При написании работы применялись такие методы как: системный подход, анализ документов, экономический анализ, классификация, сравнительный анализ, наблюдение.

Практическая значимость работы заключается в том, что она развивает недостаточно разработанную проблему влияния и последующего использования на практике систем оплаты труда и стимулирования работников предприятий на эффективность работы предприятия, в том числе рассматривает данную проблему на конкретном предприятии.

Структура работы состоит из введения, трех глав основной части, заключения и списка используемых источников, который содержит наименований.

1. Теоретико-методологические аспекты организации оплаты труда на предприятии

1.1. Экономическая сущность заработной платы

Системой стимулирования труда является заработная плата работников, это главный элемент. Оплата труда отражает взаимоотношения между нанимателем и наемным работником по поводу использования рабочей силы. Наемный работник продает свою рабочую силу, которую наниматель использует для производства материальных благ и достижения своих целей. За использование наемного труда наниматель выплачивает работнику заработную плату.

Заработная оплата труда работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Факторы формирования заработной платы

1. Рыночные факторы:

- складывающиеся спрос и предложение на рынке труда;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- полезность ресурсов для предприятия;
- изменение цен на потребительские товары;
- эластичность спроса и труда.

2. Нерыночные факторы:

- меры государственного регулирования заработной платы;

- конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника;

- соотношение сил между профсоюзами и работодателями.

К рыночным факторам относятся:

- складывающиеся спрос и предложение на рынке труда: снижение спроса на рынке товаров и услуг ведет к сокращению объемов выпуска, следовательно, к падению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы;

- взаимозаменяемость ресурсов: рассматривается возможность замещения живого труда более производительной техникой;

- полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор): дополнительное вовлечение работников оказывается целесообразным до той поры, пока величина предельного дохода от использования фактора труда не снизится до уровня предельных издержек;

- изменение цен на потребительские товары и услуги - рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, повлечет за собой в первую очередь рост воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом. [13]

Для нанимателя заработная плата представляет собой расходы, связанные с использованием покупной рабочей силы. Исходя из этого, основными функциями заработной платы являются воспроизводственная, стимулирующая и социальная.

Воспроизводственная функция заработной платы состоит в том, что она должна обеспечить работнику восстановление способностей к труду и их развитие в дальнейшем, т.е. должна быть достаточной для обеспечения жизнедеятельности не только самого работника, но и членов его семьи.

Стимулирующая функция заработной платы означает, что она должна стимулировать высокопроизводительный качественный труд. Названные

функции теснейшим образом взаимосвязаны, т.к. повышение стимулирующей функции означает усиление воспроизводственной, и наоборот.

Двойственный характер заработной платы порождает противоречие интересов нанимателя и наемного работника. Поскольку для нанимателя заработная плата является расходами, он заинтересован в ее минимизации и получении при этом максимума эффекта. Наемный работник, наоборот, заинтересован в увеличении заработной платы при минимизации затрат своего труда. [19]

Согласование интересов нанимателя и наемного работника осуществляется путем научной организации оплаты труда, цель которой состоит в том, чтобы заработная плата выполняла и воспроизводственную, и стимулирующую, и социальную функции.

Научная организация заработной платы базируется на основе следующих принципов.

1) Оплата в соответствии с ценой рабочей силы. Этот принцип означает, что размер оплаты труда не должен быть меньше стоимости товаров и услуг, необходимых для расширенного воспроизводства рабочей силы. Необходимость соблюдения этого принципа обусловлена тем, что заработная плата должна, прежде всего, выполнять воспроизводственную функцию, так как при этом обеспечивается стимулирование повышения эффективности труда.

2) Оплата в зависимости от результатов труда работника. Необходимость этого принципа возникает в связи с тем, что результаты труда работников одинаковой квалификации могут быть различными. Это обусловлено их личными качествами: профессиональным мастерством, производственным опытом, сноровкой, ответственностью и другими.

Оплата в зависимости от результатов труда обеспечивается на основе использования различных форм и систем оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых работ, а также посредством всевозможных доплат и премий.

3) Дифференциация оплаты труда. Принцип дифференциации означает, что оплата должна учитывать особенности труда, его качественную неоднородность. Труд, производящий в единицу времени больше материальных ценностей, должен оплачиваться выше. Дифференциация оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности труда посредством тарифной сетки, учета условий труда (с помощью специальных доплат), технологических особенностей отраслей и производств (через отраслевой коэффициент заработной платы).

4) Принцип постоянного роста заработной платы означает, что оплата труда должна быть организована таким образом, чтобы заработная плата каждого работника увеличивалась из года в год. Необходимость соблюдения этого принципа объясняется действием закона возвышения потребностей. Уровень заработной платы должен обеспечивать работнику возможность удовлетворения постоянно растущих потребностей. Только в этом случае заработная плата будет выполнять свою стимулирующую функцию. Кроме того, рост заработной платы обеспечивает платежеспособный спрос, что способствует росту объемов продаж, и, следовательно, развитию производства.

5) Опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. Соблюдение этого принципа обеспечивает рост накопления и повышение темпов расширенного воспроизводства.

Производительность труда является результатом сочетания на основе рациональной организации живого труда, орудий и средств труда. В связи с этим эффект от роста производительности труда должен разделяться на две части: одна используется на увеличение выплат работникам, непосредственно обеспечивающим рост производительности труда, другая направляется на расширенное воспроизводство средств производства, которые способствовали этому росту.

6) Регулирование оплаты труда. Необходимость соблюдения этого принципа вытекает из социальной функции государства, из функции защиты граждан. Реализация этого принципа обеспечивается сочетанием государ-

ственного регулирования, системы социального партнерства и учета рыночной конъюнктуры. [15]

Государственная политика в области заработной платы должна основываться на реальных возможностях государства в использовании национального дохода и стремлении к сбалансированности интересов различных слоев общества, а также на нормах, предусмотренных в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда.

Регулирование оплаты труда государством осуществляется как прямым, так и косвенным способом. Прямое регулирование - это непосредственное установление определенных количественных параметров, обязательных для хозяйствующих субъектов (ставки налогообложения, размеры минимальной заработной платы, тарификационные разряды и коэффициенты для работников бюджетной сферы). Косвенное регулирование осуществляется путем периодических рекомендаций о применении тарифных ставок в производственных отраслях, по организации прогрессивных форм и систем оплаты труда информация об уровне заработной платы в отраслях народного хозяйства и др. [37]

Важным элементом государственного регулирования оплаты труда является формирование минимального потребительского бюджета. Минимальный потребительский бюджет характеризуется как расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Минимальный потребительский бюджет применяется как социальный норматив для прогнозирования изменений уровня жизни населения; усиления социальной поддержки нуждающихся граждан; формирования системы народнохозяйственных пропорций и приоритетов, обеспечивающих поэтапное приближение потребления граждан к научно обоснованному уровню.

Натурально-вещевая структура минимального потребительского бюджета формируется нормативным методом на основе системы потребительских корзин. Стоимостная величина минимального потребительского бюджета рассчитывается исходя из средних цен покупки во всех видах торговли

(государственной, потребительской, коммерческой, сельскохозяйственной) соответствующих товаров и услуг. [18]

На основе стоимостной величины минимального потребительского бюджета устанавливается размер минимальной заработной платы. В законе «О минимальной заработной плате, государственных гарантиях в области оплаты труда» говорится, что минимальная заработная плата - это норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных либо натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу.

Правильное понимание и полный учет особенностей, содержания, функций и принципов организации заработной платы труда должны способствовать построению научно обоснованных моделей и концепций оплаты труда, которые будут заинтересовывать работников в максимальных конечных результатах и экономическом росте. [17]

1.2. Виды и формы системы оплаты труда

На сегодняшний день существуют тарифные и бестарифные системы оплаты труда, причем в промышленных предприятиях применяется тарифная, которая включает в себя повременную и сдельную формы.

Повременной называется та форма оплаты труда, при которой заработок работнику начисляется по установленной тарифной ставке или фактически отработанное им время.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на количество рабочих дней умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней. [18]

Применяется повременная форма оплаты труда, прежде всего там, где:

- затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки;

- количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);

- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим (например, деятельность в сфере управления);

- качество труда важнее его количества (например, работа осветителя сцены);

- работа является опасной (например, работа пожарного);

- работа неоднородна по своему характеру (например, работа секретаря-машинистки);

- работа нерегулярна по нагрузке (например, работа преподавателя вуза).

При использовании повременной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований (условий). К числу наиболее общих из них относятся:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным временем каждым работником;

- правильное присвоение рабочим-повременщиком тарифных разрядов или окладов в строгом соответствии с их квалификацией и с учетом действительной сложности выполняемых ими работ, а также присвоение специалистам и служащим должностных окладов в соответствии с действительно выполняемыми или должностными обязанностями и с учетом личных деловых качеств каждого работника;

- разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работников, исключаящих различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течение рабочего дня;

- оптимальная организация труда на каждом рабочем месте, обеспечивающая эффективное использование рабочего времени.

Повременная форма оплаты труда имеет две разновидности (системы):

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

При простой повременной заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. При простой повременной системе оплачивается труд части рабочих-повременщиков, а также руководителей, специалистов и служащих.

По способу начисления заработной платы данная разновидность может быть представлена в вариантах: [15]

- Почасовая;
- Поденная;
- Помесячная.

При часовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работника и фактического количества, отработанных им за расчетный период часов по формуле (1):

$$З_{пов} = T_{ч} * V_{ч} \quad (1),$$

где $Z_{пов}$ - заработная плата;

$T_{ч}$ - часовая тарифная ставка;

$V_{ч}$ - фактическое количество отработанных рабочим за расчетный период часов.

При поденной оплате расчет заработной платы ведется на основе дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен) по формуле (2):

$$З_{пов} = T_{д} * V_{ф}, \quad (2),$$

где $Z_{пов}$ - заработная плата;

$T_{д}$ - дневная тарифная ставка;

$V_{ф}$ - фактическое количество отработанных дней (смен).

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце. При этом, если работник

полностью отработал все рабочие дни по графику в данном месяце, его заработок не будет изменяться по месяцам в зависимости от разного числа рабочих дней в календарном периоде по формуле (3):

$$З_{пов} = T_m / V_p * V_f, \quad (3),$$

где $Z_{пов}$ - заработная плата;

T_m - твердый месячный оклад (ставка);

V_p - график работы на данный месяц;

V_f - фактическое количество отработанных в данном месяце дней.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система чаще применяется в сочетании с премированием работников за улучшение показателей их работы. [18]

При повременно-премиальной оплате в заработную плату работника сверх тарифа (оклада, ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям.

Сдельной называется та форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, тоннах и так далее). [21]

Применение сдельной оплаты труда осуществляется в том случае, когда:

- имеется количественный результат труда;
- количественный результат труда может быть измерен;
- существует необходимость увеличивать объемы производимой продукции или выполненных работ, услуг;
- рост выручки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

При использовании сдельной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований (условий), в частности:

- хорошо поставленный учет количественных результатов труда;

- эффективная организация нормирования труда и правильная тарификация работ;
- строгий контроль за качеством продукции, работ, услуг;
- нормальная организация труда, исключая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, нарядов, материалов, инструмента и тому подобное;
- реальная возможность у работника увеличивать выпуск продукции по сравнению с установленными нормами.

Сдельная форма оплаты труда имеет свои разновидности: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная.

При прямой сдельной оплате - заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненных работ, услуг).

Если применяется норма выработки, сдельная расценка определяется делением тарифной ставки (часовой, дневной) на норму выработки по формуле (4):

$$P_{сд} = T_{ч(д)} / N_{в}, \quad (4),$$

где $P_{сд}$ - сдельная расценка за единицу выполненной работы;

$T_{ч(д)}$ - тарифная ставка (часовая или дневная);

$N_{в}$ - часовая (сменная) норма выработки.

Косвенная сдельная применяется для оплаты труда рабочих, обслуживающих основные технологические процессы, и именно для той их категории, от темпа и качества работы которых действительно зависит выработка обслуживаемых или основных рабочих. [21]

Поскольку обслуживаемые основные рабочие зачастую выполняют разные работы, косвенные сдельные расценки определяют дифференцированно по каждому объекту обслуживания.

Расчет косвенной сдельной расценки ведется по формуле (5):

$$P_{кc} = T_{д} / (N_{обс} * O_{п}), \quad (5),$$

где P_{kc} - дифференцированная косвенная сдельная расценка по данному объекту обслуживания за час работы, выполняемой основными рабочими;

T_d - дневная тарифная ставка рабочего;

Нобс - количество объектов (рабочих, бригад), обслуживаемых по установленной норме рабочим;

$O_{п}$ - плановый объем производства за смену.

С наибольшей эффективностью косвенная сдельная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда заработок обслуживающего рабочего ставится в прямую зависимость от выполнения основными рабочими производственных заданий, а не норм выработки, так как последние легко перевыполняются вследствие не всегда высокого их качества, что приводит к необоснованному завышению заработной платы.

Сдельно-премиальная оплата подразумевает премирование за перевыполнение плана и достижение определенных качественных показателей.

При сдельно-прогрессивной оплате - труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной базы - по повышенным расценкам.

В рамках этой системы разрабатывается специальная шкала, устанавливающая степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня превышения исходной нормы (базы). [21]

Сумма доплат определяется на основе исходной базы и принятой шкалы по формуле (6):

$$Дпр = Зпр / Пвб * Ппб * Кр, \text{ где } Дпр - \text{ сумма доплаты}; \quad (6),$$

где $Z_{пр}$ - заработок по основным расценкам за работы;

$Пвб$ - процент выполнения исходной базы;

$Ппб$ - процент перевыполнения исходной базы;

K_p - коэффициент увеличения основной расценки, взятой по шкале в соответствии с процентом перевыполнения исходной базы.

Срок, на который вводится сдельная прогрессивная оплата труда, устанавливается руководителем по согласованию с соответствующими профсоюзными органами, исходя из производственной необходимости.

Сущность аккордной оплаты труда заключается в том, что по ней размер оплаты труда устанавливается не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ.

Индивидуальная прямая сдельная система оплаты труда характеризуется тем, что заработок каждого рабочего определяется по результатам его личного труда. Это выражается в количестве изготовленных рабочим изделий (деталей) или количестве выполненных им операций за какой-то период времени. В данном случае устанавливается прямая, непосредственная связь между затратами и результатами труда рабочего и его заработком.

При индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда за каждую единицу выполненной работы (изделие, деталь, операцию) устанавливается сдельная неизменная расценка, являющаяся основным элементом любой разновидности сдельной оплаты. В условиях рассматриваемой системы расценка определяется по одной из следующих формуле (7):

$$R = C_{\text{тар}} / N_{\text{выр}}, \quad (7),$$

где R - сдельная расценка;

$C_{\text{тар}}$ - тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы;

$N_{\text{выр}}$ - норма выработки.

При определении сдельных расценок необходимо соблюдать соответствие единиц времени, за которые устанавливаются тарифные ставки, единицам времени, относительно которых устанавливаются нормы (час, смена). Если установлена сменная норма выработки, то при расчете расценки используется дневная (сменная) тарифная ставка; если установлена часовая норма выработки, то для определения расценки используется часовая тарифная ставка. [21]

Коэффициент трудового участия (КТУ) - это обобщенная количественная оценка личного вклада каждого члена коллектива (бригады, участка, цеха) в конечный результат его труда. При установлении КТУ учитывается, как правило, производительность труда работника, сложность выполняемых работ и качество продукции, соблюдение им трудовой и производственной

дисциплины, отношение к своим служебным обязанностям, помощь в работе другим членам коллектива и другое.

С учетом коэффициента трудового участия распределяется:

- тарифная заработная плата, определяемая пропорционально тарифной ставке и фактически отработанному времени каждым работником;
- сдельный приработок (сверхтарифная часть заработной платы, образуемая за счет перевыполнения норм выработки у рабочих-сдельщиков);
- коллективная премия. [20]

Тарифная система представляет собой совокупность ставок заработной платы (тарифных ставок, должностных окладов) и условий их применения для оплаты труда работников. В рыночных моделях экономики тарифные системы обычно устанавливаются в ходе переговорного процесса между работодателями и наемными работниками и представляют собой согласованные на определенный период времени гарантированные условия оплаты за выполнение трудовых обязанностей (норм труда) в течение какой-либо единицы рабочего времени (часа, дня, недели и тому подобное). В настоящее время они являются наиболее распространенными формами существования цены рабочей силы. [21]

На сегодняшний день рыночные экономические тарифные системы являются конкретной формой существования цены рабочей силы. Это своеобразные ценники на рабочую силу различного качества, используемые в различных условиях исполнения работы.

Тарифные ставки и оклады, входящие в тарифные системы, различаются в зависимости от сложности работы (квалификации работников), условий труда на рабочем месте (тяжести, вредности, опасности), интенсивности труда, значимости вида деятельности для работодателей и некоторых других факторов.

К числу тарифо-образующих факторов должны относиться и различия в природно-климатических и экономических условиях проживания работников.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива, к которому принадлежит работник.

Разумеется, применять такую систему можно в полной мере только там, где предоставлена реальная возможность учесть результаты труда и где предоставлены условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе. В противном случае рабочие будут страдать от небрежного отношения к делу недостаточно ответственных работников.

Оплата труда по тарифам и окладам не предусматривает избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива. [38]

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда выступает бестарифная система оплаты труда. Она синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивает гибкую увязку размеров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников.

Использование данной системы связано с тем, что в условиях перехода к рынку создается необходимость в пересмотре порядка формирования фонда оплаты труда. Он должен зависеть, прежде всего, от объема реализованной продукции (работ, услуг), который может меняться, а, следовательно, будет меняться величина фонда оплаты труда. [21]

Практика хозяйственной деятельности предприятий выработала разнообразные поощрительные системы, которые могут применяться в конкретных производственных условиях по отдельности или в сочетании друг с другом.

1) Системы, увязывающие основную оплату труда с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной.

Поощрительные системы оплаты труда, прежде всего, следует различать по их целевому назначению, определяющему форму и содержание механизма взаимосвязи поощрительной оплаты с основным заработком. С этой

точки зрения можно выделить несколько групп поощрительных систем: нормы труда работника. К ним относятся различные премии за текущие результаты работы.

Такие виды поощрения являются наиболее распространенными как по охвату работников, так и по доле в заработной плате. Они, как правило, имеют четкие количественные параметры, позволяющие контролировать уровень начисляемой заработной платы, как самому работнику, так и его непосредственному руководителю. Более того, если указанные виды поощрения заранее известны работнику, то это позволяет ему целенаправленно использовать свою материальную заинтересованность, индивидуально или вместе с другими добиваться того уровня заработка, который его (их) устраивает; [14]

2) Системы, увязывающие основную оплату труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе. Это, прежде всего доплаты и надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей), расширение норм (зон) обслуживания, выполнение прежнего или большего объема работ (услуг) меньшей численностью работников.

Согласно статье 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). [3]

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Отличительная особенность доплат и надбавок как вида поощрения состоит в том, что они не имеют четких количественных зависимостей между результатами труда каждого работника и размером его вознаграждения. Ча-

ще всего эта связь устанавливается на уровне принципа, а не точного количественного соизмерения:

3) Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с определенными достижениями, не носящими систематического характера, или с какими-либо общими результатами работы в течение определенного, достаточно длительного календарного периода (полугодия, года).

Характерная особенность таких видов поощрения состоит в их гибкости. Они, как правило, не превращаются в механическую прибавку к заработной плате. В то же время при их применении работодатель никаких обязательств перед работниками не имеет. Единовременные поощрения чаще всего вызывают благоприятную реакцию у работников и в конечном счете почти всегда окупаются. [14]

Что касается доплат и надбавок, связанных с личными деловыми качествами работников, то они по своей природе не могут носить коллективного характера. Поскольку у них чаще всего имеется опосредованная связь между размерами вознаграждения и результатом труда, то к ним неприменимы признаки пропорциональности, прогрессивности или регрессивности.

В то же время доплаты за условия труда, наоборот, не могут быть индивидуальными: они должны назначаться всем лицам, работающим в соответствующих неблагоприятных условиях. Единовременные премии и вознаграждения чаще всего носят коллективный характер, хотя в отдельных случаях могут использоваться для поощрения лишь отдельного работника.

Система оплаты труда на комиссионной основе сейчас применяется в основном для работников, привлекаемых для работы по соглашениям и договорам.

Здесь оплата устанавливается в виде фиксированной доли дохода, который получает предприятие от реализации продукции или услуг, производимых этим работником.

При этом важно вести учет и расчет размера подобного дохода и по видам продукции, и по каждому работнику, и знакомить работающего со всеми

финансовыми результатами работы предприятия для исключения недоверия с его стороны. [14]

В связи с развитием технического потенциала и открытия рынка страны для иностранной продукции в настоящее время получили распространение небольшие предприятия, оказывающие сервисные, консалтинговые, инжиниринговые и тому подобные услуги. [8]

Сервисные услуги заключаются в разнообразном обслуживании различных направлений (например, аппаратуры: ее установке, наладке и дальнейшей модификации, то есть расширение его возможностей и частной переделке). Сервисом считаются и всевозможные бытовые обслуживающие функции - ремонт, фотоработы, стирка и так далее.

Консалтингом в современной экономике называется деятельность по консультированию производителей, продавцов и покупателей по всем вопросам экономики предприятий, фирм, организаций как внутри страны, так и во внешнеэкономических процессах.

С открытием и постоянным развитием рынка товаров и услуг консалтинг становится необходимым, поэтому дальновидные предприниматели все чаще прибегают к услугам консалтинговых фирм, дающих квалифицированные советы, анализирующих экономические ситуации и обладающих большим объемом информации. Как известно, «кто владеет информацией, тот владеет рынком». [22]

Инжиниринг – неотъемлемая часть в промышленности сфера деятельности, заключающаяся в проработке вопросов создания объектов промышленности, транспорта и тому подобных технических приложений. Здесь предоставляются разнообразные инженерно-консультационные услуги проектного, после проектного и эксплуатационного характера, а также разрабатываются рекомендации по реализации выпускаемой продукции.

Видно, что это важные функции в развитие предприятия, и выполняющие их фирмы должны иметь весьма квалифицированный состав исполнителей.

Для оплаты труда этих работников удобным является метод оплаты с помощью, так называемой ставки трудового вознаграждения.

Для работников, непосредственно оказывающих вышеперечисленные услуги, размер ставки устанавливается как определенный процент от суммы платежей, поступивших сервисной фирме от заказчиков в результате работы именно этого работника. Обычно этот процент колеблется от 35% до 45% суммы платежей.

Если от клиентов поступают систематические претензии по поводу качества выполнения работы или не соблюдения графика обслуживания, руководитель предприятия имеет право уменьшить работнику размер ставки трудового вознаграждения или изменить форму оплаты.

Система денежного вознаграждения должна отвечать следующим требованиям:

- создать у работника чувство удовлетворенности и защищенности;
- включать действенные факторы стимулирования и мотивации;
- предусматривать систему наград и вознаграждений.

Нормативно-долевое распределение средств на оплату труда может осуществляться на основе экспертной системы оплаты труда.

Сущность метода заключается в следующем:

- на уровне предприятий и на уровне подразделений создаются экспертные советы для оценки трудового вклада подразделений и отдельных работников в коллективные результаты труда.

-на ежемесячном заседании экспертного совета на уровне предприятия каждый эксперт выставляет каждому подразделению соответствующую оценку. Затем эти оценки обобщаются и каждому подразделению утверждается итоговая оценка.

Оценка осуществляется по пятибалльной системе:

- эталонной является оценка в четыре балла (соответствует нормированным результатам работы, выполнению основных заданий, должностных обязанностей и функций каждым работником);

- в пять баллов оценивается подразделение (работник) с результатом и качеством труда, превышающими нормативный уровень и существенно влияющими на эффективность общей работы (подразделения, предприятия в целом);

- в три балла получает подразделение (работник), допустившие некоторые нарушения в работе;

- в два балла оценивается подразделение (работник), допустившие значительные упущения в работе, приведшие к невыполнению предприятием договорных обязательств. В таком случае подразделение и работник полностью лишаются дополнительного поощрения.

Экспертная оценка результатов труда отдельных подразделений и работников применяется на предприятиях (как правило, малых), на которых конечные результаты труда определяются четким взаимодействием подразделений, а характер производственных связей достаточно стабилен. Она позволяет оперативно реагировать на изменения в показателях труда и максимально упрощает систему расчетов по оплате труда.

У данной системы есть свои недостатки: «паевая» система делает возможной ситуацию, при которой заработок определенных работников значительно выше их индивидуального вклада, так как результаты работы бригады достигаются за счет усилий других ее членов. [35]

Такие ситуации можно предотвратить за счет давления со стороны членов трудового коллектива и введения коэффициента трудового участия. Однако в этом случае может возникнуть конкуренция между членами бригады.

При бестарифной системе оплаты труда заработок работника напрямую зависит от конечных результатов деятельности, как структурного подразделения, так и хозяйствующего субъекта в целом.

Поэтому сегодня многие предприятия используют смешанные системы оплаты труда, когда одна часть заработка работника зависит от результатов работы коллектива, а другая - от индивидуальных особенностей. [25]

1.3. Анализ трудовых показателей и их взаимосвязь с заработной платой

Одним из основных разделов анализа деятельности предприятия является исследование трудовых ресурсов. От эффективности использования труда во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, получаемый финансовый результат, и, в конечном счете, экономический потенциал хозяйствующего субъекта. Цель проведения подобного анализа - выявление более полного и эффективного использования трудовых ресурсов. При этом под эффективностью понимается ситуация, когда отдача от использования ресурсов превышает их стоимость.

Анализ трудовых показателей предприятия лежит в основе аудита социально-трудовой сферы предприятия, который позволяет оперативно оценить правильность кадровой политики. При этом ведущую роль играет аудит качества труда, которое представляет собой многофакторную категорию.

Качество труда включает большое число условий и показателей, в том числе отсутствие рекламаций и нарушений технологической дисциплины, техники безопасности, хорошие потребительские и физические свойства товаров и услуг, определенный уровень квалификации рабочих и др.

В сферу внимания аудитора попадают потери от брака, снижение которых повышает качество труда и дает экономию рабочего времени, поскольку в этом случае появляется возможность увеличить выпуск продукции без дополнительных затрат труда. В связи с этим может быть также поставлена задача сокращения численности персонала за счет уменьшения потерь от брака выпускаемой продукции. [32]

При исследовании трудовых ресурсов определяющее значение имеет анализ численности работающих и затрачиваемого рабочего времени. Полученная в результате анализа информация необходима для формирования оп-

тимального портфеля заказов и разработки соответствующей производственной программы.

Анализ численности работающих включает исследование следующих показателей:

- численность работников, в том числе состав, пол, возраст, специальность, должность, уровень образования и квалификации; обеспеченность предприятия кадрами;

- данные об использовании рабочего времени;

- формы, динамика и причины движения рабочей силы, коэффициенты стабильности и текучести, направления и интенсивность перемещений внутри предприятия, состояние дисциплины труда;

- количество работников, занятых ручным и малоквалифицированным трудом, тяжелым ручным трудом в динамике;

- социальные показатели трудовой деятельности (мотивация труда, профессионально-квалификационный рост, семейное положение, обеспеченность жильем);

- уровень санитарно-гигиенических производственных и бытовых условий (состояние рабочих мест, мест общественного питания и т.п.).[23]

Источниками информации для анализа трудовых затрат служат план по труду, статистическая отчетность «Отчет по труду», данные табельного учета и отдела кадров. Основными унифицированными формами первичной документации по учету труда и его оплаты являются: приказы (распоряжения) о приеме на работу, переводе на другую работу, предоставлении отпуска, прекращении трудового договора (контракта) (ф. N N Т-1, Т-5, Т-6, Т-8), личная карточка (ф. N Т-2), табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ф. N Т-12), табель учета использования рабочего времени (ф. N Т-13), расчетно-платежная ведомость (ф. N Т-49) и другие документы, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 30.10.1997 N 71а.

Уровень обеспеченности предприятия персоналом определяется сравнением фактического количества работников по категориям и специальностям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется при этом обеспе-

ченности предприятия кадрами наиболее важных для производства специальностей.

Необходимо анализировать также качественный состав персонала по уровню квалификации. Соответствие квалификации производственного персонала выполняемым работам оценивается с помощью тарифных разрядов. Фактический средний тарифный разряд рабочих напрямую связан с качеством выпускаемой продукции. Следовательно, указанное исследование дает возможность установить, насколько правильно подобран и расставлен производственный персонал по участкам и соответствует ли трудовой вклад работников заработной плате.

Одно из центральных мест среди аудиторских процедур персонала предприятия занимает анализ динамики производительности труда. Рост этого показателя возможен за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, повышения уровня технической оснащенности предприятия, усовершенствования технологии и организации производства. В процессе аудиторской проверки должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах в результате проведения перечисленных и других мероприятий.

Важную роль при этом играет анализ использования рабочего времени, который начинается с установления планового объема рабочего времени, исчисляемого методом вычитания из числа дней в году праздничных, отпускных дней и потерь рабочего времени из расчета среднего числа часов работы одного среднесписочного работника за год, месяц. Затем плановый объем рабочего времени соотносится с фактическим, реальным объемом рабочего времени, величина которого зависит от численности работников, продолжительности рабочего периода в днях и рабочего дня в часах, количества отработанных человеко-часов. Сравнение плановых показателей с фактическими обнаруживает потери рабочего времени в абсолютных единицах и процентах.

В ходе анализа эффективности использования рабочего времени составляется таблица, содержащая значения следующих показателей, выражен-

ные как относительное отклонение (в процентах) фактических данных от плановых:

- среднесписочное количество работников;
- общее количество отработанных дней;
- среднее количество отработанных дней одного работника;
- количество дней неявки на работу с указанием причины (очередные отпуска, учебные отпуска, болезнь, другие причины неявки, разрешенные законом или администрацией, прогулы);
- среднесписочная продолжительность рабочего дня;
- среднее количество часов работы одного работника в день;
- общее количество отработанных часов. [25]

Для более детального анализа структуры рабочего времени по предприятию в целом и отдельным категориям и группам работников составляется «фотография» рабочего времени. В процессе такого анализа выявляются целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, которые могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации; заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности; прогулами; простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов или отсутствия сырья, материалов, электроэнергии, топлива и пр. Каждый вид потерь тщательно исследуется, особое внимание уделяется потерям по внутренним для предприятия причинам. Уменьшение таких потерь рабочего времени представляет собой существенный резерв увеличения производительности труда, не требующий дополнительных капитальных вложений и позволяющий быстро получить отдачу.

Возможности роста производительности труда и снижения трудоемкости производства продукции исследуются по важнейшим договорам и по предприятию в целом. В данном контексте учитываются уровень и динамика изменения зарплатоемкости основных видов продукции и всей реализованной продукции, а также распределение фонда заработной платы и динамика средней заработной платы.

Для оценки производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей. К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного рабочего в натуральном выражении, а также, среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Основным обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Ее величина зависит не только от выработки рабочих, количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня, но и от удельного веса последних в общей численности производственно-административного персонала. [25]

Среднегодовая выработка на одного работающего определяется по формуле (8):

$$V_{\text{ср}} = Y * Д * П * В, \quad (8),$$

где $V_{\text{ср}}$ - среднегодовая выработка;

Y - отношение числа рабочих к общему числу работающих;

$Д$ - количество дней, отработанных одним рабочим за год;

$П$ - средняя продолжительность рабочего дня, часов;

$В$ - среднечасовая выработка продукции на одного рабочего.

Результаты анализа производительности труда используется аудитором при разработке конкретных рекомендаций по обеспечению роста производительности труда и определению резервов повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих. Основными направлениями поиска таких резервов являются: [26]

- увеличение выпуска продукции за счет более полного использования

производственных мощностей предприятия, так как при наращивании объемов производства на имеющихся мощностях растет только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная часть остается без изменения, в результате чего затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются;

- сокращение затрат труда на производство продукции в результате интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации, применения более совершенной техники и технологии производства, снижения потерь рабочего времени за счет улучшения организации труда, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических и инновационных мероприятий:

- определение размеров средней заработной платы по категориям персонала;

- обоснование форм и системы оплаты труда;

- анализ эффективности систем премирования;

- контроль за использованием средств, направляемых в фонд потребления;

- установление размера финансового резерва на анализируемый период, на основе перечисленных данных составляется таблица, в которой указываются величина фонда потребления, фактические расходы и их отклонения от плановых (в абсолютных значениях и процентах).

К показателям трудового потенциала можно отнести две группы:

1) Количественные показатели.

Численность персонала (среднесписочная, явочная);

эффективность использования рабочего времени (коэффициент использования установленной продолжительности рабочего дня и рабочего периода, интегральный коэффициент использования рабочего времени).

Профессионально-квалификационный потенциал:

- профессиональная структура персонала;

- функциональная структура;

- квалификационная структура;

- структура персонала по уровню образования;

- структура персонала по стажу работы.

Психофизиологический потенциал:

- половозрастная структура персонала;
- интенсивность, тяжесть труда;
- показатели заболеваемости (общей, профессиональной);
- показатели работоспособности работников.

Творческий потенциал:

- число рацпредложений и изобретений, поданных работающими;
- участие в разработке инноваций, профессиональных конкурсах и т.п.

2) Качественные показатели.

Мотивационный потенциал:

- удовлетворенность трудом;
- показатели отношения к труду;
- состояние социально-психологического климата в коллективе;
- текучесть кадров.

Выработка продукции на одного работника сбалансированность рабочих мест и работающих на предприятии (дополнительная потребность или избыток рабочей силы).

В целом анализ трудовых показателей позволяет оценить экономическую эффективность труда на уровне предприятия и его структурных подразделений.

Уровень организации оплаты труда на предприятии во многом зависит выработанной системы оплаты труда и качества планирования фонда заработной платы. При этом работники должны быть заинтересованы в росте производительности труда.

На каждом предприятии - большом или маленьком - есть наемный труд, т.е. работник продает свою рабочую силу и знания и получает за это оплату.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами, коллективными до-

говорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Предприятие малого бизнеса само выбирает формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, а также все виды дополнительных выплат: надбавки, премии, повышенные командировочные средства, дивиденды по акциям и т.д. на основе законодательства.

Установленные системы оплаты труда фиксируются в коллективном договоре, Положении об оплате труда или трудовых договорах с конкретными работниками. [26]

2. Организационные основы формирования систем оплаты труда и стимулирования работников предприятия малого бизнеса

2.1 Развитие малого предпринимательства в России и за рубежом

В настоящее время мы все чаще слышим «Программа развития малого бизнеса», «Помощь малому бизнесу» и др. Для каждой страны существуют определенные критерии определения малого предпринимательства. Цель малого предпринимательства - это увеличение рабочих мест государства, причем не просто занять людей, а возможность приумножить человеческие ресурсы страны. Учитывая то, что предприятие малое, оно и быстрее реагирует на местные условия хозяйствования. Малое предприятие достаточно легко открыть, и оно мало затратно по сравнению с крупным бизнесом. [42]

29 декабря 2015 года принят Федеральный закон № 408-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», предусматривающий создание единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства к 1 августа 2016 года. [4]

Ведение единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства осуществляется Федеральной налоговой службой.

Внесение сведений о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях, отвечающих условиям отнесения к субъектам малого и среднего предпринимательства, в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства и исключение таких сведений из указанного реестра осуществляются Федеральной налоговой службой на основании:

- сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц, Едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей;
- представленных в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах сведений о среднесписочной численности ра-

ботников за предшествующий календарный год, сведений о доходе, полученном от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, сведений, содержащихся в документах, связанных с применением специальных налоговых режимов в предшествующем календарном году; [28].

- сведений, представленных лицами, определенными пунктом 2 статьи 6 Федерального закона от 29 декабря 2015 года № 408-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (поставщики); [4]

Субъекты малого предпринимательства по состоянию на 10.01.2017

К субъектам малого предпринимательства относятся хозяйственные общества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, сельскохозяйственные потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в соответствии с законодательством Российской Федерации и соответствующие определенным условиям.

Согласна реестру о субъектах малого предпринимательства по состоянию на 10.01.2017 года количество субъектов составляет 268 488 включая индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, число работников в данных субъектах составляет 7 432 979 в таблице 1.

Таблица 1 - Субъекты малого предпринимательства и юридических лиц на 10.01.2017 г. [28]

Федеральный Округ	Количество субъектов	Число работников
Уральский	22 328	652 566
Северо-Западный	34 119	887 382
Центральный	94 127	2 281 678
Южный	21 395	654 278
Северо-Кавказский	4 963	153 400
Приволжский	51 163	1 579 382
Сибирский	29 518	907 973
Дальневосточный	10 875	316 320

Количество юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, сведения о которых содержатся в Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства по состоянию на 01.08.2016 предоставлены в таблице 2.

Таблица 2 - Количество юридических лиц и ИП в разрезе федеральных округов на 01.08.2016 г. [28]

ФО	Всего	Из них							
		Юридические лица				Индивид. предпринимателей			
		Всего	Из них			Всего	Из них		
			Микро предприятие	Малое предприятие	Среднее предприятие		Микро предприятие	Малое предприятие	Среднее предприятие
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Рос.	5,523,765	2,594,355	2,335,579	238,796	19,98	2,929,410	2,900,085	28,953	372
Центр.	1,636,987	899,171	803,309	87,431	8,431	737,816	731,213	6,511	92
СЗ	629,902	357,442	323,18	31,875	2,387	272,46	269,894	2,536	30
Юж.	569,388	172,704	155,424	15,926	1,354	396,684	393,304	3,341	39
СК	188,631	43,956	39,478	4,116	362	114,675	143,808	856	11
Прив.	1,016,076	458,048	410,518	44,171	3,359	558,028	551,158	6,781	89
Ур.	482,238	233,439	212,38	19,493	1,566	248,799	245,914	2,847	38
Сиб.	653,465	299,308	272,275	25,246	1,787	354,157	350,085	4,018	54
Дальн.	245,699	104,242	94,742	8,875	625	141,457	139,652	1,787	18
Крым.	101,379	26,045	24,273	1,663	109	75,057	75,057	276	1

Основные критерии отнесения предприятий к малым и средним представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Критерии малого и среднего предпринимательства [33]

Категория субъектов МСП	Занятость на предприятии	Доход предприятия	Критерий независимости происхождения
Микро- предприятие	< 15 человек	< 120 млн. руб.	
Критерий независимости происхождения	-Суммарная доля участия государства, субъектов РФ, муниципальных образований, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов в уставном (складочном) капитале (паевом фонде) не более 25%, за исключением суммарной доли участия, входящей в состав: - активов акционерных инвестиционных фондов; имущества закрытых паевых инвестиционных фондов; общего имущества инвестиционных товариществ. - Суммарная доля участия иностранных организаций, суммарная доля участия, принадлежащая одной или нескольким организациям, которые не являются субъектами МСП, не превышает 49 %		
Малое предприятие	16 - 100 человек	< 800 млн. руб.	-
Среднее предприят.	101 - 250 человек	< 2 млрд. руб.	-

Таблица 4 - Основные экономические показатели деятельности малых и средних предприятий [7]

Год	Малые предприятия					Микро предприятия				
	Всего	Малые предприятия				В том числе микро предприятия				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Годы	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Число предприятий (на конец года), тыс.	1644,3	1836,4	2003	2063,1	2103,1	1415,2	1593,8	1760	1828,6	1868,2
Среднесписочная численность работников, без внешн. совместителей, тыс. человек	9790,2	10422	10756	10775	10790	3320	3864,4	4248,9	4322,9	4431,1
Оборот предприятия, млрд.руб.	18933,8	22610	23464	24782	26392	5609,2	7028,3	8347,4	9101,3	9699,3
Среднемесячная начисленная з/п работников, руб	12367	15743	16711	17948	19201	10612	12855	13898	15039	15774

В 2014 году на одном среднем предприятии трудились, в среднем, 121 человек, на малом – 6 человек, на микропредприятии – 3 человека (таблица)

В 2011-2014 гг. среднее количество занятых на микро-и малых предприятиях оставалось практически стабильным.

Средняя численность работников в расчете на одно предприятие, 2010-2014гг. (на конец года) приведена в таблице 5.

Таблица 5 - Средняя численность работников малых и микропредприятий [7]

Год	Малые предприятия					Микропредприятия				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Всего, чел.	9	6	6	6	6	4	3	3	3	3

Картина распределения количества малых предприятий по федеральным округам в 2014 году демонстрирует неравномерное распределение предприятий. По количеству малых предприятий, включая микро-, лидируют Центральный федеральный округ и Приволжский федеральный округ – соответственно, 27,3% и 17,5% от общего количества малых и микропредприятий предоставлены в рисунке 1. На 3-ем месте Северо-Западный федеральный округ, на долю которого приходится 15,8% всех малых предприятий, на 4-м месте – Сибирский федеральный округ, 14, 4% всех микро- и малых предприятий. В остальных округах доля микро- и малых предприятий не превышает 10%.

ЦФО значительно опережает другие округа по показателю занятости на малых предприятиях – на них сосредоточено 30,6% от общего количества занятых в сегменте малых и микропредприятий, рисунок 1. На 2-м месте – ПФО, где трудится 21,4% занятых, на 3-м месте – Сибирский федеральный округ – 12,6% занятых. Чуть меньше доля занятых в сегменте малых и микропредприятий в СЗФО – 11,8%.

Показатели оборота малых и микропредприятий для этих округов составляют 36,6% для ЦФО, 18,3% для ПФО и 10,7% для СФО

Распределение отдельных показателей деятельности малых предприятий по федеральным округам в 2014 г. ФО в % приведено в рисунке 1. [7]

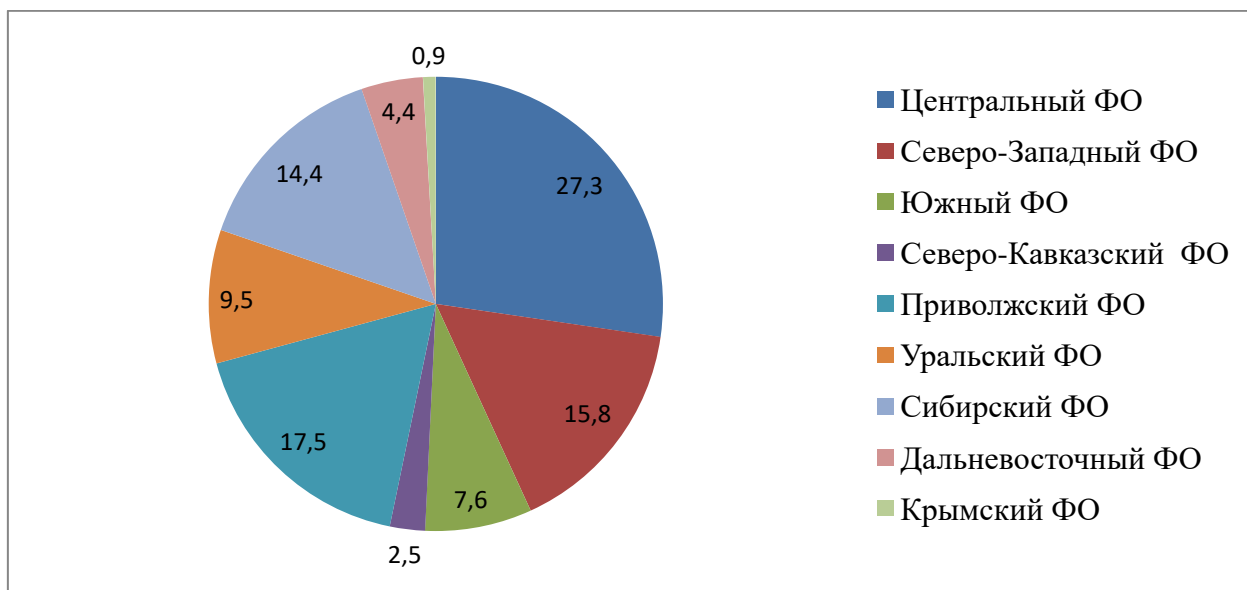


Рисунок 1 - Количество малых предприятий по федеральным округам (включая микро предприятия).

Средняя численность работников списочного состава малых предприятий по федеральным округам в % приведена на рисунке 2. [7]

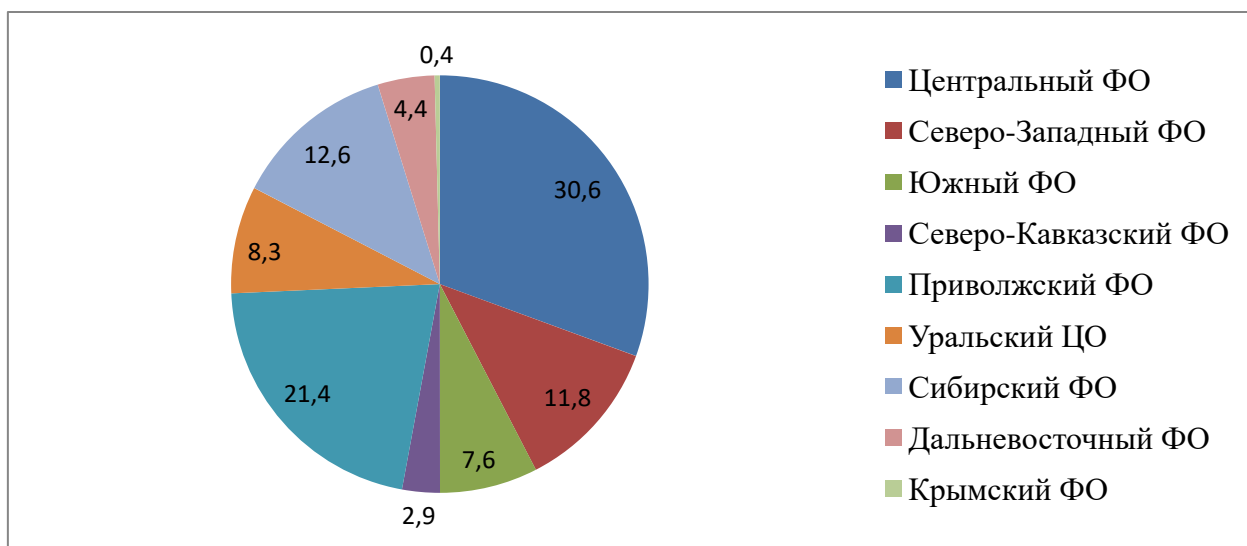


Рисунок 2 - Средняя численность работников списочного состава малых предприятий по федеральным округам

Оборот малых предприятий по федеральным округам в % приведена в рисунке 3. [7]

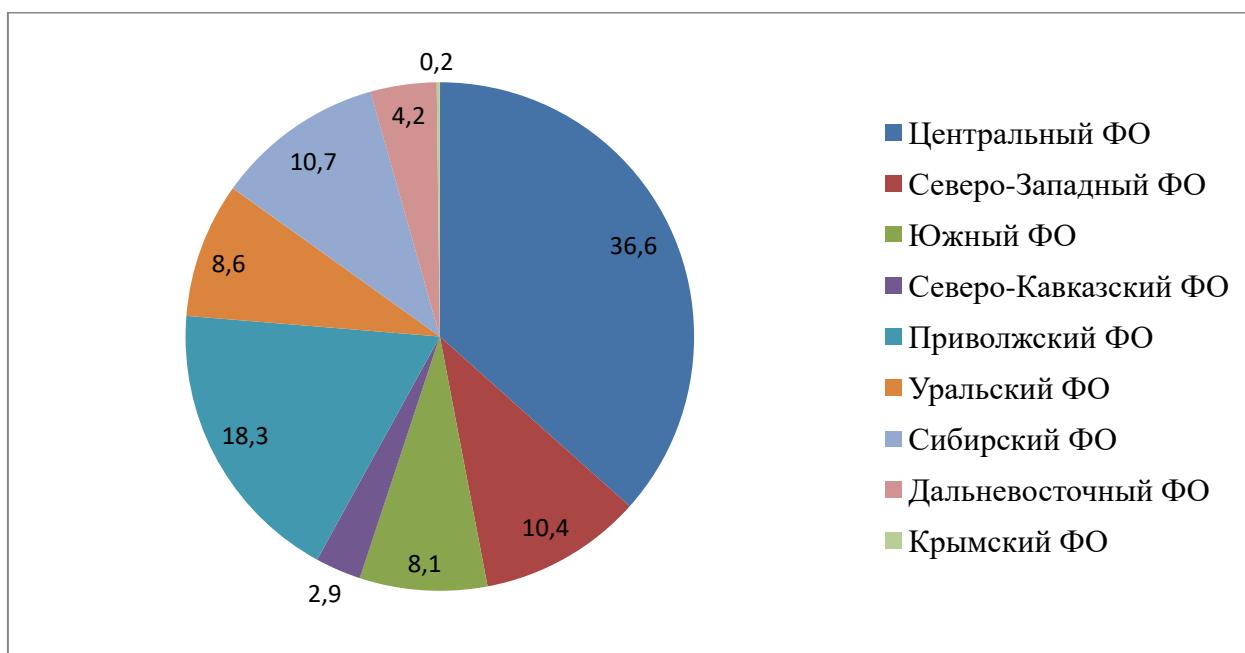


Рисунок 3 - Оборот малых предприятий по ФО в %

Эти же округа лидируют по количеству занятых и по обороту средних предприятий. Так, на ЦФО приходится 27,9% занятых, ПФО - 22,6%, а СФО - 13,5% занятых от общего количества занятых на средних предприятиях. Показатели оборота составляют 29,3% для ЦФО, 19,9 % для ПФО и 13,1% для СФО от общего оборота средних предприятий. [7]

Отраслевая структура малых и средних предприятий – юридических лиц - в 2014 году практически не отличалась от структуры за предшествующие годы. По-прежнему велика доля предприятий, занимающихся торговлей и ремонтом, она составляла 38,7% от общего количества МСП в рисунке 3. Пятая часть всех МСП – 20,3% - ведет деятельность в сфере операций с недвижимостью, аренды и предоставления услуг. Третий по величине сегмент – строительные предприятия, их доля составляет 11,9%. Доля промышленных МСП в 2014 году составляла 9,6%.

Число предприятий по видам экономической деятельности в 2014 г. (на конец года; %) приведены в рисунке 4. [7]



Рисунок 4 - Число малых предприятий по видам экономической деятельности в %

Что касается соотношения убыточных и прибыльных предприятий, то в 2014 году соотношение прибыльных и убыточных предприятий как в сегменте микро- и малого бизнеса, так и в сегменте среднего бизнеса составило 80:20, то есть каждое 5-е предприятие являлось убыточным.

Финансовые результаты предприятий: прибыльные и убыточные МСП (по данным бухгалтерской отчетности) в 2010-2014 гг. приведены в таблице 6.

Таблица 6 - Финансовые результаты малых и средних предприятий [7]

Год	Число предприятий	В том числе прибыльные предприятия		Убыточные предприятия	
		3	4	5	6
Год	Число предприятий	Число предприятий	Сумма прибыли млн. руб.	Число предприятий	Сумма убытка, млн. руб.
Микро предприятия					
2010	435119	347183	457694	87936	2166736
2011	406206	331200	369548	75006	170479
2012	500314	412360	715371	87954	177090

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5	6
2013	1155668	931644	1297496	224024	447613
2014	1328352	1061436	1648981	266916	749455
Малые предприятия и микро предприятия					
2010	525399	416778	868401	108621	332407
2011	495484	402641	776796	92843	302628
2012	602698	496030	1256205	106668	305994
2013	1344849	1082082	2093226	262767	656174
2014	1530294	1219954	2548634	310340	1337684

В 2014 году в России действовало также почти 2,5 млн. индивидуальных предпринимателей – точнее – 2413,8 тыс. ИП, а всего в сегменте ИП в 2014 году было официально трудоустроено более 5,5 млн. человек в таблице 6.

По сегменту индивидуальных предпринимателей стоит отметить некоторые особенности. Во-первых, в ходе сплошного обследования 2010 года было установлено, что в России реально действуют 1,9 млн. ИП, а не 4 млн., которые учитываются в базе налоговой службы как зарегистрированные в таблице 7.

Численность занятых в сфере индивидуального предпринимательства за 2010-2014 гг., тыс. чел. приведена в таблице 7.

Таблица 7 - Численность занятых в сфере индивидуального предпринимательства [7].

Численность фактически действующих ИП					Численность занятых в сфере ИП					Численность наемных работников				
2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
191 4,3	2505, 01	260 2,3	24 99	241 3,8	538 5,9	545 3,1	564 7,1	542 9,5	564 5,7	27 88	224 5,9	22 14	20 97	24 36

Во-вторых, в конце 2012г. – первой половине 2013 г. прошло массовое закрытие ИП, связанное с увеличением в 2,3 раза ставки страхового взноса в ПФР с начала 2013 года (с 14 386 рублей до 32 479 рублей). По данным ФНС, в 2013 году прекратили деятельность 965 089 ИП, из них порядка 600тыс. из-

за повышения ставки страхового взноса в ПФР в таблице 7. В 2014 году количество прекративших деятельность ИП снизилось до 500 тыс., в 2015 г. – до 400 тыс. Закрытие такого количества ИП в 2014-2015гг можно объяснить влиянием кризиса. [7]

Регистрация и официальное прекращение деятельности ИП за 2012-2015гг. (Данные Федеральной налоговой службы) представлено в таблице 8.

Таблица 8 - Регистрация и официальное прекращение деятельности ИП

ИП	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Начали деятельность	578436	472087	602389	626346
Прекратили деятельность	735	965089	535516	419073

Несмотря на колебания числа ИП, объем выручки в сегменте ИП в 2010-2014 гг. демонстрирует стабильный рост в таблице 8. Наиболее заметным было увеличение выручки в сегменте ИП в 2011 году по сравнению с 2010 годом – почти вдвое, с 4,6 трлн. руб. до 8,1 трлн. руб. За год, в 2012-2013 гг., выручка ИП выросла почти на 1 трлн. руб., с 8,7 до 9,7 трлн. руб. В 2014гг. темпы роста выручки ИП несколько замедлились, прирост выручки за год составил 714 млрд. руб. [30]

Объем выручки (с учетом налогов) от продажи товаров, продукции, работ, услуг индивидуальных предпринимателей, 2010-2014 гг. предоставлены в таблице 9.

Таблица 9 - Объем выручки индивидуальных предпринимателей [7]

Год	2010	2011	2012	2013	2014
Всего, млрд.руб.	4671,2	8057,2	8707,4	9732,9	10447,5

Малый и средний бизнес обеспечивает большую часть валового внутреннего продукта страны, предоставляет рабочие места, а так же способствует научному развитию и созданию инноваций.

Но многие предприниматели сначала в силу экономического кризиса, очень нуждаются в государственной поддержке. Существует множество не только финансовых, но и административных барьеров для осуществления и развития предпринимательской деятельности.

Актуальность рассмотрения вопросов поддержки малого и среднего предпринимательства обусловлена тем, что с середины марта 2014 года США и странами Евросоюза были введены экономические санкции против России. Появляются реальные возможности развития импорт замещения, а значит и развитие отечественного малого и среднего предпринимательства.

Малое и среднее предпринимательство в России и США успешно функционирует, прежде всего, благодаря государственной поддержке.

В России такую поддержку осуществляет Минэкономразвития, а в США Администрация малого бизнеса (SBA). Обе страны обеспечивают финансовую поддержку малых и средних предприятий и выделяют средства из федерального бюджета на научные исследования. Так же поддержки имеют некоторые различия.

Во первых, у США 55% инноваций, внедряемые в малый бизнес, поддерживаются спонсором SBA, в России такой практики нет. Но Россия использует другие методы поддержки инноваций:

- различные конкурсы;
- гранты;
- создание выставочно-ярмарочной деятельности и т.д.

Во вторых, США делает акцент на то, что важнейшим фактором существования МСП является организацией крупной сети поддержки это:

- финансовая (наличие доступных источников рисков капитала) и материально-техническая (допустимость покупки на льготных условиях зданий, сооружений, техники, транспортных средств и т.д.). [46]

В России не разработан и не используется механизм материально-технической поддержки МСП. В современных условиях такая поддержка была бы необходима. Это позволило бы молодым предпринимателям брать в аренду за более низкую цену необходимые средства для производства.

Финансовую поддержку МСП в России осуществляет Минэкономразвития с помощью специальных фондов. Рассмотрим качество деятельности Фонда на отдельном субъекте Российской Федерации, таком как Магаданская область. [40]

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Магаданской области в Фонд развития предпринимательства за четыре года работы с 2009 по 2014 гг. обратились с просьбой о консультации 725 субъектов МСП. Из них число физических лиц составляет 278, юридических лиц – 263, а крестьянско-фермерских хозяйств составило – 30.

За этот же период число заключенных соглашений между Фондом и субъектами МСП по предоставлению субсидий, грантов и поручительств составило 663.

За весь период работы Фонда субъекты МСП создали дополнительные рабочие места в количестве 703. На финансовую поддержку МСП была затрачена сумма в размере 417 357 960 рублей 72 копеек.

Для наилучшего комплексного анализа рассмотрим поддержку, осуществляемую в других странах. В качестве примера проанализируем Германию и Японию. В Японии развитие малого бизнеса приобрело важную значимость, так как и средние фирмы это значимый элемент экономики, так как на них общее число занятых составило свыше 80%. [41]

Центральные и местные органы власти активизируют развитие малого бизнеса при помощи:

- кредитных льгот;
- налоговых льгот;
- займов;
- обучения кадров.

Вместе с тем, предприятия малого и среднего бизнеса представляется безвозвратная финансовая помощь на реализацию научно-технических программ.

В Германии основная часть программы предпринимательской поддержки осуществляется посредством кредитов. Кредит можно получить только при условии платежеспособности предпринимателя. Коммерческие банки заключают с финансовой группой KfW договор о рефинансировании кредитов, согласно которому обязуется возратить деньги коммерческим банком, с помощью которых осуществляется предоставление кредитов малым и средним предприятиям. [9]

Все выплаты по процентам, которые включены в условия кредита, переводятся коммерческими банками государственному.

Ответственность за возврат суммы кредита от 50 до 100% берет на себя коммерческий банк:

- льготные условия, которыми могут воспользоваться малые и средние предприятия низкая процентная ставка по кредитам;
- долгосрочные кредиты, которые не превышают 10 лет;
- в первые два года заемщик освобождается от выплат кредита;
- возможность долгосрочного возвращения кредита.

Анализ показал, что банки РФ не предоставляют право начинающим предпринимателям получить кредит для создания собственного дела. Самое главное условие для кредитования это осуществление коммерческой деятельности в течение 6-ти месяцев. Так же необходимо предъявить банку подтверждения платежеспособности на период погашения кредита.

Рассмотрим один из примеров поддержки коммерческого банка начинающих предпринимателей. Реально открыть свой бизнес с нуля в России можно при условии франшизы. [9]

Рассмотрим пример, ПАО «Сбербанк России» открыл проект «Бизнес-Старт», что дает возможность начинать дело под известной маркой.

Это существенно облегчает задачу становления и раскрутки точки.

Банк ПАО ВТБ 24 предлагает бизнес ипотеку, условия которой заключаются в обязательной выплате аванса в размере 20%. Минимальная сумма кредит составляет 4 млн. рублей, а срок кредитования составляет 10 лет этой программы. Стоит отметить, что не каждый начинающий предприниматель может позволить себе заплатить аванс от суммы, которая необходима. [8]

В России слабо развита поддержка МСП, но Минэкономразвития РФ создали специальную программу в 2005 году, которая называется «Поддержка малого и среднего предпринимательства в России» и реализуется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27 февраля 2009 года № 178 «О распределении и предоставлении субсидий 3 федерального бюджета субъектов РФ на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства». [2]

Программа на конкурентной основе распределяет между регионами средства, которые необходимы для реализации мероприятий, предусмотренных региональными программами развития малого и среднего предпринимательства. В рамках программы предусмотрена следующая поддержка начинающих субъектов малого и среднего предпринимательства:

- поддержка и развитие молодежного предпринимательства;
- поддержка субъектов малого и среднего бизнеса, которые осуществляют деятельность в области промышленного производства товаров (работ, услуг);
- поддержка субъектов малого и среднего бизнеса осуществляющих свою деятельность в области народно-художественных промыслов, ремесленной деятельности, сельского экологического туризма. [39]

В настоящий момент в реализации программы задействованы все регионы РФ.

Далее рассмотрим международную статистику в России и зарубежных стран. Данные международной статистики позволят сравнить количество предприятий в России и странах ЕС, такие как, Германия, Испания, Италия, Великобритания, Португалия и другие за период 2012 года, представим их в таблице 10.

Таблица 10 – Число предприятий России и страны-члены ЕС [7]

Страна	Всего предприятий	В том числе численность занятых человек			
		Менее 20	20-49	50-249	250 и более
Россия	7574	5595	600	776	576
Австралия	355	283	53	14	5
Болгария	382	294	40	30	18
Венгрия	448	403	31	-	-
Германия	1902	1525	239	113	25
Испания	2357	2127	166	53	11
Италия	2451	2267	130	50	4
Литва	90	58	17	15	-
Норвегия	1080	898	13	66	43
Польша	1944	1677	114	115	38
Португалия	1177	1069	84	21	3
Великобритания	1263	1017	111	85	50
Финляндия	888	849	20	15	4
Чешская Республика	359	277	38	29	15
Швеция	753	718	20	11	4

В сфере производств количество предприятий в России в разбивке по размерным категориям сходно с аналогичной сферой экономики Германии предоставленной в таблице 11.

Таблица 11 – Число предприятий производств с различной численностью занятых за период 2012 года России и стран-членов ЕС [7]

Страна	Всего предприятий	В том числе численность занятых человек			
		Менее 20	20-49	50-249	250 и более
1	2	3	4	5	6
Россия	207584	163682	22932	16091	4951
Австралия	25003	20908	2161	1469	465

1	2	3	4	5	6
Болгария	29715	25107	2558	1753	297
Венгрия	49789	45535	2237	1645	381
Германия	203664	167211	15854	16436	4196
Испания	175919	161107	9810	4248	754
Италия	417306	387095	20329	8635	1247
Литва	15133	13399	927	693	114
Норвегия	17504	15687	1069	631	117
Польша	174700	159681	7313	6201	1505
Португалия	69053	62895	3902	2009	247
Великобритания	124599	107409	9591	6252	1347
Финляндия	21848	19509	1290	843	206
Чешская Республика	173889	166095	3963	3052	779
Швеция	54615	50815	2118	1340	342

2.2. Зарубежный и отечественный опыт организации систем оплаты труда и стимулирования работников в предприятиях малого бизнеса

В большинстве современных компаний схема оплаты труда персонала заключается в выплате окладов и фиксированных премий. Эта система имеет определенные достоинства и в тоже время ряд существенных недостатков. В качестве сильных сторон подобной системы оплаты следует отметить принципиальную простоту конструкции данной модели; простоту восприятия модели практически любым работником предприятия; прогнозируемость фонда оплаты труда; операционную простоту в процессе планирования бюджета предприятия; функциональную простоту реализации данной модели по линии всех служб (бухгалтерия, отдел кадров и т.д.) предприятия; возможность существенной экономии средств по премиальной части в случае невыполнения плана.

Существенным недостатком данной модели является такая ее сторона, как депремирование, которое выражается в том, что размер премии может изменяться только в сторону уменьшения. [10]

По своей форме данная система оплаты мало отличается от отработанной десятилетиями и хорошо усвоенной нашим обществом социалистической системы тарифных ставок и окладов. Именно по этой причине большинство промышленных предприятий используют такую модель, но эффективность ее применения крайне низка.

В частных фирмах заработная плата, как правило, выше, нежели в госсекторе. Однако с учетом действительно ненормированного рабочего дня и большей продолжительности рабочего времени реальная почасовая оплата труда у «частников» не столь высока. Причем оборотная сторона медали более высокой оплаты в частном секторе – произвол в оценке и оплате труда работников, отсутствие зачастую системы регулирования социально-трудовых отношений.

Специалисты считают, что в настоящее время целесообразно разработать и принять государственный стандарт, касающийся оплаты труда в частном секторе, который, с одной стороны, предоставил бы работодателям широкую свободу выбора систем оценки и оплаты труда персонала, с другой – обеспечил охрану трудовых прав работающих.

Какую роль оплата труда играет в общей системе мотивации персонала можно выяснить, лишь обратившись к примерам. Интерес представляют способы стимулирования персонала в российских организациях.

Например, в отечественной компании «Ренессанс Страхование» до 2005 года сотрудники получали фиксированную зарплату и годовой бонус (за исключением менеджеров по продажам, которых премировали ежеквартально в зависимости от выполнения плана). Ежегодная премия в большинстве случаев выбиралась субъективно, и персоналу оставалось только догадываться, откуда появилась такая-то сумма. По итогам 2005 года в компании введена гибкая система поощрений. В начале года каждый менеджер составил план работы для своих подчиненных, выполнив который сотрудники по-

лучат вполне определенный бонус. План состоит как из количественных, так и из качественных показателей, и за каждым показателем закреплён определенный размер вознаграждения. Например, для некоторых менеджеров управления по работе с персоналом выбраны три количественных критерия: выполнение плана по найму сотрудников в штат; выполнение плана по привлечению внештатных страховых агентов; необходимо уложиться в рамки бюджета, выделенного на наем сотрудников (премия будет расти в случае экономии средств). [11]

Качественных критериев тоже три: формирование пула из кадровых агентств, готовых работать по стандартам компании; усовершенствование процесса приема на работу; разработка эффективной системы мотивации рекрутеров, поставляющих страховых агентов. [12]

ОАО КБ «Альфа-банк» предложил начальникам отделов самостоятельно определять размер зарплат и количество сотрудников. В случае если удастся таким образом сократить расходы, часть сэкономленных денег будет возвращена отделам, и они смогут распоряжаться ими по своему усмотрению.

В компании ООО «Комус» размер вознаграждений до определенного периода зависел исключительно от полученной прибыли. В связи с постановкой задачи снижения текучести кадров постоянная часть зарплат стала ставиться в зависимость от стажа и квалификации сотрудников. Переменная часть зарплаты (бонусы и премии) стала зависеть от влияния таких факторов, как повышение лояльности клиентов, рост доли клиентов, совершающих повторные сделки, внедрение новых технологий и т. П. Для каждой цели определен свой коэффициент значимости в зависимости от приоритетов компании. В 2006 году компания сменила ориентиры на следующие показатели: достижение плана по объему продаж оценивается в 10% объема заработной платы, привлечение новых клиентов – в 30%, увеличение чистой прибыли (на 30%) – в 40%, удержание клиентов – в 20%. В случае если все цели достигнуты, коэффициент премирования подразделения достигнет 100% к уровню его совокупного фонда заработной платы.

Таким образом, можно сделать вывод, что системы премирования персонала в современных российских организациях очень разнообразны.[12]

Обратимся к зарубежному опыту организации систем стимулирования персонала.

В США и Канаде размер вознаграждения работника зависит, прежде всего, от результативности его деятельности. Механизм стимулирования в рамках основной заработной платы (которая приобрела функции премиального поощрения, являясь переменной величиной) предусматривает два важных элемента: дифференциацию окладов с учетом качественных различий в труде; дифференциацию индивидуальной оплаты в пределах разряда или должности в зависимости от трудовых достижений, личных и деловых качеств на основе периодической аттестации.

Для разрешения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им зарплаты в США используется система Pay for Performance – плата за исполнение (далее, для удобства – PFP). Под PFP понимается применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности. Это конкретно выражается в системе гибкой оплаты труда, системе переменной оплаты. В рамках этой системы премии сотрудникам американских компаний выплачиваются при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям, среди которых могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами. Каждая компания устанавливает собственные цели такого рода, и иногда они бывают весьма необычными. Так, например, совершенно неожиданно нововведение, примененное в компании United Airlines Inc. Размер вознаграждений, которые получают менеджеры этой компании, частично зависит от удовлетворенности трудом рядовых сотрудников. Эта удовлетворенность измеряется независимой аудиторской организацией. В настоящее время в США ведутся разговоры о введении PFP-схем при оплате труда учителей в зависимости от успеваемости их учеников.

Значительную роль при оплате труда сотрудников в компаниях США играет премирование за рационализаторскую и изобретательскую деятельность, которая ведет к увеличению прибылей фирм. Соотношение общей суммы выплаченных премий за рационализаторские предложения с прибылями, полученными благодаря их внедрению, в США составляет в пропорции 1:8, в Швейцарии - 1:6, в Германии – 1:10. [47]

В американских корпорациях обычно действуют две основные программы стимулирования персонала, основанные на компенсационных (в виде постоянного жалования) или стимулирующих выплатах. Побуждение работников предприятия к более усердному труду в интересах компании включает в себя наградные бонусы и ряд других форм поощрений, в частности, право на доход в виде акций. Бонусы не являются фиксированной величиной (в отличие от оклада) и могут варьироваться в значительных пределах. Они рассматриваются как награда, начисленная в качестве вознаграждения за услуги, оказанные компании в течение года.

Для западноевропейских компаний характерны следующие модели стимулирования труда:

- беспремиальная (функции стимулирования труда выполняет заработная плата);
- премиальная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия;
- премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда.

Премиальные модели оплаты труда реализуются путем привлечения работников к участию в прибылях, в доходах, в капитале.

На предприятиях Германии предусмотрены премии за высокие достижения в труде, имеющие стимулирующий характер, которые устанавливаются на основе оценки индустриальных достижений каждого конкретного работника. Эти надбавки выплачиваются рабочим-повременщикам и служащим.

Почти все работники, на которых распространяется действие тарифных соглашений, кроме основной заработной платы, имеют право на получение дополнительных денежных вознаграждений в виде отсроченных выплат, на участие в распределение прибылей и т. Д. Дополнительное вознаграждение работникам по итогам работы за год устанавливается в процентном отношении к месячному заработку и увязывается со стажем работы на предприятии.

В практике заключения тарифных соглашений встречается специальная форма денежных вознаграждений работников, выплачиваемых в особых случаях дополнительно к заработной плате. Наиболее распространены выплаты по случаю рождественских праздников, которые уже приобретают статус гарантированных. В среднем они составляют 70 % от базисного оклада, однако может быть значительно выше. В машиностроении это вознаграждение составляет от 20 % до 50 % в зависимости от выслуги лет, в розничной торговле – 40 % от базисного оклада.

Основной тенденцией развития систем стимулирования в зарубежных странах является внедрение премирования за квалификацию персонала.

Мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. В настоящее время ни одна организация не сможет добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала, при этом осуществление программ стимулирования труда всегда требует существенных затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше. Ведь именно сотрудники являются главным ресурсом любой компании.

Существует ряд способов, которые влияют на повышение мотивации труда: планирование карьеры, система социально-психологических факторов, внутренние коммуникации, вовлечение персонала в процесс принятия деловых решений, признание и благодарность, корпоративная культура, применение новых форм оплаты труда.

Таким образом, как в России, так и за рубежом одним из основных факторов мотивации персонала для выполнения работы является оплата труда, выступающая в форме заработной платы. Существует несколько факто-

ров, обуславливающих размеры выплат для гарантированного привлечения, мотивации и удержания необходимого персонала, наиболее значимые из них — это состояние рынка труда и характер деятельности организации. [29]

2.3. Организация системе оплаты труда работников малых предприятий

Современное законодательство предоставляет предприятиям максимальную самостоятельность в вопросах организации заработной платы. Но если организации с большой численностью персонала используют, как правило, универсальные подходы, основанные на формировании системы квалификационных разрядов, на грейдировании и т.п., то средние и малые предприятия с небольшим штатом работников имеют возможность применять более индивидуализированные схемы вознаграждения, вплоть до расчета элементов трудового дохода каждого сотрудника на основе общих принципов и условий, установленных системой оплаты труда. [27]

Этапы формирования системы оплаты труда.

Разработка системы оплаты труда на малых предприятиях включает в себя несколько этапов:

- на первом этапе необходимо выделить категории персонала компании по отношению к основному продукту;
- на втором этапе производится определение состава и структуры заработной платы - трудового дохода работников малых предприятий, порядка и условий расчета отдельных его элементов в зависимости от различных параметров работы персонала в данной организации;
- на третьем этапе необходимо рассчитать и обосновать каждый элемент системы оплаты труда для конкретного предприятия;
- на четвертом этапе составляется ведомость структуры трудового дохода работников предприятия малого предпринимательства.

Задачей первого этапа является объединение должностей работников малого предприятия в относительно однородные группы, которое необходи-

мо в силу своих функциональных обязанностей, характера и специфики работы персонала разных подразделений компании, и имеющее различные (но не равные) возможности влияния на конечный результат работы своего подразделения и деятельности компании в целом. Поэтому принципы, структура и механизм денежного вознаграждения для различных групп персонала будет иметь некоторые отличия. На этой основе рекомендуется выделять следующие категории персонала предприятия:

А - руководство предприятия - это генеральный директор, коммерческий директор, финансовый директор, директор по маркетингу;

В - основные структурные подразделения - это подразделения, приносящие прибыль, занимающиеся основной деятельностью предприятия;

С - экономические подразделения - это подразделения, обеспечивающие основную деятельность предприятия. К ним относятся: бухгалтерия, финансовый отдел, плановый отдел и пр.;

Д - вспомогательные подразделения - это подразделения, занимающиеся транспортным, хозяйственным обеспечением предприятия, такие как транспортный отдел, хозяйственный отдел и пр. [27]

На втором этапе производится определение состава и структуры заработной платы - трудового дохода работников малых предприятий, порядка и условий расчета отдельных его элементов в зависимости от содержания, характера, специфики труда, профессиональных и личностных качеств работников, требующихся для выполнения работы. Элементы системы оплаты труда работников представлены в таблице 12, которая вынесена в приложение в конце работы. [7]

Расчет базового оклада.

Расчет элемента С1 - базовый оклад.

Элемент С1 предназначен для того, чтобы обеспечить стабильную оплату труда сотрудников, уверенность в завтрашнем дне. Можно определять его на основе потребительского бюджета и уровней сложности выполняемых работ.

Для того чтобы использовать потребительский бюджет при формировании заработной платы, необходимо определить его размер. Например, можно придерживаться концепции Всероссийского центра уровня жизни, которая выделяет несколько видов потребительского бюджета населения:

1. Прожиточный минимум, его нормативный критерий - бедность трудоспособного населения.

2. Минимальный потребительский бюджет. Он определяется в размере 2-2,5 прожиточных минимумов, является восстановительным бюджетом, обеспечивает простое воспроизводство трудоспособного населения. Это минимальный социально-приемлемый уровень бюджета.

3. Бюджет высокого достатка: развивающий. Его размер составляет 6 прожиточных минимумов. Данный вид бюджета позволяет трудоспособному населению расширить свое благосостояние.

Руководство предприятия может использовать в качестве базы для расчета постоянной части трудового дохода работника один из трех видов бюджета в зависимости от финансовых возможностей предприятия. Сумма может быть представлена в условных единицах, либо ее нужно будет регулярно корректировать в зависимости от уровня инфляции. Если предприятие первоначально назначает базой прожиточный минимум, а затем по мере улучшения финансового состояния переходит к бюджету высокого достатка, то это будет ощутимым ростом заработной платы, окажет положительное психологическое воздействие на коллектив предприятия. Отметим, что увеличение постоянной части трудового дохода является для сотрудников показателем стабильности бизнеса и, следовательно, дополнительным стимулом.

Оценка сложности работ.

Что касается сложности выполняемых работ, то наиболее значимыми и типичными для предприятий факторами сложности работ являются:

- уровень воздействия внешних факторов. Для малых предприятий - это государственная поддержка, государственные структуры, конкуренты, поставщики, потребители;

- значимость выполняемых сотрудником функций и работ для предприятия. На малом предприятии, в условиях работы команды, каждый сотрудник находится на виду, поэтому особенно заметен его вклад в деятельность предприятия, выполняемые им функции. Значимость тех или иных работ для предприятия может меняться под влиянием различных, в том числе внешних факторов;

- набор и объем функций и работ специалиста. На малом предприятии один сотрудник может совмещать обязанности, характерные для различных должностей, выполнять максимальный набор функций. Но может возникнуть и такая ситуация, когда сотрудник недогружен, выполняет минимальный набор функций, в связи с тем, что функций, соответствующих его образованию, на предприятии недостаточно для его полной загрузки. В то же время заменить данного сотрудника-профессионала (например, юриста, аудитора и т. п.) никто не может, тем не менее, на предприятии требуется постоянное присутствие такого специалиста;

- количество подчиненных и объектов управляющего воздействия. Сотрудник может иметь в подчинении ряд подразделений, а может и не иметь подчиненных вообще, в зависимости от этого варьируется и сложность его работ;

- характер работы сотрудника. Малое предприятие, как никакое другое особенно подвержено влиянию различных условий внешней среды (экономических кризисов, давлению со стороны конкурентов: малого, крупного, среднего бизнеса и др.). В процессе работы в постоянно изменяющихся условиях могут возникнуть эмоциональная, физическая перегруженность работников, стрессовые состояния. Существуют должности и, соответственно, сотрудники, которые постоянно находятся в таких ситуациях. Поэтому необходимо учитывать этот фактор при оценке уровня сложности выполняемых работ на малом предприятии;

- ответственность. Под данным фактором имеется в виду ответственность за качество выполняемой лично сотрудником работы, работы его подчиненных, работы предприятия в целом;

- безопасность здоровья и жизни. При рассмотрении данного фактора руководители предприятия и менеджеры по управлению персоналом должны иметь в виду, что на предприятиях могут быть некоторые отклонения от норм и требований безопасности.

Определение стимулирующих надбавок.

Расчет элемента С2 - стимулирующие надбавки.

Этот элемент направлен на закрепление на малом предприятии наиболее ценных сотрудников в зависимости от принятой на предприятии кадровой политики.

Известно, что одна из главных проблем мотивации на малых предприятиях состоит в том, что молодые сотрудники, проработавшие на предприятии определенное время, получившие необходимый опыт, повысившие свою квалификацию, не видят возможности роста оплаты труда на данном предприятии, уходят на средние и крупные предприятия. Для того чтобы удержать таких сотрудников, руководству следует назначить им ежемесячные персональные надбавки.

Такие надбавки могут быть начислены за выслугу лет на данном малом предприятии.

Персональные надбавки могут выплачиваться за совмещение профессий (например, в том случае, когда на предприятии может время от времени понадобиться специалист, знающий иностранный язык, но постоянный сотрудник со знанием языка не требуется).

Персональные надбавки могут выплачиваться за выполнение особо важных заданий, за рационализаторские идеи, принятые руководством к реализации, водителям за самостоятельный ремонт автомобиля и пр.

Средние и малые предприятия с небольшим штатом работников имеют возможность применять более индивидуализированные схемы вознаграждения, вплоть до расчета элементов трудового дохода каждого сотрудника на основе общих принципов и условий, установленных системой оплаты труда. в первой части статьи были рассмотрены этапы формирования системы оплаты труда, такие ее элементы, как расчет базового оклада, оценка сложности

работ, определение некоторых стимулирующих надбавок. продолжаем рассмотрение темы.

Обратимся вновь к таблице 1, где приведены элементы оплаты труда работников организации.

Расчет элемента С3 - компенсационные доплаты.

Данный элемент трудового дохода работников необходимо внедрить именно на малых предприятиях России, он учитывает инфляцию и рост качества жизни. Это элемент, направленный на стабилизацию уровня жизни персонала предприятия. С3 может быть представлен на малом предприятии в виде коэффициента К3. Размер устанавливается руководством предприятия. Данный коэффициент можно вводить как:

- постоянную меру, например, в том случае, если заработная плата на предприятии зафиксирована в рублях. В этом случае он будет зависеть от процессов, связанных с инфляцией, изменением курса доллара;

- временную меру на определенный период (например, несколько месяцев), вводимую в результате неожиданного финансового кризиса, резкого «скачка» курса доллара, роста инфляции и пр. В случае стабилизации ситуации, либо пересмотра размера потребительского бюджета, исходя из которого рассчитывается С1, элемент отменяется.

И в том и в другом случае данный элемент будет нести в себе стабилизирующую функцию и психологически доказывать персоналу, что малое предприятие постоянно заботится о своих сотрудниках.

Расчет элемента С4 - доплаты за условия труда.

Доплаты за условия труда мы предлагаем разделить на 3 категории:

1. Доплаты за работу в ночное время (с 23.00 до 6.00).
2. Доплаты за работу в выходные и праздничные дни.
3. Доплаты за работу сверх нормативного времени (с 6.00 до 9.00, с 18.00 до 23.00)

Размер доплат определяется руководством. Проанализировав данные зарубежных и отечественных малых предприятий, мы установили величину

данного элемента в процентах от постоянной части трудового дохода работников в размере:

- 5-10 % от С1 в первом и втором случаях в зависимости от того, сколько времени в течение ночи или выходного дня работал сотрудник;

- 1-2 % от С1 за 1 час работы в третьем случае. [14]

Расчет элемента С5 - выплаты из прибыли предприятия, рассчитываемые для измеряемых критериев результатов труда.

Известно, что прибыль компании - это сумма денег, остающаяся после оплаты всех издержек производства (в т.ч. заработной платы, стоимости сырья и электроэнергии), откладывания части средств в резерв и на покрытие обесценения капитала и выплат процентов держателям облигаций акционерной компании и держателям привилегированных акций.

Элемент С5 применяется по отношению к должностям, сотрудникам, приносящим непосредственную прибыль предприятия - к тем, что определены в категории В.

Элемент С5 определяется как процент от результатов работы сотрудника (объема выручки, продаж, прибыли, экономии и пр.).

В начале периода (например, сезона) до сотрудника доводится индивидуальный план его работы (например, объем продаж), а также возможное значение коэффициента, определяющего элемент С5 в случае выполнения плана. Величина процента, а, следовательно, коэффициента определяется исходя из анализа средних рыночных данных по предприятиям конкретной группы России.

Значение коэффициента у сотрудника отдела, непосредственно занимающегося основной деятельностью, должно быть больше, чем у коммерческого директора. Но коэффициент у коммерческого директора рассчитывается исходя из объема продаж по предприятию, а у сотрудника - исходя из его личных результатов работы. В этом случае такая динамическая шкала позволяет заинтересовать сотрудников в постоянном увеличении объема продаж.

Для того чтобы заинтересовать руководителей структурных коммерческих подразделений в организации слаженной работы коллектива - команды

малого предприятия, введено дополнительное различие в оплате труда руководителей соответствующих коммерческих подразделений и обычных сотрудников. Для руководителей коммерческих подразделений можно не предусматривать никакого вознаграждения до момента достижения подразделением, руководителем которого он является, оптимального (опт.) объема продаж.

Во многих схемах имеются положения, согласно которым работники, чтобы получить право на участие в прибылях, обязаны проработать на предприятии не менее 12 месяцев. [18]

Соотношение элементов (С1) и (С5, С6) трудового дохода работников (ТДР) предприятий малого предпринимательства рассмотрим в таблице 13.

Таблица 13 - постоянная и переменная часть ТДР [2]

Категории сотрудников	Постоянная часть ТДР (С1), %	Переменная часть ТДР (С5 + С6), %	Итого, ТДР, %
Руководители предприятий	40-50	50-60	100
Руководители структур. подразд.	30-40	60-70	100
Сотрудники структур. подразд.	20-30	70-80	100
Руководители, сотрудники экономических подразделений	60-70	30-40	100
Руководители, сотрудники вспомогательных подразделений	70-100	0-30	100

3. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии ООО «Светодел»

3.1. Характеристика производственной деятельности предприятия ООО «Светодел»

Компания Общество с ограниченной ответственностью «Светодел» официально зарегистрирована 31 Января 2013г.

Основной деятельностью компании является: «Оптовая торговля производственным электрическим и электронным оборудованием, включая оборудование электросвязи». Поставляет электротехническую продукцию во многие предприятия: строительные организации, управляющие компании многоквартирных домов, предприятия специализирующиеся на сборке шкафов, а также розничные точки продаж — магазины на территории Уральского Федерального Округа.

В обслуживание предприятия малого бизнеса входит предоставление услуг обслуживания торговым точкам и офисным зданиям.

В данную услугу входит:

- замена ламп в светильниках,
- замена неисправных светильников/розеток,
- участие в устранении аварийных ситуаций электрической направленности на обслуживаемых объектах.

Преимущества:

Стоимость обслуживания значительно ниже заработной платы штатного электрика, заключение официального договора обслуживания и закрывающие документы, наличие дежурной бригады готовой к выезду на объект в любое время.

Так же компания ООО «Светодел» проводит услуги по монтажу электротехнического оборудования до 1кВ, а именно:

- Монтаж кабеля: в сетках (в штробе), по воздуху (по фасадам, на опорах), в земле, как в трубах, так и в кабель-каналах, лотках, а так же открытым способом монтажа.

- Монтаж вводно-распределительных устройств, щитов учета, щитов освещения и т.д.

- Монтаж светильников: в помещениях (накладных подвесных и встраиваемых светильников), уличных (на фасады, на опоры освещения)

- Монтаж электро-установочных изделий: весь спектр (розетки, выключатели и т.д.)

- Монтаж средств прокладки кабеля: монтаж лотков, кабельных каналов

- Монтаж теплового оборудования: теплый пол, электрические радиаторы отопления, тепловые завесы и т.д.

Производит осуществление сборки электрощитов, электрошкафов, ВРУ и т.д.

Сборка электрощитов — это отдельное направление электромонтажа, которое требует особого внимания. Для удобства и безопасности при сборке электрощитов в организации установлен контроль качества комплектующих и готовых к установке электрощитов, что позволяет нам давать гарантии на оборудование, собранное специалистами.

Сборка электрощитов осуществляется при помощи соединительных шин (гребенок), многопроволочных проводников с использованием наконечников, клемм и обжимного инструмента.

Так же происходит маркировка электрощита и всего электрощитового оборудования. Маркируются автоматические выключатели внутри щита, так и съемная панель на корпусе. Металлические двери щита заземляются путем присоединения к шине «РЕ».

3.2. Организационная структура ООО «Светодел»

Бухгалтерия.

Финансовый механизм на предприятии ООО «Светодел» осуществляется через отдел - бухгалтерия.

Бухгалтерия осуществляет составление финансовой отчетности. Этот отдел необходим для нормального функционирования системы финансового контроля.

Административно-хозяйственный отдел АХО.

Отдел АХО занимается предоставлением услуг обслуживания предприятий, торговых точек и офисных зданий. Отдел АХО возглавляет начальник отдела АХО, который несет персональную ответственность за выполнение задач, стоящих перед отделом.

Отдел сбыта.

Отдел сбыта осуществляет монтажные работы. Отдел сбыта возглавляет начальник отдела сбыта, который несет персональную ответственность за выполнение задач, стоящих перед отделом.

Начальник отдела реализации назначается и освобождается директором предприятия.

Отдел реализации.

Отдел реализации занимается непосредственно работой с клиентами фирмы.

Отдел реализации не является самостоятельным подразделением предприятия и осуществляет свою деятельность в тесном взаимодействии с другими подразделениями.

В своей деятельности отдел реализации руководствуется действующим законодательством, постановлениями, контролирующих органов приказами, распоряжениями и указаниями руководства ООО «Светодел».

Основными задачами отдела реализации являются:

- а) достижение каждым работником экономически эффективной работы по реализации продукции;
- б) экономить средства, расходуемые на организацию работы отдела;
- в) обеспечение своевременного выполнения предприятиями-заказчиками, договорных обязательств перед клиентами при оплате;
- г) постоянная работа по изучению спроса и расширению связей, постоянный поиск новых клиентов;
- д) организация своевременной доставки продукции (заказа) согласно заключенных договоров.

В связи с этими задачами отдел сбыта:

- заключает договоры с клиентами;
- подготавливает информационные списки (прайс - листы);
- подготавливает предложения по сотрудничеству, рассылает их по запросу фирм заинтересованных в сотрудничестве с фирмой ООО «Светодел»;
- в целях рекламы и расширения рынка сбыта продукции предприятие принимает участие в ярмарках, выставках-продажах.

Отдел реализации возглавляет начальник отдела, который несет персональную ответственность за выполнение задач, стоящих перед отделом.

Начальник отдела реализации назначается и освобождается директором предприятия.

3.3 Система оплаты труда ООО «Светодел»

На предприятии ООО «Светодел» окладная система оплаты труда.

В ней основной оклад - гарантирован однозначно. Он платится как бы за потенциал работника, ответственность за использование которого в интересах ООО «Светодел» большей частью лежит не на работниках, а на их руководителях. Основной оклад - следствие коллективного характера труда на предприятии.

Проанализируем основные показатели, характеризующие систему оплаты труда в ООО «Светодел» в таблице 14.

Таблица 14 - Система оплаты труда ООО «Светодел»

Сотрудники	Средняя продолжительность дней за месяц	Средняя продолжительность дня, часов	Кол-во отработанных часов в месяц	Фактический оклад за месяц	Отработанные дни за месяц	Среднедневная заработная плата	Среднечасовая заработная плата
Директор	22	8	176	70 000	22	3 182	398
Начальник отдела реализации	22	8	176	40 000	22	1 829	229
Менеджер по реализации товара	22	8	176	25 000	22	1 136	142
Менеджер По реализации товара	22	8	176	25 000	22	1 136	142
Бухгалтер	22	8	176	20 000	22	909	114
Бухгалтер	22	8	176	20 000	22	909	114
Начальник АХО	22	8	176	40 000	22	1 829	229
Разнорабочий отдела АХО	22	8	176	25 000	22	1 136	142
Начальник сбыта	22	8	176	40 000	22	1 829	229
Монтажник отдела сбыта	22	8	176	25 000	22	1 136	142
Водитель	22	8	176	20 000	22	909	114
Убощица	22	4	88	12 000	22	545	68
Итого:				362 000		16 485	

Создано автором

Расчет отработанных часов 1-го сотрудника рассчитывался по формуле (9):

$$\text{Срд} * \text{Срч} = \text{Час/мес} \quad (9),$$

Где Срд- средняя продолжительность дней за месяц;

Срч - средняя продолжительность дня, часов;

Час/мес. – отработанные часы за месяц.

Из расчетов таблицы видно, отработанных часов за месяц одного работника составляет в количестве 8-ми часов за 22 рабочих дня.

Среднедневная заработная плата рассчитывалась по формуле (10):

$$\Phi_0 : \text{Срд} = \text{з/п день} \quad (10),$$

Где Φ_0 – фактический оклад;

Срд - средняя продолжительность дней за месяц;

з/п день - среднедневная заработная плата.

Из расчетов таблицы можно увидеть, что среднедневная заработная плата за день всех сотрудников в общем количестве составляет 16 485 рублей.

Общая сумма оклада всех работников за месяц составила 362 000 руб.

Рассчитаем оплату труда сотрудников с подоходным налогом 13%.

Таблица 15 – Расчет оплаты труда с учетом подоходного налога

Сотрудни- ки	Фактиче- ский оклад за месяц	Подоходный налог 13%	Вычисленная сумма налога из заработной пла- ты	Рассчитанная заработная плата с вычетом подо- ходным налога.
Директор	70 000	13%	9 100	60 900
Начальник отде- ла реализации	40 000	13%	5 200	34 800
Менеджер по реализации то- вара	25 000	13%	3 250	21 750
Менеджер По реализации товара	25 000	13%	3 250	21 750
Бухгалтер	20 000	13%	2 600	17 400
Бухгалтер	20 000	13%	2 600	17 400
Начальник АХО	40 000	13%	5 200	34 800
Разнорабочий отдела АХО	25 000	13%	3 250	21 750
Начальник сбы- та	40 000	13%	5 200	34 800
Монтажник от- дела сбыта	25 000	13%	3 250	21 750
Водитель	20 000	13%	2 600	17 400
Убощица	12 000	13%	1 560	10 440
Итого:	362 000	-	47 060	314 940

Создано автором

Из таблицы можно сделать вывод, что заработная месячная плата со- трудников с вычетом подоходного налога составила 314 940 рублей.

Подоходный налог всех сотрудников составил общее количество 47 060 рублей.

Расчет подоходного налога 13% осуществляется по формуле (11):

$$\Phi_o : 100 * 13 = В \text{ нал.} \quad (11),$$

$\Phi_o - В \text{ нал.} = з/п \text{ за мес.}$,

Где, Φ_o – фактический оклад;

13 – подоходный налог;

В нал. – вычисленная сумма налога

з/п за мес. – заработная плата за месяц.

Рассчитаем оплату ежегодных отпусков каждого сотрудника за период 2016 года.

Таблица 16 - Расчет ежегодного отпуска каждого сотрудника за период 2016 года

Сотрудники	Среднедневная заработная плата	Кол-во дней отпуска	Размер ежегодных отпусковых тыс.руб.
Директор	3 182*	28=	89 096
Начальник отдела реализации	1 829*	28=	51 212
Менеджер по реализации товара	1 136*	28=	31 808
Менеджер По реализации товара	1 136*	28=	31 808
Бухгалтер	909*	28=	25 452
Бухгалтер	909*	28=	25 452
Начальник АХО	1 829*	28=	51 212
Разнорабочий отдела АХО	1 136*	28=	31 808
Начальник сбыта	1 829*	28=	51 212
Монтажник отдела сбыта	1 136*	28=	31 808
Водитель	909*	28=	25 452
Убощица	545*	28=	15 260
Итого:	16 485	336	461 580

Создано автором

Согласно таблице, можно сказать, что ежегодный оплачиваемый отпуск за период 2016 года составил общую сумму 461 580 рублей всех сотрудников.

Расчет ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по формуле (12):

$$\text{Срд} * \text{Д отп.} = \text{Отп} \quad (12),$$

где: Ср_д - среднедневная заработная плата;

Д_{отп.} – количество дней оплачиваемого отпуска;

Отп – сумма ежегодных отпускных тыс.руб.

Далее мы можем рассчитать годовой фонд оплаты труда сотрудников за период 2016 года.

Таблица 17 - Расчет годового фонда оплаты труда сотрудников за период 2016 года

Сотрудники	Фактический оклад за месяц	Месяцев в году	Годовая заработная плата сотрудников без отпускных	Размер ежегодных отпускных тыс. руб.	Годовая заработная плата сотрудников включая отпускные
Директор	60 900	12	730 800	89 096	819 896
Начальник отдела реализации	34 800	12	417 600	51 212	468 812
Менеджер по реализации товара	21 750	12	261 000	31 808	292 808
Менеджер По реализации товара	21 750	12	261 000	31 808	292 808
Бухгалтер	17 400	12	208 800	25 452	234 252
Бухгалтер	17 400	12	208 800	25 452	234 252
Начальник АХО	34 800	12	417 600	51 212	468 812
Разнорабочий отдела АХО	21 750	12	261 000	31 808	292 808
Начальник сбыта	34 800	12	417 600	51 212	468 812
Монтажник отдела сбыта	21 750	12	261 000	31 808	292 808
Водитель	17 400	12	208 800	25 452	234 252
Уборщица	10 440	12	125 280	15 260	126 806
Итого:			3 779 280	461 580	4 227 126

Расчет годовой заработной платы производится по формуле (13):

$$\Phi_o * M \text{ год} = \text{з/п год} + \text{отп.} = \text{з/п год} \quad (13),$$

где, Φ_o – фактический оклад сотрудников;

M год – количество месяцев в году;

з/п год – заработная плата за год (без отпускных).

Отп. – отпускной оплачиваемый отпуск;

з/п год – заработная плата за год.

Из расчетов можно сделать вывод, что годовая оплата труда сотрудников за период 2016 года с учетом оплачиваемого ежегодного отпуска и вычета подоходного налога в размере 13% общим количеством составляет 4 227 126 рублей.

Анализируя фонд оплаты труда сотрудников малого бизнеса за период 2016 года ООО «Светодел», можно сделать вывод, что система в компании размера заработных плат неизменна и на протяжении всего года выплачивалась стабильно, численность персонала не менялась.

Плюс этой окладной системы в том, что каждый месяц будет оплачиваться заработная плата сотрудникам стабильно.

Минус этой системы в том, что не существует премиальных % от количества проданной продукции, чтобы могло стимулировать работу сотрудников компании к увеличению продаж продукции и тем самым повысить себе оплату труда за счет %.

3.4. Мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда на предприятии ООО «Светодел»

Для современного эффективного управления ООО «Светодел», по моему мнению, необходима окладно – премиальная система оплаты труда, значительно более отвечающая задачам стимулирования эффективной работы сотрудников компании.

Размер премии может быть от нуля до 20% и зависит от многих факторов:

- общего объема свободной прибыли;

- оценки вышестоящими руководителями личного вклада сотрудника в работу коллектива в течение оплачиваемого периода времени;
- оценки значимости сотрудника для ООО «Светодел», исходя из его работы в прошлом и ожиданий на перспективу (обычно эта часть премии обычно оформляется в качестве персональных надбавок к окладу: за выслугу лет, за квалификацию, владение несколькими профессиями, иностранными языками, за способность решать задачи и т.п.);
- единовременных целевых выплат в связи с личными и семейными обстоятельствами жизни сотрудников (рождение детей);
- предоставление предприятием своим сотрудникам кредита и прощение ранее выданных ссуд в полном объеме или каких-то их долей.

Рассчитаем фонд оплаты труда за месяц 2017 года с премией в размере 20% для каждого сотрудника.

Таблица 18 – Расчет премии каждого сотрудника за 2017 год

Сотрудники	Фактический оклад за месяц	Премияльный % на каждого сотрудника за месяц	Премияльные за месяц	Заработная плата сотрудников за месяц
1	2	3	4	5
Директор	60 900	20%	12180	73 080
Начальник отдела реализации	34 800	20%	6960	41 760
Менеджер по реализации товара	21 750	20%	4350	26 100
Менеджер По реализации товара	21 750	20%	4350	26 100
Бухгалтер	17 400	20%	3480	20 880
Бухгалтер	17 400	20%	3480	20 880
Начальник АХО	34 800	20%	6960	41 760
Разнорабочий отдела АХО	21 750	20%	4350	26 100
Начальник сбыта	34 800	20%	6960	41 760
Монтажник отдела сбыта	21 750	20%	4350	26 100

1	2	3	4	5
Водитель	17 400	20%	3480	20 880
Убощица	10 440	20%	2088	12 528
Итого:	297 540	20%	62 988	377 928

Создано автором

Из таблицы 18 видно, что премиальный % на каждого сотрудника за месяц составляет 20%, премиальные от оклада составляют общую сумму в размере 62 988 рублей с вычетом налога в размере 13% . Заработанная оплата труда за месяц составит в целом 377 928 рублей.

Расчет премии каждого сотрудника осуществляется по формуле (14):

$$\text{Фо/мес} * \text{Прем. \%} + \text{Прем.} = \text{з/п/мес} \quad (14),$$

где Фо/мес – это фактический оклад за месяц

Прем.% - премия в %

Прем. – премия каждого сотрудника

з/п/мес. – заработная плата за месяц включая премию.

Рассчитаем годовой фонд оплаты труда окладно-премиальной системы на 2017 год.

Таблица 19 – Расчет годового фонда на 2017 г.

Сотрудники	з/п за месяц + премия, руб.	Месяцев в году	Расчет за год, руб.	Отпускные, руб.	Фонд оплаты труда за год, руб.
Директор	73 080	12	876960	89 096	966 056
Начальник отдела реализации	41 760	12	501120	51 212	552 332
Менеджер по реализации товара	26 100	12	313200	31 808	345 008
Менеджер По реализации товара	26 100	12	313200	31 808	345 008
Бухгалтер	20 880	12	250560	25 452	276 012
Бухгалтер	20 880	12	250560	25 452	276 012
Начальник АХО	41 760	12	501120	51 212	552 332
Разнорабочий АХО	26 100	12	313200	31 808	345 008
Начальник сбыта	41 760	12	501120	51 212	552 332
Монтажник отдела сбыта	26 100	12	313200	31 808	345 008
Водитель	20 880	12	250560	25 452	276 012
Убощица	12 528	12	150336	15 260	165 596
Итого	377 928	12	4535136	461 580	4 996 716

Согласно таблице 19 можно сделать вывод, что годовой фонд оплаты труда сотрудников составил бы за 2017 год 4 996 716 рублей.

Расчет годового фонда оплаты труда сотрудников производится по формуле (15):

$$\text{з/п мес.} * \text{мес/год} = \text{з/п год} + \text{Отп.} = \text{Фот/год} \quad (15),$$

где з/п мес. – заработная оплата за месяц;

мес/год – число месяцев в году;

з/п год - заработная плата за год,

Отп. – отпускные;

Фот/год – фонд оплаты труда годовой.

Сделаем сравнительный анализ фонда оплаты труда 2017 и 2016 годов (таблица 20).

Таблица 20 – Сравнительный анализ годового фонда оплаты труда сотрудников 2016 и 2017 годов, руб.

Сотрудники	Годовая заработная плата сотрудников за 2016	Годовая заработная плата сотрудников за 2017	Отклонение 2017 к 2016
Директор	819 896	966 056	+146 160
Начальник отдела реализации	468 812	552 332	+83 520
Менеджер по реализации товара	292 808	345 008	+52 200
Менеджер По реализации товара	292 808	345 008	+52 200
Бухгалтер	234 252	276 012	+41 760
Бухгалтер	234 252	276 012	+41 760
Начальник АХО	468 812	552 332	+83 520
Разнорабочий отдела АХО	292 808	345 008	+52 200
Начальник сбыта	468 812	552 332	+83 520
Монтажник отдела сбыта	292 808	345 008	+52 200
Водитель	234 252	276 012	+41 760
Убощица	126 806	165 596	+38 790
Итого:	4 227 126	4 996 716	+ 769 590

Создано автором

По таблице 20 можно сделать вывод, что отклонение 2017 к 2016 годового фонда оплаты труда сотрудников составило + 769 590.

Расчет сравнительного анализа осуществляется по формуле (16):

$$\text{Гз/п 2017} - \text{Гз/п 2016} = \text{Откл.} \quad (16),$$

Где Гз/п2017 – годовая заработная плата сотрудников за 2017 год

Гз/п 2016 – годовая заработная плата сотрудников за 2016 год

Откл. – Разница отклонения

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объём продажи продукции в действующих ценах на рубль зарплаты.

Объем продаж за 2016 год составляет 7 347 000 рублей. Годовой фонд заработной платы за 2016 год составил 4 227 126 рублей.

Условно возьмем объем продаж за 2017 год 9 000 000 рублей, а фонд годовой заработной платы включая премию 20% составит 4 996 716 рублей.

Сделаем расчет эффективности использования фонда заработной платы за оба периода исходя из показателя объема продаж на 1 рубль заработной платы:

- объем продаж за 2016 год поделим на годовой фонд оплаты труда сотрудников и получим 1,7руб.

- условный объем продаж за 2017 год, поделенный на годовой фонд заработной платы включая премию 20%, составит 1,8 руб.

Таблица 21- Показатели эффективности использования фонда заработной платы.

Показатель	2016 г.	2017 г. (условно)	Отклонение
Продажа продукции на рубль заработной платы, руб.	1,7	1,8	+0,1

Исходя из данной таблицы, можно сделать вывод, что в 2017 году на каждый 1 рубль заработной платы произойдет увеличение продаж на 0,1 руб.

Заключение

Оплата труда – это общая сумма средств в денежной и натуральной формах, распределяемая между работниками организации в соответствии с количеством и качеством труда, определяется как фонд заработной платы (ранее он назывался фондом оплаты труда).

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия, поскольку выполняет воспроизводственную и стимулирующую (мотивационную) функции.

В промышленно развитых странах Запада обычно различают такие понятия, как «заработная плата» и «жалованье». Обычно под заработной платой понимают вознаграждение работников физического труда, а под жалованьем – вознаграждение работников умственного труда. Оба этих термина в связи с расширением социальных условий постепенно сближаются, но имеют и различия: если заработная плата ограничена относительно коротким сроком (1 день, 1 час) и ее уровень определяется путем переговоров между профсоюзом и работодателем, то выплаты жалованья обуславливаются более продолжительным периодом (1 месяц, 1 год), а его уровень определяется путем индивидуальных переговоров. К вознаграждениям относятся пенсии, пособия по нетрудоспособности, оплачиваемые отпуска, право пользования транспортом компании и другие дополнительные льготы, а также комиссионные, доля в прибыли фирмы и др.

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:

- результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его прибыльности;
- кадровой политики предприятия;
- уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
- влияния профсоюзов, конкурентов и государства;
- политики предприятия в области связей с общественностью и др.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда и готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции. Цель рациональной организации оплаты труда - обеспечение соответствия между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, т. е. установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше доминировала оплата по сдельным системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы). В условиях развития предпринимательского сектора экономики бестарифный вариант оплаты выступает нередко как предпочтительный с точки зрения интересов работодателей, поскольку уровень зарплат работников определяется после того, как становятся известны конечный результат производства и общая сумма средств, выделяемых на оплату труда.

Анализируя фонд оплаты труда сотрудников малого бизнеса за период 2016 года ООО «Светодел», можно сделать вывод, что система в компании размера заработных плат неизменна и на протяжении всего года выплачивалась стабильно, численность персонала не менялась.

Плюс этой окладной системы состоит в том, что каждый месяц сотрудникам будет выплачиваться стабильная заработная плата.

Минус этой системы в том, что данная система оплаты труда не стимулирует работу сотрудников компании к увеличению продаж продукции.

Для современного эффективного управления ООО «Светодел», по моему мнению, необходима окладно – премиальная система оплаты труда, значительно более отвечающая задачам стимулирования эффективной работы сотрудников компании.

В работе рассчитана заработная плата каждого сотрудника в 2017 году с учетом внедрения окладно-премиальной системы оплаты труда, при этом за

основу был взят вариант получения максимальной премии в 20% всеми сотрудниками.

Из таблицы 18 видно, что премиальные от оклада составляют общую сумму в размере 62 988 рублей с вычетом налога в размере 13% . Заработанная оплата труда всех сотрудников за месяц составит в целом 377 928 рублей. За год фонд оплаты труда составит 4 996 716 руб.

Отклонение годового фонда оплаты труда 2017 года по сравнению с 2016 годом составит при этом 769 590 руб.

Учитывая возросший при этом прогнозируемый объем продаж на 23%, можно сделать вывод, что в 2017 году на каждый 1 рубль заработной платы произойдет увеличение продаж на 0,1 руб., что подтверждает правильность замены окладной системы оплаты труда на окладно-премиальную.

Список используемой литературы

1. Нормативно-правовые акты

1. Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 февраля 2009 года № 178 «О распределении и предоставлении субсидий федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства».
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
4. Федеральный закон № 408-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 29 декабря 2015 года
5. Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 191 «Поощрения за труд».
6. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016).

2. Справочно-статистические материалы

7. Статистический сборник «Малое и среднее предпринимательство в России. 2015. Росстат. - М., 2015. – 96 с.

3. Монографии, брошюры, статьи, выступления

8. Малые и средние банки: зарубежный опыт и Российские перспективы. Казанский А.В. Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50). С. 207-210.
9. Кредитование малого бизнеса в России и Германии. Материалы Российскогерманского проекта // под ред. Э. Макварта, И. Путинцевой. М.: OST-EURO. 2012. — С. 206.
10. Растущий малый бизнес за рубежом: роль и место в экономике Кечеджиян М. Экономика. Управление. Право. 2012. № 2-1 (26). С. 121

11. Малый бизнес в России и за рубежом. Арустамян Е.С. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2013. № 7-2. С. 88-91.
12. Кредитование малого и среднего бизнеса в России. Сайбель Н.Ю., Сайбель Я.В. В. Сборник научных трудов. Под редакцией В.А. Сидорова. Краснодар, 2012. С. 133-143.

4. Материалы периодических изданий

13. Ивасенко, А.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Каркавин . - М.: КноРус, 2012. - 320 с.
14. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Елена Ветлужских. – 6-е изд. М., 2013.- С.92.
15. Стратегии оплаты труда в организациях малого бизнеса. Кожевникова О.А. Дискуссия. 2011. № 7. С. 85-87.
16. Организация оплаты труда в малом бизнесе. Кляйзер Е.С. Диспут плюс. 2012. № 2 (2). С. 64-65.
17. Воробьева Е. Заработная плата в 2015 году / Елена Воробьева. - М.: АйСи Групп, 2015. - 430 с.
18. Финогеева, Н. А. Заработная плата. Начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство / Н.А. Финогеева. - М.: Омега-Л, 2015. - 256 с.
19. Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 412 с.
20. Митрофанова, И. А. Экономика труда: теория и практика: пособие для студентов высш. учеб. Заведений / И.А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015 – 148 с.
21. Алексеева, Г.И. Бухгалтерский учет: Учебник / С.Р. Богомолец, Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова; Под ред. С.Р. Богомолец. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 720 с.

22. Кравченко, Л.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: учебник для вузов / Л.И. Кравченко. – 7-е изд., перераб, доп.- Мн.: Высш. шк., 2011. - 415 с.
23. Экономика организации. Парамонов П., Колесник В., Халявка И. Учебное пособие для студентов по направлению "Экономика" (бакалавриат) / Краснодар, 2013.
24. Т.П. Алавердова; Под ред. С.Р. Богомолец. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 720 с.
25. Экономика предприятия (организации). Подхалюзина В.А. Учебное пособие / Москва, 2015.
26. Гущина, И.Э. Расчет по оплате труда / Под ред. И.Э. Гущиной. - М.: Издательский дом ПБК-Прайс, 2012. - 312 с.
27. Богатырева М.Р., Абдулгазизова А.Н. Научные труды SWorld. 2013. Т. 32. № 1. С. 12-15.

5. Электронные источники

28. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.nalog.ru/>
29. Ресурсный центр малого предпринимательства / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rcsme.ru/ru/statistics>
30. Федеральная налоговая служба / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.nalog.ru>
31. Официальный сайт ООО «СветоДел» / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://svetodel.com/>
32. Формы и системы оплаты труда / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fotrss.ru/>
33. Ресурсный центр малого предпринимательства / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rcsme.ru/ru/statistics/>
34. Система повременной оплаты труда – «зарплатная» классика на предприятии / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rommp.ru/>
35. Учебные материалы / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://works.doklad.ru/>

36. Журнал и сервисы для бухгалтеров «Главная книга» / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://glavkniga.ru/>
 37. Законодательство России / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.labex.ru/>
 38. В кадры - Бестарифная система оплаты труда работника / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://vkadry.com/>
 39. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации / [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://economy.gov.ru>.
 40. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Магаданской области / [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://magadanstat.gks.ru>.
 41. Пиньковецкая Ю.С., Катаев Е.Н. Сравнительный анализ предпринимательской активности в экономически развитых странах / [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://economy.gov.ru> // <http://institutiones.com/>
 42. Школа бизнеса / Фонд оплаты труда сотрудников малого предприятия / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://shkolabiz.ru/>
 43. Министерство экономического развития РФ (малый бизнес) / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://economy.gov.ru/>
 44. Кредитование малого бизнеса в России / [Электронный ресурс]. Режим доступа: Банк Интеза - <http://www.bancaintesa.ru/>
 45. Официальный сайт Мин. экономики развития малого и среднего бизнеса / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://msb.khabkrai.ru/>
- 6. Иностранные источники**
46. Официальный сайт Администрации малого бизнеса США / [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.sba.gov/>
 47. Малый бизнес в Швейцарии / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sge.com/russia/invest/ru>
 48. Малый бизнес в Германии / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.winheller.com/>

49. Официальный сайт - Идеи малого бизнеса за границей / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://my-ideya.ru/>
50. Официальный сайт малый бизнес в Канаде / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.canada.ru/>

Таблица 12 - Элементы системы оплаты труда работников организации (см. стр. 55)

Элементы Системы труда/Хар-ки элементов	Оплата труда работников										Штрафные санкции за упущения в работе	Выплаты из резервного фонда	Компенсационный пакет
	Базовый оклад	Стимулирующие надбавки и доплаты	Компенсационные доплаты	Доплаты за усл. Труда	Выплаты из прибыли предприятия для измеряемых критериев результатов	Выплаты из прир. предприятия для измер. критериев в резул. Труда	Оплата участия в проектах	С8	С9	С10			
Услов.	С1	С2	С3	С4	С5	С6	С7	С8	С9	С10			
Назначение	Обеспечивает относительную стабильность в оплате труда. Применяется для всех категорий	Обеспечивает гибкость в оценке персональной специфики деятельности : квалификация и, ценности сотрудника для предприятия и др.	Обеспечивает закрепление сотрудников в зависимости от принятой кадровой политики и учитывает темп инфляции	Обеспечивает компенсацию за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за работу сверхнорматив.вр.	Обеспечивает рост ТДР в зависимости от эффективности и от результатов труда сотрудника в структурных подразделениях: объём продаж, производителенности труда	Обеспечивает рост ТДР в зависимости от результатов работы сотрудников экономических подразделений по критериям: качества работы, способности творчески решать задачи, исполнителенности, соблюдения технологии работ и др.	Оплата участия в проектах	Обеспечивает оплату труда персонала и привлеченных специалистов, консультапов, консультантов в решении конкретных задач и проблем. Элемент работает на развитие предприятия.	Обеспечивает экономическую безопасность бизнеса, возврат средств за причиненный ущерб предприятию, за брак, воровство, упущенную выгоду.	Предусматривает накопление и резервирование средств для форс-мажорных ситуаций и включает выплаты в случае реорганизации или ликвидации предприятия, выплаты за отпуск и т.д.			