

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

С.В. Грудько

УО «Гродненский государственный аграрный университет»,
г. Гродно, Республика Беларусь

(Поступила в редакцию 01.06.2011 г.)

Аннотация. Оплата труда представляет собой достойное вознаграждение за труд. Дифференциация заработной платы зависит от применяемых форм и систем оплаты труда. Учет индивидуальных особенностей каждого работника возможен при условии применения критериев стимулирования.

Summary. The payment represents worthy compensation for work. The differentiation of wages depends on applied forms and payment systems. The account of specific features of each worker is carried out under condition of application of criteria of stimulation.

Введение. Вопросы оплаты труда в последнее время волнуют не только работника, который прикладывает максимум своих усилий, выражающихся через рост производительности труда, но и нанимателя, который пытается сократить собственные издержки путем уменьшения расходов на оплату труда. Поэтому от выбора форм и систем оплаты труда будет зависеть как степень удовлетворенности трудом, так и степень эффективности производства, выражающаяся через конечный финансовый результат – прибыль.

Цель работы: на основании анализа работ отечественных и зарубежных авторов, нормативно-правовых документов в области оплаты труда определить основные критерии эффективной системы оплаты труда.

Материал и методика исследований. Исследования проводились на основе анализа теоретических исследований форм и систем оплаты труда при помощи таких методов, как анализ, синтез, индукция и дедукция, сравнение, абстрактно-логический.

Результаты исследований и их обсуждение. Одним из факторов эффективности формирования и использования трудового потенциала выступает оплата труда. Она представляет собой вознаграждение за труд, которое наниматель обязуется выплатить работнику в зависимости от его сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время (ст. 57 Трудового Кодекса Республики Беларусь) [3]. В последнее время именно оплата труда выступает решающим фактором привлекательности рабочего места. Объ-

яснением тому является тот факт, что заработная плата выступает основным источником доходов большинства населения республики.

Наряду с обеспечивающей функцией заработная плата выполняет и стимулирующую, которая заключается в максимизации конечных результатов деятельности с целью получения дополнительных выгод в виде прибавки к заработку. Каждый работник заинтересован в увеличении основного источника дохода — заработной платы — используя при этом все возможные законные и незаконные источники. Для нанимателя же заработная плата — это издержки, которые он пытается сократить.

Согласно части 1 ст. 63 ТК формы, системы и размеры оплаты труда работников, в т.ч. дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора [3].

Формы оплаты труда представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы работника от затраченного им общественно необходимого труда с помощью совокупности показателей, отражающих результаты труда и фактически затраченное время.

Дифференциация размеров оплаты труда осуществляется в зависимости от его сложности, напряженности, условий и уровня квалификации работников.

В Республике Беларусь применяются две формы оплаты труда: сдельная (заработная плата начисляется исходя из количества произведенной продукции и расценок за ее единицу) и повременная (оплата труда начисляется за количество отработанного времени). Каждая форма имеет системы. Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размера заработной платы, которая подлежит выплате работнику за результаты затраченного им общественно необходимого труда. Основное назначение систем — оплата за количественные и качественные характеристики получаемого продукта.

Так, к системам сдельной оплаты труда относятся:

- прямая сдельная — заработок рассчитывается как произведение сдельной расценки на количество произведенной продукции за анализируемый период времени;
- сдельно-премиальная — помимо заработка по основным расценкам работнику выплачивается премия за количественные и качественные показатели;
- сдельно-прогрессивная — заработная плата в пределах установленных норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а сверх норм — по прогрессивным;

- аккордная – предполагает расчет расценки на весь объем работ с установлением нормативов времени. При этом за сокращение сроков устанавливаются премии.

Повременная заработная плата дифференцируется на простую повременную и повременно-премиальную системы.

В основе простой повременной системы оплаты труда лежат тарифная ставка, тарифный коэффициент или оклад и количество отработанного времени. Повременно-премиальная оплата труда помимо тарифной ставки или оклада включает премии.

И сдельная, и повременная системы оплаты труда основываются на тарифной системе. Тарифная часть заработной платы работников состоит из тарифных ставок рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих (далее – служащие), фиксированных должностных окладов служащих. Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (далее – ЕТС) является инструментом тарифного нормирования оплаты труда работников и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе – с использованием других элементов тарифной системы: тарифной ставки первого разряда, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – ЕКСД), иных квалификационных справочников, утверждаемых в установленном порядке, устанавливается тарификация выполняемых работ, профессий (должностей).

Принятая в 2009 г. тарифная система предусматривает меньшее количество разрядов и возможность выбора разряда нанимателем между 3-4 разрядами, соответствующей квалификации работника, что дает возможность учитывать отдельные качественные характеристики конкретного работника (стаж, уровень образования). Это все говорит «за» тарифную систему. Кроме того, устанавливая ставку первого разряда, государство тем самым гарантирует работнику оплату труда. Изменяя данную ставку в сторону увеличения или уменьшения, происходит влияние со стороны государства на рост или снижение оплаты труда организаций, при этом руководство организаций наделено полномочиями увеличивать размер ставки первого разряда исходя из результатов деятельности.

В качестве недостатков тарифной системы оплаты труда можно отметить:

- гарантированная оплата труда «расслабляет» работников, которые оплату труда не зарабатывают, а получают;

- организации, устанавливая на предприятиях нормы выработки, нормы обслуживания, нормативы рабочего времени, зачастую лишая работников премий с целью сокращения расходов на оплату труда;

- присутствует возможность неправильной тарификации работника (отнесения не к тому разряду).

Указанные недостатки привели к тому, что как на отечественных предприятиях, так и за рубежом все большее распространение получают более гибкие системы оплаты труда.

Так, согласно Указу Президента Республики Беларусь №18 коммерческие организации и индивидуальные предприниматели вправе самостоятельно определять формы и системы оплаты труда с использованием более гибких условий оплаты труда, максимально учитывающих индивидуальный вклад каждого работника и финансовые возможности субъектов предпринимательской деятельности [2].

Для западноевропейских компаний характерны три модели оплаты и стимулирования труда:

- беспремальная, в которой функции стимулирования труда выполняет заработная плата;

- премиальная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия;

- премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда. В целом западноевропейские страны при организации оплаты труда исходят из Женевской схемы, применяемой для установления тарифной системы оплаты труда. Эта схема предусматривает необходимость учета следующих факторов при установлении тарифных разрядов:

- специальные знания и умения (квалификационные требования), это профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям;

- нагрузка, то есть степень влияния работы на организм человека, на его работоспособность и здоровье;

- ответственность – материальная, за персонал в процессе производства, за сохранность коммерческой тайны и др.;

- условия труда, представляющие собой воздействие окружающей среды в процессе производства, в том числе безопасность рабочего места [1]

Премии модели оплаты труда реализуются путем привлечения работников к участию в прибылях (работники получают дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли компании); в доходах (из сумм дохода каждому работнику выплачивается вознаграждение, размер которого определяется по результатам оценки выполне-

ния им производственного задания и не зависит от прибыли фирмы); в капитале (работники получают премии в виде акций по их номинальной цене).

Заработная плата имеет ценность для работника если она гарантирует ему достойное и справедливое вознаграждение. Так, в области заработной платы в Швеции сложилась своеобразная система, получившая наименование «солидарной политики зарплат». Она основана на ряде принципов, из которых наиболее важными являются:

1. справедливое распределение доходов пропорционально тяжести труда и его результативности;
2. равное вознаграждение за равный труд для мужчин и женщин, различных возрастных категорий работников, трудящихся предприятий одной отрасли, но разных форм собственности (работник не должен страдать из-за низкой рентабельности своего предприятия);
3. уменьшение вилки зарплат по отраслям экономики между рабочими и служащими.

Политика солидарной заработной платы направлена на решение ряда целевых задач. Прежде всего, она наряду с рыночной конкуренцией дополнительно стимулирует процесс постоянного обновления производства на основе последних достижений науки и техники. При этом соблюдается принцип равной оплаты за равный труд, который в шведской трактовке означает, что работники разных предприятий, имеющие одинаковую квалификацию и выполняющие аналогичную работу, получают одинаковую зарплату вне зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия. Если из десяти предприятий одной отрасли три работают высокорентабельно, пять — на среднем уровне, а два — убыточно, то рабочие на любом из этих предприятий получают одинаковую плату за одинаковый труд, а именно на среднем уровне, зафиксированном в отраслевом соглашении.

Как видно, применяемые формы и системы оплаты труда как в отечественной, так и в зарубежной практике основываются на тарифной системе, которая в последнее время получила ориентир на использование дополнительных мероприятий по оценке труда. Однако существующие системы оплаты труда не совсем полно и детально позволяют учесть труд каждого конкретного работника, а скорее направлены на оценку труда коллектива, «усредненного работника». Поэтому целесообразно выделить критерии стимулирования, позволяющие детальнее учесть индивидуальные особенности и вклад каждого конкретного работника:

- участие в прибылях — в большей степени применим для оплаты труда управленческого персонала путем установления размера пре-

мии в зависимости от ранга руководителя, его основной заработной платы и размера полученной прибыли. При этом рекомендуется направлять лишь часть прибыли, которая позволит сформировать поощрительный фонд на предприятии. Размер этого фонда или процент отчислений определяется локальным нормативным документом;

- стаж – данный критерий рекомендуется для каждой организации учитывать по двум направлениям: производственный стаж по специальности и непрерывный стаж работы в конкретной организации. Обязательное использование дополнительного стимулирования по двум направлениям будет способствовать закреплению кадров;

- предоставление бесплатных услуг – бесплатное питание, доставка работников к месту работы или компенсация расходов на проезд (оплата стоимости топлива или стоимости проездных документов), предоставление транспорта, полная или частичная компенсация услуг по содержанию детей в детских дошкольных учреждениях, школах, полная или частичная оплата путевок, предоставление жилья или льготы по строительству (особенно для сельской местности) и т.д.

- льготное или бесплатное медобслуживание – компенсация расходов по прохождению обязательной медицинской комиссии, как минимум, один раз в год позволит организации повысить явочный фонд рабочего времени через сокращение дней болезни;

- расходы на подготовку и переподготовку позволят организации формировать мобильные кадры и не бояться активно внедрять новые достижения. При этом у работника появляется дополнительный стимул повысить собственное образование без дополнительных нежных затрат;

- доплаты за образование – предполагается установление, как в виде фиксированной суммы, так и в виде процентов от основного заработка;

- за качество – данный критерий предполагает детализацию в зависимости от вида деятельности, характера работ, разрабатывается и устанавливается на каждый вид работ в процентах от основного заработка;

- за полный календарный год – предполагает разовую выплату (в конце года) за работу без больничных, прогулов и неявок на работе без уважительных причин. Размер выплат рекомендуется устанавливать в виде фиксированной суммы;

- бонусы – разовые премии за высокие показатели (производство высококачественной продукции, сокращение сроков, постоянные

рост производительности труда), которые имеют фиксированную величину;

- за новаторство – предполагает премирование за внедрение и разработку новой идеи в производство. Выплаты осуществляются регулярно в течение года и могут иметь как денежное выражение, так и устанавливаться в процентах от основного заработка;

- за сокращение сроков выполнения работ при высоком качестве – данная выплата предполагает разовое фиксированное денежное вознаграждение;

- за рост производительности труда – при этом необходимо четко и грамотно определить процент роста производительности труда и соответствующий уровень доплат;

- стимулирование продукцией – предоставление работникам натуральной продукции на безвозмездной основе или по себестоимости;

- за совмещение профессий – зачастую работникам приходится одновременно выполнять работу в рамках двух и более профессий, что должно находить отражение в соответствующей доплате в виде процента от основной заработной платы в зависимости от сложности работ или в виде фиксированной величины с учетом тарифной сетки;

- профессиональные выплаты – доплаты за звания в рамках профессии (классность), которые устанавливаются в процентах от основного заработка;

- за должность – предполагает надбавку руководителям различных структурных подразделений. При этом ее размер может варьировать в зависимости от количества подчиненных;

- за работу во вредных условиях – выплаты имеют регулярный характер и предполагают доплату в виде фиксированной суммы или процента от основного заработка.

Заключение. Таким образом, существующие в Республике Беларусь системы оплаты труда базируются на тарифной сетке, что полностью соответствует мировым стандартам. Однако для учета индивидуальных особенностей работника и его личного вклада в производство рекомендуется использовать все указанные критерии стимулирования, которые должны найти отражение в Положении об оплате труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жулина, Е.Г. Европейские системы оплаты труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.businessuchet.ru>
2. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Респ. Беларусь, 10 мая 2011г., №18 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь.
3. Трудовой Кодекс Республики Беларусь // Эталон - Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Республики Беларусь. - Минск, 1999.