

УДК 336

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

студент *Руссель К.Р.*

ст. преподаватель *Трейтьякова Е.В.*

УО «ГГТУ имени П.О.Сухого», г. Гомель, Республика Беларусь

Аннотация. В тезисах рассмотрено понятие заработной платы, две основные формы заработной платы – сдельная и повременная, проведен анализ преимуществ и недостатков современных систем оплат труда.

Ключевые слова: заработная плата, система оплаты труда, повременная система оплаты труда, сдельная система оплаты труда, грейдинг, аккордная система оплаты труда, система оплаты труда на основе «плавающих» окладов.

MODERN PAYMENT SYSTEMS AT THE ENTERPRISE

Russel K.R.

Treityakova E.V.

EE "GSTU named after P.O. Sukhoi", Gomel, Republic of Belarus

Annotation. The abstract considers the concept of wages, two main forms of wages – piecework and time wages, analyzes the advantages and disadvantages of modern wage systems.

Key words: wages, wage system, time wage system, piecework wage system, grading, lump-sum wage system, wage system based on "floating" salaries.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что на сегодняшний день любой организации необходима такая система оплаты труда, которая бы стимулировала сотрудников работать наиболее эффективно, а также способствовала привлечению высококвалифицированных кадров. Целью исследования является анализ современных систем оплаты труда, выявление их преимуществ и недостатков.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь сказано, что заработная плата – это 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 [3].

Традиционно в экономике выделяют две основные формы оплаты труда – повременную и сдельную.

При повременной форме оплаты труда размер заработка устанавливается исходя из количества отработанного времени и тарифной ставки или оклада, то есть мерой труда в данном случае служит отработанное время, а заработная плата начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время [4, с. 124]:

$$ЗП = ТС * РВ + НД,$$

где ЗП – заработная плата,

ТС – тарифная ставка,

РВ – фактически отработанное время,

НД – надбавки, доплаты.

Сдельная форма оплаты труда предполагает следующее: размер заработной платы определяется в зависимости от количества и качества произведенной продукции (работ, услуг) и расценок за единицу продукции (работ, услуг) [4, с. 125].

$$ЗП = \sum P_{сдi} * N_i + НД,$$

где ЗП – заработная плата,

$\sum P_{сдi}$ – сдельная расценка за единицу i -ой продукции,

N_i – количество i -ой выпущенной продукции.

Также выделяют систему оплаты труда на основе грейдов. Слово «grade» в переводе с английского языка означает степень, ранг, звание, класс, уровень. Сущность системы оплаты на основе грейдов состоит в том, что все должности и профессии работников подразделяются на грейды в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников и ценности их труда для организации.

При делении должностей на грейды необходимо оценить работы, которые выполняются на каждой из них на основе совокупности факторов, считающихся наиболее важными. К ним можно отнести знания и опыт, профессиональные навыки и компетенции, уровень ответственности и другие. Если в организации должности разделены на несколько уровней, то факторы для разных уровней могут несколько отличаться. Каждая из позиций получает определенное количество баллов по каждому фактору, который является важным для организации. Необходимо различать оценку должности как таковой и оценку навыков и профессиональных качеств самого работника. После того, как проводится факторная оценка должностей, наиболее близкие из них по количеству баллов объединяются в грейды.

Сотрудники, попавшие в один грейд, не всегда имеют одинаковый оклад. Внутри каждого грейда рассчитываются размеры «вилки», в пределах которых меняется заработная плата сотрудников. Для этого вводятся квалификационные коэффициенты. Работник, находясь в пределах своего грейда, по мере улучшения профессиональных навыков может зарабатывать больше. Систему оплаты труда на основе грейдов обычно вводят для окладов, премий, распределения социального пакета[3].

Достоинства грейдинговой системы:

- работники имеют возможность оценить перспективы карьерного роста,
- четкое осознание работниками места своей должности в иерархии организации,
- получение справедливого вознаграждения с учетом условий труда,
- возможность «горизонтального» карьерного роста,
- совершенствование оргструктуры компании.

К недостаткам системы оплаты труда на основе грейдов относятся усложнение мониторинга заработной платы и ее анализ с учетом тенденций рынка и вероятность роста напряженности в коллективе из-за сложностей восприятия положений системы грейдов.

Одной из разновидностей сдельной оплаты труда является аккордная система оплаты труда. Её отличительной чертой является то, что размер оплаты фиксируется не на конкретной операции, а на всем объеме работ, который был установлен заранее, при этом определяется срок его выполнения [2].

Сумма заработной платы сообщается работникам заранее. Если для выполнения аккордного задания необходимо длительное время, то организация производит промежуточные выплаты за фактически выполненный объем работ, а окончательный расчет производится после

приемки всех работ по аккордному наряду. В аккордном наряде обычно указывают наименование производимых работ, их перечень, общую стоимость работ, расценки на каждый вид выполняемых работ [1].

Данная система оплаты труда используется преимущественно в промышленности, строительстве, на предприятиях транспорта и связи. Аккордная система оплаты труда может быть как индивидуальной, так и коллективной. При коллективной системе применяется коэффициент трудового участия работников в выполнении общего задания. Основным недостатком данной системы оплаты труда является возможность возникновения большого количества трудовых споров и конфликтов в подразделениях организации по вопросам учета коэффициента трудового участия каждого работника.

В организациях также используют систему «плавающих» окладов. Данная система оплаты труда предполагает, что каждый раз по окончании месяца исходя из результатов труда за расчетный месяц для каждого работника с учетом установленных критериев происходит формирование нового должностного оклада на следующий месяц. Опираясь на итоговую оценку критериев, руководитель организации по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и т.д.) издает приказ о размере заработной платы за отчетный период с учетом установленных критериев. Смысл принципа «плавающих» окладов в том, что постоянно лишь минимальная величина оклада, а остальная часть заработной платы становится переменной – «плавающей» и находится в непосредственной зависимости от результатов работы за отчетный период. В итоге ежемесячно образуется новый оклад по итогам деятельности предыдущего месяца [1].

Система оплаты труда на основе «плавающих» окладов должна стимулировать постоянное увеличение производительности труда и рост его качества, так как при ухудшении данных показателей тарифная ставка (оклад) на следующий месяц снизится, что означает, что работнику придется доказывать свою трудовую состоятельность. Данная система оплаты труда эффективна для оплаты труда работников, которые заняты обслуживанием основного производства: наладчиков, сменных инженеров и т.д.

Таким образом, заработная плата есть не что иное, как вознаграждение за труд. Оплата труда должна мотивировать работников добиваться наилучших производственных результатов. Две основные системы оплаты труда – повременная и сдельная. При повременной системе оплаты труда размер заработной платы определяет фактически отработанное время, при сдельной – количество выполненных работ, оказанных услуг. В организациях функционирует также система оплаты труда на основе грейдов, аккордная система и система оплаты труда на основе «плавающих окладов». Система оплаты труда выбирается каждой организацией, исходя из специфики ее работы.

Список используемых источников:

1. Законодательство Республики Беларусь (информационно-правовая система) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://normativka.by/social/28-11-2013/> - Дата доступа: 02.03.2023.
2. Нормирование и тарификация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://jurnal.nitt.by/> - Дата доступа: 02.03.2023.
3. Трудовой кодекс РБ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296> - Дата доступа: 02.03.2023.
4. Экономика организации (предприятия): учебное пособие/ Т. К. Руткаускас [и др.]; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Т. К. Руткаускас. – 2-е изд., перераб. и доп. – Екатеринбург: Изд-во УМЦУПИ, 2018. – 260 с.