

*Турецов Андрей Геннадьевич*

студент

*Штриков Александр Борисович*

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

г. Самара, Самарская область

## **ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «САМАРСКИЙ СТРОЙФАРФОР»**

*Аннотация: в современном мире, главным стимулом к работе являются: комфортные рабочие условия, рациональная организация труда и в первую очередь, заработная плата. В работе рассмотрены вопросы организации оплаты труда, ее функции и формы. Проанализированы формы оплаты труда на примере ООО «Самарский Стройфарфор».*

*Ключевые слова: организация труда, персонал, условия труда, мотивация, рабочее место, заработная плата.*

Как известно, любое производство основано на трудовой деятельности персонала. Обратимся к определению трудовой деятельности, это ничто иное как целесообразная человеческая деятельность, в процессе которой человек при помощи орудий труда воздействует на природные объекты и использует их в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения индивидуальных и общественных потребностей. Благодаря активному труду работников, предприятие продолжает нормально функционировать и приносить прибыль. Но, в то же время, чтобы труд продолжал оставаться активным, необходимо поддерживать комфортные условия труда персонала. Для выполнения этой задачи назначаются ответственные лица, которые следят за организацией труда на производстве.

При заключении трудового договора, работника в первую очередь интересуют его дальнейшие условия работы и прежде всего заработная плата.

Следует разобраться, что же такое заработная плата. Это некое поощрение работника за труд, которое зависит от его квалификации, а также от сложности,

количества, качества и условий выполняемой работы. Сюда же можно отнести различные выплаты, которыми награждается работник за выполняемую работу.

Также стоит отметить, что заработная плата бывает двух видов, в зависимости от выполняемой работы и условий оплаты труда, прописанных в трудовом договоре.

Повременная – работник получает вознаграждение за фактически отработанное время, такая система оплаты труда эффективна для персонала, труд которого сложно оценить, так как он не оказывает весомого влияния на результаты труда. К ней относятся обычная повременная и повременная премиальная. Повременная премиальная отличается наличием премии, которая начисляется исходя из отличных результатов работы.

Если оклад, то: заработная плата = оклад / количество рабочих дней в месяц \* количество фактически отработанных дней

Если тарифная ставка, то: заработная плата = количество фактически отработанных дней \* ставку + премия (если повременно-премиальная система)

Если часовая тарифная ставка, то: заработная плата = количество фактически отработанных часов \* часовую ставку.

Сдельная – работник получает зарплату за объёмы выполненных работ или объёмы предоставленных услуг. Как раз-таки такая заработная плата устанавливается на предприятиях, так как работодателю важны объёмы и скорость выпуска продукции. К сдельным относятся: сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная.

Заработная плата = цена за единицу продукции \* количество изготовленных единиц + премия (если сдельно-премиальная система)

При сдельно-премиальной работник получает заработок, который делится на 2 части. Зарплата за выполненный объём производства и премия, которая представляет собой процент от первой части.

При сдельно-прогрессивной, устанавливается норма за исполнение которой начисляется заработная плата, а в случае перевыполнения, начисляется премия.

Заработная плата = (сдельная расценка за единицу продукции в пределах нормы \* количество изготовленной продукции в пределах нормы) + (сдельная расценка за единицу продукции сверх нормы \* количество изготовленной продукции сверх нормы) [1, с. 21].

При косвенно-сдельной, заработок зависит от производства всего персонала, как команды

При аккордной, выполненный объем работ оплачивается фиксировано.

Также, существует система оплаты труда. Она тоже подразделяется на виды:

Тарифная – нормативы, позволяющие урегулировать зарплату сотрудников разных групп.

Состоит из следующих элементов:

– тарифная сетка – таблица, в которой отражено время занятости, а именно дневной или ночной характер, а также степень или разряд труда;

– тарифная ставка – фиксированная единица времени, оплачивается в зависимости от сложности труда;

– тарифный коэффициент – Это есть деление ставки конкретного разряда на ставку первого разряда.

Глава 21 ТК РФ регулирует выплату работнику заработной платы, что является ключевым мотивом работника к трудовой деятельности [3, гл. 21].

Заработная плата осуществляет следующие функции: распределительная, воспроизводственная, стимулирующая, статусная и социальная.

Воспроизводственная функция характеризует заработную плату, как способ к обеспечению и получению всевозможных благ, необходима для удовлетворения первостепенных, физических. Величина зарплаты должна погасить расходы на воспроизводство рабочей силы соответствующего уровня, сюда относятся расходы на продовольствие, одежду, место жительства, образование и профессиональную подготовку, на медицинскую помощь, помощь с трудоустройством и др.

Распределительная функция заключается непосредственно в конкретном результате труда работника, то есть в доли работника от производства. Также, эта функция применяется при делении прибыли предприятия между наемными работниками и работодателями.

Стимулирующая функция, в первую очередь – это мотивация. За достижение конкретных результатов, руководство награждает работника премией или какой-либо выплатой за его трудовой вклад. Эта функция выражается в поощрении роста объемов производства продукции, повышении качества продукции, а также повышению квалификации работников.

Статусная функция проявляется в том, что размер зарплаты определяет и отражает его статусы: социальный и трудовой. Исходя из этого, характеристика работника складывается из престижа профессии на рынке труда

Социальная функция устанавливает дифференциацию заработной платы. Разный размер зарплаты должен быть обусловлен квалификацией, тяжестью и ответственностью труда.

Если же речь идет о мотивации, то необходимо упомянуть, что она бывает позитивной и негативной. Суть мотивации заключается в стимулировании работников, что значительно повышает эффективность их работы и всего предприятия в целом, также она способствует сплочению коллектива, что позитивно отражается на показателях производства.

Обратимся к конкретному предприятию, а именно «Самарский Стройфарфор». Чтобы разобраться в его организации труда, следует ознакомиться со структурой данного предприятия. Оно специализируется на производстве керамогранита и сантехники, включает в себя большой список профессий и огромное количество рабочих мест. На данный момент насчитывается порядка 2000 человек [2].

Предприятие делится на отдельные независимые друг от друга, но при этом связанные отделы. Всего таких отделов насчитывается 7 [2].

1. Отдел производства санитарно-строительных изделий.
2. Отдел производства керамогранитной плитки.

3. Отдел вспомогательного производства.
4. Отдел информационных технологий.
5. Финансовый отдел.
6. Административный отдел.
7. Юридический отдел.

У разных отделов разная заработная плата, это обусловлено тем, что каждый из них выполняет свою работу.

Работники отдела различных производств имеют сдельную заработную плату, поскольку это прибыльно, как для рабочих, так и для всего предприятия в целом. Данный вид оплаты мотивирует работников к добросовестной работе.

Так называемые «белые воротнички», работают на повременной заработной плате, поскольку тяжело учитывать их труд в проделанной работе.

Обслуживающий персонал, такой как: охрана, уборщицы и т. д., получают фиксированную повременную зарплату.

Стоит учесть, что на предприятии существуют различные смены, это значит, что разные бригады работают в разное время. Ночные бригады, работают с повышенной заработной платой, это обусловлено ТК РФ [3, ст. 96].

В тяжёлый период, связанным с эпидемиологической ситуацией, завод временно приостанавливал свою деятельность, а работников пришлось соблюдать домашний карантин. Предприятие было вынуждено сокращать штат рабочих, так как бюджет не позволял обеспечивать всех работников заработными платами, но в целом, завод смог преодолеть кризис, благодаря заранее перевыполненному плану и небольшому запасу готовой продукции. Как только ограничительные меры были ослаблены, завод сразу вернул персонал к работе с соответствующими ограничениями, в следствии чего, заработные платы были восстановлены в нормальном режиме.

### ***Список литературы***

1. Вергейчик М.А. Современное состояние учета расчетов с персоналом по оплате труда в организациях / М.А. Вергейчик // Академический журнал Западной Сибири. – 2018. – Т. 14, №2 (73). – С. 22–24.

2. Самарский Стройфарфор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://farphor.ru>.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации Принят Гос. Думой Федер. Собр. РФ 21.12.2001 г., одобр. Советом Федерации Федер. Собр. РФ 26.12.2001 г.; введен Фед. Законом РФ N 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)