

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(НИУ «БелГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА ТУРИЗМА И СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО СЕРВИСА

**Совершенствование системы оплаты труда работников
(на примере ИП Артеменко А.В.)**

Выпускная квалификационная работа

студентки дневного отделения 4 курса группы 05001234

Стрекозовой Екатерины Викторовны

**Научный руководитель
д.э.н., проф. Слинкова О.К.**

БЕЛГОРОД 2016

Содержание

Введение.....	3
1. Теоретические основы оплаты труда на предприятиях сервиса.....	6
1. 1. Основные функции и принципы организации оплаты труда на предприятиях.....	6
1.2 Особенности предприятий сервиса как сферы человеческой деятельности.....	14
1.3. Особенности организации оплаты труда на предприятиях сервиса.....	23
2. Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию организации оплаты труда работников ИП Артеменко А.В.....	32
2.1. Организационно-экономическая характеристика.....	32
ИП Артеменко А.В.....	32
2.2. Анализ сложившейся системы оплаты труда ИП «Артеменко А.В.».....	42
2.3. Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда работников ИП Артеменко А.В.....	49
Заключение.....	59
Список использованных источников.....	62
Приложение.....	65

Введение

Сфера услуг – обширное и малоисследованное поле приложения общественного труда. Длительное время сфера услуг вообще не вызывала особого интереса. Развитие данной отрасли обусловлено множеством различных факторов. Это и улучшение общего уровня жизни населения и, как следствие, появление средств на оплату различных услуг, увеличение темпов жизни населения, нехватка времени на самообслуживание, рост потребности в квалифицированной профессиональной услуге [13].

Актуальность данной темы обусловлена тем, что оплата труда выступает в качестве главного стимула производительной и качественной трудовой деятельности. Однако на предприятиях сферы услуг данный инструмент часто используется неэффективно. В связи с этим возникает проблема поиска путей совершенствования организации оплаты труда на предприятиях сферы сервиса.

Многими экономистами оплата труда рассматривается как основной инструмент побуждения и непрерывного поддержания интереса работника к высокоинтенсивному и качественному труду. Возрастает значимость соответствия результатов труда и материального поощрения, что требует достаточно высокого уровня организации и нормирования труда. В связи с появлением предприятий различных форм собственности и расширением их прав повысилась зависимость заработной платы работников и результатов деятельности предприятий от эффективного использования различных факторов производства [11].

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что высокую эффективность производства можно обеспечить только на основе рациональной организации оплаты труда. Организация и оплата труда являются важнейшей частью организации производства и представляют собой самостоятельную область экономической работы на предприятии, имеют особое содержание, сферу исследования и методы изучения производственной и тру-

довой деятельности человека.

Проблемой исследования является противоречие между необходимостью усиления стимулирующей функции оплаты труда и реально существующими на транспортных предприятиях условиями оплаты труда, не обеспечивающими динамичный рост деятельности предприятия в целом.

Объектом исследования является организация оплаты труда на автотранспортных предприятиях.

Предметом исследования являются методы и системы оплаты труда персонала на автотранспортном предприятии ИП Артеменко А.В.

Целью данной работы является проведение исследования организации оплаты труда на автотранспортном предприятии ИП Артеменко А.В., анализ действующих элементов организации заработной платы, форм и систем оплаты труда, выяснение их недостатков и разработка рекомендаций и мероприятий по предотвращению кризисной ситуации в оплате труда, по увеличению удовлетворенности работников заработной платой, по совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда.

Исходя из цели, в работе поставлены следующие задачи:

- 1) изучить сущность и механизмы организации системы оплаты труда на предприятии;
- 2) изучить теоретические основы формирования эффективного механизма оплаты труда на основе его рациональной организации и нормирования;
- 3) рассмотреть структуру и основные направления деятельности автотранспортного предприятия ИП Артеменко А.В.;
- 4) провести анализ сложившейся системы оплаты труда на исследуемом предприятии;
- 5) разработать рекомендации по решению выделенных в ходе исследования проблем и повышению эффективности оплаты труда на предприятии.

Теоретической основой выпускной квалификационной работы являются исследования отечественных и зарубежных ученых, в частности: Вязгин

В.А., Наумова Н.В., Тихомирова Т.П. и др. Так же использовались сведения открытого доступа: информация органов государственной статистики, научные статьи, интернет.

В процессе работы над выпускной квалификационной работой использовались различные методы исследования, необходимые для решения поставленных задач: метод сравнения; метод аналогии; метод систематизации, структурно-функциональный анализ.

При исследовании организации и нормирования конкретных трудовых процессов на рабочих местах используются частные методы сбора и обработки информации.

Структура выпускной квалификационной работы определена логикой исследования проблемы и поставленными задачами. Она состоит из введения, двух глав с подразделами, заключения, списка использованных источников, приложений. Работа содержит 4 рисунка и 11 таблиц.

1. Теоретические основы оплаты труда на предприятиях сервиса

1.1. Основные функции и принципы организации оплаты труда на предприятиях

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, контрактами [14]. Трудовая деятельность независимо от сферы ее применения и профессии работника предполагает наличие пяти элементов:

1) предмет труда – это все то, на что направлен труд работника, что может подвергаться преобразованию в процессе трудовой деятельности для придания ему свойств, полезных для человека;

2) средства труда – это орудия труда, при помощи которых работник оказывает воздействие на предмет труда;

3) технология деятельности – способ воздействия на предмет труда, последовательность действий и способов воздействия на предмет труда с целью получения необходимого результата;

4) организация труда – установленный порядок организации трудового процесса, который складывается из производственного взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, а так же обеспечение необходимыми условиями труда;

5) целесообразная деятельность работника, который с помощью средств, технологии и организации труда, осмысленно воздействует на предмет труда для придания ему свойств, которые будут удовлетворять отдельные потребности человека.

Каждый из этих элементов трудового процесса необходим, но их роль в достижении конечного результата всегда различается. В общем смысле трудовой процесс можно охарактеризовать как совокупность действий работников,

которые необходимы для целесообразного изменения предмета труда [14].

В рыночной экономике оплата труда представляет главный и непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государства в целом. Соблюдение необходимого баланса интересов указанных трех сторон является одним из основных условий эффективной организации оплаты труда на предприятии.

Выделяют пять основных функций заработной платы:

- воспроизводственная;
- стимулирующая;
- регулирующая;
- измерительная;
- социальная.

Воспроизводственная функция обеспечивает уровень оплаты труда, гарантирующий воспроизводство трудового потенциал работника и его семьи за счет поддержания или увеличения уровня жизни. С позиции совокупных затрат на воспроизводство рабочей силы ее стоимость включает такие аспекты жизнедеятельности работника, как затраты на удовлетворение потребностей в питании, жилье, образовании, медицинском обслуживании и т. д., и должна соответствовать или превышать стоимость «потребительской корзины».

Стимулирующая функция – обеспечивает побуждение к трудовой деятельности и направлена на повышение эффективности труда. Реализация этой функции осуществляется через конкретные системы оплаты труда, которые обеспечивают изменение уровня оплаты труда в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников [18]. Регулирующая функция играет роль баланса между рынком труда и прибыльностью фирмы. Данная функция регулирует спрос на услуги и продукцию предприятия, а также спрос на рабочую силу. Основой реализации регулирующей функции является дифференциация заработной платы между конкретными работниками или их отдельными группами по каким либо отличительным

признакам. Тем самым вырабатывается определенная политика по установлению уровня оплаты труда для различных категорий работников в конкретных условиях производства.

Измерительная функция – оценочный показатель затрат труда и трудового вклада каждого работника в производство конечного продукта труда. С помощью различных элементов заработной платы измеряются затраты труда разного количества и качества. Эффективность данной функции зависит от соблюдения принципа дифференциации оплаты труда.

Социальная функция заработной платы направлена на обеспечение социальной справедливости при распределении доходов предприятия и общества. Различие заработной платы должно быть достаточно существенным и обеспечивать заинтересованность в повышении квалификации, а также дифференцировать уровень оплаты в зависимости от тяжести и ответственности труда. Однако уровень такой дифференциации должен соответствовать представлениям о справедливости в уровне заработной платы между социальными группами, работающими как на данном предприятии, так и в данном регионе [9].

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная форма оплаты труда – зафиксированная в расчетной ведомости или в иных документах величина заработной платы, начисленная работнику в качестве платы за труд. Номинальная заработная плата является основной, это связано с тем, что деньги играют роль всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях субъектов рынка [6].

Реальная заработная плата характеризует покупательную способность номинальной заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги.

В основу организации оплаты труда положены следующие принципы:

1) принцип оплаты по затратам и результатам – оплата труда должна соответствовать его количеству и качеству. Это означает, что при оплате труда работник получает базовую ставку, где предусмотрена меняющаяся

по размеру оплата в зависимости от количества, качества, сложности и ответственности выполненной работы;

2) принцип повышения уровня оплаты труда с учетом объективных и субъективных факторов. Объективными факторами являются темпы инфляции, рост цен на потребительские товары и услуги. К субъективным относятся внутренние факторы предприятия, обеспечивающие реальную возможность роста заработной платы работников этого предприятия: рост производительности труда, экономия производственных затрат, повышение прибыли, в том числе за счет работ, не связанных с основной деятельностью, и др. К этой группе факторов следует относить также достижение работниками высоких индивидуальных показателей труда;

3) принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда – заработная плата должна выполнять не только воспроизводственную, но и стимулирующую функцию, т.е. побуждать работника к выполнению производственного задания в установленный срок и с заданными параметрами качества, заинтересовывать работника в повышении эффективности труда и рационализации трудового процесса;

4) принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. Неуклонный рост производительности труда является экономической базой повышения заработной платы. Нельзя потреблять больше, чем производить. Поэтому соблюдение этого принципа обеспечивает необходимые накопления и дальнейшее расширение производства, а так же снижение себестоимости продукции, что в определенной мере является гарантом устойчивой работы предприятия в условиях рыночных отношений;

5) уровень оплаты труда должен быть дифференцирован в зависимости от условий труда. Этот принцип реализуется с помощью установления повышающих коэффициентов и специальных надбавок к заработной плате рабочим, занятым на работах с неблагоприятными климатическими, географическими условиями, тяжелых работах с вредным производством [6].

Оплата труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы и побуждает работников к эффективной и качественной деятельности на своем рабочем месте.

Значимость вопросов труда и его оплаты как в целом для предприятия, так и для каждого работника подчеркивается в ряде нормативных актов.

В Российской Федерации, как и в большинстве стран мира, используется три основных метода правового регулирования оплаты труда:

- принятие законов и иных нормативных правовых актов государством;
- коллективно-договорное регулирование;
- установление условий оплаты труда в трудовом договоре.

На государственном уровне установлены основные принципы правового регулирования оплаты труда, базовые гарантии для работников и правовые меры защиты заработной платы. Конкретные системы и размеры заработной платы определяются в коллективно-договорном порядке или путем принятия локальных нормативных актов.

Государственное регулирование заработной платы – это комплекс мер и действий, применяемых государством для коррекции и установления стабильного уровня цен и справедливого распределения доходов. Регулируя заработную плату, государство изменяет доходы населения, а значит и уровень жизни населения, что в свою очередь приводит к увеличению или уменьшению общих расходов потребителей и, следовательно, объемов потребления товаров и услуг.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера заработной платы в стране;
- установление районных коэффициентов и процентных надбавок;
- установление государственных гарантий по оплате труда;
- налоговое регулирование доходов физических лиц, денежных средств, направляемых на оплату труда предприятиями и организациями.

Коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливают условия и порядок индексации заработной платы, некоторые правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты заработной платы, форму оплаты труда, могут устанавливать период для расчета средней заработной платы, предусматривать льготы и преимущества для работников [4].

Индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем при заключении трудового договора, как правило, дополняет государственные, коллективно-договорные и локальные нормы. В трудовом договоре устанавливается размер должностного оклада, предусматривается выплата персональной надбавки к зарплате за высокую квалификацию работника, выдающиеся достижения в труде и т.п. [4].

В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной мерой выступает индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Следующей гарантией по оплате труда работников, отнесенной к государственным, является ограничение оплаты труда в натуральной форме. Коллективным или трудовым договором может быть предусмотрена лишь частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной форме. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами.

К государственным гарантиям трудовой кодекс относит и обеспечение регулярности выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается регулярно не реже чем каждые полмесяца. Задержка выплаты заработной платы признается серьезным нарушением трудовых прав работника и влечет неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для его должностных лиц.

Под термином «оплата труда», согласно статье 129 Трудового Кодекса РФ, понимается система отношений, связанных с обеспечением установления

и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [2].

Работодатель и представители работников вправе выбрать ту правовую форму закрепления правил оплаты труда, которая представляется им предпочтительной. При этом важно иметь в виду правила соотношения различных источников трудового права.

Выбор системы оплаты труда – важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, для того, чтобы работник видел зависимость между качеством и производительностью своего труда и получаемой заработной платой.

Систему оплаты труда можно выбирать как для каждого работника, так и для всего коллектива. Обычно система оплаты труда устанавливается для определенных категорий работников. В основе организации оплаты труда многих российских предприятий лежат следующие принципы:

- осуществление оплаты в зависимости от качества и количества выполненного труда;
- дифференциация заработной платы в зависимости от условий труда, квалификации работника, региональной принадлежности предприятия;
- систематическое повышение реальной заработной платы, превышение темпов роста номинальной заработной платы над темпами инфляции.

Под организацией заработной платы на предприятии понимается построение системы ее дифференциации и регулирования по категориям персонала в зависимости от сложности выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда при обеспечении гарантированного заработка за выполнение нормы труда.

Организация заработной платы непосредственно на предприятии включает в себя следующие составные части:

- нормирование труда;

- формирование фонда оплаты труда;
- выбор наиболее рациональных форм оплаты труда.

Нормирование труда позволяет учитывать индивидуальный вклад и качество труда работника в совокупности общих результатов деятельности предприятия.

Формы и системы оплаты труда устанавливают строго определенный алгоритм исчисления заработной платы по каждой группе и категории персонала в зависимости от уровня гарантированной тарифной ставки (оклада) за выполнение нормы труда, индивидуальных и коллективных результатов труда.

Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработных плат, а так же выплат социального характера.

В состав фонда заработной платы включают:

- 1) оплата за отработанное время;
- 2) оплата за неотработанное время, предусмотренное законодательством о труде и коллективными договорами;
- 3) единовременные поощрительные выплаты;
- 4) выплаты за жилье, топливо, питание, носящие систематичный характер [11].

Оплата за отработанное время или основная заработная плата в себя включает:

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и др.;
- оплата простоев не по вине работника; премии, премиальные надбавки и др. [27].

Оплаты за неотработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами включают:

- оплата времени отпусков;

- плату за выполнение государственных и общественных обязанностей;
- оплату перерывов в работе кормящих матерей;
- оплату подросткам льготных часов;
- выходное пособие при увольнении и др.

Единовременные поощрительные выплаты предусматриваются за качественное и своевременное выполнение производственных заданий, за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства, а также в честь знаменательных дат работников и организации.[14].

Социальные выплаты включают частичную или полную оплату расходов персонала по следующим видам: транспорт, медицинская помощь, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников, страхование жизни, загородные поездки, материальная помощь и т.д.

Таким образом, оплата труда формируется как стоимость рабочей силы, способной обеспечить нормальное воспроизводство рабочей силы, стимулирование персонала для эффективной работы на своем рабочем месте в соответствии своей квалификации. Её минимальный уровень регулируется государством с учетом конъюнктуры рынка и его экономическим развитием.

1.2 Особенности предприятий сервиса как сферы человеческой деятельности

С развитием товарного производства возникает потребность в выделении сферы сервиса в самостоятельную отрасль. Появившись из недр процессов самообеспечения и взаимопомощи, сервисная деятельность постепенно перерастает в отношения рыночного обмена.

Уже в XX веке сервис превратился в крупномасштабную сферу человеческой активности. Сейчас более 70% населения, занятого в экономике промышленно развитых стран, работают в сфере услуг. Закономерности сервисной деятельности определяют детальный анализ, без которого ее невозможно организовать на уровне современных требований.

Под сферой сервиса понимается совокупность отраслей человеческой деятельности, выполняющих функцию непосредственного удовлетворения потребностей населения в услугах.

Сервисная деятельность – это деятельность людей, вступающих в специфические взаимодействия по реализации общественных, групповых и индивидуальных услуг [16].

Потребители – это люди, группы людей, организации различных масштабов и профилей деятельности, использующие услуги [16].

Потребности людей отражают их зависимость от конкретных условий существования. Они порождают активность человека по отношению к этим условиям. Потребности человека имеют и общественный, и личный характер. Личный характер выражается в многообразии человеческих нужд. Удовлетворяя индивидуальные потребности, сервис позволяет организовать труд, быт и отдых каждого человека, укрепляет его общественные и семейно-дружеские связи, помогает развивать и реализовать заложенные в нем способности.

Общественный характер потребности выражается в том, что каждый вынужден использовать результаты общественного разделения труда и исторически сложившиеся в данной среде способы и приемы удовлетворения потребностей. Участвуя в реализации общественных потребностей, сервисная деятельность укрепляет социальную безопасность, вносит заметный вклад в обеспечение современного развития производственных коллективов, способствует повышению уровня и качества жизни населения. Потребности человека делят на биологические и социальные. К биологическим относятся потребности в пище, одежде, жилище, в продолжении рода, в соответствующей особенностям организма природной среде, обеспечивающей нормальные условия жизнедеятельности организма. Многие биологические потребности принадлежат к числу насущных, т. е. без их удовлетворения человек вообще не может существовать. В то же время биологические потребности человека отличаются от биологических потребностей животных: все они перестроены

социальным способом существования и приобрели специфическую форму. В конечном счете, они остаются все же биологическими по своей природе. Так, насущная потребность в пище, безусловно, удовлетворяет биологические запросы организма, но всегда реализуется в специфической для данной общественной системы форме. Каждый народ имеет свою национальную кухню и сложные традиции совместного застолья. Столь же разнообразно удовлетворяется и биологическая потребность в одежде. Традиции и обычаи, связанные с модой, являются некой социальной надстройкой над первичной биологической потребностью защищать тело от холода и непогоды [13].

Социальные потребности сложнее биологических, поскольку связаны с качественно более высоким способом существования. Все социальные потребности формируются в конечном счете на основе труда и абстрактного мышления – чисто человеческих качеств и способностей.

Любая социальная потребность имеет свою биологическую основу, некий биологический пласт или компонент. Так, человеческий организм исторически формировался в процессе труда, поэтому для нормального функционирования он даже биологически нуждается в некотором объеме трудовой деятельности. Биологическая потребность в труде оказывается фундаментом для развития собственно социальной потребности в труде. Социальная потребность в труде выражает сущность социального бытия человека, без нее невозможно существование общества и полноценное развитие личности [25].

Каждая социальная потребность имеет биологическую составляющую и для своего удовлетворения требует расхода физической энергии. Поэтому, как сервисная деятельность, направленная на удовлетворение социальных потребностей, требует учета и их биологического Компонента — например, физических возможностей людей, их утомляемости, механизмов восприятия и переработки информации [13].

К сфере услуг, или сервисной деятельности, принято относить ряд крупных секторов экономики: торговлю, финансы, транспорт, здравоохранение, индустрию развлечений и спорта, а также сферы науки, образования и

управления.

Более детальная классификация, принятая у российских ученых, включает в сервисную деятельность: бытовые услуги, услуги грузового и пассажирского транспорта, связи, жилищно-коммунальные услуги, услуги системы образования, культуры, туристско-экскурсионные услуги, услуги физической культуры и спорта, медицинские, санаторно-оздоровительные услуги, правовые. Такова классификация видов сервиса по сферам его осуществления.

Лучше понять содержание сервисной деятельности позволяет другая классификация, в основу которой положены четыре главные формы человеческой деятельности:

- материально-преобразовательная;
- познавательная;
- ценностно-ориентационная;
- коммуникативная, или общение.

Материально-преобразовательная деятельность – это изменение человеком объектов природы, преобразование общества и человеческого организма. Сервис в данной сфере включает в себя разнообразные услуги, в том числе индивидуальные, по удовлетворению материальных потребностей людей. Например, изготовление по специальным заказам всевозможных предметов и приспособлений, транспортировка товаров, ремонт и техническое обслуживание [17].

В сфере торговли сервис делится на:

- 1) предпродажный сервис, включающий демонстрацию, проверку и упаковку товара;
- 2) послепродажный, включающий гарантийное обслуживание в течение установленного срока и послегарантийное обслуживание, которое может продолжаться в течение всего периода эксплуатации изделия.

Сервис в материально-преобразовательной деятельности проявляется в создании организаций и общественных структур, способных выполнять сер-

висные функции. К материальной сфере деятельности относится удовлетворение некоторых потребностей самого человека: медицинские, бытовые услуги, услуги общественного питания, услуги в области спорта и физической культуры, образовательные услуги. Данные услуги формируют человеческую личность, вырабатывают у человека умения и навыки.

Познавательная форма деятельности направлена на удовлетворение не материальных, а духовных потребностей человека – предоставление знаний или информации. К этому типу относятся образовательные услуги, хотя они не всегда сводятся только к передаче информации, а включают процесс общения, воспитания, выработки навыков какой-либо деятельности. Получение, обработка, структурирование и предоставление информации превратились в современном обществе в широкую сферу деятельности, которую можно назвать информационным сервисом.

Многочисленные службы и организации, действующие во всем мире, обеспечивают своих потребителей информационными услугами. В последние годы одним из главных технических средств предоставления информационных услуг стал Интернет. Информационный сервис, обеспечивающий познавательную деятельность общества, имеет несколько уровней сложности, различающихся глубиной анализа и переработки информации. Можно выделить два главных уровня сервиса в познавательной деятельности:

- эмпирический – предоставление информации об отдельных фактах и событиях;
- теоретический – анализ информации, выявляющий закономерности функционирования и развития данной сферы явлений.

На эмпирическом уровне сервиса в познавательной деятельности предоставляются сравнительно простые справки о местонахождении и режиме работы учреждений, наличии товаров и ценах на них, событиях политической или культурной жизни, а также справки юридического характера. Услуги этого рода могут оказывать справочные службы, а иногда даже лица, не имеющие специальной квалификации [9].

На теоретическом уровне информационного сервиса проводится анализ ситуации в экономике, изучение общественного мнения, состояния окружающей среды, перспектив развития спроса на товары и услуги, разработка образовательных программ. Такого рода услуги оказывают эксперты, аналитические центры, научно-исследовательские институты, учебные заведения и другие учреждения, располагающие информацией, способные обрабатывать ее на профессиональном уровне и предоставлять пользователю в нужном для него виде [9].

Ценностно-ориентационная форма деятельности устанавливает, какое значение имеют эти явления для человека, вырабатывает определенное отношение к ним, дать им оценку. Систему ценностей вырабатывают мораль, искусство, политическая деятельность. Сервис в области ценностно-ориентационной деятельности осуществляется через: рекламу, экспертизу, психодиагностику, имиджмейкерские услуги, художественно-оформительскую деятельность, услуги религиозного характера. Коммуникативная форма деятельности – это организация общения между отдельными людьми и организациями. К этому направлению сервисной деятельности можно отнести организацию презентаций, встреч, конференций, выставок, переговоров, общения в Интернет, услуги по переводу с одного языка на другой, психологический тренинг общения, деятельность средств массовой информации, услуги связи.

Коммуникативная деятельность всегда связана с передачей информации, но не сводится только к ней. Исторически возникли три главных типа коммуникации:

- непосредственное личное общение;
- опосредованное общение с помощью произведений искусства,
- общение посредством электронных технологий: телефон, радиосвязь, компьютерные сети.

Сервис при организации личного общения направлен на создание условий для прямых человеческих контактов. Он будет существовать всегда, так

как позволяет найти наилучшие возможности для взаимопонимания людей. Общение при помощи письменности и бумажных технологий требует особого класса услуг по организации непрямого взаимодействия через знаковые системы (услуги почты, печатная информация). Сервис с использованием электронных средств коммуникации резко расширяет возможности общения, делая его более оперативным, преодолевая пространственную разобщенность и частично восстанавливая механизмы непосредственного личного общения.

Строгая дифференциация на материально-преобразовательную, познавательную, ценностно-ориентационную и коммуникативную формы деятельности является научной абстракцией. Она необходима для детального исследования соответствующих сфер сервиса. В реальной жизни эти формы деятельности взаимодействуют и переплетаются, а конкретная сервисная услуга обычно включает в себя элементы всех четырех форм. Так, услуги материального характера по ремонту или техническому обслуживанию товара соответствуют материально-преобразовательной деятельности. Но при этом потребителя услуги, как правило, интересует получение некоторой информации о ней, ему бывает интересна также экспертная оценка о товаре и его техническом обслуживании. Во всех без исключения видах сервисной деятельности возникает коммуникация между поставщиком и потребителем услуги. От их психологического контакта во многом зависит дальнейшее развитие данных услуг – особенно при работе с частными лицами в туристическом, медицинском, культурном, образовательном сервисе [12].

Любая сервисная деятельность направлена на удовлетворение потребностей клиента. Поэтому изучение потребностей необходимо для понимания механизмов сферы сервиса.

В повседневной жизни потребностью считается «нужда», «надобность», стремление приобрести то, что отсутствует. Удовлетворить потребность – значит ликвидировать отсутствие чего-либо, дать нужное. Потребность – это состояние человека, складывающееся на основе противоречия между имеющимся и необходимым (или тем, что кажется человеку необхо-

димым) и побуждающее его к деятельности по устранению данного противоречия.

Сервисная деятельность оказывается одним из способов разрешения этого противоречия. Сервисная деятельность направлена на удовлетворение потребностей человека, в том числе и социальных, среди которых для общества наиболее важными и одобряемыми являются гуманистические.

В соответствии с системой гуманистических ценностей в европейской культуре приживаются и получают одобрение те виды сервиса, которые позволяют обогащать и развивать человеческую личность: решать проблемы быта, получать образование, успешно заниматься профессиональной деятельностью, хорошо отдыхать, получать при необходимости медицинскую помощь. Эти направления развития сервиса поддерживает как общественное мнение, так и любое цивилизованное государство. Услуги, ценность которых ставится под сомнение, например реклама табачных изделий или алкогольных, вызывают осуждение, на них накладываются ограничения или законодательные запреты.

Таким образом, существуют социально одобряемые, поддерживаемые обществом и государством виды сервисной деятельности, удовлетворяющие потребности, которые общество признает допустимыми. Услуги, направленные на удовлетворение социально неодобряемых потребностей, либо не поддерживаются большинством членов общества, либо вообще считаются преступлением. Люди оказывающие данные услуги, преследуются по закону. К таким услугам в европейских странах относят, например, распространение запрещённых товаров, обучение всевозможной преступной или аморальной деятельности. Рассмотрение взаимосвязи между сервисными услугами, потребностями и другими явлениями общественной жизни можно обобщить следующим образом. Факторы, влияющие на развитие сервисной деятельности:

- 1) природные или сформированные обществом черты человека;
- 2) уровень развития экономики и хозяйственная система;
- 3) мораль и культурные традиции, сложившиеся в данном обществе;

4) общественные структуры: государство, церковь, политические партии.

Третьим аспектом сервисной деятельности является рассмотрение ее как услуги. В современной экономике услуга обычно противопоставляется товару. Товар – любой материальный предмет, произведенный для продажи. Согласно определению известного специалиста по маркетингу Филипа Котлера услуга – это «любое мероприятие или выгода, которые одна сторона может предложить другой и которые в основном неосвязаемы и не приводят к завладению чем-либо» [18].

Данную мысль, но несколькими другими словами выражают российские экономисты: «Услугу можно определить как продукт труда, полезный эффект которого выступает не в форме вещи, а в форме деятельности, направленной на вещь и на человека» [12].

Услуга обладает полезностью для того, кто ее не производит. Услуга – это продукт труда, обладающий специфическими свойствами: она неосвязаема, неотделима от своего источника, невозможно отделить процесс обучения от преподавателя и ученика, процесс транспортировки – от перевозчика и транспортного средства, процесс предоставления информации – от того, кто ее предоставляет. Услуга не сохраняется отдельно от процесса ее предоставления, не может быть «законсервирована» как товар, хранящийся на складе. Она существует только в процессе ее производства и одновременно взаимодействует с человеком или вещью. Производство и потребление услуг позволяет изменить полезность вещи или характер человеческой жизнедеятельности.

Таким образом, сервисная деятельность – это самостоятельная и самостоятельная сфера человеческой деятельности, возникшая в результате развития товарного производства. Социальная значимость сферы услуг высока не только ввиду ее роли как основного удовлетворителя потребностей общества в услугах, но и вследствие высокого процента занятости населения на предприятиях сферы сервиса. Сфера услуг имеет разветвленную структуру, обу-

словленную разнообразием удовлетворяемых ею потребностей общества. Кроме того, сервисная деятельность имеет особый характер вследствие особенностей реализуемого в ней «товара» – услуги.

1.3. Особенности организации оплаты труда на предприятиях сервиса

Оказание услуг – широко распространенный вид человеческой деятельности. Как крупный сектор экономики, оказание услуг стало позиционировать себя в России лишь на рубеже XIX – XX веков. К этому времени сфера сервиса в развитых странах давно уже была одним из важнейших механизмов общеэкономического и общесоциального развития страны. В процессе экономических реформ и формирования рыночного механизма хозяйствования в Российской Федерации происходит перестройка управления и организации во всех сферах народного хозяйства [9].

В структуре мировой рыночной экономики всё стремительнее темпы развития рынка услуг. Рынок услуг принято представлять как сложную систему, включающую в себя разнообразные элементы, функцией и задачей которых является удовлетворение потребностей населения в услугах. Основой рынка услуг выступает сфера сервиса [8].

В странах с рыночной экономикой зарплата рассматривается как цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. В экономической теории существует и другой подход, при котором заработная плата рассматривается как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила», ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы. Оплата труда работника складывается из следующих элементов:

1) основная заработная плата, начисленная исходя из сдельных расценок и должностных окладов;

2) различные доплаты, надбавки и компенсации за дифференцированные условия труда и квалификацию работника;

3) вознаграждение за конечный результат, выплачиваемое из фонда оплаты труда предприятия за определенные результаты работы;

4) премия за основные результаты, выплачиваемая из прибыли предприятия; ее размер может расти только с ростом прибыли;

5) материальная помощь, выплачиваемая из фонда материального поощрения, формируемого за счет прибыли предприятия.

Первые три элемента составляют основную оплату труда работника, включаемую в фонд оплаты труда. Остальные элементы составляют дополнительную заработную плату.

К основным разновидностям систем оплаты труда в нашей стране относят:

1) повременная (простая и премиальная);

2) сдельная (прямая, косвенная, премиальная, прогрессивная, аккордная) [10].

На предприятиях сферы сервиса применяют следующие формы заработной платы: повременную и сдельную. При повременной форме заработка работнику начисляется по тарифной ставке, соответствующей установленному окладу с учетом фактически отработанного рабочего времени. Сдельной называется форма заработной платы, при которой труд работника оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически выполненной работы [14].

Качество выполняемой работы прямо соотносится с затратами времени на ее выполнение. В то же время сдельная форма направлена на сокращение затрат труда на выполняемую работу, что в отсутствие противовесов приводит к снижению качества. Безработица – один из таких противовесов. При наличии резервной массы рабочих и достаточного уровня требований к качеству на предприятиях возможен перевод работников со сдельной на повременную форму оплаты труда.

Формы заработной платы делятся на системы. При сдельной форме заработной платы выделяют следующие системы: индивидуальная сдельная, коллективная сдельная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная и др. Повременная форма заработной платы имеет две системы: простую повременную и повременно-премиальную.

При простой повременной системе заработная плата начисляется по тарифной ставке в соответствии с тарифным разрядом за фактически отработанное рабочее время. Учет отработанного времени ведут в часах, днях, сменах, неделях. Расчет заработной платы осуществляется по часовым, дневным ставкам и месячным окладам.

Суть повременно-премиальной системы в том, что простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. Показатели премирования устанавливаются заранее.

Простая повременная система оплаты труда недостаточной мере обеспечивает непосредственную связь между конечными результатами труда работников и его заработной платой. Поэтому на предприятиях сервиса все чаще отдадут предпочтение повременно-премиальной системе оплаты труда, при которой учитывается количество и качество труда, усиливается ответственность каждого работника, личная материальная заинтересованность в результатах работы [9].

Так же на предприятиях сферы сервиса, все чаще можно встретить нетрадиционные системы оплаты труда или, как еще их называют, «гибкие» системы оплаты труда. Такая система позволяет своевременно и адекватно реагировать на изменение результативности труда работника через индивидуализацию его заработка. Здесь при определении размера оплаты труда учитываются не только стаж, квалификация, профессиональное мастерство, но и значимость работника для предприятия, его способность достичь поставленных целей, внося свой вклад в развитие организа-

ции. При таких системах основой формирования заработной платы работника является тариф, который дополняется различными доплатами, надбавками, премиями. От привычных систем нетрадиционные отличаются тем, что:

- разрабатываются для нужд конкретного предприятия с учетом его специфики его деятельности;
- основой формирования такой заработной платы является перечень работ, которые выполняются на данном предприятии и классифицируются по уровню сложности и значимости именно для данной организации;
- заработок работников индивидуализирован и привязан к фактическим результатам труда.

Индивидуализация оплаты труда достигается с помощью увеличения удельного веса дополнительных выплат в общей сумме заработной платы. Одной из популярных и развитых нетрадиционных систем является – бонусная система оплаты труда. Эта система схожа с повременно-премиальной. Заработная плата при бонусной системе складывается из двух частей:

- 1) оклада;
- 2) премии.

В данном случае размер премии исчисляется как установленный процент от личной выручки (личных продаж) работника. Логично, что наибольшее распространение данная система получила в сферах торговли и сервиса. Данная система является оптимальной для организаций, прибыль которых напрямую зависит от работников. Система оплаты труда на комиссионной основе. В этом случае зарплата состоит только из одной части, работники получают установленный процент от дохода или прибыли, которую они принесли организации. Такая система оплаты труда применяется для работников занимающихся разносной или развозной торговлей, когда отработанное время невозможно контролировать. Система оплаты труда с групповым премированием. При такой системе зара-

ботная плата работников так же состоит из двух частей: оклада и премии. Оклад устанавливается для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия назначается коллективно.

Общая сумма премий устанавливается либо для отдела, либо для группы работников, занятых в одном проекте и уже после этого рассчитывается сумма премий для каждого работника.

Система оплаты труда за знания и компетенцию. Данная система так же схожа с повременно-премиальной. Премии начисляются за полученные навыки или знания, чем выше квалификация или степень образования работника, тем большую премию он получит.

Комбинированные системы оплаты труда. Организация может разработать систему оплаты труда самостоятельно. При этом происходит комбинирование уже существующих систем в таком порядке, в котором это удобно организации.

Под организацией оплаты труда на предприятии понимается построение системы ее дифференциации и регулирования по категориям персонала в зависимости от сложности выполняемой работы. При организации оплаты труда учитываются как индивидуальные, так и коллективные результаты выполнения работ, которые обеспечивают гарантированный заработок за выполнение норм труда. Организация оплаты труда на предприятиях сферы сервиса включает ряд обязательных элементов:

- 1) формирование фонда оплаты труда;
- 2) нормирование труда;
- 3) установление тарифов;
- 4) выбор наиболее рациональной формы

и системы оплаты труда. Целесообразность выбора форм и систем оплаты труда вытекает из соответствия условиям их применения. Распространенность различных форм и систем оплаты труда является следствием особенностей организации труда. Существует большое количество условий, по которым целесообразно применять сдельную или повременную

формы оплаты труда. Все многообразие форм и систем заработной платы можно представить в виде схемы [8].

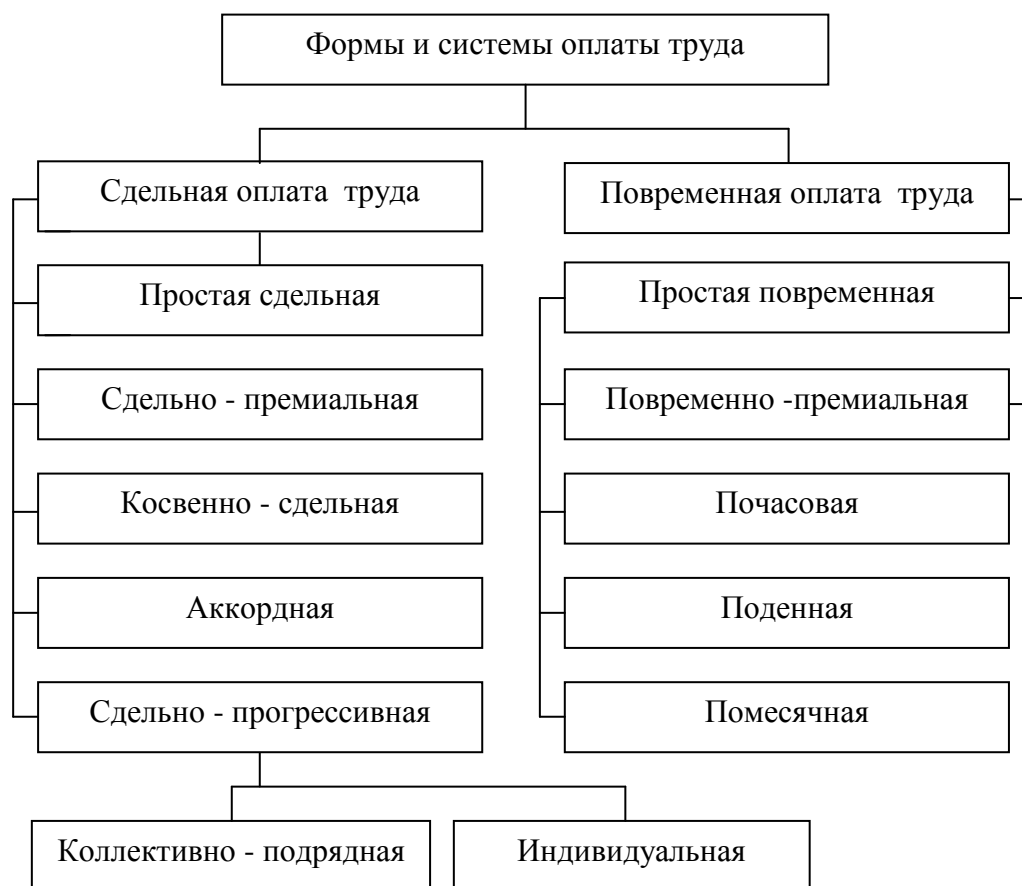


Рис. 1.1. Формы и системы оплаты труда на предприятии

Выбор формы и системы заработной платы осуществляется руководством предприятия и закрепляется в коллективном договоре. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник мог проследить зависимость между качеством своего труда и получаемой заработной платой.

Сдельная форма оплаты труда – оплата за количество произведённой продукции в единицу времени по установленным тарифным ставкам и нормам времени или выработки. Эту форму целесообразно применять в следующих условиях:

- 1) есть возможность точного учёта объёма выполняемых работ;
- 2) разработаны обоснованные нормы труда;

3) существуют условия для перевыполнения норм без нарушения технологического процесса;

4) имеются значительные заказы на производимую продукцию или услуги, а численность персонала ограничена;

5) применение данной системы не должно отразиться на качестве выполняемых работ.

В зависимости от особенностей и технико-организационных условий и задач, решаемых в данной организации, применяются следующие системы сдельной оплаты труда:

Простая сдельная оплата труда - это зарплата, которая определяется количеством изготовленной продукции или выполненной работы и расценкой за единицу продукции.

Сдельно - премиальная – по этой системе, кроме оплаты по сдельным расценкам, производится премирование за различные технико-экономические показатели.

Аккордная – оплата производится за весь комплекс выполненных работ. За выполнение работы в срок с соответствующим качеством производится премирование. Аккордная система применяется, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работника в сокращении сроков выполнения работ.

Сдельно-прогрессивная – предусматривает оплату работ в пределах нормы, но простыми сдельными расценками, а оплата работ сверх нормы – по повышенным расценкам. Степень повышения расценок регламентируется специальной шкалой, в которой указывается процент увеличения сдельной расценки в зависимости от перевыполнения производственной базы. За исходную базу принимается уровень фактического выполнения норм за последние 3 месяца. Сдельно-прогрессивная система стимулирует рост выработки в большей степени, чем простая сдельная и приводит к опережению роста зарплат по сравнению с выработкой. Поэтому система может применяться непродолжительное время.

Косвенно-сдельная – данная система применяется для некоторых категорий вспомогательных работников. Зарплата напрямую зависит от объема работ, выполненных работниками [6].

Повременная система оплаты труда – такая форма, при которой выплата зарплаты работнику осуществляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Повременная оплата труда применяется, когда:

- 1) производственный процесс строго регламентирован;
- 2) функции работников сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;
- 3) качество выполняемых работ важнее количества;
- 4) работа неоднородна по характеру и нерегулярна по нагрузке;
- 5) увеличение работ может привести к снижению качества [22].

Простая повременная система оплаты труда заключается в том, что заработную плату рабочему насчитывают по тарифной ставке (окладу), соответствующей присвоенному ему тарифному разряду за фактически отработанный им период рабочего времени. Повременную форму заработной платы целесообразно применять, когда рабочий не может напрямую влиять на увеличение работ и услуг, отсутствуют количественные показатели выработки продукции, организован строгий контроль и ведется учет реально отработанного времени.

Повременная премиальная – по этой системе к зарплате работника сверх тарифа по фактически отработанному времени прибавляются премии за конкретные достижения по заранее установленным расценкам [5].

На каждом конкретном предприятии в зависимости от рода и вида деятельности, наличия тех или других технологических процессов, уровня организации производства и труда, применяются различные формы заработной платы. В настоящее время в структуре мировой рыночной экономики все стремительнее происходят темпы развития рынка услуг. Рынок услуг принято представлять как сложную систему, включающую в себя разнообразные элементы, функцией и задачей которых является удовлетворение потребно-

стей населения в услугах [12]. В связи с тем, что предприятия сферы сервиса, в рамках одной и той же компании выполняют самые разнообразные функции и задачи, то и применение нескольких систем оплат труда в отношении различных групп должностей является наиболее оптимальным.

В современном обществе очень немногие потребности человека не могут быть удовлетворены без помощи транспорта, который используется либо для перевозки грузов к местам их использования, либо людей к местам потребления товаров и услуг. Транспорт является частью экономической деятельности, которая связана с увеличением степени удовлетворения потребностей людей при помощи изменения географического положения товаров и людей.

В настоящее время социально-экономическое развитие страны сопровождается увеличением спроса на транспортные услуги. Автомобильный транспорт является наиболее рыночно ориентированным видом перевозок, поскольку он обладает определенными преимуществами перед другими видами транспорта: доступность, скорость перевозки, мобильность, надежность и в этом смысле представляет одну из важнейших отраслей народного хозяйства. Практически нет ни одной организации, которая бы не пользовалась услугами автотранспорта.

Форма заработной платы характеризует соотношения между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка. Особенности оплаты труда работников транспортной сферы определяются тем, что на этих предприятиях работают в основном три категории работников: штатный персонал; временно работающие по договору; работающие по индивидуальному трудовому соглашению. Работа штатного персонала оплачивается по фиксированным окладам или ставкам, изменяющимся в зависимости от отработанного времени и результатов работы предприятия.

Оплата труда на малых предприятиях сервиса, эффективно применяющих подрядные формы организации труда, осуществляется в два этапа: вна-

чале выдается аванс непосредственно за выполнение работы, затем производится окончательный расчет - после реализации продукции и получения дохода в виде доли или процента от доходов, полученных предприятием от реализуемых услуг [14].

Для руководителей и специалистов на предприятиях сервиса может применяться система «плавающих окладов», основанная на том, что по результатам работы в каждом месяце образуются новые должностные оклады, за счет их повышения или понижения, за каждый процент роста или снижения производительности труда на подопечном участке при условии выполнения планового задания по реализации продукции и услуг.

Таким образом, рациональная организация оплаты труда 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, установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

2. Анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию организации оплаты труда работников ИП Артеменко А.В.

2.1. Организационно-экономическая характеристика

ИП Артеменко А.В.

Индивидуальный предприниматель Артеменко А.В. – физическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица. Основанием ведения деятельности является свидетельство о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя, номер государственной регистрации 314312317800055 от 27 июня 2013 г. Свидетельство выдано Федеральной налоговой службой по городу Белгороду (приложение 1).

ИП Артеменко А.В. является автотранспортным предприятием «АРТ-такси», оказывающим услуги пассажирских перевозок в г. Белгород, а также на пригородных и междугородних маршрутах.

Юридический адрес ИП Артеменко А.В. – 308010, г. Белгород, переулок Мечникова, дом 9;

Телефон: 8 (4722) 46-36-22;

E-mail: taxiArt@mail.ru.

По роду деятельности расположение фирмы не имеет значения для потребителей, поставщиков и конкурентов. Полное фирменное наименование предприятия: индивидуальный предприниматель «Артеменко Антон Владимирович». Сокращенное фирменное наименование – ИП Артеменко А.В.

Свою деятельность «АРТ-такси» осуществляет с 2013 года (приложение 2). Предпочтение данной организационной форме отдано ввиду того, что открытие индивидуального предпринимательства не требует наличия уставного капитала и крупных активов.

Индивидуальное предпринимательство имеет ряд преимуществ перед другими организационно-правовыми формами хозяйствования, главными из которых является возможность вести предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, ограниченный предпринимательский риск, а так же простота процедуры регистрации.

«АРТ-такси» является коммерческой организацией, основными целями работы которой является:

– получение дохода от своей деятельности;

- оказание услуг населению в автотранспортной сфере;
- образование рабочих мест.

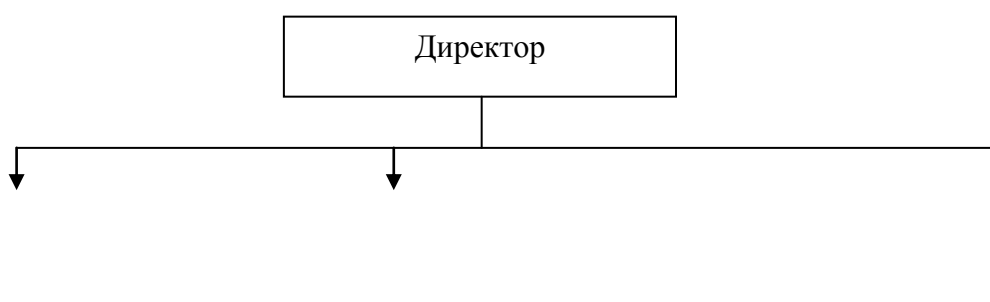
«АРТ-такси» осуществляет свою деятельность по следующим направлениям:

- поездки по городу, району, области, межобластные маршруты;
- персональный автомобиль с водителем на весь день;
- обслуживание разовых деловых поездок;
- обслуживание корпоративных мероприятий;
- обслуживание свадебных картежей;
- поездки в аэропорт и железнодорожный вокзал, для встреч гостей;
- организации такси для сотрудников, оканчивающих работу в позднее время;
- услуга «Два водителя»;
- курьерские услуги.

Спрос на услуги подобных предприятий не имеет сезонного характера, потребности в автотранспортных услугах не имеют большого спада в любое время года, что позволяет успешно развиваться в данной отрасли. Деятельность «АРТ-такси» ориентирована на жителей города Белгород, в частности на жителей со средним достатком, объясняется это тем, что организация предоставляет качественные и недорогие услуги.

Специфика деятельности предприятия и объективная необходимость эффективной организации его работы обусловила построение системы управления по линейно-функциональному типу (приложение 3).

Это один из наиболее распространенных вариантов организационного построения предприятий. Сущность данного типа структуры заключается в том, что руководство производством обеспечивается как линейным аппаратом, так и функциональными службами.



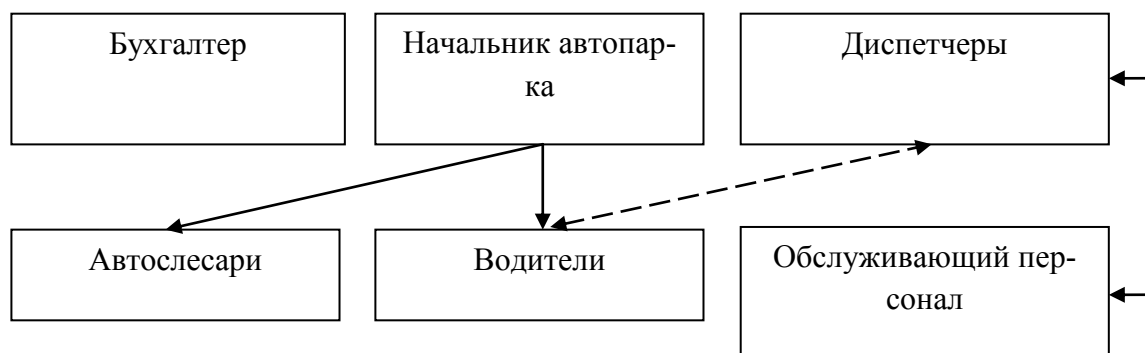


Рис. 2.1. Организационная структура управления автотранспортного предприятия «АРТ-такси»

В организации используется демократический стиль управления. Директор предприятия Артеменко А.В. считает его наиболее эффективным, так как:

- благодаря этому стилю в коллективе складываются доверительные отношения между сотрудниками, а также между сотрудниками и начальством;
- возникшие проблемы выносятся на всеобщее обсуждение, что делает деятельность предприятия более эффективной;
- этот стиль руководства позволяет раскрыть творческий потенциал работников.

Большое значение на предприятиях сферы сервиса отдается клиентоориентированной стратегии. Высокая квалификация работников позволяет не только влиять на процесс продажи услуг, но и на результат деятельности предприятия в целом, что в свою очередь оказывает большое влияние на конкурентоспособность организации. Главным фактором, позволяющим организации повышать уровень конкурентоспособности, является квалификация персонала с его знаниями, компетентностью, корпоративной культурой и коммуникабельностью, умением создать у клиента благоприятное впечатление. «АРТ-такси» относится к числу малых предприятий, так как численность персонала не превышает 31 человек.

Для анализа кадрового состава предприятия необходимо рассмотреть штатную численность персонала «АРТ-такси» и его квалификацию. В 2015 году численность работников «АРТ-такси» составила 29 человек.

Таблица 2.1

Штат автотранспортного предприятия «АРТ-такси» и его квалификация

Должность	Количество сотрудников			Образование
	2013г.	2014г.	2015г.	
директор	1	1	1	высшее профессиональное
бухгалтер	1	1	1	высшее профессиональное
начальник таксопарка	1	1	1	высшее профессиональное
автослесарь	1	2	2	начальное профессиональное образование
диспетчер	1	1	1	высшее профессиональное
	1	3	3	среднее специальное, постоянное повышение квалификации
водитель	2	2	3	высшее профессиональное
	6	10	13	среднее специальное
охранник	-	2	2	курсы профессиональной подготовки
уборщица	1	2	2	–
всего	15	27	29	

Проведённый анализ показал, что на предприятии работают сотрудники с высокой квалификацией, так как 28% из них имеют высшее и 72% специальное образование. Численность персонала в анализируемом периоде возрастает, что говорит об устойчивом положении «АРТ-такси» на рынке автотранспортных услуг и эффективности его функционирования.

Для более полного анализа кадрового состава предприятия необходимо произвести анализ персонала по опыту работы в автотранспортной сфере.

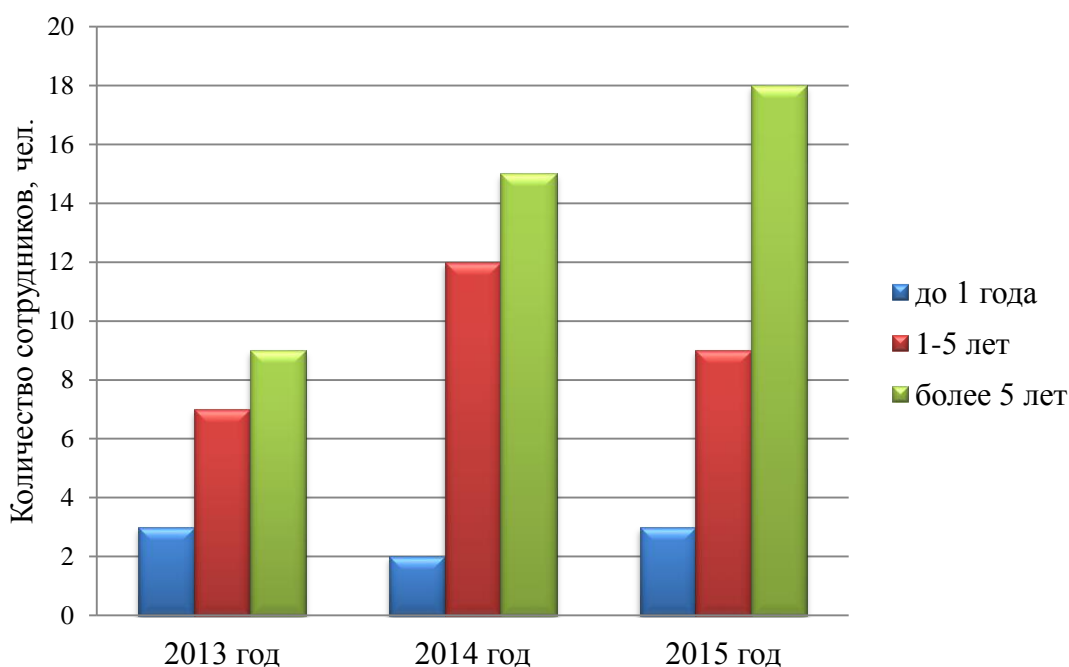


Рис.2.2. Анализ сотрудников по опыту работы в автотранспортной сфере за 2013 – 2015 год.

Исходя из анализа сотрудников по стажу работы, можно увидеть, что наибольшее количество сотрудников работает в автотранспортной сфере более 5 лет, что говорит о высокой квалификации работников предприятия «АРТ-такси». С другой стороны, это свидетельствует о хорошей репутации организации, выгодных условиях, предоставляемых ею работникам.

Так как автотранспорт является потенциально опасной отраслью, важную роль в любой автотранспортной организации играют водители. Традиционно устоявшееся мнение, что первопричиной дорожно-транспортного происшествия является нарушение водителем правил дорожного движения ошибочно. Истинной причиной является отсутствие навыков распознавания опасностей, их первичных признаков, а так же непринятие своевременных предупреждающих действий. Систематическое управление автотранспортным средством позволяет развивать необходимые навыки водителей авто. Именно от квалификационного уровня и опыта управления автотранспортным средством водителя напрямую зависит качество, безопасность и ком-

фортные условия поездки. Проанализируем квалификацию водителей предприятия, взяв за контрольный показатель водительский стаж.

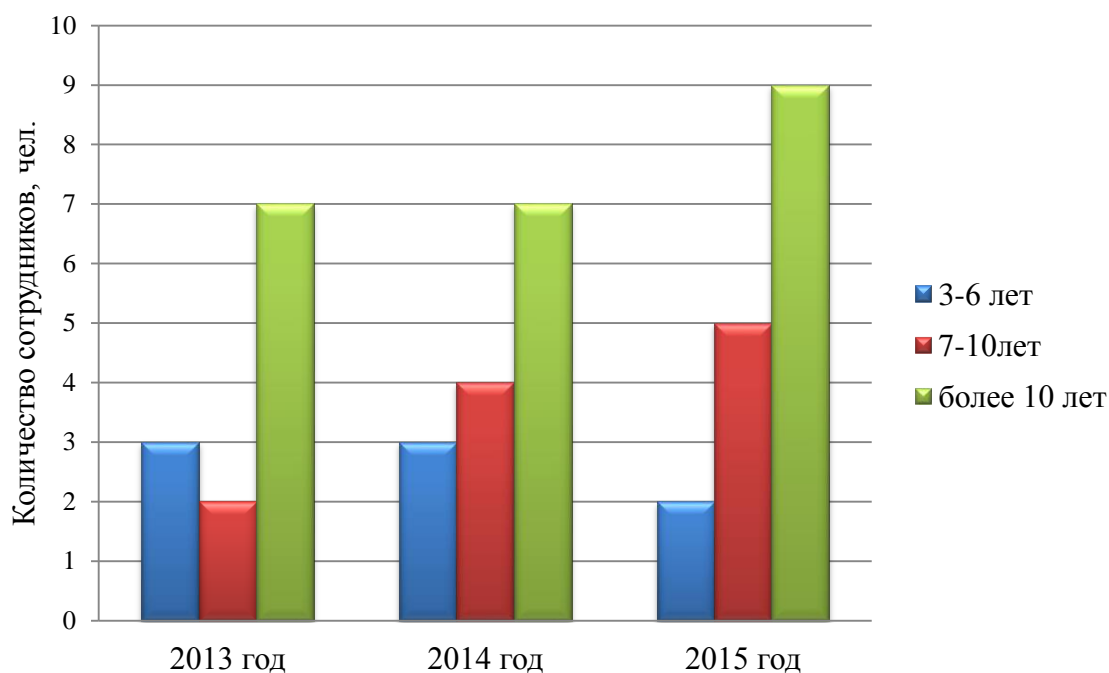


Рис. 2.3. Анализ квалификации водителей по стажу управления автотранспортным средством.

Проведенный анализ показывает, что подавляющее большинство водителей имеет большой стаж управления автотранспортным средством. Это обеспечивает предоставление качественных и безопасных услуг.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что внутренняя организация компании способна обеспечить её эффективное функционирование. Руководство любой современной организации, должно обладать способностью определять, какие внутренние слабости могут осложнить решение текущих и будущих проблем, связанных с опасностями внешней среды, и обладает ли организация достаточными внутренними силами, чтобы воспользоваться открывающимися возможностями. Этим целям служит анализ сильных и слабых сторон организации. Однако важным аспектом эффективного функционирования предприятия является не только ее внутренняя организация, но и ее положение на рынке. Для анализа этих аспектов необходимо проведение SWOT – анализа (таблица 2.2).

Таблица 2.2

SWOT – анализ автотранспортного предприятия «АРТ-такси»

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - наличие квалифицированных работников; - широкий спектр предоставляемых услуг; - наличие надежных партнеров; - быстрое и качественное обслуживание; - рост числа постоянных клиентов; - круглосуточное обслуживание. 	<ul style="list-style-type: none"> - слабая рекламная кампания; - небольшое количество автомобилей; - дорогое обслуживание автомобилей; - консервативный взгляд руководства.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - увеличение численности автомобильного ряда. - увеличение ассортимента предлагаемых дополнительных услуг, модификация старых; - закупка более элитных авто; - повышение эффективности рекламной кампании. 	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение конкуренции, связанное с открытием новых автотранспортных предприятий или улучшением состояния существующих конкурентов; - изменение налоговой политики не в пользу индивидуальных предпринимателей; - рост цен на расходные материалы и топливо; - снижение платежеспособности клиентов, связанное с ухудшением экономической и политической ситуации в стране.

Приведенный SWOT – анализ показывает, что внутренний потенциал «АРТ-такси» достаточно высок, свою стратегию организация строит на особенно сильных сторонах: наличии постоянных партнеров, круглосуточном обслуживании, привлечении новых клиентов и др. Однако следует отметить, что в положении компании на рынке есть и слабые стороны, а так же возможность появления различных угроз. Исходя из анализа слабых сторон, предприятию необходимо: больше внимания уделять рекламной кампании организации, проводить необходимые маркетинговые и социологические исследования, а также расширить автомобильный ряд.

Для анализа применяемых на предприятии условий оплаты труда рассмотрим динамику фонда заработной платы автотранспортного предприятия «АРТ-такси» за 2013, 2014, 2015 г. Показатели динамики фонда оплаты труда отображены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Динамика показателей оплаты труда «АРТ-такси» за 2013-2015 гг.

Наименование показателей	2013 год	2014 год	2015 год
Объем транспортных услуг, тыс.руб.	8097,06	10854,80	13070,46
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	4116,60	6187,74	7581,36
Численность работников, чел.	19	29	31
Средняя заработная плата в месяц, тыс. руб.	18,05	17,78	20,38
Зарплатоемкость услуг, %	0,51	0,57	0,58

Большое значение для анализа использования фонда оплаты предприятия имеет изучение среднего заработка работников предприятия, его изменения, а также факторов, определяющих его уровень. Фонд оплаты труда автотранспортного предприятия «АРТ-такси» в 2014 году возрос на 1178,11 тыс. руб., что составляет 33,52 %. Среднесписочная численность рабочих в 2014 году увеличилась на 29,26% по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году увеличилась на 8,5 % по сравнению с 2014 годом. Средняя заработная плата в 2015 году по сравнению с 2014 увеличилась. Это произошло в результате:

- увеличения тарифа на пассажирские перевозки;
- увеличения объемов перевозки.

Данные показатели говорят о положительной динамике развития автотранспортного предприятия в целом. Зарплатоемкость в 2013 году возросла на 6 %, а в 2015 году, по сравнению с 2014 на 1 %. Существующая система оплаты труда не обеспечивает в полной мере реализацию принципа оплаты труда в соответствии с его результатами. И соответственно не обеспечивает в полной мере стимулирующую функцию.

Важнейшим наглядным фактором развития предприятия является увеличения размера чистой прибыли. Чистая прибыль представляет собой важнейший

показатель финансового анализа и представляет итоговую норму прибыли, которая остается после вычета всех затрат, включая и налоги. Показатели деятельности, необходимые для анализа, и размер чистой прибыли за три отчетных периода приведены в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Основные экономические показатели деятельности автотранспортного предприятия «АРТ-такси»

Показатели деятельности	2013г.	2014г.	2015г.	Абсолютное отклонение(+/-)		Относительное отклонение(%)	
				2014/ 2013	2015/ 2014	2014/ 2013	2015/ 2014
Объем транспортных услуг, тыс.руб.	8097,06	10854,80	13070,46	2757,74	2215,66	34,05	20,41
Себестоимость транспортных услуг, в т.ч.	5627,47	8379,87	10103,73	2752,40	1723,86	48,91	20,57
-оплата труда, тыс.руб.	4116,60	6187,74	7581,36	2071,14	1393,62	36,22	6,93
-горюче-смазочные материалы	1395,87	1841,19	2160,53	445,32	319,34	31,98	17,34
-амортизация	115,00	350,23	361,90	235,23	11,67	204,54	3,33
Чистая прибыль	2469,59	2474,93	2966,67	5,34	491,74	0,21	19,86

В целом следует охарактеризовать деятельность исследуемого предприятия как рентабельную и экономически эффективную. Автотранспортное предприятие «АРТ-такси» является устойчивым, надежным, а так же прослеживается тенденция к росту прибыли. Прослеживаемая тенденция к развитию говорит о том, что предприятие достаточно хорошо зарекомендовало себя на рынке транспортных услуг, завоевав свой сегмент рынка. Для более подробного изучения предприятия относительно исследуемой темы, перейдем к рассмотрению сложившейся системы оплаты труда.

2.2. Анализ сложившейся системы оплаты труда ИП «Артеменко А.В.»

В «АРТ-такси» для работников применяется повременная форма оплаты труда, которая образует две системы оплаты труда:

1) простая повременная оплата труда, определяемая установленными тарифами повременной оплаты труда отдельным категориям работников «АРТ-такси» с указанием норм оплаты дневных и ночных часов работы;

2) повременно-премиальная оплата труда, которая предусматривает право работника на премию за перевыполнение показателей производственной деятельности.

В случае повременно-премиальной оплаты, заработная плата работника состоит из двух частей: первая часть – оклад либо произведение часовой тарифной ставки на отработанное время; вторая часть состоит из премии за определенные достижения в работе.

Системы оплаты труда регламентируют порядок определения заработной платы определенной категории работников в зависимости от количества и качества затраченного труда. В автотранспортном предприятии «АРТ-такси» нет утвержденных положений об оплате труда и премировании работников, все данные получены в ходе личной беседы с директором автотранспортного предприятия.

Оплата труда работников «АРТ-такси» начисляется следующим образом, исходя из видов оплаты труда:

- 1) повременная – 9 человек;
- 2) повременно - премиальная – 22 человека.

Штат работников состоит из водителей, работников, занятых техническим обслуживанием автомобильного парка, а также управленческого аппарата предприятия и служащих. Соответствие системы оплаты труда занимаемой должности представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Соответствие системы оплаты труда работников «АРТ-такси» занимаемой должности

Должность	Система оплаты
Директор	простая повременная
Бухгалтер	повременная
Начальник таксопарка	повременная
Автослесарь	повременно-премиальная
Диспетчер	повременно-премиальная
Водитель	повременно-премиальная
Охранник	повременная
Уборщик	повременная

Чтобы рассчитать зарплату каждого работника, нужно умножить отработанное им время в днях или часах на соответствующую ставку. При простой повременной системе заработная плата работника за определенный отрезок времени определяется следующим образом:

$$ЗП(п) = Сч \times Т, \quad (1)$$

где $Сч$ – часовая тарифная ставка рабочего в рублях;

$Т$ – фактически отработанное время в днях или часах.

При повременно-премиальной системе оплаты труда применяют следующую формулу:

$$ЗП(пп) = Сч \times Т + Н, \quad (2)$$

где $Сч$ – часовая тарифная ставка рабочего в рублях;

$Т$ – фактически отработанное время в днях или часах;

$Н$ – показатель надбавки за выполнение установленных показателей условий премирования.

Расчёты проводятся с учётом следующих данных:

– в 2015 году 365 дней, из них рабочих - 248;

– оплачиваемый отпуск, который составил 28 дней;

– водители, автослесари, операторы, охранники и уборщики

работают ежедневно, с учётом отпуска - 337 дней в году;

– для всех сотрудников установлен 12-часовой рабочий день, кроме:

- 1) директор - 8 ч. в день;
- 2) бухгалтер - 8 ч. в день;
- 3) автослесари - 4 ч. в день;
- 4) уборщики - 4 ч. в день;

– оплата за работу в ночное время для охранников производится по удвоенной тарифной ставке (с учётом того, что в ночную смену заступает один охранник).

Таблица 2.6

Размер тарифной ставки работников автотранспортного предприятия
«АРТ-такси»

Должность	Количество сотрудников	Тарифная ставка	
		Дневная тарифная ставка, руб.	Часовая тарифная ставка, руб.
Директор	1	2 000	
Бухгалтер	1	1 200	
Начальник таксопарка	1	1 500	
Автослесарь	2	1 500	
Диспетчер	4		85
Водитель	16		110
Охранник	2	750	
Уборщик	2	500	

Из таблицы 2.6 видно, что директор предприятия, при пятидневной рабочей неделе получает заработную плату порядка 40 тыс.руб. в месяц. Начальник таксопарка, при четырехдневной рабочей неделе, получает заработную плату порядка 24 тыс. руб. в месяц. Диспетчеры с двенадцатичасовым рабочим днем, получают заработную плату не менее 15 тыс. руб. в месяц без учета премирования и надбавок.

Таким образом, компания использует простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда. Недостатком повременной фор-

мы оплаты труда является то, что тарифная ставка не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации. Такие различия обусловлены разным уровнем производительности труда.

На предприятии используются методы стимулирования сотрудников, одним из которых является материальное поощрение. В 2014 году, руководство «АРТ-такси» основываясь на том, что предприятие набирает обороты, прибыль растёт, а нераспределённых средств становится всё больше, приняло решение о введении доплат за условия труда среди работников основного персонала, чтобы повысить заинтересованность в работе и уверенность в завтрашнем дне и в своём предприятии. Расчёт производится с учётом следующих данных:

- размер доплат для основного персонала составляет от 5 до 20% от тарифной ставки;

- работникам высшего звена доплаты не начисляются.

Рабочие могут премироваться:

- за выполнение установленных показателей премирования;

- за перевыполнение установленных показателей премирования.

К показателям премирования автослесарей относят: отсутствие нарушение трудовых обязанностей, процент технической готовности автопарка, норма простоя автомобилей в ремонте, увеличение ресурса или срока эксплуатации автомобиля.

К показателям премирования операторов автотранспортного предприятия относят: отсутствие нарушение трудовых обязанностей и жалоб пассажиров на качество обслуживания.

К показателям премирования водителей относят: выполнение плана по выручке, отсутствие нарушение трудовых обязанностей, а так же жалоб пассажиров на качество обслуживания.

Премия для водителей автомобиля за отчетный месяц начисляется в

процентах от тарифной ставки, начисленной за отработанное за месяц время, по формуле:

$$Сп = Тч \times Чот \times (П \div 100\%), \quad (3)$$

где Тч – часовая тарифная ставка водителя, руб.;

Чот – количество отработанных за месяц часов, ч.

Частичное или полное лишение премии в организациях автотранспорта устанавливаются исходя из специфики их деятельности. Водители автотранспортного средства лишаются премий частично или полностью за:

– дорожно-транспортные происшествия и аварии по вине водителя, их сокрытие, скрывание с места происшествия;

– использование автомобиля в личных целях;

– работу с техническими неисправностями, угрожающими безопасности пассажиров;

– опоздание с выездом, преждевременное прекращение работы; Полное лишение водителей премии происходит за следующие нарушения:

– прогул без уважительной причины;

– появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте.

Полное или частичное лишение премии производится за период, в котором было совершено упущение в работе, и оформляется приказом директора с обязательным указанием причин. Условием премирования является обеспечение высокой культуры обслуживания пассажиров. Размер премии составляет от 5% тарифной ставки за отработанное время, однако в целом по организации обеспечивается соблюдение предельного размера премий – 20% тарифной ставки. Размеры премий в процентах от тарифной ставки представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Материальное поощрение сотрудников автотранспортного предприятия «Арт-такси»

Должность сотрудника	Размер премии (% от оклада) за выполнение плана	Размер премии (% от оклада) за перевыполнение плана
Автослесарь	12	20
Водитель	10	15
Оператор	5	12
Охранник	5	8

Водителям автомобилей, как имеющим единую тарифную ставку, доплата за работу в сверхурочное время сверх основной оплаты по тарифной ставке производится в размере 37,5% установленной им тарифной ставки за первые два часа сверхурочной работы и в размере 75% этой тарифной ставки за последующие часы. За время простоя не по вине рабочих заработная плата им выплачивается в размере – 37,5% установленной им тарифной ставки.

Премирование может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы по следующим показателям. Для водителей автомобилей:

- выполнение и перевыполнение сменного плана по выручке, выполнение плана по количеству часов работы;
- снижение расходов на содержание таксопарка.

Для ремонтных рабочих:

- обеспечение досрочного и качественного выполнения плана или нормируемых заданий по техническому обслуживанию и ремонту автотранспортного средства;
- снижение эксплуатационных расходов и стоимости ремонта автотранспортного средства при соблюдении показателей качества ремонта;
- сокращение времени простоя транспортных средств.

Фонд оплаты труда – это основной показатель по оплате труда, который широко используется в хозяйственной практике организации. Измене-

ние фонда заработной платы автотранспортного предприятия «АРТ-такси» в период с 2013 – 2015 год отражены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Годовой фонд заработной платы «Арт-такси» за 2013-2015 гг.

Категории персонала	2013 год		2014 год		2015 год	
	Численность работников	Фонд з/п, тыс. руб.	Численность работников	Фонд з/п, тыс. руб.	Численность работников	Фонд з/п, тыс. руб.
Руководители	2	750,00	2	781,50	2	806,40
Специалисты	1	256,20	1	309,60	1	358,00
Рабочие	15	3014,40	22	4611,84	24	5922,96
Младший обслуживающий персонал	1	96,00	4	484,80	4	494,40
Итого	19	4116,60	29	6187,74	31	7581,36

В течение рассматриваемого периода фонд заработной платы повышался из года в год. Так, по данным 2014 г. она составил 6187,74 тыс. руб. в целом по организации, что на 2071,14 тыс. руб. больше аналогичного показателя в 2013 году.

К 2015 году средняя заработная плата рабочих и специалистов выросла более чем на 14,2 %, а руководителей – на 3 %. Это объясняется и стремлением руководства повысить жизненный уровень персонала, и общим удорожанием жизни: ростом цен на продукты питания, на товары народного потребления, ростом коммунальных платежей. В таких условиях необходимо повышать заработную плату.

В результате анализа используемой на предприятии системы оплаты труда были выявлены некоторые недостатки. Для работников автотранспортного предприятия применяют повременную форму оплаты труда. Данная форма оплаты труда вызывает так называемый «эффект привыкания» для некоторых категорий работников. Это негативно сказывается на мотивации и стимулировании персонала, вследствие чего снижается качество обслуживания. Для предотвращения негативных последствий необходимо пересмотреть

систему оплаты труда для водителей автотранспортных средств, при которой основная часть заработной платы будет напрямую зависеть от принесенной им выручки.

Автотранспортная организация «АРТ-такси» имеет положительную динамику развития, предлагает выгодные и благоприятные условия труда для своих работников, но так же в своей деятельности имеет незначительные проблемы, устранение которых повысит эффективность деятельности. Одной из существенных проблем организации является отсутствие утвержденного положения о премировании работников. Наличие в организации утвержденного положения о премировании позволяет упорядочить процесс назначения и выплаты премий. Систематизация вопросов, связанных с премированием, повышает у работников стимулы к более производительному и качественному труду, а так же укрепляет трудовую дисциплину. Существующая система оплаты труда основного персонала не обеспечивает в полной мере реализацию принципа оплаты труда в соответствии с его результатами. Что в свою очередь негативно сказывается на стимулирующей функции оплаты труда.

2.3. Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда работников ИП Артеменко А.В.

Выбор системы оплаты труда – важный шаг для каждой организации. Формы и системы заработной платы устанавливают связь между величиной заработка и количеством и качеством труда, а та же обуславливают определенный порядок её начисления в зависимости от условий деятельности и результатов труда.

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда, которые выбирают в зависимости от потребностей и особенностей деятельности организации.

Систему оплаты труда обычно выбирают, пока еще не началась официальная деятельность организации, но если фирма уже официально работает, а

система оплаты труда, которая была установлена ранее, неэффективна, то ее можно изменить. Первоочередная задача организации состоит в том, чтобы повысить реальную зарплату до стоимости рабочей силы. Заработная плата является не только экономической категорией, но и социальной, потому что она гарантирует человеку получение определенного социального статуса. Затраты на возмещение цены рабочей силы не могут не предусматривать социальные нужды работника, кроме затрат, возмещающих расходы на питание, одежду, содержание жилища, образование, медицинское обслуживание.

Для того чтобы преодолеть кризис трудовой мотивации, нужно постепенно устранять высокую дифференциацию в области труда по всем категориям работников, а также восстанавливать важную функцию – стимулирование рабочей силы. Дифференциация в оплате труда усиливается и поэтому нужно изыскивать пути установления и поддержания рациональных пропорций соответственно оплаты сложного и простого труда. Благодаря полученным данным из анализа сложившейся системы оплаты труда на автотранспортном предприятии «АРТ-такси» видно, что организация функционирует достаточно успешно и не требует радикальных изменений. Для более рационального использования фонда оплаты труда руководству следует пересмотреть организацию заработной платы для некоторых работников. Это позволит не только сократить расходы, но и повысить заинтересованность персонала в качественном и быстром обслуживании.

В организации «АРТ-такси» для водителей автотранспортных средств и диспетчеров применяют повременно-премиальную систему оплаты труда. Данная система оплаты не в полной мере оказывает материальное стимулирование на сотрудников, т.к. возникает «эффект привыкания». Для более рационального использования фонда оплаты труда и дополнительного материального стимулирования водителей такси возможно применение комиссионной системы оплаты труда с установлением минимального оклада. При такой системе заработная плата состоит из двух частей, одной из которых является минимальный оклад, а вторая часть – определенный процент от доходов, ко-

торый работник приносит организации. Это повысит заинтересованность работника в более качественном обслуживании, ведь заработная плата напрямую зависит от трудового вклада работника.

Минусом данной системы является то, что работники относятся к ней с недоверием, у них появляется чувство нестабильности и неуверенности в завтрашнем дне. Чтобы избежать такой ситуации устанавливается минимальный оклад, который сотрудник получит независимо от результатов выполненной работы. Применение минимальных окладов дает чувство стабильности сотрудникам в своей работе. Для водителей такси предлагается установить оклад в размере 12000 рублей в месяц, что обеспечит необходимую уверенность работников. Процент от выручки устанавливается на «плавающей» основе в зависимости от выполнения или перевыполнения плана. При выборе планируемого показателя нужно учитывать специфику деятельности организации. При установлении нормированного количества перевозок, водители чаще всего отказываются выполнять мелкие заказы, что влияет на имидж организации и качество обслуживания. В данном случае основным планируемым показателем является выручка, принесенная организации работником. Так, для водителей устанавливаются ежедневные планы сдачи выручки:

- в будние дни план составляет 9000 рублей;
- в выходные дни план составляет 12000 рублей;
- в праздничные дни план составляет 14500 рублей.

При выполнении плана, водители получают 20% от принесенной ими выручки, при перевыполнении плана от 1000 рублей, размер дохода составит 25% от выручки. При расчете учитывались следующие данные:

- смена водителя составляет 12 часов;
- в месяц водитель отрабатывает 16 дней, 12 из которых – будние дни, 3 выходных дня и 1 праздничный день.
- за месяц водитель выполняет план 7 раз, 5 из которых в будни дни и два выходных дня;

– за месяц водитель перевыполняет план 5 раз, три из которых в будни дни, один выходной день и один праздничный день.

Изменение размера заработной платы водителей «АРТ-такси» при применении различных систем оплаты труда представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Средний размер заработной платы работников при применении различных систем оплаты труда

Системы оплаты труда в т.ч.:	Средний размер заработной платы одного работника, тыс. руб.	
	при выполнении показателей премирования	при перевыполнении показателей премирования
- повременно-премиальная система	23,53	24,27
- комиссионная система	25,80	26,62
Темпы роста заработной платы одного работника, %	11	9

Исходя из данных табл. 2.9. можно сделать вывод, что переход к комиссионной системе оплаты труда позволит увеличить уровень оплаты труда работников, но только в случае надлежащего выполнения ими всех своих должностных обязанностей. Такая система позволит работнику самостоятельно регулировать свой доход, а организации зарекомендовать себя как надежного работодателя с достойным уровнем оплаты труда. Для успешной деятельности, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста оплаты труда. Опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы говорит о соблюдении рациональных экономических пропорций. При несоблюдении данного принципа происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости предоставляемых услуг и уменьшение суммы прибыли. Показатели, необходимые для сравнения роста заработной платы работников и производительности труда, представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Показатели для сравнения роста заработной платы и производительности
труда

Показатель	Система оплаты труда	
	повременно-премиальная	комиссионная
Объем транспортных услуг, тыс. руб.	1189,16	1410,03
Фонд оплаты труда водителей, тыс. руб.	376,51	412,80
Численность водителей, чел.	16	16
Средняя заработная плата водителей, тыс. руб.	23,53	25,80
Производительность труда	74,32	88,12

На основе данных таблицы произведен расчет темпа роста производительности труда работников и темпа роста средней заработной платы, за исследуемый месяц, при условии изменения системы оплаты труда с повременно-премиальной, на комиссионную. Индекс роста производительности труда работников составил 1,19, а индекс средней заработной платы – 1,09. Рост заработной платы отстает от роста производительности труда. Эффективная работа организации возможна в том случае, если темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы. Следовательно, предприятие будет иметь благоприятную тенденцию опережения роста производительности труда на 19 % по сравнению с ростом средней заработной платы – 9% при внедрении комиссионной системы оплаты труда.

Организации так же следует пересмотреть действующую систему оплаты труда для работников диспетчерской службы. Диспетчер – это визитная карточка любого такси. Именно контакт с ним обычно является началом отношений между будущим пассажиром и службой такси. Поэтому так важно уделять внимание системе оплаты труда диспетчеров. обязательным атрибутом работы диспетчера является система его материальной мотивации. Чтобы быть эффективной, мотивация должна балансировать между поощрениями за отличный результат и наказаниями за нарушения. В первую очередь, она включает в себя эффективную систему оплаты труда: оклад и премии. Премии должны быть непосредственно связаны с качеством работы диспет-

чера: правильное принятие заявок и занесение их в базу, отсутствие конфликтов с клиентами; а также с количеством принятых и выполненных заказов. Для эффективной мотивации и рационального использования фонда оплаты труда, возможно применение косвенно-сдельной системы заработной платы диспетчеров «АРТ-такси».

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется для оплаты труда работников обслуживающих производств. Чем лучше работают обслуживающие производства, тем больше будет выработка у основного производства, но заработная плата при этом возрастает у обоих производств. Единого расчета заработной платы по косвенно-сдельной системе нет, поскольку точно определить количественный вклад работников в данном случае затруднительно, то их заработок определяется с помощью косвенно-сдельных расценок. При этом заработная плата вспомогательного рабочего определяется как произведение заработной платы основного рабочего на коэффициент, характеризующий отношение тарифных ставок рабочих. Применение данной системы позволит повысить заинтересованность работников в улучшении качества обслуживания, поскольку размер заработной платы рабочего находится в зависимости от результата его труда. При косвенно-сдельной системе оплаты, заработная плата диспетчеров такси рассчитывается пропорционально сумме заработной платы водителей такси. Размер заработной платы диспетчеров напрямую зависит от размера заработной платы водителей такси. Она определяется следующим образом:

$$ЗП(д) = ЗПср.(в) \times Кзп, \quad (4)$$

где $ЗПср.(в)$ – средняя заработная плата водителей такси;

$Кзп$ – расчетный коэффициент заработной платы.

При повременно-премиальной системе, расчетный коэффициент заработной платы для диспетчеров составляет – 0,7. Изменение заработной платы

диспетчеров такси, при переходе к косвенно сдельной системе оплаты отражены в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Изменение размера заработной платы при применении различных систем оплаты труда

Система оплаты труда	Средняя заработная плата водителей такси, тыс. руб.	Расчетный коэффициент заработной платы	Средняя заработная плата диспетчеров такси, тыс. руб.
Действующая система оплаты труда	23,53	0,7	16,47
Предлагаемая система оплаты труда	25,80	0,7	18,06

На основе данных, представленных в таблице 2.11, можно сделать вывод, что при увеличении заработной платы водителей, происходит увеличение заработной платы диспетчеров. Применение такой системы оплаты труда позволит дополнительно стимулировать сотрудников, повысить культуру обслуживания клиентов, сократить число конфликтов с клиентами, увеличить рациональность использования фонда оплаты труда.

Одной из существенных проблем организации является отсутствие утвержденного положения о премировании работников. В большинстве случаев индивидуальные предприниматели не придают значения составлению кадровых документов. Данный подход является неверным. Чем лучше документированы показатели и условия премирования и их выполнение работником, тем легче работодателю аргументировать решения о назначении и выплате премии в отношении каждого работника, а так же обосновать включение тех или иных выплат в налоговые расходы. Исходя из того, что данный нормативный акт отсутствует, целесообразно рассмотреть предложение о его разработке положения о премировании для автослесалей «АРТ-такси». Автослесарь – сотрудник ремонтирующий автомобили, без качественной и своевременной работы автослесарей, невозможна качественная работа водителей такси. Для привлечения квалифицированных специалистов организации

применяют самые разнообразные способы, их часто переманивают у других организаций, пытаются обучить и воспитать своих молодых специалистов. Премирование автослесарей позволит организации удерживать квалифицированных работников, а так же привлекать новых. Использование положений так же позволит повысить качество и своевременность выполняемой работы.

Утверждение положения о премировании, составленного с учетом требований законодательства, позволяет не расписывать отдельно порядок материального стимулирования в трудовом договоре с работником. Данный документ должен учитывать специфику системы материального поощрения сотрудников, обусловленную организационными особенностями работы.

Законодательство не предусматривает унифицированной формы о премировании, поэтому его возможно разработать самостоятельно, оформив в виде локального нормативного акта, что позволит избежать дополнительных затрат. При формировании положения необходимо учитывать общие элементы необходимые для формирования данного документа:

- 1) общие положения;
- 2) показатели премирования.
- 3) порядок расчета и утверждения размера премии.
- 4) заключительные положения.

Общие положения. Здесь стоит указать цели введения премирования, например, повышение производительности труда, качества предоставляемых услуг, сокращения времени обслуживания. Данное положение вводится с целью повысить заинтересованность работника в производительности и качестве своего труда. Проявить профессиональную инициативу, укрепить трудовую дисциплину в коллективе.

Показатели премирования. В данном разделе уместно указать, за что назначается премия и определить критерии ее выплаты. Не рекомендуется использование слишком расплывчатых формулировок, необходимо четко сформулировать показатели премирования.

Порядок расчета и утверждение размера премий. В данном разделе

определяют круг премируемых, указывая наименования подразделений, профессий, должностей работников или видов работ. Размер премий может быть выражен как фиксированной суммой, так и в процентном отношении к некоторой величине.

Заключительные положения. В данном разделе прописывается порядок вступления в силу и срок действия принимаемого нормативного акта.

Разработка данного положения должна производиться с учетом специфики деятельности предприятия. Рассмотрев особенности и специфику деятельности автотранспортных предприятий, сформируем положения о премировании сотрудников «АРТ-такси» (приложение 4).

Для получения премии работник должен выполнить все условия Положения о премировании и показатели, указанные в документе. Премия должна быть назначена по приказу на основании наряда, докладной, экономических расчетов. Премирование осуществляется на основе следующих показателей:

- повышение производительности труда и увеличение объема оказанных услуг, в частности выполнение и перевыполнение заданий и личных планов, технически обоснованных норм выработки, снижение нормируемой трудоемкости;
- повышение качества предоставляемых услуг и улучшение качественных показателей работы;
- экономия расходных материалов, инструмента и других материальных ценностей.

Система премирования и размер премии определяются задачами улучшения деятельности предприятия, значением и ролью данного производственного участка, характером норм, объемом и сложностью плановых заданий. Премирование рабочих производится по результатам работы за месяц. Работник может быть лишен права на получение стимулирующей выплаты в случаях:

- ненадлежащего исполнения обязанностей;
- прогулов, опозданий и иных форм нарушения трудовой дисциплины;

- нарушений установленных положений об охране труда;
- иных обстоятельств, установленных положением о премировании.

Внутренними документами предприятия – определяется механизм назначения и выплаты премиальных сумм, которыми устанавливаются:

- лица, оценивающие исполнение показателей премирования;
- механизм документооборота, приказа;
- сроки составления нарядов, докладных и иных форм, на основании которых производятся выплаты;
- документы, служащие основанием для начисления выплат.

Возможность лишения стимулирующих выплат улучшает дисциплинированность и ответственность сотрудников, сокращает количество дисциплинарных проступков. При принятии решения о лишении работника премии должны быть соблюдены принципы соразмерности, справедливости, лояльности. В положениях о премировании должны прописываться все нюансы лишения стимулирующих выплат, которые происходят в полной или частичной мере. Определяется период невыплаты, необходимо указать, что у работника в данном периоде нет дисциплинарного взыскания, когда производится начисление премии. Вопрос правомерности наказания работника и лишения стимулирующих выплат решается в каждом определенном случае в соответствии с разработанными локальными актами на предприятии.

Таким образом, действующие на предприятии методы оплаты труда в совокупности с предложенными мерами по совершенствованию системы оплаты труда и премированию, дадут хорошие условия для повышения материального благосостояния сотрудников. Это позволит повысить удовлетворённость условиями труда, послужат препятствием для быстрой смены кадров, создадут у сотрудников стимулы для личного карьерного роста и, в целом, будут способствовать укреплению позиций предприятия на рынке пассажирских перевозок.

Заключение

Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда. Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда – тарифные ставки и оклады. При этом государственные тарифные ставки и оклады могут быть использованы руководством в качестве ориентиров для учета оплаты труда в зависимости от профессий, квалификации работников, сложности условий выполняемых работ [21].

Основным элементом сложившейся системы стимулирования труда работников в России является заработная плата. Универсального механизма регулирования оплаты труда не существует, несмотря на большое количество как зарубежных, так и отечественных моделей. Главной целью изменения системы оплаты труда является повышение реального размера заработной платы и приведение ее в соответствии с результатами труда.

В результате решения задач, поставленных для достижения цели, были сделаны следующие выводы:

1) на сегодняшний день существует в науке и применяется на практике большое количество различных систем оплаты труда работников. Как правило, выбор той или иной системы зависит от специфики деятельности предприятия;

2) автотранспортное предприятие ИП Артеменко А.В. является стабильным и динамично развивающимся игроком на рынке автотранспортных услуг г. Белгород, о чем свидетельствуют данные приведенного в работе анализа экономической деятельности предприятия;

3) на сегодняшний день на предприятии сформировалась и функционирует повременная система оплаты труда. Проведенный анализ показал, что использование данной системы оплаты труда не позволяет формировать эффективную заработную плату персонала, что негативно влияет на имидж ор-

ганизации и экономические результаты её деятельности. Преобразование системы оплаты труда должно повлечь за собой изменение восприятия заработной платы работниками, более ответственное отношение персонала к исполнению служебных обязанностей. Кроме того, обновленная система оплаты труда должна учитывать особенности работы различных категорий работников и главное, обеспечивать их заинтересованность в повышении результатов труда.

4) анализируя результаты исследований, произвели разработку рекомендаций и мероприятий по предотвращению кризисной ситуации в оплате труда, по увеличению удовлетворенности работников заработной платой, а также совершенствованию действующей системы оплаты труда.

Проведенный анализ показал, что в кардинальных изменениях действующая система не нуждается, но для увеличения конкурентоспособности руководству следует больше уделять внимания премированию работников и производить периодический пересмотр действующих тарифных ставок. На автотранспортном предприятии «АРТ-такси» применяется повременная и повременно-премиальная формы оплаты труда. «АРТ-такси» – социально-ориентированное предприятие. За фактически отработанное время работник основного персонала, помимо основной заработной платы, получает доплату. Она связана со спецификой работы (сидячий образ жизни, продолжительный рабочий день). Средняя заработная плата работников ИП Артеменко А.В. находится на одном уровне среди аналогичных предприятий в Белгородской области. Динамика средней заработной платы работников за 2013 - 2015 гг. показала, что она выросла на 17,43 % . Это произошло за счет внедрения премиальной системы оплаты труда. Так же в 2014 году наблюдается рост персонала, что связано с расширением предприятия и укреплением его позиций на рынке автотранспортных услуг.

Основными рекомендациями по повышению эффективности организации оплаты труда в ИП Артеменко А.В. являются:

– высшее звено руководства в лице директора и бухгалтера должно обеспечивать точный расчет оплаты труда каждого работника в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;

– пересмотреть существующую систему оплаты труда для некоторых категорий работников с целью обеспечения стимулирующей функции заработной платы в полной мере;

– для обеспечения принципа оплаты труда по затратам и результатам, необходимо изменить систему оплаты труда для водителей такси;

– в целях социальной защиты работников, а так же для обеспечения стимулирующей функции заработной платы, организация должна разработать и принять положения о премировании для автослесарей.

Данные мероприятия позволят рационально использовать фонд оплаты труда, сократить размеры затрат на материальное стимулирование, повысят интерес каждого работника в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей. В результате внедрения этих мероприятий предприятие получит эффективную систему оплаты труда, удовлетворяющую потребности работников и обеспечивающую возможность дальнейшего развития организации.

Список использованных источников

1. Российская Федерация. Государственная Дума. Гражданский кодекс Российской Федерации. [Текст] Части первая, вторая, третья и четвертая: по состоянию на 31 января. 2016 г : офиц. текст / М-во юстиции Рос. Федерации. – М.: ПРОСПЕКТ, 2016. – 340 с. – (Правовая б-ка).
2. Российская Федерация. Государственная Дума. Трудовой кодекс Российской Федерации. [Текст] Части первая, вторая, третья, четвертая и пятая: по состоянию на 10 января. 2016 г : офиц. текст / М-во юстиции Рос. Федерации. – М.: ПРОСПЕКТ, 2016. – 224 с. – (Правовая б-ка).
3. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 407 с.
4. Белокрылова, О. С. Экономика труда [Текст]: конспект лекций / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 224 с.
5. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда [Текст]: учеб. для вузов / М. И. Бухалков. – М.: Инфра-М, 2010. – 400 с.
6. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях [Текст]: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. 3-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2011. – 448 с.
7. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издат. группа «НОРМА–ИНФРА-М», 2008. – 412 с.
8. Грибов, В.Д. Экономика организации [Текст] / В.Д. Грибов. – М.: Пегас, 2013. – 312 с.
9. Давыдов, А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике [Текст] / А.В. Давыдов, А.С. Овсянников, И.М. Маложон. – Новосибирск: Наука, 2008. – 213 с.
10. Дубровин, И.А. Экономика труда [Текст]: учеб. для вузов / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 232 с.

11. Елкина, О.С. Стратегии экономического поведения работников на рынке труда [Текст] / О.С. Елкина. – М.: Пегас, 2010. 148 с.
12. Жуков, А.Л. Система премирования и критерии ее эффективности [Текст] / А.Л. Жуков // Справочник кадровика. – 2008. № 3. С. 69.
13. Зайцев, Н.Л. Экономика организации [Текст] / Н.Л. Зайцев – М.: Экзамен, 2010 г. – 768 с.
14. Зайцева, О.Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений [Текст] / О.Б. Зайцева // Трудовое право. –2008. № 5. С.14.
15. Иванова, Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам [Текст] / Г.Г. Иванова // Налоговый вестник. – Москва, 2004. № 7.С. 157.
16. Коробков, В.И. Сервисная деятельность [Текст]: учеб.для вузов / В.И. Коробков, С.В. Кравченко. – СПб.: СПбГУАП, 2012. – 160с.
17. Крылов, Э.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда [Текст]/ Э.И. Крылов, В.М. Власова, И.В. Жураковка. – М.:Дело, 2011. – 615 с.
18. Макконнел, К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика [Текст] / К. Р. Макконнел, С. Л. Брю. – М.: Республика, 1992. – 799 с.
19. Орлов, С.В. Человек и его потребности [Текст]: учеб.для вузов / С.В. Орлов. – СПб.: Питер, 2009. – 182 с.
20. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Текст]: учеб.пособие / Ю. М. Остапенко. – М.: Инфра-М, 2010. – 312 с.
21. Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб.-метод. пособие / В. П. Пашуто. 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2007. – 320 с.
22. Пипко, В.Н. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда [Электронный ресурс] В.Н. Пипко, С.А. Панченко, В.И. Яковенко. – М.:АРГУС, 2016 – . – Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/175890/index.html>.

23. Пошерстник, Е.Б. Заработная плата в современных условиях [Текст] /Е.Б.Пошерстник, Н.В. Пошерстник– М.: ЮНИТИ, 2008. – 65 с.
24. Романович, Ж.А. Сервисная деятельность [Текст] / Ж.А. Романович, С.Л. Калачев. – М.: Дашков и Ко, 2010. – 284 с.
25. Сабирова, Л.Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика [Электронный ресурс] Л.Т. Сабирова, Т.Ю. Стукен. – Омск.:ОмГУ,2011. – . – Режимдоступа: <http://www.knigafund.ru/books/176802wateroflife/books/monitor/index.html>.
26. Сосновыи, А.П. Методы и средства эффективной мотивации персонала [Текст] / А.П. Сосновыи // –Управление персоналом. – Москва, 2008. -№3.С.28.
27. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление [Текст]: учеб.для вузов / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2010. –318 с.
28. Суетина, Л. М. Значение, функции и задачи нормирования труда в услови-ях рыночной экономики [Текст] / Л. М. Суетина. – М.: НИИТруда, 2011. – 161 с.
29. Тихомирова, Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб.пособие / Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2008. – 185 с.
30. Федченко, А. А. Оплата труда и доходы работников [Текст]: учеб.пособие / А. А. Федченко, Ю. Г. Одегов. – М: ИТК «Дашков и К°», 2004. – 552 с.
31. Филеев, В. И. Нормирование труда на современном предприятии [Текст] / В. И. Филеев. – М.: ИнтелСинтез, 1997. – 211 с.
32. Шеремет, Н.В. Принципы оплаты труда [Текст] / Н.В. Шеремет // - Человек и труд. Москва - 2004.№ 4.С.56.
33. Шлендер, П.Э. Экономика труда [Текст] / П.Э. Шлендер.П – М.: Юристъ, 2013. – 311с.

Приложение

Форма №

Р	6	1	0	0	3
---	---	---	---	---	---



Федеральная налоговая служба

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя

В Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей в отношении индивидуального предпринимателя

АРТЕМЕНКО АНТОН ВЛАДИМИРОВИЧ
фамилия, имя и (в случае, если имеется) отчество

внесена запись о приобретении физическим лицом статуса индивидуального предпринимателя

27 июня 2013 года
число Месяц (прописью) год

за основным государственным регистрационным номером (ОГРНИП)

3	1	4	3	1	2	3	1	7	8	0	0	0	5	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Запись содержит сведения, приведенные в прилагаемом к настоящему свидетельству листе записи Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей

Свидетельство выдано налоговым органом

Инспекция Федеральной налоговой службы по г. Белгороду
(наименование регистрирующего органа)

27 июня 2013 года
число месяц(прописью) год

Заместитель начальника ИФНС России по г. Белгороду

Атаманская Раиса Павловна

Должность ответственного лица  *Подпись* *Фамилия, инициалы*

 М.П.



серия 31 №002427240

МО Иллегрирефлекситан, Москва, 2012, уровень - Ф



Форма № 9-2-2
Экз. единственный

Министерство Российской Федерации по налогам и сборам

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на учет в налоговом органе
физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации

Настоящее свидетельство выдано в соответствии с положениями Налогового кодекса Российской Федерации

физическому лицу АРТЕМЕНКО АНТОН ВЛАДИМИРОВИЧ

пол муж.

дата рождения 05.07.1986

место рождения РОССИЯ, г Белгород

и подтверждает постановку физического лица на учет 06.07.2006

в ИФНС России по г. Белгороду код 31211

ИНН

3 1 2 3 2 8 3 8 1 6 0 5

Свидетельство применяется во всех предусмотренных законодательством случаях и предъявляется вместе с документом, удостоверяющим личность физического лица и место его жительства на территории Российской Федерации. Индивидуальными предпринимателями дополнительно предъявляется Свидетельство о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя.

Свидетельство подлежит замене в случае если новое место жительства физического лица расположено на территории, подведомственной другому налоговому органу, изменения приведенных в нем сведений, а также в случае его утраты.

Заместитель
ИФНС России по г. Белгород

руководителя

Сбитнева Л.Н.



серия 31 № 001041392

ИП Артеменко А.В.
(наименование организации)
Белгородская обл., г.Белгород,
(юридический
пер. Мечникова д.9
адрес)

Тел. 8 (4722) 46-36-22
E-mail: taxiArt@mail.ru.

УТВЕРЖДАЮ
Директор



(И.О. Фамилия)
20__ г.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ АВТОСЛЕСАРЕЙ ИП АРТЕМЕНКО А.В.

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании автослесарей ИП Артеменко А.В. (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения автослесарей (далее – работников) ИП Артеменко А.В..

1.2 Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников ИП Артеменко А.В. за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией ИП Артеменко А.В. труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

2. Виды премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование работников ИП Артеменко А.В. производится в размере до 50% размера ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников ИП Артеменко А.В.:

2.3.1. За опережение установленных технической документацией сроков сложного ремонта ТС

- на 1 день – 5%

на 2 дня – 7%

3 и более 10%

2.3.2. За пробег ТС сверх установленного минимального ресурса после ремонта

1000 км – 5%

5000 - 7%

свыше 5000 – 10%**3. Размеры премий.**

3.1. Премирование работников предприятия осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности предприятия.

3.2. Размер текущих премий работников предприятия может устанавливаться в размере до 50% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу/ месячной тарифной ставке) по представлению руководителя структурного подразделения согласно штатному расписанию.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется настоящим положением как процент от заработной платы и составляет:

3.3.1. За опережение сроков ремонта ТС -10 % от заработной платы работника;

3.3.2. За работу ТС сверх ресурса – 8 %.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников организации производится на основании приказа директора организации, устанавливающих размер премии каждому работнику по представлению руководителя соответствующего подразделения.

4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

4.4. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению директора организации по представлению руководителя подразделения.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, руководитель структурного подразделения представляет Генеральному директору служебную записку с предложениями о частичном или полном неначислении работнику текущей премии.

4.6. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) директора организации с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.7. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное п. 2.5 настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения соответствующих работ.

4.8. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных п. 2.3 настоящего Положения, является мотивированная докладная записка руководителя подразделения.

4.9. Работникам, отработавшим в организации неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора организации.

4.10. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

4.11. Выплата текущих (ежемесячных) премий не производится в случаях: - невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами организации; - нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации организации;

- наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;

- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.12. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение. Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

. 5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

5.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на бухгалтера организации.

5.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников организации

Выпускная квалификационная работа выполнена мной самостоятельно.
Все использованные материалы из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

«___» _____ Г.

(подпись)

(Ф.И.О.)