

БЕЗТАРИФНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ГАРМОНІЗАЦІЇ ТАРИФНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВАХ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ

Карпенко О.В., Національного транспортного університету, м. Київ, Україна.

TARIFFLESS SYSTEM OF COMPENSATION AS A WAY OF HARMONIZATION OF TARIFF – CONTRACTUAL RELATIONS ON THE AUTOMOBILE TRANSPORT ENTERPRISES

Karpenko O.V., NationalTransportUniversity, Kiev, Ukraine.

БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК СПОСОБ ГАРМОНИЗАЦИИ ТАРИФНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА

Карпенко Е.В., Национального транспортного университета, Киев, Украина

Постановка проблеми. Вибір системи оплати праці – одне з найважчих завдань, що стоять перед кожним керівником. При визначенні способу її обчислення і розміру враховуються багато чинників, зокрема спеціальність і досвід співробітника, його внесок і результати роботи. Можна дотримуватися традиційного способу обчислення заробітної плати, а можна ввести гнучку систему. Для вирішення цих проблем більшою мірою підходять системи оплати, що базуються на участі в прибутках і розподілі доходів.

Аналіз досліджень. Значний вклад в дослідження питань вибору систем оплати праці на підприємстві зробили такі вчені як: Бланк І. А., Погосян Г.Р., Жукова Л.І., Завіновська Г.Т., Колот А.М., Волков Г. Д. та ін. Дослідження проблем організації оплати праці, визначення її сутності в умовах формування ринкових відносин здійснюють такі вітчизняні вчені-економісти: А.В. Базиліук, Є.І. Бойко, В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, Бутинець Ф.Ф., Ганін В.І., Гурова К.Д., Живко З.Б., Мних Є.В., Нашкерська Г.В., Тарасенко Н.В. тощо [1].

Мета статті – розгляд переваг та недоліків існуючих систем оплати праці на підприємствах та обґрунтування доцільності використання безтарифної системи оплати праці як альтернативи тарифній.

Викладення основного матеріалу дослідження.

Підприємство – це установа, яка виконує одну або декілька специфічних функцій по виробництву і розподілу різноманітних товарів та послуг. Підприємство виступає в якості товаровиробника, а відповідно, вирішує ряд взаємопов'язаних задач: отримання прибутку, забезпечення споживачів продукцією або послугами, виконання своїх зобов'язань перед державою, слідування стандартам та нормативам. Підприємство згідно законодавства має змогу самостійно розробляти системи оплати праці, які потім закріплюються в колективному договорі [2].

Спираючись на основні елементи організації оплати праці, можна виділити три варіанти вдосконалення оплати праці робочих і службовців (існують і інші напрями вдосконалення стимулювання праці, не пов'язані з дією тарифної системи, системи надбавок і преміальної системи):

- на основі істотного підвищення стимулюючої дії тарифної оплати;
- на основі підвищення стимулюючої дії надтарифних виплат (премій, оплати за перевиконання норм, надбавок);
- на основі посилення стимулюючої ролі механізму освіти і розподілу фондів оплати праці підрозділів підприємства (цехів, ділянок, бригад) [3].

Вибір системи оплати праці — важливий крок для будь-якої організації. Ця система має бути достатньо простою і ясною, щоб кожен працівник бачив залежність між продуктивністю/якістю своєї праці і отримуваною заробітною платою.

Систему оплати праці можна вибирати як для всього колективу, так і для кожного працівника окремо. Проте зазвичай система оплати праці встановлюється для певних категорій працівників. Забігаючи вперед, можна сказати, що, наприклад, погодинна оплата праці вибирається для фінансових працівників, відрядна — для виробничих робочих, а бонусна — для продавців.

Таблиця 3.1 - Переваги та недоліки існуючих систем оплати праці на підприємствах.

Система оплати праці	Переваги	Недоліки
Тарифна	<ul style="list-style-type: none"> - оплата за єдиним стандартом: наприклад, механік, перейшовши з допоміжного підрозділу в цех, виявляє і там ту ж систему оплати праці; - дозволяє зіставляти заробітки не тільки в межах однієї компанії (керівництво будь-якої фірми може без зусиль визначити, чи не платить воно свої людям менше або більше, ніж платять конкуренти за ту ж саму роботу) - система оплати праці по тарифному коефіцієнту спрощує централізований контроль заробітної плати в межах навіть дуже великих компаній 	<ul style="list-style-type: none"> - диференціація в заробітній платі по тарифній системі здійснюється переважно на підставі формальних показників (кількість «відпрацьованого» часу, «стаж роботи», якість освіти, що виражається у вигляді, наприклад, «червоного» диплома і так далі), які тільки можуть імовірно з більшою або меншою вірогідністю свідчити про високу якість праці конкретного працівника, але у край недостатньо відображають безпосередні реальні досягнення і результати праці; - незвичайно високий ступінь «складності» системи регулювання заробітної плати, що виражається в наявності безлічі нормативних правових актів, різних рівнях регулювання (від федерального до муніципального), значною роллю локальних актів організацій, а також актів соціального партнерства - колективних договорів і т.д.; - тарифна система створює у край низькі можливості для заохочення конкретних працівників і мотивації до якісної праці і формування за рахунок заробітної плати системи спонукальних мотивів для масового поліпшення якості праці; - низький розмір тарифних ставок (окладів); - слабка можливість формулювання в рамках тарифної системи яких-небудь критеріїв, що дозволяють оцінити і відобразити реальну складність праці, недостатній ступінь заохочення виконання складних і відповідальних робіт; - відсутність можливостей ефективного вбудовування в систему оплати праці такого інструменту як нормування, у зв'язку з чим, оплата праці і нормування є слабо зв'язаними між собою підсистемами.
Безтарифна	<ul style="list-style-type: none"> - позбавлення від зрівняльності в оплаті; - подолання суперечностей між інтересами окремих працівників і колективу в цілому; - можливість зростання кваліфікації працівника протягом всього життя; - можливість оцінки зростання кваліфікації; - забезпечення справедливості в розподілі заробітної плати; - уникнення конфлікту між керівниками (фахівцями) при 	<ul style="list-style-type: none"> - кваліфікаційні вимоги і процедура привласнення категорії не є об'єктивною - досить складний розрахунок заробітної плати (немає ні окладів, ні встановлених розмірів премій) - може бути прийнята для колективу, де всі працівники здійснюють схожі функції і коефіцієнт участі кожного можна встановити - ставить заробіток працівника в повну залежність від кінцевих результатів роботи всього колективу - схожа з бригадною формою оплати праці

Система оплати праці	Переваги	Недоліки
	<p>підвищенні окладів і тарифних ставок;</p> <ul style="list-style-type: none"> - пряма залежність заробітної плати від кваліфікації працівника; - оцінка праці керівника колективом 	
Рейтингова	<ul style="list-style-type: none"> - облік внеску працівників в результати діяльності підприємства (заснована на пайовому розподілі фонду оплати праці) - автоматично регульована залежність між особистим внеском і кінцевими результатами праці - видно чітка перспектива підвищення заробітної плати без яких-небудь обмежень 	- значна частка витрат на оплату праці в собівартості продукції
Контрактна (договірна)	<ul style="list-style-type: none"> - чіткий розподіл прав і обов'язків як працівника, так і керівництва підприємства. - можливість оцінити кінцевий результат своєї роботи, підвищити професійний і посадовий статус, виконувати цікаву, таку, що дає задоволення, роботу - конкретна сума оплати за певну роботу 	<ul style="list-style-type: none"> - відсутність законодавчої, правової і організаційно-методичної бази - можливість виникнення нерозв'язних конфліктних ситуацій - працівник не захищений від свавілля підприємця, оскільки величина оплати не заснована на об'єктивних розрахунках
Система плаваючих окладів	<ul style="list-style-type: none"> - можливість варіювання оплати праці відповідно до конкретних результатів роботи працівника без обов'язкового його попередження про зміну істотних умов праці за 2 місяці, як того вимагає Трудовий кодекс. - стимулювання щомісячного підвищення продуктивності праці і хорошої його якості 	<ul style="list-style-type: none"> - кожного місяця формування нових посадових окладів на наступний місяць - відсутність обов'язкового попередження працівника про зміну заробітної плати
Гнучка	<ul style="list-style-type: none"> - певна частина заробітку знаходиться залежно від загальної ефективності роботи компанії - забезпечує можливість уникнути звільнень і разових скорочень базової зарплати. - заробітна плата працівника індивідуалізована і залежить від фактичних результатів праці - облік індивідуальних якостей працівника і результатів його праці за допомогою спеціальної оцінної шкали 	<ul style="list-style-type: none"> - залежність розміру отримуваною компанією прибутку і величини премій зовнішніх чинників, які часто не залежать безпосередньо від працівників компанії. - неможливість оцінки впливу працівника на величину прибутку (для працівників крупних компаній) - відсутність тісного зворотного зв'язку між рівнем ефективності і системою управління.

Характер «переваг» і «недоліків», наведених у таблиці, структурно показує сильні та слабкі сторони різних видів систем оплати праці зазвичай з управлінської точки зору.

Кожна організація повинна розробляти ефективну систему оплати праці самостійно. Не слід створювати щось нове, достатньо комбінувати всі існуючі системи оплати праці.

У зв'язку із лібералізацією процесу оплати праці та складністю фінансового стану вантажних автотранспортних підприємств в нерівних умовах її праці на ринку автотранспортних послуг колишній автомобільний транспорт загального користування не зміг конкурувати з господарюючими суб'єктами, які мають значні фінансові ресурси для здійснення автотранспортного бізнесу. Це обумовило суттєву величину міграції професійних перевізників із автотранспортної галузі в сферу більш високого рівня оплати праці водіїв (автотранспортні підрозділи оптово-роздрібною торгівлі і т.д.) [4].

Водії автомобілів – основна категорія персоналу АТП, складова процесу перевезення, яка безпосередньо виконує замовлення клієнта по транспортуванню вантажу. Від них, в тому числі, залежить ефективність роботи автотранспортних систем і якість обслуговування замовників. Оплата праці водіїв є однією з основних пунктів формування договірної ціни на послуги АТП [5].

Заробітна плата є основним джерелом доходів працівника та засобом матеріального стимулювання підвищення ефективності виробництва.

Якщо раніше для робітників переважною була індивідуальна відрядна оплата праці, то в останні роки більш розповсюджена колективна, за якої винагорода за працю всіх працівників краще пов'язується з кінцевими результатами виробництва. Заробітна плата при цьому нараховується бригаді із подальшим розподілом пропорційно відпрацьованому часу та розряду працівника чи на інших підставах за рішенням бригади [6].

На деяких підприємствах застосовуються системи матеріального стимулювання, які засновані на індивідуальному підході до кожного працюючого, коли розмір його прибутку пов'язується із особистим внеском у трудовий процес, з його компетентністю та сумлінністю на основі так званої оцінки по заслугах. При цьому враховується ряд факторів: фактичний рівень виробітки, відповідна якість праці, економія матеріалів, ретельний догляд за устаткуванням, максимальне використання робочого часу. В число показників можуть також входити надійність, постійне підвищення своєї кваліфікації, поведінка, яка характеризує відданість працівника підприємству [7].

В основі безтарифної системи покладено дольове розподілення зароблених колективом коштів між робітниками в залежності з прийнятими коефіцієнтами в оплаті праці різної якості.

Кожний працівник підрозділу, до якого застосовувалась безтарифна система має своє конкретне значення коефіцієнту співвідношення в оплаті праці. Мінімальний коефіцієнт співвідношення в оплаті праці, рівний одиниці, встановлено працівникам найнижчої кваліфікації і відповідає 1-ій кваліфікаційній групі.

Конкретне значення коефіцієнту співвідношення в оплаті праці K_i для працівника визначається за висновками роботи за місяць по індивідуальних критеріях та показниках, які враховують його фактичний трудовий внесок в кінцеві результати роботи підприємства. Механізм визначення та коректування K_i для кожного працівника (або групи працівників) регламентується Положенням про безтарифну систему оплати праці на підприємстві.

Фактична місячна заробітна плата працівника розраховується за формулою:

$$ЗП_i = \frac{K_i \times T_i \times \text{ФОП}}{\sum_{i=1}^n (K_i \times T_i)}$$

де:

ФОП – місячний фонд оплати праці підприємства,

n – загальна чисельність працюючих на підприємстві,

K_i – коефіцієнт співвідношення в оплаті праці для конкретного працівника,

T_i – кількість робочого часу, відпрацьованого конкретним працівником за місяць (в годинах) [8].

На підприємствах автотранспорту критерії стимулювання можуть як підвищувати коефіцієнт трудової участі, так і знижувати його. Система критеріїв може включати:

- [5] виконання змінних та місячних завдань в заданому об'ємі;
- [6] відсутність збоїв технологічного режиму;
- [7] максимальне використання рухомого складу;
- [8] економія матеріалів;
- [9] раціональне використання робочого часу;
- [10] класність водія;
- [11] керівництво бригадою;
- [12] порушення правил техніки безпеки;

- [13] порушення трудової та виробничої дисципліни;
[14] недотримання технологічних режимів роботи автомобіля.

Скорочення витрат після введення безтарифної системи оплати праці для водіїв, а, відповідно, введення безтарифної системи оплати праці для інших працівників призведе до подальшого скорочення витрат на підприємстві. Якщо на підприємстві спостерігається перевищення витрат на оплату праці, введення безтарифної системи дасть значну економію коштів. У випадку втрати заробітної платою своєї стимулюючої ролі, працівник впевнений, що в будь-якому випадку отримає свою заробітну плату з усіма надбавками та преміями. Заробітна плата не залежить від якості та кількості відпрацьованого часу. Використання безтарифної системи на підприємстві ставить під сумнів розмір таких систематичних виплати заробітних плат працівника. Система дольового розподілу зароблених колективом коштів дасть змогу кожному працівнику оцінити свій вклад у виробництво і підвищити таким чином зацікавленість кожного працівника у збільшенні прибутків підприємства.

Висновки.

Отже основним критерієм вибору доцільної системи оплати праці має бути правильний облік вкладу кожного працівника в загальні результати роботи підприємства.

Можна виділити наступні методи забезпечення гармонічних відносин в організації оплати праці:

- [15] соціальна справедливість;
[16] залежність системи оплати праці від способу розподілу доходів;
[17] диференціація заробітної плати за різними ознаками;
[18] відповідність та взаємопов'язаність тарифних ставок, посадових окладів, доплат і премій;
[19] використання економіко-математичних методів для побудови моделей оплат праці.

Система оплати праці повинна стимулювати співпрацю і соціальну стабільність, а не провокувати конфлікти.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

- Особливості організації оплати праці в сучасних умовах та її удосконалення з урахуванням досвіду зарубіжних країн / Лобода Я.Ю.http://www.rusnauka.com/7_NITSB_2013/Economics/3_130537.doc.htm [Електронний ресурс]
- Основи менеджменту / В.Г. Федоренко, О.М. Діденко, Є.В. Бондаренко та ін. ; за ред. В.Г. Федоренка. – К. : Алерта, 2007. – 420 с.
- Грещак М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства : Навч. посібник / М.Г. Грещак, О.М. Гребешкова, О.С. Коцюба; за ред. М.Г. Грещака. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.
- Афинеевский С. Оплата труда работников автомобильного транспорта в новых условиях хозяйствования / С.Афинеевский // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте №4 // 2010
- Федорова С. А.. Методы стимулирования труда в автотранспортных системах – Дис...к.э.н., С-Петербург, 1998.
- Нечаюк Л.І, Телеш Н.О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент. Навч. Посібник - Київ - 2003.
- Аналіз використання трудових ресурсів[Електронний ресурс]<http://ruh.znaimo.com.ua/index-9823.html?page=37>
- Іляш О.І., Гринкевич СС. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / О.І. Іляш, СС Гринкевич. - Київ : "Ліра-К". 2010. - 476с.

REFERENCES

- Features of the compensation organization in modern conditions and its improvement according to the foreign countries' experience / Loboda Ya.Yu.
http://www.rusnauka.com/7_NITSB_2013/Economics/3_130537.doc.htm [Electronic source]
- Management bases / V.G.Fedorenko, O.M.Didenko, Ye.V.Bondarenko and others; un.ed. of V.G.Fedorenko. – K. : Alerta, 2007. – 420 p.
- Greshak M.G. Internal economic mechanism of the enterprise : scientific manual / M.G.Greshak, O.M.Grebeshkova, O.S.Kotsyuba; un.ed.of M.G.Greshak. – K.:KNEU, 2001. – 228 p.

Afineevskiy S. The labour compensation of the automobile transport workers in the new conditions of management / S.Afineevskiy // Standardization and labour compensation in the automobile transport sphere #4 // 2010

Fedorova S.A. Methods of labour stimulation in auto transport systems – Dissertation, C.E.S, St Petersburg, 1998

Nechayuk L.I., Telesh N.O. Hotel – restaurant business: management. Scientific manual – Kyiv – 2003.

Analysis of the labour recourses' usage <http://ruh.znaimo.com.ua/index-9823.html?page=37>
[Electronis source]

Ilyash O.I., Grinkevich S.S., Labour economics and social relations: scientific manual / O.I.Ilyash, S.S. Grinkevich. – Kiev: “Lira-K”. 2010. – 476 p.

РЕФЕРАТ

Карпенко О.В. Безтарифна система оплати праці як засіб гармонізації тарифно-договірних відносин на підприємствах автомобільного транспорту / О.В.Карпенко // Вісник Національного транспортного університету. Науково-технічний збірник: в 2 ч. Ч. 1: Серія «Технічні науки». – К. : НТУ, 2014. – Вип. 30.

В статті проаналізовані переваги та недоліки існуючих систем оплати праці, а також розглянуто безтарифну систему оплати праці як засіб гармонізації тарифно-договірних відносин на підприємствах автомобільного транспорту.

Об'єкт дослідження – безтарифна система оплати праці.

Мета дослідження – розгляд переваг та недоліків існуючих систем оплати праці на підприємствах та обґрунтування доцільності використання безтарифної системи оплати праці як альтернативи тарифній

Вибір системи оплати праці — важливий крок для будь-якої організації. Ця система має бути достатньо простою і ясною, щоб кожен працівник бачив залежність між продуктивністю/якістю своєї праці і отримуваною заробітною платою.

В основі безтарифної системи покладено дольове розподілення зароблених колективом коштів між робітниками в залежності з прийнятими коефіцієнтами в оплаті праці різної якості.

Кожний працівник підрозділу, до якого застосовувалась безтарифна система має своє конкретне значення коефіцієнту співвідношення в оплаті праці. Мінімальний коефіцієнт співвідношення в оплаті праці, рівний одиниці, встановлено працівникам найнижчої кваліфікації і відповідає 1-ій кваліфікаційній групі.

Використання безтарифної системи на підприємстві дасть змогу кожному працівнику оцінити свій вклад у виробництво і підвищити таким чином зацікавленість кожного працівника у збільшенні прибутків підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ОПЛАТА ПРАЦІ, СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ, КРИТЕРІЙ ТРУДОВОЇ УЧАСТІ.

ABSTRACT

Karpenko O.V. Tariffless system of compensation as a way of harmonization of tariff – contractual relations on the automobile transport enterprises. Visnyk National Transport University. Scientific and Technical Collection: In Part 2. Part 1: Series «Technical sciences». – Kyiv: National Transport University, 2014. – Issue 30.

In article benefits and shortcomings of existing wages systems are analysed, and a tariffless wages system is also considered as a method of harmonization of tariff contractual relations at the automobile transport enterprises.

Object of research – a tariffless wages system.

Research purpose – consideration of benefits and shortcomings of existing wages systems at the enterprises and reasons for usage of a tariffless wages system as an alternative to tariff system.

The choice of the wages system is an important step for any organization. This system shall be rather simple and clear that each employee sees the dependence between productivity, quality of the work and a received salary.

In the basis of tariffless system the sharing arrangement of the earned by collective means among workers according to the accepted coefficients in compensations according to the different quality is pledged.

Each employee of division to whom the tariffless system was applied, has the specific value of coefficient of a ratio in compensation. The minimum coefficient of a ratio in the compensation, equal to one, is established to workers of the lowest qualification and corresponds to the 1st qualification group.

Usage of tariffless system at the enterprise will give the chance to each worker to estimate the contribution to production and to increase, thus, interest of each worker in increase of the income of the entity.

KEYWORDS: COMPENSATION, WAGES SYSTEMS, CRITERIA OF LABOUR PARTICIPATION

РЕФЕРАТ

Карпенко Е.В. Бестарифная система оплаты труда как способ гармонизации тарифно-договорных отношений на предприятиях автомобильного транспорта / Е.В. Карпенко // Вестник Национального транспортного университета. Научно-технический сборник: в 2 ч. Ч. 1: Серия «Технические науки». – К. : НТУ, 2014. – Вып. 30.

В статье проанализированы преимущества и недостатки существующих систем оплаты труда, а также рассмотрено бестарифную систему оплаты труда как способ гармонизации тарифно-договорных отношений на предприятиях автомобильного транспорта.

Объект исследования – бестарифная система оплаты труда.

Цель исследования – рассмотрение преимуществ и недостатков существующих систем оплаты труда на предприятиях и обоснование использования бестарифной системы оплаты труда как альтернативы тарифной.

Выбор системы оплаты труда – важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью, качеством своего труда и получаемой заработной платой.

В основании бестарифной системы заложено долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми коэффициентами в оплаты труда разного качества.

Каждый работник подразделения, к которому применялась бестарифная система, имеет свое конкретное значение коэффициента соотношения в оплате труда. Минимальный коэффициент соотношения в оплате труда, равный единице, установлен работникам самой низкой квалификации и соответствует 1-ой квалификационной группе.

Использование бестарифной системы на предприятии даст возможность каждому работнику оценить свой вклад в производство и повысить, таким образом, заинтересованность каждого работника в повышении доходов предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ОПЛАТА ТРУДА, СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, КРИТЕРИИ ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ

АВТОР:

Карпенко О.В., аспирантка Национального транспортного университета (НТУ), e-mail: lenatk@meta.ua, тел. +380632977200, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова 1.

AUTHOR:

Karpenko O.V., postgraduate student of the National Transport University, e-mail: lenatk@meta.ua, tel +380632977200, Ukraine, 01010, Kiev, Suvorova Str, 1.

АВТОР:

Карпенко Е.В., аспирантка Национального транспортного университета, e-mail: lenatk@meta.ua, тел. +380632977200, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Боровик Н.А. кандидат технічних наук, професор кафедри «Фінанси, облік і аудит», Національний транспортний університет, Київ, Україна.

Бондаренко Н.В., головний бухгалтер ТОВ «Термо Кінг Україна», Київ, Україна.

REVIEWER:

Borovyk N.A., Ph.D. in Engineering, professor of the department "Finances, Accounting and Audit", National Transport University, Kiev, Ukraine.

Bondarenko N.V., Head of the financial department, Thermo King Ukraine Ltd, Kiev, Ukraine.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Боровик Н.А. кандидат технических наук, профессор кафедры «Финансы, учет и аудит», Национальный транспортный университет, Киев, Украина.

Бондаренко Н.В., главный бухгалтер ООО «Термо Кинг Украина», Киев, Украина.