

ТЕМА 7. ОПЛАТА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРЕДПРИЯТИИ). ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные вопросы темы

1. Сущность и виды оплаты труда.
2. Государственное регулирование оплаты труда.
3. Тарифная система: сущность, элементы, область применения.
4. Планирование средств на оплату труда работников организации.
5. Формы и системы оплаты труда.
6. Проблемы достижения эффективности использования средств на оплату труда.

1. Сущность и виды оплаты труда.

Заработная плата — это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Заработная плата номинальная – сумма денежных средств, получаемых работниками за результаты общественно необходимого труда.

Реальная заработная плата – совокупность материальных благ и услуг, которую работники могут приобрести на полученную ими сумму заработной платы, т.е. отражает фактическую покупательную способность.

Заработная плата подлежит индексации – корректировке с целью частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией. Индексация заработной платы производится в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Заработная плата должна выполнять две основные функции:

- 1) воспроизводственную;
- 2) стимулирующую.

Воспроизводственная функция заключается в том, что заработная плата должна обеспечить работнику восстановление способностей к труду и их развитие в перспективе.

Стимулирующая функция проявляется в том, что заработная плата должна стимулировать высокопроизводительный качественный труд работника.

Основная задача современной экономике заключается в том, чтобы поставить заработную плату каждого работника в прямую зависимость от конкретных результатов труда и обеспечить более полную реализацию воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы. Соот-

ветственно в основе организации заработной платы должны лежать следующие принципы:

- 1) самостоятельность организаций (предприятий) в выборе форм и систем заработной платы и в определении размеров оплаты труда;
- 2) оплата труда на уровне, обеспечивающем воспроизводство рабочей силы соответствующего уровня квалификации, и создание условий для роста индивидуальной заработной платы за счет трудовых усилий работника;
- 3) государственное регулирование минимальной заработной платы;
- 4) дифференциация оплаты труда с учетом сложности, характера и содержания труда у рабочих, технических исполнителей, руководителей и специалистов;
- 5) учет общих условий и режимов труда и отдыха и др. специфических особенностей, характерных для отдельных отраслей экономики;
- 6) равная оплата за равный труд на основе создания необходимых условий для применения равнонапряженных норм труда;
- 7) стимулирование материальной заинтересованности работников в высоких конечных результатах хозяйствования;
- 8) обеспечение роста заработной платы при снижении ее расходов на единицу продукции или товарооборота и повышение гарантированности выплаты за счет результатов деятельности организации;
- 9) соизмерение темпов роста средней заработной платы с темпами роста производительности труда и обеспечение опережающего роста производительности труда.

Общий уровень оплаты труда может зависеть от факторов:

- результатов хозяйственной деятельности организации (предприятия), уровня его прибыльности;
- кадровой политики субъекта хозяйствования;
- уровня безработицы, неблагоприятных природно-климатических и бытовых условий в регионе и др.

Система организации оплаты труда в коммерческих организациях состоит из элементов:

- тарифное нормирование заработной платы, т.е. соизмерение труда различного качества с помощью обоснованных нормативов;
- техническое нормирование, которое предусматривает установление каждому работнику количественную меру в виде норм труда;
- формы и системы оплаты труда, которые устанавливают соответствие размера заработной платы работника с фактическими результатами труда;
- доплаты, надбавки стимулирующего и компенсирующего характера;

- системы премирования, обеспечивающие материальную заинтересованность работников в повышении эффективности хозяйствования коммерческих организаций.

2. Государственное регулирование оплаты труда.

Механизм регулирования всех вопросов, касающихся оплаты труда включает:

- государственное регулирование (тарифная система, бюджет прожиточного минимума, минимальная заработная плата и т.д.)
- договорное регулирование, осуществляемое работодателем и профсоюзной организацией (коллективный договор, трудовое соглашение, контракт. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в организации);
- рынок труда, который подчиняется закону стоимости рабочей силы.

Организация оплаты труда регулируется *Трудовым кодексом Республики Узбекистан* на уровне минимальных гарантий. Система государственных гарантий использует определенный инструментарий, представленный на рис. 1.



Рисунок 1 – Система государственных гарантий размеров заработной платы

Рассмотрим подробнее инструменты государственных гарантий размеров заработной платы.

1) Тарифная система (п. 3) — совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается размер заработной платы в зависимости от уровня квалификации работников, сложности и условий труда и других отраслевых особенностей. Месячная оплата труда работника, выполнившего полностью определенные на этот период нормы труда и трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством размера по первому разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.

2) Минимальная заработная плата определяет минимальный уровень оплаты труда, который наниматель обязан начислить работнику за фактически выполненную работу. Размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и не ограничивается каким-либо максимумом. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, повышенная оплата при отклонении от нормального рабочего времени, а также районные коэффициенты.

Работнику, у которого размер начисленной заработной платы оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) наниматель обязан произвести доплату до размера минимальной заработной платы.

3) Заработная плата подлежит индексации — корректировке с целью частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией.

Индексация заработной платы производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превышает 5 %-ный порог.

4) Размеры увеличения оплаты труда в условиях, отличающихся от нормальных предусмотрены Трудовым кодексом. В частности предусмотрены следующие доплаты:

1. Оплата за работу в праздничные и выходные дни — в 2-х кратном размере.

2. Сверхурочные — в 2-х кратном размере.

3. Доплата за работу в ночное время и многосменный режим работы — не менее 20 %:

4. Простой :

- по вине работника (не оплачиваются);
- не по вине работника (2/3 часовой тарифной ставки).

5. Брак:

- по вине работника (не оплачиваются, а при нанесении ущерба предприятию взыскивается до 2/3 месячной заработной платы);

- не по вине работника (2/3 часовой тарифной ставки а, а при дефекте материалов – 100 %).

5) Удержания из заработной платы. Виды, минимальные и максимальные размеры удержаний из заработной платы также регулируются законодательством Республики Узбекистан.

Удержания из оплаты труда возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия — по решению суда.

Независимо от согласия работника производятся удержания:

1) налогов и других обязательных платежей, установленных в Республике Узбекистан:

- налог на доходы физических лиц ежемесячно нарастающим итогом по ставке 12%;
- обязательные ежемесячные взносы, подлежащие перечислению на индивидуальный накопительный пенсионный счет.

2) для исполнения судебных решений и других исполнительных документов;

3) для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки или в связи с переводом на работу в другую местность, и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

4) для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка работника.

3. Тарифная система: сущность, элементы, область применения.

Тарифная система – совокупность нормативных актов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности, интенсивности труда и уровня квалификации, а также особенностей видов работ, производств, отраслей, в которых заняты работники.

Основными элементами тарифной системы являются:

- единая тарифная сетка
- тарифные коэффициенты
- тарифно-квалификационные, квалификационные справочники
- тарифные ставки (тарифные должностные оклады)

Единая тарифная сетка - шкала совокупности квалификационных (тарифных) разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэф-

фициент, показывающий, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше базовой ставки.

Тарифный коэффициент — элемент ЕТС, характеризующий соотношение между тарифной ставкой 1-го разряда и последующими, а также определяющий, во сколько раз тарифные ставки данного разряда больше тарифной ставки 1-го разряда, коэффициент которого принимается за единицу.

Например, в Республике Беларусь для бюджетных организаций действует 18-ти разрядная тарифная сетка, в которой тарифные коэффициенты дифференцированы от 1 до 3,00.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих — представляет собой систематизированные перечни работ и профессий рабочих, имеющих в организациях. В них сформулированы необходимые квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабочим, выполняющим различные по содержанию, степени сложности и профилю работы.

Тарифно-квалификационные справочники предназначены для тарификации работы и присвоения разрядов рабочим.

Тарифный разряд зависит от уровня квалификации, теоретических и практических знаний, степени сложности выполняемых работ и ответственности. Эти требования заложены в квалификационных характеристиках, предусмотренных квалификационными справочниками.

Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД) — содержит должностные квалификационные характеристики, в которых приведен перечень основных, наиболее часто выполняемых на предприятиях работ, исходя из особенностей отраслей народного хозяйства. Предназначен для:

- определения наименования должности служащего, его трудовых функций;
- тарификации и оплаты труда;
- решения вопросов подготовки, повышения квалификации, подбора, расстановки и использования кадров в соответствии со специальностью и квалификацией;
- аттестации служащих и присвоения им квалификационных категорий;
- разработки должностных инструкций.

Должностные инструкции позволяют на основе определения конкретного круга обязанностей каждого исполнителя четко распределить между ними выполнение функций управления, обеспечить взаимосвязь в работе служащих, занимающих различные должности, а также последовательность, обязательность и своевременность осуществления закрепленных за ним работ.

Должностные инструкции позволяют также правильно применить меры дисциплинарного и материального воздействия.

Тарифные ставки и должностные оклады представляют собой выраженную в денежной форме абсолютную величину оплаты труда различных групп и категорий работников в единицу времени (час, день, месяц), которая устанавливается по каждому квалификационному разряду.

Оплата труда работников в хозрасчетных организациях производится на основе часовых и месячных тарифных ставок (окладов) 1 разряда, определяемых предприятием самостоятельно (но не менее установленных Правительством Республики Беларусь).

В зависимости от выбранной единицы времени различают тарифные ставки:

- часовые;
- дневные;
- месячные (должностные оклады).

Месячная тарифная ставка определяется путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

В тарифную систему включаются также: надбавки, доплаты и повышения тарифного характера, устанавливаемые для стимулирования труда на отдельных видах работ, отраслей, производств.

4. Планирование средств на оплату труда работников организации.

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд заработной платы.

Целью планирования фонда заработной платы является определение его оптимального размера исходя из планируемой результативности хозяйственной деятельности предприятия.

Планирование включает расчет суммы фонда и средней заработной платы как всех работников предприятия, так и по категориям работающих.

К исходным данным для планирования ФЗП относятся:

- производственная программа в натуральном и стоимостном выражении, трудоемкость;
- состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения программы;
- действующая тарифная ставка, должностные оклады;
- формы и системы оплаты труда;
- нормы, законодательные акты по труду, регулирующие заработную плату.

Плановая величина фонда заработной платы (ФЗП) может быть определена одним из способов, представленных на рис. 2



Рисунок 2 — Методы планирования фонда заработной платы

Норматив заработной платы определяется по формуле:

$$H_{зп} = d_з \cdot \frac{100 + \Delta П \cdot j}{100 + \Delta П} \quad (1)$$

где $d_з$ — удельная заработная плата на 1 руб. продукции в отчетном периоде, руб.;

$\Delta П$ — прирост производительности труда в планируемом периоде в сравнении с уровнем отчетного периода, %;

j — прирост заработной платы в расчете на 1 % повышения производительности труда в планируемом периоде.

В связи с необходимостью международной сопоставимости статистических показателей по заработной плате в состав ФЗП включаются, начисленные предприятием, а также учреждениями и организациями (всех форм собственности), следующие выплаты:

- заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
- поощрительные выплаты;

- выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;
- оплата за неотработанное время;
- отдельные выплаты социального характера;
- прочие выплаты.

В заработную плату за выполненную работу и отработанное время включается:

- заработная плата, начисленная по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;
- заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам или в процентах от выручки от реализации продукции, работ, услуг;
- индексация или пеня заработной платы за несвоевременную выплату;
- стоимость продукции выдаваемой в порядке натуральной оплаты;
- заработная плата за продукцию, работу, услугу, признанную браком, но не по вине работника;
- выплата разницы между прежним заработком и заработком на новой работе в случае перевода работника на ниже оплачиваемую должность в связи с профессиональной болезнью или производственной травмой;
- заработная плата работников, состоящих в списочном составе предприятия за выполнение кроме основной работы по совместительству.

Поощрительные выплаты включают:

регулярные поощрительные выплаты:

- надбавки, доплаты к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, классность, почетное звание, учетную степень, за сложность и напряженность работы и за применение иностранных языков;
- ежемесячные ли ежеквартальные надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы;
- премии и вознаграждения, носящие регулярный или эпизодический характер, выплачиваемые ежемесячно или ежеквартально независимо от источников их выплаты;

единовременные поощрительные выплаты:

- вознаграждения по итогам годовой работы, годовое вознаграждение за выслугу лет;
- премии за содействие изобретательству и рационализаторству;
- вознаграждение к юбилейным датам, праздникам;
- материальная помощь к отпуску и дополнительные выплаты при предоставлении трудового отпуска;
- суммы чисто прибыли, выплаченные членам коллектива.

Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда включают:

- доплаты за работу в особых неблагоприятных условиях труда;
- доплаты за работу в ночное время, за работу в многосменном режиме и в режиме разделения рабочего дня на части;
- надбавки к заработной плате, выплачиваемые работникам отдельных отраслей экономики в связи с подвижным характером работы;
- оплата за работу в выходные и праздничные дни в сверхурочное время;
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

Оплата за неотработанное время **включает**:

- оплата ежегодных, основных и дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с законодательством (без денежных компенсаций за неиспользованный отпуск)
- оплата дополнительно предоставленного по коллективному договору отпуска работнику
- оплата льготных часов подростков
- оплата служебных перерывов
- заработная плата за период обучения работников, направленных на подготовку, переподготовку, обучению вторых профессий и повышение квалификации;
- оплата за время вынужденного прогула
- оплата простоев не по вине работника и др.

Отдельные выплаты социального характера **включают**:

- оплата полная или частичная стоимости питания работников предприятия, а также средства на возмещение расходов работников по оплате квартирной платы, коммунальных услуг и найму жилья;
- стоимость льгот по проезду работников железной дороги, авиационного, речного, автомобильного и городского транспорта;
- оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсию;
- частичная или полная оплата абонементов в группу здоровья и различные спортивные секции.

Прочие выплаты включают:

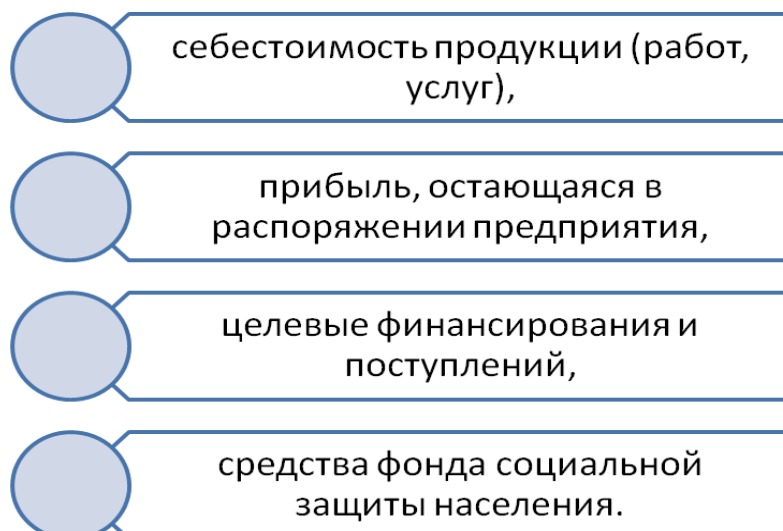
- командировочные расходы, включая суточные за время служебных командировок;
- вознаграждения за открытия, изобретения и рационализаторские предложения;
- стоимость выданной спец. одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;
- материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам и в связи со стихийными бедствиями;

- материальная помощь и другие выплаты, предоставленные лицам, не работающим на данном предприятии (пенсионеры, инвалиды, семьи погибших) и т. д.

В составе фонда заработной платы не учитываются:

- выходное пособие;
- надбавки к пенсиям;
- единовременные пособия (помощь) работникам, уходящим на пенсию;
- вознаграждения за открытия, изобретения и рационализаторские предложения;
- пособия по государственному социальному страхованию и пособия семьям, воспитывающим детей старше 3-х лет;
- доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.) и т.п.

Источники формирования фонда заработной платы:



5. Формы и системы оплаты труда

Формы, системы и размеры оплаты труда устанавливаются нанимателем на основе коллективного, трудового договора, соглашения.

Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты устанавливаются в коллективных договорах, а также иных локальных актах, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников. Оплата труда производится, как правило, в денежной форме. Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан.

При выборе форм оплаты труда следует исходить из того, что они должны:

- обеспечить материальную заинтересованность работников в повышении производительности труда;
- быть экономически обоснованными, т.е. экономический эффект, поучаемый вследствие их применения должен быть больше размера выплачиваемого вознаграждения;
- соответствовать организационно-техническим условиям, особенностям технологического процесса, характеру применяемых средств труда, формам организации производственного процесса

Основные требования, предъявляемые к формам и системам оплаты труда:

- обеспечение равной оплаты за равный труд;
- усиление зависимости оплаты труда от результатов Деятельности как отдельного работника, так и от эффективности хозяйствования организации в целом.

В настоящее время в коммерческих организациях применяются две формы оплаты труда – сдельная и повременная с их многочисленными системами.

Форма оплаты труда – одна из классификаций систем оплаты труда по признаку, характеризующему основной результат труда, учитываемый при его оплате (объем выполненной работы или количество отработанного времени). **Система оплаты труда** — способ установления зависимости размеров заработной платы от результатов труда работников.

Повременная форма оплаты труда – величина заработной платы определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада). Повременная форма оплаты труда применяется в следующих случаях:

- если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции, который определяется производительностью машины, аппарата, агрегата;
- на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции является главным показателем работы;
- при выполнении работ по обслуживанию оборудования, на конвейерных линиях;
- на работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, либо не поддается точному нормированию;
- на работах, где выработка не является основным показателем.

Повременная форма оплаты труда характеризуется двумя системами заработной платы:

- *простая повременная;*

- *повременно-премиальная.*

При простой повременной системе заработная плата ($З_{П}$) работника определяется по формуле:

$$З_{П} = З_{Ч} \cdot t_{Р} \quad (2)$$

где $З_{Ч}$ – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего данного разряда, руб.; $З_{М}$

$t_{Р}$ – отработанное время в данном периоде соответственно в часах или рабочих днях. $t_{РК}$

При месячной оплате труда (по окладу) повременной заработок работника определяется по формуле:

$$З_{П} = \frac{З_{М}}{t_{РК}} \cdot t_{Р} \quad (3)$$

где $З_{М}$ – месячная повременная заработная плата работника (оклад), руб.;

$t_{РК}$ – число рабочих часов по графику в данном месяце;

$t_{Р}$ – количество часов, фактически отработанное работником.

Заработок рабочего при повременно-премиальной системе оплаты труда ($З_{ПП}$) определяется:

- при премировании в одинаковом размере как за выполнение, так и за перевыполнение плана:

$$З_{ПП} = З_{П} + \frac{З_{П} \cdot Y}{100} \quad (4)$$

- при дифференцированном начислении премий за выполнение и перевыполнение установленных показателей премирования:

$$З_{ПП} = З_{П} + \frac{З_{П}(Y_{В} + Y_{П} \cdot Y_{Т})}{100} \quad (5) \text{ или } З_{ПП} = З_{П} + \frac{З_{П} \cdot Y_{П} \cdot Y_{Т}}{100} \quad (6)$$

где $З_{П}$ – повременный основной заработок рабочего по тарифу, руб.;

Y – размер премии в процентах к повременному основному заработку рабочего по тарифу вне зависимости от степени перевыполнения показателей премирования;

$Y_{В}$ – размер премии в процентах к повременному основному заработку рабочего по тарифу, установленный за выполнение показателей премирования;

$Y_{П}$ – процент премии, установленный к повременному заработку по тарифу за каждый процент перевыполнения показателей премирования;

$Y_{Т}$ – процент перевыполнения показателей премирования. $З_{П} Y_{П} Y_{Т}$

Сдельная форма оплаты труда основана на прямой материальной заинтересованности рабочего в результатах своего труда (при бригадной форме организации труда – в результатах труда всей бригады). Она стиму-

лирует повышение производительности труда, способствует эффективно-му использованию оборудования и рабочего времени, устранению различного рода организационно-технических неполадок и простоев.

Обязательным условием эффективного применения сдельной формы оплаты труда является:

- высокий уровень организации нормирования труда, наличие количественных показателей выработки, объективно отражающих затраты труда и дающих возможность измерять их с достаточной точностью;
- объективная необходимость увеличения объема производства продукции и возможность ее реализации;
- реальные резервы увеличения выпуска продукции по сравнению с установленными для рабочих нормами и наличие возможностей у рабочих для выполнения и перевыполнения норм;
- эффективность затрат на пооперационное нормирование труда и строгий учет изготавливаемых единиц продукции или выполненного объема работ;
- усиление стимулирования роста выработки, не приводящего к ухудшению качества продукции, нарушению технологии и правил технической безопасности, чрезмерного использования оборудования. Сдельная форма оплаты труда стимулирует улучшение объемных, количественных показателей работы.

В основу расчета заработной платы при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащей выплате работнику за выполнение им определенной работы. Сдельная расценка определяется исходя из тарифных ставок выполняемых работ, а не из тарифного разряда, присвоенного работнику.

Прямая сдельная система - оплата труда за каждую единицу продукции в пределах и сверх норм трудовых затрат производится в одинаковых размерах. Данная система оплаты труда слабо материально заинтересовывает рабочего в достижении высоких общих показателей работы участка (цеха и т.д.), в повышении качественных показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей.

Сдельный заработок рабочего при прямой сдельной системе оплаты труда ($Z_{ТС}$) определяется произведением:

$$Z_{ТС} = Z_P \cdot B \quad (7)$$

где Z_P – прямая сдельная расценка за единицу произведенной продукции (работы), руб.; $Z_{ТС}$ Z_P B

B – объем продукции (работы), произведенной рабочим в данном периоде.

При изготовлении рабочим нескольких видов продукции (выполнении нескольких работ), имеющих различные расценки, общий сдельный

заработок определяется суммированием заработка, причитающегося за каждый вид продукции (работ).

$$Z_P = \frac{Z_q}{H_B} \quad (8) \quad \text{или} \quad Z_P = Z_q \cdot t_H \quad (9)$$

где Z_q – часовая тарифная ставка, устанавливаемая в соответствии с рядом выполняемой работы, руб./час;

H_B – норма выработки данной продукции за час;

t_H – норма времени на единицу продукции (работы), ч.

Норма выработки – установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник (группа работников) соответствующей квалификации обязан выполнить (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма времени – величина затрат рабочего времени, установленного для выполнения единицы работы одним работником или группой работников соответствующей квалификации и в определенных организационно-технических условиях.

Сдельно-премиальная система оплаты труда – это когда работнику сверх заработной платы, исчисленной по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за количественные и качественные показатели работы. Данная система применяется, когда оплата труда включает в себя премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей.

Порядок и условия выплаты премии за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные в организации условиями премирования.

В положении о премировании наниматель устанавливает размеры премий и условия поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Показателями и условиями премирования могут быть:

- выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции и повышению производительности труда;
- повышение качества продукции и улучшение качественных показателей работы;
- экономия сырья, материалов и др. материальных ценностей и др.

Расчет заработка рабочего в случае выполнения и перевыполнения показателей премирования ($Z_{ПР}$) производится по одной из следующих формул (в зависимости от принятых систем премирования):

$$Z_{ПР} = Z_{ТС} + \frac{Z_{ТС}(Y_B + Y_{П} \cdot Y_T)}{100} \quad (10)$$

$$З_{ПР} = З_{ТС} + \frac{З_{ТС} \cdot У}{100} \quad (11)$$

где $З_{ТС}$ – сумма основного (прямого) заработка рабочего-сдельщика, исчисленная по сдельным расценкам, руб.;

$У_B$ – размер премии в процентах к основному сдельному заработку рабочего, установленный за выполнение показателей премирования;

$У_{П}$ – процент премии, установленный за каждый процент перевыполнения показателей премирования;

$У_T$ – процент перевыполнения показателей премирования;

$У$ – размер премии в процентах к основному сдельному заработку рабочего, установленный вне зависимости от степени перевыполнения показателей премирования.

Косвенная сдельная система оплаты предполагает установление взаимосвязи между выработкой основных рабочих и вспомогательных. Труд вспомогательных рабочих в данном случае оценивается в зависимости от выработки обслуживаемых ими основных рабочих (объектов, агрегатов).

Заработок рабочего при косвенно-сдельной системе оплаты труда ($З_K$) определяется произведением следующих величин:

$$З_K = \sum З_{PK_i} \cdot B_{\Phi_i} \quad (12)$$

$З_{PK_i}$ – косвенная сдельная расценка за единицу продукции (работы), производимой i -м обслуживаемым рабочим (объектом, агрегатом), руб.;

B_{Φ_i} – фактическое количество продукции (работы), произведенной в данном периоде i -м обслуживаемым рабочим (объектом, агрегатом) в соответствующих единицах измерения.

$$З_{PK} = \frac{З_{ЧК}}{H_B \cdot P} \quad (13)$$

где $З_{Ч}$ – часовая тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, руб.;

H_B – часовая норма выработки (производительности) одного обслуживаемого рабочего (объекта, агрегата) в соответствующих единицах измерения;

P – количество обслуживаемых рабочих (объектов, агрегатов) – норма обслуживания.

При сдельно-прогрессивной системе изготовленная продукция в пределах установленной нормы оплачивается по обычным прямым расценкам, а сверх – по повышенным (как правило, в два раза).

Заработок рабочего при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда ($З_{СП}$) определяется по формуле:

$$З_{СП} = З_{ТС} + З_{ТП} (K'_{ПР} - 1) \quad (14)$$

$З_{ТС}$ – сумма основного заработка рабочего, исчисленная по прямым сдельным расценкам, руб.;

$З_{ТП}$ – сумма сдельного заработка рабочего-сдельщика, начисленная по прямым сдельным расценкам за часть работы (продукции), оплачиваемую по прогрессивной системе оплаты, руб.;

$K'_{ПР}$ – коэффициент, показывающий отношение прогрессивной сдельной расценки к основной сдельной расценке ($K' > 1$)

Аккордная система заработной платы предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу. Средства, предусмотренные на оплату труда, выплачиваются после завершения всего комплекса работ, независимо от срока их выполнения. Эта система стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью и в более короткие сроки.

Коллективная (бригадная) сдельная форма оплаты труда предполагает, что заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка и т.д. При коллективной сдельной оплате труда заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а оплата труда каждого работника бригады зависит от объема произведенной всей бригадой продукции и от количества и качества его труда в общем объеме.

Оплата труда служащих осуществляется в соответствии с установленным им по штатному расписанию окладом и в соответствии с действующей системой премирования. По своему характеру она ближе к повременно-премиальной системе, в основе которой лежит месячный оклад.

Установленные показатели и условия премирования учитывают:

- специфику труда служащих;
- специфику подразделения, в котором они трудятся.

6. Проблемы достижения эффективности использования средств на оплату труда.

В системе управления организацией важен своевременный анализ расходования средств на оплату труда, поскольку удельный вес этих расходов в структуре себестоимости продукции (работ, услуг) значителен. Он позволяет предотвратить нерациональное использование средств на оплату труда и предоставляет исходный материал для разработки сметы расходов по заработной плате. Цель анализа — выявление неэффективных расходов по оплате труда и причин их перерасхода.

В процессе анализа устанавливают соотношение в уровнях средней заработной платы по профессиям и категориям работающих и в зависимости от условий труда и квалификации работников.

С помощью аналитических приемов и способов изучают соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платы, и в случае опережения роста средней заработной платы разрабатывают мероприятия по повышению производительности труда и упорядочению всей системы премирования и оплаты труда.

Анализ использования средств на оплату труда необходимо проводить в следующем порядке:

- изучить использование плановой суммы фонда заработной платы;
- выявить динамику средств, направляемых на оплату труда;
- сравнить темпы роста производительности труда работников с ростом средней заработной платы;
- сопоставить соотношение темпов роста оплаты труда и прибыли;
- проверить правильность использования фонда заработной платы.

При проведении анализа следует дать оценку использования средств на оплату труда исходя из двойственного характера оплаты по труду. С одной стороны, заработная плата входит в состав расходов на реализацию товаров, с другой — является доходами работников организации. Противоречие состоит в необходимости роста доходов работников и одновременно экономии расходов и допускается при условии обеспечения опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы.

При сравнении показателей, рассчитанных в процессе анализа средств, направляемых на оплату труда, с данными за предшествующие периоды выявляют причины произошедших изменений (факторы, оказавшие воздействие на величину изучаемых показателей).

Фонд заработной платы характеризуется системой следующих показателей:

1. *Абсолютная сумма фонда заработной платы.* Этот показатель находит применение при оценке общей величины фонда заработной платы в целом по организации и по отдельным структурным подразделениям

2. *Относительные показатели* (уровень и структура фонда заработной платы). Уровень фонда заработной платы рассчитывается общий по организации и по отдельным структурным подразделениям. С его помощью расходы по заработной плате соизмеряются с результатами деятельности организаций.

При определении фонда заработной платы необходимо его величину увязывать с достигнутой производительностью труда. Одно из условий осуществления расширенного воспроизводства — превышение темпов роста производительности труда над темпами роста его оплаты. Только в этом

случае обеспечивается ускорение темпов роста фонда накопления — основного условия расширенного воспроизводства. Если же темпы роста оплаты будут превышать темпы роста его производительности, уменьшатся накопления в хозяйстве. Происходит это потому, что повышение оплаты труда, не обеспеченное соответствующим ростом его производительности, ведет к уменьшению прибыли.

Для определения возможного уровня повышения оплаты труда, его связи с производительностью целесообразно использовать коэффициент соотношения (опережающего роста) производительности и оплаты труда, исчисляемый отношением темпа роста (индекса) производительности труда к темпу роста (индексу) его оплаты:

$$K_{op} = \frac{TP_{пт}}{TP_{зп}} \cdot 100 \quad (15)$$

где $TP_{зп}$ и $TP_{пт}$ — темп роста соответственно заработной платы и производительности труда в сравнении с базовым периодом.

Анализ коэффициента опережения позволяет выявить его влияние на рентабельность предприятия. При опережающих темпах роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы организация получает относительную экономию фонда заработной платы, снижающую себестоимость продукции и наоборот: организация допускает перерасход фонда заработной платы, растет себестоимость продукции, снижаются прибыль и рентабельность. Экономия (перерасход) фонда заработной платы рассчитывается по формуле:

$$\pm \mathcal{E}_{зп} = \Phi_{зп} \cdot \left(1 - \frac{TP_{пт}}{TP_{зп}}\right) \quad (16)$$

Вопросы для самоподготовки и контроля знаний

1. В чем состоит сущность понятия «заработная плата»?
2. Перечислите основные принципы оплаты труда.
3. Расскажите о механизме регулирования оплаты труда в нашей стране.
4. Назовите основные формы оплаты труда. В каких случаях они применяются?
5. Раскройте сущность тарифной системы Республики Беларусь и ее назначение.
6. Что собой представляет ЕТС, ее назначение?
7. ЕТКС, ЕКДС, их назначение?