

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ РОЛИ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ**  
(на примере Управления по труду, занятости и социальной защите  
Оршанского районного исполнительного комитета)

**Е.Д. Будник**

*Витебск, ВГУ имени П.М. Машиерова*  
(e-mail: katya-1994-@mail.ru)

За годы экономических реформ существенно обострилась ситуация, связанная с оплатой труда работников социальной сферы. Учреждения социальной сферы являются важными субъектами производственных и финансово-экономических отношений при любой системе хозяйствования и в любой модели государственного устройства. Они призваны обеспечивать удовлетворение целого ряда общественно значимых потребностей, таких как образование, здравоохранение, научные исследования, социальная защита, культура, государственное управление и других.

Уровень заработной платы работников социальной сферы – это вопрос государственных приоритетов. Поэтому вопросы заработной платы должны быть ключевыми в социальной политике государства.

С целью уменьшения социальной напряженности, государство, как основной гарант оплаты труда работников социальной сферы, должно принимать своевременные меры по повышению уровня жизни населения, сохранению высококвалифицированных специалистов в социальной сфере.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на организации, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

В современных условиях развития рыночных отношений для решения задачи повышения конкурентоспособности оказываемых услуг важное место занимает система оплаты труда и особую роль приобретает стимулирование труда – совокупность материальных и моральных стимулов, создающих у работников заинтересованность в результатах труда.

Существует три системы оплаты труда:

1. Тарифная система оплаты труда – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда. Формами тарифной системы является сдельная и повременная. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учета затрат труда: при сдельной – учет количества произведенной продукции надлежащего качества, либо учет количества выполняемых операций, при повременной – учет отработанного времени.

2. Бестарифная система оплаты труда. При ее использовании заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда. Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, и в свою очередь заработная плата, определяемая по конкретным результатам работы коллектива; установлением

каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

3. Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем.

Главными требованиями к организации заработной платы в учреждениях социальной сферы, отвечающими, как интересам работника, так и интересам работодателя, является: 1) обеспечение необходимого роста заработной платы; 2) при снижении ее затрат на единицу продукции; 3) гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности организации в целом.

Формирование фонда заработной платы и его использование должны оказывать непосредственное воздействие на достижение высоких экономических результатов работы организации.

Рассмотрим формирование фонда заработной платы на примере Управления по труду, занятости и социальной защите Оршанского районного исполнительного комитета.

Управление по труду, занятости и социальной защите Оршанского районного исполнительного комитета уделяет значительное внимание трудовой мотивации и стимулированию труда. В организации разрабатываются условия для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов. Уже разработана система оплаты труда, которая не ограничена минимальными и максимальными размерами и зависит от результатов работы коллектива в целом и каждого работника в частности. Оплата труда работников происходит в полном соответствии с их трудовым вкладом в конечные результаты труда коллектива, в том числе по повышению качества оказываемых услуг.

Проанализируем динамику и состав фонда заработной платы в Управлении по труду, занятости и социальной защите Оршанского районного исполнительного комитета за 2013-2014 годы на основании отчета о составе фонда заработной платы (таблица 1).

Таблица 1 – Анализ состава и структуры фонда заработной платы

Показатель	2013 год		2014 год		Отклонение		Темп роста %
	млн. руб.	уд.вес, %	млн. руб.	уд.вес, %	млн. руб.	п.п.	
Общий фонд заработной платы	1738,3	100	3735,3	100	1997	-	114,9
а) оплата за отработанное время	1381,9	79,5	3171,8	84,9	1789,9	5,4	229,5
В том числе:							
по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам с учетом повышений, предусмотренных законодательством Республики Беларусь; в процентах от выручки, в долях от прибыли	544,2	31,3	1268,7	33,9	724,5	2,6	233,1
надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и должностным окладам	714,8	41,1	1139,7	30,5	424,9	-10,6	159,4
премии и вознаграждения							

независимо от источников их выплаты	122,9	7,1	763,4	20,4	640,5	13,3	621,1
б) оплата за неотработанное время	131,1	7,5	226,3	6,1	95,2	-1,4	172,6
в) единовременные поощрительные и другие выплаты	225,4	13,0	337,2	9,0	111,8	-4,0	149,6

По данным таблицы 1 можно сделать вывод, что в 2014 году общий фонд заработной платы увеличился на 1997 млн. руб., или на 114,9% по сравнению с 2013 годом. Увеличение ФЗП в 2014 году произошло за счет увеличения заработной платы за отработанное время на 1789,9 млн. руб., в том числе за счет увеличения заработной платы по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам – на 724,5 млн. руб., надбавок (доплат) к тарифным ставкам и должностным окладам – на 424,9 млн. руб. или на 59,4%.

Премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты увеличились на 640,5 млн. руб. или на 621,1% по сравнению с 2013 годом.

Оплата труда за неотработанное время за 2013-2014 годы увеличилась на 95,2 млн. руб. или на 72,6%.

Единовременные поощрительные и другие выплаты увеличились на 111,8 млн. руб. или на 49,6%.

В целом в Управлении по труду, занятости и социальной защите Оршанского районного исполнительного комитета наблюдается рост фонда заработной платы по всей структуре оплаты труда.

Абсолютное отклонение ( $\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}}$ ) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда в отчетном периоде ( $\text{ФЗП}_1$ ) с базовой величиной фонда заработной платы ( $\text{ФЗП}_0$ ) в целом по организации, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0 \quad (1.1)$$

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс} 2014} = 3735,3 - 1738,3 = 1997 \text{ млн. руб.}$$

Следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда заработной платы, так как этот показатель определяется без учета изменения объема производства продукции. Соотношение между тарифной оплатой и регулярными выплатами стимулирующего характера, сложившееся в 2013 году, свидетельствует о более высокой доле регулирующих выплат стимулирующего характера – 48,2% по сравнению с долей тарифной оплаты в общих выплатах за отработанное время – 31,3%. В 2014 году также регулирующие выплаты стимулирующего характера превышают долю тарифной оплаты: их соотношение составляет 50,9% к 33,9%.

Таким образом, в 2013-2014 годах в Управлении по труду, занятости и социальной защите Оршанского районного исполнительного комитета заработная плата свою стимулирующую роль выполняла

Общий фонд заработной платы в 2014 году увеличился на 114,9% или на 1997 млн. руб. Увеличение ФЗП произошло за счет увеличения заработной платы за выполненную работу и отработанное время – на 1789,9 млн. руб., оплаты за неотработанное время – на 95,2 млн. руб.; единовременных поощрительных и других выплат – на 111,8 млн. руб. В целом в организации наблюдается рост фонда заработной платы по всей структуре оплаты труда.

Таким образом, в целом эффективность использования средств фонда оплаты труда фактически оказалась выше прошлогоднего уровня.

Однако, в Управлении по труду, занятости и социальной защите Оршанского районного исполнительного комитета имеются основные недостатки использования мотивации персонала, что снижает стимулирующую функцию оплаты труда:

- неэффективное использование фонда рабочего времени. Нередки нарушения трудовой дисциплины, невыходы на работу, чрезмерное использование рабочего времени на отдых и личные надобности, бесполезное использование рабочего времени в связи с ожиданием ремонта оборудования и др.;
- несправедливая система вознаграждения персонала, а именно условия премирования персонала;
- несовершенство действующей системы нематериального стимулирования.

В целях реализации задач по реформированию оплаты труда, усилению стимулирующей роли заработной платы в повышении эффективности работы организации определим основные направления совершенствования оплаты труда в Управлении по труду, занятости и социальной защите Оршанского районного исполнительного комитета:

1. Пересмотреть состав заработной платы труда с целью повышения стимулирующего воздействия с одной стороны тарифной оплаты, с другой – надбавок, доплат премиальных и других выплат.

2. Проводить поэтапное повышение тарифной ставки I разряда в зависимости от роста объемов оказанных услуг.

3. Оптимизация фонда заработной платы. Данное направление, по результатам анализа заработной платы, включает:

- повышение эффективности использования трудовых ресурсов (рост загруженности работников организации с целью исключения оплаты за неотработанное время (простои);
- приведение численности работников в соответствие с прогнозируемыми объемами оказанных услуг;
- совершенствование структуры управления организацией;
- сокращение расходов на содержание аппарата управления;

4. Внедрять нетрадиционные системы оплаты труда, которые основаны на прямой зависимости между результатом работы и оплатой труда.

Вышеперечисленные мероприятия применяются для того, чтобы в большей степени вовлечь сотрудника в трудовую деятельность, поощрить его за заслуги. Данные мероприятия следует проводить крайне осторожно, чтобы не получить отрицательного эффекта, т.е. выплачиваемые премии, доплаты, бонусы должны соответствовать полученным результатам.

Таким образом, стимулирование труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих: изменение формы оплаты труда, совершенствование системы премирования – и, как следствие, повышение эффективности труда, его качества.

Совершенствование оплаты труда в организациях являются наиболее актуальными вопросами при экономической и политической обстановке в стране.

#### Список использованных источников:

1. Азаренко, А.В. Организация труда и заработной платы / А.В. Азаренко. – Минск: Амалфея, 2006. – 240 с.
2. Все о заработной плате: вопросы организации и бухгалтерского учета / Анищенко Н.И. – Минск: Амалфея, 2007. – 232 с.
3. Головачев, А.С. Экономика предприятия. В 2 ч. Ч. 2: учеб. пособие / А.С. Головачев. – Минск: Выш. шк., 2008. – 464 с.
4. Локтев, В.Г. Нормирование и оплата труда: учеб. пособие / В.Г. Локтев. – Минск: Амалфея, 2006. – 176 с.