

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНЫМ КОМПЛЕКСОМ

УДК 331.23

СИСТЕМЫ И ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Е. А. Жиляева, А. Г. Уразалиева, Р. С. Маштакова
Астраханский инженерно-строительный институт (Россия)

В данной статье проводится сравнительный анализ системы оплаты труда Советского Союза и Российской Федерации. Были тщательно рассмотрены характерные черты каждого вида системы оплаты труда и выделены различные их типы, положительные и отрицательные стороны и особенности. Преимущества и недостатки систем оплаты труда показаны в сравнительных таблицах. Система оплаты труда Советского Союза отличается от системы в Российской Федерации. В России рассматриваются повременная, сдельная и смешанная системы оплаты труда. В советский период выделены повременная, сдельная системы и оплата за заслуги. В статье прослежена динамика применения современной системы оплаты труда и системы оплаты труда в советское время, в которой применялись среднестатистические данные по годам. Также были обоснованы и подробно описаны причины их изменения. При рассмотрении динамики систем оплаты труда в современное и советское время было выявлено, что на данный момент более эффективной и используемой является повременная система оплаты труда. Это объясняется тем, что большинство государственных учреждений осуществляют выплату заработной платы на основе оклада, который является элементом повременной системы оплаты труда. В завершении статьи были заключены соответствующие выводы.

Ключевые слова: *труд, бухгалтерия, процесс, блага, оплата, анализ, ресурсы, сфера, персонал, акт.*

The comparative analysis of pay system of the Soviet Union and the Russian Federation is carried out in the article. Characteristic features of each type of pay system were carefully considered and their various types, positive and negative aspects and features are allocated. Advantages and shortcomings of pay systems are shown in comparative tables. The pay system of the Soviet Union differs from the system in the Russian Federation. In Russia the time-based, price-work and mixed systems of pay are considered. During the Soviet period time-based, price-work systems and payment for merits are allocated. The article shows dynamics of use of modern wage system and system of payment in Soviet period in which average data by years were applied. Also the reasons of their change were proved and described in detail. Having considered dynamics of the wage systems in modern and Soviet period, it was revealed that at the moment and used the time-based pay system is more effective. This results from the fact that the majority of public institutions carry out payment of wages on the basis of a salary which is an element of time-based system. At the end of the article appropriate conclusions were made.

Key words: the labor, the accounting, the process, benefits, the payment, the analysis, the resources, the sphere, the personnel, the act.

Процесс, который направлен на изменение ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага называется трудом. В данный момент труд является главной частью в производственных отраслях. Любой труд предполагает поощрение, иными словами, работая в той или иной сфере, мы получаем плату за свой труд. Оплатой труда называется совокупность отношений, обеспечивающих установление и осуществление выплат директором персоналу за их работу согласно законам, прочими нормативными правовыми актами, корпоративными соглашениями, договорами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Системы оплаты труда, объемы окладов и иных выплат определяются следующими нормативными документами [1]:

- в отношении сотрудников фирм, финансируемых из бюджета, соответствующими законами и другими нормативными правовыми актами;
- в отношении сотрудников предприятий со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, прочими нормативными правовыми актами, коллективными контрактами, договорами, локальными нормативными актами фирмы;
- в отношении сотрудников других фирм - коллективными контрактами, договорами, локальными нормативными актами предприятий, трудовыми договорами.

В хозяйственной деятельности организаций наиболее значительно используются повременная, сдельная и комиссионная системы оплаты труда. Фирма сама устанавливает систему оплаты труда.

На сегодняшний момент расчет заработной платы происходит по следующим системам [2].

При повременной (тарифной) оплате труда зарплата сотрудника определяется относительно реально отработанного им времени и тарифной ставки (оклада). Тарифная ставка – величина оплаты за труд установленной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц).

Простая повременная и повременно-премиальная оплаты труда считаются основными видами повременной оплаты.

В простой повременной оплате труда основным элементом выделяют тарифную ставку или должностной оклад относительно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. При полной отработке всех рабочих дней заработок будет соответствовать должностному окладу, при частичной отработке – оплата начисляется только за фактически отработанное время.

В повременно-премиальной оплате труда рассматривают начисление и выплату премии, определяемой в процентах относительно должностного

оклада (тарифной ставки) в соответствии с коллективным договором или приказом руководителя о премировании работников разработанного в организации.

При сдельной оплате труда заработок определяется по конечным результатам труда работника, тем самым мотивирует работников к росту производительности труда. В данном случае необходимость контроля рациональности применения работником рабочего времени излишне, так как для каждого работника становится важным производство большего количества продукции.

Основным элементом при расчете сдельной оплаты является сдельная расценка или величина вознаграждения, которая выплачивается работнику за производство им единиц изделия или выполнения определенной операции.

От метода определения зарплаты сдельная система оплаты труда делится на прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную.

В прямой сдельной форме оплаты труда вознаграждение сотруднику начисляется за определенно реализованную работу по установленным сдельным расценкам.

При сдельно-прогрессивной форме оплаты труда зарплата определяется по фиксированным сдельным расценкам за производство товара в пределах нормы, а за производства сверх нормы – более возвышенные расценки.

Косвенная сдельная форма оплаты труда применяется для сотрудников, осуществляющих выполнение второстепенных работ при обслуживании основного производства.

Аккордная форма оплаты труда предполагает установление размера вознаграждения не за определенную производственную операцию, а за совокупность работ.

При индивидуальной сдельной оплате труда награда сотрудника за его работу полностью находится в зависимости от величины произведенной в индивидуальном порядке продуктов, его качества и сдельной расценки.

При коллективной сдельной оплате труда зарплата всего коллектива рассчитывается с учетом фактического объема выполненных работ и их расценки, а оплата труда каждого сотрудника коллектива находится в зависимости от произведенного бригадой количества товаров и качества его труда в общей совокупности работ.

В настоящее время помимо тарифной и бестарифной системам используются смешанные системы оплаты труда, включающая элементы как тарифной, так и бестарифной систем, индивидуальных и коллективных форм оплаты труда.

В смешанную систему оплаты труда входит систему плавающих окладов, комиссионная форма оплаты труда, дилерский механизм.

Система плавающих окладов основывается на том, что в случае выполнения плана по выпуску товаров в зависимости от результатов труда сотрудников (повышения или уменьшения производительности труда, роста или сокращения качества товаров, выполнения или невыполнения норм труда) необходимо проводить периодическую корректировку тарифной ставки (должностного оклада).

В данной системе постоянно в конце месяца по завершении работы и расчете оплаты труда каждого сотрудника создаются новые должностные оклады на следующий месяц. Величина окладов увеличивается (уменьшается) за определенный процент роста (уменьшения) производительности труда на обслуживаемом определенным сотрудником участке работы в случае выполнения плана по выпуску товаров.

Комиссионная форма оплаты труда имеет место применения для сотрудников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов.

Имеется большое количество разных видов комиссионной формы, связывающих оплату труда сотрудников с результатом их деятельности. Выбор определенного способа зависит от целей конкретной организации.

Дилерский механизм заключается в том, что сотрудник за свой счет закупает часть товаров фирмы для дальнейшей реализации. Заработная плата сотрудника определяется как разность между фактической ценой реализации и ценой, по которой он рассчитывается с организацией.

$$Z_{\text{дилерск}} = P_{pp} - \text{Цена, руб}$$

В определенное время сотрудник получает товар бесплатно и рассчитывается за него с организацией после реализации по заранее оговоренной цене. Речь идет о выплате аванса в натуральной форме с перерасчетом.

Подробно изучив нынешнюю систему оплаты труда, выведем их преимущества и недостатки, приведенные в таблице 1.

Таблица 1

Преимущества и недостатки нынешней системы оплаты труда

<i>Система оплаты труда</i>	<i>Преимущества</i>	<i>Недостатки</i>
Повременная	<ul style="list-style-type: none"> - простая и дешевая система для регулирования эффективности производительности; - простая для понимания работников; - предсказуемая модель получения зарплаты работниками; - незначительные индустриальные разногласия 	Ограниченные возможности для поощрения улучшений результатов деятельности

Сдельная	<ul style="list-style-type: none"> - высокое стимулирование работников; - низкие производственные затраты на единицу, распределенные накладные расходы; - наиболее значительный заработок для производственного персонала - низкая необходимость контроля 	<ul style="list-style-type: none"> - возможность изменения оплаты; - проблема с зарплатой производственного персонала; - проблема с установлением фиксированной ставки; - снижение качества; - сопротивление улучшенным способам труда
Смешанная	<ul style="list-style-type: none"> - избавление от уравнильности в оплате; - преодоление проблем между интересами отдельных сотрудников и коллектива в общем; - возможность повышения квалификации сотрудников в течение всего периода; - вероятность отметки повышения квалификации; - обеспечение справедливости в распределении зарплаты для избегания проблем между руководителями (специалистами) при росте окладов и тарифных ставок; - прямая зависимость оплаты от квалификации сотрудников; - оценка труда руководителя персоналом 	<ul style="list-style-type: none"> - при расчете зарплаты сотрудника применяют базовые показатели (фактическая зарплата за прошедший период, зарплата за последние 3–6 месяцев), в которых имеют место элементы уравнильности; - модель учитывает только потенциальные возможности сотрудника, а не его фактический трудовой вклад в общие результаты работы персонала (по коэффициенту трудового участия распределяется только 7–10 % общего объема средств, предназначенных на оплату труда); - в модели сохраняется различные типы премий, доплат, надбавок, усложняющих механизм начисления зарплаты

Имеется возможность проследить динамику применения вышеперечисленных систем оплат труда за определенный период времени. Рассмотрим наглядно изменение в таблице 2 [3].

Таблица 2

Динамика применения видов в нынешней системе оплаты труда

<i>Система оплаты труда</i>	<i>2010 г.</i>	<i>2011 г.</i>	<i>2012 г.</i>
Повременная	43 %	45 %	47 %
Сдельная	35 %	33 %	35 %
Смешанная	22 %	22 %	18 %

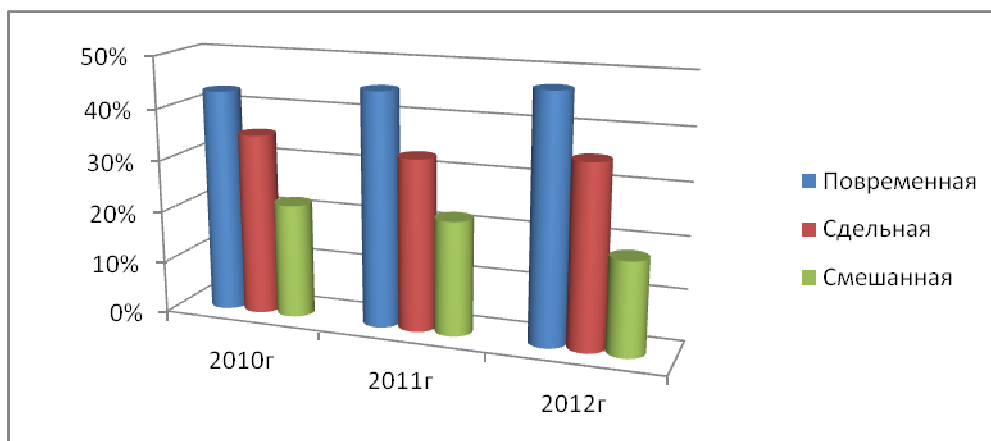


Рис. 1. Сравнительный анализ применения видов в нынешней системе оплаты труда

В данном случае повременная система оплаты имеет значительное применение по сравнению с другими. Это объясняется тем, что она является более эффективной, так как возникает интерес со стороны сотрудников по выполнению работы, как со стороны сокращения сроков, так и со стороны качества.

Оплата труда в советское время производилась по социалистическому принципу, учитывая количество и качество труда. В области строительства используют сдельную и повременную формы оплаты труда. Сдельная форма – основная в области строительства. Она бывает прямая сдельная, сдельно-прогрессивная и сдельно-прогрессивная по аккордным нарядам.

В прямой сдельной системе оплата производится расчетом каждой единицы произведенной продукции, оплачиваемой по одной и той же сдельной расценке независимо от количества произведенной продукции, изготовленной рабочим, звеном или бригадой. Произведением объема выполненной работы и соответствующая расценка по ЕН и Р определяет размер оплаты труда при данной форме.

В сдельно-прогрессивной системе выполненная работа будет оплачиваться в том случае, если качество выполненной работы будет соответствовать действующим условиям, требованиям проекта, и если это было отмечено в выданном наряде.

Рассматривая более подробно сдельно-прогрессивную систему оплаты труда, можно отметить, что самой результативной является сдельно-прогрессивная система по аккордным нарядам. Он выдается на долгосрочный период до завершения всего производства в целом или конструктивной части сооружения. При выдаче аккордного наряда на весь комплекс работ, осуществляемых за длительный срок, иногда измеряемый несколькими месяцами, промежуточные расчеты по наряду за текущий месяц производятся в форме аванса, учитывая объем фактически произведенных работ. При повременной форме заработной платы учитывается оплата труда рабочего за фактически отработанное им время (месяц, день, час) по соот-

ветствующей тарифной ставке (дневной, часовой) независимо от количества выполненной работы. Такая форма заработной платы может быть допущена лишь в случаях, когда работа не регламентирована нормированиями и точным учетом. Заработная плата высчитывается один раз в месяц за выполненную и принятую от бригады или звена работу в течение этого периода. Разделение зарплаты между работниками совершается в зависимости от отработанного каждым из них времени и тарифного разряда.

Для более точного анализа советской системы оплаты труда, выведем ее положительные и отрицательные стороны.

Таблица 3

Преимущества и недостатки советской системы оплаты труда

<i>Система оплаты труда</i>	<i>Преимущества</i>	<i>Недостатки</i>
Повременная	<ul style="list-style-type: none"> - несложная и дешевая система для регулирования эффективности производительности; - простая для понимания работникам; - предсказуемая стабильная модель получения зарплаты работникам; - небольшие индустриальные разногласия 	Ограниченные возможности для вознаграждения улучшений результатов деятельности
Сдельная	<ul style="list-style-type: none"> - высокое стимулирование работников; - низкие производственные затраты на единицу, распределенные накладные расходы; - более высокий заработок для производственного персонала - низкая необходимость контроля 	<ul style="list-style-type: none"> - возможность изменения оплаты; - проблема с зарплатой непроизводственного персонала; - проблема с установлением фиксированной ставки; - снижение качества; - сопротивление улучшенным способам труда
Оплата за заслуги	<ul style="list-style-type: none"> - способ, позволяющий вознаграждать качества, не вознаграждаемые в других системах; - способы начисления премий для сотрудников, труд которых трудноизмерим 	<ul style="list-style-type: none"> - проблемы при определении критериев результативности некоторых работников; - субъективность оценки; - подрыв общекорпоративной работы

Аналогичным образом рассмотрим степень применения видов в советской системе оплаты труда.

Таблица 4

Динамика применения видов в советской системе оплаты труда

Система оплаты труда	1985 г.	1987 г.	1990 г.
Повременная оплата	37 %	41 %	45 %
Сдельная оплата	37 %	35 %	36 %
Оплата за заслуги	26 %	24 %	19 %

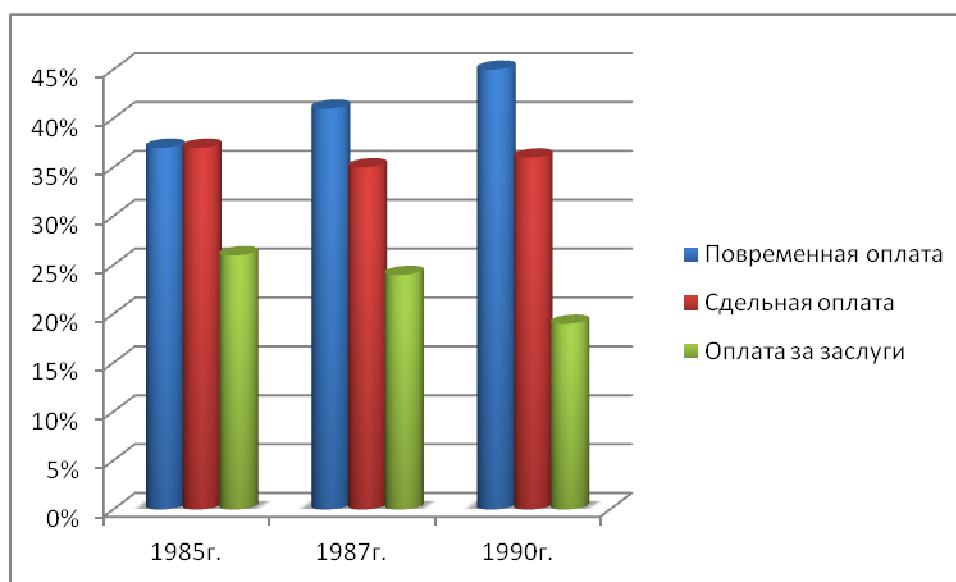


Рис. 2. Сравнительный анализ применения видов в советской системе оплаты труда

Опять же, повременная система оплаты труда занимает большую часть по сравнению со сдельной системой оплаты труда и оплатой за заслуги.

Проанализировав изменения системы оплаты труда с советского времени и до сегодняшнего момента, можно сделать вывод, что данные изменения были связаны с изменением политической обстановки, экономического состояния в стране и ее положения в мире, в широком смысле. На сегодняшний момент наиболее широкое развитие в России получила повременная система оплаты труда. Данная система считается наиболее выгодной как для предприятий различных форм собственности, так и для государства в целом.

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ. Гл. 21. Ст. 135. – URL: <http://www.zakonrf.info/tk/135/>
2. Кокин Ю. П. Экономика труда : учебник. – URL: <http://institutiones.com/general/1971-ekonomika-truda-kokin.html>
3. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru/>
4. Белянинова Ю. В., Хасин К. В., Пономарева Н. Г. Нормирование труда и системы заработной платы. – М. : Управление персоналом, 2010.
5. URL: <http://www.buhgalteria.ru/article/4765>