

Сетевой научный журнал «Мировые цивилизации» values <https://wcj.world>

2017, Том 2, №4 / 2017, Vol 2, No 4 <https://wcj.world/issues/vol2-no4.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/03MZ417.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Шамина Е.А., Чеботарёва Т.А. Организация оплаты труда: российский и зарубежный опыт // Мировые цивилизации Том 2, №4 (2017) <https://wcj.world.ru/PDF/03MZ417.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.103; 331.2

**Шамина Евгения Александровна**

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Россия, Москва

Студентка группы Э1/БО16

E-mail: [evgeniya.shamina1998@mail.ru](mailto:evgeniya.shamina1998@mail.ru)

**Чеботарёва Татьяна Александровна**

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Россия, Москва

Старший преподаватель

E-mail: [chta12@mail.ru](mailto:chta12@mail.ru)

## Организация оплаты труда: российский и зарубежный опыт

**Аннотация.** Исследование теоретических аспектов оплаты труда, проанализирован российский и зарубежный опыт организации оплаты труда.

**Ключевые слова:** оплата труда; заработная плата; формы оплаты труда; системы оплаты труда; минимальный размер заработной платы; модели организации оплаты труда; работники; персонал

В современном обществе, которое имеет высокий уровень конкуренции во всех сферах, ведущим ресурсом является человек, который обладает определенными полномочиями, необходимые компании для занимания лидирующих позиций на рынке. В борьбе за лучшие кадры фирмам необходимо предлагать не только достойные условия труда, но и достойную заработную плату.

В настоящее время главными задачами руководителя фирмы являются:

- своевременные расчеты с работниками фирмы по оплате труда;
- мотивация персонала к труду;
- правильно исчислять начислять расходы фирмы по оплате труда, включающие не только заработную плату работников, но расходы на страховые взносы;
- учитывать данные по труду и заработной плате для формирования отчетности фирмы.

Согласно Трудовому кодексу РФ, Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся

радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1].

Основу организации оплаты труда в российских организациях составляют следующие элементы (см. рис. 1):

*Техническое нормирование труда* – это процесс установления технически обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ. В системе организации оплаты труда нормы применяются для определения расценок, т. е. размеров оплаты труда, за единицу сделно выполняемых работ.



**Рисунок 1.** Организация оплаты труда на предприятии [4, С. 64]

Тарифное нормирование заработной платы выполняется при помощи *тарифной системы оплаты труда*, которая представляет собой совокупность тарифных нормативов (тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок низшего квалификационного разряда, тарифных сеток, схем должностных окладов и штатных расписаний). С помощью тарифных нормативов определяются ставки заработной платы рабочих и служащих. К заработной плате по тарифу обычно устанавливаются надбавки и доплаты. Надбавки за стаж, квалификацию и т. п. устанавливаются по инициативе руководства организации, основанием для них является локальный акт организации. Доплаты за работу в ночное, сверхурочное время и т. п. работодатель обязан выплачивать на основании федерального законодательства в случае определенных условий труда.

Формы и системы оплаты труда – это способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда.

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом законодательством РФ запрещено ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать ее ниже минимального размера, который не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного

населения [1]. Действующее законодательство предоставляет компаниям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премии фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации.

Мировой опыт организации оплаты труда очень разнообразен в зависимости от уровня социально-экономического развития страны, политической обстановки, национальных особенностей и других факторов. В странах с рыночной экономикой применяются различные модели организации оплаты труда, наглядно представленные в таблице 1.

**Таблица 1**  
**Основные зарубежные модели организации оплаты труда [2, С. 379-380]**

Виды систем оплаты труда	Модель оплаты труда	Сущность системы оплаты труда
Тарифная система (почасовая оплата труда)	система Хелси	Система сдельно-регрессивной оплаты труда рабочих на предприятии зависит от уровня производительности труда и экономии рабочего времени [3]
	система Ровена	Тарифная система оплаты труда зависит от производительности труда и отработанного времени
	система Ганта	Оплата труда производится по постоянной почасовой ставке и плюс премия (120 %) за перевыполнение нормы выработки
Гибкая тарифная система	индивидуальная оплата труда	Заработная плата зависит от индивидуальных качеств и заслуг работника в результатах деятельности предприятия
	система Скэнлона и Ракера	Индивидуальная заработная плата плюс система коллективного премирования
	коллективная оплата труда – система Вейцмана	Коллективное премирование в зависимости от экономического участия в капитале, в доходах, в прибыли
	шведская система	Система солидарной заработной платы
Бестарифная система		Размер заработной платы зависит от рыночного спроса на товары и услуги предприятия, их конкурентоспособности, квалификации работников

Необходимо отметить, что в зарубежных странах государство принимает активное участие в формировании моделей организации оплаты труда. Определение минимального размера оплаты труда за рубежом возлагается на государство, проводящее таким способом политику доходов населения.

В зарубежной практике существуют два подхода к определению размера минимальной заработной платы. Первый – это утверждение размера «потребительской корзины», состоящей из жизненно необходимых товаров и услуг, выраженных в стоимостной форме. Второй подход основан на соотношении с фактически сложившемся в стране уровнем заработной платы. При этом размер минимальной заработной платы может утверждаться как на общегосударственном, так и на региональных и отраслевых уровнях.

В западноевропейских странах стали стремиться к дифференциации минимума заработной платы. В Великобритании, Франции, Бельгии, Норвегии, Нидерландах, Люксембурге, Испании, Португалии законодательством установлен пониженный государственный минимум заработной платы для молодых работников.

В разных странах размер заработной платы индексируется по-разному. В соответствии со степенью охвата работников индексацией, западноевропейские страны можно подразделить на четыре группы:

- страны, где оплата труда всего экономически активного населения индексируется (Бельгия, Дания, Исландия, Италия и др.);

- страны, в которых индексация применяется только по отношению к отдельным социальным группам (Канада, Франция, Швейцария, США и др.);
- страны, где оплата труда не индексируется (Австрия, Германия, Япония, Швеция и др.);
- страны, где индексация проводится в рамках антиинфляционной политики (Нидерланды, Норвегия и Финляндия).

В западноевропейских странах существенная роль отводится внедрению и практическому применению гибких систем оплаты труда, социальных выплат и т. п. Социальные выплаты и льготы, выплачиваемые помимо основной заработной платы, имеют значение при мотивации трудовой активности персонала в практике зарубежного менеджмента. В последние годы наметились тенденции развития гибких систем социальных выплат и льгот, значение которых заключается в том, чтобы работник мог выбирать из набора дотаций, предлагаемых ему в организации, то, что ему больше подходит.

Российские фирмы постоянно исследуют, модифицируют, модернизируют и с успехом практически применяют иностранный опыт по организации оплаты и стимулирования труда работников.

При практическом совершенствовании организации оплаты труда в конкретной фирме необходимо четко представлять механизм взаимодействия элементов улучшаемой системы оплаты труда. Определить структуру постоянной и переменной части заработной платы, а также каким образом стимулировать работников фирмы к труду.

В основе практической модернизации организации оплаты труда персонала фирмы должны быть экономически обоснованные меры по совершенствованию организации производства, направленные на извлечение технологического, хозяйственного, экологического, экономического и другого эффекта.

## ЛИТЕРАТУРА

1. «Трудовой кодекс РФ» от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электронный ресурс] // Система ГАРАНТ: [http://base.garant.ru/12125268/20/#block\\_1020#ixzz4cqO59y1G](http://base.garant.ru/12125268/20/#block_1020#ixzz4cqO59y1G).
2. Пелькова С. В. Организация оплаты труда за рубежом. // Вопросы структуризации экономики № 2, 2010. С. 379-384.
3. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 479 с. 1999.
4. Чеботарёва Т. А. Экономика труда. Учебно-методическое пособие для дистанционной формы обучения. НАНО ВПО Институт мировых цивилизаций, 2011. – С. 64.
5. Юшин Г. Д. Оплата труда персонала: учеб.-метод. Комплекс / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина / под ред. С. А. Баркалова; Воронежский ГАСУ. – Воронеж, 2014. – С. 139-158.

**Shamina Evgenia Aleksandrovna**

Institute of world civilizations, Russia, Moscow  
E-mail: [evgeniya.shamina1998@mail.ru](mailto:evgeniya.shamina1998@mail.ru)

**Chebotariova Tatiana Aleksandrovna**

Institute of world civilizations, Russia, Moscow  
E-mail: [chta12@mail.ru](mailto:chta12@mail.ru)

## Organization of compensation: Russian and foreign experience

**Abstract.** The theoretical aspect of compensation is investigated, the Russian and foreign experience of the organization of compensation is studied.

**Keywords:** compensations; salary; forms of compensation; system of payment there; minimum size of the salary; model of the organization of compensation; workers; personnel

### REFERENCES

1. "The labor code of the Russian Federation" from 12/30/2001 No. 197-FZ [An electronic resource] // the GUARANTOR System: [http://base.garant.ru/12125268/20/#block\\_1020#ixzz4cqO59y1G](http://base.garant.ru/12125268/20/#block_1020#ixzz4cqO59y1G).
2. Pelkova S. V. Organization of compensation abroad // Questions of structurization of economy No. 2, 2010. Page 379-384.
3. Rayzberg B. A., Lozovsky L. Sh., Starodubtsev E. B. modern economic dictionary. – 2nd prod., revised edition M.: INFRA-M. 479 with. 1999.
4. Chebotaryova T. A. Work economy. An educational and methodical grant for remote form of education. Institute of world civilizations, 2011. – Page 64.
5. Yushin G. D. Compensation of personnel: studies. – a method. Complex / G. D. Yushin, N. Yu. Kalinina / under the editorship of S. A. Barkalov; Voronezh architectural and construction university. – Voronezh, 2014. – Page 139-158.