

# ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ И ИХ РАЗВИТИЕ В РЫНОЧНОЙ СРЕДЕ

Сулейманова Ю.В., студентка,  
Бирский филиал УУНиТ, г. Бирск, Россия

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены основы оплаты труда в организации и их развитие в рыночной системе. Благодаря проведенным исследованиям выявлено, что организация оплаты труда является важным инструментом управления персоналом и обеспечения эффективности деятельности предприятия в рыночной экономике. Развитие системы оплаты труда должно быть направлено на обеспечение справедливости, мотивации, стимулирования и адаптации к изменяющимся условиям рынка.

**Ключевые слова:** оплата труда, система оплаты труда, заработная плата, мотивация, персонал.

Оплата труда является одним из ключевых аспектов трудовых отношений между работниками и работодателями, а также важной составляющей экономической эффективности предприятия. В условиях рыночной экономики принципы и методы организации оплаты труда приобретают особое значение для обеспечения конкурентоспособности, мотивации и стимулирования персонала, а также способствуют привлечению и удержанию высококвалифицированных кадров [1].

В данной статье рассматриваются основы организации оплаты труда и направления их развития в рыночной среде.

В практике организации оплаты труда используются различные методы, среди которых можно выделить следующие:

- Тарифная система: включает тарифные сетки, ставки и коэффициенты, которые определяют уровень заработной платы в соответствии с квалификацией работника и сложностью выполняемой работы.

- Бестарифная система: основана на распределении фонда оплаты труда между работниками в зависимости от их трудового вклада.

- Система групп: предполагает распределение должностей по группам в соответствии с их значимостью для предприятия, что позволяет установить дифференцированные оклады для каждой группы.

- Сдельная система: предусматривает оплату труда за фактически произведенную продукцию или выполненную работу в соответствии с установленными расценками.

- Повременная система: оплата производится за отработанное время в соответствии с тарифной ставкой или окладом (рис.1) [5].



Рисунок 1. Методы организации оплаты труда

Адаптивность к рыночным условиям в системах оплаты труда является важным аспектом для успешного функционирования организации. Рыночные условия могут изменяться в зависимости от множества факторов, таких как экономическая ситуация, конкуренция на рынке труда, изменения в законодательстве и другие внешние факторы [11]. Для того чтобы система оплаты труда оставалась эффективной и конкурентоспособной, она должна быть адаптивной.

Система оплаты труда должна быть гибкой и соответствовать текущим рыночным требованиям и законодательству. Анализ рынка труда, оценка производительности и технологическая поддержка являются ключевыми факторами для создания эффективной системы оплаты. Важно поддерживать коммуникацию с сотрудниками и обеспечивать их обучение и развитие [6; 9].

Учет потребностей сотрудников при оплате труда - это важный аспект управления персоналом, который направлен на обеспечение справедливости и

мотивации сотрудников. Вот несколько ключевых моментов, которые стоит учитывать: (рис.2)

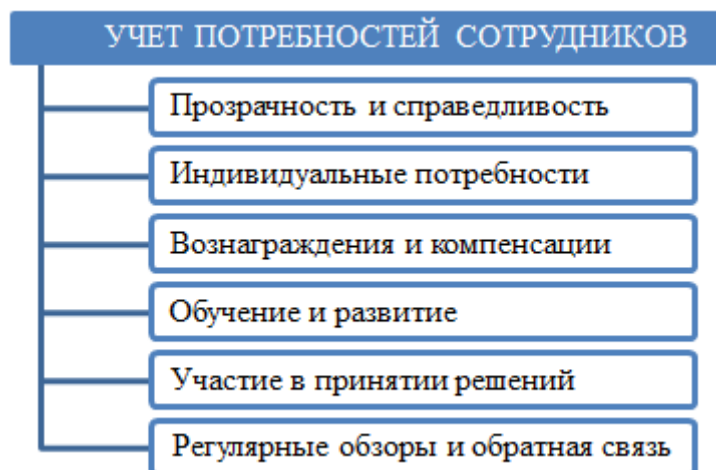


Рисунок 2 Учет потребностей сотрудников при организации оплаты труда

Учет потребностей сотрудников при оплате труда не только способствует повышению уровня удовлетворенности персонала, но также может положительно сказаться на продуктивности и эффективности труда в организации.

Современные технологии, такие как системы управления заработной платой, облачные платформы, аналитика данных, мобильные приложения и искусственный интеллект, используются для улучшения и упрощения процесса оплаты труда [10; 12]. Эти технологии автоматизируют расчеты, повышают прозрачность и удобство для сотрудников, а также позволяют анализировать данные о заработной плате и оптимизировать процесс управления оплатой труда [4].

Рассмотрим организацию оплаты труда на примере ГБУЗ РБ Бирская ЦРБ внутрибольничная аптечная организация. Организация заработной платы в организации определяется тремя элементами: тарифной системой, нормированием труда и формами оплаты труда. Тарифная система позволяет оценить труд, нормирование – учесть количество затраченного труда, а формы – определить порядок расчета заработной платы.

В ГБУЗ РБ Бирская ЦРБ внутрибольничная аптечная организация используется повременная форма оплаты труда. Оплата труда сотрудников осуществляется на основе схем должностных окладов и штатного расписания.

Главным орудием в усилении мотивации к труду является дифференциация оплаты труда сотрудников в зависимости от сложности труда, которая заложена в таблицах прогрессивно возрастающих коэффициентов соотношений месячных тарифных ставок (окладов) сотрудников по квалификационным уровням или наименованиям должностей и минимальной заработной платы.

Фонд оплаты труда утверждается Министерством Здравоохранения Республики Башкортостан. При этом в состав затрат относятся все расходы на зарплату сотрудников, надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам, очередных и дополнительных отпусков, оплата времени нахождения в командировке [2; 3].

В связи с тем, что оклад специалистов меньше МРОТ в организации используется доплата до МРОТ.

С целью усиления материальной заинтересованности сотрудников в качественном выполнении своих обязанностей используется система доплат:

- за увеличения объема работ в размере 20-50% от оклада в зависимости от занимаемой должности,
- за работу с вредными условиями труда в размере 10% от оклада,
- надбавка за стаж непрерывной работы (надбавки за выслугу лет) в размере 15% оклада (должностного оклада) по истечении трёх лет непрерывной работы.

Каждому сотруднику в конце квартала полагается стимулирующая премия. Она рассчитывается исходя из размера оклада и общего уровня отработанных часов, и может составлять от 10 до 15,4% оклада сотрудника.

Все эти бонусы в дополнение к средней заработной плате (если сравнивать средний уровень по городу) являются довольно сильными мотиваторами для сотрудников.

Рассмотрим, как формируется среднемесячная заработная плата сотрудников в организации.

Таблица 1

Среднемесячная зарплата сотрудников за 2022 г

Показатели	Провизор	Фармацевт
Оклад, руб.	17103	13708
Доплата до МРОТ, руб.	0	1571
Доплата работу с вредными условиями труда, руб.	1710,3	1370,8
Доплата за увеличение объема работ, руб.	8551,5	6854
Районный коэффициент (1,15), руб.	4823,29	3865,85
Начислено	32188,09	28332,65
НДФЛ, руб.	4184,45	3683,24
Профсоюзные взносы 1%, руб.	321,88	283,33
Итого:	28003,64	24649,41

Таблица 2

Среднемесячная зарплата сотрудников за 2023 г

Показатели	Провизор	Фармацевт
Оклад, руб.	17103	13708
Доплата до МРОТ, руб.	0	2534
Доплата работу с вредными условиями труда, руб.	1710,3	1370,8
Доплата за увеличение объема работ, руб.	8551,5	6854
Районный коэффициент (1,15), руб.	4823,29	3865,85
Начислено	32188,09	28332,65
НДФЛ, руб.	4184,45	3683,24
Профсоюзные взносы 1%, руб.	321,88	283,33
Итого:	28003,64	24649,41

Проведя анализ среднемесячных заработных плат сотрудников организации за 2022 и 2023 года, можно сделать вывод, что заработная плата существенно не меняется (нет индексации, не увеличиваются размеры оклада или доплат). Нет адаптивности системы организации оплаты труда, что

приводит к низкой конкурентоспособности рабочих мест среди аналогичных организаций и предприятий. Особое положение фармацевтических работников в медицинской организации не позволяет получать доплаты и надбавки как медицинские работники [7; 8]. Отсутствует гибкость в структуре оплаты труда, что не позволяет быстро реагировать на изменения в экономике.

Подведя итоги, можно сказать, что существующая система оплаты труда не является гибкой и адаптивной к изменениям в рыночной среде. Необходимо внести изменения в систему для повышения мотивации работников в виде увеличения размеров должностных окладов в соответствии с ежегодной индексацией цен.

Организация оплаты труда – это сложный, но важный аспект управления персоналом. В условиях рыночной среды необходимо постоянное развитие системы оплаты труда, чтобы привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников, обеспечивать их мотивацию и способствовать достижению общих корпоративных целей.

### **Литература**

1. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. 248 с.
2. Кутлин Ю.Н., Кутлин Н.Г., Онина С.А., Гафаров Ф.А. Статистическая обработка в биологических исследованиях. Бирск: Бирский филиал БашГУ, 2022. 118 с.
3. Кутлин Ю.Н., Кутлин Н.Г., Онина С.А., Гафаров Ф.А. Методы исследования и обработка информации в биологии. Бирск: Бирский филиал БашГУ, 2021. 112 с.
4. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: МФПУ Синергия, 2019. 352 с.
5. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. 272 с.

6. Складская В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2019. 304 с.

7. Соколов В.М., Стомба А.В. Медицинское образование и проблемы социально-ответственной реализации достижений биоэтики // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-2. С. 251.

8. Соколов В.М., Стомба А.В. Оценка поведенческих факторов риска медицинских работников в условиях эпидемий и экстремальных ситуаций // Современные исследования социальных проблем. 2020. Т. 12. № 2. С. 68-83.

9. Стомба Е.В., Стомба А.В. Развитие сельских территорий в условиях формирования цифровой экономики // Вестник Академии управления и производства. 2021. № 2-3. С. 90-96.

10. Стомба Е.В., Шарафутдинов А.Г., Горбунова О.С., Арасланбаев И.В., Стомба А.В., Даминева Э.Р. Роль цифровых технологий в развитии деятельности сельскохозяйственных товаропроизводителей // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 3-2. С. 225-232.

11. Стомба Е.В., Масалимов Р.Н., Стомба А.В. Сельская молодежь в условиях модернизации аграрной экономики (на материалах Республики Башкортостан) // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2014. № 2. С. 14.

12. Стомба Е.В., Шарафутдинов А.Г., Стомба А.В. Цифровые инновации как драйвер экономического развития сельских территорий // Менеджмент и маркетинг: современное состояние, технологии и тенденции развития: Сборник научных статей. Чебоксары: Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева, 2021. С. 233-237.