

УДК: 631.158:658.32

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

*Т.Ф. Зайцева, кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО Ульяновская ГСХА*

Ключевые слова: бестарифная система оплаты труда, квалификационная группа, коэффициент квалификации, коэффициент трудового участия, базовый оклад.

В статье рассмотрена методика определения коэффициента квалификации и коэффициента трудового участия работников сельхозпредприятий, составляющих основу бестарифной системы оплаты труда.

Среди мер, способных оказать существенное влияние на повышение эффективности аграрного производства, важное место занимает мотивация труда, т. е. внедрение соответствующей сложившимся производственным условиям и индивидуальным особенностям работников системы оплаты труда.

Анализ действующих систем оплаты труда показывает, что в сельскохозяйственных предприятиях оплата труда зависит от количества выполненной работы, количества и качества произведённой продукции и минимального размера оплаты труда.

Мы предлагаем установить зависимость оплаты труда каждого работника от его квалификации, трудового вклада и базового оклада, т. е. применять бестарифную систему оплаты труда.

При этой системе оплаты труда работников предприятия следует подразделять на квалификационные группы в зависимости от уровня их квалификации, должности и значимости выполняемых функций (таблица 1).

В соответствии с данными таблицы 1 для рабочих отведены 1, 2, 3, 4 группы; для технических исполнителей – 2, 3, 4; для специалистов – 3, 4, 5, 6, 7 группы; для руководителей подразделений – 5, 6, 7; для руководителя предприятия и его заместителей – 7, 8 группы. Диапазон изменения коэффициента квалификации по группам – от 1 до 5. В пределах каждой группы диапазон изменения коэффициента квалифика-

Таблица 1 – Разделение работников на квалификационные группы

Показатели	Квалификационные группы							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Коэффициент квалификации	1-1,4	1,5-1,9	2-2,4	2,5-2,9	3-3,4	3,5-3,9	4-4,4	4,5-5,0
Базовый оклад, руб.	6200	6300	6400	6500	6700	7000	7500	8000
Категории работников:								
рабочие	x	x	x	x				
технические исполнители		x	x	x				
специалисты			x	x	x	x	x	
руководители подразделений					x	x	x	
руководитель предприятия и его заместители							x	x

ции составляет 0,4-0,5 единицы. Базовый месячный оклад по группам варьирует от 6200 до 8000 руб. Максимальное соотношение в уровне оплаты труда между 1 и 8 группами установлено в пределах от 1 до 5, что больше соответствует принципу социальной справедливости. Минимальный базовый оклад соответствует МРОТ. Величина базового оклада группы зависит от экономического состояния предприятия.

Для определения коэффициента квалификации рабочих и технических исполнителей рекомендуется использовать следующий перечень факторов (таблица 2).

При определении степени влияния факторов на результаты оценки коэффициента квалификации можно использовать методику, предложенную Чернёвой Р.И. [1. с. 37].

**Таблица 2 – Перечень факторов, влияющих на коэффициент
квалификации рабочих и технических исполнителей**

Факторы	Значимость фактора	Степень оценки фактора	Баллы, соответствующие степени оценки
Качество выполнения работ	0,25	невысокое	1,0
		среднее	1,1-1,5
		высокое	1,6-2,9
Опыт (стаж работы)	0,20	до 5 лет	1,0
		5-10 лет	1,1-1,5
		свыше 10 лет	1,6-2,9
Сложность выполнения работ	0,15	простая	1,0
		повышенная	1,1-1,5
		высокая	1,6-2,9
Режим работы	0,15	дневное время	1,0
		утреннее время	1,1-1,5
		ночное время	1,6-2,9
Условия труда	0,10	нормальные	1,0
		тяжелые	1,1-1,5
		очень тяжелые	1,6-2,9
Степень ответственности	0,10	невысокая	1,0
		повышенная	1,1-1,5
		высокая	1,6-2,9
Занятость	0,05	до $0,6 T_{см}$	1,0
		$0,6-0,8 T_{см}$	1,1-1,5
		свыше $0,8 T_{см}$	1,6-2,9

Первый фактор – качество выполнения работы: невысокое – наличие брака 25 % и больше; среднее – наличие брака меньше 25 %; высокое качество – отсутствие брака.

Второй фактор – сложность выполнения работ: работа простой сложности – работа, выполняемая рабочими 1-2 разрядов; работа повышенной сложности – работа, выполняемая рабочими 3 и 4 разрядов; работа высокой сложности – работа, выполняемая рабочими 5 и 6 разрядов шестиразрядной тарифной сетки.

Третий фактор – условия труда: перечень работ с вредными, опасными, тяжёлыми и очень тяжёлыми условиями труда на предприятии устанавливается, исходя из конкретных условий производства.

Четвёртый фактор – занятость в течение рабочей смены оценивается коэффициентом занятости, определяемым по формуле:

$$Kз = \frac{T_{CM}}{t_i},$$

где: $Kз$ – коэффициент занятости;

t_i – продолжительность выполнения (норма времени) i – ой операции в часах;

T_{CM} – продолжительность смены, час.

Пятый фактор – режим работы: дневное время – с 8.00 до 18.00; вечернее время – с 18.00 до 22.00; ночное время – с 22.00 до 6.00; утреннее время – с 6.00 до 8.00.

Шестой фактор – степень ответственности: невысокая – выполнение работ, не связанных с безопасностью других лиц, обслуживание несложного оборудования, ответственность за предметы и средства труда не выше средней ценности; повышенная ответственность – выполнение работ, связанных с вероятностью повреждения оборудования, относительной ответственностью за средства и предметы труда средней ценности, определённым риском возникновения несчастного случая, угрозы жизни и здоровью других; высокая ответственность – вероятность повреждения средств и предметов труда большой ценности, существует большой риск для здоровья и жизни других, ответственность в порядке надзора за другими людьми.

Рассмотрим методику определения коэффициента квалификации конкретному работнику на следующем примере. Оператор машинного доения Иванов А.М. по качеству выполнения работ получает 2 балла, за стаж работы – 1,5 балла; по сложности выполнения работ – 1,6 балла; по режиму работы – 1,8 балла; по условиям труда – 1,2 балла; степени ответственности – 1 балл; занятости – 2,9 балла.

Для определения коэффициента квалификации (K_k) эти баллы необходимо умножить на показатель значимости каждого учитываемого фактора, т. е.

$$2 \cdot 0,25 + 1,5 \cdot 0,20 + 1,6 \cdot 0,15 + 1,8 \cdot 0,15 + 1,2 \cdot 0,1 + 1 \cdot 0,1 + 2,9 \cdot 0,05 = 1,68 \text{ балла.}$$

**Таблица 3 – Факторы корректировки базового коэффициента
трудового участия (КТУ)**

Повышающие факторы	Повышение КТУ	Понижающие факторы	Понижение КТУ
Повышение индивидуальной производительности:		Опоздание на работу.	0,05
		Преждевременный уход с работы	0,05
на 10 %	0,10	Невыполнение распоряжения руководителя	0,20
на 11-30%	0,20		
на 31-50%	0,25	Допущенный брак в работе	0,25
свыше 50 %	0,30	Нарушение правил техники безопасности	0,50
Возрастание доли продукции высокого качества:			
на 10 %	0,05		
на 11-30%	0,06		
на 31-50%	0,07		
свыше 50 %	0,08		
Экономия сырья и материалов по сравнению с установленными нормами	0,1		
Внедрение и освоение новых более совершенных приёмов в работе, рационализация и новаторство	0,3		

Общая сумма баллов оператора машинного доения Иванова А.М. составит 1,7 балла, в соответствии с которой он будет отнесён ко 2 квалификационной группе. Базовый месячный оклад для работников этой группы установлен в размере 6300 руб. Умножив базовый оклад 6300 руб. на коэффициент квалификации, равный 1,7, получим его месячный оклад, т. е. 6300 руб. $\cdot 1,7 = 10710$ руб.

Вторым предлагаемым нами коэффициентом является коэффициент трудового участия (КТУ). Необходимость использования КТУ объясняется тем, что коэффициент квалификации (K_k) устанавливают на длительный период времени (не менее года), а КТУ учитывает качество работы исполнителя за конкретный месяц.

Для оценки коэффициента трудового участия используют перечень показателей, повышающих или понижающих базовый КТУ, равный 1. В таблице 3 представлены показатели, повышающие и понижающие КТУ.

Рассчитаем КТУ для оператора машинного доения Иванова А.М. По закрепленной группе коров за месяц получен надой молока, на 30 % превышающий надой молока по ферме. При этом расход кормов на 1 корову в ц к. ед. был ниже нормы. Нарушений трудовой и технологической дисциплины не было допущено. Следовательно, КТУ Иванова А.М. составит: $1+0,20+0,1=1,3$.

При использовании КТУ месячный оклад Иванова А.М. будет определяться путём умножения K_k и КТУ на базовый оклад 2 квалификационной группы, т. е. 6300 руб. $\cdot 1,7 \cdot 1,3 = 13923$ руб.

Произведение K_k на КТУ можно назвать плавающим тарифным коэффициентом. При его использовании достигается более обоснованная дифференциация заработной платы с учётом стоимости рабочей силы и трудового вклада каждого работника предприятия.

Библиографический список

1. Чернёва, Р.И. Оценка эффективности труда работника / Р.И. Чернёва // Ресурсы региона: пути развития и методы их эффективного использования. - Н. Новгород, 2000. – 270 с.
2. Зайцева, Т.Ф. Сущность и особенности бестарифной системы оплаты труда в молочном скотоводстве // «Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии» Научно-практический журнал / Ульяновск: ГСХА, 2007, №1(4) – с. 33-35.
3. Зайцева, Т.Ф. Методические основы организации оплаты труда в сельском хозяйстве // Материалы III Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на совре-

менном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения» / - Ульяновск: ГСХА, 2011, т.1, - 274 с. (с. 67-72).

4. Зайцева, Т.Ф. Организационные основы построения системы материального стимулирования труда на предприятии // Материалы Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы аграрной науки и образования» / - Ульяновск: ГСХА, 2008, т. 7, ч. 1-2, - 360 с. (с.57-59).

MOTIVATION OF THE PERSONNEL ON THE BASIS OF TARIFFLESS SYSTEM OF COMPENSATION

Zaytseva T.F.

Key words: tariffless system of compensation, qualification group, qualification coefficient, Individual Performance Factor, basic salary.

In article the technique of determination of coefficient of qualification and Individual Performance Factor of employees of the agricultural enterprises making a basis of tariffless system of compensation is considered.