

Костенькова Татьяна Александровна

канд. экон. наук, доцент, преподаватель

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный

университет им. И.А. Бунина»

г. Елец, Липецкая область

DOI 10.21661/r-465366

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

***Аннотация:** в статье рассматриваются проблемы организации оплаты труда работников на современных российских предприятиях. Перечислены принципы, которые целесообразно использовать хозяйствующим субъектам при совершенствовании системы оплаты труда персонала. Предложены направления реформирования гарантий в области оплаты труда на федеральном уровне.*

***Ключевые слова:** заработная плата, принципы организации оплаты труда, регулирование заработной платы, гибкая модель оплаты труда.*

Преобразования в российской экономике в конце XX – начале XXI века отразились и на организации оплаты труда персонала предприятий. Хозяйствующие субъекты получили самостоятельность в этой сфере. Трудовым кодексом РФ регламентируется лишь минимальный уровень оплаты труда на предприятии: он не может быть ниже размера, установленного федеральным законом. В статье 132 ТК РФ говорится о том, что «заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается» [1]. В российской практике «заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников» [1]. Таким образом, отсутствуют какие-либо жесткие ограничения при выборе

руководителями коммерческих организаций оптимальных для них систем оплаты труда.

Несмотря на видимую свободу, организация оплаты труда может быть действительно эффективной и удовлетворяющей интересам работодателей и наемных работников, если весь трудовой коллектив будет заинтересован в достижении наилучших конечных результатов своей деятельности, то есть в получении максимальной прибыли. Поэтому при совершенствовании системы оплаты труда на современном российском предприятии целесообразно учитывать следующие принципы:

- заработная плата должна удовлетворять человека, иначе он не будет ориентирован на продуктивную работу;

- необходимо периодически индексировать заработную плату в связи с инфляцией и ростом доходов самого предприятия. При этом, как уже давно доказано специалистами, «нижний порог «чувствительности» к прибавке зарплаты – повышение ее на 5–10%» [2]. Тогда работник поймет, что работодатель считается с его интересами и создаваемый трудом коллектива доход распределяется справедливо, следовательно, стоит продолжать работать на данном предприятии и стараться трудиться лучше;

- заработная плата должна соотноситься с результатами работы человека. Считается, что такую связь в наибольшей степени обеспечивает сдельная форма оплаты труда. Но в условиях механизации и автоматизации современного производства увеличение выработки стало зависеть от рабочего лишь частично, а перевыполнение норм порой отрицательно сказывается на качестве выпускаемой продукции. Поэтому необходимо применять иные виды связи заработной платы с результатами труда, адекватные новым организационно-техническим условиям деятельности. Надо составлять технологические процессы, инструкции и другие документы, четко регламентирующие трудовые функции каждого работника, которые он должен выполнять в интересах достижения целей предприятия;

- справедливая дифференциация заработной платы по уровню квалификации работника, условиям труда и другим факторам. Необходимо учитывать как

объективные, так и субъективные оценки труда. Только владея подробной информацией, руководитель сможет правильно определить уровень оплаты труда подчиненных, который будет мотивировать их работать с полной отдачей.

Работодатель, выплачивая заработную плату наемным работникам, ждет от вложенных средств максимальной отдачи в виде увеличения объемов производства, повышения качества продукции и роста прибыли. Он должен видеть перспективы развития своего бизнеса и осознавать, что главное богатство – это люди, способные работать творчески, а не формально, отрабатывая положенное на работе время. Жизнеспособность любой организации напрямую зависит от коллектива, объединенного общими целями.

Чтобы работники четко представляли себе критерии, в соответствии с которыми им начисляется заработная плата, необходимо для каждой должности и профессии выделить основные знания и навыки, характеризующие уровень квалификации. Затем надо определить, каким образом полученные сведения будут переводиться в показатели, влияющие на размер заработка. Используя разработанную систему, работодатель сможет провести аттестацию персонала, установить квалификационный уровень каждого, а в итоге – и уровень оплаты труда.

При внедрении гибкой модели тарифного регулирования заработной платы, важно определить периодичность оценки результатов труда работников. Наиболее целесообразным считается проведение аттестации рабочих один раз в полгода, а всех остальных категорий – не чаще одного раза в год. Чтобы оценка труда работников была обоснованной и справедливой, важно учитывать мнение самого оцениваемого. Результаты аттестации необходимо обсуждать в каждом структурном подразделении предприятия. В состав аттестационных комиссий наряду с администрацией должны входить и члены трудового коллектива, а при необходимости – и эксперты консалтинговых фирм.

Реформирование системы оплаты труда на предприятии должно способствовать усилению трудовой мотивации каждого работника. Надо, чтобы каждый член коллектива ежедневно задавал себе вопрос: что я сделал для улучшения экономических показателей работы предприятия. Главные рыночные критерии –

объем реализации продукции, прибыль, издержки, производительность труда и качество продукции – должны быть положены в основу оценки деятельности и предприятия, и отдельного работника.

При решении вопросов совершенствования организации заработной платы на предприятии обязательно необходимо руководствоваться законодательными и нормативными актами федерального значения. Прежде всего, это касается установления минимального размера оплаты труда, который должен обеспечивать социальные гарантии работникам. При построении тарифно-окладной системы учитываются отраслевые тарифные соглашения, коллективные договора, а в некоторых случаях – и трудовые договора с отдельными работниками. Все большее число российских предприятий в своих коллективных договорах устанавливают минимальный размер оплаты труда, равный прожиточному минимуму в своем регионе.

Однако из-за отсутствия в России полноценных методических рекомендаций по вопросам оплаты труда, многие предприятия разрабатывают собственные неоправданно усложненные системы. Поэтому целесообразно принять государственный стандарт, касающийся оплаты труда в частном секторе экономики, который, с одной стороны, сохранил бы имеющуюся у работодателей широкую свободу выбора систем оценки и оплаты труда персонала, а с другой – обеспечил бы охрану трудовых и социальных прав работающих. Государство должно законодательно установить минимальный размер заработной платы, равный прожиточному минимуму в соответствующем регионе. Кроме того, на федеральном уровне целесообразно принять закон, обязывающий работодателя периодически корректировать оклады и тарифные ставки для защиты доходов наемных работников от инфляции.

Таким образом, перечисленные выше гарантии обеспечат государственную социальную защиту работающих и в некоторой степени уменьшат все возрастающую разницу в уровне оплаты труда в различных отраслях экономики.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Шкурко С. Организация заработной платы: справедливое распределение и стимулирование высоких результатов труда / С. Шкурко, С. Король // Человек и труд. – 2000. – №11. – С. 72–75.