

УДК 658.012.1

## ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

© 2015

**Т.В. Понедельчук**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия, финансов и финансово-экономической безопасности  
*Уманский государственный педагогический университет имени Павла Тычины, Умань (Украина)*  
**О.Н. Юдакова**, магистрант  
*Самарский институт (филиал) Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, Самара (Россия)*

**Аннотация.** В статье раскрываются общие принципы организации труда. Определяется значение оплаты труда не только со стороны работодателя, но и со стороны персонала. Рассматриваются основные виды оплаты труда и их сущность. Детальная характеристика каждого вида позволяет получить ясное представление о достоинствах и недостатках каждой из исследуемой системы оплаты труда. Взаимосвязь количественных и качественных показателей труда, а точнее зависимость меры труда и его оплаты устанавливается посредством вида, формы и системы заработной платы. Для определения взаимосвязи между обусловленными показателями используются различные показатели, отражающие результаты труда по фактически отработанному времени. При этом показатели необходимо рассматривать как с точки зрения экстенсивности, так и интенсивности. Только их сбалансированность может обеспечить конкурентоспособность и устойчивое развитие предприятия. Политика стратегического развития предприятия учитывает существующие формы и систему труда на предприятии, зафиксированные в коллективном договоре и в Положении по оплате труда. Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают форму и систему оплаты труда. Взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы принято характеризовать как система оплаты труда. Система оплаты труда представлена тремя элементами: тарифная система; норма труда; форма оплаты труда.

**Ключевые слова:** труд, оплата, принципы, организация, учет, нормирование, система, обеспечение, методы, эффективность, качество, результат.

В настоящее время, как отмечается многими ведущими российскими [2,4,5,7,8], и зарубежными экономистами, организация труда становится приоритетным направлением в системе управления предприятием, а важным участком бухгалтерского учета в любой организации является учет расходов на оплату труда, при этом заработная плата - это основная статья дохода для каждого сотрудника организации.

Заработная плата - это средство повышения благосостояния как самого работника в частности, так и членов его семьи в целом. Роль заработной платы прослеживается и в рамках стимулирования работников, влияющего на повышение эффективности труда. В свою очередь работодатель рассматривает заработную плату как издержки производства, которые он стремится снизить.

Прежде чем приступим к исследованию принципов организации труда, необходимо акцентировать внимание на значении основного показателя - это оплата труда. От его уровня зависит благосостояние работников в частности и общества в целом.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) дает различные определения терминов «оплата труда» и «заработная плата»:

«Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера» [1].

В Российской Федерации заработная плата выплачивается в национальной валюте, т.е. рублях. Стоит заметить, что по официальному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих российскому законодательству в соответствии с коллективным договором или трудовым договором. Доля заработной платы, которая выплачивается в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы [2].

Ежемесячная заработная плата работника должна

быть выше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством. Размер минимальной заработной платы (МРОТ) - это законодательно установленный минимум, который имеет фиксированный на определенный период времени размер и применяется для регулирования оплаты труда и для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности граждан РФ.

На предприятиях различают два вида оплаты труда - это основная и дополнительная. Под основной оплатой труда понимается начисление работникам денежных средств за фактически отработанное время и выполненную работу по установленным расценкам, тарифным ставкам или окладам. Дополнительная оплата труда - это начисление денежных средств персоналу в соответствии с действующим законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, оплата труда подростков, за время государственных и общественных обязанностей выходного пособия при увольнении и пр. [3, 4].

Существуют два основных вида нормирования труда: тарифное (которое устанавливает нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающее нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). В РФ субъекты хозяйствования предпочитают использовать систему тарифного нормирования, сложившуюся еще в прежней экономической системе [3].

Тарифную систему считают основой оплат труда, она представлена следующими элементами: тарифная ставка; тарифная сетка; тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники. В договорах или приказах по предприятию указываются разряды и присвоенные рабочим конкретные должностные оклады. Данные документы обязательно доводятся до сведения бухгалтерии, так как они вместе с документами о выработке работника или табелем являются основанием для расчета заработной платы [5]. Достоинством тарифной системы оплаты труда является то, что она, прежде всего, при определении размера оплаты труда позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; а также обеспечивает индивидуализацию оплаты труда, опираясь на опыт работы, квалификацию, непрерывной трудовой стаж работы в компании; кроме того, дает воз-

возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение должностей, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, не соответствующих нормальным (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учёт этих аспектов при оплате труда происходит посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

Бестарифная система заработной платы определяется полной зависимостью заработка работника от конечных результатов работы коллектива, к которому относится сотрудник. При данной системе не определяется твердый оклад или тарифная ставка. Использование данной системы эффективно лишь тогда, когда есть реальная вероятность учесть результаты труда сотрудника при общей заинтересованности и ответственности всего коллектива.

Смешанные системы оплаты труда, имеют признаки одновременно тарифной и бестарифной систем, например, система плавающих окладов (при которой в зависимости от результатов труда работников время от времени корректируются тарифные ставки и должностные оклады), комиссионная форма оплаты труда (в отношении рекламных агентов, работников отдела сбыта) [6].

На рисунке 1 представлены наиболее распространенные формы оплаты труда [7].

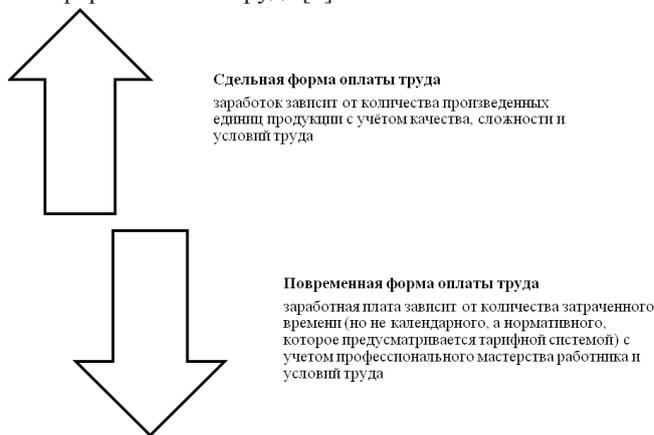


Рис. 1. Формы оплаты труда

В свою очередь повременная система оплаты труда имеет группировку на повременную и повременно-премиальную. Повременно-премиальная подразумевает оплату не только за отработанное время по тарифу, но и премию за качество работы [8].

При повременно-премиальной оплате труда сумма заработка по тарифу суммируется с премией в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются таблицы [9].

Труд некоторых работников иногда оплачивается одновременно и по сдельной, и по повременной оплате труда, например, оплата труда руководителя небольшого коллектива, совмещающего руководство персоналом (повременная оплата) с непосредственной производственной деятельностью, оплачиваемой по сдельным расценкам.

Расчет заработной платы при сдельной оплате труда осуществляется по документам о выработке. Для верного расчета оплаты труда важную роль играет учет отступлений от нормальных условий работы, требующих дополнительных затрат труда и оплачиваемых дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу.

Оплата часов ночной работы (с 22 до 6 ч) осуществляется в повышенном размере, предусмотренном коллективным договором предприятия, но не ниже размеров, установленных законодательством. Продолжительность ночной работы (смены) короче обычной на 1 час.

Сверхурочные работы возможны в исключительных

случаях и оплата в этих случаях за произведенный труд проводится в двойном размере. По закону РФ сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Организация труда на любом предприятии придерживается нормативов. На сегодняшний день принято использовать два подхода к нормированию труда служащих. Первый подход основан на изучении затрат рабочего времени, второй - на статистическом анализе. Методы нормирования представлены на рисунке 2.



Рис.2. Методы нормирования труда

Наиболее дифференцированными являются микроэлементные нормативы, представляющие собой минимально необходимые (при оптимальных организационно-технических условиях) затраты времени на выполнение отдельных элементов операций.

Алгоритм действий при планировании ФОТ представлен на рисунке 3.



Рис. 3. Алгоритм действий при планировании ФОТ

Приблизительный состав ФОТ на предприятии представлен в таблице 1.

Таблица 1 - Структура фонда оплаты труда

Позиция в структуре заработной платы работника	Нормативный документ общества, устанавливающий типовые значения	Нормативный документ общества, устанавливающий индивидуальное значение для работников
Должностные оклады	Штатное расписание общества	- штатное расписание общества; - трудовые договоры
Доплаты	- трудовое законодательство, коллективный договор	- приказы по Обществу (филиалам) о доплатах; - Дополнительное соглашение к трудовому договору
Премии	Отчеты подразделений общества о выполнении показателей труда, достижении утвержденных целей	Приказы по обществу (филиалам) о премиях
Компенсационные выплаты	Документы, подтверждающие издержки работника при исполнении должностных обязанностей и являющиеся основанием выплат	- приказы по обществу (филиалам) о компенсационных выплатах; - дополнительное соглашение к трудовому договору
Выплаты по социальному пакету	- методика реализации социальных программ общества; - документы, подтверждающие основания выплат	- заявления работников общества о материальной помощи; - договора с поставщиками услуг по социальному пакету работников общества

Планируемая сумма фонда оплаты труда не отражается ни в бухгалтерском, ни в налоговом учете. Этот показатель рассчитывается для целей управленческого учета компании.

Основной фонд постоянной и переменной заработной платы на предприятии формируется по штатной расстановке и учитывает многие факторы. При планировании ФОТ на месяц формируется изменение резерва на отпуска по предприятию, рассчитанное как отклонение

суммы месячного резерва на оплату отпусков каждого работника Общества от запланированной суммы на оплату ежегодных очередных отпусков в планируемом месяце.

Сумма отчислений рассчитывается ежемесячно, исходя из суммы оплаты труда, начисленной работникам. При расчете указанной суммы учитываются все виды заработка, которые принимаются во внимание при учете средней заработной платы для расчета отпуска в организации.

Сумма резервов рассчитывается индивидуально для каждого работника. Создание резерва осуществляется с помощью следующих проводок (рис. 4).

Дт 20 Кт 96	• Создание резерва по отпускам работников основного производства
Дт 23 Кт 96	• Создание резерва по отпускам работников вспомогательного производства
Дт 26 Кт 96	• Создание резерва по отпускам управленческого персонала
Дт 44 Кт 96	• Создание резерва по отпускам работников отдела продаж и т.д.

Рис. 4. Проводки по созданию резерва

В резерв на оплату отпусков включаются дополнительные отчисления на сумму страховых взносов, взносов в Пенсионный фонд и отчислений на социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Отчисления отражаются проводкой: Дт Счет учета затрат – Кт 96 «Виды налогов».

Начисление отпускных работникам отражается в учете как использование резерва. Если речь идет об отпускных текущего периода, то она отражается следующими проводками (рис. 5).

Дт 96 Кт 70	• Выплата отпускных за счет ранее созданного резерва
Дт 96 Кт 69	• Уплата страховых взносов за счет ранее созданного резерва

Рис. 5. Проводки по использованию резерва

В случае, если сальдо по счету 96 становится активным, то производится уточнение суммы резерва (корректировка на сумму активного сальдо по Дт 96), а бухгалтеру, ответственному за расчет заработной платы, отправляется письмо, с предупреждением о превышении резервов.

Эффективность организации труда определяется фактором роста производительности труда, при этом индекс роста производительности труда должен опережать индекс роста фонда оплаты труда. Актуальной задачей для любого субъекта хозяйствования является поиск рациональных и эффективных методов и методик организации и оплаты труда.

Так на современном этапе развития экономических взаимоотношений наряду с традиционными методиками оплаты труда необходимо рассмотреть программу краткосрочного поощрения работников (Программа STI), грейдинговые системы оплаты труда и применение коэффициента загрузки работника (utilization).

Программа STI вводится для стимулирования повышения эффективности работы субъекта хозяйствования, мотивации работников на достижение запланированных показателей эффективности работы и дополнительного материального поощрения его работников в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

Грейдинговые системы оплаты труда в зарубежной практике зарекомендовали себя как эффективный метод организации труда на предприятии. Английский термин «грейд» в переводе означает «классификация, сортировка, упорядочение». Считается, что эти системы являют-

ся относительно новыми для отечественной практики.

Альтернативный подход к учету рабочего времени, который может быть полезен для руководства организации и влияющий на оценку и уровень заработной платы - это внедрение коэффициента загрузки работника (utilization) в систему организации и оплаты труда. Он рассчитывается путем нахождения удельного веса эффективного отработанного времени (за вычетом дней отпуска, праздничных дней, больничного, обучения и т.д.) в общем количестве календарных дней в году. Более детальный и подробный учет рабочего времени может оптимизировать оплату труда в организации.

Грамотный подход к управлению персоналом, по нашему мнению, позволит снизить текучесть кадров, гармонизировать отношения в коллективе и увеличить прибыль субъекта хозяйствования. Поиск возможных направлений оптимизации труда на предприятиях, разработка методов стимулирования роста производительности труда и мотивации персонала, влияние грамотного подбора персонала на совершенствование системы организации труда является первоочередной задачей оптимизации процесса организации труда на предприятии.

Совокупность выше обозначенных факторов будет способствовать повышению производительности труда и снижению общего объема фонда оплаты труда на предприятии за счет нерациональных затрат связанных с оплатой труда.

В заключение статьи необходимо отметить, что нами было научно и практически обоснована необходимость разработки методики организации, нормирования и оплаты труда, на современном предприятии учитывающей его индивидуальность.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015).
2. Бухгалтерский финансовый учет и экономический анализ [Текст] : [учеб. пособие] / Л. М. Аснин. - Ростов Н/Д : Феникс, 2008. - 255 с.
3. Наумова Н.В., Жарикова Л.А. Учет труда и заработной платы: учебное пособие /Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007
4. Селин И. Развитие теории и зарубежный опыт регулирования труда // Человек и труд. – 2010. – сент. (№ 9). – С. 52-55.
5. Елин А. К вопросу о повышении производительности труда//Человек и труд. – 2011. – № 5. – с. 53 – 55
6. Правило (стандарт) № 22. Сообщение информации, полученной по результатам аудита, руководству аудируемого лица и представителям его собственника.
7. Беляев А.Н. Организация и оплата труда отдельных категорий работников: штатных совместителей, военнослужащих, инвалидов, работников ЖКХ / А.Н.Беляев. М.: Дело и сервис, 2010. 160 с.
8. Виговский Е.В. Порядок ичисления заработной платы. Практика применения.//Трудовое право, 2009.№3
9. Выплаты персоналу: 1001 вопрос. – М.: Акцион-медиа: Эксмо, 2011.- 464 с.
10. Белик В.Д. Совершенствование системы стратегического управления персоналом на предприятиях пищевой промышленности // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. № 3. С. 31-33.
11. Gogol M.N. Forming of the system of administrative account on vertically-integrated enterprises // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2014. № 1. С. 23-26.
12. Захаров А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда // Вестник НИЭИ. 2014. № 9 (40). С. 19-30.

---

**GENERAL PRINCIPLES OF WORK AT THE ENTERPRISE**

© 2015

**T.V. Ponedilchuk**, candidate of economic sciences, associate professor of «Enterprise economy, financing and financial-economic security chair»

*Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman (Ukraine)*

**O.N. Yudakova**, master

*Samara Institute (branch) of the Russian Economic University. Plekhanov, Samara (Russia)*

---

*Abstract.* The article describes the general principles of organization of labor. Defines the value of wages, not only by the employer but also by the staff. The basic types of remuneration, and their essence. Detailed description of each type allows you to get a clear idea of the pros and cons of each of the studied system of remuneration. The relationship of quantitative and qualitative indicators of labor, but rather dependence measures and remuneration is set by the type, form and system of wages. To determine the relationship between indicators caused using different indicators reflecting the results of work on the hours actually worked. The indicator should be considered both in terms of extensiveness and intensity. Only they can provide balanced competitiveness and sustainable development of enterprises. The policy takes into account the company's strategic development and the existing forms of labor in the enterprise system, fixed in the collective agreement and the Regulations on wages. Enterprises independently develop and approve the form and pay system. The relationship between the indicators of the measure (rate) of labor and the measure of its payment within and beyond the norms of labor guarantees employee salaries in line with the actual results achieved labor (relative to normal) and agreed between the employee and the employer at the cost of his labor is usually characterized as a remuneration system. The remuneration system consists of three elements: the tariff system; labor standards; a form of payment.

*Keywords:* labor, payment, principles, organization, accounting, valuation, system, software, methods, effectiveness, quality, result.