

М. А. Толстенкова

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В КЖУП «ГОМЕЛЬСКИЙ РАЙЖИЛКОМХОЗ»

В данной статье на примере КЖУП «Гомельский райжилкомхоз» рассмотрены особенности системы организации оплаты труда: как определяют минимальную заработную плату и ее повышение, случаи применения повременной формы и сдельной формы оплаты труда, также рассмотрен состав заработной платы на предприятии «Гомельский райжилкомхоз» и расчет заработной платы на предприятии.

Заработная плата является определяющим фактором мотивации труда, которая представляет собой материальный стимул для работника к активной деятельности, направленной на достижение целей организации.

Трудовой кодекс Республики Беларусь заработную плату определяет как «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].

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.

Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности предприятия и его подразделений, обеспечения зависимости оплаты труда от сложности выполняемых работ и уровня квалификации и направлено на обеспечение роста объема производства, устойчивого финансового состояния, усиления связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом.

Положение определяет состав и порядок формирования фонда заработной платы работников предприятия, в том числе тарифной ее части, выплат стимулирующего и компенсирующего характера.

Данное Положение распространяется на работников предприятия, работающих на условиях контракта (трудовых договоров), заключаемых в соответствии с требованиями трудового законодательства, в том числе и на лиц, работающих по совместительству.

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется как государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

Работнику, у которого фактический размер начисленной заработной платы за месяц оказался ниже размера минимальной заработной платы (месячной и часовой), производится доплата до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) с отнесением ее на себестоимость продукции (работ, услуг). При определении доплаты до размера минимальной заработной платы (месячной и часовой) в размере начисленной заработной платы работника не учитываются выплаты компенсирующего характера

и выплаты, не связанные с выполнением работником обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

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.

Повременная форма оплаты труда базируется на количестве отработанного времени и качестве (квалификации) затраченного труда, а при повременно-премиальной системе работнику дополнительно выплачивается премия.

Сдельная форма оплаты труда устанавливает зависимость размера заработной платы от объема выпуска продукции или выполнения работ, а при сдельно-премиальной системе оплаты рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования [2, с. 157].

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. Такой порядок начисления надбавок и доплат распространяется на работников как с повременно-премиальной, так и со сдельно-премиальной системой оплаты труда.

С целью усиления материальной заинтересованности работников в увеличении объемов выпуска и реализации продукции, выполнении плана по получению средств за продукцию на предприятии начисляются все виды надбавок и доплат, различных премий и компенсаций, которые входят в состав заработной платы.

Таким образом, необходимо создать все необходимые условия для выполнения поставленных задач в организации, необходимо существенно расширить экономические стимулы по производству продукции и увеличить её объём производства. В целом сформированная система оплаты труда на КЖУП «Гомельский райжилкомхоз» направлена заинтересованность работников в росте трудовой отдачи.

После вышеизложенного можно сказать, что заработная плата работников предприятия КЖУП «Гомельский райжилкомхоз» состоит из:

- тарифной ставки рабочего (должностного оклада служащего);
- индивидуальной тарифной ставки рабочего и должностного оклада руководителей, специалистов и служащих, исчисленного в кратном размере к тарифной ставке первого разряда;
- надбавки за продолжительность работы в отрасли (стаж работы);
- надбавки за квалификационные классы водителям;
- надбавки за профессиональное мастерство;
- надбавки за сложность и напряженность работы, за характер и интенсивность работы;
- надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ;
- компенсации за разъездной характер работ;
- оплаты за работу в ночное время;
- доплаты за разделение рабочего дня на отдельные части;
- доплаты за руководство бригадой;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ);
- доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- доплаты за специфику труда водителям служебных автомобилей;
- доплаты за работу на подвижном составе в зависимости от степени его износа;
- доплаты за работу с вредными условиями труда;
- компенсации за работу в сверхурочное время;
- компенсации за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни;
- оплаты при временном замеществе;
- премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- премии за экономию и рациональное использование топливно-энергетических ресурсов;
- поощрения за сбор и сдачу вторичных материальных ресурсов, работников занятых раздельным сбором твердых коммунальных отходов.

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.

Начисление доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производится:

- для рабочих – исходя из часовых тарифных ставок;

– для специалистов и служащих – исходя из тарифных окладов.

Также за каждый час работы в ночное время работникам устанавливается доплата в размере 40 % часовой (месячной) тарифной ставки рабочего (должностного оклада).

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 [3].

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

| Задачи | Функции |
|---|---|
| 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 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 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, а также составление штатного расписания работников предприятия |
| 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 |
| Усиление роли коллективного договора в регулировании оплаты труда на предприятии, установления зависимости между эффективностью работы предприятия и оплатой труда | Осуществлять руководство работами по аттестации рабочих мест, разработке мероприятий по научной организации труда, улучшению организации рабочих мест и условий труда, сокращению тяжелых, трудоемких и ручных работ |

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.

Литература

1 Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <http://belzakon.net>. – Дата обращения: 06.04.2018.

2 Экономика предприятия: учебное пособие/ под общ. ред. Э. В.Крум, Т. В. Елецких. – 2-е изд., дораб. и испр. – Минск : Выш. шк., 2010. – 304 с.

3 Толстенкова, М. А. Особенности организации оплаты труда работников КЖУП «Гомельский райжилкомхоз» // Актуальные проблемы теории и практики современной экономической науки: материалы VI международной научно-практической конференции студентов и магистрантов Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины (Гомель, 15 марта 2018 г.) – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2018. – С. 193–195.