

УДК 331.23

Н. Д. Воронцова

ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Статья посвящена вопросам организации заработной платы на малых предприятиях. Актуальность темы обоснована снижением трудовой активности трудящихся в период экономического кризиса. В этот период доминирующим мотивом трудового поведения является заработная плата. С целью повышения эффективности использования трудового потенциала предприятий автором статьи предлагается методика разработки бестарифной системы оплаты труда. Научно обоснованная система оплаты труда позволит увязать воедино материальные интересы работника с экономическими интересами коллектива, обеспечить их сочетание при совершенствовании всей системы экономических, в первую очередь распределительных, отношений. Особое место в этой системе отводится обоснованию минимальной заработной платы на предприятии. В статье предлагается авторская модель определения минимального размера заработной платы по региону. Она же является базовой величиной для определения часовых ставок и схем должностных окладов работников малых предприятий.

Ключевые слова: мотив труда, минимальная заработная плата, оплата труда, бестарифная модель.

Одной из составляющих экономического кризиса является кризис труда. В этот период рынок труда характеризуется низкой трудовой активностью, а также высокой текучестью кадров. В таких условиях основным, хотя и не единственным, резервом развития региона является повышение эффективности использования трудового потенциала во всех отраслях экономики. Особое место при этом принадлежит мотивации работников, неразрывно связанной с системой стимулов к труду и действенностью механизмов ее обеспечения, среди которых ведущую роль играет оплата труда [1].

На заработную плату можно смотреть с разных точек зрения: глазами работодателя, который стремится снизить затраты на оплату труда с целью увеличения прибыли, и глазами работника, который желает получить большую зарплату. Эти противоречия были всегда, характерны они и для нашей российской действительности. Этот дисбаланс вряд ли можно устранить, но остроту противоречий можно свести к минимуму, если внедрять рациональные модели оплаты труда и системы мотивирования персонала.

Среди всех трудовых мотивов оплата труда занимает особое место. В связи с этим исключительно важное значение для развития трудовой активности работников предприятия представляет научно обоснованные подходы к разработке применяемых систем оплаты труда. Научно обоснованная система оплаты труда призвана увязать воедино материальные интересы работника с экономическими интересами коллектива и общества в целом, обеспечить их сочетание при совершенствовании всей системы экономических, в первую очередь распределительных, отношений.

Основным элементом нормативно-правового регулирования вопросов оплаты труда является установление минимального размера оплаты труда, который выполняет две функции:

- защищает работников от неоправданно низкой заработной платы путем наложения запрета на установление работнику заработной платы в размере ниже установленного минимума;
- является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов.

В связи с этим минимальная заработная плата и для работников и для работодателей является важнейшим отправным моментом в формировании цены рабочей силы на рынке труда. К сожалению, социальные гарантии государства находятся на низком уровне (табл. 1)

Таблица 1

Минимальный размер оплаты труда и величина прожиточного минимума в Кировской области

	3 кв. 2016 г.	1 кв. 2016 г.	4 кв. 2015 г.	1 кв. 2015 г.	4 кв. 2014 г.
Прожиточный минимум в расчете на душу населения, руб.	9276	9276	9276	9016	7641
Величина МРОТ, руб.	7500	6204	5965	5965	5554
Доля МРОТ в прожиточном минимуме, %	80,8	66,7	64,3	66,2	72,7

Исходя из представленных в таблице 1 данных, можно сделать вывод, что минимальная заработная плата не обеспечивает нормальные условия для воспроизводства работников, занятых неквалифицированным трудом. Чтобы поддерживать физическую активность, воспроизводить способность трудиться и обеспечивать развитие людей, она должна соответствовать прожиточному минимуму, включающему необходимый набор продуктов, товаров и услуг (хотя и размер прожиточного минимума не отвечает своим требованиям). Прожиточный минимум рассчитывается для каждого субъекта Федерации, а это значит, что и минимальная зарплата тоже должна рассчитываться для каждого субъекта Федерации.

В соответствии с трудовым кодексом на предприятиях сложилась устойчивая модель заработной платы, которая состоит из трех частей:

$$З = БЗ + Н + Д, (1)$$

где: БЗ – базовая заработная плата (тарифная ставка или должностной оклад);

Н – надбавки (за условия труда, совмещение профессий и т. д.);

Д – доплаты за степень участия работников в формировании доходов предприятия (премии, участие в прибыли).

Однако есть проблемы, которые не решены в настоящее время:

– не обоснованный подход к определению тарифной ставки 1 разряда.

Отсутствие реально действующих регулирующих механизмов делает процесс установления зарплаты в большей степени зависимым от особенностей конкретного работодателя. Субъективизм руководителей приводит к отсутствию у значительной части работников понимания критериев оплаты своего труда;

– отсутствие оценки труда работников (аттестации) на малых предприятиях, что снижает роль стимулирующей и социальной функции заработной платы. [2]

Для решения этих проблем предлагается модель для определения минимального размера заработной платы по региону:

$$\text{МЗП} = \text{ПМТ} + \text{Кр} * \text{ПМр} + \text{Кп} * (\text{ПМп} - \text{РМП}), (2)$$

где: МЗП – минимальный размер заработной платы в месяц, руб.;

ПМТ – прожиточный минимум одного жителя трудоспособного возраста в месяц, руб.;

Кр – количество детей, приходящееся на одного жителя, занятого в экономике;

ПМр – прожиточный минимум на одного ребенка в месяц, руб.;

Кп – количество пенсионеров, приходящееся на одного жителя, занятого в экономике;

ПМп – прожиточный минимум пенсионера в месяц, руб.;

РМП – размер минимальной пенсии, руб.

Таким образом, данная модель МЗП учитывает климатические условия проживания конкретного региона, сложившуюся демографическую ситуацию, структуру потребления. МЗП должна являться основой для определения величины тарифной ставки 1 разряда. При изменении того или иного фактора

можно регулировать заработную плату, как на уровне региона, так и на уровне предприятия, обеспечивая при этом трудящимся здоровье, честь и достоинство в изменяющихся условиях жизни.

Для расчета заработной платы на предприятии предлагается следующая бестарифная модель.

Исходя из минимального размера заработной платы определяют минимальную стоимость нормо-часа:

$$MC_{н-ч} = МЗП/ЧМФ, (3)$$

где ЧМФ – месячный фонд рабочего времени, час.

Стоимость нормо-часа корректируется на повышающий коэффициент ($K_{п}$), отражающий рыночную стоимость конкретных видов работ

$$T_{н-ч} = MC_{н-ч} * K_{п} (4)$$

Таким образом, базовая зарплата рабочего составит:

$$БЗ = T_{н-ч} V_{н-ч}, (5)$$

где: $V_{н-ч}$ – месячная выработка нормо-часов (для повременщиков – фактически отработанное время).

Для введения элементов аттестации работников в модель заработной платы, надбавки в формуле (1) предлагается распределять с учетом коэффициента трудового участия, рассчитанного в долях единицы. КТУ необходимо устанавливать по следующим показателям:

- за перевыполнение установленных планов и качество продукции;
- за соблюдение технологической и исполнительской дисциплины;
- за соблюдение техники безопасности и улучшение условий труда;
- за новаторство и др.

Преимущества индивидуального вклада по КТУ: нацеленность на конечные результаты производства, оплата по труду, сочетание материального и морального поощрения; выделение творческих личностей и новаторов производства. Но метод КТУ имеет такой недостаток, как субъективизм

размера КТУ, определенного руководителем или советом трудового коллектива.

Для устранения этого недостатка предлагается определять надбавку как суммарную величину КТУ, устанавливаемую отдельно мастером (бригадиром) (K_1), главным инженером (K_2) и директором (K_3).

Исходя из выше изложенного, модель заработной платы будет иметь вид:

$$З = БЗ + БЗ * (1 + (K_1 + K_2 + K_3)), \quad (6)$$

Таким образом, предлагаемая модель заработной платы:

- 1) отражает все основные принципы заработной платы;
- 2) учитывает изменения стоимости рабочей силы на рынке труда, конкретные результаты деятельности предприятия, что обеспечивает реализацию всех функций заработной платы (воспроизводственной, регулирующей, стимулирующей, социальной, учетно-производственной);
- 3) дает возможность работникам удовлетворить свои потребности за счет введения элементов аттестации в систему оплаты труда, что позволяет повысить удовлетворенность трудом и активность работников, сгладить противоречия между субъектами трудовых отношений.

Список литературы

1. *Воронцова Н. Д.* Экономическое обоснование внедряемых систем мотивации на предприятии // Экономика и предпринимательство. 2014. № 11 (ч. 4). С. 757–760.
2. *Воронцова Н. Д.* Совершенствование мотивации и оплаты труда персонала на малых промышленных предприятиях: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Н. Новгород, 2006. 25 с.

ВОРОНЦОВА Наталья Дмитриевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Вятский государственный университет. 610000, г. Киров, ул. Московская, 36.

E-mail: natal-voroncova@yandex.ru