

УДК 331.28

В. М. Тур, ассистент (БГТУ)**МОДЕЛИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННЫХ ТАРИФНЫХ СИСТЕМ
ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**

В статье рассмотрены изменения, произошедшие за последнее время в государственной политике Республики Беларусь в части организации оплаты труда. Целью проводимой государственной политики в области оплаты труда является минимизация государственного регулирования организации оплаты труда на предприятиях. В настоящее время нанимателям предоставлена самостоятельность в выборе форм и систем оплаты труда, тарифного нормирования труда, определения размеров заработной платы, условий и размеров премирования. В статье рассмотрены основные достоинства и недостатки тарифных систем оплаты труда; перечислены подходы к их построению; предложен алгоритм построения собственной тарифной системы. На этапе разработки тарифной сетки предложено использовать экономико-математическое моделирование, в частности модель оптимизации посредством симплекс-метода.

In the article there are examined the changes, which occurred recently in the republic Belarus state payment organization policy. The purpose of the conducted state payment organization policy is the minimization of government control regarding the payment organization. Now it is given independence in the selection of labor payment forms and systems, tariff rationing of labor, bonuses awarding condition to the organizations. There are allocated the basic advantages and lack of wage tariff systems; there are reviewed the main approaches to construction of wage tariff systems on firm. There is offered the algorithm of development of intrafirm payment system. At a stage of enterprise tariff scale construction it's possible application of economic-mathematical methods, in particular of optimization models.

Введение. Переход к рыночной экономике применительно к заработной плате означает, прежде всего, создание рыночного механизма формирования цены рабочей силы как трудовой услуги. В 2011 году в Республике Беларусь были приняты законодательные акты, позволяющие кардинально изменить порядок организации оплаты труда на отечественных предприятиях. Так, указ Президента Республики Беларусь № 181 от 10.05.2011 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» предоставил коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям право самостоятельно принимать решение о применении Единой тарифной сетки оплаты труда. Указ принят в целях реализации положений Директивы Президента Республики Беларусь № 4 от 31.12.2010 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь», которая определила новые подходы к государственному регулированию в области оплаты труда.

Основная часть. На сегодняшний день наниматели вправе самостоятельно решать, применять им Единую тарифную систему оплаты труда (ЕТС) или выбрать иные формы и системы оплаты труда работников. Условия оплаты труда необходимо зафиксировать в коллективном договоре, положении либо ином локальном нормативном правовом акте. При существенном их изменении, например при отказе от ЕТС и переходе на иную систему, необходимо

за месяц предупредить работников и внести изменения в штатное расписание и в систему оплаты труда.

Для усиления материальной заинтересованности работников в конечном результате, проявления инициативы и повышения производительности и качества труда сняты ограничения по суммам направляемых на стимулирующие выплаты средств. В частности, указ № 181 для коммерческих организаций отменил ранее действовавший единый норматив направляемых на выплату премий и надбавок средств в размере 80%. На текущий момент действие данного норматива закреплено только в отношении субъектов естественных монополий с целью сохранения государственного регулирования цен на их продукцию. Снятие данного ограничения позволит нанимателям при определении размеров заработной платы обеспечить необходимую материальную заинтересованность работников в повышении производительности труда, его качества и эффективности, а также даст возможность максимально учесть инициативу, предприимчивость, творческий подход сотрудников к выполняемой работе, вклад каждого в общие результаты деятельности организации.

Наряду со значительным упрощением и упорядочением нормативно-правовой базы, либерализацией государственного регулирования в области оплаты труда, расширением прав нанимателей в вопросах повышения тарифных ставок и установления выплат стимулирующего характера указ № 181 предусматривает недопущение

снижения нанимателем заработной платы работников на момент введения новых условий оплаты труда и соблюдение гарантий, предусмотренных законодательством о труде.

В целях оказания методической помощи руководителям и специалистам коммерческих организаций при проведении ими работы по совершенствованию действующих и внедрению новых систем оплаты труда, в том числе без применения ЕТС, постановлением Минтруда и соцзащиты № 67 от 11.07.2011 разработаны Рекомендации по определению тарифных ставок. В дополнение к ним Постановлением № 104 от 21.10.2011 утверждены Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях. Они предусматривают шесть этапов создания гибкой системы оплаты труда (анализ финансового положения организации, выбор варианта гибкой системы оплаты труда и ее разработка, сравнение с ранее действовавшей, ее внедрение и совершенствование) и предлагают четыре варианта такой системы: на основе тарифной сетки, комиссионной системы, плавающих окладов, грейдов.

Необходимо отметить, что рекомендательный характер применения ЕТС не приведет к полной отмене ее использования. Абсолютное большинство предприятий при организации оплаты труда придерживается использования тарифной системы нежелезных систем ее формирования. При этом часть организаций применяет тарифную систему только для рабочих (для служащих – систему окладов), часть – для всех сотрудников.

Тарифная система оплаты труда представляет собой целый комплекс взаимосвязанных правил и норм, в совокупности обеспечивающих дифференциацию и регулирование величины заработной платы по каждой отдельно взятой группе и категории работников. Применение тарифной системы имеет свои достоинства и недостатки. Достоинства тарифной системы оплаты труда в том, что она позволяет учитывать всю степень сложности организации и протекания трудового процесса, а также такие важнейшие трудовые характеристики работника, как уровень образования, степень квалификации, опыт, стаж. Данная система оценки трудовых затрат при различных экономических условиях дает возможность обеспечения единства трудовой меры, оплаты единицы трудовых усилий, однородность заработной платы за абсолютно одинаковую величину результата труда. Применение тарифной системы способствует дифференциации основной части заработной платы на основании данных, характеризующих структуру, качество и результат трудовой деятельности.

Таким образом, важнейшей функцией тарифной системы является поддержание научно обоснованных соотношений в оплате труда различного качества. Кроме того, тарифная часть в структуре заработной платы является гарантированной для работника, что позволяет ему чувствовать уверенность в своем заработке. Факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни), тарифная система учитывает посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам.

Несмотря на важность и достоинства тарифной системы оплаты труда, она имеет ряд недостатков. Например, величина тарифной ставки зависит только от постоянных факторов, таких как плановая оплата за выполнение намеченного объема работ, и не учитывает степень интенсивности и эффективности трудового процесса, не вызывает дополнительных стимулов к проявлению работниками инициативности и творчества. Данную проблему можно решить посредством создания дополнительной системы компенсационных выплат, поощрений и премирования работников. При этом важно, чтобы соотношение тарифной и надтарифной части заработной платы было сбалансированным и позволяло тарифной части выполнять функцию дифференциации оплаты труда на предприятии, побуждать работников к повышению своей квалификации, а надтарифной – стимулировать работника к повышению эффективности его труда. Целесообразно ориентироваться на оптимальный для современного уровня развития экономики удельный вес тарифа в заработной плате – примерно 70%.

Самостоятельный выбор системы оплаты труда – важный шаг для любой организации. Проблема выбора тарифной или нетарифной системы оплаты труда зависит от того, насколько недостатки тарифной системы устранимы в рамках существующих возможностей организации. К ЕТС за годы ее действия сформировалось негативное отношение, так как в силу ее чрезмерной деформации, различных систем повышающих коэффициентов, она не обеспечивала взаимосвязи оплаты труда с фактическими результатами работы человека, его квалификацией, ответственностью за выполнение функциональных обязанностей, то есть не выполняла своих функций. Однако на текущий момент наниматели имеют возможность применения собственных гибких тарифных систем оплаты труда, разработанных для конкретного предприятия и позволяющих учитывать финансово-экономическую и социальную

ситуацию, стратегию его развития. В пользу применения тарифных систем свидетельствует и опыт стран с развитой экономикой.

При этом встает вопрос разработки такой тарифной системы, которая бы в полной мере соответствовала достижению целей данного предприятия. Постановление № 104 дает рекомендации по выбору варианта системы оплаты труда в зависимости от задач, стоящих перед работниками организации, и содержит условные примеры вариантов систем оплаты труда, однако не приводит методик расчета их элементов на конкретных предприятиях.

Поэтому важным направлением совершенствования тарифной организации оплаты труда является задача создания эффективных научно обоснованных методик построения тарифных систем оплаты труда. Нами сформулированы основные подходы к построению тарифной системы оплаты труда, основанные на исследовании современных тарифных систем и способов их построения [1]. В частности, это устойчивое финансовое положение предприятия; высокий уровень нормирования труда; критическая оценка действующей на предприятии системы оплаты труда с целью определения необходимых количественных ориентиров проектируемой системы. Среди принципов следует отметить: единство условий оплаты труда для всех работников предприятия; тарификация работ и работников в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕТКС); учет уровня социальных гарантий в оплате труда; учет порога ощущения материального стимула; оптимизация доли тарифной оплаты в общем заработке; выбор принципа нарастания тарифных коэффициентов [1]. Также нами разработан алгоритм построения собственной тарифной системы, который включает следующие этапы: анализ действующей на предприятии тарифной системы оплаты труда; определение тарифного фонда заработной платы на предстоящий период; тарификация работников в соответствии с ЕТКС; расчет тарифной ставки 1-го разряда и ее оценка с позиции социальных гарантий; разработка тарифной сетки; расчет тарифных ставок работников предприятия на основе проектируемой величины тарифной ставки 1-го разряда и заданных параметров тарифной сетки [2].

На этапе разработки тарифной сетки необходимо определить ее параметры (количество разрядов, диапазон, межразрядные соотношения). Следующим шагом является построение системы тарифных коэффициентов, в соответствии с которыми должен распределяться фонд

оплаты труда на предприятии между различными категориями персонала. На основе научных рекомендаций и результатов анкетирования можно сформулировать ограничения, в определенной мере задающие параметры проектируемой тарифной сетки (например, можно задать необходимые соотношения между определенными разрядами). При разработке тарифных коэффициентов возможно использование экономико-математических методов и моделей. Среди широкого круга моделей наиболее подходящей для решения задачи распределения тарифного фонда оплаты труда, на наш взгляд, является модель оптимизации с применением симплекс-метода [3]. При этом применение существующего программного обеспечения значительно облегчает расчет требуемых величин.

Заключение. Таким образом, с учетом последних изменений законодательства в Республике Беларусь в настоящее время в коммерческих организациях оплата труда работников осуществляется на основе принятых ими локальных нормативных правовых актов. Самостоятельность выбора системы оплаты труда будет способствовать формированию рыночных стимулов для повышения инновационной активности всех организаций; обеспечению прозрачности и простоты начисления заработной платы, улучшению инвестиционной привлекательности для иностранных инвесторов в связи с предоставлением возможности самостоятельно определять размеры оплаты труда по категориям работников и в целом структуру системы их стимулирования; внедрению в республике прогрессивного мирового опыта в области мотивации оплаты труда.

Основным достоинством предложенного алгоритма построения внутрифирменной тарифной системы оплаты труда является универсальность посредством применения экономико-математических моделей и современного программного обеспечения (Excel).

Литература

1. Тур, В. М. Основные подходы к построению внутрифирменной системы оплаты труда / В. М. Тур // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление, 2004. – Вып. X. – С. 361–363.
2. Тур, В. М. Современные тарифные системы оплаты труда и способы их построения / В. М. Тур // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление, 2006. – Вып. XII. – С. 55–58.
3. Тур, В. М. Разработка тарифной системы оплаты труда на предприятии / В. М. Тур // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление, 2002. – Вып. VIII. – С. 176–179.

Поступила 20.03.2012