

Мочалина Т.Н.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.И. Пугина  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: tania.mo4alina@yandex.ru*

### **Совершенствование системы оплаты труда на торговом предприятии**

В настоящее время, появляется необходимость в пересмотре, актуализации и совершенствовании существующей в торговой организации системы оплаты труда. Обновленная система позволит решить различные задачи по повышению эффективности работы торговой организации и увеличению заинтересованности работников в результатах своего труда.

А.Н. Соломатин в своей работе рассматривает экономическую сущность заработной платы с двух сторон: со стороны работника и со стороны работодателя [3]. Для работника заработная плата является компенсацией его трудовых затрат и формой вознаграждения за работу, а также как средство, обеспечивающее нормальную работоспособность и создающее определенный уровень удовлетворения личных и социально-психологических потребностей. Для работодателя заработная плата – это издержки по использованию рабочей силы в форме оплаты труда работнику за определенные результаты работы.

В пределах торговой организации заработная плата выполняет две главные функции: воспроизводственную и стимулирующую. Воспроизводственная функция должна поддерживать величину заработной платы на уровне, который обеспечивает не только восстановление затрат энергии и увеличение потенциала трудоспособности работника, но и поддержание его жизненных потребностей (включая членов семьи) в условиях определенного социального статуса.

Стимулирующая функция устанавливает зависимость, при которой заработная плата зависит от трудового вклада работника, направленного на достижение определенного результата деятельности торговой организации. Иными словами, данная функция должна сформировать заинтересованность работника в результатах его деятельности.

Осуществление функций заработной платы должно соответствовать принципам, которые базируются на актуальных нормативно-правовых актах в области трудовых отношений, таких как ТК РФ [1].

Анализируя выше сказанное можно сделать вывод о том, что фонд заработной платы играет важную роль, которая отражает наиболее существенную долю издержек торговой организации, связанных с оплатой труда работников. Исходя из этого, анализ обоснованности формирования и результативности использования средств фонда заработной платы имеет огромное значение для торговой организации.

Селютина А. считает, что совершенствование системы оплаты труда может проводиться на базе трех главных вариантов:

- на базе значительного увеличения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;
- на базе увеличения стимулирующего воздействия надтарифных выплат (различных премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок);
- на базе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям торговой организации [2].

Совершенствование оплаты труда при первом варианте заключается в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), значительно поднять уровень нормирования труда, исключить искусственные системы премирования и доплаты, укрепить возросший уровень нормирования труда мероприятиями по увеличению уровня организации труда, производства, управлению дисциплины труда.

Второй вариант необходим там, где тарифные условия оплаты пересмотреть невозможно. Данный вариант подходит для производств с невысоким уровнем организации производства и

неравномерной загрузкой работников в течение месяца. В этом случае главной формой вознаграждения возросших результатов работы и стимулирования на дальнейшее выполнение работы являются надтарифные выплаты (премии, надбавки).

Третий вариант совершенствования системы оплаты труда более предпочтителен, если он направлен на стимулирование заданных результатов. Наибольший эффект он может принести тогда, когда труд характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и подвижным разделением труда.

Таким образом, совершенствование оплаты труда играет важную роль в обеспечении эффективной работы торговой организации.

### **Литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)
2. Селютина А. Разработка эффективной системы оплаты и стимулирования труда / А. Селютина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 8.
3. Соломатин А.Н. - Экономика, анализ и планирование на предприятии торговли: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2009. – 560 с.