совершенствование системы распределения фонда оплаты труда на предприятии

Аннотация

Для интенсификации уровня трудовой деятельности, внедрения современных методов работы и технических средств в статье предлагается пересмотреть систему расчетных коэффициентов при формировании заработной платы работников коллектива (бригады), что позволит провести последовательную дифференциацию заработной платы работников в зависимости от их квалификации и владения современными методами работы.

Ключевые слова: заработная плата, фонд оплаты труда, производительность труда, квалификация работника, расчетные коэффициенты

Ильичева Нина Михайловна
канд. экон. наук, доцент экономического факультета
ilidom@rambler.ru

Бодрикова Ольга Алексеевна
канд. экон. наук, доцент экономического факультета
bodrikovao@yandex.ru

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Совершенствование форм оплаты труда на каждом предприятии является длительным и, в принципе, постоянным процессом. Это связано не только с развитием экономики, но и с тем, что экономическая ситуация на предприятии, а также в отрасли, регионе никогда не бывает статичной. Изменение конъюнктуры рынка, принятие новых законодательных актов, влияющих на экономику, темпы инфляции и другие факторы во многом определяют условия, влияющие на систему оплаты труда. В связи с этим некоторые составляющие механизмы оплаты труда должны постоянно корректироваться и обновляться в соответствии с новыми условиями.

Основы организации заработной платы

Заработная плата работников предприятия определяется деятельностью конкретного предприятия. Уровень и темпы роста заработной платы тесно связаны с производительностью труда. Действительно, в результате роста производительности труда, увеличения выработки продукции повышается заработная плата работников, а увеличение оплаты труда заинтересовывает работников в дальнейшем повышении квалификации, что

также способствует росту производительности труда.

Правильно организовать заработную плату – это значит материально заинтересовать людей в повышении качества работы и эффективности производства, превратить материальное стимулирование в экономический рычаг развития производства [1].

В основу организации заработной платы положены следующие принципы:

– оплата в зависимости от количества и качества труда;

– дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работников, а также от условий труда.

Эти принципы проводятся в жизнь с помощью таких взаимосвязанных элементов организации заработной платы, как нормирование труда, тарифная система, формы и системы заработной платы.

Заработная плата в промышленности может исчисляться как по индивидуальным, так и по коллективным результатам работы. Коллективная (бригадная) оплата труда имеет две основные разновидности. Первая сводится к установлению общей нормы выработки и сдельной расценки для группы работников. Такая оплата применяется на работах по сборке, ремонту, монтажу крупных машин и механизмов. Она заинтересовывает работников в совмещении профессий, взаимозаменяемости их в процессе труда, способствует сокращению численности работников в бригаде и, следовательно, увеличению заработка каждого из них. Основу второй разновидности составляет оплата за конечные результаты работы бригады по индивидуальным сдельным расценкам. В этом случае рабочие стремятся своевременно и высококачественно выполнять операции, чтобы обеспечить более высокие конечные результаты труда [2].

Рекомендации по улучшению системы распределения заработной платы

Проанализировав существующие системы распределения заработной платы коллектива (бригады) на предприятии, мы предлагаем некоторые рекомендации по их улучшению.

Представляется целесообразным пересмотреть базисные коэффициенты для каждой категории

...механизмы оплаты труда должны постоянно корректироваться и обновляться в соответствии с новыми условиями

уровень и темпы роста заработной платы тесно связаны с производительностью труда

рабочих и разработать дополнительные коэффициенты, учитывающие их квалификацию. Вместо уравнивающих коэффициентов членов коллектива (бригады) мы предлагаем ввести новую шкалу дополнительных коэффициентов.

Предлагаемые нами изменения обобщены в *таблице*, в которой для каждой квалификационной группы рабочих приводятся существующий и разработанный нами коэффициенты.

Для расчета коэффициента и заработной платы коллектива (бригады) предлагается следующая методика:

Пусть F – фонд оплаты труда коллектива (бригады);

$i = 1, 2, ..., n$ – номер квалификационной группы. Чем меньше номер, тем выше квалификация работника;

a_i – численность работников *i*-ой группы квалификации;

α – коэффициент различия в оплате труда работников двух любых соседних групп квалификации.

Обозначим через Z_i – объем зарплаты одного работника группы, тогда нетрудно показать, что

$$Z_i = Z_n \cdot (1+\alpha)^{n-1}, \quad i = 1, 2, ..., n. \qquad (1)$$

Это выражение объема заработной платы работника *i*-ой квалификации через зарплату работника *n*-ой (самой низкой квалификации) группы.

Для рассматриваемой модели балансовым уравнением является следующее уравнение:

$$\sum_{i=1}^{n} a_i \cdot Z_i = F. \qquad (2)$$

С учетом выражений (1) и (2) можно определить объем заработной платы для каждой группы работников:

$$Z_n = \frac{F}{\sum_{i=1}^{n} a_i \cdot (1+\alpha)^{n-i}}. \qquad (3)$$

$$Z_i = \frac{F \cdot (1+\alpha)^{n-i}}{\sum_{i=1}^{n} a_i \cdot (1+\alpha)^{n-i}}. \qquad (4)$$

Приведем пример расчета заработной платы работников коллектива (бригады), используя приведенную выше методику:

Пусть $n = 3$(количество квалификационных групп); a– численность работников квалификационной группы $(a_1 = 3, a_2 = 3, a_3 = 2)$; $F = 89280\,руб.$ (фонд оплаты труда рабочих); $\alpha = 0,2$ (20% является приемлемой степенью дифференциации двух смежных квалификационных разрядов).

Определим заработную плату работников коллектива (бригады):

$$Z_3 = \frac{F \cdot (1+\alpha)^{3-3}}{\sum_{i=1}^{3} a_i \cdot (1+\alpha)^{n-i}} = \frac{89280}{3(1,2)^2 + 3(1,2) + 2} = 9000\,руб.$$

$$Z_2 = Z_3 \cdot (1+\alpha)^1 = 9000 \cdot 1,2 = 10800\,руб.$$

$$Z_1 = Z_2 \cdot (1+\alpha)^1 = 10712 \cdot 1,2 = 12960\,руб.$$

Проведем проверку балансового уравнения (2):

$$3 \cdot 12960 + 3 \cdot 10800 + 2 \cdot 9000 = 89280\,руб.$$

Поскольку для всех членов коллектива (бригады) был установлен единый коэффициент (0,738), то мы пересчитаем его.

$$K_1 = 12960/11160 = 1,16$$
$$K_2 = 10800/11160 = 0,968$$
$$K_3 = 9000/11160 = 0,806$$

Заработная плата, полученная с учетом рассчитанных нами коэффициентов, учитывающих квалификацию работников, представлена в *таблице*.

Вывод

За счет дифференциации оплаты труда вводятся предпосылки для увеличения производительности труда, так как создаются условия для повышения рабочими своей квалификации.

Аналогичный подход можно использовать при изменении коэффициентов заработной платы других категорий рабочих (ремонтников, грузчиков, водителей и т.п.). При этом наше предложение основывается на сохранении существующего фонда оплаты труда внутри подразделений предприятия,

Литература

1. Беляев А.Н. Современные формы и системы оплаты труда. – М.: Дело и сервис, 2009. – 272 с.

2. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. – СПб.: Издательский дом Герда, 2010. – 768 с.

3. Хайруллин Э.Я. Проблемные вопросы регулирования оплаты и стимулирования труда в условиях финансово-экономического кризиса // Вопросы инновационной экономики. — 2011. — № 8 (8). — с. 31-36. — http://www.creativeconomy.ru/articles/14583/.

Таблица

Соотношение уровня квалификации и заработной платы работника коллектива (бригады)

№ п/п	Квалификация	Численность, чел.	Существующий коэффициент	Существующая заработная плата одного работника, руб.	Предлагаемый коэффициент	Предлагаемая заработная плата одного работника, руб.
1	Работающие на всех видах основной техники	3	0,738	11160	1,16	12960
2	Работающие на простейшей технике	3	0,738	11160	0,968	10800
3	Неквалифицированные рабочие	2	0,738	11160	0,806	9000
4	Фонд оплаты труда бригады			89280		89280

что создаст предпосылки для интенсификации уровня трудовой деятельности, внедрения современных методов работы и технических средств.

Основной целью этих мероприятий является закладка экономической базы для приоритетного роста доходов предприятия над ростом средней заработной платы, без чего невозможно совершенствование материальной базы предприятия и усиление его конкурентоспособности.

pn

Nina M.Ilichova
Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Academic Department of Economics, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod
Olga A. Bodrikova
Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Academic Department of Economics, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Development of the system of salary budget distribution at the enterprise

Abstract

For intensifying the labor activity level, implementing advanced methods of work and technical means the author suggests to reconsider the system of design ratios when calculating the salary of the members of a team (brigade). Such reconsideration will allow carrying out a consistent differentiation of salaries depending on the employee's expertise and capability of using advanced methods of work.

Key words: salary, salary budget, efficiency of labor, employee's expertise, design ratios