

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Васильченко К.В.

**Научный руководитель – Мельник А.Г., старший преподаватель
Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий
г. Могилев, Беларусь**

Расходы на оплату труда существенным образом влияют на себестоимость товаров (работ, услуг). От правильного документального оформления данного вида расходов зависит финансовый результат деятельности организации, что определяет актуальность темы исследования. Рассматривая проблемы оплаты труда, одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений: работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремится сократить свои издержки.

Существуют три основных способа улучшения оплаты труда работников: увеличение тарифной оплаты для увеличения стимулирующего эффекта, увеличение стимулирующего воздействия дополнительных выплат сверх тарифа, усиление стимулирующей роли системы формирования и распределения фондов оплаты труда между подразделениями предприятия.

При первом варианте задача заключается в увеличении тарифных ставок, улучшении нормирования труда, отказе от искусственных систем премирования и доплат, улучшении организации труда, производства и управления дисциплиной труда. В этом случае все дополнительные выплаты, особенно премии, будут производиться за превышение установленной нормы труда.

Второй вариант необходим там, где невозможно пересмотреть тарифные условия оплаты по каким-либо причинам или где их можно увеличить лишь незначительно. В таких случаях увеличение жесткости нормирования труда, требований к интенсивности работы и более высокая загрузка работников обычно сопровождаются незначительным повышением тарифной оплаты.

Третий вариант оптимизации системы оплаты труда более предпочтителен, когда он направлен на поощрение достижения конкретных целей. Максимальный эффект достигается в случаях, когда работа характеризуется высокой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и свободным разделением труда. Чистый третий вариант применяется нечасто, но он может эффективно дополнять первые два.

Стоит также обратить внимание и на возможности организации по снижению затрат на персонал, а именно: переводение сотрудников на удаленную работу по возможности, изменение организационных или технологических условий, удаление не востребуемых вакантных должностей из штатного расписания, исключить нестимулирующие выплаты, изменение системы выплат.

Организация труда и оплата за нее являются ключевыми аспектами финансово-хозяйственной деятельности предприятия, поскольку они способствуют повышению эффективности работы организации и мотивации ее сотрудников.

Список использованных источников

1 Электронная библиотека БГУ [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/56414/1/lukashenok_2_Sbornik9_tom3.pdf/ Дата доступа: 27.02.2024