

Анализ выше указанных аспектов позволит оценить структуру активов предприятия, обеспеченность их соответствующими источниками покрытия, эффективность вложений и инвестиций и в завершении достоверно оценить финансовое состояние организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сушко, О.А. Сущность и классификация понятия «финансовая независимость» // О.А.Сушко, И.И. Сапего / Экономическая наука в XXI веке: проблемы, перспективы, информационное обеспечение. – 2013. – Ч. I. – 288 с.
2. Сушко, О.А. Классификация финансовой независимости в системе бухгалтерского учета / О.А. Сушко, И.И. Сапего // Актуальные вопросы составления бухгалтерской (финансовой) отчетности в условиях реформирования бухгалтерского учета и отчетности Краснодар. – 2013. – 380 с.
3. Sushko, O.A. The essence and the classification of the notion “Financial independence” / O.A. Susko, I.I. Sapeha // European and national dimension in research : materials of V Junior Researchers’ Conference : in 3 p. – 2013. – P. 2. – 118 p.

УДК 331.214(476)

ПРИМЕНЕНИЕ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В.И. КОРОСТИК

(Представлено: канд. экон. наук, доц. И.И. САПЕГО)

Рассмотрена грейдерная система оплаты труда. Наглядно представлен алгоритм расчёта заработной платы, используя грейдерную систему. Произведен расчет заработной платы с применение данной системы, что позволило провести сравнительную характеристику бестарифной системы оплаты труда с тарифной. Сравнительная характеристика проведена по ряду признаков, которые позволили описать преимущества грейдерной системы.

За последние годы произошли существенные изменения в области оплаты труда. Внедряются новые технологии по либерализации оплаты труда, которые направлены на усиление зависимости оплаты труда от его результатов, повышение эффективности системы оплаты труда и мотивационной функции заработной платы и, в целом, на стимулирование в неограниченных размерах высокопроизводительного и эффективного труда, что, несомненно, способствует развитию инновационной экономики. Принятые нормативные правовые акты содержат рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, и разработаны в целях оказания методической помощи их руководителям в разработке систем оплаты труда работников, увязанных с эффективностью их деятельности и максимально учитывающих вклад каждого работника [1, 2].

Рекомендации предлагают четыре вида гибких систем оплаты труда. Одной из предложенных систем является бестарифная система оплаты труда – грейдерная. Критерии, в соответствии с которыми возможно определить конкретный размер оклада в текущем месяце, необходимо установить в локальных нормативных правовых актах. Критерии определяют зависимость заработной платы работников от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы.

Эффективность грейдерной системы оплаты труда заключается в том, что она связывает стоимость труда с конкретными качествами сотрудников, необходимыми ему для выполнения тех или иных служебных заданий. В этой связи эту систему не целесообразно применять для исчисления коллективного заработка, так как это приведет к усложнению учета. По мнению авторов, бестарифная система наиболее удобна для исчисления заработной платы административно-управленческого персонала. Конкретные механизмы обеспечения взаимосвязи размеров оплаты труда и результатов работы сотрудника разрабатываются организацией [1, 4].

При грейдерной системе оплаты труда не применяются [1, 4, 6]:

- гарантированные должностные оклады и тарифные ставки;
- дополнительные выплаты;
- надбавки;
- премии.

Грейдерная система оплаты труда основана на определенных принципах [1]:

- фонд оплаты труда формируется из средств заработанных организацией в виде определенного процента от выручки;
- фонд оплаты труда распределяется между работниками в соответствии с принятым коэффициентом, т. е. на основе долевого участия каждого;
- оплата труда работников зависит от оценочных характеристик эффективности труда.

Рассмотрим порядок расчета заработной платы администрации по грейдерной системе оплаты труда на примере ООО «ОптимастройКапитал». Вначале разработаем алгоритм начисления заработной платы на основе грейдерной системы (рис.).



Рис. Этапы начисления заработной платы, используя Грейдерную систему оплаты труда

Ниже представлен поэтапный расчет заработной платы, используя бестарифную систему оплаты труда на примере ООО «ОптимастройКапитал».

Первый этап предусматривает разработку шкалы оценки сотрудников по определенным критериям. Данные критерии разрабатываются креативным отделом организации. Каждый из критериев оценивается определенным количеством баллов (табл. 1) [1].

Таблица 1

Оценка в баллах критериев оценки должностей

Критерии оценки должностей	Оценка (в баллах), до
1. Управление работниками	15
2. Ответственность	15
3. Самостоятельность в работе	10
4. Уровень специальных знаний (квалификация)	10
5. Опыт работы	10
6. Уровень контактов	10
7. Сложность работы	15
8. Цена ошибки	15
Итого	100

После разработки шкалы оценки устанавливаем интервалы баллов для каждого грейда. То есть показывается сколько максимально баллов можно получить, будучи в определенном грейде, за конкретный критерий оценки.

На третьем этапе определяем суммарную оценку каждой должности по критериям оценки должностей в баллах (табл. 3). Баллы для каждой должности по критериям определяются бухгалтером исходя из должностных инструкций, подписанных соответствующими сотрудниками. После определения баллов бухгалтер отдает оценку должностей на утверждение директору.

Таблица 2

Уровни оценивания (распределение баллов) по критериям оценки должностей

Критерии оценки должностей	Уровень оценивания				
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й
1. Управление сотрудниками	0	3	7	11	15
2. Ответственность	0	3	7	11	15
3. Самостоятельность в работе	0	1	4	7	10
4. Уровень специальных знаний (квалификация)	0	1	4	7	10
5. Опыт работы	0	1	4	7	10
6. Уровень контактов	0	1	4	7	10
7. Сложность работы	0	1	4	7	10
8. Цена ошибки	0	1	5	10	15

Таблица 3

Суммарная оценка каждой должности

Должность	Оценка по критериям оценки должностей								Сумма баллов
	1	2	3	4	5	6	7	8	
И.о. директора	15	15	10	10	10	10	15	15	100
Гл. инженер	12	15	10	10	10	1	14	15	87
Зам. директора	15	15	8	7	7	10	7	10	79
Прораб	15	10	7	9	10	1	11	10	73
Гл. бухгалтер	5	15	7	10	10	4	7	10	68
Мастер	10	7	4	7	10	1	7	9	55
Инженер по охране труда	9	8	4	9	8	1	4	7	50

По результатам суммарной оценки должностей они объединяются в квалификационные группы (рейды). Ниже представлены баллы, которые соответствуют тому или иному рейду.

0–30 баллов – 1-й рейд;

31–45 баллов – 2-й рейд;

46–60 баллов – 3-й рейд;

61–80 баллов – 4-й рейд;

81–100 баллов – 5-й рейд.

Количество рейдов и соответствующие диапазоны оценок в баллах устанавливаются нанимателем самостоятельно в зависимости от целей материального стимулирования труда работников, их заинтересованности в результатах деятельности организации. Формирование рейдов по результатам суммарной оценки должностей является пятым этапом и приведено в таблице 4.

Таблица 4

Формирование рейдов

5-й рейд	И.о. директор	100
	Гл. инженер	87
4-й рейд	Зам. директора	79
	Прораб	73
	Гл. бухгалтер	68
3-й рейд	Мастер	55
	Инженер по охране труда	50

Далее определяются интервалы межквалификационных соотношений путем установления минимального и максимального коэффициента для каждого рейда. Эти коэффициенты показывают, во сколько раз оклады в соответствующем рейде больше, чем установленная в организации базовая заработная плата.

Коэффициенты в интервалах межквалификационных соотношений для каждого рейда устанавливаются нанимателем самостоятельно и служат инструментом дифференциации размеров оплаты труда руководителей и специалистов, входящих в квалификационные группы (рейды). Пример построения интервалов межквалификационных соотношений приведен в таблице 5.

Таблица 5

Интервалы межквалификационных соотношений

Грейд	Kmin	Kmax	Размер интервала
1	1	2,5	1,5
2	2,5	3,5	1
3	3	4	1
4	3,5	5	2,4
5	4	6	2

Исходя из финансовых возможностей организации, нанимателем определяется размер базовой заработной платы. В Обществе базовая заработная плата составляет 2200000 бел. руб. Диапазоны окладов приведены в таблице 6.

Таблица 6

Диапазон окладов

Грейд	Kmin	Kmax
1	2200000	5500000
2	5500000	7700000
3	6600000	8800000
4	7700000	11000000
5	8800000	13200000

После определения диапазонов окладов можно рассчитать заработную плату каждого сотрудника. Размер заработной платы определяется исходя из количества баллов присущих той или иной должности (сотруднику). То есть максимальная заработная плата для определенного грейда делится на максимальный балл, который является верхней границей грейда, и полученный коэффициент умножаем на сумму баллов должности (сотрудника).

В таблице 7 отражен окончательный расчет заработной платы сотрудников вышеназванной организации.

Таблица 7

Заработная плата по должностям

Должность	Заработная плата, руб.
1. И.о. директора	13200000
2. Гл. инженер	11484000
3. Зам. директора	10862500
4. Прораб	10037500
5. Гл. бухгалтер	9350000
6. Мастер	8066700
7. Инженер по охр. труда	7333300

Таким образом выше наглядно представлена заработная плата, которую получали бы сотрудники ООО «ОптимСтройКапитал», если бы организация использовала Грейдерную систему оплаты труда.

Ввиду того, что гибкие системы оплаты труда в Республике Беларусь были введены относительно недавно, большинство организаций различных форм собственности используют систему оплаты труда на основе тарифной сетки. С помощью тарифной системы оплаты труда определяется постоянная величина заработка, которая реализует воспроизводственную функцию заработной платы. Необходимо отметить, что в последнее время произошли изменения в организации элементов тарифной системы оплаты труда. А именно, организации самостоятельно составляют перечень и описание работ, классифицируют работы по значимости и сложности, устанавливают тарифную ставку первого разряда, ставки для вредных и тяжелых работ, должностные оклады для руководящих работников, специалистов и служащих и пр.

В настоящее время для начисления заработной платы ООО «ОптимСтройКапитал» использует тарифную систему оплаты труда. Рассмотрим порядок начисления оплаты труда вышеупомянутым категориям работников, используя тарифную систему труда. В таблице 8 представлен расчет заработной платы администрации Общества за август 2015 г. [2, 3, 4, 6, 7].

Таблица 8

Расчет заработной платы администрации ООО «ОптимСтройКапитал» за август 2015 г.

Должность	Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Тарифная ставка 1-го разряда	Тарифный оклад по ЕТС	Повышение тарифных окладов				Должностной оклад
					Коэффициент повышения по технолог. видам работ	Премия по итогам работы за месяц	Декрет № 29	Постановление № 1748	
И.о. директора	17	3,98	500000	1990000	1,2	1	0,23	0,06	6945100
Гл. инженер	17	3,98	500000	1990000	1,2	0,8	0,23	0,06	6547100
Зам. директора	17	3,98	500000	1990000	1,2	0,7	0,23	0,06	6348100
Прораб	16	3,72	500000	1860000	1,2	0,5	0,2	0,06	5505600
Гл. бухгалтер	17	3,98	500000	1990000	1,2	0,5	0,2	0,06	5890400
Мастер	14	3,25	500000	1625000	1,2	0,2	0,19	0,06	4306250
Инженер по охране труда	13	3,04	500000	1520000	1,2	0,2	0,19	0,06	4028000

Как видно из выше представленных расчетов, заработная плата в ООО «ОптимСтройКапитал» соответствует уровню средней заработной платы по Витебской области. Так, средняя заработная плата по Витебской области в январе - июле составляет – 6164036 бел. руб. [8].

Сравнив тарифную и бестарифную системы оплаты труда, авторы определили следующие существенные различия:

- различия в размере заработной платы;
- наличие учета опыта и знаний сотрудника;
- оценка работы сотрудника;
- поощрение (наказание) изменения результатов работы;
- оценка напряженности работы сотрудника.

Разберем каждое отличие детально. Первое различие в двух системах – размер заработной платы, что более наглядно представлено в таблице 9.

Таблица 9

Сравнение размера заработной платы при использовании различных систем оплаты труда

Должность	Грейдерная система оплаты труда	Система на основе тарифной сетки
И.о. директора	13200000	6945100
Гл. инженер	11484000	6547100
Зам. директора	10862500	6348100
Прораб	10037500	5505600
Гл. бухгалтер	9350000	5890400
Мастер	8066700	4306250
Инженер по охране труда	7333300	4028000

Как видно из таблицы 9, заработная плата при использовании грейдерной системы выше, чем заработная плата рассчитанная на основе тарифной сетки примерно в 1,2–1,9 раза.

Следующий фактор – наличие учета опыта и знаний сотрудника. Обе системы учитывают этот фактор, однако основное отличие состоит в способе учета. Система на основе тарифной сетки имеет довольно узкую шкалу (11–23). Грейдерная система – напротив, имеет более полную и легкую для исчисления шкалу (1–10).

Оценка работы сотрудника – цель любой системы оплаты труда. При грейдерной системе это делается с помощью комплекса критериев, могут добавляться премии, но система на основе тарифной сетки, как таковой оценки нет, есть оценка знаний работника и поощрение улучшений его работы. Анало-

гичное относится и к фактору оценки напряженности работы сотрудника. Тарифная система оплаты труда не предусматривает прямой зависимости от напряженности работы сотрудника, чего нельзя сказать о бестарифной. Подходы к поощрению (наказанию) изменения результатов работы также различны. В тарифной системе используются премии как инструмент поощрения. В бестарифной же системе поощрение закладывается в критерии (например: уровень контактов), но также могут применяться и премии.

Подводя итог, следует отметить, что исследование теории и практики начисления оплаты труда на основе анализа различных точек зрения, нормативных правовых актов, учетно-аналитической практики коммерческих организаций позволило обосновать возможность применения грейдерной системы оплаты труда, которая позволяет более гибко производить мотивацию труда работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 г. №104 «Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда».
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З (с изменениями и дополнениями);
3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 г. №67 «Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения» (с изменениями и дополнениями);
4. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изменениями и дополнениями);
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 г. № 956 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь и признании утратившими силу отдельных постановлений и структурного элемента постановления Правительства Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями);
6. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 г. № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» (с изменениями и дополнениями);
7. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.06.2015 г. № 41 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Министерства труда Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и признании утратившим силу постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31 марта 2004 г. № 40 и отдельного структурного элемента постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 декабря 2009 г. № 149».
8. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Электронный ресурс. Режим доступа: http://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/otrasli-statistiki/naselenie/trud/operativnaya-informatsiya_8/nachislennoi-srednei-zarabotnoi-plate-rabotnikov/o-nach_sred_zarabotnoi-plate-rabotnikov_v-iyule-2015-g/. Дата доступа: 15.09.2015.

УДК 331.214(476)

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ ТАРИФНОЙ СЕТКИ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В.И. КОРОСТИК

(Представлено: канд. экон. наук, доц. И.И. САПЕГО)

Рассмотрена система оплаты труда на основе тарифной сетки и применение данной системы в ООО «Техноновострой». Показан расчет оплаты труда по тарифной системе, а также даны рекомендации в части совершенствования данной системы.

Одна из наиболее используемых систем оплаты труда в коммерческих организациях сегодня – оплата труда на основе тарифной сетки. Эта система призвана обеспечивать распределение в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. В частности для оплаты труда рабочих строительных организаций используют повременную форму. Суть расчета заключается в нахождении стоимости часа работы и умножения его на фактически отработанное время. Ниже (табл. 1) автор произвел расчет заработной платы рабочих на основе тарифной сетки с повременной формой оплаты труда на примере коммерческой организации ООО «Техноновострой», основной вид деятельности которой является строительство [3].