

Захезин Максим Игоревич

Магистрант НАЧОУ ВПО

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

**Теоретические основы применения систем оплаты труда на
предприятии**

Аннотация: Процесс любой деятельности, особенно процесс производства, связан с затратами не только овеществленного, но и живого труда. Труд является важным элементом издержек производства и обращения. Повышением его производительности, прежде всего, обусловлен рост эффективности производства, а, следовательно, его рентабельность и прибыльность.

Вместе с тем эти процессы сопровождаются потреблением живого труда, величина которого измеряется количеством отработанных человеко-часов. Отсюда вытекает необходимость исчисления размера оплаты труда каждому работнику по всем основаниям и отнесения затрат по оплате труда на издержки производства (обращения), а грамотное управление системой вознаграждения персонала на предприятии приводит к эффективной деятельности предприятия в целом.

Ключевые слова: оплата труда, система оплаты труда, управление системами оплаты труда, персонал, вознаграждение персонала.

© Оплата труда – это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Размер оплаты труда зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия [8, с. 89].

Расходы на оплату труда состоят из:

- основной заработной платы – вознаграждения за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда. Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих;

- дополнительной заработной платы – вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда. В нее входят доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций;

- других поощрительных и компенсационных выплат в форме вознаграждений по итогам работы за год, премий по специальным системам, положениям, компенсационные, другие денежные и материальные выплаты, не предусмотренные актами действующего законодательства либо которые проводятся сверх установленных указанными актами норм [2, с. 63].

Некоторые предприятия ориентируют систему материального стимулирования на фактическую квалификацию работника – способность не только выполнять свои непосредственные обязанности, но и участвовать в решении производственных проблем, разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия. Такие работники получают фиксированное жалование за квалификацию.

На большинстве предприятий оплата труда служащих осуществляется в соответствии с установленным им по штатному расписанию окладом и в соответствии с действующей системой премирования.

Из всего разнообразия существующих форм и систем оплаты труда предприятие выбирает те, которые в большей степени соответствуют конкретным условиям производства: характеру выпускаемой продукции, применяемой технологии, уровню управления, рынку сбыта, объему спроса и т. д. [7, с. 46].

Участие в прибылях (доходах) состоит в распределении определенной их части между работниками предприятия, которое может быть срочным (например, ежемесячные выплаты) или выступать в форме распространения между работниками акций предприятия.

Дополнительные выплаты с прибылей зависят от уровня затрат на производство и цен, конкурентоспособности продукции и финансового состояния предприятия. Их размеры определяются специальным документом (соглашением), прилагаемым к коллективному договору.

Можно выделить следующие системы участия работников в прибылях (на основе оценки заслуг):

1. По результатам общей деятельности предприятия:
 - системы стимулирования конкретных объемов работ, объемов продаж и др.;
 - системы участия в прибылях в зависимости от продуктивности;
 - системы премиальных выплат (бонусов);
2. На основе отношений собственности:
 - системы предоставления своим работникам акций предприятия;
 - системы совладения активами предприятия под посредничеством инвестиционных фондов.

В основу организации оплаты труда положены следующие основные принципы:

- осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;
- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда и отраслевой принадлежности предприятия;
- систематическое повышение реальной заработной платы, т. е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
- превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

– предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда [6, с. 70].

Оплата труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы (воспроизводительная функция) и мотивирует работников для эффективных действий на своем рабочем месте (стимулирующая функция).

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих элементов: формирование фонда оплаты труда; нормирование труда; установление тарифной системы; выбор форм и систем оплаты труда.

Государственная политика оплаты труда реализуется путем установления:

- минимальной заработной платы;
- государственных норм и гарантий в оплате труда (за работу в сверхурочное время, праздничные и выходные дни и за время выполнения государственных обязанностей);
- условий определения части дохода предприятия, направляемого на оплату труда; межотраслевых соотношений в оплате труда;
- условий и размеров оплаты труда в бюджетных организациях и учреждениях; максимальных размеров должностных окладов руководителей государственных предприятий;
- уровня налогообложения предприятий и доходов работников.

Минимальная заработная плата регулируется с учетом уровня экономического развития, уровня производительности труда, уровня средней заработной платы и стоимостной величины минимального потребительского бюджета.

В настоящее время расчет средств на оплату труда на очередной плановый период чаще всего осуществляется укрупненным методом путем умножения плановой численности работников на среднюю заработную плату по предприятию. При этом средняя заработная плата берется либо на уровне прошлогодней зарплаты по предприятию с корректировкой на ожидаемую инфляцию, либо на уровне средней зарплаты, сложившейся на рынке труда в

регионе, с корректировкой на качество и индивидуальные результаты деятельности работников данного предприятия, а также с учетом ожидаемых инфляционных процессов [4, с. 51].

Следует отметить, что в рыночной экономике первичны условия оплаты труда, т. е. система ставок, окладов, норм трудовых затрат, пенсионных выплат, различных льгот – именно они в совокупности определяют издержки работодателя на оплату труда. Таким образом, фонд заработной платы, фонд поощрения или какой-либо иной фонд как элементы организации заработной платы становятся ненужными. Это объясняется тем, что при разработке системы ставок, окладов, норм трудовых затрат и других выплат и льгот предприятие в условиях рынка, чтобы быть конкурентоспособным, должно учитывать требования, определенные Международной организацией труда при установлении заработной платы, а также свою организационную структуру, соответствующую выбранной на очередной период стратегии развития предприятия и обеспечивающую его конкурентоспособность.

Такой общей стратегии, естественно, должна соответствовать и стратегия в области человеческих ресурсов (управления персоналом), которая определит, в конечном итоге, издержки предприятия на рабочую силу, в том числе и величину средств, требуемых на оплату труда работников. Фонд оплаты труда должен формироваться таким образом, чтобы была обеспечена строгая, прямо пропорциональная зависимость его объема от конечных результатов работы и финансового положения организации. Могут применяться различные методы формирования фонда заработной платы: по так называемым уровневым (т. е. в копейках или рублях) нормативам за каждую единицу объема реализованной (произведенной) продукции. По приростным нормативам в единицах (процентах) прироста фонда оплаты труда за каждый процент прироста продукции и т. д. Организация сама подбирает методику формирования фондов оплаты труда, имея в виду необходимость получения экономически обоснованной величины, так и решения задач стимулирования индивидуальных и конечных результатов деятельности.

Данная система оплаты труда охватывает все без исключения структурные подразделения организации – от цеха основного производства до бухгалтерии, всех работников – от рабочего до генерального директора. Она обеспечивает прямую материальную связь личного дохода работников, фонда оплаты труда подразделения с общим фондом оплаты труда организации. Никто не может «отсидеться» за широкой спиной коллектива, так как труд любого работника и любого подразделения измеряется и ежемесячно оценивается. В таких условиях заработная плата всех работников поставлена в прямую связь с объемами производства и реализованной продукцией. Их доход колеблется в зависимости от объема производства, а значит они кровно заинтересованы в его росте. У работников появляется материальная заинтересованность в повышении профессионального мастерства и ответственность за конечные результаты труда, а в руках администрации – гибкая и эффективная система рычагов, воздействующих на трудовое поведение работников.

Таким образом, новая система способствует повышению производительности и качества труда, а значит росту производства и реализации продукции, что в свою очередь способствует повышению экономической устойчивости и стабильности деятельности организации [3, с. 20].

Таким образом, исходя из этого подхода, можно сделать вывод, что планирование средств на оплату труда персонала по сути дела является функциональной областью управления предприятием. Создание в организации грамотной политики оплаты труда, создание компенсационного пакета, соответствующего мотивации персонала, его потребностям – одна из важнейших задач менеджмента, залог эффективной работы организации.

Литература

1. Белкин В., Белкина Н. Внедряем новый механизм оценки и оплаты труда // Человек и труд. 2009. № 6.
2. Белозерова С. Как расширить социальные функции зарплаты // Человек и труд. 2010. №7.
3. Бестарифная система оплаты труда // Экономика и учет в строительстве. 2011. № 12.
4. Бухалков М., Бабордина О. Эффективная занятость персонала как фактор продуктивности труда // Человек и труд. 2012. № 10.
5. Гнездовский О. Что такое бестарифно-сдельная модель // Человек и труд. 2009. №6.
6. Зубкова А., Суетина Л. Нормирование труда в рыночных условиях // Человек и труд. 2013. №2.
7. Оплата труда и ее законодательное регулирование // Человек и труд. 2009. № 6.
8. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010.
9. Смирнов В.Д., Гурин Г.В. Производительность труда: как ее измерять? // ЭКО. 2011. № 3.
10. Экономика предприятия / Под ред. Н. Волкова. М.: ИНФРА – М, 2012.