

АНАЛИЗ МЕТОДИК РАСЧЁТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Василькевич Ф. В., Левчук М. Р.

Научный руководитель – Чепелева Т.И., кандидат технических наук, доцент

Актуальными вопросами современности являются: оплата труда и методика расчета заработной платы, поскольку высокий уровень заработной платы благотворно влияет на развитие предприятий всех форм собственности, а, следовательно, и на экономику в целом. Заработная плата является ценой труда, поэтому она одна из важнейших категорий рыночных цен и является формой стоимости рабочей силы. Заработная плата составляет основную долю фонда жизненных средств работников, является частью дохода предприятия, распределяемая между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда и целиком и полностью зависит от конечных результатов работы трудового коллектива [1,2]. Заработную плату можно рассматривать как часть вновь созданной стоимости, поступившее в личное потребление работника. Президент А. Г. Лукашенко издал указ № 27 от 18.01.2019 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», который вступит в действие с 01.01.2020 г. Это даст стабильность и прозрачность зарплаты каждого работника. Как видим, в условиях рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны может существенно измениться и методика оплаты труда, а также социальной поддержки и защиты работников. Государство заботится о людях и некоторые функции по реализации политики оплаты труда могут быть переданы и непосредственно предприятиям.

Заработную плату можно рассматривать как элемент затрат на производство, т. е. как сумму средств, израсходованных в связи с оплатой труда, и как уровень материального состояния работника.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в области оплаты труда работников, является коллективный договор предприятия.

Основными формами оплаты труда являются сдельная и повременная. Повременная – система оплаты труда используется, когда заработная плата зависит от количества фактически отработанного, затраченного времени с учетом квалификации работника и условий труда. Повременная форма заработной платы реализуется в виде простой

повременной и повременно-премиальной. Повременная форма заработной платы используется для 70-80% американских рабочих, и для 60-70% рабочих в Западной Европе. В России по разным оценкам повременная форма оплаты используется примерно для 20-30% рабочих [1,2].

Сдельная – система оплаты труда используется, когда заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда, она также имеет свои типы. Прямая сдельная – оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Сдельно-прогрессивная оплата труда – рассматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым, постоянным расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам, согласно принятой шкале.

В работе исследованы три из выше рассмотренных оплат труда – простая повременная, прямая сдельная и сдельно-прогрессивная и проведены исследования величины заработной платы в зависимости от отработанных за месяц часов и объема производимой продукции на конкретном примере: пусть токарь отработал за месяц 150 (148) часов и изготовил 1300 (1200) единиц продукции при нормативной трудоёмкости 0,2 нормо-часа. Месячный нормативный фонд рабочего времени – 168 часов. Месячная тарифная ставка первого разряда, действующая на предприятии, равна 1560 тысяч рублей, тарифный коэффициент – 1,4.

Проведены исследования по изменению заработной платы работника, исходя из расчета по простой повременной, прямой сдельной и по сдельной прогрессивной системе оплаты труда с учетом шкалы изменения сдельной расценки. Шкала изменения сдельной расценки при перевыполнении норм выработки следующая – проценту выполнения нормы выработки соответствует процент сдельной расценки: $[0 - 100] - 0$; $[100 - 110] - 15$; $[110 - 120] - 35$; $[120 - \infty] - 55$.

Результаты исследования показали, что при отработанных 150 часах и изготовлении 1300 единиц изделий зарплата составила: по простой повременной системе – 195 руб., по прямой сдельной системе – 338 руб., по сдельной прогрессивной – 390 руб. 68 коп. Для второго случая при отработанных 148 часах и изготовлении 1200 единиц изделий зарплата составила: по простой повременной системе – 192 руб. 40 коп, по прямой сдельной системе – 312 руб., по сдельной прогрессивной – 350 руб. 76 коп.

Из расчетных данных следует, что для рабочего более выгодно, если его расчет зарплаты будет осуществляться по сдельной прогрессивной системе.

При увеличении отработанных часов на 2 часа и увеличении выпускаемой продукции на 100 единиц, зарплата рабочего при расчете его по простой

повременной системе будет увеличена на 1,35%, по прямой сдельной системе будет увеличена на 8,33%, по сдельной прогрессивной – на 11,38%.

Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда, как и остальные, имеет свои положительные и отрицательные моменты. Поэтому, прежде чем вводить ее на производстве, следует с особой тщательностью взвесить все за и против.

Литература

1. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения / Н.А. Волгин. М.: Экзамен, 2003. 224 с.
2. Анализ данных. Статистические и вычислительные методы для научных работников инженеров/ З. Брандт; пер. с англ. – М.: Мир; ООО «Издательство АСТ», 2003. – 686 с.