

Особливості використання безтарифної системи оплати праці на підприємствах

В статті розглядаються особливості і різновиди безтарифної системи оплати праці, умови впровадження і розподілу заробітної плати між працівниками **фонд заробітної плати, коефіцієнти професійної майстерності, інтенсивності праці, кваліфікаційного рівня, коефіцієнт трудової участі**

За роки незалежності в Україні відбулись досить суттєві зміни, які носять принциповий характер для соціально-політичного клімату держави. Нажаль, далеко не всі зміни носять позитивний характер. Одним із факторів який ускладнює економічну і політичну ситуації, є зниження долі заробітної плати в сукупному доході сім'ї і, як наслідок, зниження престижності праці.

Разом з тим, інфляція, проблеми збуту, порушення господарських зв'язків, нестабільність податкового законодавства та інші ускладнюють роботу підприємств настільки, що вони не завжди мають можливість виплачувати всім працівникам гарантовану тарифною системою заробітну плату.

Різні аспекти проблеми удосконалення систем заробітної плати досліджують вчені України - Богиня Л.П., Колот А.М., Лібанова Е.М., Новіков В.М., Петюх В.М., Фільштейн Л.М., вчені СНД - Адамчук В.В., Кокін Ю.Л., Костін Л.А., Яковлев Р.А., Жуков А.І., Мазманова Б.Г. та інші. В роботах розглядаються зміни в сфері праці і соціально-трудовах відносин у зв'язку з роботою в ринкових умовах, але вони не вирішують всіх проблем по впровадженню ефективних систем оплати праці.

Сьогодні загострились проблеми оплати праці у зв'язку із змінами на міжнародному рівні: глобалізацією економіки, торговою конкуренцією, мобільністю капіталів. Наявна структура і рівень заробітної плати для різних категорій працюючих з необхідним рівнем зайнятості, є життєво важливим фактором збереження збалансованості сучасної економіки, тому ці питання потребують більш глибокого і всебічного дослідження.

Метою статті є всебічне дослідження проблеми, розвинути положення і окремі елементи концепції безтарифної системи оплати праці і розробити рекомендації щодо її впровадження на підприємствах.

Сьогодні тарифна система займає ключове місце не тільки в організації матеріального стимулювання, але і є інструментом вирішення багатьох завдань, вона представляє сукупність нормативів, які визначають диференціацію оплати в залежності від складності, умов праці, форм заробітної плати, галузі виробництва, результатів господарської діяльності. Такі ключові моменти тарифної системи як мінімальна заробітна плата, тарифно-кваліфікаційні характеристики розробляються і затверджуються державними органами, корегуються галузевими тарифними угодами. Але, з наданням самостійності підприємствам у вирішенні завдань по плануванню і розподілу заробітної плати їм дозволено встановлювати більш досконалі системи оплати праці, однією з яких є безтарифна система оплати праці, основне призначення якої - мотивація ефективної праці кожного працівника і колективу в цілому. Основною

працівників, який був би об'єднаний загальним виробничим завданням, а кожний - чітко бачив і розумів свою роль і вклад в кінцевий результат колективної праці.

Для всіх безтарифних систем характерні наступні загальні риси:

- в рівні умови поставлені робітники і службовці (відмінюються тарифні ставки для робітників і посадові оклади для службовців);
- розробляється і затверджується шкала співвідношень в оплаті праці різної складності з мінімально-можливою кількістю рівнів.

Використання цих систем для великого колективу може бути неефективним у зв'язку з тим, що зв'язок між особистим вкладом і кінцевим результатом колективної праці невілюється великою кількістю проміжних ланок, неефективно і для малих підрозділів, бригад, у зв'язку з ускладненням планування виробництва, організації праці, обліку кінцевих результатів діяльності і нарахування індивідуальних заробітків.

При впровадженні безтарифної системи оплати праці на підприємстві необхідно провести аналіз діючої тарифної системи, умов праці, кількості працівників, які мають високу кваліфікацію, стаж роботи, рівень освіти, професійну майстерність. Аналіз стану зовнішнього ринку праці провадиться, в першу чергу, по відношенню до найбільш кваліфікованих працівників, які визначають технологічні можливості підприємства. Чим вище потреба в цих працівниках, тим більше збитки від їх можливого звільнення, пов'язані, в тому числі, і з додатковими трудовими і матеріальними затратами на перепідготовку працюючих спеціалістів. Порівнювати треба як абсолютні значення заробітної плати відповідних розрядів, так і відносні значення які закладені в тарифних коефіцієнтах. Якщо чисельність працівників, які мають високу кваліфікацію, невелика, то проблема їх закріплення може бути персоніфікована введенням різного роду надбавок: за стаж, професійну майстерність, за підвищену відповідальність до роботи. Зведення таких доплат до тарифної системи, враховується при встановленні кваліфікаційного рівня, підвищує відповідальність адміністрації за виконання обов'язків перед працівниками, підвищує гарантійність цих виплат.

При наявності коштів система може враховувати, як фактор, професійну майстерність для підвищення заробітної плати не тільки висококваліфікованим працівникам. В цьому випадку кваліфікацію оцінюють не тільки через складність виконуваних робіт, але через економію затрат часу на виконання робіт пов'язаних з набуттям специфічних навиків.

Підвищену відповідальність в роботі можна розглядати не тільки як елемент оцінки кваліфікації, але і як фактор шкідливих умов праці, які впливають на підвищені витрати нервової енергії і стомленість. Для компенсації її доцільно вводити доплати. Розмір доплат (коефіцієнтів) пов'язаних з підвищеною відповідальністю виконуваних робіт повинен співставлятися з можливими збитками, вірогідність яких збільшується при зниженні кваліфікації.

Різниця в інтенсивності праці, яка пов'язана з особливостями нормування, знаходить відбиття в групах ставок: для відрядників, погодинників і верстатників. Практика показує, що якість розробляємих норм для верстатників вище, ніж для робітників ручної праці, то слід диференціювати їх тарифні ставки.

Важливу роль в підвищенні ефективності праці має гармонізація виробничих і міжособистих відносин в колективі, хоча вплив в цьому плані здійснюється не прямо. Перехід до ринкової економіки супроводжується, крім інших, і таким негативним явищем, як "відчуження праці", тобто втрата праці її функцій, як однієї з головних моральних цінностей життя. У зв'язку з відсутністю гарантії зайнятості знизилась ступінь ототожності працівника з колективом підприємства. Зниження життєвого рівня стало причиною зменшення обсягу як виробничого, так і побутового спілкування. В той же час знання не тільки ділових але й особистих якостей партнера, його минулого, сімейні обставини, круг невиробничого спілкування дозволяє з більшою надійністю

прогнозувати поведінку в виробничих ситуаціях, покладатися, або не покладатися на нього в критичних ситуаціях, це дає можливість мати упевненість в діловому партнері.

Відмінністю безтарифних систем оплати праці є не окреме нарахування тарифної частини заробітної плати, надбавок, премій і компенсаційних доплат, а комплексне. Спочатку визначається загальна сума заробітної плати, яку заробив колектив підприємства, або структурний підрозділ, потім ця сума розподіляється між членами трудового колективу пропорційно встановленим коефіцієнтам (балам) і відпрацьованому кожним працівником часу, фонд заробітної плати може бути розрахований за формулою:

$$\Phi_{ЗП} = \frac{\Phi_{ОП}_к \cdot K_i^{кр} \cdot КТУ_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^n K_i^{кр} \cdot КТУ_i \cdot T_i},$$

де $\Phi_{ОП}_к$ - фонд оплати праці колективу (який підлягає розподілу між працівниками) грн.;

$K_i^{кр}$ - коефіцієнт кваліфікаційного рівня, присвоєного -му працівнику трудовим колективом на момент введення безтарифної системи (в балах, частках одиниці або Інших умовних одиницях);

$КТУ_i$ - коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, присвоєний -му працівнику трудовим колективом, на період, за який робиться оплата (в балах) частках одиниці і інших одиницях вимірювання;

T_i - кількість робочого часу, відпрацьованого - м працівником у період, за який робиться оплата (год., днів);

n - кількість працівників, які беруть участь у розподілі фонду оплати праці, осіб.

Один із варіантів безтарифної системи має наступні характеристики:

- рівень оплати праці працівника повністю залежить від фонду заробітної плати, нарахованого за колективні результати праці;

- кожному працівнику присвоюється постійний (відносно-постійний) коефіцієнт, який комплексно характеризує його кваліфікаційний рівень і визначає, в основному, трудовий вклад працівника в загальні результати праці;

- кожному працівнику присвоюється коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, які доповнюють оцінку його кваліфікаційного рівня.

При безтарифній системі оплати праці присвоєння працівнику певного кваліфікаційного рівня не супроводжується паралельним установленням йому відповідної тарифної ставки або окладу. Він може бути визначеним двома способами:

- виходячи із співвідношень в оплаті праці, які фактично склалися в період, що передує безтарифній системі оплати праці;

- виходячи із співвідношень в оплаті праці які впливають з діючих умов оплати праці працівників в період, який передував безтарифній системі.

Коефіцієнт кваліфікаційного рівня найбільш повно відображає не присвоєний йому розряд, а отриману заробітну плату.

$$K_{кр} = \frac{ЗП_i}{ЗП_{\min}},$$

де $ЗП_i$ - середня зарплата і-го працівника за досить тривалий період (6 місяців, рік), що приведе введенню безтарифної системи оплати праці, грн.;

$ЗП_{\min}$ - середня зарплата працівника із найнижчим рівнем оплати за той же період, грн.

Із розрахунків середньої заробітної плати необхідно виключити випадкові виплати. На практиці коефіцієнти кваліфікаційного рівня, одержані через співставлення

індивідуальних середніх заробітків є основою для аналізу і групування по кваліфікаційним посадовим групам.

Методологічною основою другого підходу до визначення кваліфікаційного рівня є положення про те, що він об'єктивно визначається сукупністю показників, що використовуються при оцінці трудового вкладу при будь якій системі оплати: складністю роботи, фактичними умовами праці на робочому місці, змінністю, інтенсивністю праці, професійною майстерністю. Перші три показника об'єктивно характеризують робоче місце, два інших - враховують індивідуальні якості робітника.

Кількісне значення показника кваліфікаційного рівня визначається згідно умов оплати, зокрема:

- коефіцієнт складності робіт (K^{cp}) - визначається шляхом ділення місячних тарифних ставок за усіма розрядами на тарифну ставку першого розряду з важкими і шкідливими умовами праці;

- коефіцієнт оцінки фактичних умов праці (K^{yn}) вимірюється на кожному робочому місці;

- коефіцієнт оцінки змінності (K^{3M}) визначається за кожним розрядом співвідношенням суми доплат за роботу в дві або в три зміни по відношенню до базової величини;

- коефіцієнт інтенсивності праці (K^{in}) встановлюється в межах розмірів виплат за суміщення професій;

- коефіцієнт професійної майстерності ($K^{пм}$) підвищує коефіцієнт кваліфікаційного рівня працівника на 15 - 40% виходячи із доплат за професійну майстерність.

$$K_{ijкр} = K_j^{cp} \cdot K_j^{yn} \cdot K_j^{3M} \cdot K_{ij}^{in} \cdot K_{ij}^{пм},$$

де j - приналежність характеристики до робочого місця;

ij - приналежність характеристики до працівника який працює на цьому робочому місці.

Згідно коефіцієнта трудової участі, працівника, який є другим елементом безтарифної системи, відбувається дооцінка трудового внеску працівника в загальні результати праці.

На підприємстві встановлюють коефіцієнти, які підвищують або знижують значення КТУ. Показники, які підвищують значення КТУ:

- участь у виконанні особливо важливих завдань з високою якістю,
- значне перевиконання встановленого виробничого завдання,
- економію матеріальних ресурсів в порівнянні з минулим періодом або обґрунтованими нормами.

Показники, які знижують значення КТУ:

- невиконання вказівок керівника (бригадира, майстра);
- порушення правил експлуатації і утримання устаткування;
- додержання техніки безпеки.

Коефіцієнт трудової участі не повинен дублювати показники, які враховуються при визначенні коефіцієнта кваліфікаційного рівня. Останній рекомендується корегувати за допомогою КТУ в межах до 10%.

На підприємствах які використовують другий варіант безтарифної моделі оплати праці, в якій замість двох коефіцієнтів (K^{kp} і КТУ) визначається один сумарний коефіцієнт оплати праці ($K^{оп}$), механізм розрахунку якого враховує як фактори кваліфікаційного рівня працівника, так і фактори результативності його роботи і ставлення до праці в конкретний розрахунковий період.

Варіант коефіцієнтного розподілу фонду оплати праці на основі бальної оцінки зарплатоутворюючих факторів включає прямий облік у єдиній характеристиці різних ознак, притаманних самому працівнику і виконуємої ним роботи.

Сьогодні в підрозділах підприємств і на малих підприємствах використовують різновиди безтарифної моделі, які основані на нормативно - частковому розподілі коштів на оплату праці, в тому числі:

- система оплати праці з використанням коефіцієнта вартості праці;
- експертна система оцінки результатів праці;
- комісійна система оплати праці;
- ставка трудової винагороди;
- система “плаваючих окладів”.

При різноманітності підходів до визначення коефіцієнта розподілу, розмір заробітку працівника, який розподілений за його допомогою, не повинен бути нижче встановленої розрядної ставки або окладу.

Таким чином, основна перевага безтарифні системи оплати праці полягає в оптимальному поєднанні індивідуальної і колективної зацікавленості в покращенні результатів роботи. Заробіток кожного працівника рівною мірою залежить від розміру загального фонду оплати праці, який є результатом спільної роботи колективу. Розробка безтарифної системи оплати праці є дуже трудомісткою і відповідальною, але при її впровадженні на підприємстві вона дозволяє значно підвищити трудову мотивацію, продуктивність праці та ефективність роботи в цілому.

Список літератури

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці. - К.: КНЕУ, 2003. - 300с.
2. Калина А.Р. Организация и оплата труда в условиях рынка: учебно-методическое пособие - К.: МАУП, 2001. 312с.
3. Колот А.М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала: Навчальний посібник- К.: КНЕУ, 1998. - 224с.
4. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие.- М.-Финансы и статистика, 2003.- 368с.
5. Основи економічної теорії (за ред. Чухна Л.А.) - К.-:1, 1994 – 256 с.
6. Петух З.Н. Рыночная экономика К.: Урожай 1995.-132с.
7. Фільштейн Л.М. Малаховський Ю.В. Економіка праці в машинобудівному комплексі. - Кіровоград. - ПП Інвест-група, 2004.-250с.

Л. Дудатий, О.Магопєц

Особенности использования бестарифной системы оплаты труда на предприятиях

В работе рассматриваются особенности и разновидности бестарифной системы оплаты труда, условия внедрения и распределения заработной платы между работниками.

L. Dudatijj, O. Magopets

Features of the use of the without tariff system payment of labour on enterprises

Features and varieties of the without tariff system of payment of labour, terms of introduction and distribution of salary, are in-process examined between workers.

Одержано 12.04.11