

гичное относится и к фактору оценки напряженности работы сотрудника. Тарифная система оплаты труда не предусматривает прямой зависимости от напряженности работы сотрудника, чего нельзя сказать о бестарифной. Подходы к поощрению (наказанию) изменения результатов работы также различны. В тарифной системе используются премии как инструмент поощрения. В бестарифной же системе поощрение закладывается в критерии (например: уровень контактов), но также могут применяться и премии.

Подводя итог, следует отметить, что исследование теории и практики начисления оплаты труда на основе анализа различных точек зрения, нормативных правовых актов, учетно-аналитической практики коммерческих организаций позволило обосновать возможность применения грейдерной системы оплаты труда, которая позволяет более гибко производить мотивацию труда работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 г. №104 «Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда».
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З (с изменениями и дополнениями);
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 г. №67 «Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения» (с изменениями и дополнениями);
4. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изменениями и дополнениями);
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 г. № 956 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь и признании утратившими силу отдельных постановлений и структурного элемента постановления Правительства Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями);
6. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 г. № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» (с изменениями и дополнениями);
7. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.06.2015 г. № 41 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Министерства труда Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и признании утратившим силу постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31 марта 2004 г. № 40 и отдельного структурного элемента постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 декабря 2009 г. № 149».
8. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Электронный ресурс. Режим доступа: http://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/otrasli-statistiki/naselenie/trud/operativnaya-informatsiya_8/nachislennoi-srednei-zarabotnoi-plate-rabotnikov/o-nach_sred_zarabotnoi-plate-rabotnikov_v-iyule-2015-g/. Дата доступа: 15.09.2015.

УДК 331.214(476)

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ ТАРИФНОЙ СЕТКИ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В.И. КОРОСТИК

(Представлено: канд. экон. наук, доц. И.И. САПЕГО)

Рассмотрена система оплаты труда на основе тарифной сетки и применение данной системы в ООО «Техноновострой». Показан расчет оплаты труда по тарифной системе, а также даны рекомендации в части совершенствования данной системы.

Одна из наиболее используемых систем оплаты труда в коммерческих организациях сегодня – оплата труда на основе тарифной сетки. Эта система призвана обеспечивать распределение в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. В частности для оплаты труда рабочих строительных организаций используют повременную форму. Суть расчета заключается в нахождении стоимости часа работы и умножения его на фактически отработанное время. Ниже (табл. 1) автор произвел расчет заработной платы рабочих на основе тарифной сетки с повременной формой оплаты труда на примере коммерческой организации ООО «Техноновострой», основной вид деятельности которой является строительство [3].

Таблица 1

Расчет заработной платы работников ООО «Техноновострой» за август 2014 года

Наименование должности	Ф.И.О.	Ставка 1-го разряда	Тарифный разряд	Тарифный коэф-фициент	Месячный тарифный оклад	Часовая тарифная ставка (норма времени 168 чел. ч)	Фактически отработанное количество чел.-ч	Оклад за фактически отработанное время	Выплаты стимулирующего характера		Выплаты компенсационного характера		Месячный должностной оклад	
									за контракт (50%)	за выполнение работ в срок (100%)	за разрезной характер работ (50-100%)	за работу в выходные (100%)		
Бетонщик	Алалыкин Е.М.	1.000.000	2	1,16	1160000	6905	186,4	1.287.048	643524	0	643.524	1.287.048	1.287.048	5.148.190
	Михеенко А.В.	1.000.000	3	1,35	1350000	8036	170,4	1.369.286	684643	0	684.643	1.369.286	1.369.286	4.792.500
	Талдыкин А.С.	1.000.000	4	1,57	1570000	9345	186,4	1.741.952	870976	0	870.976	1.741.952	1.741.952	6.967.810
	Миньков П.Г.	1.000.000	2	1,16	1160000	6905	162,4	1.121.333	560667	1121333	560.667	672.800	0	4.036.800
Каменщик	Астаськович А.М.	1.000.000	3	1,35	1350000	8036	162,4	1.305.000	652500	1305000	652.500	783.000	0	4.698.000
	Сипченко А.И.	1.000.000	4	1,57	1570000	9345	162,4	1.517.667	758833	1517667	758.833	910.600	0	5.463.600
	Реденко А.С.	1.000.000	2	1,16	1160000	6905	170,4	1.176.571	588286	1176571	588.286	823.600	1.176.571	5.529.886
	Морозова Т.И.	1.000.000	3	1,35	1350000	8036	170,4	1.369.286	684643	1369286	684.643	958.500	1.369.286	6.435.643
Облицовщик-плиточник	Карленок В.В.	1.000.000	4	1,57	1570000	9345	194,4	1.816.714	908357	1816714	908.357	1.090.029	1.816.714	8.356.886
	Попова Ю.С.	1.000.000	2	1,16	1160000	6905	194,4	1.342.286	671143	1342286	671.143	939.600	1.342.286	6.308.743
	Ивченко С.Ю., Бошников Б.Р.	1.000.000	4	1,57	1570000	9345	194,4	1.816.714	908357	1816714	908.357	1.271.700	1.816.714	8.538.557
	Кирлинок А.С.	1.000.000	2	1,16	1160000	6905	170,4	1.176.571	588286	0	588.286	705.943	1.176.571	4.235.657
Штукатур	Иванов В.И.	1.000.000	4	1,57	1570000	9345	170,4	1.592.429	796214	0	796.214	1.114.700	1.592.429	5.891.986
	Михаль С.К.	1.000.000	3	1,35	1350000	8036	150,2	1.206.964	603482	0	603.482	844.875	0	3.258.804
Плотник	Карленок В.В., Прохоров Н.В.	1.000.000	4	1,57	1570000	9345	150,2	1.403.655	701827	0	701.827	842.193	0	3.649.502
	Исаков И.А.	1.000.000	3	1,35	1350000	8036	170,4	1.369.286	684643	0	684.643	958.500	1.369.286	5.066.357
Кровельщик	Арзамасцев С.Ю., Смирнов П.Г., Мележкин А.Г.	1.000.000	4	1,57	1570000	9345	170,4	1.592.429	796214	0	796.214	1.114.700	1.592.429	5.891.986

Суть системы заключается в расчете часовых ставок (при помощи тарифных коэффициентов) и последующем умножении их на фактически отработанное время [3].

В соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях ООО «Техноновострой» утвердило в ЛНПА ставку первого разряда в размере 1000000 бел. руб. Для определения часовой тарифной ставки необходима рассчитать месячный тарифный оклад. Месячный тарифный оклад (гр. 6) находится как произведение ставки первого разряда (гр. 3) и тарифного коэффициента (гр. 5). В тарифной сетки видно какой тарифный коэффициент соответствует какому разряду (разряд сотрудника определяется нанимателем, ввиду теоретических и практических навыков работника). В Республике Беларусь существует Единая тарифная сетка, которая обязательна для использования в бюджетных организациях, коммерческие организации, в свою очередь, могут устанавливать свои коэффициенты, утверждая их в ЛНПА [3].

После нахождения месячного тарифного оклада находится часовая тарифная ставка (гр. 7). Для ее нахождения Общество месячный тарифный оклад делит на норму человеко-часов в месяц (норма человеко-часов используется усредненная, рассчитанная Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь). Далее путем умножения часовой тарифной ставки на фактически отработанное время (гр. 8), данные берутся из таблиц рабочего времени, находится месячный оклад за фактически отработанное время (гр. 9).

В ЛНПА Общества предусмотрен ряд стимулирующих и компенсирующих выплат [1–4]:

1) выплаты стимулирующего характера:

- за контракт (50%), в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 29;
- за досрочное выполнение работ (100%);
- за выполнение работ в срок (50%).

2) выплаты компенсирующего характера:

- за разъездной характер работ (50–100%), в зависимости от нахождения объекта;
- за работу в выходные (100%).

Выплаты стимулирующего и компенсирующего характера исчисляются из суммы месячного оклада сотрудника за фактически отработанное время (гр. 9) [2].

Просчитав заработную плату используя систему на основе тарифной сетки можно отметить простоту и быстроту расчетов. Заработная плата, рассчитанная по системе на основе тарифной сетки с повременной формой, отражает участие каждого работника в рабочем процессе. Так как тарифный разряд работнику присваивается нанимателем, можно сказать, что сложность и напряженность отражаются именно в этих разрядах. Данная система не учитывает обстоятельства независимые от работника, но препятствующая выполнению работ в срок (отсутствие материалов). ООО «Техноновострой», как и большинство организаций, используют республиканскую тарифную сетку (без разработки собственных коэффициентов), поэтому проблема дешевизна рабочей силы не решилась.

По мнению автора, наилучшее решение для Общества было бы разработать собственные тарифные коэффициенты. Предлагаемые автором коэффициенты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Тарифные коэффициенты для рабочих

Тарифная ставка первого разряда	Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Тарифный оклад
2 200 000	1	1	2200000
2 200 000	2	1,5	3300000
2 200 000	3	1,75	3850000
2 200 000	4	2	4400000
2 200 000	5	2,5	5500000
2 200 000	6	2,75	6050000
2 200 000	7	3	6600000
2 200 000	8	3,5	7700000

ЛИТЕРАТУРА

1. Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда : постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 21.10.2011 г., № 104.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З (с изм. и доп.);
3. Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения : постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 11.07.2011 г., № 67 (с изм. и доп.).
4. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь от 26.07.1999 г., № 29 (с изм. и доп.).