

ГИБКИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Кандричина И. Н., к. с. н., доцент каф. «Менеджмент»
Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь

С целью флексибилизации рынка труда в Беларусь законодательно установлен рекомендательный характер применения Единой тарифной сетки работников, расширены возможности использования гибких форм занятости населения, увеличен объем прав субъектов предпринимательской деятельности в части установления выплат стимулирующего характера, формирования условий оплаты труда и повышения тарифных окладов. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь № 181 от 10.05.2011 г. наниматели получили право самостоятельно определять системы, условия и порядок организации заработной платы.

Гибкие системы оплаты труда предполагают установление дифференцированных условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход. Они подразделяются на гибкие тарифные и гибкие бестарифные. В гибких тарифных системах основой формирования заработка работника является тариф, который дополняется различными премиями, доплатами, надбавками, отражающими результативность труда по итогам работы. Гибкая бестарифная система оплаты труда базируется на коэффициентах квалификационного уровня, которые устанавливаются экспертно-аналитическими методами на основе оценки конкретных результатов труда работников.

Сегодня на предприятиях Беларуси используется коллективно-долевая оплата труда, система оценки трудового вклада работника, система балльной оценки качества труда для рабочих, руководителей и специалистов, многофакторные системы. Наибольшее распространение получила грейдовая система. Ее используют 53 органи-

зации. Однако, расчет вознаграждения здесь строится на показателях заработной платы, сложившейся при Единой тарифной сетки.

Для устранения данного недостатка правомерно применять коэффициент участия в фонде оплаты труда как произведение ряда повышающих и понижающих коэффициентов, характеризующих труд и индивидуальные качества работника. В качестве повышающих коэффициентов могут быть использованы: 1) коэффициент трудового участия; 2) коэффициент сложности выполняемых работ; 3) коэффициент функциональной гибкости (владение несколькими профессиями); 4) коэффициент делового поведения (лояльность, уровень культуры, готовности к сотрудничеству); 5) коэффициент приверженности организации (стаж непрерывной работы на предприятии); 6) коэффициент корректировки условий труда (компенсация неблагоприятного воздействия условий труда на здоровье и работоспособность, дополнительная работа); 7) коэффициент инновационного подхода к работе (учет предприимчивости работника, творческий подход к работе, новаторство). В качестве понижающих коэффициентов можно использовать следующие: 1) коэффициент отсутствия достижения целевых показателей должности, рабочего места (коэффициент невыполнения плана); 2) коэффициент брака, рекламаций, жалоб; 3) коэффициент нарушения трудовой дисциплины. Предельные значения коэффициентов могут устанавливаться руководством предприятия самостоятельно, исходя из значимости того или иного показателя в результатах деятельности. Гибкие формы оплаты труда позволяют обеспечить: 1) наглядность и доступность системы формирования заработной платы; 2) зависимость заработной платы не от формальных сигналов (диплом об образовании, разряд), а от конкретного трудового вклада и делового поведения сотрудника; 3) мотивацию персонала к повышению эффективности труда, улучшению делового поведения, сотрудничеству и увеличению личного вклада в достижение целей фирмы.

При использовании гибких систем оплаты труда работникам представляется возможность: 1) регулировать изменение уровня заработной платы при различных вариантах развития карьеры; 2) определить допустимый размер вознаграждения при повышении тарифных разрядов и новых должностях; 3) оптимизировать фонд оплаты; 4) упростить корпоративную систему премирования.