

Содержание

Введение	3
1 Теоретические аспекты формирования оплаты труда в туристической организации	5
1.1 Оплата труда: понятие, формы, принципы	5
1.2 Формы и системы оплаты труда в туристической индустрии	7
1.3 Регулирование оплаты труда в туристической организации	12
2 Анализ системы оплаты труда в ЧУП «Солвекс»	17
2.1 Организационно-экономическая характеристика ЧУП «Солвекс»	17
2.2 Оценка системы оплаты труда в ЧУП «Солвекс»	20
3 Направления совершенствования системы оплаты труда в ЧУП «Солвекс»	23
3.1 Мероприятия по оптимизации системы оплаты труда ЧУП «Солвекс»	23
3.2 Оценка экономического эффекта от внедряемых мероприятий	28
Заключение	31
Список использованных источников	33
Приложения	36

(ОБРАЩАЕМ ВНИМАНИЕ, ЧТО НЕКОТОРЫЕ ФРАГМЕНТЫ РАБОТЫ ИЗВЛЕЧЕНЫ ИЗ ДАННОГО ДОКУМЕНТА)

Введение

Туризм сегодня превратился в бурно развивающуюся отрасль мировой экономики. Во многих странах туризм занимает значительное место в формировании внутреннего валового продукта, создании дополнительных рабочих мест и обеспечении занятости населения, оптимизации внешнеторгового баланса. Для целого ряда стран туризм является источником значительных валютных поступлений, способствует расширению международных контактов и т.д. Для эффективного ведения туристического бизнеса предприниматели должны хорошо разбираться в вопросах экономики туризма, который оказывает определенное влияние на экономику страны.

Заработная плата является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, главным источником повышения благосостояния работников, основным средством побуждения членов общества к высокопроизводительному и высококачественному труду. Экономические преобразования и либерализация социально-трудовых отношений потребовали новых подходов к реформированию заработной платы и формированию фонда оплаты труда.

В условиях функционирования современной рыночной экономики возникает необходимость в разработке грамотной политики предприятия касательно внутрифирменной политики оплаты труда и использования фонда заработной платы. Заработная плата является основной частью жизненных средств работников, распределяемых между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и зависит от конечных результатов работы предприятия. Заработная плата на большом количестве предприятий составляет основную часть затрат. Это говорит о том, что оплата труда напрямую оказывает влияние на величину себестоимости производимых товаров (услуг), цен, прибыли, а также на общую эффективность функционирования предприятия и конкурентоспособность производимой им продукции или предоставляемых услуг.

Большой вклад в исследование экономики туризма внесли работы таких авторов, таких как А.Ю. Александрова, И.Т. Балабанов, В.С. Боголюбов, В.Г. Гуляев, В.А. Квартальнов, З.М. Горбылева и др. Менеджменту в туризме посвящены исследования И.Ф. Игнатьева, Е.Н. Ильиной, Н.В. Исаевой, Н.И. Кабушкина, Л.И. Лукичевой, Н.К. Моисеевой, А.Д. Чудновского и др.

Объектом исследования в данной курсовой работе является система оплаты труда в туристической организации.

Предмет исследования – заработная плата ЧУП «Солвекс».

Цель данной курсовой работы заключается в анализе системы оплаты труда в ЧУП «Солвекс».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) изучить теоретические аспекты формирования оплаты труда в туристической организации;
- 2) проанализировать систему оплаты труда в ЧУП «Солвекс»;
- 3) разработать направления совершенствования системы оплаты труда в ЧУП «Солвекс».

При выполнении работы использованы следующие общенаучные методы: математические и статистические методы, наблюдение, анализ, синтез, методы стратегического анализа.

При написании курсовой работы изучены и использованы законодательные, нормативные акты Республики Беларусь и методические материалы, статистические и экономические данные ЧУП «Солвекс», учебная и научная литература, монографии.

1 Теоретические аспекты формирования оплаты труда в туристической организации

1.1 Оплата труда: понятие, формы, принципы

Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [11, с. 98].

В рыночной экономике заработная плата выражает 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.

Заработная плата является одной из важнейших составляющих в трудовых отношениях работника с нанимателем.

Сущность заработной платы наиболее полно раскрывается через его функции.

Воспроизводственная функция основана на необходимости обеспечить такой уровень заработной платы, при которой работник способен выполнять свои производственные функции ежедневно. Для этого работник должен обеспечивать удовлетворение своих физиологических, культурных, образовательных и эстетических потребностей, а также нетрудоспособных членов своей семьи.

Стимулирующая функция заработной платы направлена на побуждение работника к активной трудовой деятельности с максимальной отдачей в зависимости от результатов его труда.

Мотивационная функция основана на побуждении работника выполнять определенную производственную функцию или какой-нибудь объем работы на основе внутриличностных и внешних факторов.

Регулирующая функция заработной платы позволяет добиваться сокращения в неравенстве доходов с учетом дифференциации по определенным группам работников организации.

Статусная функция предназначена для регулирования уровня заработной платы в зависимости от трудового статуса работника, т.е. его положение в той или иной системе социальных отношений и связей.

Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия каждого работника в совокупных затратах на производство [18, с. 24].

Различают денежную (номинальную) и реальную заработные платы.

1. Номинальная заработная плата – это сумма денежных средств, полученная работником за определенный период.

2. Реальная заработная плата – характеризуется тем количеством товаров и услуг, которые могут быть приобретены работающим при данном

размере номинальной заработной платы и данном уровне цен на товары и услуги [10, с. 58].

Динамичность рыночной экономики, особенно в период ее становления, приводит к изменению реальной заработной платы в результате ценовых и инфляционных процессов. Это вызывает необходимость соответствующего изменения в номинальной заработной плате для недопущения снижения жизненного уровня трудящихся и обеспечения полного воспроизводства рабочей силы.

В основе организации оплаты труда положены следующие принципы.

1. Оплата труда должна соответствовать его количеству и качеству. Это означает, что при оплате труда необходимо учитывать не только его продолжительность по времени, выработку и другие количественные характеристики, но и его сложность, тяжесть, ответственность.

2. Уровень оплаты труда должен неуклонно повышаться 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. Заработная плата должна выполнять не только воспроизводственную, но и стимулирующую функцию. То есть побуждать работника как к выполнению производственного задания в установленный срок и с заданными параметрами качества, так и более производительному труду, экономии всех видов производственных ресурсов, рационализации трудового процесса.

4. Темп роста заработной платы не должен опережать темпа роста производительности труда. Неуклонный рост производительности труда является экономической базой повышения заработной платы. Нельзя потреблять больше, чем производишь. Поэтому соблюдение этого принципа нацеливает трудовые коллективы на материальное стимулирование роста объемов производства, сокращение при прочих равных условиях затрат заработной платы на производство единиц услуг и снижение ее себестоимости и в определенной мере является гарантом устойчивой работы предприятия в условиях рыночных отношений.

5. Уровень оплаты труда должен быть дифференцирован в зависимости от качественных особенностей и условий, в которых он протекает. Этот принцип реализуется на основе установления специальных надбавок и повышающих коэффициентов к заработной плате рабочим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями, а также на работах в местностях с неблагоприятными географическими и климатическими условиями и т.д.

6. Оплата труда должна сочетать индивидуальные и коллективные интересы. При этом повышение индивидуальной заработной платы все больше зависит от общих итогов работы, особенно в акционерных, арендных предприятиях, кооперативах и т.п., где нет фиксированных гарантированных тарифных ставок и окладов, а оплата труда непосредственно связана с доходами и прибылью, полученной по результатам производственной деятельности.

7. Должны расширяться права предприятия в сфере организации оплаты труда и сокращение государственного регулирования заработной платы. Если говорить про сущность и принципы оплаты труда на предприятиях, например, законом Республики Беларусь «О предприятиях» всем предприятиям и организациям, функционирующим на основе различных форм собственности, предоставлена широкая самостоятельность в вопросах выбора и применения конкретных систем и форм оплаты труда, установления размеров тарифных ставок первого разряда, месячных тарифных ставок и окладов, видов и величин надбавок к ним [13, с. 87].

Предприятия самостоятельно устанавливают показатели премирования и размеры премий.

В коллективном договоре предприятия самостоятельно определяют виды и размеры выплат социального характера: материальная помощь, дополнительные отпуска и др.

Организация оплаты труда предполагает: определение форм и систем оплаты труда работников организации, в т.ч. разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия; разработку системы тарифных ставок (окладов) работников; обоснование показателей и системы премирования сотрудников [16].

Заработная плата при использовании бестарифной системы оплаты труда зависит от конечных результатов деятельности предприятия в целом, структурного подразделения работника, в котором он работает, и от объема денежных средств, выделенных на оплату труда работодателем.

Смешанная система оплаты труда характеризуется одновременно признаками и тарифной, и бестарифной систем [26, с. 426].

Таким образом, заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи. Современные системы оплаты труда выполняют определенные функции и основаны на принципах организации и регулирования оплаты труда, которые должны быть несложными для понимания каждого работника предприятия, иметь четкие критерии и параметры, не зависеть от субъективности руководителя и поощрять к высокоэффективному продуктивному выполнению возложенных на него обязанностей.

1.2 Формы и системы оплаты труда в туристической индустрии

Задача туристического предприятия в области организации заработной платы состоит в том, чтобы обеспечить для работников такой уровень оплаты труда, который бы объективно определялся требованиями воспроизводства рабочей силы, отражал уровень развития экономики страны и адекватные им общественные отношения и в то же время был увязан с конкретными показателями, количественно и качественно характеризующими трудовую деятельность работника или подразделения и определялся существующим уровнем техники, технологии и организации производства и труда [21].

Такой подход к организации заработной платы предполагает большое разнообразие форм и систем оплаты, доплат и надбавок, поощрительных систем, учитывающих степень развития экономики стран, их традиции и национальные особенности, роль государства в регулировании отношений в этой сфере, степень организованности работодателей и работников, экономические результаты работы конкретного предприятия и др. [15, с. 21].

На туристических предприятиях имеют место сдельная и повременная формы оплаты труда (рисунок 1.1).

Труд работников может оплачиваться: по сдельным расценкам; часовым тарифным ставкам; месячным должностным окладам; в процентах от выручки.

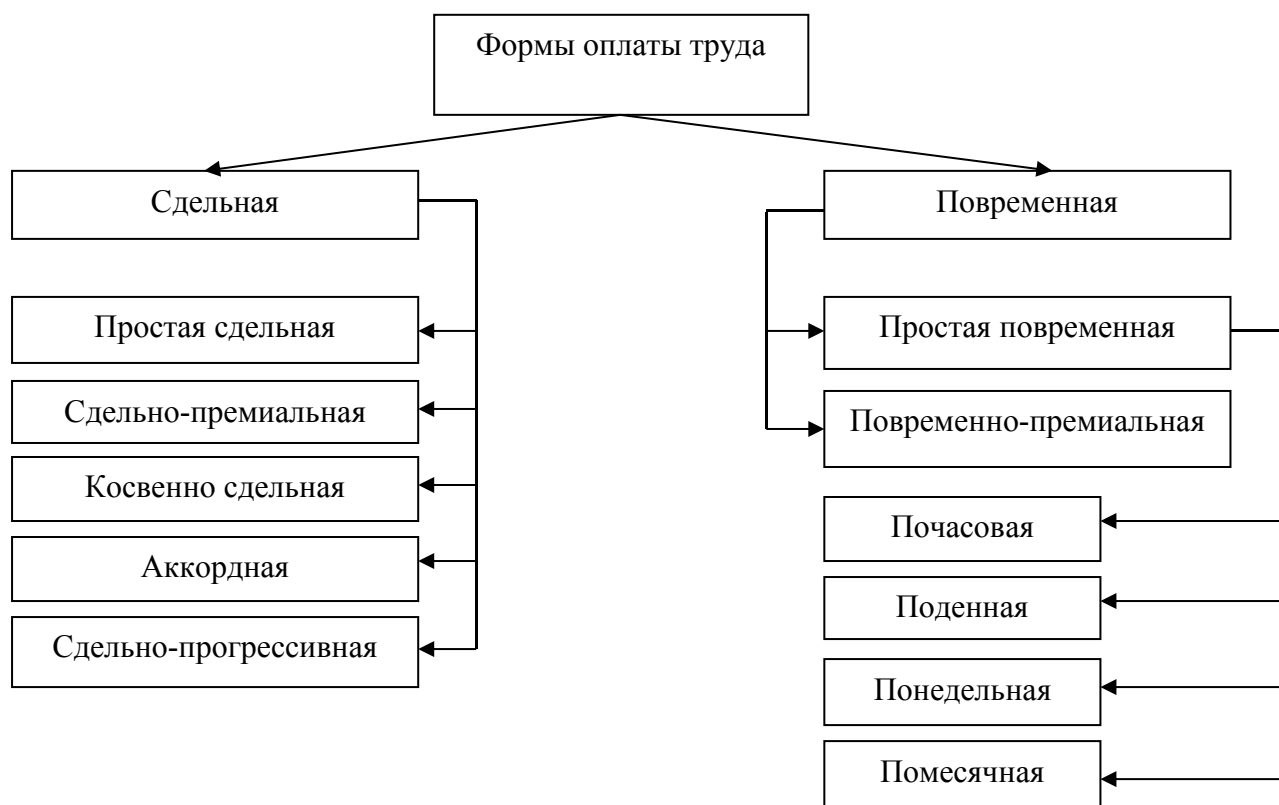


Рисунок 1.1 – Формы оплаты труда

Примечание – Источник: [2, с. 57].

Повременной называется форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время [5, с. 14].

Сдельная форма оплаты труда предусматривает начисление заработной платы по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы [6, с. 48]:

$$\text{Расценка за единицу продукции} = \frac{\text{Месячная тарифная ставка}}{\text{Норма выработки за месяц}} \quad (1.1)$$

При простой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При простой сдельной оплате труда заработная плата исчисляется исходя из сдельных расценок, установленных в организации, и количества продукции (работ, услуг), которую изготовил работник [7, с. 65].

Норма выработки – это то количество продукции (работ, услуг), которое работник должен произвести за единицу рабочего времени.

Нормы выработки определяются администрацией организации. Размер часовой (дневной) ставки устанавливается в Положении об оплате труда и штатном расписании [9, с. 71].

При сдельно-премиальной системе заработок зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей

При сдельно-премиальной оплате труда работнику помимо заработной платы начисляются премии. Премии могут устанавливаться как в твердых суммах, так и в процентах от заработной платы по сдельным расценкам [14].

Заработная плата при сдельно-премиальной оплате труда рассчитывается так же, как и при простой сдельной системе оплаты труда. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой [24, с. 326].

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы), а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Нарастание расценки, выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы, устанавливается по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней. Число ступеней бывает разное, в зависимости от производственных условий. Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно строиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции. Применение сдельно- прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых «узких местах» производства. При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время. При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения [31, с. 91].

При системе сдельно-прогрессивной оплаты труда сдельные расценки зависят от количества произведенной продукции за тот или иной период времени (например, месяц). Чем больше работник изготовил продукции, тем больше сдельная расценка.

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется, как правило, для оплаты труда работников обслуживающих и вспомогательных производств [20, с. 86].

При такой системе сумма заработной платы работников обслуживающих производств зависит от заработка работников основного производства, получающих зарплату по сдельной системе.

При косвенно-сдельной системе оплаты труда заработная плата работников обслуживающих производств устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают [25, с. 115].

При аккордной системе размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение

этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы. Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы, а окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Практиковалась при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков, при невыполнении в срок аккордной работы, ее оплата – не по ставкам сдельщиков, а по ставкам повременщиков. Обязательным условием аккордной оплаты было наличие норм на выполнение работы [28, с. 130].

Аккордная система оплаты труда применяется при оплате труда бригады работников.

Сумма вознаграждения делится между работниками бригады исходя из того, сколько времени отработал каждый член бригады.

Расценки по каждому заданию определяются администрацией организации по согласованию с работниками бригады [19, с. 67].

При простой повременной системе оплаты труда организация оплачивает работникам фактически отработанное время.

Если работнику установлена часовая ставка, то заработная плата начисляется за то количество часов, которое он фактически отработал в конкретном месяце.

Если работнику установлена дневная ставка, то заработная плата начисляется за то количество дней, которое он фактически отработал в конкретном месяце [1, с. 72].

Работнику может быть установлен месячный оклад. Если все дни в месяце отработаны работником полностью, размер его заработной платы не зависит от количества рабочих часов или дней в конкретном месяце. Оклад начисляется в полном размере.

Если работник отработал не весь месяц, то заработная плата начисляется только за те дни, которые фактически отработаны.

Зарботная плата работника определяется следующим образом [3, с. 24]:

$$\frac{\text{Оклад}}{\text{Количество рабочих дней месяца}} \cdot \text{Количество отработанных дней} \quad (1.2)$$

При повременно-премиальной оплате труда вместе с заработной платой могут начисляться премии. Премии могут устанавливаться как в твердых суммах, так и в процентах от оклада.

Зарботная плата при повременно-премиальной оплате труда рассчитывается так же, как и при простой повременной оплате труда. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой [8, с. 247].

В последнее время в туризме появились и новые формы оплаты труда:

При системе плавающих окладов заработок работников зависит от результатов их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы. Руководитель организации может ежемесячно издавать приказ о повышении или понижении заработной платы на определенный коэффициент.

Заработная плата при бонусной системе состоит из оклада и бонуса, который зависит от выручки. Полученной непосредственно работником, общих доходов или прибыли организации.

В туризме существует и комиссионная система оплаты труда – работники получают только определенный процент от доходов или прибыли, которую они принесли организации.

Бестарифная система основана на установлении уровня заработной платы в зависимости от квалификации работника, его деловых качеств, сложности работы и выполняемых им функций, оценке его трудового вклада в общие результаты работы. Заработная плата одного работника является определенной долей в фонде оплаты труда, ее размер может повышаться или понижаться в зависимости от объемов производства.

Контрактная форма оплаты труда предусматривает начисление заработной платы в соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы, последствия в случае досрочного расторжения договора, уровень оплаты труда [4, с. 98].

Таким образом, труд работников туристической индустрии может оплачиваться: по сдельным расценкам; часовым тарифным ставкам; месячным должностным окладам; в процентах от выручки. Форма оплаты труда может быть сдельной и повременной. Труд работника туризма носит умственный, творческий характер, имеет высокую нервно-эмоциональную и интеллектуальную нагрузку. Эти специфические особенности работника туристического сервиса обуславливают цену и оплату его труда.

1.3 Регулирование оплаты труда в туристической организации

Оплата труда в туристической индустрии регулируется государством осуществляется как прямым, так и косвенным путем.

Прямое регулирование – это непосредственное установление определенных количественных параметров (ставки налогообложения, размеры минимальной заработной платы, тарификационные разряды и коэффициенты для работников бюджетной сферы).

Косвенное регулирование осуществляется путем рекомендаций о применении тарифных ставок в производственных отраслях, по организации прогрессивных форм и систем оплаты труда, предоставлением информации об уровне заработной платы в отраслях экономики и др.

Основные направления государственного регулирования оплаты труда в туристической индустрии:

- 1) формирование минимального потребительского бюджета;
- 2) формирование прожиточного минимума;
- 3) установление размера минимальной заработной платы;
- 4) разработка Единой тарифной сетки и рекомендаций по ее применению;
- 5) заключение тарифных соглашений [12].

Элементом системы регулирования является формирование минимального потребительского бюджета. В соответствии с Законом Республики Беларусь «О формировании и использовании минимального потребительского бюджета» МПБ характеризуется как расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека.

МПБ разрабатываются для различных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава. Вещественная структура МПБ формируется нормативным методом на основе системы потребительских корзин.

Наиболее важной частью потребительских корзин является «продовольственная корзина», при формировании которой произведен расчет энергетической ценности продуктов питания для различных континентов населения на основе физиологических потребностей в пищевых веществах и энергии. Расходы на непродовольственные товары и услуги определены с учетом сложившихся соотношений между размерами затрат на питание и доходами населения [17, с. 76].

В 1999 году был принят Закон «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь». Прожиточный минимум характеризуется как минимально необходимый набор товаров и услуг.

Бюджет прожиточного минимума (БПМ) устанавливается в текущих ценах и также, как и МПБ, утверждается Постановлением Совета Министров. БПМ по своей величине меньше МПБ и составляет примерно 60% от него. Бюджет прожиточного минимума служит ориентиром для отнесения семей к малообеспеченным и является, например, нормативом для определения размера удержания с нанимателей минимального размера заработной платы в бесспорном порядке при ее задержке (в настоящее время в размере 1,5 бюджета прожиточного минимума) и т.д.

На основе стоимостной величины МПБ и БПМ устанавливается размер минимальной заработной платы (МЗП).

В законе «О минимальной заработной плате и государственных гарантиях в области оплаты труда» говорится, что МЗП – это норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных либо натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу. Это – нижняя граница цены рабочей силы.

Для определения же размеров пенсий, стипендий, пособий и других обязательных социальных выплат, предоставления налоговых льгот правительством устанавливается специальная базовая величина.

Функциями государственного регулирования заработной платы являются также разработка и внедрение Единой тарифной сетки (ЕТС), обеспечивающей достижение социальной справедливости в оплате труда путем дифференциации ставок и окладов в зависимости от сложности труда и квалификации работников.

Единая тарифная сетка должна быть применена на предприятиях и в организациях любых форм собственности в качестве соизмерителя труда различной сложности. ЕТС – это документ в виде таблицы, содержащий перечень тарифных коэффициентов в разрезе 23 тарифных разрядов с дифференциацией в зависимости от уровня квалификации, образования и должности [11, с. 165].

Тарифный коэффициент конкретного разряда показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше ставки 1-го разряда.

Еще одним направлением государственного регулирования оплаты труда является заключение Генерального тарифного соглашения между правительством и республиканской организацией профсоюзов, в котором правительство берет на себя обязательства по обеспечению гарантий в области оплаты труда.

Для регулирования организации оплаты труда на отраслевом уровне между руководителями отрасли и профсоюзом работников отрасли заключаются отраслевые тарифные соглашения. В них должны найти отражение такие вопросы, как система тарифных ставок и окладов, система льгот и социальных гарантий, меры, обеспечивающие необходимые темпы роста производительности труда.

Еще одним направлением государственного регулирования оплаты труда является налоговое регулирование, которое реализуется через Закон «О подоходном налоге с физических лиц». Подоходный налог является инструментом перераспределения доходов граждан.

На предприятиях используется тарифная система оплаты труда. Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы различных групп и категорий работающих в зависимости от квалификационного уровня, условий, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых работ [22, с. 19].

Составными элементами тарифной системы являются:

- 1) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- 2) квалификационные справочники должностей служащих;
- 3) тарифная ставка первого разряда;
- 4) тарифные сетки, определяющие размеры тарифных ставок и должностных окладов.

В ЕТКС работ и профессий рабочих все виды работ подразделяются в зависимости от их сложности и точности. Для большинства отраслей ЕТКС предусматривает деление всех работ на шесть разрядов. Простейшие работы относятся к первому разряду, по мере усложнения работ повышается и

порядковый номер их разряда. Некоторым работам присваиваются классы. По каждому виду работ приводится характеристика теоретических знаний и практических навыков, которыми должны обладать рабочие соответствующей профессии и квалификации. Присвоение рабочему определенного разряда или класса служит основанием для определения размеров оплаты труда.

Наименование должностей служащих, отнесение выполняемых работ к конкретным должностям, присвоение служащим соответствующей квалификации производится на основании требований, изложенных в квалификационных справочниках служащих.

На основании требований квалификационных справочников предприятия самостоятельно разрабатывают должностные инструкции для работников, занятых управлением производством, инженерно-технических работников и специалистов. В них предусматриваются конкретные обязанности работников с учетом произведенного в данной организации разделения функций между структурными подразделениями и распределения обязанностей между персоналом. Уровень квалификации служащих определяется категорией, которая присваивается работнику аттестационной комиссией.

Для оплаты труда предприятием разрабатываются специальные тарифные сетки.

Тарифная сетка – это совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, действующих на предприятии.

Предприятия самостоятельно разрабатывают тарифные сетки, беря за основу Единую тарифную сетку, утвержденную правительством [23, с. 90].

На основе тарифных сеток предприятие устанавливает тарифные ставки, которые представляют собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. В зависимости от выбранной единицы времени бывают часовые, дневные, месячные ставки (оклады). Исходя из имеющихся средств предприятия устанавливают тарифные ставки для первого квалификационного разряда.

Для ориентира используется ставка первого разряда, установленная государством, но предприятие может устанавливать тарифную ставку первого разряда и в большем размере, исходя из своих возможностей.

Для остальных разрядов ставки определяются как произведение ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

Для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих устанавливаются месячные должностные оклады в зависимости от занимаемой должности, сложности и ответственности за выполняемую работу.

Как тарифные ставки, так и должностные оклады включают только оплату, учитывающую сложность выполняемой работы и квалификацию работника.

Условия, тяжесть, напряженность труда, значимость, региональные особенности, количественные и качественные результаты труда учитываются посредством надбавок, доплат, премий [30, с. 15].

Регулирование заработной платы на предприятии осуществляется коллективным договором, в который включается Положение об оплате труда. В нем отражаются формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок к ним, индексации заработной платы, оговариваются условия материального стимулирования, выплаты вознаграждений, дивидендов.

В соответствии с коллективным договором устанавливаются гарантии в области оплаты труда для сокращаемых работников, дополнительные льготы и компенсации женщинам-работницам, работающим подросткам [29].

Таким образом, оплата труда в туристической индустрии регулируется государством осуществляется как прямым, так и косвенным путем. На предприятиях используется тарифная система оплаты труда. Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы различных групп и категорий работающих в зависимости от квалификационного уровня, условий, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых работ. Составными элементами тарифной системы являются: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС); квалификационные справочники должностей служащих; тарифная ставка первого разряда; тарифные сетки, определяющие размеры тарифных ставок и должностных окладов.

2 Анализ системы оплаты труда в ЧУП «Солвекс»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ЧУП «Солвекс»

Группа компаний «Solvex» основана в 1993 году в г.Софии. Является ведущим болгарским туроператором, уникальным во многих смыслах проектом. Имеет развитую представительскую сеть: в Болгарии – в Софии и в Варне; в России – Москве («Solvex-трэвел») и в Санкт-Петербурге («Solvex-турне»); на Украине – в Киеве («Solvex-Киев»); в Беларуси – в Минске («Solvex»).

Туристическое предприятие «Solvex» в г. Минске основано 25 мая 1995 года. С 2007 года является членом Республиканского союза туристических организаций Республики Беларусь.

Адрес: ЧУП «Солвекс», 220030, г.Минск, площадь Свободы, 2, офис 21.

«Solvex» в г.Минске – это многопрофильный туроператор по таким направлениям как Болгария, Россия, Беларусь (прием), Украина, Греция, Египет, Турция, Иордания, Индия, ОАЭ, Чехия, Литва; по таким видам отдыха как пляжный отдых, организованный детский отдых, экскурсионные и паломнические туры, зимний отдых на горнолыжных курортах, лечебные туры в бальнеологических центрах круглый год, образовательные программы, корпоративный отдых, семинары и конференции, туры выходного дня, приём и обслуживание иностранных туристов в Беларуси.

Предприятие возглавляет генеральный директор. Организационная структура ЧУП «Солвекс» относится к линейно-функциональному типу (рисунок 2.1).

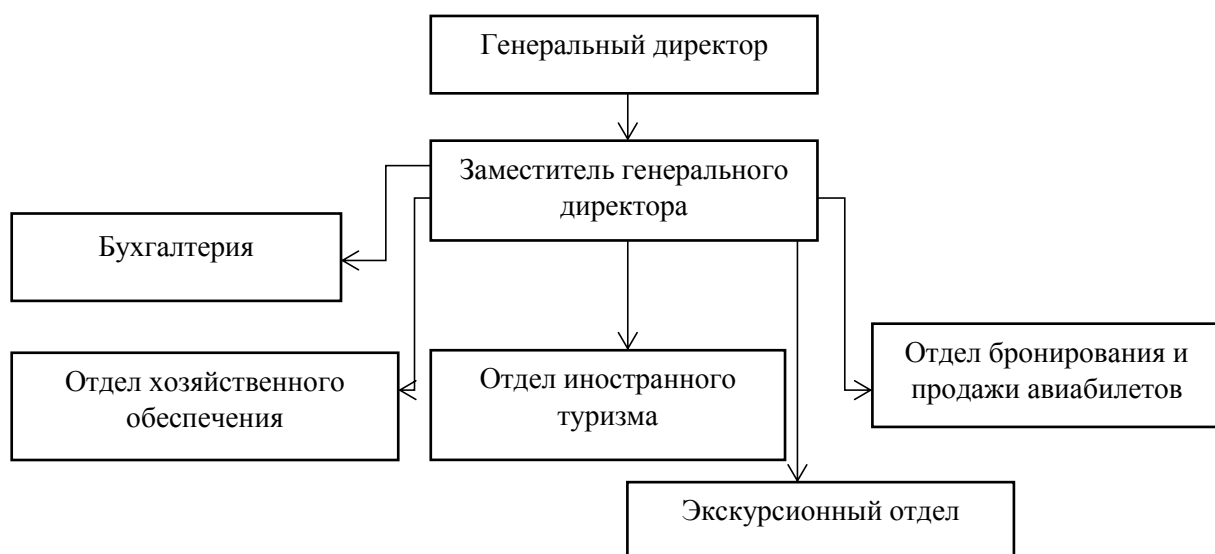


Рисунок 2.1 – Организационная структура ЧУП «Солвекс»

Примечание – Источник: собственная разработка.

Проанализируем основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ЧУП «Солвекс» (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия, тыс. руб.

Показатели	Годы			Отклонение, + / -		Темп роста, %	
	2021	2022	2023	2022 / 2021	2023 / 2022	2022 / 2021	2023 / 2022
Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг	1 587	2 743	3 540	1 156	797	172,8	129,1
Себестоимость реализованных товаров, продукции, работ, услуг	757	1 273	1 605	516	332	168,2	126,1
в % к объему выручки	47,7	46,4	45,3	-1,3	-1,1	-	-
Валовая прибыль	830	1 470	1 935	640	465	177,1	131,6
Расходы на реализацию	661	1 148	1 268	487	120	173,7	110,5
Прибыль от реализации продукции, товаров, работ, услуг	169	322	667	153	345	190,5	207,1
Рентабельность продаж, %	10,6	11,7	18,8	1,1	7,1	-	-
Прибыль (убыток) от текущей деятельности	139	293	655	154	362	210,8	223,5
Прибыль (убыток) от инвестиционной и финансовой деятельности	-20	2	6	22	4	-10,0	300,0
Чистая прибыль	98	242	542	144	300	246,9	224,0
Стоимость основных средств, тыс. руб.	25	51	51	26	0	204,0	100,0
Фондоотдача, руб.	63,5	53,8	69,4	-9,7	15,6	84,8	129,0
Стоимость краткосрочных активов, тыс. руб.	209	550	659	341	109	263,2	119,8
Оборачиваемость краткосрочных активов, об.	7,6	5,0	5,4	-2,6	0,4	65,8	108,0

Примечание – Источник: приложение А, Б.

Согласно данным, представленным в таблице 2.1, можно судить о положительной динамике основных показателей деятельности ЧУП «Солвекс».

За 2022 год выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг увеличилась по сравнению с 2021 годом на 1 156 тыс. руб. или на 72,8 %. Рост выручки от реализации за 2023 год по отношению к 2022 году составил 797 тыс. руб. или 29,1 %. На рост выручки от реализации оказали влияние как увеличение стоимости на услуги ЧУП «Солвекс», так и повышение спроса в натуральном выражении.

Себестоимость реализованной продукции ЧУП «Солвекс» также имеет тенденцию к росту. За 2022 год значение показателя увеличилось на 516 тыс.

руб. или на 68,2 %, а за 2023 год – на 332 тыс. руб. или 26,1 %. Положительным моментом является то, что себестоимость на протяжении анализируемого периода возрастала менее быстрыми темпами, чем выручка от реализации, что повлекло снижение ее удельного веса на 1,3 п.п. в 2022 году и на 1,1 п.п. в 2023 году.

За 2023 год ЧУП «Солвекс» получило прибыль от реализации продукции в размере 667 тыс. руб. Важнейшим условием роста прибыли от реализации является увеличение объема продаж, уменьшение себестоимости. В отчетном году прибыль от реализации продукции увеличилась на 345 тыс. руб. или на 107,1 %, ее рост обусловлен ростом продаж с одновременным снижением удельного веса себестоимости в выручке от реализации.

За 2021-2023 гг. ЧУП «Солвекс» имело прочие доходы и расходы по текущей деятельности, в связи с чем прибыль от текущей деятельности за 2023 составила 655 тыс. руб., что больше показателя за 2022 год на 362 тыс. руб. или на 123,5 %.

Прибыль от инвестиционной и финансовой деятельности в 2023 году составил 6 тыс. руб., увеличившись относительно 2022 года на 4 тыс. руб. или 200 %. Наличие прибыли по инвестиционной и финансовой деятельности обусловлено доходами по инвестиционной деятельности, которые сформированы за счет доходов от выбытия основных средств, нематериальных активов и других долгосрочных активов, а также процентами к получению.

Чистая прибыль ЧУП «Солвекс» за 2023 год увеличилась на 300 тыс. руб. или на 124 % по сравнению с показателем за 2022 год и составила 542 тыс. руб. Увеличение чистой прибыли свидетельствует о росте деловой активности предприятия.

В случае, когда рост заработной платы отстает от роста производительности труда, отсутствует рост инфляции, но работники не имеют стимула повышать производительность труда.

Увеличение фондоотдачи на 29 %, а также рост оборачиваемости краткосрочных активов на 8 % свидетельствуют о повышении эффективности использования основных средств и краткосрочных активов на протяжении 2021-2023 гг.

Таким образом, ЧУП «Солвекс» – это многопрофильный туроператор по таким направлениям как Болгария, Россия, Беларусь (прием), Украина, Греция, Египет, Турция, Иордания, Индия, ОАЭ, Чехия, Литва; по таким видам отдыха как пляжный отдых, организованный детский отдых, экскурсионные и паломнические туры, зимний отдых на горнолыжных курортах, лечебные туры в бальнеологических центрах круглый год, образовательные программы, корпоративный отдых, семинары и конференции, туры выходного дня, приём и обслуживание иностранных туристов в Беларуси. Предприятие возглавляет генеральный директор. Организационная структура ЧУП «Солвекс» относится к линейно-функциональному типу. Уровень эффективности функционирования ЧУП «Солвекс» в 2023 году, по сравнению с 2021 г. и 2022 г. увеличился, что

свидетельствует о положительных тенденциях в функционировании предприятия.

2.2 Оценка системы оплаты труда в ЧУП «Солвекс»

Оценка конечных результатов работы коллектива работников (работника) производится на основании выполнения показателей по продажам, а также своевременному и качественному выполнению функциональных обязанностей, срокам выполнения работ, уровню затрат и других показателей с учетом фактически отработанного времени.

В таблице 2.2 представлена динамика среднесписочной численности, среднемесячной заработной платы и фонда оплаты труда.

Таблица 2.2 – Динамика среднесписочной численности, среднемесячной заработной платы и фонда оплаты труда

Показатели	Годы			Отклонение, + / -		Темп роста, %	
	2021	2022	2023	2022 / 2021	2023 / 2022	2022 / 2021	2023 / 2022
Среднесписочная численность работников, чел.	10	9	9	-1	0	90,0	100,0
Среднемесячная заработная плата, руб.	1771,1	1996,5	2165,4	225,4	168,9	112,7	108,5
Фонд заработной платы работников списочного и несписочного состава и внешних совместителей, тыс. руб.	148,1	358,7	545,4	210,6	186,7	242,2	152,0

Примечание – Источник: приложения В, Г.

Исходя из данных таблицы 2.2, необходимо отметить, что в 2023 г. среднесписочная численность работников составляла 9 чел. Положительной динамикой характеризуется среднемесячная заработная плата. Так, в 2023 г. среднемесячная заработная плата составила 2165,4 руб.

В 2023 г. фонд заработной платы составил 545,4 тыс. руб., что на 186,7 тыс. руб. больше по сравнению с 2022 г.

Система организации заработной платы в ЧУП «Солвекс» состоит из следующих элементов:

- тарифного оклада;
- премии.

В ЧУП «Солвекс» применяется повременно-премиальная система оплаты труда за фактически отработанное время.

Условием выплаты премий работникам ЧУП «Солвекс» является соблюдение ими трудовой и производственной дисциплины. Премии работникам выплачиваются исходя из окладов за фактически отработанное время и предельными размерами не ограничиваются.

Премирование работников производится:

1) за счет фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции (работ, услуг) и учитываемого при ценообразовании и налогообложении, является элементом заработной платы и распространяется на всех без исключения работников при условии выполнения показателей по премированию и отсутствия оснований для лишения;

2) части чистой прибыли, остающейся в распоряжении, после налогообложения имеет разовый характер и производится по усмотрению руководства учреждения и работник не имеет право требовать выплаты ему указанного вида премии.

Определение размера премии по итогам работы за месяц производится генеральным директором на основании отчетов заместителя директора и бухгалтера, о выполнении предусмотренных для премирования показателей и предложений по премированию каждого сотрудника.

Основанием для определения размера премии являются данные бухгалтерской и статистической отчетности.

На рисунке 2.1 представлен расчетный листок за июль 2024 г. начальника отдела бронирования и продажи авиабилетов ЧУП «Солвекс».

Расчетный листок за Июль 2024

Табельный номер:					К выплате: 12 895,32			
Организация: ЧУП "Солвекс"					Общий облагаемый доход: 15 182,55			
Подразделение: Начальник отдела бронирования и продажи авиабилетов					Применено вычетов по подоходному налогу			
Должность:					- стандартных:			
					- на детей:			
					-			
Оклад (тариф): 1 000,00					имущественных:			
					- социальных:			
Вид	Период	Отработано		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено		Дни	Часы			2. Удержано		
Оплата по окладу	июль 2024	21	167	21 дн.	954,55	Подоходный налог	июль 2024	1 973,73
Премия	июль 2024	44	352	21 дн.	14 228,00	Пенсионный фонд	июль 2024	113,50
Всего начислено					15 182,55	Всего удержано		
						2 087,23		
3. Справочно					4. Выплачено			
Всего натуральных доходов					Выплата аванса			
					200,00			
					Всего выплат			
					200,00			
Долг за работником на начало месяца					Долг за предприятием на конец месяца			
в том числе:					в том числе: излишне удержанного			
излишне удержанного подоходного налога на начало периода					подоходного налога на конец периода			
					12 895,32			

Рисунок 2.1 – Расчетный листок за июль 2024 г. начальника отдела бронирования и продажи авиабилетов ЧУП «Солвекс»

Примечание – Источник: данные организации.

Исходя из данных рисунка 2.1, наибольший удельный вес в заработной плате работника занимает премия – 93,7%, а оплата по окладу составляет –

6,3%. Удержания из заработной платы работников ЧУП «Солвекс»: подоходный налог и пенсионный фонд.

Проанализируем показатели производительности труда в ЧУП «Солвекс» за 2021-2023 гг. (таблица 2.3).

Таблица 2.3 – Показатели производительности труда в ЧУП «Солвекс» за 2021-2023 гг.

Показатели	Годы			Отклонение, + / -		Темп роста, %	
	2021	2022	2023	2022 / 2021	2023 / 2022	2022 / 2021	2023 / 2022
Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг	1 587	2 743	3 540	1 156	797	172,8	129,1
Среднесписочная численность работников, чел.	10	9	9	-1	0	90,0	100,0
Выработка одного работника, тыс. руб./чел.	158,7	304,8	393,3	146,1	88,6	192,0	129,1

Примечание – Источник: приложения А, Б, В, Г.

Согласно данным, представленным в таблице 2.1, выручка от реализации за 2023 г. составила 3540 тыс. руб., увеличившись по сравнению с 2022 г. на 29,1 %. Рост выручки и постоянство среднесписочной численности работников превело к увеличению выработки на одного работника: 2021 г. – 158,7 тыс. руб./чел., 2022 г. – 304,8 тыс. руб./чел., 2023 г. – 393,3 тыс. руб./чел.

Необходимо отметить, что положительным моментом в деятельности ЧУП «Солвекс» является соответствие темпов роста выручки выработке на одного работника.

Таким образом, списочная численность работников ЧУП «Солвекс» составляет 9 человек. В ЧУП «Солвекс» применяется повременно-премиальная форма оплаты труда. наибольший удельный вес в заработной плате работника занимает премия – 93,7%, а оплата по окладу составляет – 6,3%. Удержания из заработной платы работников ЧУП «Солвекс»: подоходный налог и пенсионный фонд.

Заключение

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи. Современные системы оплаты труда выполняют определенные функции и основаны на принципах организации и регулирования оплаты труда, которые должны быть несложными для понимания каждого работника предприятия, иметь четкие критерии и параметры, не зависеть от субъективности руководителя и поощрять к высокоэффективному продуктивному выполнению возложенных на него обязанностей.

Труд работников туристической индустрии может оплачиваться: по сдельным расценкам; часовым тарифным ставкам; месячным должностным окладам; в процентах от выручки. Форма оплаты труда может быть сдельной и повременной. Труд работника туризма носит умственный, творческий характер, имеет высокую нервно-эмоциональную и интеллектуальную нагрузку. Эти специфические особенности работника туристического сервиса обуславливают цену и оплату его труда.

Оплата труда в туристической индустрии регулируется государством осуществляется как прямым, так и косвенным путем. На предприятиях используется тарифная система оплаты труда. Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы различных групп и категорий работающих в зависимости от квалификационного уровня, условий, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых работ. Составными элементами тарифной системы являются: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС); квалификационные справочники должностей служащих; тарифная ставка первого разряда; тарифные сетки, определяющие размеры тарифных ставок и должностных окладов.

ЧУП «Солвекс» – это многопрофильный туроператор по таким направлениям как Болгария, Россия, Беларусь (прием), Украина, Греция, Египет, Турция, Иордания, Индия, ОАЭ, Чехия, Литва; по таким видам отдыха как пляжный отдых, организованный детский отдых, экскурсионные и паломнические туры, зимний отдых на горнолыжных курортах, лечебные туры в бальнеологических центрах круглый год, образовательные программы, корпоративный отдых, семинары и конференции, туры выходного дня, приём и обслуживание иностранных туристов в Беларуси. Предприятие возглавляет генеральный директор. Организационная структура ЧУП «Солвекс» относится к линейно-функциональному типу. Уровень эффективности функционирования ЧУП «Солвекс» в 2023 году, по сравнению с 2021 г. и 2022 г. увеличился, что свидетельствует о положительных тенденциях в функционировании предприятия.

Списочная численность работников ЧУП «Солвекс» составляет 9 человек. В ЧУП «Солвекс» применяется повременно-премиальная форма оплаты труда. Наибольший удельный вес в заработной плате работника занимает премия – 93,7%, а оплата по окладу составляет – 6,3%. Удержания из заработной платы работников ЧУП «Солвекс»: подоходный налог и пенсионный фонд.

По итогам анализа оплаты и стимулирования труда работников в ЧУП «Солвекс» были определены основные направления их совершенствования: 1) моральное стимулирование; 2) продвижение по службе; 3) условия труда; 4) психологический климат; 5) возможность самореализации; 6) совершенствование системы премирования. Стимулирование как тактика решения проблемы – это ориентация на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полное использование трудового потенциала. Внедрение предлагаемых мероприятий в практику деятельности ЧУП «Солвекс» окажет непосредственное влияние на повышение производительности труда работников, что в свою очередь окажет положительное влияние на рост показателя выручки от реализации организации. Экономический эффект от предложенных мероприятий составит 177 тыс. руб.

Список использованных источников