

Рахатбек уулу А.
магистрант ИЭМ КГУ им. И.Арабаева
Бектурганова А.А.
к.э.н., доцент ИЭМ КГУ им. И.Арабаева

ЭМГЕК АКЫ ТӨЛӨӨДӨ УЮШТУРУУНУН НЕГИЗГИ ПРИНЦИПТЕРИ ЖАНА ЖӨНГӨ САЛУУНУН МЕТОДТОРУ

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

BASIC ORGANIZATION PRINCIPLES AND METHODS OF REGULATION OF PAYMENT OF LABOR

Аннотация: Бул макалада эмгек акы төлөөнү уюштуруунун негизги принциптери белгиленип, Кыргыз Республикасында колдонулган эмгек акыны жөнгө салуунун негизги методдору жана өзгөчөлүктөрү баяндалды.

Аннотация: В статье отмечены основные принципы организации оплаты труда, изложены основные методы и особенности регулирования заработной платы, применяемые в Кыргызской Республике.

Annotation: The article notes the basic principles of the organization of remuneration, outlines the main methods and features of wage regulation used in the Kyrgyz Republic.

Түйүндүү сөздөр: эмгек, эмгек акы, уюштуруу, жөнгө салуу, принциптери, эмгек өндүрүмдүүлүгү, дем берүү, эмгек рыногу.

Ключевые слова: труд, заработная плата, организация, регулирование, принципы, производительность труда, стимулирование труда, рынок труда.

Keywords: labor, wages, organization, regulation, principles, labor productivity, labor incentives, labor market.

Организация оплаты труда представляет собой совокупность способов и методов установления необходимого порядка определения уровня заработной платы, принципов ее дифференциации в зависимости от количества, качества труда и его результатов, а также условий труда и экономических показателей деятельности предприятия.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано

на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышения эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма. Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой количество продукции, изготавливаемой в единицу рабочего времени, или затраты рабочего времени на производство единицы продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу.

Заработная плата, будучи основным источником доходов работников, является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации работников. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. В строительстве в качестве показателей производительности труда используются либо выработка одним рабочим определенного количества продукции за установленный период, либо трудоемкость производства единицы определенного вида работ. Основным показателем производительности труда в строительстве является годовая выработка на одного работника,

занятого на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах. Этот показатель стоимостной. Используются также натуральные показатели трудоемкости отдельных видов работ, исчисленные в виде затрат труда в человеко-днях на единицу работ. А также существуют показатели, базирующиеся на чистой продукции и условно-чистой продукции.

Зарплата может действовать как фактор, дестимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

Регулирование заработной платы может осуществляться двумя методами – государственным (централизованным) и договорным (децентрализованным).

Государственное регулирование оплаты труда включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в КР;
- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,
- установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
- установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

Отличительной особенностью современного периода развития экономики является сужение сферы государственного регулирования. Применительно к цели преобразований отношений оплаты труда это означает переход от распределения по труду (как нерыночного способа регулирования оплаты труда) к механизму рыночного регулирования заработной платы на основе существования необходимого продукта, формирующего ее как цену рабочей силы на рынке труда и обеспечивающего оптимальное сочетание и поддержание интересов работодателей, работников и государства. При этом важно отметить, что действенность и эффективность механизма правового регулирования оплаты труда станет возможной только при существовании стабильной экономики и при наличии необходимых финансовых средств (в т.ч. бюджетных). Поэтому обязательным условием эффективных форм регулирования политики в области оплаты труда должен стать опережающий рост заработной платы и других видов доходов населения над ростом цен на потребительские товары в течение кризисного периода [5]. Соответственно, инструментом реализации такой политики должен стать целый комплекс правовых средств в области оплаты труда, в увязке с мерами антиинфляционного характера и особенно с мерами по увеличению объема производства и производительности труда.

В современных условиях экономики, а тем более в процессе формирования рынка труда направления и функции государственно-нормативного регулирования оплаты труда не устраняются, а меняются. При возникновении различных организационно-правовых видов предприятий и основанных на них различных формах хозяйствования предъявляются новые

требования к средствам и способам регулирования оплаты труда на всех уровнях - как на республиканском уровне, так и на уровне предприятия. Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что государственное регулирование оплаты труда должно органично дополнять рыночное воздействие и может служить источником ее поступательного развития, поэтому возникает необходимость совершенствования метода государственного регулирования оплаты труда на всех уровнях управления экономикой.

Как отмечает Е.Б. Хохлов, механизм регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики в своем внешнем выражении представляет собой сочетание форм индивидуально-договорного, коллективно-договорного и государственно-нормативного регулирования [8]. Вполне очевидно, что названные формы (методы) имеют свою функциональную предназначенность в системе этого механизма. Функции государственно-нормативного регулирования в целом сводятся к обеспечению оптимальных условий для действия всего механизма правового регулирования оплаты труда, а также в прямом (хотя и ограниченном) вмешательстве в действие этого механизма для внесения в него определенных корректировок, если имеющиеся тенденции его работы приобретают нежелательный для общества характер.

Государственно-нормативное регулирование оплаты труда должно быть направлено на установление минимальных стандартов в области оплаты труда[3] и служить отправным пунктом для определения степени повышения нижних размеров оплаты труда и препятствием для их снижения. Однако, наше государство установило минимальную заработную плату в размере 840 сом, и поэтому она, не будучи связанной с механизмами воспроизводства рабочей силы, не выполняет своей регулирующей роли. Следует заметить, что минимальный размер оплаты труда - это единственный социальный стандарт, который в соответствии с законодательством имеет значение государственной гарантии [1].

Среди проблем государственно-нормативного регулирования оплаты труда следует назвать отсутствие правовых норм, обеспечивающих функцию защиты заработной платы работников в новых экономических условиях. В ст. 156 ТК КР предусматривается, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Однако сам механизм индексации заработной платы не определен и не применялся. Вместо этого в соответствии с отдельными решениями Президента КР и Правительства КР проводилось централизованное изменение пенсий, пособий, повышение минимального уровня заработной платы, что само по себе не может быть признано удачным решением проблемы. Поскольку индексация заработной платы в условиях инфляции и экономического кризиса является важнейшим средством правовой защиты заработной платы, то и сам механизм проведения индексации должен быть предметом законодательного (централизованного) регулирования. При этом должна быть норма, устанавливающая, что использование более высоких индексов, чем это предусмотрено централизованным регулированием, может осуществляться в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Важным элементом механизма правового регулирования оплаты труда должна стать система коллективно-договорного регулирования труда. Эта система посредством социально-партнерских отношений и коллективных переговоров между объединениями работодателей и работников на различных уровнях, включая и уровень отдельных организаций, должна способствовать установлению заработной платы с учетом воздействия на нее многих факторов: изменение предложений рабочей силы на рынке труда, воздействие

государства на рынок труда и рынок товаров и услуг и др. Система социально-партнерских отношений на основе коллективных соглашений и договора позволяет наиболее полно охватить интересы всех участников социально-партнерских отношений.

В системе договорного регулирования оплаты труда ведущая роль должна отводиться генеральному соглашению. В нем целесообразно добиваться согласованных решений об установлении нижней границы доли заработной платы в валовом внутреннем продукте (ВВП) на период действия соглашения; о соотношениях в оплате труда по профессиям, наиболее типично представляющим ту или иную отрасль или ее виды деятельности, а также о соотношениях в оплате труда по основным квалификационным группам.

В отраслевых (тарифных) соглашениях целесообразно акцентировать внимание не на размерах минимальной оплаты труда, поскольку она в настоящее время не отражает в реальных показателях этот уровень оплаты труда и поэтому является экономически бесполезной, а на дифференциацию в оплате по всем профессионально-квалификационным группам работников отрасли. Необходимо отметить, что в современных условиях требуется значительное повышение статуса территориальных соглашений, поскольку рынок труда в республике существенно испытывает влияние и формируется под воздействием регионов. В этих соглашениях условия о размерах заработной платы должны касаться отдельного предприятия или нескольких предприятий, объединенных, например, отраслевой принадлежностью. При этом следует отметить, что правовой механизм регулирования оплаты труда посредством системы социального партнерства охватывает всю сферу отношений несамостоятельного труда, включая как внебюджетный, так и бюджетный сектора экономики.

Значительные изменения происходят и в области отношений правового регулирования оплаты труда в бюджетном секторе экономики. В настоящее время система оплаты труда работников бюджетной сферы регулируется более чем 100 нормативными правовыми актами, которые определяют:

- условия оплаты труда работников государственной службы;
- условия оплаты труда военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов;
- условия оплаты труда работников социальной сферы (образование, наука, здравоохранение, социальная защита, культура, искусство, физкультура и спорт).

Главный источник дохода указанной категории работников - заработная плата, которая определяется на основе единой тарифной сетки.

Преобразования в системе оплаты труда работников бюджетной сферы обусловлены тем, что оплата труда по единой тарифной сетке, основанная на принципах сопоставления сложности труда и квалификационного уровня работников различных отраслей бюджетной сферы, не позволяет учитывать особенности деятельности отдельных категорий работников, не способствует и не создает у них заинтересованности в повышении результативности труда. Следует отметить, что распределительный принцип единой тарифной сетки лишен стимулов, нацеленных на результат и качество.

Структура заработной платы работников бюджетной сферы состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей [6]. При этом данная структура не имеет четкого деления, поскольку оказалась "размытой" различными дополнительными надбавками и выплатами, будучи предусмотренными и регулируемым ведомственными нормативными актами. Несмотря на множество дополнительных надбавок и доплат [7], средний размер заработной платы работников бюджетной сферы остается ниже прожиточного минимума. Значительный разрыв в уровне оплаты труда работников бюджетной сферы по сравнению с

другими отдельными отраслями является реальной угрозой ослабления кадрового потенциала данной сферы. Недостаточное стимулирование за результаты работы стало одной из причин массового оттока квалифицированных работников из бюджетных организаций.

Так, например, расчет заработной платы работников социальной сферы исчисляется по единой тарифной сетке, которая представляет собой 23-разрядную сетку, где каждому разряду соответствуют разрядный коэффициент и наименования должностей по категориям. Исходной базой для расчета тарифных ставок и должностных окладов является ставка первого разряда единой тарифной сетки. Базовая гарантированная часть заработной платы работников социальной сферы в номинальном выражении незначительно зависит от квалификации работника. Этот фактор является главным недостатком единой тарифной сетки, которая основана исключительно на распределительных принципах и не содержит стимулов, направленных на результат и качество [2]. Необходимо отметить, что единая тарифная сетка не в состоянии учесть всех особенностей, присущих тем или иным отраслям.

Применение единой тарифной сетки осложняет проведение работы по дальнейшему совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы и повышению ее уровня. Низкий уровень оплаты труда в бюджетной сфере снижает привлекательность и конкурентоспособность государственных учреждений и организаций для трудоустройства. Существующая система мотивации имеет явный перекос в сторону моральных стимулов и слабо использует материальные. Следовательно, в вопросах организационно-управленческой и мотивационной деятельности сферы несамостоятельного труда имеется необходимость рационального сочетания как моральных, так и материальных стимулов. Поэтому необходима коренная реформа всей системы оплаты труда работников бюджетной сферы, в результате которой должна быть разработана и внедрена отраслевая система оплаты труда работников бюджетной сферы, ориентированная на качество предоставляемых государственных услуг[4].

Наконец, следует отметить, что метод правового регулирования условий оплаты труда в условиях экономики должен быть тесно связан с совершенствованием регулирования труда. Вопрос индивидуально-договорного регулирования заработной платы организации, в соответствии со стоимостью труда, заключается в объективном определении требований к повышению норм оплаты труда за труд, отражающих уровень экономического развития и адекватно увязанных с ним общественных отношений с конкретными показателями трудоспособного работника, определяемыми оборудованием, технологией и организацией производства и труда. Выплаты, не связанные с результатами труда, остаются за пределами заработной платы. Как показывает современная практика в области регулирования заработной платы, такие выплаты должны сокращаться, а затем и вовсе исчезать.

Список использованной литературы:

1. Бондарева Э.С. Сочетание государственного и договорного регулирования при установлении минимального размера оплаты труда в Российской Федерации: проблемы и перспективы правового регулирования // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: Материалы VIII Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. С. 72.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики / Отв. ред. К.С. Раманкулов. Бишкек: НурАС, 2011. С. 401, 402.

3. Орозбаков С. Рынок труда Кыргызстана. Бишкек: Принт, 2014. С. 151.
4. Постановление Правительства КР от 17 мая 2011 г. N 237 "О концепции реформирования оплаты труда работников бюджетной сферы КР на 2011 - 2015 гг." // Нормативные акты КР. 2011. N 6. С. 48.
5. Рысалиева Г.О. Теоретико-методологические аспекты реформирования заработной платы в условиях трансформационной экономики (на материалах Кыргызской Республики): Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Бишкек, 2006. С. 22.
6. Трененков Е.М. Организация оплаты труда рабочих и служащих. М.: Профиздат, 1986. С. 9 - 11.
7. Усачев В.Л. Проблемы правового регулирования структуры заработной платы // Государство и право. 2005. N 8. С. 20 – 24.; Сейдахметов Ж.И. Заработная плата в системе трудовых отношений: механизм организации и оптимизации ее структуры: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Алматы, 2008. С. 24.
8. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л.: Издательство ЛГУ, 1991. С. 153.

Рецензент: к.э.н., доцент Омуркулова Г. К.

УДК 336.14:336.663

Сапарова Адалат

Магистрант Института экономики и менеджмента КГУ им. И. Арабаева

ИШКАНАНЫН ПАЙДАСЫН БАШКАРУУ

УПРАВЛЕНИЕ ПРИБЫЛЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

ORGANIZATION PROFIT MANAGEMENT

Аннотация: Рынок экономикасынын негизги кыймылдаткыч күчү болгон киреше ар кандай түрлөрү менен мүнөздөлөт. Пайдага жараша, биринчи кезекте, пайданы сарамжалдуу башкаруу сыяктуу өзгөчөлүктөрдү белгилөө керек.

Аннотация: Прибыль, являясь основной движущей силой экономики рыночного типа, характеризуется разнообразием типов. Рассматривая значение прибыли, в первую очередь следует отметить такие ее особенности, как рациональное управление прибылью.

Annotation: Profit, being the main driving force of a market-type economy, is characterized by a variety of types. Considering the value of profit, first, it should be noted such features as rational profit management.

Түйүндүү сөздөр: Экономика, компетенттүүлүк, башкаруу, пайда башкаруу, пайдалануу түзүү.

Ключевые слова: Экономика, компетенция, управление, прибыль, формирование использование.

Keywords: profit, management, formation use

Управление прибылью является интересной и актуальной темой для анализа потому, что затрагивает основную экономическую категорию - прибыль предприятия. Увеличение