

**Наука и образование в современном мире:  
методология, теория и практика**

**УДК 33**

**Адеишвили Владимир Давидович,**

магистрант,

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Стерлитамакский филиал,  
Россия, 453103, Республика Башкортостан, г. Стерлитамак, пр. Ленина, 49;

**Алтынбаева Людмила Евгеньевна,**

кандидат экономических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Стерлитамакский филиал,  
Россия, 453103, Республика Башкортостан, г. Стерлитамак, пр. Ленина, 49

**СУЩНОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ И ВИДЫ СИСТЕМ  
ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Аннотация.** Данная статья посвящена раскрытию сущности и значения систем оплаты труда на предприятии. В статье выделены основные виды и формы системы оплаты труда, применяемые на российских предприятиях. Также указаны наиболее популярные направления и способы совершенствования применяемых систем оплаты труда на предприятиях.

**Ключевые слова:** вознаграждение за труд, оплата труда, система оплаты труда, формы оплаты труда, заработная плата, тарифная система оплаты труда, бестарифная система оплаты труда, фонд оплаты труда, эффективность труда, доход работников, производительность труда, коллективный договор.

Трудовые ресурсы – основная и неотъемлемая часть ресурсов предприятия, необходимая для осуществления его деятельности. Работники предприятия связывают воедино основные и оборотные средства для производства продукции, работ, услуг на предприятии. Вознаграждением за труд работников является заработная плата, которая позволяет обеспечивать жизнедеятельность человека, но взамен сотрудник предоставляет свои знания, умения и навыки. Отношения по вознаграждения сотрудников отражаются в трудовом договоре.

## **Наука и образование в современном мире: методология, теория и практика**

Система оплаты труда включает в себя параметры, предусматривающие размер вознаграждения сотрудников в зависимости от результата их деятельности.

Выбранная система оплаты труда на предприятии закрепляется в нормативных актах, таких как, коллективный договор и приложение к нему – Положение об оплате труда. Именно эти документы регулируют вопросы оплаты труда сотрудников.

Система оплаты труда на предприятии включает в себя:

- вознаграждение за труд;
- выплаты компенсационного характера (оплата за связь, оплата за аренду жилья, доплата за работу в сложных климатических условиях и пр.);
- выплаты стимулирующего характера (премии, проценты от продаж и пр.).

Вознаграждение за труд является наиболее постоянной и значимой частью заработной платы сотрудников. Вознаграждение за труд, чаще всего, представлено в виде оклада в зависимости от должности сотрудника или соответствующей тарифной ставки. При этом размер вознаграждения исчисляется исходя из разряда работника и отработанного количества часов.

Выплаты компенсационного характера подразумевают выделение определенных требований к рабочим обязанностям, знаниям и навыкам сотрудника. Такие выплаты производятся с целью стимулирования сотрудников к росту эффективности труда, которое оценивается с помощью определенных результатов деятельности сотрудника, его подразделения и предприятия в целом. Цель введения выплат компенсационного характера – возмещение убытков сотруднику при выполнении им своих рабочих обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера и их величина напрямую зависят от уровня полученной прибыли предприятием.

Выделяют два вида системы оплаты труда – простая и сложная. При простой системе оплаты труда учитывается один показатель результативности работника

## **Наука и образование в современном мире: методология, теория и практика**

предприятия, а при сложной системе оплаты труда выстраивается ряд параметров, от которых зависит оплата труда.

Система оплаты труда может быть индивидуальной и коллективной. При индивидуальной системе оплаты труда учитывается результат труда одного сотрудника, а при коллективной – оценивается результат труда группы сотрудников (например, отдела, подразделения, бригады и пр.) [2, С. 46].

В настоящее время на российских предприятиях наиболее распространены такие системы оплаты труда как тарифная, бестарифная, сдельная, повременная.

Тарифная система оплаты труда отражается в коллективном договоре предприятия и его нормативных документах с указанием размера тарифа на основе тарифно-квалификационного справочника и с применением гарантий по оплате труда со стороны государства.

Бестарифная система оплаты труда включает в себя выплаты мотивационного характера и определяет размер вознаграждения сотрудникам в соответствии с итогами результатов деятельности предприятия в целом.

Повременная система оплаты труда подразумевает учет тарифной ставки сотрудника и величины фактически отработанного им времени. Сдельная система оплаты труда напрямую зависит от количества произведенной продукции на предприятии.

Выбор применяемой системы оплаты труда зависит от специфики деятельности предприятия и стоящих перед ним задач.

Кроме того, в настоящее время в российской практике внедряются зарубежные системы оплаты труда, такие как, грейдинг, система плавающих окладов, комиссионное вознаграждение, оплата на основе ключевых показателей деятельности (KPI) и др. [1, С. 120].

При выборе системы оплаты труда необходимо опираться на то, что оплата труда не является социальной выплатой, а напрямую зависит от вклада сотрудника

## **Наука и образование в современном мире: методология, теория и практика**

в результате деятельности предприятия. Поэтому градация тарифных ставок должна зависеть от спроса на продукцию предприятия, рост цен на эту продукцию.

Кроме того, необходимо учитывать макроэкономические факторы и следить за тем, чтобы уровень цен в стране не отражался негативно на величине заработной платы. Соответственно, при необходимости уровень заработной платы должен индексироваться, чтобы реальные доходы сотрудников не падали.

Также важен аспект индивидуального результата работника предприятия. При его снижении уровень заработной платы должен также снижаться, чтобы стимулировать сотрудника к достижению более высоких результатов.

Таким образом, совершенствование системы оплаты труда будет эффективным и даст максимальный результат только при условии, что во взаимосвязи будут учтены изменения в разделении труда, взаимозаменяемость и взаимоответственность сотрудников на предприятии.

### **Список литературы**

1. Морозова, А. В. Основные понятия, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования / А. В. Морозова. – Текст: электронный // Таврический научный обозреватель. – 2017. – № 3 (20). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-ponyatiya-vidy-formy-i-sistemy-oplaty-truda-v-sovremennyh-usloviyah-hozyaystvovaniya> (дата обращения: 10.09.2022).
2. Суфиянова, О. С. Системы оплаты труда на предприятии: сущность, значение и виды / О. С. Суфиянова. – Текст: электронный // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – С. 45-49. – [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_44118006\\_92040078.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44118006_92040078.pdf) (дата обращения: 10.09.2022).