

Бардюжа Любовь Павловна

старший преподаватель

Костанайский филиал

ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»

г. Костанай, Республика Казахстан

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ТОО «ЭНЕРГОХХИ»

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы заработной платы, её виды – номинальная и реальная. Выявляются проблемы в области заработной платы, на существующем предприятии, проанализирован фонд оплаты труда и экономически обоснованы предложения по совершенствованию оплаты труда на анализируемом предприятии.*

***Ключевые слова:** заработная плата, фонд оплаты труда, система оплаты труда, минимальная заработная плата.*

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием. От неё во многом зависит эффективность его работы, так как заработная плата – основной источник стимулирования и дохода работников на предприятии. Зарботная плата рассматривается как элемент рынка труда и является стоимостной оценкой понятия «рабочая сила» [1, с. 49].

В современных условиях роль государства в политике оплаты труда изменилась. Большую часть функций передали в частные владения предприятий. Они устанавливают и регулируют формы и системы оплаты труда наёмного работника, также материальное стимулирование результатов его деятельности.

Зарботная плата для предприятия – это выражение стоимости категории «рабочая сила». Но также, является элементом затрат на производство, которые включаются в себестоимость производимых товаров и услуг [2, с. 154].

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных

условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных трудовым кодексом, в месяц.

Сущность минимальной заработной платы в том, что она применяется для определения размера пособий по безработице и временно нетрудоспособным лицам, а также при расчёте больничных листов и пособий по беременности и родам [4, с. 25].

Номинальная заработная плата – начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определённый период [3, с. 96].

Реальная заработная плата – количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; «покупательная способность» номинальной заработной платы.

Формы и системы заработной платы являются важнейшим компонентом организации оплаты труда. С помощью различных количественных и качественных показателей, они устанавливают зависимость между заработной платой и количеством затраченного труда. Их основное предназначение не только уравновесить соотношение между мерой труда и его оплаты, но и мотивировать работника на повышение эффективности труда.

Системы подразделяются на три вида: тарифная, бестарифная и смешанная система оплаты труда (рисунок 1).

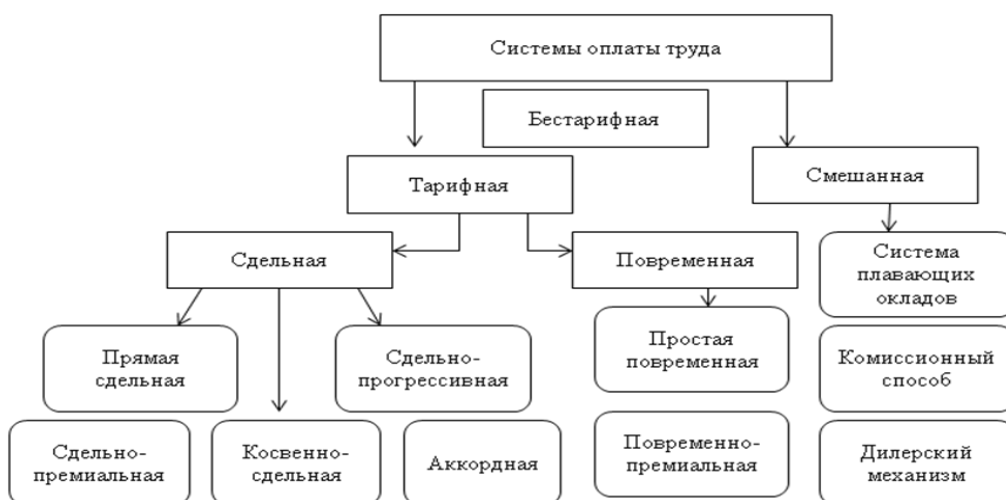


Рис. 1. Формы и системы оплаты труда

Каким образом предприятие будет выплачивать заработную плату – решает самостоятельно. Но любая выбранная система должна базироваться на нормах закона и не дискриминировать работников. Предприятию запрещается устанавливать разную оплату за идентичный труд.

Перед тем, как переходить к оценке использования фонда заработной платы на ТОО «ЭнергоХХI», надлежит проанализировать организацию оплаты труда в целом. Это необходимо для понимания оправдана ли используемая система оплаты на предприятии, а также определение динамики средней заработной платы и её соответствия с объёмами выполняемой работы.

В таблице 1 приведены данные по статьям фонда заработной платы предприятия, для последующих расчётов.

Таблица 1

Изменения планового и фактического фонда оплаты труда по структуре выплат за 2017–2019 гг. в тыс.тенге

Показатель	2017		2018		2019		Отклонения 2018 / 2017, (+, -)		Отклонения 2019 / 2018, (+, -)	
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт
Всего ФОТ	1119 52	1128 15	1113 37	1110 06	1147 24	1151 64	- 615	- 1809	+ 3387	+ 4158
Должностной оклад/тариф	8797 5	8834 3	8800 2	8903 0	8976 0	9121 0	+ 27	+ 687	+ 1758	+ 2180
Премии и вознаграждения	1300 2	1415 2	1205 0	1245 8	1346 4	1354 0	- 952	- 1694	+ 1414	+ 1082
Ежегодные отпуска	7010	7335	7310	7395	7480	7520	+ 300	+ 60	+ 170	+ 125
Социальные пособия по временной не- трудоспособ- ности	2200	1390	2200	1020	2200	1570	0	- 370	0	+ 550
Единовремен- ные выплаты	950	1130	950	710	950	1090	0	- 420	0	+ 380

Компенсации за неиспользованный отпуск	200	45	200	105	200	0	0	+ 60	0	- 105
Материальная помощь	400	270	400	45	400	125	0	- 225	0	+ 80

Из таблицы 1 можно заметить, что только в 2018 году план превышает факт. В 2019 году абсолютное отклонение составляет 440 тыс. тенге. Но, если сравнить этот же отчётный период с 2018 годом, то разница в фактических выплатах заработной платы составит 4158 тыс. тенге.

Это говорит о том, что предприятие ежегодно увеличивает заработную плату сотрудникам. Если проанализировать фонд оплаты труда по статьям, то можно увидеть, что помимо оклада сотрудников увеличивается также начисление премии и вознаграждения.

Необходимо рассмотреть расчёт заработной платы сотрудников на предприятии, с целью выявления эффективности её функций.

Таблица 2

Исходные данные для расчёта заработной платы за август 2019 г., в тенге

Структурное подразделение / начисление по:	Гл. инженер	Диспетчерская служба	Инспектор	Водитель
Должностной оклад	165000	109000	105000	78000
Премиальная надбавка	16500	5450	10500	7800
Доплата за работу в праздничные дни		3715		
Доплата за работу в ночное время		19818		
Доплата за сверхурочные часы работы	4219			
Водительская доплата			6800	
Доплата по актам нарушения			3450	
Итого:	185719	137983	125750	85800

Минимальный размер заработной платы в 2019 году составлял 28284 тенге, как указано в таблице 6, начисление для каждой категории сотрудников значительно превышает данную величину. В праздничное и ночное время работает диспетчерская служба, а также дежурная бригада. Начисление производится в

соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан в размере 1,5 от часовой ставки. В августе 2019 году был оплачен акт нарушения размером 400 тысяч тенге. Часть процента была начислена инспектору. Главный инженер выезжал на аварийные ситуации несколько раз в месяц, составлялся приказ на оплату сверхурочных часов работы. Премияльная надбавка составляет 10% у всех кроме диспетчерской службы. В июле 2019 года ими была допущена ошибка и при плановых работах отключена не та линия, что была утверждена руководством. В связи с этим многие физические и юридические лица остались без энергоснабжения, в результате многочисленных жалоб было принято решение о выговоре для сотрудников данного подразделения, включая также начальника ТОО «ЭнергоХХI».

Чтобы определить удовлетворяет ли сотрудников ТОО «ЭнергоХХI» их заработная плата возникла необходимость провести анонимное анкетирование. В приложении 2 к данной работе имеется образец анкеты.

По итогам опроса сложились следующие результаты (рисунок 2)

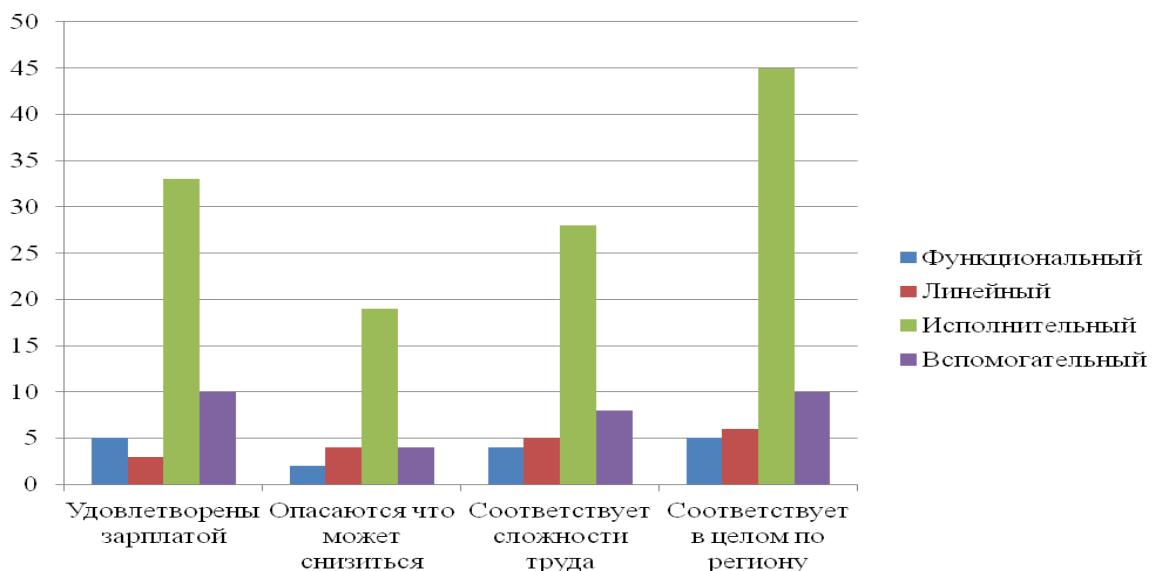


Рис. 2. График результатов опроса на удовлетворённость заработной платой сотрудников предприятия

В целом по опросу можно сделать вывод, что большинство всё-таки довольны своей заработной платой, но 50% сомневаются, а значит, им не хватает мотивации.

Проведённый анализ на предприятии ТОО «ЭнергоХХI» показал, что два года наблюдается снижение показателей оплаты труда. Также при глубоком рассмотрении расчётных ведомостей, было выявлено снижение процентной ставки на переменную часть.

ТОО «ЭнергоХХI» имеет в своём штате 76 должностей. В таблице 3 предоставлены данные о допустимых значениях, используемых в тарифной сетке для линейного персонала.

Таблица 3

Расчёт базового оклада для линейного персонала на 2019 год

Должность	МЗП, тенге	Тарифный профессиональный коэффициент	Базовый оклад, тенге
Заместитель главного инженера	28284	4,24	119924
Инженер ПТО	28284	2,82	79761
Старший мастер	28284	3,07	86832
Начальник диспетчерской службы	28284	3,07	86832
Мастер участка	28284	2,93	82872
Руководитель инспекторской службы	28284	3,32	93903

Базовый оклад представляет собой основу для расчёта доплат и надбавок, которые вместе составляют должностной оклад [45, с. 17]. Предприятие включает в должностной оклад доплату за группу по электробезопасности. Каждая должность требует определённой группы по технике безопасности, но изначально в штатном расписании утверждён оклад с учётом наивысшей категории.

В таблице 4 приведены сравнительные данные реального и возможного планового фонда оплаты труда по статьям: «Премии и вознаграждения» и «Единовременные выплаты».

Таблица 4

Сравнительный анализ планового фонда оплаты труда на 2020 год

Показатель	Действующий план, тыс. тенге	Потенциальный план, тыс. тенге	Отклонение, тыс. тенге
Премии и вознаграждения	13464	12340	– 1124
Единовременные выплаты	950	540	– 410

В первую очередь происходит сокращение постоянных премиальных выплат, так как сотрудники только знакомятся с данной системой, поэтому второй и третий квартал работы процент тех, кто получит снижение премии больше. Точно также происходит и с единовременными выплатами, как говорилось ранее в работе, они напрямую будут зависеть от итогов года. В дальнейшем произойдет увеличение качества выполняемой работы сотрудниками и соответственно возрастет прибыль. Так сэкономив в 2020 году есть возможность заложить больше средств в плановый фонд на будущий период. Данный метод, как и многие другие, требует постоянного анализа после внедрения, необходимо учитывать настрой коллектива и каким образом на них влияет данная система. Только таким образом предприятие может разработать для себя действующую систему оплаты труда.

Список литературы

1. Васильев В.П. Экономика: учебник и практикум для вузов / В.П. Васильев, Ю.А. Холоденко. – М.: Юрайт, 2020. – 316 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449309>
2. Воронова Е.Ю. Бухгалтерский управленческий учет: учебник для среднего профессионального образования. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 428 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/452239>
3. Мокий М.С. Экономика фирмы: учебник и практикум для вузов / М.С. Мокий, О.В. Азоева, В.С. Ивановский. – М.: Юрайт, 2020. – 297 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/448497>

4. Экономика организации: учебник и практикум для вузов / Л.А. Чалдаева [и др.]; под ред. Л.А. Чалдаевой, А.В. Шарковой. – М.: Юрайт, 2020. – 361 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/450855>