



В условиях оплаты труда по тарифам и окладам достаточно сложно избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива. В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда рассмотрим бестарифную систему оплаты труда, которая нашла применение, на многих предприятиях в условиях перехода к рыночным условиям хозяйствования. По данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- фактически отработанного времени;
- квалификационного уровня работника.

Принципы бестарифной системы оплаты труда.

Бестарифные системы оплаты труда основаны на следующих основных принципах:

- фонд оплаты труда предприятия и его подразделений представляет собой фиксированный процент от выручки (прибыли) предприятия;
- предусмотрено доленое распределение фонда оплаты труда между работниками предприятия, исходя из их фактического трудового вклада;
- личные результаты труда работников определяются на основе совокупности коэффициентов, учитывающих стаж, квалификацию, профессиональное мастерство, значимость работника, его способность достичь определенных текущих и перспективных целей, а главное – степень реализации этой способности, выраженную в оценочных характеристиках эффективности его труда.

То есть, в противоположность традиционным тарифным системам заработной платы в соответствии с бестарифными моделями заработка работника установлен и зафиксирован в Положении об оплате труда (или аналогичном документе предприятия) не в денежном выражении, а в виде некоторого коэффициента, показывающего долю работника в фонде заработной платы или фонде оплаты

труда. Причем, как правило, этот коэффициент может варьироваться в зависимости от того, насколько эффективно сработало в отчетном периоде предприятие (или его подразделение) и насколько качественно работник выполнял свои должностные обязанности. Отказ от денежной фиксации размера заработной платы в пользу введения коэффициента оплаты труда позволяет защитить зарплату работника от инфляции и отказаться от регулярного пересмотра ее величины в условиях растущих цен. Это происходит за счет того, что с ростом общего уровня цен растут и цены на товары или услуги предприятия, соответственно увеличивается фонд зарплаты (который в рамках гибких систем оплаты труда “привязан” к величине прибыли или выручки предприятия). Растет при этом и абсолютная величина зарплаты сотрудника, представляющая собой его долю в общих средствах на оплату труда.

Характеристика БСОП

Бестарифная система оплаты труда характеризуется:

- тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы;
- присвоением каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников;
- присвоением каждому работнику коэффициентов трудового участия (КТУ) в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня (на основе базового КТУ, как в бригадных системах распределения заработка).

Индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда.

Нередко коэффициенты квалификационного уровня, полученные через сопоставление индивидуальных заработков, непосредственно в расчетах заработка не используются. Они служат основой для анализа и группировки работников по квалификационным должностным группам.

Квалификационный уровень является основным параметром бестарифной системы оплаты труда. Он характеризует фактическую продуктивность работника.

Присвоение определяемого квалификационного уровня работнику не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада.

Определение квалификационного уровня работника является наиболее ответственным моментом при разработке и введении бестарифной системы оплаты труда. Необходимо помнить, что понятие квалификационного уровня работника в бестарифной системе оплаты труда шире, чем общепринятое понимание квалификационного разряда у рабочих или должностной категории у специалистов, руководителей и служащих.

Методологической основой определения коэффициента квалификационного уровня работника является положение о том, что фактический уровень его наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд или должностная категория, а полученная им заработная плата. При этом, разумеется, должны быть отработаны случайности, сказавшиеся на размере заработной платы, а сама заработная плата должна быть приведена в сопоставимый вид, чтобы различия в количестве отработанного времени не сказывались на величине заработной платы.

При расчете средней заработной платы работника при определении коэффициента квалификационного уровня случайные выплаты не учитываются.

В расчет принимаются следующие основные выплаты:

- оплата по сдельным расценкам (тарифным ставкам) для рабочих и оплата по должностным окладам для специалистов, служащих, руководителей, а также отдельных рабочих (для которых установлены оклады вместо тарифных ставок);
- премии за основные результаты деятельности, выплаченные работникам по действующим системам премирования;
- надбавки за работу в многосменном режиме (если работники систематически работают посменно);
- доплаты за расширение зон обслуживания и аналогичные им выплаты;
- доплаты за работу на конвейерах и поточных линиях, а также доплаты за повышенную интенсивность труда;
- доплаты за руководство бригадой;

- доплаты за условия труда (если они не включены в тарифные ставки и расценки и учитываются отдельно);

- оплата за выслугу лет и за стаж работы в районах со сложными природно-климатическими и экологическими условиями.

Все остальные выплаты (оплата сверхурочных работ, простоя и брака не по вине работника, доплаты за отклонения от условий работы, предусмотренных технологическим процессом и аналогичные им выплаты) не должны учитываться при исчислении коэффициента квалификационного уровня.

Среднюю заработную плату работников рекомендуется исчислять как среднегодовую заработную плату, так как она в этом случае будет наиболее сопоставима по всем группам работающих.

Система квалификационных уровней создает существенно большие возможности для оценки роста квалификации работника, чем система тарифных разрядов (которая имеет предел VI разряд). С течением времени квалификационные уровни могут меняться.

При бестарифной системе оплаты труда заработная плата работника представляет собой его долю в фонде оплаты труда подразделения. Она зависит от: квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия (КТУ) и отработанного времени. Коэффициент трудового участия может выражаться в долях единицы, в баллах и тому подобных единицах измерения.

КТУ выставляется всем работникам коллектива, включая 1-го руководителя. В подразделении КТУ может выставляться с различной периодичностью (месяц, неделя, ежедневно). Периодичность устанавливает коллектив, он же определяет набор показателей, влияющих на КТУ и меру этого влияния.

Виды бестарифных систем оплаты труда.

Гибкие системы оплаты труда в настоящее время получают все более широкое распространение на российских предприятиях. Среди наиболее известных из них следует отметить:

- модель, основанную на построении «вилок» соотношений в оплате труда разного качества (ВСОТРК). Данная система разработана Н. Волгиным и успешно используется на Производственно экспериментальном заводе Всероссийского научно-исследовательского института лекарственных и ароматических растений

(ПЭЗ ВИЛАР) и ряде других предприятий.

Особенностью ВСОТРК является установление соотношений в оплате труда работников различных категорий K_i в виде «вилки» с широким диапазоном, что дает возможность сократить количество премиальных положений, усложняющих расчеты, и в то же время широко использовать индивидуальный подход к стимулированию эффективности труда. Конкретную величину K_i устанавливают трудовые коллективы или их руководители.

Разработаны различные варианты «вилки» соотношений в оплате труда работников разных квалификационных групп. «Вилки» между крайними соотношениями в оплате их труда рекомендуется устанавливать такими, чтобы стимулировать труд различной сложности и в то же время не допускать необоснованной дифференциации в оплате труда;

- универсальную рыночную систему оценки и оплаты труда РОСТ, которая разработана специалистами Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН и испытана на предприятиях 12 отраслей народного хозяйства; эффективность системы РОСТ подтверждена восьмилетним периодом ее использования предприятиями.

Широкое распространение указанных систем оплаты труда связано с легкостью их трансформации в соответствии со спецификой конкретного предприятия. Кроме того, ряд предприятий используют комбинированный вариант традиционной и бестарифной схем оплаты труда. Например, гибкость в оплате ограничивается разделением фонда заработной платы на «жесткую» (величина которой определяется традиционно, в соответствии с установленными тарифными ставками и окладами) и «гибкую» составляющие.

Разновидностями бестарифных систем оплаты труда являются исходящие из сумм торговой выручки, дохода от реализации работ или услуг в малом предпринимательстве и другие близкие к ним подходы к формированию трудового дохода. В этих случаях на выплату работникам направляются суммы дохода (прибыли) предприятия, остающиеся за вычетом арендной платы за помещение, оборудование, транспортные средства и т.п.; налогов; процентов за банковский кредит; компенсации убытков от брака, утери или хищения материальных ценностей; перечисления части выручки (прибыли) в резерв на расширение производства; сумм, предназначенных к использованию на коллективные нужды. Таким образом, распределению подлежит остаток прибыли (общего дохода по

результатам деятельности предприятия), предназначенный для личного потребления.

К бестарифным может быть отнесена и договорная система оплаты, при которой предприниматель, нанимая работника, договаривается с ним о конкретной сумме оплаты за определенную работу. Она может выполняться с помощью средств труда работника. Например, при транспортном обслуживании на своем автомобиле оплата устанавливается в рублях за 1 км пробега, с пассажира или с тонны груза.

При такой системе оплаты труда работник менее защищен от произвола предпринимателя, поскольку величина оплаты не основана на объективных расчетах.

Достоинства и недостатки бестарифной системы оплаты труда.

Бестарифная модель оплаты труда имеет ряд преимуществ перед тарифной системой, который заключается в следующем:

- избавление от уравнительности в оплате;
- преодоление противоречий между интересами отдельных работников и коллектива в целом;
- возможность роста квалификации работника в течение всей жизни;
- возможность оценки роста квалификации;
- обеспечение справедливости в распределении заработной платы;
- избежание конфликта между руководителями (специалистами) при повышении окладов и тарифных ставок;
- прямая зависимость заработной платы от квалификации работника;
- оценка труда руководителя коллективом.

Бестарифная система оплаты труда в 1985-1991 гг. нашла успешное применение на ряде предприятий и организаций России. Однако эта модель не лишена недостатков, среди которых можно выделить следующие:

- при расчете заработной платы работника предусматривается использование базовых показателей (фактическая заработная плата за прошлый период,

заработная плата за последние три-шесть месяцев), в которых имеют место элементы уравнительности;

- модель учитывает лишь потенциальные возможности работника, а не его фактический трудовой вклад в общие результаты работы коллектива (по КТУ распределяется только лишь 7-10% общего объема средств, предназначенных на оплату труда);

- в модели сохраняется многообразие различных видов премий, доплат, надбавок, что усложняет механизм начисления заработной платы.

Заключение

Получившие распространение в последние годы бестарифные формы оплаты труда, наиболее рациональны в практике организации заработной платы на принципах договорного согласования подходов к распределению средств, выделяемых на оплату труда на предприятиях.

В условиях развития предпринимательского сектора экономики бестарифный вариант оплаты выступает нередко как предпочтительный с точки зрения интересов работодателей, поскольку уровень зарплаток работников определяется после того, как становятся известны конечный результат производства и общая сумма средств, выделяемых на оплату труда.