

PROBLEMS OF COLLECTION OF THE TRANSPORT TAX FROM INDIVIDUALS

© 2020 Aseev Dmitry Vladimirovich
Candidate of Sociologic Sciences, Associate Professor
© 2020 Savganova Raniya Raisovna
Undergraduate
Samara State University of Economics
E-mail: nalogi_audit@mail.ru

Keywords: transport tax, tax deficiency, problem of debt's collection.

This paper describes the problems of collection of the transport tax from individuals. The procedure of collection of the transport tax in a coercive order by the example of a Tax Inspection of the city Samara is analyzed.

УДК 331.103
Код РИНЦ 06.77.71

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОПТОВО-ТОРГОВОЙ КОМПАНИИ

© 2020 Богатырева Ирина Вячеславовна
кандидат экономических наук, доцент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: scorpion70@mail.ru

Ключевые слова: материальное стимулирование, материальная заинтересованность, заработная плата, доплаты, надбавки, премии, производительность труда.

Статья посвящена анализу системы материального стимулирования труда персонала оптово-торгового предприятия. Автор рассматривает структуру вознаграждений работников данного предприятия, оценивает показатели соотношения производительности труда и заработной платы, дает рекомендации по совершенствованию действующей системы материального стимулирования в компании.

Вопросы материального стимулирования сегодня являются одновременно и сложными для предприятий и актуальными в свете решения проблемы низких темпов роста производительности труда. Материальное стимулирование является объективной формой реализации личных интересов работников организации. Без эффективной системы вознаграждений невозможно реализовать принцип материальной заинтересованности сотрудников не только в результатах своего труда, но и в результатах деятельности коллектива и всего предприятия. Эффективность управления системой вознаграждений многократно возрастает, если ее организация базируется не только на принципе материальной заинтересованности персонала компании в результатах труда, но и других важных

принципах: справедливости, неизбежности, возможности влияния работников на показатели работы и другие. Управление вознаграждением опирается на политику оплаты труда, поэтому заработная плата занимает ведущее место в системе материального стимулирования. Этому есть несколько причин:

1. Заработная плата - чаще всего единственный доход работников.

2. Заработная плата является инструментом повышения заинтересованности и активности работников в улучшении результатов труда, что отражается на уровне производительности труда и эффективности производства¹ и связано с соблюдением необходимой пропорции производительности труда и заработной платы. В преобладании роста производительности по сравнению с оплатой труда заложен экономический смысл: снижается доля расходов на заработную плату на выпуск продукции, и, формируются материальные условия для роста заработной платы². К тому же формирование эффективной системы материального стимулирования невозможно без улучшения состояния нормирования труда в организациях³.

В рамках проведенного исследования, результаты которого отражены в статье, автором была проанализирована система материального стимулирования труда персонала на примере оптово-торговой компании, осуществляющей профессиональную деятельность в области комплектации предприятий нефтегазовой, химической и энергетической отраслей промышленности запорной трубопроводной арматурой и деталями трубопроводов. Также в задачи исследования входило изучение и расчет показателей соотношения производительности труда и заработной платы и разработка рекомендаций по устранению недостатков в организации заработной платы на исследуемом предприятии.

Бизнес торговой организации, несмотря на экономический кризис, динамично развивается. Об этом свидетельствуют достаточно хорошие показатели финансово-экономической деятельности организации (табл. 1).

Таблица 1

Динамика основных показателей деятельности за 2017 - 2019 гг.

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Выручка от продажи продукции, тыс. руб.	68150	84052	104951
Себестоимость проданной продукции, тыс. руб.	63260	78052	96283
Валовая прибыль, тыс. руб.	4890	6000	8668
Среднесписочная численность персонала, чел.	42	58	74
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	12600	17887,2	22867,6
Среднемесячная зарплата на 1 работника, руб.	25000	25700	25751,8
Производительность труда, тыс. руб.	1622,6	1449,2	1418,3

Проанализировав данные табл. 1, можно сделать вывод о том, что за период 2017 - 2019 гг. выручка и прибыль имеют тенденцию к увеличению, что является благоприятным фактором деятельности предприятия. Рост валовой прибыли объясняется тем, что выручка от продажи продукции росла более быстрыми темпами, чем ее себестоимость, которая выросла за этот же период на 52,2 %.

Стремительный рост фонда оплаты труда в 2019 году по сравнению с 2017 годом на 81,5 % связан с увеличением численности персонала организации за тот же период на 76,2 % и с расширением оптового товарооборота компании. В 2019 г. произошло увеличение доли фонда заработной платы персонала в себестоимости проданной

продукции на 19 %. Если в 2017 году доля фонда оплаты труда в себестоимости продукции составляла всего 19,9 %, то уже в 2019 году - 23,7 %. Размер среднемесячной заработной платы на 1 работника в 2019 г. по сравнению с 2017 г. изменился не значительно и составил 25751,8 руб.

Для характеристики уровня оплаты труда персонала организации необходимо проанализировать среднюю заработную плату, приходящуюся на одного среднесписочного сотрудника, но в разрезе с ростом производительности труда. Поэтому автором рассчитаны показатели соотношения между ростом производительности труда и средней заработной платой: коэффициент опережения и индекс зарплатоемкости.

По нашим расчетам в период с 2017 г. по 2019 г. коэффициент опережения достигал значения 0,85. Рост производительности труда на 15 % оказался ниже роста средней заработной платы. Итак, в компании выявлено нарушение важного принципа организации оплаты труда: обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы, что приводит к снижению стимулирующей функции заработной платы.

Индекс зарплатоемкости, характеризующий изменение удельных расходов заработной платы на единицу объема продаж за тот же период времени составил 1,18, т.е. на один рубль объема продаж приходится 1,18 руб. затрат по заработной плате. Это означает, что в компании не все благополучно с планированием фонда заработной платы: существует риск его перерасхода. Следовательно, возникает необходимость в разработке мероприятий по увеличению производительности труда и экономии расходов на оплату труда. Только тогда можно будет сократить издержки обращения предприятия и увеличить прибыль от продаж.

В компании система материального стимулирования состоит из заработной платы и социального пакета, в который входят социальные доплаты и льготы по коллективным договорам; отдых и путевки, полностью или частично финансируемые предприятием; предоставление займов на льготных условиях; оплата транспортных расходов; бесплатное пользование спортивными сооружениями; добровольное медицинское страхование; материальная помощь к отпуску; дополнительное (негосударственное) пенсионное обеспечение; оплата расходов на сотовую связь; подарки от предприятия к различным знаменательным событиям и праздничным датам.

В организации действует повременно-премиальная система оплаты труда, по которой оплачивается труд всех категорий персонала. Заработная плата работников состоит из постоянной части, доля которой составляет 55,8%, и переменной части, удельный вес которой - 44,2%

Основным элементом заработной платы работников являются месячные оклады (тарифные ставки), устанавливаемые в зависимости от объема, сложности, степени ответственности, требуемой квалификации работника. Анализ показал, что месячный оклад генерального директора торговой компании превышает месячный оклад ведущих специалистов отделов закупок и продаж в 1,7 раза, а специалистов этих же отделов в 1,9 раза. Соотношение ставки месячного оклада руководителя организации со ставкой месячной тарифной ставки некалифицированного персонала составляет 4,38 раза. Разрыв в окладах руководителя компании и низкооплачиваемых категорий персонала (разнорабочий, уборщица служебных помещений) не большой, что свидетельствует об адекватной дифференциации в оплате труда персонала.

В постоянной части заработной платы работников выделяют доплаты и надбавки, базой исчисления размера которых служит установленный работнику месячный оклад (тарифная ставка). Удельный вес доплат и надбавок в постоянной части заработной платы работников невелик (менее 5 %). Тем не менее, необходимо рассмотреть перечень и структуру доплат и надбавок к заработной плате работников для того, чтобы определить обоснованность и эффективность их применения.

В организации предусмотрены такие доплаты, как доплата за работу или оказанные услуги в праздничные дни, в случае если они не выпадают на рабочие смены; доплата при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; доплата за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Оно фиксируется в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

Также работникам к заработной плате устанавливаются надбавки за профессиональное мастерство и за индивидуальные результаты работы.

Как видно, в организации, в основном, действуют доплаты и надбавки, прописанные в ТК РФ.

Таким образом, о стимулирующей роли доплат и надбавок на рассматриваемом предприятии речи идти не может, так как в структуре заработной платы они занимают меньше 5 %.

Переменная часть заработной платы персонала представлена премией за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении работниками условий премирования. Премии выплачиваются работникам регулярно и одновременно в соответствии с трудовым договором или в соответствии с приказом генерального директора при условии выполнения плановых показателей работы компании, а также личного вклада работника. Размер премии является показателем не нормируемым, устанавливается генеральным директором персонально в сумме и зависит от выполнения плана по прибыли или объема товарооборота, рентабельности продаж, наличия дебиторской задолженности и качества выполненных работ или оказанных услуг. При невыполнении плана по количеству и по качеству выполненных работ или оказанных услуг премия не начисляется.

В целях повышения трудовой и технологической дисциплины допускается применение механизма депремирования, т. е. уменьшается размер премии на величину процента депремирования в соответствии с общим перечнем производственных нарушений, наличие которых служит основанием для снижения или полного лишения премиальной части оплаты труда. Базовая величина премиальной части, зависящая от труда структурного подразделения, выплачивается работнику за выполнение возложенных на него обязанностей. При замечаниях, нарушениях, невыполнении задания работник представляется к частичному получению премиальной части или полностью теряет право на ее получение.

В результате проведенного анализа системы материального стимулирования персонала в торговой компании, нами выявлены следующие недостатки:

1. В организации нарушен один из основополагающих принципов организации оплаты труда: обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы, что приводит к снижению стимулирующей функции заработной платы.

2. Размер должностного оклада не учитывает личные, деловые качества, опыт и квалификацию работников по каждой должности, что снижает стимулирующую роль окладов (тарифных ставок)

3. Доплаты и надбавки не играют важной стимулирующей роли, так как их доля в структуре заработной платы очень мала.

4. Отсутствие четко установленных правил начисления премии снижает эффективность используемой системы премирования.

5. Социальный пакет в организации включает в себя обширный перечень выплат социального характера, но доступ к некоторым из них ограничен.

6. Необходимо совершенствовать Положение об оплате труда и премировании работников, так как данный нормативный акт не соответствует установленным правилам и нормам.

Таблица 2

**Основные направления совершенствования
системы материального стимулирования персонала**

Направление совершенствования	Краткое описание
1. Совершенствование базовой части заработной платы работников.	Установление 3 уровня окладов (тарифных ставок) работникам по результатам оценок личных, деловых качеств и профессиональных знаний и навыков. За основу повышения месячного оклада (тарифной ставки) берется 15 % порог.
2. Совершенствование системы премирования работников.	Разработка системы премирования, в основе которой лежит показатель общей (интегральной) результативности деятельности работников.
3. Совершенствование социального пакета	Разработка социального пакета по принципу "кафетерия"
4. Совершенствование регламентации материального стимулирования персонала.	Разработка нового Положения об оплате труда и премирования работников, в котором будут описаны все процедуры, касающиеся оплаты труда и премирования персонала в компании.

Таким образом, в компании созрела необходимость создания оптимальной системы материального стимулирования работников, так как организация вышла на новый этап своего развития. Автор выделил несколько основных направлений совершенствования системы материального стимулирования персонала в компании (табл. 2).

¹ Богатырева И.В. Повышение производительности труда за счет усиления трудовой активности и материальной заинтересованности персонала в результатах деятельности // Проблемы развития предприятий: теория и практика: материалы 18-й Междунар. науч.-практ. конф. 19-20 декабря. 2019 г. Ч.2. Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019. С. 3-7

² Богатырева И.В., Илюхина Л.А. Соотношение производительности труда и заработной платы в экономике отдельных стран: оценка и механизм управления // Экономика труда. 2020. Том 7. № 2. С. 115-126

³ Щеголкин В.А., Богатырева И.В., Илюхина Л.А. Управление нормированием труда как фактора повышения производительности труда // Вестник Самарского государственного экономического университета. № 6 (176) 2019. С. 34 - 43

EVALUATION OF THE SYSTEM OF MATERIAL STIMULATION OF LABOR STAFF OF A WHOLESALE TRADE COMPANY

© 2020 Bogatyreva Irina Vyacheslavovna
Candidate of Economics, Associate Professor
Samara State University of Economics
E-mail: scorpion70@mail.ru

Keywords: material incentives, material incentives, wages, up-payments, allowances, bonuses, labor productivity.

The article is devoted to the analysis of the system of material incentives for the staff of a wholesale and trading enterprise. The author considers the structure of remuneration for employees of this enterprise, estimates the indicators of the ratio of labor productivity and wages, gives recommendations for improving the current system of material incentives in the company.

УДК 336
Код РИНЦ 06.00.00

БЮДЖЕТНАЯ СИСТЕМА РФ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: МЕРЫ АДАПТАЦИИ И ПОДДЕРЖКИ

© 2020 Бойко Ирина Александровна
кандидат экономических наук, доцент кафедры "Финансы и кредит"
Самарский государственный экономический университет
E-mail: ir_bk@bk.ru

Ключевые слова: бюджетная система РФ, бюджет, бюджетные ассигнования, финансовые ресурсы.

Статья посвящена обзору мероприятий, направленных на адаптацию бюджетной системы РФ к условиям пандемии. Рассмотрены меры, направленные на поддержку населения и хозяйствующих субъектов за счет бюджетных средств.

Бюджетной системе РФ, всей финансовой системе РФ и российской экономике в целом приходится приспосабливаться к функционированию в условиях пандемии. От степени их адаптации к новым условиям зависят возможности участников бюджетных отношений и как следствие - качество жизни населения страны.

Бюджетная система всегда находится под влиянием внешних и внутренних факторов. Пандемию, по нашему мнению, следует рассматривать в качестве внешнего фактора. Говоря о внешних факторах, отметим, что Российская Федерация имеет опыт реагирования на внешние воздействия. Следует напомнить, что начиная с 2014 года российская экономика и бюджетная система уже действуют в режиме внешних ограничений, вызванных международными санкциями. В связи с этим практически отсутствует доступ к