

СИСТЕМА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: СТРУКТУРНЫЙ ПОДХОД

В статье излагается авторский подход к вопросу о сущности категории «система заработной платы». Обосновано различие между понятиями «форма» и «система» заработной платы, а также показана взаимосвязь между этими категориями. В статье выявляются элементы оплаты труда, влияющие на итоговые результаты производственной деятельности работника предприятия, взаимосвязи между которыми и определяют категорию «система заработной платы».

Ключевые слова: заработная плата, система заработной платы, оплата труда.

В современной экономической литературе существует путаница в трактовке категорий «форма заработной платы» и «система заработной платы». Эти понятия часто подменяют друг друга или выступают как синонимы.

Предназначение форм и систем оплаты труда состоит в том, что они позволяют обеспечить взаимосвязь между результатами труда работника и его оплатой.

С помощью форм заработной платы происходит учет затрат труда работников и начисление заработка. Современные формы заработной платы сводятся, на наш взгляд, к следующим: сдельной, повременной, аккордной, комиссионной, гонорару.

Система заработной платы выполняет функцию формы заработной платы, но также позволяет учитывать множество прочих факторов, влияющих на итоговые результаты производственной деятельности работника, а, следовательно, и на его заработок. Остановимся на этих факторах подробнее.

Во-первых, при начислении заработка надо принимать во внимание саму рабочую силу, а именно ее профессионально-квалификационные и личностные характеристики.

Так, квалификационные категории по оплате труда специалистов предприятия учитывают степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственности за принятие решений, инициативное и творческое отношение к работе, опыт и знания по своей специальности.

К примеру, на Ковровском предприятии ФГУП «ВНИИ «Сигнал» работникам предприятия за высокий уровень квалификации могут устанавливаться надбавки до 100% должностного оклада из средств на оплату труда в соответствии с Положением, принятым на предприятии.

Важнейшими личностными факторами, влияющими на величину заработка, являются возраст работника, его половая принадлежность, состояние здоро-

вья, уровень образования, культуры, отношение к ответственности, степень обучаемости, уровень интеллектуальных способностей, инициативность.

Например, на ранее указанном предприятии надбавки до 300% должностного оклада могут устанавливаться руководящим работникам и специалистам, обеспечивающим высокий научно-технический уровень разработок и влияющим на инновационное развитие организации.

В связи с важными жизненными событиями работникам данного предприятия обычно выплачивается единовременное вознаграждение в размере, зависящем от непрерывного стажа работы на предприятии. К примеру, в связи с 50-летием со дня рождения при стаже работы не менее 10 лет вознаграждение работника составляет 30% от месячной тарифной ставки (должностного оклада), при стаже работы не менее 30 лет — 100%.

Зачастую предприятие испытывает необходимость отправить своего работника в длительную командировку для решения неотложных технических вопросов. Скорее всего, командированным окажется мужчина, не столь обремененный семьей, домашними обязанностями, детьми, как женщина. Соответственно при положительных итогах работы сотрудник может рассчитывать на премию, которая напрямую отразится на его зарплате.

Эти примеры говорят в пользу использования категории «система заработной платы».

Во-вторых, необходим учет самого процесса труда и его результатов.

Здесь необходимо ответить на три ключевых вопроса.

1. С каким количеством ресурсов осуществляется выпуск продукта, имели ли место их экономия.

2. Каково качество выполненных работ.

3. В какие сроки выполнены работы.

К примеру, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ специалистам и служащим ФГУП «ВНИИ «Сигнал» могут устанавливаться надбавки в размере до 70% должностного оклада из имеющейся в подразделении экономии средств на оплату труда.

За достижение качественных показателей в работе, сокращение сроков выполнения работ, выполнение плана по объему и номенклатуре продукции, снижение материальных и трудовых затрат, улучшение качества продукции, предполагается премирование. Премия является важнейшим рычагом повышения материальной заинтересованности работников предприятия в улучшении конечных результатов производства. Она способна существенно изменить тот заработок работника, который начислен в соответствии с принятой формой оплаты труда.

Это еще один аргумент в пользу системы заработной платы.

В-третьих, необходимо учитывать форму организации труда: индивидуальную, бригадную, коллективную.

Почему это важно? К примеру, аккордная форма оплаты труда чаще всего бывает коллективной и используется при бригадной организации труда. За сокращение сроков выполнения аккордного задания вводится премирование. На

Ковровском предприятии ОАО «Завод имени В.А. Дегтярева» (ОАО ЗиД) размер премий доходит до 200%.

Или рассмотрим надомника, работающего на базе комиссионного вознаграждения. В том случае, если производительность его труда по итогам периода значительно возрастает, работодатель обычно гарантирует выплату премиальных.

Таким образом, мы опять выходим на понятие «система заработной платы».

В-четвертых, несомненно, нужно принимать во внимание такие важнейшие факторы, как условия труда и режим труда на предприятии.

Здесь мы сталкиваемся с различными видами доплат к заработной плате, которые призваны компенсировать затраты, связанные с интенсивностью, вредностью, тяжестью труда и которые носят, в основном, социальный характер.

К примеру, инженер 1 категории, владеющий иностранным языком имеет возможность получать доплату за совмещение профессий, выполняя переводы технической документации на иностранный язык.

В случае работы с меньшей численностью персонала, чем это предусмотрено штатным расписанием предприятия, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, используются доплаты за интенсивность труда. Для рабочих машиностроительных предприятий, работающих на конвейерах, поточных автоматических линиях, за интенсивность труда тоже предусмотрены дифференцированные доплаты.

За работу в вечернюю и ночную смену, сверхурочные работы, выход на работу в выходные и праздничные дни также производится денежная компенсация. Например, у работников ОАО ЗиД доплата за работу в вечернее и ночное время составляет, соответственно, 10% и 40% часовой тарифной ставки (оклада).

Труд при выполнении тяжелых и вредных работ является существенным фактором высокой заболеваемости в нашей стране. Совершенно справедливо высказывание — «Не сберег здоровье — потерял себя». Поэтому на работах с подобными условиями труда предусмотрены доплаты.

Например, гальваник ФГУП «ВНИИ «Сигнал», чья работа предполагает гальваническое покрытие в открытых ваннах, получает доплату к заработку в размере 36% от минимальной зарплаты по предприятию. Доплата формовщика ручной формовки, который занимается землеприготовительными работами, составляет 72%.

Существующие доплаты за работу на вредных и опасных производствах, которые значительно увеличивают заработок, вынуждают многих, в том числе и женщин, оставаться на подобных производствах в ущерб своему здоровью и даже жизни.

Эти факты снова подводят нас к категории «система заработной платы».

В-пятых, подлежит учету специфика отрасли, а также род экономической деятельности.

Инженер, работающий на предприятии военно-промышленного комплекса, может иметь более высокий уровень заработка по сравнению с инженером той же квалификационной категории гражданского предприятия, поскольку для него предусмотрена надбавка за работу со сведениями, содержащими гостайну.

Премияльные системы предусмотрены для работников предприятий, наращивающих выпуск современной, конкурентоспособной продукции, соответствующей мировым достижениям и стандартам, и идущей на экспорт.

В-шестых, необходимо учитывать экономическое положение предприятия, итоги его производственно-хозяйственной деятельности.

Конечные результаты указываются в годовых и квартальных планах. В случае их перевыполнения появляется дополнительный фонд оплаты труда, который идет на выплату вознаграждения.

Дополнительные вознаграждение по итогам работы за год (так называемая тринадцатая зарплата) устанавливается в процентах к заработной плате. Если такая добавка существенна и выплачивается систематически, то заинтересованность работников в эффективном труде становится постоянно действующим фактором.

Это очередной аргумент в пользу системы заработной платы.

В-седьмых, нельзя оставить без внимания фактор инновационной деятельности персонала.

Для специалистов инженерного профиля наиболее важными являются надбавки и премии за изобретательскую деятельность, за разработку и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, новых товаров, соответствующих мировым достижениям. При этом они могут иметь форму ежемесячных выплат за весь срок применения на предприятии данного изобретения.

Значительную роль играют премии за рационализаторскую и изобретательскую деятельность и за границы. Соотношение общей суммы выплаченных премий за рац. предложения с прибылями, полученными благодаря их внедрению, например, в Швейцарии составляет 1:6, в США—1:8.

Таким образом, недостаточность категории «форма заработной платы» подводит нас к необходимости использования категории «система заработной платы».

Какие же элементы оплаты труда появляются в связи с понятием «система заработной платы»?

1. Премии.

Это категория достаточно объемная. Ее экономическая природа состоит в том, что она учитывает такие факторы, которые влияют на эффективность труда, но не отражаются известными формами заработной платы.

Наиболее важный признак, показывающий экономическую природу премии — это ее поощрительность.

На российских предприятиях показателями и условиями премирования рабочих являются, как правило, повышение производительности труда, снижение трудоемкости изготовления продукции, снижение брака, сдача продукции с первого предъявления. Премии предусматриваются за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства, а также за качественное

и своевременное выполнение и перевыполнение производственных заданий. При перевыполнении нормированных заданий, например, на 30%, для работников ФГУП «ВНИИ «Сигнал» предусмотрены премии в размере 50% к установленной тарифной ставке. При надлежащем выполнении производственных заданий по технически обоснованным нормам работники ОАО ЗиД получают премию в размере 45%.

В качестве сравнения, на некоторых зарубежных предприятиях в настоящее время все большее распространение получают специальные премии за безаварийную работу, за длительную эксплуатацию инструмента, за точное соблюдение технологической дисциплины производства.

Премия имеет свой собственный источник. Например, по итогам месяца производственный рабочий произвел экономию доли предусмотренных на производственный цикл материалов. Часть сэкономленных средств ему выплачивается в качестве премии за экономию ресурсов.

Премиальная оплата, в основном, увязывается с производительностью труда рабочего, поэтому премия — это нерегулярное вознаграждение, а ее величина может существенно меняться в зависимости от достигнутых результатов.

Таким образом, премия взаимосвязана с эффективностью труда, имеет собственный источник выплаты и носит поощрительный характер. Рассматривая премию в качестве самостоятельного элемента оплаты труда, можно выделить следующие виды систем заработной платы:

1. Сдельно-премиальную
2. Повременно-премиальную
3. Комиссионно-премиальную
4. Аккордно-премиальную.

2. Надбавки.

Надбавки, также как и премии, вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду и инновационной активности работников, повышения качества продукции и эффективности производства. Они выплачиваются регулярно (ежемесячно) в одинаковом размере.

Прежде всего, при установлении величины надбавки учитывают профессионально-квалификационные характеристики работника: его образование, опыт работы, уровень профессиональной подготовки, которые определяют понятия «классность» (класс квалификации) и «категорийность» (уровень категории). К примеру, если зарплату шофера 3 класса принять за единицу, то величина надбавки шофера 2 класса может составить 10%, а 1 класса —15%.

Кроме того, размер надбавки учитывает личные качества работников (инициативность), а также занимаемую должность. К примеру, за руководство отделом его начальник может получать соответствующую надбавку к должностному окладу.

Надбавки за высокие достижения в труде чаще носят индивидуальный характер. Их выплачивают рабочим-повременщикам и служащим. Работникам, занятым разработкой и внедрением новой высокоэффективной техники и технологии с учетом личного вклада надбавки к окладам могут устанавливаться

без ограничения верхнего предела (но в пределах установленного постоянного фонда оплаты труда). Обычно их размер определяется по итогам проводимой аттестации на соответствие теоретической и практической подготовленности работников выполняемым должностным функциям.

3. Доплаты.

Они предназначены для компенсации дополнительных затрат рабочей силы в связи с существующими объективными различиями в условиях и тяжести труда.

При установлении доплат учитываются такие факторы, как вредность, опасность, тяжесть работы, сменность, совмещение профессий, специфика работы (разъездной характер, работа вахтовым методом).

Например, за фактически выполняемые работы по нескольким специальностям могут быть предусмотрены доплаты по следующей схеме: за выполнение человеком еще одной работы — 10% установленной тарифной ставки, за выполнение еще двух — 30% и т.д.

В коллективных договорах устанавливаются доплаты за работу в вечернее и ночное время, а также за работу в выходные и праздничные дни. В случае производственной необходимости, для временного беспроблемного перевода работников на более ответственную работу при сохранении присвоенного разряда, на предприятии, в целях сохранения кадров, могут вводиться соответствующие доплаты.

Во многих случаях доплаты носят социальный характер. Например, на хлебозаводе №4 в г. Иваново были введены доплаты семейным женщинам-хлебопекам, имеющим детей, в целях компенсации тяжести их труда сопряженной одновременно с высокой степенью ответственности.

За рубежом право на получение ряда надбавок и доплат гарантирует государство. Например, в Германии законодательно предусмотрена доплата за сверхурочные работы в размере 25% от тарифа.

4. Санкции.

Они могут иметь самые различные формы: понижение в должности, временное понижение в разряде, лишение надбавок, премий, в том числе по итогам года и т.д. и оказывать существенное влияние на размер заработка.

Например, для разработки нового проекта на предприятии создается временная рабочая группа, участникам которой устанавливаются оклады, доплаты, надбавки и премии. Если по итогам работы сметная стоимость проекта завышается, не выполняются установленные сроки, то, соответственно, уменьшается величина доплат и премий.

Работники, нарушающие правила внутреннего распорядка, технологическую или производственную дисциплину, полностью или частично депремируются. В этой связи, премия как инструмент оплаты труда, работает не как поощрение, а как наказание.

5. Натуральные выплаты.

Коллективный договор, заключаемый с работниками предприятия от лица профсоюзного комитета, предусматривает перечень профессий и должностей работников, которые в силу определенных причин имеют право на получение натуральных продуктов.

Например, работники промышленного предприятия, занятые на вредных производствах, согласно установленным нормам бесплатно получают молоко или другие равноценные продукты.

6. Различного рода коэффициенты.

Например, коэффициент трудового участия (КТУ). Вознаграждение персонала на отечественных предприятиях может осуществляться как по индивидуальным, так и коллективным или бригадным результатам труда. На практике в условиях коллективной работы индивидуальные вклады работников в общие результаты работы коллектива могут быть различными, а размер заработной платы при условии равенства разрядов и отработанного времени будет одинаковым. Поэтому во избежание уравниловки при распределении коллективного заработка сверх оплаты по тарифу используется КТУ, комплексно характеризующий квалификационный уровень работника и учитывающий его реальный вклад в результаты коллективного труда.

За низкую производительность труда, брак, безынициативность устанавливаются пониженные коэффициенты, а за высокое качество работы, выполнение работы по смежным специальностям коэффициенты повышают.

КТУ применяется, например, при распределении коллективного заработка людей, работающих на конвейерных и поточных линиях. Такая работа основана на теснейшей взаимосвязи работников, а ее итог зависит, в конечном счете, от каждого.

Таким образом, система заработной платы характеризует взаимосвязи различных ее элементов: тарифной части, премий, надбавок, доплат, коэффициентов, натуральных выплат. В этой связи, категория «система заработной платы» предоставляет нам не только возможности исследовательского свойства, но еще и возможности прикладного характера.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабаев Б.Д., Перевалова Т.Ю., Николаева Е.Е. Заработная плата (очерки теории). — Иваново: Ивановский государственный университет, 1999. — 200 с.
2. Ивлев А., Гарайбех Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт // Человек и труд. 2003. № 12. — С. 61-64.
3. Шкурко С., Король С. Организация заработной платы: справедливое распределение и стимулирование высоких результатов // Человек и труд. 2000. № 11. — С. 72-75.

4. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д. э. н., проф. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 584 с.— (Высшее образование).
5. Яковенко Е.Г., Христюлова Н.Е., Мостова В.Д. Экономика труда: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 319 с.— (Серия «Профессиональный учебник: Экономика»).