

**М. А. ТОЛСТЕНКОВА**

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. С. Д. Лин

## **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КЖУП «ГОМЕЛЬСКИЙ РАЙЖИЛКОМХОЗ»**

Основным элементом системы стимулирования труда и главным источником денежных доходов населения в Республике Беларусь является заработная плата.

КЖУП «Гомельский райжилкомхоз» регулирует размер заработной платы в зависимости от сложности, качества, содержания, специфики и условий труда работников предприятия на основании Положения об оплате труда, разработанного для усиления стимулирующей роли заработной платы работников в увеличении объемов выпускаемой продукции (работ, услуг), росте производительности труда и повышении качества выполняемых работ.

Повышение заработной платы в целом по предприятию, а именно – действующих размеров тарифных ставок (окладов), стимулирующих и компенсирующих выплат, производится только при условии соотношения роста производительности труда и заработной платы более 1,0. При этом заработная плата каждого конкретного работника определяется по действующим системам оплаты труда в зависимости от его личного вклада в результат работы предприятия.

На предприятии применяется повременно-премиальная и сдельно-премиальная системы оплаты труда.

Сдельно-премиальная система оплаты труда применяется на работах и участках, где возможно установить:

- строгий учет объемов выполненных работ надлежащего качества в натуральном измерении;
- нормы выработки, нормы времени, отражающие затраты труда и дающие возможность измерять их с достаточной точностью;
- увеличение объемов производства, работ и возможность их реализации;
- резервы для выполнения и перевыполнения норм.

Основной же системой оплаты труда на предприятии КЖУП «Гомельский райжилкомхоз» является повременно-премиальная система.

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется на участках, работа на которых характеризуется следующими условиями:

- отсутствие количественных показателей выработки продукции;
- когда организован строгий контроль и ведется учет фактически отработанного времени;
- при правильном использовании рабочих в соответствии с их квалификацией и разрядом выполняемых работ;
- при правильном применении норм труда – норм обслуживания и численности;
- когда работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих КЖУП «Гомельский райжилкомхоз» производится на основе месячных тарифных окладов (должностных окладов), а рабочих – на основе часовых и месячных тарифных ставок (окладов), определенных в коллективном договоре и контракте. Тарифная часть заработной платы работников предприятия (должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, часовые тарифные ставки рабочих)

определяется на основе тарифных разрядов Единой Тарифной Системы и соответствующих им тарифных коэффициентов.

На предприятии разработан ряд экономических показателей по увеличению тарифной ставки первого разряда, что позволяет предприятию увеличивать оплату труда работников предприятия при достижении положительных результатов деятельности. Начисление всех видов надбавок и доплат производится исходя из тарифных (должностных) окладов руководителей, специалистов, служащих и часовых тарифных ставок рабочих.

В целях удержания квалифицированных работников на предприятии принято решение о возложении на них дополнительных объемов работ и оплаты за счет вакансий имеющихся на предприятии за расширенную зону обслуживания и совмещение профессий с целью выполнения необходимых работ меньшей численностью обслуживающего персонала.

Расчетом заработной платы занимается бухгалтерский отдел КЖУП «Гомельский райжилкомхоз» на основании обобщенной информацией, предоставленной планово-экономическим отделом. Основные задачи и функции планово-экономического отдела, связанные с учетом и расчетом заработной платы, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные задачи и функции планово-экономического отдела, связанные с учетом и расчетом заработной платы

Задачи	Функции
1	2
Экономическое планирование на предприятии, направленное на организацию рациональной хозяйственной деятельности, выявление и использование резервов производства с целью достижения наибольшей экономической эффективности	Разработка показателей по труду и заработной плате, расчет фонда заработной платы, определение нормативной численности работающих в соответствии с отраслевыми нормативами численности, выявление отклонение и анализ численного состава работников предприятия
Комплексный экономический анализ деятельности предприятия и своевременная разработка мер по эффективному использованию капитальных вложений, материальных, трудовых и финансовых ресурсов, ускорению темпов роста производительности труда, снижению себестоимости продукции (товаров, услуг), повышению рентабельности производства, увеличению фондоотдачи и прибыли, устранению потерь и нерациональных расходов	Совершенствование действующих форм и систем заработной платы работников предприятия; осуществление контроля над соблюдением штатной дисциплины, расходованием фонда заработной платы, за правильностью изменения тарифных ставок, должностных окладов

Окончание таблицы 1

1	2
Формирование ценовой политики предприятия, разработка предложений по совершенствованию системы ценообразования предприятия с целью эффективного использования производственных мощностей, трудовых и материальных затрат	Разработка мероприятий по повышению темпов роста производительности труда, снижению себестоимости продукции (работ, услуг), повышению рентабельности производства, увеличению фондоотдачи и прибыли, устранению потерь и нерациональных расходов

Планово-экономический отдел имеет право на проверку выполнения планов и заданий производственными подразделениями предприятия, правильностью применения форм и систем оплаты труда.

В заключение можно сказать, что заработная плата является главным источником доходов и повышения жизненного уровня работников, а также

средством материального стимулирования роста эффективности производства. Поэтому 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.

Совершенствование системы оплаты труда в КЖУП «Гомельский райжилкомхоз» должно стать действенным элементом повышения эффективности работы предприятия, важнейшим показателем которой являются положительные результаты финансово- хозяйственной деятельности.