

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сушко Т.И., Тесельская Ю.В.

Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий
г. Могилев Беларусь

В организации заработной платы значительную роль играет выбор соответствующих особенностям функционирования предприятия форм и систем оплаты труда. Формы и системы оплаты труда предназначены для учета в заработной плате количественных и качественных характеристик труда [1, с.55].

Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия).

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная оплата труда. Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Эта форма организации оплаты труда является распространенной. Она используется для тех работников, труд которых невозможно строго нормировать, а результаты нельзя точно учесть, а также в том случае, когда выработка продукции в количественном измерении не является определяющим показателем. Повременная форма оплаты труда используется и тогда, когда работа осуществляется в принудительно регулируемом темпе, например, на конвейерах. Повременная форма оплаты труда обладает важным положительным качеством с точки зрения наемных работников: она уменьшает степень риска необоснованных колебаний заработной платы, уменьшает степень социального напряжения, связанного с жестким измерением результата труда, характерного для сдельной формы оплаты труда.

Сдельной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции в натуральном выражении (в производственных операциях, литрах, штуках, тоннах и т.п.). В отличие от повременной формы оплаты, при сдельной форме в основе оплаты труда лежат сдельные расценки.

Основной (тарифный) заработок работников предприятия исчисляется на основе тарифных ставок и сдельных расценок в соответствии с выбранными формами оплаты труда. Основной заработок учитывает постоянные факторы труда. Для учета переменных факторов труда в организации заработной платы труда широко используются различные доплаты, надбавки и премии, образующие вместе со сдельным приработком надтарифную часть заработной платы.

Весь перечень применяемых в организации заработной платы доплат и надбавок можно подразделить на две укрупненные группы [2]:

– доплаты и надбавки компенсирующего характера;

– надбавки стимулирующего характера.

Доплаты и надбавки компенсирующего характера устанавливаются с целью компенсации дополнительных затрат труда на выполнение работы, непосредственно не связанной с основными трудовыми функциями.

Надбавки стимулирующего характера применяются для повышения мотивации работников к повышению квалификации и уровня мастерства, эффективному труду, длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной сфере деятельности. Выплата этих надбавок не связана с возложением на работников новых трудовых функций сверх тех, которые определены при заключении трудового договора.

Доплаты и надбавки применяются в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором. При этом государство законодательно регламентирует минимальный размер надбавок и доплат, а наниматель совместно с профсоюзами определяет конкретный перечень, размер и условия выплаты доплат и надбавок, отражаемый в коллективном договоре.

Существенную роль в стимулировании повышения производительности и качества труда выполняет система премирования работников организации.

Что бы она выполняла свои функции необходимо выполнение следующих основных требований, предъявляемых к построению премиальных систем:

– в качестве показателей премирования должны приниматься те показатели, которые оказывают решающее влияние на улучшение конечных результатов работы, на повышение эффективности производства (перечень возможных показателей премирования должен быть избирательно использован для различных категорий работников);

– выбор показателей премирования для конкретных подразделений (работников) должен осуществляться с учетом назначения и роли каждого подразделения в деятельности организации;

– показатели премирования должны быть напряженными и базироваться на анализе фактических значений показателей за предыдущие периоды;

– число показателей и условий должно быть минимальным (как правило, не более трех);

– размеры премий устанавливаются дифференцированно по профессиям и группам работающих в зависимости от значимости и сложности выполняемых ими работ;

– на стадии проектирования премиальной системы осуществляется оценка ее потенциальной эффективности путем сравнения затрат на премирование с предполагаемым приращением финансового результата в связи с изменением значений показателей премирования.

Таким образом, выбор форм и систем оплаты труда должен соответствовать особенностям функционирования конкретной коммерческой организации, что обеспечит эффективность стимулирования труда.

Список использованных источников

1 Гражданский Кодекс Республики Беларусь 7 декабря 1998 г. № 218-3
//Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь РБ. 2018 – 2/2573.

2 Белов, А.А., Белов, А.Н. Бухгалтерский учет. Теория и практика: учеб. пособие /А.А. Белов. - Минск: Книжный мир, 2018 - 748 с.