

БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Студент гр. 10302219 Свирид А.Д.

Научный руководитель – ст. преподаватель Гурина Е.В.

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Заработная плата всегда являлась и является основным источником дохода наемных рабочих, с ее помощью осуществляется стимулирование должного выполнения своих обязанностей, контроль за мерой труда и потребления. В современной экономике наибольшее применение получила тарифная система оплаты труда. Но одновременно с ней распространяется и бестарифная система оплаты труда. Рассмотрим, почему бестарифная система оплаты труда не имеет такой популярности.

Бестарифная система оплаты труда основывается на определении уровня заработной платы в зависимости от уровня квалификации и деловых характеристик сотрудника, сложности выполняемой им работы и функций, оценке его трудового вклада в общие результаты работы коллектива.

Бестарифная система оплаты труда кардинально отличается от тарифной по следующим показателям:

- тесная зависимость уровня заработной платы сотрудника от конечных результатов деятельности;
- каждому сотруднику присваиваются постоянные коэффициенты, которые характеризуют его уровень квалификации и определяют его трудовой вклад в общие результаты деятельности коллектива;
- определение коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности для каждого сотрудника, дополняющего оценку его квалификационного уровня [1].

В целом, использование бестарифной системы оплаты труда может быть представлена как совокупность нескольких составляющих:

- фонд оплаты труда (ФОТ) – общая сумма, выделяемая на заработную плату всего коллектива с учетом финансовых результатов его деятельности;

– коэффициент трудового участия (КТУ) – условная величина, отражающая вклад конкретного работника в общее дело. КТУ предполагает право получить соответствующий процент от общей суммы ФОТ [2].

Эта система позволяет более тесно связать уровень оплаты труда каждого сотрудника по отдельности и коллектива в целом с конкретными результатами деятельности.

По причине того, что при бестарифной системе оплаты труда заработок полностью зависит от конечных результатов деятельности производственного коллектива, ее применение целесообразно в тех коллективах, где каждый работник несет ответственность за результаты выполненной работы. Анализируя практические применения данной системы оплаты труда, можно сказать, что она имеет эффективность только в относительно небольших коллективах, где имеется устойчивый состав работников.

В чистом виде редко используется бестарифная система оплаты труда, при которой зарплата всех членов команды полностью зависит от конечных результатов. Чаще всего встречается ее сочетание с другими формами оплаты труда.

Литература

1. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2007. – 320 с.
2. Бестарифная система оплаты труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://myfin.by/wiki/term/bestarifnaya-sistema-oplaty-truda>, свободный.