

Қазақстан Республикасы Тәуелсіздігінің 30 жылдығына арналған «Сейфуллин оқулары – 17: «Қазіргі аграрлық ғылым: цифрлық трансформация» атты халықаралық ғылыми – тәжірибелік конференцияға материалдар = Материалы международной научно – теоретической конференции «Сейфуллинские чтения – 17: «Современная аграрная наука: цифровая трансформация», посвященной 30 – летию Независимости Республики Казахстан.- 2021.- Т.1, Ч.3 - С. 157 - 160

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Кенжегузина А.Т.

В рыночных условиях предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты сотрудников. Работники же, в свою очередь, имеют свободу выбора места работы, где им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты труда.

Актуальность темы исследования заключается в том, что совершенствование форм и систем оплаты труда будут заинтересовывать работников в достижении больших результатов труда и приведут к росту эффективности деятельности организации в целом. Труд является необходимой составной частью процесса производства, потребления и распределения созданного продукта. Участие трудящихся в доле вновь созданного продукта (материальных и духовных благ) выражается в виде заработной платы, которая должна соответствовать количеству и качеству затраченного ими труда.

Заработная плата является основным источником стимулирования и дохода работающих на предприятии. Поэтому ее размеры регулируются государством и руководителями предприятий.

Понимание экономической природы заработной платы, основных факторов, влияющих на ее измерение, играет большую роль в обосновании мероприятий, проводимых с целью повышения реальных доходов основной массы населения [1].

При установлении системы заработной платы ориентируются на следующие принципиальные положения:

- размер заработной платы должен быть соразмерим с пользой, которую приносит сотрудник предприятия, и изменяться в зависимости от того, насколько был полезен труд сотрудника в каждом оплачиваемом отрезке времени;

- форма оплаты труда должна носить преимущественно денежный характер, что не исключает возможности премирования в натуральной форме;

– заработная плата должна стимулировать сотрудника к работе [2].

Оплата труда – одно из важнейших составляющих управления персоналом. От того насколько эффективно руководство стимулирует своих работников, зависят и производительность, и экономическая эффективность труда, и прибыльная работа организации.

Система оплаты труда включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы), так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия, учреждения, организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Различают основную и дополнительную оплату труда. К основной относится оплата, начисленная за фактически отработанное время, количество и качество выполняемых 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 сверхурочную работу, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих. К дополнительной заработной плате относятся выплаты за неотработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных и учебных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготные часы подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. От того, какая форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно – постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия).

Тарифная система – это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов предназначены тарифно-квалификационные справочники, в

которые включены тарифно-квалификационные характеристики: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий [3].

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.

Повременная оплата, может быть, простой и повременно-премиальной.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и месячную.

При сдельной оплате труда основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной [4].

Кроме тарифной заработной платы действующим законодательством предусмотрены различные доплаты за отступления от нормальных условий труда. К таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни, временное замещение отсутствующего работника, руководство бригадой, за выполнение работ требующих более высокой квалификации.

Бестарифная модель организации оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. При этой системе не устанавливается твердый оклад или тарифная ставка, а, как правило, эта доля определяется на основе присвоенного работнику коэффициента, который определяет уровень его трудового участия.

Бонусная система оплаты труда схожа с повременно-премиальной. Заработная плата при бонусной системе также состоит из двух частей: оклада и премии. Однако размер премии (в процентах) для каждого работника должен быть четко определен. Он зависит от выручки, полученной непосредственно работником, общих доходов или прибыли организации.

Бонусная система оплаты труда применяется, например, для работников торговли или сферы услуг, от эффективности деятельности которых зависит размер прибыли предприятия.

Для повышения уровня мотивации персонала можно применить так называемый компенсационный пакет, состоящий из собственно заработной платы и предоставляемых сотрудникам социальных льгот (оплата страховки, питания, транспортных и других расходов). Причем как первая, так и вторая составляющие вознаграждения должны ежегодно пересматриваться, сравниваться с льготами, которые предлагают другие предприятия.

Главным аспектом в организации и стимулировании труда на фирме считаются мотивационные процедуры, в числе которых самыми популярными для отечественных предприятий считаются премирование, доплаты и надбавки. Следует заметить, что с одной стороны, уровень премии как форма мотивации сотрудников производственной деятельности полностью зависит от результатов работы предприятия, и напротив, результат хозяйствования зависит от практической организации системы премирования отдельных категорий персонала [5].

Создавая положения об оплате труда и премировании нужно будет расширять практику персонализации ставок и окладов самым квалифицированным сотрудникам, нацеленных на увеличение производительности труда. В список факторов и критериев оценки условий премирования надлежит включать уровень квалификации, степень ответственности проделанной работы, уровень профессионализма, инициативности, стаж работы и результаты квалификационной аттестации сотрудников.

Для того чтобы мотивированное поведение было успешным, поощрения должны основываться на результатах труда. Идентичное поощрение всех сотрудников станет мотивировать средних или плохих сотрудников и пренебрегать высокую производительность лучших сотрудников.

Действенным фактором, что также оказывает влияние на эффективность труда, является введение социального пакета. Социальный пакет – это предоставление работодателем определенных благ в виде льгот, компенсаций личных расходов, связанных с работой (например, на мобильную связь, транспорт, аренду или приобретение жилья в другом городе), привилегий и социальных гарантий, которые превышают размер основной заработной платы.

Грамотный учет оплаты труда, распределение ее по сферам производства, а также своевременный анализ позволяют обнаружить новые резервы в увеличении оплаты каждого сотрудника.

Таким образом, возможны три основных варианта совершенствования

оплаты труда работников: на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты; на основе повышения стимулирующего воздействия над тарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок, распределения над тарифной части коллективного фонда оплаты); на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям предприятия.

Список литературы

1. Трунин С.Н. Экономика труда. – М., 2009. – 496 с.
2. Кириллова О.Г., Петрова Т.И. Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях // Общество: политика, экономика, право, 2012. – № 2. – С. 78-80.
3. Zumanova В.К.; Doskeyeva G., Nukesheva A. Management strategy for the resources of financial corporations in the republic of Kazakhstan. International Journal of Economic Perspectives, 2016.– Vol. 10. – Issue 4. – Pages 218-227. ISSN: 13071637.
4. Павловская А.О формировании системы оплаты труда // Труд и заработная плата, 2009. – № 9. – С. 19-23.
5. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 368 с.