

Нормативное обеспечение материального стимулирования работников торгового предприятия

Зоткина Н.С., д.э.н., профессор кафедры УСиЖКХ
Корпусова Н.С., к.э.н., доцент кафедры УСиЖКХ
Копытова А.В., к.э.н., ассистент кафедры УСиЖКХ,
ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»

Аннотация. Статья посвящена проблеме нормативно-правового обеспечения стимулирования работников торгового предприятия. Представлена часть документа «Положение по стимулированию работников организации», внедренного в практическую деятельность тюменского торгового предприятия. Представленная часть документа регулирует вопросы материального стимулирования работников предприятия. Документ «Положение по стимулированию работников организации» разработан в соответствии с предлагаемым авторским подходом. Предприятие занимается реализацией упаковочных материалов, посуды и сувениров. Перед разработкой обозначенного документа авторами был проведен анализ действующей на торговом предприятии системы стимулирования работников.

Ключевые слова: материальное стимулирование, торговое предприятие, работник, оплата труда.

Regulatory support material stimulation of workers of trade enterprises

Zotkina N.S., Doctor of Economics, Professor of Department of construction management and housing and communal services
Korpusova N.S., Economics Ph.D., assistant professor of Department of construction management and housing and communal services
Kopytova A.V., Economics Ph.D., assistant of Department of construction management and housing and communal services,

Annotation. The article presents part of the document «Staff Incentives», embedded in the practical activities of the Tyumen commercial enterprise. The document was developed in accordance with the approach proposed by the authors. The company sells packaging materials, tableware and gifts. The authors conducted an analysis of the current incentive system.

Keywords: financial incentives, trade company, employee, wages.

В условиях жесткой конкуренции торговым организациям необходимо искать резервы для повышения эффективности своей деятельности. Успешная работа в сфере обслуживания предполагает наличие у персонала организации определенных стимулов, что, свою очередь, невозможно без соответствующей действенной системы стимулирования работников.

Для тюменской торговой организации нами был разработан документ «Положение по стимулированию работников организации». В статье представлен обзор части такого документа, а именно, материальное стимулирование работников.

Материальное стимулирование, с точки зрения авторов, является одним из трех видов стимулирования (материального, нематериального и стимулирования комфортными условиями жизни [2]) и предусматривает пять составляющих: квалификация, премирование, депремирование, значимость должности для организации, компенсации. [3, 4] С учетом этих пяти элементов на рассматриваемом предприятии разрабатывался блок материального стимулирования, входящий в «Положение по стимулированию работников организации».

Первый элемент – квалификация, предусматривает оценку работника по четырем направлениям: уровень образования, соответствие образования работника занимаемой им должности, стаж работы по занимаемой должности и

стаж работы в рассматриваемой организации.

1. Уровень образования. Оклад увеличивается в соответствии со шкалой оценки, представленной в табл. 1.

Таблица 1

Коэффициенты вознаграждения за уровень образования работников

№ п/п	Образование	Коэффициент к окладу
1	Общее, среднее, начальное профессиональное	–
2	Среднее профессиональное	1,02
3	Высшее профессиональное	1,05
4	Несколько высших образований	1,1

Таким образом, работник, имеющий среднее профессиональное образование получает надбавку в размере 2% от оклада ежемесячно, а работник с высшим образованием в размере 5% от оклада.

2. За соответствие образования работника занимаемой им должности предусмотрена доплата в размере 5% к окладу. Рассматриваемое предприятие является торговой организацией с небольшой численностью персонала, большая часть сотрудников имеет право на получение такой выплаты.

3. Стаж работы по занимаемой должности. Предусмотренная шкала оценки представлена в табл. 2.

Таблица 2

Коэффициенты вознаграждения за стаж работы по определенной профессии

№ п/п	Стаж работы по занимаемой должности	Коэффициент к окладу
1	До 3-х лет	-
2	От 3-х до 5 лет	1,03
3	От 5 до 10 лет	1,05
4	Свыше 10 лет	1,1

4. Стаж работы в рассматриваемой организации. Вознаграждение работников осуществляется в соответствии с табл. 3.

Таблица 3

Коэффициенты вознаграждения за стаж работы в организации

№ п/п	Стаж работы в организации	Коэффициент к окладу
1	До 3-х лет	-
2	От 3-х до 7 лет	1,07
3	Свыше 7 лет	1,12

Составляющая «Премирование» включает в себя два элемента:

1. Выполнение плановых показателей. Плановые показатели для должностей работников устанавливаются с учетом функциональных обязанностей, утвержденных в должностных инструкциях организации, и принимаются в соответствии с табл. 4.

Таблица 4

Показатели эффективности работы для должностей работников

Профессия	Показатель	Вознаграждение
Бухгалтер	Отсутствие санкций налоговых органов	15% к окладу
	Соответствие работы установленным срокам (своевременная сдача отчетности, расчет заработной платы, отсутствие просроченной дебиторской задолженности и т.д.)	15% к окладу
	Оптимизация налогообложения	20% от выявленной выгоды для организации
Менеджер по продажам	Количество новых клиентов	0,01% к окладу
	Удовлетворенность клиентов (отсутствие претензий, жалоб, судебных споров и т.п.)	15% к окладу
	Уровень продаж (объем, темпы роста)	2% от продаж менеджера; 5% от продаж сверх установленного плана
Работники склада	Качество документов (отсутствие замечаний)	10% к окладу
	Процент потерь в общем объеме (нужно стремиться к уменьшению боя, порчи товара во время комплектации, хранения, перемещения на территории склада)	15% к окладу при соблюдении установленных лимитов
	Материальный поток склада (загруженность, выполнение плана)	15% к окладу при выполнении установленного плана
Коммерческий директор	Увеличение прибыли за счет проведения маркетинговых мероприятий	20% от прибыли, полученной за счет проведения маркетинговых мероприятий
	Внедрение инноваций (выделение дополнительных сфер деятельности – наполнение рынка, частичное изменение услуги и т.п.)	20% от выгоды предприятия за счет внедрения инноваций
	Выручка от реализации	2% от продаж, 4% от выручки сверх установленного плана
Юрист	Безошибочное оформление документов	20% к окладу
	Количество работы (количество выигранных судов, количество пройденных проверок и т.д.)	15% к окладу при выполнении установленного плана
	Знание законодательной базы	15% к окладу при отсутствии случаев выявления не компетентности юриста по законодательной базе разных областей

2. Соблюдение режима рабочего времени (трудовой дисциплины). Выплаты происходят один раз в квартал. Отсутствие пропусков (считается исходя из графика, утверждаемого в начале каждого месяца) по болезни, учебе

и другим уважительным причинам вознаграждается премией в размере 7% от должностного оклада.

Составляющая «Депремирование» предусматривает два элемента:

1. Нарушение рабочего процесса. Действия персонала, повлекшие материальные потери (санкции по стороны контрагентов и др.), изменение качества реализуемой продукции, несоответствующее требованиям оформление документов, ухудшение мнения контактных аудиторий о качестве работы предприятия, судебные тяжбы предприятия с различными субъектами и т.д. могут повлечь лишение работника всей стимулирующей части оплаты труда.

2. Нарушение дисциплины (наличие опозданий, явка на рабочее место в недопустимом виде и т.п.) могут повлечь лишение работника всей стимулирующей части оплаты труда.

Составляющая «Значимость должности для организации» подразумевает доплату тем профессиям, которые признаны наиболее значимыми для предприятия. Коэффициенты доплаты за значимость должности для рассматриваемой тюменской организации представлены в табл.5.

Таблица 5

Коэффициенты доплат за значимость отдельных должностей

№ п/п	Должность	Коэффициент к окладу
1	Коммерческий директор	1,1
2	Бухгалтер	1,08
3	Менеджеры по продажам, выполнившие установленный план предыдущие 3 месяца	1,1

Выплаты по составляющей «Компенсации» производятся при признании наличия вредных условий труда у отдельных должностей в соответствии с действующим законодательством РФ:

- при уменьшении времени на отдых (привлечении в праздничные, выходные дни);
- при условии воздействия на биоритмы сна и бодрствования человека;
- при условии высоких физических и психических нагрузок и т.д.

Таким образом, материальное стимулирование, разработанное для тюменского торгового предприятия в рамках положения по стимулированию работников, в настоящий момент функционирует и распространяет свое

действие на всех работников организации.

Библиографический список

1. Гусарова М.С. Некоторые актуальные вопросы реализации стратегии управления персоналом // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2012. №3. С.111-119.

2. Копытова А.В. Алгоритм формирования рациональной для предприятия системы стимулирования трудовой активности работников // Биржа интеллектуальной собственности (БИС). 2015. № 3. Т. XIV. С. 31-37.

3. Копытова А.В. К вопросу о разработке нормативных документов, регламентирующих стимулирование работников предприятия // Актуальные проблемы строительства, экологии и энергосбережения в условиях Западной Сибири: сборник материалов международной научно-практической конференции: в 3 томах. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2014. – Т. I.– С. 130-134.

4. Копытова А.В. К вопросу о формировании рациональной системы стимулирования труда работников предприятия // Fundamental science and technology - promising developments V. Proceedings of the Conference. North Charleston, USA, 25-25.02.2015. – North Charleston, 2015. – Vol. 1. – P. 183-185.

5. Копытова А.В. О критериях рациональности системы стимулирования организации с позиции работодателя и работника // Современные проблемы науки и образования (электронный журнал). – 2015. № 1. Режим доступа: URL: www.science-education.ru/121-18700.

6. Миннуллина А.Ю. Анализ подходов к управлению закупками в организации // Современные проблемы управления: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. – Тюмень: ФГБОУ ВПО «ТюмГАСУ», 2015. С. 97-102.

7. Мирошкина Н.В. Построение системы стимулирования в консалтинговых предпринимательских структурах на основе сбалансированной системы показателей // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2014. №4. С. 47-53.

8. Одегов Ю.Г., Федченко А.А., Дашкова Е.С. Проектирование системы мотивации в организации // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2012. №2. – С. 32-39.

9. Осколкова М.В. Формирование востребованного персонала в условиях уровневой системы // Проблемы инженерного и социально-экономического образования в техническом вузе в условиях модернизации высшего образования: материалы региональной научно-методической конференции. Тюмень: ФГБОУ ВПО «ТюмГАСУ». 2015. С. 302-305.

10. Половинко В.С. Структура управленческого персонала в контексте внутрифирменного предпринимательства // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2014. №2(36). С.141-146

11. Решетникова И.Г., Гусарова М.С. Вопросы разработки кадровой политики организации // Современные проблемы управления: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2015. С. 129-133.

12. Решетникова И.Г. Современные вопросы управления персоналом. // Сборник материалов XV научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, соискателей и магистрантов ТюмГАСУ: в 2 томах. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2015. – С. 253-256.

13. Стукен Т.Ю., Белозерова О.Н. Эффективность вложений в человеческий капитал // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2001. №3. С. 81.

14. Федченко А.А. Компенсационный пакет: модель формирования // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. № 3. С. 55-58.

15. Шкилева А.А., Речалов Ф.В. Разработка мероприятий по совершенствованию использования трудовых ресурсов строительного предприятия // Сборник материалов XV научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, соискателей и магистрантов ТюмГАСУ: в 2 томах.– Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2015. – С. 278-283