

**ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА****М.В. Боброва, 2 курс****Научный руководитель – Е.А. Вакулич, ассистент  
Полесский государственный университет**

Заработная плата - это 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 оплаты труда работников формируется фонд оплаты труда, который определяется исходя из установленного норматива и рассчитывается исходя из объемов выпуска товарной продукции. Фонд оплаты труда состоит из заработной платы за выполненную работу, выплат стимулирующего характера, выплат компенсирующего характера, связанных с условиями труда и режимом работы (доплаты, надбавки и др.), оплаты за неотработанное время, выплат денежных компенсаций, а также прочих выплат, включаемых в фонд оплаты труда, согласно законодательства о труде. [2]

Рассмотрим состав фонда заработной платы, он представлен в таблице, который разделен на две основные части: оплату за отработанное время и оплату за неотработанное время. Она предназначена для того, чтобы четко отразить различные виды выплат и компенсаций, которые осуществляются работодателем в адрес сотрудников.

Оплата за отработанное время включает выплаты, основанные на фактическом времени работы, а также стимулирующие надбавки и компенсации для работников, что помогает поддерживать их мотивацию и приверженность компании. Оплата за неотработанное время охватывает различные отпускные и компенсирующие выплаты, что защищает права работников и обеспечивает их социальные гарантии. Вместе эти элементы фонда составляют сбалансированную систему оплаты труда, которая учитывает как трудовые, так и социальные аспекты, способствуя эффективной деятельности предприятия и удовлетворенности сотрудников.

Среди форм оплаты труда выделяют сдельную и повременную – т. е. начисление заработной платы в зависимости от количества произведенных товаров, работ, услуг или количества отработанного времени соответственно.

Сдельную форму оплаты труда используют для расчета заработной платы рабочих, у которых есть возможность четко определить выработку по количеству произведенной продукции. В то же время повременную форму оплаты труда удобно использовать в случае с работниками сферы управления, регулирования и обслуживания. При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени). [1].

Таблица – Стандартный состав фонда заработной платы

| Часть фонда                     | Состав                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Оплата за отработанное время    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- зарплата по тарифным ставкам и окладам;</li> <li>- зарплата по сдельным расценкам, в процентах выручки от продаж и т.д.;</li> <li>- носящие систематический характер выплаты стимулирующего характера, надбавки к тарифным ставкам и компенсационные выплаты;</li> <li>- оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;</li> <li>- оплата труда работников не списочного состава.</li> </ul>                                                                                                                                       |
| Оплата за неотработанного время | <ul style="list-style-type: none"> <li>- оплата ежегодных, дополнительных отпусков и т.д.</li> <li>- оплата учебных отпусков;</li> <li>- оплата льготных часов подросткам;</li> <li>- оплата за период повышения квалификации, переподготовки, получения второй профессии;</li> <li>- оплата простоев, если они произошли не по вине работника;</li> <li>- оплата дней невыхода на работу за счет средств организации;</li> <li>- оплата времени вынужденного прогула;</li> <li>- оплата, причитающуюся работнику, выполняющему государственные и общественные обязанности.</li> </ul> |
| Состав фонда заработной платы   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- заработная плата за выполненную работу и отработанное время</li> <li>- выплаты стимулирующего характера</li> <li>- выплаты компенсирующего характера</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Сдельная форма оплаты труда применяется в тех случаях, когда есть возможность определить точное количество произведенной продукции (оказанных услуг), а применение данной формы оплаты труда не повлечет за собой ухудшение качества продукции. В таком случае, сдельная форма может способствовать увеличению выработки рабочих, т. е. представляется довольно простой формой добиться большей эффективности труда. Таким образом, она подразумевает имеющуюся возможность увеличения рабочими объема выполненной работы. Однако такая форма оплаты труда связана и с рядом недостатков:

- Отсутствие реальной возможности учесть все факторы, влияющие на выработку (к примеру, болезнь или плохое самочувствие работника, погодные, температурные условия, поломка или сбой в работе оборудования, прочие сторонние обстоятельства, не зависящие от работника)
- Риск возникновения неоправданно высокой конкуренции, соперничества. При сдельной форме оплаты труда работник заинтересован лишь в размере собственной заработной платы, что негативно сказывается на общем настроении коллектива. Невозможность учесть все обстоятельства, связанные с процессом производства, приводит к тому, что у работников могут возникнуть противоположные точки зрения насчет размера их вклада в общее дело. Вместе с тем все это создает почву для возникновения конфликтов, недоверия между коллегами.
- Сложность оценки труда. Как правило, для обеспечения оценки труда необходимо привлекать дополнительного специалиста, а также разработать специальные формы документов для отражения результатов работы каждого отдельного сотрудника.

Можно выделить следующие принципы учёта расчетов по оплате труда.

Принципы:

1. Дифференциация оплаты труда в зависимости от его количества, качества и условий
2. Сочетание государственного регулирования оплаты труда и самостоятельности субъекта хозяйствования в ее установлении
3. Материальная заинтересованность работника в результатах его труда
4. Сочетание индивидуальных интересов работника с коллективными интересами
5. Простота и ясность установленного порядка оплаты труда
6. Соблюдение установленного порядка оплаты труда. [3]

Рассмотренные принципы представляют собой те необходимые условия, которые должны соблюдаться, чтобы обеспечить эффективную и действующую систему расчетов по заработной плате и их контроля. Не всегда эти принципы реализуются на отдельно взятом предприятии, в таком

случае можно говорить о неэффективном или незаконном ведении учета, а также о наличии резервов для улучшения текущей ситуации. Установление зависимости между величиной заработной платы и эффективностью работы организации станет дополнительным стимулом для сотрудников, заинтересованных в повышении своей заработной платы.

### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. [Электронный ресурс]. – 1999. – №1296-3. – Режим доступа: <http://pravo.by/document/guid=3961&p0=НК9900296/> - Дата доступа: 04.04.2025
2. «Об утверждении указаний по заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду»: Постановление Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 29 июля 2008 г. № 92 в ред. постановлений Белстата от 13.08.2015 № 92 – Минск, 2015.
3. Принципы, формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dot.i-bteu.by/mod/book/view.php?id=2821&chapterid=96> – Дата доступа: 04.04.2025