

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Н.А. Тарелко

Белорусский государственный экономический университет, Бобруйский филиал, natali_m.2006@mail.ru

Один из эффективных вариантов совершенствования организации и стимулирования труда – введение бестарифной системы оплаты труда в организации. Бестарифный вариант организации заработной платы ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива.

Предлагаемый вариант бестарифной системы имеет следующие характеристики:

– уровень оплаты труда работника полностью зависит от фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам труда;

– каждому работнику присваивается постоянный (относительно постоянный) коэффициент, комплексно характеризующий его квалификационный уровень и определяющий в основном трудовой вклад работника в общие результаты труда. При этом учитываются данные о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню;

– каждому работнику присваивается коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, дополняющий оценку его квалификационного уровня [1, с.289].

Исходя из вышесказанного, заработная плата каждого работника ($ЗП_i$) представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда и определяется по формуле (1)

$$ЗП_i = \frac{ФОТ_k \times K_i^{ky} \times КТУ_i \times T_i}{\sum_{i=1}^n K_i^{ky} \times КТУ_i \times T_i}, \quad (1)$$

где $ФОТ_k$ – фонд оплаты труда коллектива (участка, цеха), подлежащий распределению между работниками (руб.);

K_i^{ky} – коэффициент квалификационного уровня, присвоенный i -му работнику трудовым коллективом в момент введения бестарифной системы (в баллах, долях единицы или других условных единицах);

$КТУ_i$ – коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый i -му работнику трудовым коллективом, на период, за который производится оплата (в долях единицы, баллах и других единицах измерения);

T_i – количество рабочего времени, отработанного i -м работником;

n – количество работников, участвующих в распределении фонда оплаты труда (чел.) [2, с.86].

Введение бестарифной системы оплаты труда в организации предполагает следующие мероприятия:

1 Издание приказа по предприятию о подготовке к переходу на новую модель оплаты труда, где излагаются основные причины необходимости преобразования в организации заработной платы, суть и достоинства вновь избранной системы стимулирования, главные мероприятия, которые необходимо реализовать, с указанием сроков и ответственных лиц за их выполнение; утверждается состав комиссии по проведению подготовительной работы и т.д.

2 Расчет коэффициента квалификационного уровня для каждого работника. При бестарифной модели организации заработной платы квалификационный уровень рассматривается шире, чем общепринятое понимание квалификационного разряда у рабочих или должностной категории у специалистов, руководителей и служащих.

Определение коэффициента квалификационного уровня целесообразно проводить двумя способами:

1) Исходя из соотношений в оплате труда, фактически сложившихся в период, предшествующий «бестарифной» системе оплаты труда. Коэффициент квалификационного уровня в этом случае определяется по формуле:

$$K_i^{ky} = \frac{\overline{ЗП_i}}{ЗП_{min}}, \quad (2)$$

где $\overline{ЗП_i}$ – средняя заработная плата i -го работника за достаточно продолжительный период (6 мес., 1 год и т.д.), предшествующий введению бестарифной системы оплаты труда, руб.;

$ЗП_{min}$ – средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты за тот же период, руб. [2, с.87].

При этом из расчета средней заработной платы рекомендуется исключить случайные выплаты, а учитывать следующие основные: премии за основные результаты деятельности, выплаченные работникам по действующим системам премирования; надбавки за работу в многосменном режиме (если работники систе–

матически работают посменно); доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и аналогичные выплаты; доплаты за повышенную интенсивность труда; доплаты за руководство бригадой; доплаты за условия труда (в случаях, когда они не включены в тарифные ставки и расценки и учитываются отдельно); оплату за выслугу лет и стаж работы.

2) Методологической основой второго подхода является положение о том, что он объективно определяется совокупностью ряда показателей, используемых при оценке трудового вклада при любой системе оплаты. Количественные значения этих показателей выводятся из действующих условий оплаты. Целесообразно учитывать следующие пять показателей:

– коэффициент сложности работ (K^{cp}) – определяется путем деления месячных тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку первого разряда с тяжелыми и вредными условиями труда;

– коэффициент оценки фактических условий труда (K^{yt}) – измеряется на каждом рабочем в соответствии с Положением данного предприятия, либо экспертным методом;

– коэффициент оценки сменности (K^{cm}) – определяется по каждому разряду соотношением суммы доплат за работу в две, либо три смены по отношению к базовой величине (определенному уровню тарифной ставки).

– коэффициент интенсивности труда ($K^{ит}$) – устанавливается в пределах фактически сложившихся размеров выплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания (в процентах к тарифной ставке).

– коэффициент профессионального мастерства ($K^{пм}$) – повышает коэффициент квалификационного уровня работника на 15–40 %, исходя из средних сложившихся размеров доплат за профессиональное мастерство.

Общая формула расчета коэффициента квалификационного уровня рабочего (K^{ky}) может быть следующей:

$$K_{ij}^{ky} = K_j^{cp} \times K_j^{yt} \times K_j^{cm} \times K_j^{ит} \times K_j^{пм}, \quad (3)$$

где j – принадлежность характеристик к рабочему месту;

ij – принадлежность характеристик к работнику, который работает на этом рабочем месте [2, с.88].

Так, например на ОАО «Слущкий мяскокомбинат» в отделе труда и заработной платы труд специалистов (экономист по труду и экономист по заработной плате), имеющих одинаковый квалификационный разряд, а также стаж работы, оплачивается не в равной степени. Это обусловлено, в первую очередь тем, что на предприятии недостаточно полно учитываются такие показатели как сложность работ, фактические условия труда, интенсивность труда, профессиональное мастерство, а использование коэффициентов квалификационного уровня с учетом указанных выше показателей позволит наиболее точно определить размер заработной платы каждого сотрудника организации. Так, проявив свое профессиональное мастерство, работник сможет повысить присвоенный ему коэффициент квалификационного уровня на 15–40 %, и, соответственно, тем самым увеличить размер заработной платы, что будет являться в свою очередь сильным стимулирующим фактором.

3 Определение «вилкок» соотношений в оплате труда разного качества (работников разных квалификационных групп предприятия).

Особо ответственная работа — создание сетки соотношений в оплате труда разного качества как основы организации данной модели и дополняющих ее суть материалов. От этого во многом будет зависеть эффективность внедряемой модели, восприимчивость ее к количеству, качеству и результатам труда работников. Совершенство и обоснованность сетки в значительной степени определит полноту реализации принципа социальной справедливости при распределении заработанных средств между работниками, надежность их социальной защищенности в условиях рыночной экономики.

Весьма ответственное дело — установление диапазонов (интервалов) значений коэффициентов соотношений в оплате. Интервалы отражают возможные индивидуальные различия в трудовом вкладе работника в пределах той или иной квалификационной группы.

4 Разработка макета штатного расписания.

5 Проведение аттестационной комиссии для установления базового коэффициента квалификационного уровня для каждого работника.

6 Определение критериев, показателей и условий, повышающих и понижающих базовый коэффициент квалификационного уровня.

Соотношения в оплате труда работников различных категорий (K_i^{ky}) не должны быть «точечными». Их целесообразно устанавливать в виде «вилкок» с достаточно широким диапазоном, что позволит более активно стимулировать творческий, эффективный труд, ответственное отношение работников к своим обязанностям на производстве. Тем самым «вилки» соотношений создадут условия для того, чтобы в оплате труда учитывать не только квалификацию работников, их потенциальные возможности (как в отделе труда и заработной платы на ОАО «Слущкий мяскокомбинат»), но и реальный трудовой вклад.

Формула также показывает прямую зависимость уровня оплаты труда работника не только от степени реализации его потенциальных способностей и трудового вклада, но и от результатов работы трудового коллектива в целом. При такой модели организации заработной платы уже материально невыгодно «отсиживаться» на работе и ждать окончания смены. Тем самым на практике может обеспечиваться органическое сочетание коллективного и личного интереса, интереса предприятия и каждого работника.

Реализация предложенной концепции организации оплаты труда может позволить значительно сократить масштаб и диапазон применения различного вида премий, доплат и надбавок или отказаться от них полностью. Это обусловлено тем, что показатели, которые стимулируются в настоящее время механизмом премий, доплат и надбавок, могут быть учтены в предложенном варианте организации заработной платы правильным применением «вилки» соотношений в оплате труда разного качества. Кроме того, в предложенной модели организации оплаты труда единый ФОТ распределяется между работниками практически без остатка, поэтому не будет постоянного источника для выплаты премий, доплат и надбавок.

Исходя из той важнейшей роли, которая отводится научно–техническому прогрессу в решении социально–экономических проблем, целесообразно в виде исключения сохранить премирование за разработку, внедрение и освоение новой техники и технологии. Думается, что его источником должен быть не ФОТ, который распределяется по приведенной формуле в соответствии с установленными соотношениями в оплате труда разного качества, а специальный фонд, формируемый из средств, полученных от внедрения новшеств в производство.

Список использованных источников

1. Экономика предприятия: учеб. пособие / А.И. Ильин [и др.]; под общ. ред. А.И. Ильина. – М.: Новое знание, 2005. – 698с.
2. Агашкова, А. Как разработать систему стимулирования на предприятии? // Кадровая служба. – 2007. – №8. – С. 85–91.