

*Я. А. Богдан**bogdan_yanka@mail.ru**Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Беларусь*

ОБОСНОВАНИЕ ВНЕДРЕНИЯ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЦЕЛЯХ СТИМУЛИРОВАНИЯ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В данной статье рассматривается сущность бестарифной системы оплаты труда на предприятии и целесообразность ее применения с точки зрения обеспечения принципов социальной справедливости и эффективности (соблюдения оптимального соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы).

В современных условиях развития на предприятиях Республики Беларусь всё чаще встречаются проблемы следующего характера: низкий уровень производительности труда и отставание роста производительности труда от роста средней заработной платы, что приводит к перерасходу фонда заработной платы. Прямая взаимосвязь производительности труда и заработной платы прослеживается только при сдельной системе оплаты труда, однако в условиях автоматизации производства её использование снижается. Следовательно, необходимо применять гибкие и бестарифные системы оплаты труда для всех категорий работников. Рассмотрим внедрение бестарифной системы оплаты труда на примере предприятия, имеющего выше обозначенные проблемы: КУП «Горэлектротранспорт».

Для наглядности предлагаемого мероприятия была разработана бестарифная система оплаты труда для 4 работников КУП «Горэлектротранспорт». Исходя из анализа документации предприятия коэффициент опережения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы составил 0,971, а перерасход фонда заработной платы равен 274120 руб. (при численности 1189 человек). Тогда, перерасход фонда заработной платы для 4 работников составит 922 руб. Рассчитаем заработную плату при бестарифной системе оплаты труда, решив проблему перерасхода ФЗП путем перерасчета переменной части заработной платы.

Так, пусть минимальный уровень заработной платы работников на предприятии составил 402 бел. руб., а фактическая заработная плата работников за предшествующий период равна средней заработной плате по категориям работников. Тогда рассчитаем

квалификационный уровень каждого работника путем деления его фактической заработной платы на минимальную заработную плату, сложившуюся на предприятии. Далее определим для каждого работника коэффициент трудового участия (КТУ). Базовый КТУ традиционно принимается равный единице. Затем разрабатываются понижающие критерии оценки трудового вклада (например, несоблюдение требований по охране труда), которые вычитаются из базового показателя труда, или повышающие (например, наставничество, выполнение работы сверх нормы), которые прибавляются к базовому показателю труда. После этого рассчитывается количество баллов, заработанных каждым членом коллектива, подразделения или цеха. Расчет заключается в произведении КТУ, фактически отработанного времени и квалификационного уровня работника [1, с. 28]. Далее рассчитывается доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла путем деления фонда оплаты труда работников на общую сумму баллов, заработанную всеми работниками. Тогда, заработная плата каждого отдельного работника определяется как произведение количества баллов, заработанных каждым работником, и оплаты одного балла. Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда работников

Таб. № работника	Квалиф. уровень работника	Отработано, час.	КТУ	Количество баллов	Оплата одного балла, руб.	Фонд оплаты труда, руб.		Отклонение, руб.
						при бестарифной системе ОТ	при тарифной системе ОТ	
1	1,67	167	1,0	278,9	1,745	486,68	672,09	185,41
2	1,70	167	1,0	283,9	1,745	495,41	682,3	186,89
3	1,40	167	0,8	187,0	1,745	326,32	564,08	237,76
4	2,22	167	0,9	333,7	1,745	582,31	894,2	311,89
Итого:				1083,5	-	1890,72	2812,67	921,95

Определим целесообразность внедрения бестарифной системы оплаты труда в КУП «Горэлектротранспорт».

Для определения условного изменения численности персонала необходимо рассчитать планируемый фонд рабочего времени. Планируемый фонд рабочего времени можно определить на основании трудоемкости услуг и планируемого объема оказания услуг. Трудоемкость услуг в анализируемом периоде рассчитывается по формуле (1):

$$t_{\phi} = \frac{T_{\phi}}{V_{\phi}}, \quad (1)$$

где T_{ϕ} – фактический фонд рабочего времени;

V_{ϕ} – фактический объем выпуска услуг.

Фактический фонд рабочего времени одного работника за анализируемый период составил 251 день (принят к учету календарный фонд рабочего времени одного работника на 2015 год), а среднесписочная численность работников составила 1189 человек. Тогда, фактический совокупный фонд рабочего времени равен:

$$T_{\phi} = 251 \times 1189 \times 8 = 2387512 \text{ час.}$$

$$t_{\phi} = \frac{2387512}{18127} = 131,7 \text{ ч./т. руб.}$$

Предположим, что КУП «Горэлектротранспорт» планирует увеличить объем производства услуг на 10 %, тогда плановый объем оказания услуг рассчитывается по формуле (2):

$$V_{пл} = V_{ф} \times 1,1. \quad (2)$$

$$V_{пл} = 18127 \times 1,1 = 19939,7 \text{ т.руб.}$$

Отсюда, плановый фонд рабочего времени при условии, что трудоемкость услуг останется прежней, рассчитывается по формуле (3):

$$T_{пл} = V_{пл} \times t_{ф}. \quad (3)$$

$$T_{пл} = 19939,7 \times 131,7 = 2626058,49 \text{ час.}$$

В результате внедрения бестарифной системы оплаты труда работников условное изменение их численности рассчитывается по формуле (4):

$$\Delta n = \frac{T_{пл} - T_{ф}}{ФРВ_{раб.}}. \quad (4)$$

$$\Delta n = \frac{2626058,49 - 2387512}{251 \times 8} = 119 \text{ чел.}$$

Таким образом, внедрение бестарифной системы оплаты труда позволяет сделать вывод о том, что 119 работников из 1189 будут условно высвобождены, их заработная плата будет уменьшаться, что простимулирует их к высокопроизводительному труду.

Планируемая численность работников составит:

$$n_{пл} = 1189 - 119 = 1070 \text{ чел.}$$

Так, темп прироста производительности труда условно высвобожденных работников можно рассчитать по формуле (5):

$$\Delta w = \frac{\Delta n}{n_{пл}} \times 100. \quad (5)$$

$$\Delta w = \frac{119}{1070} \times 100 = 11,1 \%$$

Производительность труда в анализируемом периоде составила 15,2456 тыс. руб. Тогда, планируемая производительность труда составит:

$$ПТ_{пл} = 15,2456 \times 1,111 = 16,9378 \text{ тыс. руб.}$$

Увеличение производительности труда условно высвобожденных работников за счет внедрения бестарифной системы оплаты труда составит:

$$\Delta ПТ = 16,9378 - 15,2456 = 1,6922 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, внедрение бестарифной системы оплаты труда является экономически выгодным и позволит решить ряд проблем в КУП «Горэлектротранспорт»: обеспечит большую социальную справедливость в распределении заработка между работниками и рост производительности труда, при этом коэффициент опережения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы составит 1,14.

Литература

1 Виничук, Т.Г. Учет труда и его оплаты : учеб. пособие / Т.Г. Виничук, С.Н. Сергеева. – Томск: Изд-во Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2014. – 44 с.