

УДК 351.72

Современные виды, формы и системы оплаты труда персонала

© 2019

Самарина Наталья Сергеевна, доцент, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, 690014, Россия, Приморский край,

Владивосток, ул. Гоголя, 41

e-mail: Natalya.Samarina@vvsu.ru

Колисецкая Арина Игоревна, студентка Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, 690014 Россия, Приморский край,

Владивосток, ул. Гоголя, 41

e-mail: pivovarnya.hans@gmail.ru

Актуальность. В современной жизни заработная плата выступает не как цена рабочей силы, а как плата за труд. То есть нанимателя сей час не волнует способность работника в дальнейшем к труду, а собственно, сам труд. Также на современную оплату труда влияет и некоторые другие факторы:

- кто больше и лучше работает, тот больше и получает;
- повышение спроса на рабочую силу;
- при росте квалификации кадров увеличивается оплата за труд;
- инфляция, рост цен, налоги также меняют величину заработной платы.

Цель. Целью научного исследования является изучение основных аспектов организации расчетов с персоналом по оплате труда организации.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования являются организация оплаты труда сотрудникам организации. Предмет исследования – социально-экономические и управленческие отношения между сотрудниками и руководством организации.

Методология. Методом исследования являются приемы и способы диалектического метода познания, метод логического анализа.

Ключевые слова: учет, оплата труда, работник, работодатель, вознаграждение.

Modern types, forms and systems of personnel remuneration

© 2019

Natalia S. Samarina, lecturer, Vladivostok state University of Economics and service, 690014, Russia, Primorsky Krai, Vladivostok, Gogol str., 41 e-mail: Natalya.Samarina@vvsu.ru

Arina I. Kalisetskaya, student of the Vladivostok state University of Economics and service, 690014 Russia, Primorsky territory, Vladivostok, street Gogol, 41 e-mail: pivovarnya.hans@gmail.ru

Urgency. In modern life, wages do not act as the price of labor, but as wages for labor. That is, the employer this hour does not care about the ability of the employee in the future to work, and in fact, the work itself. Also, modern labor is affected by some other factors:

- who more and better works, the more and receives;
- increasing demand for labour;

- with the growth of skills increases pay for labor;
- inflation, rising prices, taxes also change the amount of wages.

Purpose. The purpose of the research is to study the main aspects of the organization of settlements with the staff on remuneration of the organization.

Object and subject of research. The object of the study is the organization of remuneration of employees of the organization. The subject of the research is socio-economic and managerial relations between employees and management of the organization.

Methodology. The method of research is the techniques and methods of dialectical method of cognition, the method of logical analysis.

Keywords: accounting, remuneration, employee, employer, remuneration

Существует много взглядов и представлений о такой форме стоимости рабочей силы, как заработная плата. «Заработная плата является основной долей фонда жизненных средств работников, а также является частью дохода предприятия, которая распределена между сотрудниками в соответствии с качеством и количеством затраченного труда» [4].

Под естественной стоимостью труда понималось нужды работника и его семьи, под рыночной стоимостью понималась естественная цена на труд, которая определялась спросом и предложением.

И конечно нельзя не вспомнить русского идеолога К. Маркса, он выдвинул целую концепцию заработной платы, в основе нее лежит разграничение понятия труда и рабочей силы. Рабочая сила - это товар, который обладает стоимостью и потребительской стоимостью. Стоимость рабочей силы это цена заработной платы. А источник это рабочее время. Заработная плата это оплата за весь труд наемного рабочего, и чем время работы больше, тем оплата выше [5].

В следствии такой масштабной роли все важные моменты по поводу выплаты заработной платы регулирует в нашей стране Трудовой кодекс, а государство выступает гарантом трудовых отношений, что означает надзор и 10 контроль за своевременной оплатой труда и соблюдением работодателями сроков выплат.

В Трудовом кодексе упоминаются три документа, в которых работодатель устанавливает сроки выплаты зарплаты (ч. 6 ст. 136 ТК РФ): правила внутреннего трудового распорядка; коллективный договор (при его наличии); трудовой договор [1].

Специалисты Роструда считают, что дни выплаты зарплаты можно указать в любом из документов. Самый удобный вариант: сделать записи в правилах внутреннего трудового распорядка; сослаться на этот документ в трудовых договорах. Это следует из писем Роструда от 06.03.2012 № ПГ/1004- 6-1 и от 24.01.2012 № ПГ/484-6-1.

Статья 136 Трудового кодекса четко определяет сроки выплаты заработной платы: два раза в месяц. Это правило не отменяют никакие положения об оплате труда персонала, принятые в конкретных учреждениях и организациях, поскольку по закону внутренние документы организации не могут ухудшать положение работника по сравнению с теми условиями, который устанавливает Трудовой кодекс. Значит, если предприятие своим внутренним положением об

оплате труда установило выплату заработной платы один раз в месяц, оно нарушает закон, что может повлечь за собой административную ответственность. Что же касается четких сроков (чисел выплаты заработной платы) в месяце, то они устанавливаются правилами внутреннего распорядка трудовым и коллективным договорами и не могут нарушаться [1].

«Заработная плата – это вознаграждение, которое получает работник предприятия в зависимости от количества и качества затраченного им труда и результатов деятельности всего коллектива предприятия. Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда включает в себя: определение форм и систем оплаты труда работников предприятия; определение размеров доплат работникам и специалистам предприятия; разработку системы должностных окладов служащих и специалистов; обоснование показателей и системы премирования сотрудников» [7].

«Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими норму труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы» [3].

Для этого в каждой организации разрабатывается «штатное расписание», в котором прописывают все оклады, доплаты, надбавки и должности всех необходимых специалистов для организации.

Виды и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных видов и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия. Взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой заработной платы, они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов выполнения работ, используя принцип: равная оплата за равный труд. Такой принцип дает возможность определить качество и количество выполненных работ наемных сотрудников.

Различают два основных вида заработной платы: основную и дополнительную:

- к основной относится оплата, начисляемая за отработанное время (оклады, тарифы, сдельная оплата); доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий труда (сверхурочные работы, работа в ночное время, в праздничные дни и др.); оплата простоев не по вине работника, премии, премиальные надбавки и др.;

- к дополнительной заработной плате относятся выплаты за неотработанное время, предусмотренное законодательством по труду: отпуска основные, дополнительные, учебные, и др.

Также можно выделить еще два вида заработной платы: номинальную и реальную:

– номинальная – количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд. К номинальной заработной плате относятся: оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ; оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам; доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.д.;

– реальная – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Показателем, позволяющим определить изменение реальной заработной платы за тот или иной период времени, является индекс реальной заработной платы.

Основными формами оплаты труда являются следующие: повременная, сдельная и аккордная. Форма повременной оплаты труда делится на системы: простая повременная и повременно-премиальная.

а) простая повременная система оплаты производится за определённое количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней согласно утвержденным нормам рабочего времени. Определение суммы заработной платы при простой повременной оплате труда отражено на рисунке 1.



б) повременно-премиальная система оплаты труда подразумевает, что к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определённом проценте к тарифной ставке или к другому измерителю.

Первичными документами по учёту труда работников при повременной оплате являются таблицы учета рабочего времени.

Форма оплаты – сдельная имеет свои системы:

а) прямая сдельная, данная оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твёрдых сдельных расценок, установленных с учётом необходимой квалификации. Определение суммы заработной платы при прямой сдельной оплате труда отражено на рисунке 2.

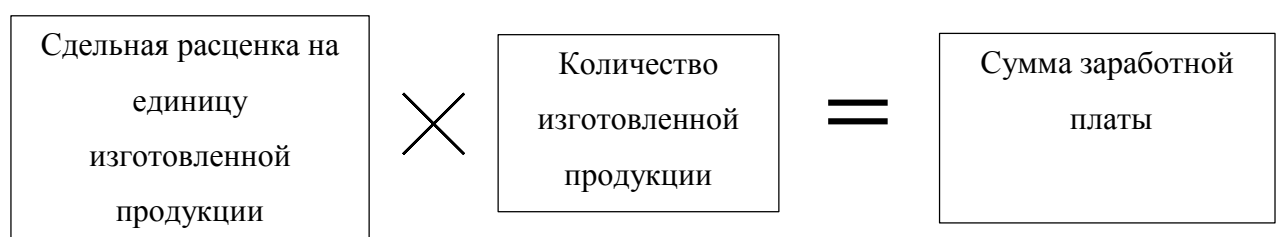
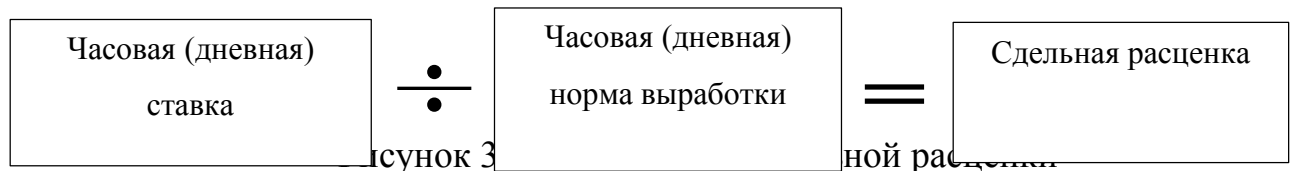


Рисунок 2 – Определение суммы заработной платы при прямой сдельной оплате труда

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время. Определение сдельной расценки отражено на рисунке 3.



б) сдельно-премиальная система предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определённых качественных показателей;

в) сдельно-прогрессивная, при данной системе оплата повышается за выработку сверх нормы;

г) «косвенно-сдельная – это система оплаты труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка» [5].

Расчёт заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке и прибавляется к окладу за отработанное время.

Обе системы имеют свои преимущества и недостатки, поэтому при разработке алгоритма, в соответствии с которым работодатель планирует оплачивать труд работников, следует учитывать целый ряд объективных факторов – от финансовых возможностей предприятия и специфики отрасли, к которой оно относится, до характерных особенностей трудовой функции, возложенной на конкретного специалиста, и срока, на который он принимается на работу. Если внешние условия меняются, может возникнуть потребность в изменении порядка оплаты труда на предприятии.

Следует отметить, что возможно применение различных модификаций повременной и сдельной оплаты труда, которые в большинстве случаев зависят от особенностей технологий, организации производства, форм организации труда, обеспеченности рабочей силой и других факторов, а именно: система «плавающих» окладов и др.

При системе «плавающих» окладов заработок зависит от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы. Система плавающих окладов устанавливается с согласия работников и фиксируется в коллективном (трудовом) договоре. Сумма заработной платы рассчитывается следующим образом, что отражено на рисунке 4.

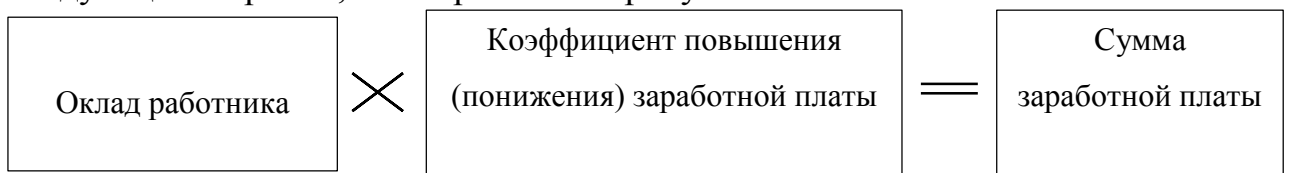


Рисунок 4 – Определение суммы заработной платы при системе плавающих окладов

Комиссионная форма предполагает оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки. Сумма 22 заработной платы рассчитывается следующим образом, что отражено на рисунке 5.

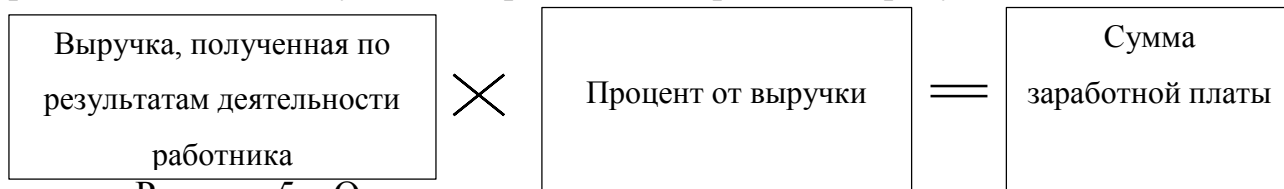


Рисунок 5 – Определение суммы заработной платы при комиссионной форме оплаты труда

«Процент от выручки, который выплачивается работнику, определяет руководитель организации в соответствии с Положением об оплате труда и утверждает своим приказом. При такой системе каждому работнику может быть установлен еще и минимальный оклад, который будет выплачиваться работнику в любом случае. Такой минимальный заработок устанавливается трудовым договором» [3].

Для правильного начисления оплаты труда работнику ведется учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда. Считается, что работа осуществляется в нормальных условиях, если рабочие места обеспечены сырьем, материалами, инструментами, оборудованием, работа производится в дневное время и в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

«Значение форм и систем оплаты труда с каждым днем растет. Каждая вновь образовавшаяся организация выбирает для себя оптимальный вариант формирования заработной платы в целях стимулирования сотрудников для эффективности работы предприятия. Выбор системы решает принципиальные вопросы экономической теории на рынке труда. Современная экономика требует создания и обеспечения регулирования заработной платы, формирование цены рабочей силы. Такое создание цен выступает эффективным регулятором организации заработной платы на предприятиях любого сектора экономики» [5].

Стоит отметить, что при разработке любой системы оплаты труда необходимо помнить, что люди – это живые существа, а не машины и на их поведение влияет множество различных факторов. Без позитивного восприятия нововведения работниками ни одна система не принесет стимулирующего эффекта, а, соответственно, и результата.

Также бывают ситуации, когда применяемые работодателем системы оплаты труда могут утратить свою актуальность: развиваются производственные технологии, предприятия претерпевают реорганизацию, финансовое положение компании меняется. Новая система оплаты труда позволит адаптироваться к изменившимся реалиям.

Рассмотрим более детально схему введения новой оплаты труда.

Порядок начисления и выплаты заработной платы относится к категории обязательных условий трудового договора, поэтому изменить его не так просто,

как может показаться на первый взгляд. Чтобы введение новой системы труда прошло как можно более гладко и не стало причиной недовольства работников и связанных с ним судебных разбирательств, необходимо подготовить документальную базу и заранее обсудить предстоящие изменения с сотрудниками. Если все сотрудники готовы перейти на новую форму оплаты труда и согласны заключить с работодателем дополнительное соглашение соответствующего содержания, ситуация не противоречит ст.72 Трудового кодекса (при условии, что новая система оплаты труда не идет вразрез с требованиями трудового законодательства или коллективного договора). Если работника не устраивает новый порядок оплаты труда, работодатель может воспользоваться правом на изменение условий трудового договора в одностороннем порядке в соответствии со ст.74 Трудового кодекса. В этом случае необходимо доказать, что пересмотр действующей системы обусловлен изменением организационных или технических условий труда. При отказе работника от перехода на новую систему оплаты следует предложить ему другую имеющуюся на предприятии работу, и только при отсутствии любых подходящих вакансий или нежелании сотрудника их занимать можно 24 прекратить трудовой договор по п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса. О предстоящих изменениях персонал нужно предупредить минимум за два месяца.

Введение стимулирующих выплат за профессионализм, квалификацию, мастерство определяются и производятся самостоятельно в пределах имеющихся средств на заводе.

В тоже время организация заработной платы, основанная на окладах и в виде тарифных ставок не восприимчива к научно-техническому прогрессу, не влияет на качество продукции, и экономию ресурсов.

Таким образом, выбор системы оплаты труда – одна из ключевых задач работодателя на этапе организации производственного процесса. Грамотно распоряжаясь фондом заработной платы, можно значительно повысить экономическую эффективность предприятия и стимулировать его сотрудников к более интенсивному и плодотворному труду. Если же действующую систему оплаты нельзя назвать оптимальной, возможно, пришло время сменить порядок расчета с сотрудниками.

Список использованных источников

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] – Доступ из СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Авдеев, В.В. Управление персоналом: формирование команды: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 384 с.
3. Комаров, Е. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е. Комаров / Управление персоналом – 2015. – № 1 – С. 38–42.
4. Балашов, Ю.К., Коваль, А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: построение системы стимулирования // Маркетинг в России и за рубежом. – 2016. – № 7. – с. 40–43.
5. Савушкин, Б.М. Оплата труда рабочих специальностей / П. М. Савушкин /– 2015. – № 8. – С. 44–45.
6. Сафронов, Г. Материальная мотивация персонала / Г. Сафронов /– 2015.

– № 10 – С. 21–25.

7. Загарова, Н. А. Анализ основных тенденций в области оплаты труда / Н. А. Загарова // Управление персоналом. – 2016. – № 19. – С. 31.

Транслитерация

1. Trudovoj Kodeks Rossijskoj Federacii [Elektronnyj resurs] – Dostup iz SPS «Konsul'tant Plyus». – Rezhim dostupa: <http://www.sonsultant.ru>

2. Avdeev, V.V. Upravlenie personalom: formirovanie komandy: Uchebnoe posobie. – М.: Finansy i statistika, 2015. – 384 s.

3. Komarov, E. Stimulirovanie i motivaciya v sovremennom upravlenii personalom / E. Komarov / Upravlenie personalom – 2015. – № 1 – С. 38–42.

4. Balashov, YU.K., Koval', A.G. Motivaciya i stimulirovanie personala: postroenie sistemy stimulirovaniya // Marketing v Rossii i za rubezhom. – 2016. – № 7. – с. 40–43.

5. Savushkin, B.M. Oplata truda rabochih special'nostej / P. M. Savushkin /– 2015. – № 8. – С. 44–45.

6. Safronov, G. Material'naya motivaciya personala / G. Safronov /– 2015. – № 10 – С. 21–25.

7. Zagarova, N. A. Analiz osnovnyh tendencij v oblasti oplaty truda / N. A. Zagarova // Управление персоналом. – 2016. – № 19. – С. 31.