

**ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ИХ
РОЛЬ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

**Голод Наталья Анатольевна, магистрант,
Орешникова Ольга Викторовна, к.э.н., доцент,**

Полесский государственный университет

Holad Natallia, Master's Student, golodgolodgolod2013@yandex.by

Oreshnikova Olga, PhD in Economics, ovoresh75@mail.ru

Polesky State University

Аннотация/ В статье рассматриваются формы и системы оплаты труда действующие на предприятиях, проведен анализ взаимосвязи с мотивацией персонала. Исследованы теоретические и методологические основы организации форм и систем оплаты труда, предложены мероприятия по их совершенствованию с учетом зарубежного опыта.

Ключевые слова: оплата труда, элементы оплаты труда, организация оплаты труда, персонал предприятия, системы оплаты труда, заработная плата, мотивация.

Заработная плата является главным источником доходов и повышения жизненного уровня работников, а так же средством материального стимулирования роста эффективности производства. Поскольку заработная плата является основным источником доходов работников, необходимо постоянно совершенствовать систему оплаты труда таким образом, чтобы она в полной мере обеспечивала воспроизводство рабочей силы, учитывая условия и результаты труда, стимулировала повышение квалификации, производительности, качества продукции, рациональное использование и экономию всех видов ресурсов.

На сегодняшний день предприятиям в РБ предоставлена свобода и право выбора в использовании трудовых ресурсов, определении форм, систем, методов и размеров оплаты работников. Работники в свою очередь, имеют свободу выбора места работы, где для них предлагаются наиболее привлекательные условия. На

практике практически всегда ключевым критерием в принятии решения о трудоустройстве на конкретном предприятии, будет являться уровень оплаты труда.

Актуальность темы исследования объясняется тем, что величина прибыли организации и формирование доходов персонала находятся в зависимости от форм и систем оплаты труда на предприятии, а так же от мероприятий по стимулированию и мотивации сотрудников. В связи с этим, вопросы о совершенствовании форм и системах оплаты труда на предприятии являются важными, и всегда актуальными для работодателя и для работников.

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, с. 240].

Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, получаемых работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время [2, с.28].

Для работодателя зарплата работника представляет собой издержки производства, и он стремится их минимизировать, особенно на единицу продукции.

Необходимо разделять понятие «система оплаты» и «форма оплаты» - они не идентичны, хотя в различных источниках заменяют друг друга.

Система оплаты труда – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять заработную зарплату сотруднику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств.

Существует 3 основных системы, подразделяющиеся на множество видов:

- тарифная система (повременная и сдельная);
- бестарифная;
- смешанная (система «плавающих» окладов, комиссионная).

Тарифная система является самой распространенной, применяется и госорганами, и коммерческими организациями. В её основе лежит ранжирование заработной платы сотрудников в зависимости от их квалификации, стажа работы, приобретённых навыков, выработки, условий и характера труда [3].

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда заключается в том, что определенная часть заработка зависима от общей эффективности работы предприятия.

Работодатель в зависимости от характера хозяйственной деятельности с помощью заработной платы может повысить выработку и снизить издержки. Для этого необходимо выбрать рациональные системы оплаты труда. Действующая система мотивации труда вносит весомый вклад в повышение эффективности деятельности персонала и организации в целом[4,с.39].

Для применения гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях разработаны рекомендации в целях оказания методической помощи их руководителям и специалистам, а также индивидуальным предпринимателям, увязанных с эффективностью их деятельности и максимально учитывающих вклад каждого работника.

В соответствии с законодательством наниматели коммерческих организаций всех форм собственности самостоятельно в коллективных договорах, положени-

ях, иных локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах (контрактах) определяют формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе тарификацию, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (премии, надбавки, доплаты и другие выплаты).

Системы оплаты труда работников разрабатываются с учетом специфики и видов деятельности организации, ее структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников, других факторов и должны способствовать усилению заинтересованности как конкретного работника, так и коллективов работников в конечных результатах деятельности организации, в том числе в получении прибыли, в выполнении показателей социально-экономического развития организации.

Наниматели обязаны обеспечить:

- недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент введения системы оплаты труда;

- установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;

- соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде.

При введении в организации гибкой системы оплаты труда заработная плата работника при выполнении им установленной месячной или часовой нормы труда должна быть не менее - минимальной заработной платы. Необходимо соблюдать нормы статьи 59, 65 ТК Республики Беларусь [5].

Организация оплаты труда может быть основана на следующих разновидностях гибких систем оплаты труда:

1. *Система оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации.* При применении системы оплаты труда на основе тарифной сетки, параметры которой устанавливаются в организации самостоятельно, распределение профессий и должностей работников по разрядам ТС утверждается в локальном нормативном правовом акте. При этом с учетом норм законодательства о труде параметры ТС (система тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов) должны обеспечить распределение в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

2. *Оплата труда на основе комиссионной системы.* При этой системе оплаты труда размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции и поступления валютной выручки и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделения и (или) организации в целом.

3. *Система оплаты труда на основе "плавающих" окладов.* Предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда. Система "плавающих" окладов предполагает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника с учетом установленных критериев формируется новый долж-

ностной оклад на следующий месяц. На основании результатов оценки критериев руководитель организации по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и т.д.) издает приказ о размере оплаты труда за отчетный период с учетом установленных критериев.

4. Система оплаты труда на основе грейдов. В настоящее время во многих зарубежных и ряде отечественных компаниях применяется система грейдов, разработанная американским ученым Эдвардом Хэем.

Грейдинг (от англ. grading – классификация, сортировка, упорядочивание) – группировка должностей по определенным основаниям (определение «удельного веса должностей») и распределение их в иерархической структуре в соответствии с их ценностью для организации с целью построения системы мотивации.

Система грейдов строится на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам, в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. При этой системе оценивается значимость профессии рабочего (должности служащего) для организации, которая, как правило, измеряется в баллах. Каждый из критериев оценивается определенным количеством баллов. Шкала всех оценок разбивается на ряд интервалов, которые называются грейдами. Общая сумма полученных по всем критериям баллов определяет положение (ранг) конкретной профессии рабочего (должности служащего) в структуре организации. В зависимости от полученного количества баллов конкретная профессия (должность) попадает в тот или иной интервал, т.е. относится к определенному грейду. Для каждого грейда устанавливается диапазон размеров оплаты труда, которые могут формироваться по следующим этапам:

1. Устанавливается размер базовой заработной платы. Размер базовой заработной платы устанавливается с учетом как внешних (рыночные значения заработной платы работников соответствующих профессиональных групп), так и внутренних факторов (ценность соответствующих должностей для организации, финансовые возможности и т.д.).

2. Определяется интервал межквалификационных соотношений (коэффициентов), которые показывают, во сколько раз должностные оклады соответствующего грейда больше, чем установленная базовая заработная плата.

3. Для каждого грейда устанавливается диапазон должностных окладов (минимальный и максимальный).

4. Устанавливается размер оплаты труда конкретного работника в пределах диапазона окладов грейда, к которому относится профессия (должность) работника. Системой построения грейдов может предусматриваться, что диапазоны окладов по грейдам будут пересекаться, что позволяет более гибко производить мотивацию труда работников [6].

Система оплаты труда на основе грейдов может применяться для работников аппарата управления и специалистов, она прозрачна и справедлива за счет очевидной понятности для всех работников зависимости заработной платы от сложности труда и личной результативности работника, обеспечивает обоснованную дифференциацию заработной платы «переоцененных» и «недооцененных» работников в прежней системе оплаты труда, усилит мотивацию работников к напряженному труду, поскольку чем выше сложность труда работника и его личная результативность, тем большую заработную плату он может получить.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что действующую

щие формы и системы оплаты труда на предприятии влияют на рост производительности труда. Каждое предприятие или организация целью деятельности, которой является получение прибыли должно рационально использовать трудовые ресурсы с минимальными трудовыми и денежными затратами.

Заработная плата является определяющим фактором мотивации труда, действующим на протяжении всего периода трудовой деятельности независимо от стадий пребывания в данной профессии (должности).

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда заключается в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия.

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологические установки, мышление и шкала оценок.

Список использованных источников

1. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник. – М., 2009. – 496 с.
2. Левкович, О. А. Бухгалтерский учет: учебное пособие / О. А. Левкович, И. Н. Бурцева. – 13-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2020 – 631 с.
3. О формах и системах оплаты труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://assistentus.ru/oplata-truda/forma-i-sistema/> – Дата доступа: 05.10.2022.
4. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие / А. В. Ребров. – Москва: ИНФРА-М, 2019.– 346 с.
5. О минимальной заработной плате в РБ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://bel-kodeksy.com/trudovoj_kodeks_respubliki_belarus/59.htm – Дата доступа: 05.10.2022.
6. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://mrik.gov.by/uploads/files/16-10-2018-23.pdf> –Дата доступа: 05.10.2022.