

Распределение коллективного фонда заработной платы осуществляется по следующему алгоритму:

1. Определение итоговой рейтинговой оценки трудового вклада каждого работника.
2. Определение тарифной заработной платы.
3. Определение расчетной заработной платы с учетом итоговой рейтинговой оценки трудового вклада. Для этого тарифная заработная плата каждого работника коллектива, имеющего право на выплаты из подлежащего распределению коллективного фонда заработной платы, умножается на итоговую рейтинговую оценку трудового вклада.
4. Определяется коэффициент распределения коллективного фонда заработной платы путем деления его величины на сумму расчетной заработной платы работников, имеющих право на его выплату.
5. Определяется сумма заработной платы из коллективного фонда заработной платы для каждого работника путем умножения коэффициента распределения на его расчетную заработную плату [4].

Таким образом, предлагаемая система оплаты труда позволит повысить производительность на предприятии за счет стимулирования работников на достижение высоких показателей и получение достойной заработной платы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Емельянов А.С. Материальное стимулирование сотрудников как основа управления персоналом. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 157 с.
2. Фролова, Т.А. Экономика предприятия : конспект лекций / Т.А. Фролова. – Таганрог : ТТИ ЮФУ, 2009. – 536 с.
3. Доплаты и надбавки [Электронный ресурс] // Экономика труда. – Режим доступа: <http://laboureconomics.ru/glava7/p73>. – Дата доступа: 15.09.2015.
4. Об утверждении рекомендаций по применению коллективных систем оплаты труда работников коммерческих организаций [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 02.05.2012 г., № 56 // Эталон – Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

УДК 712.4:692.238

ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СОЗДАНИЮ ГРАМОТНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Е.Г. ЖОЛУДОВ, А.С. СЕКИРАШ
(Представлено: В.Н. СТАХЕЙКО)

Рассмотрены возможные формы и системы оплаты труда, достоинства и недостатки форм оплаты труда.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Виды заработной платы:

Номинальная – количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

К номинальной заработной плате относятся:

- оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;
- оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т. д.

Реальная – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату [1, 2]. Реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Показателем, позволяющим определить изменение реальной заработной платы за тот или иной период времени, является индекс реальной заработной платы [2]. Индекс реальной заработной платы рассчитывается как отношение индекса номинальной заработной платы к индексу потребительских цен. Например, если номинальная зарплата выросла на 10% по сравнению с предыдущим годом, принимаемым за 100%, то это означает, что индекс номинальной зарплаты составит 110%. Тогда при индексе потребительских цен 107% за год индекс реальной заработной платы составит приблизительно 102,8%. Это означает, что покупательная способность номинальной зарплаты данного года составила 102,8% от предыдущего года, принятого за базовый.

При умеренном росте цен изменение реальной заработной платы в процентном отношении примерно можно определить путем вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате [1]. Так, повышение номинальной заработной платы на 10% при росте уровня цен на 7% дает прирост реальной заработной платы на 3%. Номинальная и реальная заработная плата необязательно изменяются в одну и ту же сторону. К примеру, номинальная заработная плата может увеличиться, а реальная заработная плата в то же самое время уменьшиться, если цены на товары растут быстрее, чем номинальная заработная плата.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место. Поскольку зарплата составляет от 30 до 70% доходов трудящихся, это главный источник повышения их благосостояния.

Заработная плата является одним из фондов жизненных средств поступающих в распоряжение работника, который обеспечивает воспроизводство рабочей силы. В условиях рыночной экономики заработная плата возрастает пропорционально росту эффективности вложенного труда.

Согласно инструкции о составе фонда заработной платы и прочих выплат [3] в ее состав включаются начисленные предприятием следующие выплаты:

- заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
- поощрительные выплаты;
- выплаты компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда;
- оплата за неотработанное время;
- отдельные выплаты социального характера.

При этом различают понятия брутто фонда заработной платы и нетто фонда заработной платы. Брутто – полный объем вышеперечисленных выплат, а нетто – денежные суммы, начисленные к выплате за вычетом подоходного налога и обязательных страховых выплат.

В качестве поощрительных выплат могут выступать:

- регулярные поощрительные выплаты;
- единовременные поощрительные выплаты.

Контракт несколько ухудшает правовое положение работника, поскольку трудовой договор по истечении его срока может быть не продлен нанимателем без объяснения причин. Однако в этом случае, правительством предусмотрена компенсация работнику – 3 среднемесячных заработка. Кроме того, об изменениях в трудовых отношениях с нанимателем работника предупреждают за месяц. Как компенсация, в этом случае, выплачивается двухнедельное пособие. Минимальный срок контракта – год, максимальный – 5 лет. Во время действия контракта уволиться по собственному желанию нельзя. Используя контрактную форму, руководителю легче наводить дисциплину и порядок в коллективе. Не нужна цепочка дисциплинарных мер воздействия: замечание, выговор, строгий выговор, чтобы распрощаться с работником.

Формы и системы оплаты труда.

Под системой оплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы.

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

На данный момент в РБ применяется тарифная система оплаты труда и бестарифные системы оплаты труда, которые могут учитывать в своем составе некоторые элементы тарифной системы. В рамках и той, и другой систем могут применяться следующие основные 2 формы оплаты труда:

- сдельная;
- повременная [4–6].

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших инструментов, позволяющих рационально использовать рабочую силу. При разработке политики в области заработной платы необходимо учитывать соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Можно выделить три основные модели, определяющие соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы:

- рост заработной платы пропорционален росту производительности труда;
- рост заработной платы отстает от роста ПТ (депрессивная модель);
- рост заработной платы опережает рост производительности труда (прогрессивная модель).

Первую модель можно считать идеальной. В масштабах государства она не порождает инфляции, а для предприятия содержит стимул к повышению производительности труда его работников. На практике такое соотношение поддерживать трудно.

Вторая ситуация не должна порождать инфляцию, но не содержит стимула к повышению производительности труда.

Если темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда, то такая модель стимулирует рост производительности труда, но порождает инфляцию. Слишком высокие темпы роста заработной платы нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что так же приводит к снижению его производительности.

Таким образом, грамотная политика в области оплаты труда позволяет повышать его производительность, а, следовательно, эффективность использования рабочей силы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Информационный сайт. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Заработная_плата#cite_note-1.
2. Информационный сайт. – Режим доступа: <http://naryaterochku./lib/economika/microeconomika/uroven-zarplat.html>.
3. Инструкция о составе фонда заработной платы и прочих выплат : приказ министра статистики и анализа Респ. Беларусь, 11.12.1998 г., № 293.
4. Информационный сайт. – Режим доступа: <http://lib.vvsu.ru/books/Bakalavr02/page0275.asp>.
5. Информационный сайт. – Режим доступа: http://zp.by/number/2006/12/sistema_oplatruda/.
6. Информационный сайт. – Режим доступа: <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2012/ep/content/file41.htm>.

УДК 712.4:692.238

ЭФФЕКТИВНО ДЕЙСТВУЮЩАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Е.Г. ЖОЛУДОВ, А.С. СЕКИРАШ
(Представлено: *В.Н. СТАХЕЙКО*)

Рассмотрены системы оплаты труда, достоинства и недостатки формы оплаты труда на конкретном примере предприятия НРСМУ, причины по которым выбрана данная система.

Открытое Акционерное Общество «Новополоцкое ремонтно-строительно-монтажное управление» (далее – Общество) имеет более чем 40-летнюю историю и ведет отчет начала своей деятельности с 24 мая 1968 года. На основании Приказа Витебского областного территориального фонда госимущества № 137 от 12.12.2002 года создано Открытое Акционерное Общество «Новополоцкое ремонтно-строительно-монтажное управление» путем преобразования РУП «НРСМУ» в соответствии с законодательством о приватизации государственного имущества и законодательством об акционерных обществах.

Общество является юридическим лицом, основной вид деятельности – проведение капитальных, текущих ремонтов, капитальное строительное, работы по реконструкции, расширению и техническое перевооружению объектов нефтехимического комплекса и других объектов производственного назначения. Комплекс производственных зданий и цехов ОАО «НРСМУ» расположен на земельном участке площадью почти 8 гектаров.

В составе производственных подразделений ОАО «НРСМУ» имеются три линейных участка: два строительных и один монтажный, которые обеспечивают выполнение всего комплекса строительно-монтажных работ. В структуру Общества входят - подсобное производство, имеющее деревообрабатывающий цех, пилораму, растворобетонный узел, и цех металлоконструкций, обеспечивающие продукцией строительные и монтажные участки; кроме того, подсобным производством осуществляется реализация продукции, работ и услуг для населения. Для обеспечения всех подразделений Общества строительными механизмами и транспортными средствами имеется участок транспорта и механизации.

ОАО «НРСМУ» является генподрядной организацией и осуществляет подрядный способ ведения работ, путем заключения между заказчиком и подрядчиком договора на весь комплекс выполнения работ. Все взаимоотношения между участниками процесса регулируются «Правилами заключения и исполнения договоров (контрактов) строительного подряда», утвержденными Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 сентября 1998 г. № 1450. В договоре оговариваются взаимные обяза-