СИСТЕМА «ПЛАВАЮЩИХ» ОКЛАДОВ КАК МЕТОД ОПТИМИЗАЦИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

А. А. Рогоженко, Л. С. Филатова
Южный федеральный университет
Россия, 347922, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44

В данной работе рассматривается совершенствование системы оплаты труда работников при помощи внедрения «плавающих» окладов. Актуальность анализируемой темы на сегодняшний день не вызывает совершенно никакого сомнения, так как на сегодняшний день заработная плата является главным стимулом для повышения качества работы персонала предприятия. Цель работы предполагает предложение путей по совершенствованию существующих систем оплаты труда на предприятиях.

Ключевые слова: *система оплаты труда, «плавающие» оклады, пропорциональность, оплата труда, заработная плата.*

THE SYSTEM OF «FLOATING» WAGES AS A METHOD TO OPTIMIZE PAYROLL

A. A. Rogozhenko, L. S. Filatova
South Federal University
44 Nekrasov per., 347922, Taganrog, Russia

In this article the improvement of the system of compensation of employees by means of the introduction of «floating» wages. The relevance of the analyzed topics today does not cause absolutely no doubt as to the date wages are the main incentive to improve the quality of the staff of the enterprise. The purpose of the proposal suggests ways to improve the existing wage systems in enterprises..

Keywords: *remuneration system, «floating» wages, proportionality, wages, salaries.*

Каждая организация в современном мире стремится не только максимально использовать свои трудовые ресурсы, но и оплатить труд работников максимально рационально-без убытков для организации. Для сохранения и повышения эффективности работы сотрудников предприятия, руководству необходимо анализировать работу организации на перспективу и давать оценку работе учреждения. Для того, чтобы успешно планировать показатели по труду необходимо четко знать и понимать какая существует потребность в персонале и его производительность, поэтому необходимо отводить особое место планированию персонала и его заработной платы.

Процесс совершенствования организации оплаты труда должно решать следующие задачи [1]:

- Повышение заинтересованности каждого работника в выявлении и максимальном использовании резервов эффективности своей трудовой деятельности;
- Достижение зависимости суммы заработной платы от эффективности вклада сотрудников в трудовой процесс, как одного, так и всего коллектива;
- Оптимизация фонда оплаты труда в соответствии с результатами деятельности предприятия.

Ключевой проблемой многих предприятий является несоответствие темпов роста заработной платы и темпов роста производительности труда работников. Вопрос оплаты труда всегда является сложным, ведь работодатель хочет тратить как можно меньше средств на заработную плату и в тоже время получать отличный результат, работник наоборот хочет получить наиболее высокую заработную плату. Чтобы решить данную проблему рекомендуется ввести на предприятиях систему оплаты труда, которая сможет повлиять на результат деятельности сотрудников, повысить эффективность их трудовой деятельности.

Для работников предприятия оплата труда должна выражаться пропорционально их вкладу в трудовой процесс. Стимулировать работников нужно тем, что заработная плата должна быть уплачена исходя из их трудового вклада в конечный результат деятельности. Основная задача организации заработной платы на анализируемом предприятии состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от коллектива, от качества и количества труда, приложенного каждым членом коллектива, в достижении наилучшего результата.

В последнее время все чаще во многих компаниях используется система «плавающих» окладов [3].

Данная система оплаты труда периодической корректировке ставки окладов. Преимуществами этой системы является то, что на изменение заработной платы влияют несколько факторов:

- Результаты деятельности работника;
- Прибыль, полученная предприятием;
- Сумма денежных средств, которые могут быть направлены на оплату труда.

При начисление заработной платы по системе «плавающих» окладов, важное значение имеет прибыль организации за данный период, трудовой вклад сотрудников, а также фонд денежных средств, предназначенный для оплаты труда.

Критерии, в соответствии с которыми изменяются оклады, прописываются в определенных нормативно-правовых актах, которые утверждены в организации. К ним можно отнести перевыполнение(недовыполнение) плана, рост(уменьшение) дебиторской задолженности, несоблюдение дисциплины, невыполнение особо важного поручения руководства и т.д. Данные критерии определяют значимость работника в процессе трудовой деятельности, а также определяют его зависимость от результатов работы, полученной прибыли и суммы денежных средств, которая может быть потрачена на оплату труда работников в определенном месяце.

Система «скользящих окладов» предусматривает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника с учетом установленных критериев формируется новый должностной оклад на следующий месяц.

На основании результатов оценки критериев деятельно-

сти работников руководитель организации по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) издает приказ о размере заработной платы, с которым должны быть ознакомлены и согласны сотрудники, с учетом установленных критериев.

При данной системе оплаты труда, сумма заработной платы работника рассчитывается следующим образом:

*оклад работника*коэффициент повышения (понижения) =*
= сумма заработной платы (1)

Коэффициент повышения(понижения) заработной платы определяется руководителем самостоятельно, и утверждается приказом. Данный коэффициент можно определить по следующей формуле:

$$\frac{\textit{Сумма средств, выделяемых на оплату труда}}{\textit{фонд оплаты труда,установленный в штатном расписании)}} = \textit{Коэффициент повышения(понижения) заработной платы} \quad (2)$$

В приказе, который издается каждый месяц, обязательно должны присутствовать такие пункты, как:

1.Сумма фонда оплаты труда;

2.Коэффициент изменения заработной платы.

Данная система оплаты труда призвана для того, чтобы стимулировать трудовую деятельность работников предприятия, улучшать её качество, если же этого не происходит и производительность снижается, то соответственно уменьшается и заработная плата.

Таким образом, при данной системе оплаты труда, в каждом последующем месяце образуется новый оклад работника повышенный или пониженный, исходя из результатов прошлого месяца. В зависимости от изменения величины определенного показателя (рост прибыли, рентабельность, уменьшение уровня расходов).

При системе оплаты труда, основанной на «скользящих» показателях, нижней границей заработной платы является оклад, прописанный в штатном расписании, верхняя же граница не предусмотрена. Определённые механизмы, которые обеспечивают взаимосвязь заработной платы и результатов деятельности сотрудника разрабатываются в самой организации. Большую роль в этом играет отделы, занимающиеся разработкой мотивации, организацией оплаты труда, т.е. те отделы, которые непосредственно связаны с заработной платой, и разработкой методов по улучшению эффективности работы сотрудников.

Как видим в настоящее время предприятиям очень важно заинтересовать работников в повышении качества труда [2]. Рекомендованная система оплаты труда на предприятии, в данном случае, являются наиболее подходящей, так как благодаря ей проблема несоответствия темпов роста оплаты труда и роста, а в нашем случае даже снижения, темпов производительности, может быть решена.

Данная системы нацелены на то, что каждый работник стремится работать как можно более эффективно, так как от этого зависит его заработок. Представленная система являются наименее использующейся современными предприятиями, но это не значит, что она наименее эффективна. Система «плавающих» окладов направлена на достижение максимального результата деятельности. Её высокая результативность возможна благодаря тому, что наниматель воздействует на интерес сотрудника к работе посредством его же оклада. В этом случае сотрудник постарается проложить максимальные усилия и сделать все от него зависящее, чтобы повлиять на собственный заработок. Рекомендованная система в определённой мере дает работнику право самому решать сколько он хочет получить денежных средств за свой трудовой вклад. И здесь уже он сам решает работать ли ему с высокой производительностью или не прикладывать никаких усилий. Есть лишь одна проблема, которая должна решаться на предприятии индивидуально, она связана с тем, что не всегда работник виноват в низком результате деятельности предприятия, это касается каких-либо простоев (к примеру, задержали поставку материалов).

Для решения указанной выше проблемы неэффективного использования оплаты труда на предприятиях необходимо внедрить определенные новшества.

Для изменения системы оплаты труда предприятия на систему «плавающих» окладов необходимо в первую очередь ввести критерии оценки, влияющие на изменение заработной платы.

Таблица 1

Примерные критерии оценки труда, с целью установления «плавающих» окладов

Критерий оценки эффективности	Категории работников, на которых распространяется действие критерия	Процент увеличения(сокращения) Оклада
Увеличение/сокращение производительности труда	Все работники	10%
Выполнение либо невыполнение важного поручения	Все работники	5%
Наличие/отсутствие дисциплинарного взыскания	Все работники	9%
Наличие/отсутствие убытков по итогам работы организации за месяц	Все работники	13%
Увеличение/сокращение прибыли	Все работники	10%

В табл.1 предложены проценты увеличения/сокращения оклада работников исходя из различных критериев.

Произведём расчет возможных коэффициентов увеличения окладов работников при внедрении новой системы оплаты труда. Образующим показателем на данном предприятии является производительность труда, которая применяется к фонду заработной оплаты в соотношении 1:0,7, то есть на каждый 1% прироста производительности труда, заработная плата увеличивается на 0,7% при условии выполнения плана. Так если работники предприятия за текущий месяц повышают свою производительность на 7 %, то из этого следует что прирост оклада прошлого месяца составит 7% х 0,7 = 4,9%. Из этого следует, что заработная плата работников за июнь должна быть увеличена на 4,9%, что является дополнительным стимулом труда. Получаем, что при соотношении производительности труда к заработной плате 1:0,7, с учетом выполнения плановых норм всех показателей, заработная плата будет увеличиваться и наоборот. Составим таблицу коэффициентов роста/снижения заработной платы при изменении производительности на различный процент.

Таблица 2

Коэффициенты расчета заработной платы по системе «плавающих» окладов

Увеличение/снижение производительности, %	Изменение оклада, %
1	0,7
2	1,4
3	2,1
4	2,8
5	3,5
6	
4,2	
7	4,9
8	5,6
9	6,3
10	7
11	7,7
12	8,4
13	9,1

Данные показатели, представленные в табл.2 могут варьироваться в зависимости от соотношения заработной платы и производительности труда. Автор считает, что эти коэффициенты на предприятии должны быть прописаны заранее и прилагаться к нормативному акту о внедрении новой системы оплаты труда. Хотя четких инструкций по этому поводу не создано и работодатель лишь должен указать нижний предел заработной платы в приказе. Но если работник будет наглядно видеть эти коэффициенты, то будет понимать за какую оплату он трудится.

Исходя из опыта некоторых компаний, которые перешли на данную систему оплаты труда, и отметили эффективность её использования (а именно рост величины показателей эффективности на 7-9%, можно рассчитать показатели фонда оплаты труда, показывающие положительное значение внедрения новой системы оплаты труда. Возьмём средний процент-8%, произведем расчет за отчетный период возьмем год, в котором стали использовать новую систему оплаты труда. Проанализируем эффективность использования фонда оплаты труда при введении новой системы оплаты труда, в сравнении с прошлой. А также относительную экономию фонда оплаты труда.

Данная системы оплаты труда имеют стимулирующий характер, влияют на желание сотрудника работать более производительно. Эта системы организации оплаты труда являются наиболее перспективными основаны на разделении фонда заработной платы в зависимости от вложенного труда, а также производительности работников. Такая система являются более предпочтительна для работодателей, потому что оплата труда производится после того, когда уже известны конкретные результаты. Более того заработок работника напрямую от нее зависит, а значит степень реализации его квалификационных качеств будет максимальной Используя эту систему работодатель получает дополнительные рычаги воздействия на трудовой процесс и производительность труда каждого подчиненного. Данная система не только определяют ритмичность работы организации и стабильное повышение результатов её деятельности, но и дают возможность работникам самостоятельно влиять на величину своего заработка доступными ему средствами: применением новых методов работы, улучшением собственной эффективности. Это и является лучшим стимулом хорошей работы, так как сотрудник осознаёт, что его заработная плата зависит только от него самого.

В заключении следует сказать, что на предприятиях необходимо проводить стимулирование увеличения эффективности производительности труда. А также необходимо материально заинтересовать работников в наиболее эффективном использовании их трудового потенциала, повышении результатов деятельности предприятия, чего можно добиться использовав основные рекомендации по совершенствованию организации оплаты труда, описанные в статье.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А. К. Организация, нормирование, оплата труда на предприятиях: Практическое пособие. – М.: Экзамен, 2012
2. Федченко А. А. Оплата труда и доходы работников: учеб. пособие. - М: ИТК «Дашков и К°», 2013. - 552 с
3. Система плавающих окладов: плывем по течению или против? [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://pommp.ru/zarplata/oplata-truda-i-posobiya (дата обращения 13.01.2016)

Поступила в редакцию 15.01.2016