

АЛГОРИТМ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИХ ТРУДА

Отабеков Шухрат Хидирназарович,
Ташкентский экономический и педагогический университет
Мирзаев Фурқат Роҳматович
Ташкентский экономический и педагогический университет

Аннотация: В статье рассматривается сущность заработной платы, охарактеризованы ее функции и обобщены подходы к организации оплаты труда на различных предприятиях.

Ключевые слова: Система оплаты труда, работодатель, заработная плата, мотивация, тарифная ставка.

Выводы.

В современных условиях хозяйствования важное социально-экономическое значение имеет формирование на предприятии такой системы оплаты труда, которая была бы эффективна как для работодателя, так и для работников. Работодатель, прежде всего, заинтересован в том, чтобы заработная плата выполняла стимулирующую функцию, то есть влияла на количественные и качественные результаты труда персонала и, соответственно, на финансовые результаты деятельности предприятия. Между тем, не на каждом предприятии удается достичь такого сочетания и в результате применения неэффективной системы оплаты труда приводит к нарушениям трудовой дисциплины, снижению качества продукции, возникновению социально-трудовых конфликтов.

Заработная плата — это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору работодатель выплачивает работнику за проделанную им работу [1].

При определении сущности заработной платы следует учитывать, что ее размер должен обеспечить необходимый для работника объем жизненных благ и одновременно связан с результатами процесса производства, поскольку источники средств на выплату заработной платы создаются именно при производстве продукции или оказании услуг. Следовательно, для работника заработная плата — это трудовой доход, который он получает за свой труд, а для предприятия — это элемент затрат на производство, включаемых в себестоимость продукции, работ или услуг.

В процессе общественного воспроизводства заработная плата выполняет ряд функций, важнейшими среди которых для собственника и персонала предприятия воспроизводственная и мотивационная. Содержание

воспроизводственной функции состоит в обеспечении работников необходимыми жизненными благами для восстановления рабочей силы и содержания членов их семей. Мотивационная функция состоит в установлении зависимости размера заработной платы от количества и качества труда работника, его трудового вклада в результаты работы предприятия. Для обеспечения реализации заработной платой вышеперечисленных функций ученые рекомендуют при формировании системы оплаты труда на предприятии придерживаться таких важных подходов к ее организации:

- установленный уровень заработной платы должен не просто вызывать у работников заинтересованность в выполнении установленных норм и прямых обязанностей, но и стимулировать такое поведение, которое соответствует достижению целей предприятия;

- уровень заработной платы должен быть приведен в соответствие с размерами инфляции, характерной в конкретный период для страны;

- соотношение в оплате труда между работниками разных профессий и квалификаций должно быть справедливым;

- любые задержки в выплатах заработной платы ухудшают статус предприятия и отношение к нему со стороны работников, подвергают сомнению необходимость добросовестного выполнения действий, направленных на достижение целей предприятия.

При сдельной форме оплаты труда заработок работника исчисляется с учетом количества производимой продукции и установлены расценки за единицу продукции. Повременная форма оплаты труда предполагает осуществление оплаты за труд определенной продолжительности (час, день, месяц). Каждая из указанных форм имеет несколько разновидностей.

Сдельная форма оплаты труда делится на прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную, в процентах от выручки. При прямой сдельной форме заработок работника исчисляется умножением расценки за единицу продукции на количество произведенной работником продукции за расчетный период. При сдельно-премиальной форме оплаты труда к сумме оплаты, рассчитанной по прямым сдельным расценкам, прилагается сумма премии. В этом случае важно четкое установление показателей премирования, доведение их до каждого исполнителя. Показателей премирования не должно быть много, их количество следует свести к оптимальному. Например, для премирования в целях повышения качества продукции применяют такие показатели как отсутствие рекламаций от потребителей, уменьшение доли бракованной продукции, отсутствие отклонений технических характеристик продукции от требований, установленных соответствующими техническими регламентами и т.д. Заработная плата при сдельно-прогрессивной форме оплаты труда состоит из заработка, рассчитанного за фактическую выработку в пределах установленной нормы - по основным расценкам, а за выработку сверх нормы - по повышенным расценкам [2].

Суть аккордной формы оплаты труда состоит в том, что оплата производится не за единицу продукции, а за фактически выполненный объем (комплекс) работ.

Косвенная сдельная оплата труда применяется для исчисления заработка вспомогательного персонала, обслуживающего производственный процесс основных работников.

В основе повременной формы оплаты труда лежит тарифная система, содержащая следующие элементы:

- тарифную сетку – совокупность квалификационных разрядов и соответствующих тарифных коэффициентов;
- тарифные ставки – размер заработка за час, день или месяц работы;
- тарифную ставку первого разряда – норму оплаты труда за наименее квалифицированный труд; сегодня это минимальная заработная плата работника, определенная в коллективном договоре;
- схему должностных окладов – перечень должностных окладов и коэффициент по каждому из них, на основе которого определяется оклад для конкретной должности.

Повременная форма оплаты труда делится на простую повременную и повременно-премиальную. При применении первой формы заработная плата работника зависит от тарифной ставки (оклада) и отработанного времени. Повременно-премиальная форма предусматривает добавление к заработку определенной суммы премии за фактически отработанное время.

На первый взгляд, эти традиционные, давно существующие формы оплаты труда достаточно просты и понятны. Однако их выбор и применение требует учета множества факторов (экономических, социальных, психологических), а также эффективного функционирования на предприятии таких подсистем менеджмента персонала, как нормирование труда и оценка результатов работы персонала.

Самостоятельность компании в выборе форм оплаты труда и их структурных частей обуславливает необходимость кропотливой взаимосвязанной работы службы управления персоналом, экономической службы и управления компании по созданию эффективной модели оплаты труда персонала. Прежде всего, необходимо четко уяснить преимущества и недостатки рассмотренных двух форм оплаты труда, понять, какая из них будет более эффективной, ввиду характеристик производственного процесса или трудовой операции, выполняемой работником.

Например, сдельную форму оплаты труда целесообразно применять тогда, когда есть возможность точно учесть объемы проделанной работы, когда существуют количественные показатели работы, непосредственно зависящие от конкретного работника. Важнейшим условием выбора этой формы оплаты труда является наличие на предприятии подсистемы нормирования труда, в функционировании которой (как ни странно) будут заинтересованы сами работники. Объяснить это можно с помощью обычного примера. Сдельная расценка (оплата за единицу продукции) определяется путем деления почасовой (дневной) тарифной ставки, которая соответствует разряду выполняемой работы

на почасовую (дневную) норму выработки, то есть она находится в обратной зависимости от нормы выработки. Следовательно, в современных условиях, когда работники научились отстаивать свои трудовые права, они становятся заинтересованными в применении на предприятии обоснованных норм труда. Между тем, отсутствие должного нормирования труда на большинстве предприятий приводит к потере связи заработной платы с конечными результатами труда.

Повременная форма оплаты труда может применяться в тех случаях, когда отсутствует возможность увеличения выпуска продукции, а попытка увеличить ее количество может привести к недостатку или ухудшению показателей качества.

Выводы. Следовательно, формирование системы оплаты труда на предприятии – это сложный процесс, заключающийся в выборе и сочетании приемлемых форм оплаты труда, применение которых позволит обеспечить выполнение заработной платой стимулирующей функции и соблюдение принципа справедливости в оплате труда. Разработка и внедрение эффективной модели оплаты труда работников приводит к повышению производительности труда персонала, решению проблемы социально-трудовых конфликтов, достижению предприятием поставленных целей развития.

Список использованной литературы

1. Гагаринская Г.П. Стимулирование трудовой деятельности персонала на предприятиях различных форм собственности. - Самара, - 2013.
2. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. - М., - 2013.