

## БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

С.И. Григашкина, к.э.н, доцент  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева  
650000, г. Кемерово, ул. Весенняя, 28  
г. Кемерово

В рыночных условиях проблема экономической заинтересованности работников в улучшении конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия является злободневной. Широкое распространение в наибольшей степени на предприятиях получили сделная, повременная и тарифная система заработной платы. Неэффективность тарифной системы заработной платы послужила появлению гибких и смешанных форм организации заработной платы.

В России гибкие системы заработной платы можно разделить на тарифные и бестарифные. В основу гибкой тарифной системы заложен тариф, который дополняется различными премиями, доплатами и надбавками, отражающими результаты труда работника по итогам месяца. От типичных тарифных систем гибкие тарифные системы отличаются тем, что разрабатываются не на основе единых тарифно-квалификационных справочников, а разрабатываются для нужд конкретного предприятия в зависимости от особенностей его функционирования (т.е. от сложности выполняемых работ и необходимой для их выполнения квалификации). Заработная плата работников индивидуализирована и зависит от фактического результата труда. Обычно в гибкой системе заработной платы 40% приходится на долю премий, доплат и надбавок в общей сумме заработка.

Гибкая бестарифная система заработной платы основана на применении системы оценочных коэффициентов. Основная часть заработка, на долю которого приходится 60–70%, определяется на основе стажа, квалификации, профессионального мастерства, значимости и опыта работника. Оставшаяся часть заработка, на долю которой соответственно приходится 30–40%, определяется на основе оценки конечных результатов труда работника.

Преимуществом гибких систем является то, что они способствуют повышению стимулирующей функции заработной платы. Заработная плата работников зависит от конечных результатов деятельности и учитывается значимость работника.

Отметим, по нашему мнению, недостаток присущий данной системе. Заработок работника индивидуализирован, т.е. работник должен решать стоящие в рамках его компетенции задачи, которые оцениваются количественно. Но могут возникнуть обстоятельства, не зависящие от самого работни-

ка, которые помешают их выполнить. Таким образом, не выполнение приведет к снижению и неудовлетворенности заработной платы. Поэтому на предприятии, использующем данную систему, должны быть созданы все условия для работника для выполнения поставленных перед ним функций и задач, четко организован производственный процесс.

Существует множество подходов к определению бестарифной системы заработной платы (например: рейтинговая, балльная, линейная, комбинированная, бестарифно-сдельная, контрактная, «ВСОТЭРКа» и др.). Принципы и механизм построения этих моделей различен, но их объединяет одно, ликвидация основного главного недостатка тарифных систем – уравнительного подхода к организации заработка. Приведем краткое описание отдельных подходов.

Традиционный подход организации бестарифной системы сводится к следующему. Заработная плата каждого работника представляет собой его долю в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия или отдельного подразделения и зависит от квалификационного уровня работника (ККУ), коэффициента трудового участия (КТУ), фактически отработанного времени (Т).

Заработная плата определяется следующим образом.

Количество баллов (Б), заработанных работником рассчитывается по формуле:

$$B = KKY \times KTY \times T \quad (1)$$

где: ККУ – квалификационный уровень работника,

КТУ – коэффициент трудового участия,

Т – фактически отработанное время за месяц в часах.

Рассчитывается общая сумма баллов (ОСБ) работников подразделения:

$$ОСБ = \sum B \quad (2)$$

Рассчитывается доля фонда оплаты труда (Д) в рублях, приходящаяся на оплату одного балла:

$$D = \frac{ФОТ}{ОСБ} \quad (3)$$

Заработная плата отдельного работника рассчитывается:

$$ЗП = D \times B \quad (4)$$

Данная система, на наш взгляд, достаточна эффективна, но пока не будет получен общий конечный результата работы, невозможно рассчитать величину КТУ и при расчете индивидуального ККУ в одной квалификационной группе могут быть и рабочие, и специалисты. Следовательно, для применения ее на практике нужно разработать механизм определения заработанного фонда оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятия и гибкая методика присвоения квалификационного балла.

Разновидностью бестарифной системы заработной платы является использование рейтинговой модели труда.

Данная система основана на установление единой тарифной сетки или иных сеток или схем должностных окладов месячной ставки (оклада) для ра-

ботников всех структурных подразделений и соответственно различного вида доплат, надбавок регламентируемых как законодательством, так и положением, установленным предприятием. После установления окладов и тарифных ставок, определяется коэффициент, характеризующий значение той роли, которую исполняет тот или иной работник в общем разделении труда на предприятии путем деления полученной величины на 100.

Далее рассчитывается коэффициент, характеризующий фактический вклад конкретного работника в общие результаты предприятия или его подразделения, т.е. своеобразный рейтинг:

$$R_{лич} = K_{рол} \times K_{вых} \times K_{ТУ} \quad (5)$$

где:  $K_{рол}$  – коэффициент, характеризующий значение той роли, которую исполняет тот или иной работник в общем разделении труда;

$K_{вых}$  – коэффициент, характеризующий количество фактически отработанных дней по сравнению с установленным по режиму;

$K_{ТУ}$  – коэффициент, характеризующий степень участия работника в решении общих задач, стоящих перед подразделениями.

Заработная плата за месяц каждого работника при данной системе определяется следующим образом:

а) рассчитывается общая сумма рейтингов всех работников данного подразделения;

б) определяется величина заработной платы, приходящаяся на один рейтинг:

$$ЗП_{п} = \frac{\Phi ЗП_{под.}}{\sum_{i=1}^N R_{лич.i}} \quad (6)$$

где:  $\Phi ЗП_{под.}$  – общая величина заработной платы, предназначенная для выплаты коллективу подразделения по результатам работы за месяц;

$\sum_{i=1}^N R_{лич.i}$  – суммарная величина рейтингов всех работников подразделения.

в) определяется заработная плата каждого конкретного работника в месяц:

$$ЗП_i = R_{лич.i} \times ЗП_{п} \quad (7)$$

где:  $R_{лич.i}$  – личный рейтинг I-го работника.

Важным моментом в данной методике расчета заработной платы работников является установление величины фонда заработной платы и фонда материального поощрения, выделяемых тому или иному подразделению по результатам их деятельности за определенный период времени. Расчет может производиться, используя методику расчета заработной платы каждого работника.

Преимущество рейтинговой системы заключается в том, что существует зависимость конечных результатов подразделения с личным вкладом работника.

Недостатком данной системы, на наш взгляд, во-первых, является то что коэффициент, характеризующий значение той роли, которую исполняет тот или иной работник в общем разделении труда может отражать недостаточно точно данную роль, так как с течением времени у работника повышается опыт работы, он применяет конкретные свои знания на практике, возможно разработка рационализаторского предложения, различных нововведений, а следовательно и его значимость для предприятия становится выше, и существует жесткая зависимость от тарифной ставки или оклада работника. Также не учитывается разница условий работы. Во-вторых, данная модель строго привязана к тарифу или окладу.

Одним из авторов предлагаемой модели И.П. Поваричем позже были внесены изменения в расчет определения базового рейтинга рабочего (Р<sub>лич.баз.</sub>), ранее коэффициент, характеризующий значение той роли, которую исполняет тот или иной работник в общем разделении труда (К<sub>рол</sub>), что позволило решить выделенные недостатки.

Широкое применение получила бестарифная модель оплаты труда «ВСОТЭРКА» – называют «вилкой соотношений оплаты труда разного качества», разработанная доктором экономических наук, профессором Н.А. Волгиным на основе использования идей и опыта организации систем материального стимулирования отечественного и зарубежного применительно к условиям отечественного производства. Концепция этой модели получила дальнейшее развитие в ряде его работ.

Особенностью данной модели является порядок установления диапазона оплаты труда в пределах «вилки» – «вилка» должностного оклада. «Вилки» соотношений в оплате труда разного качества устанавливаются в зависимости от квалификации работников, должности, выполняемых ими производственных функций. «Точка» «вилки» для каждого работника зависит от вклада работника, его инициативности, творческой возможности, степени реализации им своих физических и интеллектуальных способностей, профессионального уровня, значимости, а также других условий и критериев. Для того чтобы не допускать необоснованно высокой дифференциации в оплате труда, разрыв в оплате труда крайних в шкале квалификационных групп работников должен быть достаточным для стимулирования труда различной сложности.

Фактическая заработная плата за месяц работника рассчитывается по формуле:

$$З\phi_i = K_i \times \frac{\Phi OT_M}{\sum K_i} \quad (8)$$

где:  $\Phi OT_M$  – месячный фонд оплаты труда предприятия;

$K_i$  – индивидуальный коэффициент каждого конкретного работника, который определяется по итогам работы за месяц;

$\sum K_i$  – сумма значений коэффициентов по всем работникам.

По мнению Н. Волгина, при таком подходе заработная плата работника прямо зависит как минимум от трех условий: квалификации, фактического вклада и результатов работы предприятия, так как размер фонда оплаты труда

зависит от конечных результатов работы и финансового положения предприятия (от прибыли, остающийся в распоряжении предприятия после выплаты всех издержек производства).

Важным достоинством данной модели является то, что она базируется на личных, коллективных и общественных интересах работников предприятия. Каждый интерес можно определить с помощью обычных экономических показателей, характеризующих трудовой вклад работника и коллектива.

Разновидностью бестарифной системы является смешанная модель оплаты труда, представляющей сочетание бестарифной и сдельной оплаты труда.

Заработная плата организуется следующим образом:

– заработная плата рабочих-сдельщиков основана на традиционной методике сдельной заработной платы;

– заработная плата остальных сотрудников предприятия рассчитывается по бестарифной модели оплаты труда и зависит от конечных результатов деятельности, так и от заработка рабочих-сдельщиков.

Расчет осуществляется по следующей схеме:

– определяется средняя заработная плата рабочих-сдельщиков за месяц, начисленная по нарядам за изготовленную продукцию без выплат по премиальным положениям, районного регулирования и других выплат, предусмотренных законодательством. Она принимается за БАЗУ и обозначается через Б;

– определяется суммарное количество коэффициентов индивидуального вклада данного подразделения (СКИВ) по формуле:

$$СКИВ_q = \frac{ФОТ_q}{Б} - С_q \quad (9)$$

где: ФОТ<sub>q</sub> – фонд оплаты труда q-го подразделения;

Б – база;

С<sub>q</sub> – число сдельщиков подразделения;

– определяется коэффициент индивидуального вклада КИВ с соблюдением следующего ограничения:

$$\sum_i КИВ_{iq} \leq СКИВ_q . \quad (10)$$

$$КИВ_{iq} = ТАР_{iq} \times \frac{СКИВ_q}{\sum_i ТАР_{iq}} \quad (11)$$

где: ТАР<sub>iq</sub> – тарифная ставка i-го работника q-го подразделения;

$\sum_i ТАР_{iq}$  – сумма всех тарифных ставок в подразделении;

СКИВ<sub>q</sub> – суммарное количество коэффициентов индивидуального вклада q-го подразделения;

– рассчитывается основная заработная плата работника (ЗП), оплачиваемая по бестарифной ставке по формуле:

$$ЗП = Б \times КИВ \times \frac{t\phi}{tn} \quad (12)$$

где:  $t_f$  – фактически отработанные часы;

$t_n$  – количество плановых часов по графику за исчисляемый период.

Введение бестарифного механизма создает условия для мотивирования рабочих и повышения производительности труда. Дифференциация в заработной плате рабочих достигается внутри подразделения за счет перераспределения КИВов.

Интересной, на наш взгляд, является линейная модель заработной платы, относящаяся к бестарифным, которая может быть использована на предприятиях всех форм собственности. В которой четко прослеживается зависимость заработка от индивидуального трудового вклада работника в работу предприятия, от работы предприятия в целом и его доли в фонде распределения по собственности как совладельца данного предприятия.

Таким образом, за последние годы были разработаны и опробованы на практике различные современные системы заработной платы, которые отвечают современным требованиям к оплате труда, т.е. механизм заработной платы должен стимулировать работников к производственной и инновационной деятельности; обеспечивать справедливое распределение доходов в зависимости от результатов трудовой деятельности каждого; размер заработка должен напрямую зависеть от трудового вклада каждого работника и его квалификационного уровня; в доходе каждого работника должна быть учтена доля вложенного им капитала в зависимости от формы вложения и степени влияния этого вклада на доходы предприятия, т.е. чтобы каждый стал рачительным хозяином и предприимчивым работником производства.

### Список литературы:

1. Волгин, Н. А. Бестарифная оплата труда: опыт, анализ, предложения – М. : Профиздат, 1991. – 96 с.
2. Волгин, Н.А. Распределение по труду и собственности: проблемы, варианты, рекомендации // Человек и труд. – 1993. – № 5–6. – С. 84–93.
3. Гнездовский, Ю. Линейная бестарифная модель оплаты труда // Человек и труд. – 1997. – № 1. – С. 93–95.
4. Гнездовский, Ю. Проблемы организации оплаты труда в современных условиях / Ю. И. Гнездовский, И. П. Поварич. – Кемерово : Кузбассвузиздат, 1998. – 124 с.
5. Гнездовский, Ю. Что такое бестарифно-сдельная модель // Человек и труд. – 1997. – № 6. – С. 99–100.
6. Горфинкель, В. Экономика предприятия / В. Горфинкель, Е. Куприянов. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ. – 1996. – 367 с.
7. Поварич, И. П. Стимулирование труда: системный подход / И. П. Поварич, Б. Г. Прошкин. – Новосибирск : Наука, Сиб. Отд-ние, 1990. – 193 с.
8. Поварич, И. П. Теоретические и прикладные аспекты стимулирования труда / И. П. Поварич, М. В. Колмагоров. – Кемерово : ЮНИТИ ЛТД, 2002. – 221 с.