

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье предложены основные формы и системы оплаты труда в промышленности в Республике Беларусь. Предложена классификация систем оплаты труда.

The article suggests the main forms and systems of remuneration in industry in the republic of Belarus. The classification of remuneration systems is proposed.

Ключевые слова: заработная плата; номинальная заработная плата; реальная заработная плата; минимальная заработная плата; тарифная система; тарифная сетка; тарифная ставка; тарифно-квалификационные справочники; форма оплаты труда; система оплаты труда.

Key words: wages; nominal wages; real wages; minimum wages; tariff system; tariff schedule; tariff rate; tariff and qualification reference books; form of payment for labor; remuneration system.

Организация оплаты труда работников должна строиться на основе общих принципов организации заработной платы, которые в свою очередь должны соответствовать экономической модели развития общества.

Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [1].

Для работника заработная плата – основная статья дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов семьи. Для работодателя заработная плата – элемент затрат на производство.

Номинальная заработная плата – начисленная и полученная работником заработная плата за определенный период [2].

Реальная заработная плата – количество материальных благ, которые можно приобрести за номинальную зарплату («покупательная способность» номинальной зарплаты) [2].

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда [1].

Вступление человека в трудовые отношения говорит о том, что он обязуется за оговоренное вознаграждение выполнять определенный круг обязанностей. Здесь еще нет места для стимулирования. Последнее обеспечивается способами выплаты вознаграждения, которые объединены в две модели – *тарифную* и *бестарифную*.

Тарифная система – совокупность государственных нормативов, посредством которых осуществляются дифференциация и регулирование оплаты труда различных групп работников в зависимости от сложности (квалификации ответственности) и условий труда (интенсивности, тяжести), а также от особенностей народнохозяйственного значения отдельных отраслей и районов [2]. Элементы тарифной системы представлены на рисунке 1.

Тарифная сетка – распределение категорий работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазонам тарифных разрядов) с соответствующими коэффициентами. Тарифная сетка устанавливается Правительством Республики Беларусь [3].

Тарифная ставка (тарифный оклад) минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда. Тарифная ставка первого разряда должна быть не ниже уровня прожиточного минимума [3].

Тарифно-квалификационные справочники – объединенные в единый сборник нормативные документы, которые содержат квалификационные характеристики работ и профессий, сгруппированные в разделы по производствам и видам работ.

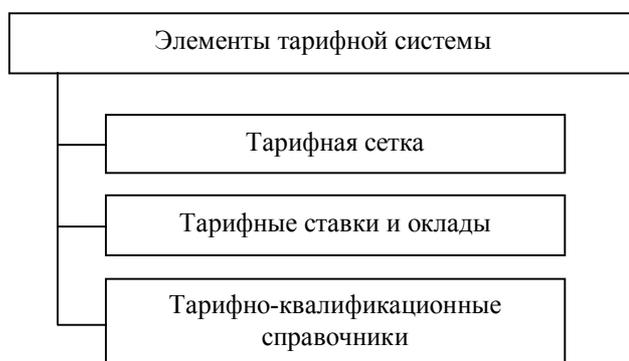


Рисунок 1 – Элементы тарифной системы

Примечание – Собственная разработка авторов.

Тарифная модель предполагает зависимость вознаграждения от величины затрат, сложности и условий труда, его интенсивности, природно-климатических факторов, квалификации и др. Их правильный учет и предопределяет возможности стимулирования.

Тарифная заработная плата рассчитывается в соответствии с тарифной ставкой первого разряда, применяемой тарифной сеткой с учетом районных коэффициентов.

Тарифная система предполагает использование двух основных форм оплаты труда: *повременной* и *сдельной*, как правило, в сочетании с различными премиальными системами, которые придают заработной плате гибкость и подвижность. В то же время премии могут быть и самостоятельным вознаграждением, не связанным с текущими трудовыми успехами (по итогам года, за добросовестную многолетнюю работу и т. п.). Формы и системы оплаты труда представлены на рисунке 2.

При сдельной оплате труда заработок каждого рабочего пропорционален его выработке.

В зависимости от способа организации труда сдельная заработная плата может быть индивидуальной (если возможен точный учет затрат и результатов каждого работника) и коллективной (аккордной).

В последнем случае рабочей группе (бригаде) дается задание (объем работ, качество и сроки их выполнения), формируется единый фонд заработной платы для коллектива (бригады) в целом, который после сдачи работы (объекта) распределяется между работниками с помощью коэффициента трудового участия (КТУ), который учитывает и стимулирует личный вклад каждого в конечный результат. Если заказчик заинтересован в скорейшем завершении работы (объекта), в трудовом договоре может быть оговорена премия за ее досрочную сдачу.

При прямой сдельной оплате труда заработок каждого рабочего пропорционален его выработке и определяется как произведение установленной сдельной расценки и количества изготовленных или обработанных единиц продукции.

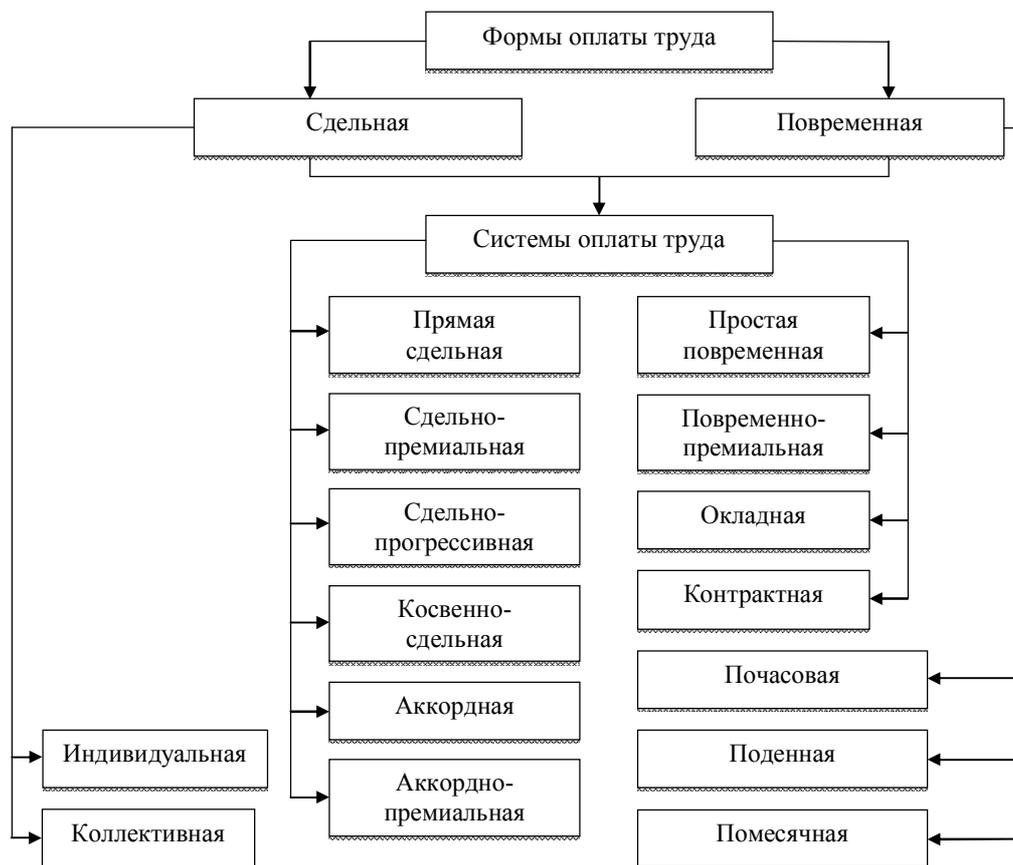


Рисунок 2 – Формы и системы оплаты труда

Примечание – Собственная разработка авторов.

Сдельно-премиальная – это прямая сдельная система, дополненная премированием за достижение определенных производственных показателей.

Сдельно-прогрессивная: оплата труда рабочих в пределах установленной исходной нормы производится по прямым сдельным расценкам, а сверх этой нормы – по повышенным [2].

Косвенно-сдельная: при такой системе оплата труда вспомогательных рабочих производится по показателям работы обслуживаемых ими основных рабочих-сдельщиков.

Аккордная: размер заработной платы устанавливается за весь объем работы в целом, а не за каждую операцию или изделие. Эта система обычно сочетается с премированием рабочих за сокращение сроков выполнения аккордных заданий [2].

Аккордно-премиальная система оплаты труда заключается в том, что рабочие-сдельщики, выполняющие работы по аккордному заданию в срок и досрочно, премируются в зависимости от качества работ и экономии нормативной трудоемкости [4].

Повременная форма оплаты труда обычно применяется в следующих случаях:

– если рабочий не может непосредственно влиять на увеличение выпуска продукции, который зависит от производительности машины, аппарата или агрегата;

– если по объективным причинам отсутствуют нормы труда;

– если обеспечение высокого качества продукции является главным показателем работы;

– если рабочее место находится на конвейере с регламентированным ритмом;

– если рабочий занят обслуживанием оборудования [3].

Простая повременная – заработок рабочего определяется на основе фактически отработанного времени и присвоенной ему тарифной ставки.

Повременно-премиальная – система оплаты труда, при которой кроме заработка по тарифным ставкам выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей [2].

Окладная система оплаты труда – это один из способов начисления заработной платы, который является разновидностью повременной оплаты труда. У этой системы имеется еще одно название – фиксированная оплата труда.

Контрактная система представляет собой совокупность прав, обязанностей и ответственности нанимателя и работника, условий оплаты и организации труда, устанавливаемых на основе особого вида трудового договора – контракта.

Бестарифная система оплаты труда связана с распределением всех работников организации по разрядам. В каждом разряде соотношения в оплате труда работников различных категорий не являются фиксированными, а установлены в виде «вилки» с достаточно широким диапазоном, что позволяет более активно стимулировать творческий и эффективный труд, ответственное отношение работников к своим обязанностям на производстве. Подобные «вилки» показывают квалификационный уровень работников, их потенциальные возможности и реальный вклад в трудовую деятельность организации. Устанавливая минимальный уровень заработной платы для каждого разряда, работодатель одновременно предоставляет набор критериев, на основании которых определяется фактический вклад работника в качество результата работы и которые показывают, за какие достижения или упущения заработная плата может увеличиваться или уменьшаться. Каждый критерий представляет собой коэффициент, который при умножении на должностной оклад дает фактическую прибавку или убавку к зарплате [2].

Бестарифная система платы труда дает работнику наиболее четкое представление, за счет каких факторов его зарплата может увеличиться, а за счет каких – уменьшиться.

К *бестарифной модели* вознаграждения труда относятся:

1. *Комиссионная оплата* по конечному результату в процентах от полученного дохода (прибыли). Она стимулирует высокую результативность труда, сближает интересы работодателей и работников и сегодня получает все большее распространение, особенно для брокеров, маклеров, торговых посредников и др.

2. *Оплата труда, основанная на плавающих ставках*. Применяется для специалистов и руководителей и предполагает, что их вознаграждение зависит от результатов работы их подчиненных.

Список использованной литературы

1. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь. С обзором изменений, внесенных законами Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З, 6 января 2009 г. № 6-З / авт. обзора К. И. Кеник, Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2009. – 288 с.

2. **Алексеев, Н. А.** Экономика промышленного предприятия : учеб. пособие / Н. А. Алексеев, И. Н. Гурова. – Минск : Изд-во Гревцова, 2009. – 264 с.

3. **Суша, Г. З.** Экономика предприятия : учеб. пособие / Г. З. Суша. – М. : Новое знание, 2003. – 384 с.

4. **Бренц, А. Д.** Организация, планирование и управление на предприятиях транспорта и хранения нефти и газа : учеб. / под ред. А. Д. Бренца. – М. : Недра, 1980. – 361 с.