

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Первоочередной задачей совершенствования оплаты труда является установление оплаты труда на уровне, на котором обеспечиваются нормальное воспроизводство рабочей силы, социальная защищенность работников, полная самостоятельность администрации и трудовых коллективов в определении форм и систем оплаты труда, гарантируется собственнику получение определенного результата, ликвидируются сложившиеся диспропорции.

Проблема установления уровня оплаты труда и определяющих его критериев в современных условиях развития экономики приобретает все более актуальное значение.

В качестве возможного совершенствования организации и стимулирования труда можно предложить введение новой системы оплаты труда — индивидуальной.

Предлагаемый вариант системы оплаты труда имеет следующие особенности:

- уровень оплаты труда работника полностью зависит от фонда заработной платы, который формируется исходя из коллективных результатов труда;
- каждому работнику присваивается постоянный (относительно постоянный) коэффициент, комплексно характеризующий его квалификационный уровень и определяющий в основном трудовой вклад работника в общие результаты труда;
- каждому работнику присваивается коэффициент дооценки трудового вклада в текущих результатах деятельности, дополняющий оценку его квалификационного уровня.

Исходя из вышесказанного, заработная плата каждого работника ($ЗП_i$) представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы и определяется по формуле

$$ЗП_i = \frac{ФОТ_k \cdot K_i^{ky} \cdot КД_i \cdot T_i}{\sum K_i^{ky} \cdot КД_i \cdot T_i},$$

где $ФОТ_k$ — фонд заработной платы коллектива (участка, цеха), подлежащий распределению между работниками (в руб.); K_i^{ky} — коэффициент квалификационного уровня, присвоенный i -му работнику трудовым коллективом в момент введения бестарифной системы (в баллах, долях или других условных единицах); $КД_i$ — коэффициент индивидуального участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый i -му работнику трудовым коллективом, на период, за который производится оплата (в долях, баллах и других единицах измерения); T_i — количество рабочего времени, отрабатанного i -м работником.

Данной формулой устанавливается доля единого фонда оплаты труда для конкретного работника согласно его квалификационному уровню и качеству труда. Причем соотношения в оплате труда работников различных категорий не должны быть точечными. Их целесообразно устанавливать в виде «вилки» с достаточно широким диапазоном, чтобы активно стимулировать творческий, эффективный труд, ответственное отношение работников к своим обязанностям на производстве.