

А. А. Мурадян

(студент)

*Сибирско-американский факультет менеджмента
Байкальской международной бизнес-школы
Иркутского государственного университета*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОИЗВОДСТВА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ГРАНИТ»

В повышении эффективности производства ключевую роль играет организация заработной платы. Согласно статье 129 Трудового Кодекса РФ, заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Государственное регулирование заработной платы сохраняется через установление минимума заработной платы, который определяется на основе прожиточного минимума. Заработная плата организуется на основе трех элементов: нормирование, тарификации форм и систем оплаты труда. Заработная плата должна выполнять следующие функции:

1. Воспроизводственная функция заработной платы определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для удовлетворения основных жизненных потребностей работника.

2. Стимулирующая функция заработной платы, состоит в том, чтобы установить количественную зависимость между размерами оплаты и результатами труда работников.

3. Регулирующая функция состоит в том, заработная плата оказывает существенное влияние на платежеспособный спрос населения, а через него и активное воздействие на объем, и структуру производимой продукции и в значительной степени на инвестиционную политику.

Существуют следующие формы системы оплаты труда: Повременная форма, сдельная форма, ставка + надбавка по результатам работы всей фирмы, ставка + надбавка на группу, ставка + надбавка за высокие индивидуальные результаты, премиальная надбавка в соответствии с заслугами работника, участие в прибылях в соответствии с оценками финансовых показателей фирмы.

Предприятие ООО «Гранит» является обществом с ограниченной ответственностью и находится в г. Бодайбо. Основной целью деятель-

ности общества является получение прибыли от его предпринимательской деятельности. Основными видами деятельности общества являются: строительство; производство штукатурных, обмуровочных, теплоизоляционных, огнезащитных и других работ. Штат работников на предприятии на 2012 г. составляет 212 человек. Из них 159 человек вошли в подразделение строительного участка.

Система оплаты труда на предприятии предполагает использование сдельно-премиальной формы оплаты заработной платы работников на производственной сфере. В основу сдельно-премиальной формы оплаты труда положена принятая на предприятии система тарифных ставок и должностных окладов, утверждаемая руководством и периодически пересматриваемая в связи с инфляционными процессами и индексируемая сообразно с финансовыми возможностями предприятия. Применяются компенсационные выплаты, к ним относятся следующие выплаты: премии, поощрительные выплаты, оплачивается стоимость подарков, компенсируется стоимость питания, осуществляется социально — направленные выплаты. Показателями премирования является качество работ, сроки выполнения заданий, степень сложности. Премии распределяются между рабочими пропорционально суммарному тарифному фонду каждому рабочему за квартал скорректированный на коэффициент трудового участия в разрезе месяца (КТУ).

Для достижения полного соответствия коллективных и личных интересов в улучшении конечных результатов, начисление премий за основные результаты хозяйственной деятельности производится коллективам: бригад цехов, отделов и т. д. Наряду с материальным стимулирование на предприятии ООО «Гранит» существует система нематериального стимулирования. Образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная и безупречная работа и другие достижения работников вознаграждаются объявлением благодарности, ценным подарком, почетной грамотой, занесением в Книгу Почета и на Доску Почета. Материальные и нематериальные стимулы взаимно дополняют и обобщают друг друга. Например, повышение в должности и связанный с ним рост денежного вознаграждения дают не только возможность приобретения дополнительных материальных благ, но и известность, почет и уважение.

В целом можно утверждать, что у ООО «Гранит» есть большой арсенал разнообразных форм стимулирования и мотивации персонала. Но при этом к каждому сотруднику нужен индивидуальный подход, чтобы наиболее четко выявить предпочтения сотрудника и его желание развиваться именно на данном предприятии.

В целях совершенствования организации оплаты труда на предприятии предлагают внедрить следующие мероприятия:

Во-первых, заработок бригады можно распределить по количеству человеко-часов, отнесенных к первому разряду шести разрядной тарифной сетки для рабочих строительства. Для этого отработанные человеко-часы каждым рабочим соответствующего разряда приводим к человеко-часам первого разряда, используя межразрядные коэффициенты. Исходя из суммарного тарифного фонда и количества человеко-часов, приведенных к первому разряду, определим значение одного человеко-часа (табл. 1). Такое распределение коллективного заработка позволит повысить материальную заинтересованность работников в результатах своего труда.

Таблица 1

Расчет количества часов, приведенных к первому разряду тарифной сетки для рабочих строительства

Должность	Разряд	Отработано чел-ч	Межразрядный коэффициент	Кол-во чел-ч, приведенных к первому разряду	Часовая тарифная ставка 1 разряда	Сумма з/п по тарифной ставке первого разряда
Термоизолировщик	5	178	1,800	434,5	13,31	5783
Электромонтерщик	6	178	1,541	373,9	13,31	4977
Огнеупорщик	4	171	1,338	367,2	13,31	4887
Плотник	3	164	1,186	358,0	13,31	4765
Электрогазосварщик	3	178	1,186	426,2	13,31	5674
Итого	-	869	-	1959,8	13,31	26086

Таким образом, термоизолировщику будет начислено 5783 руб.; электромонтеру — 4977 руб. и т. д.

Во-вторых, предлагаем распределение коллективного заработка с учетом коэффициента приработка. Коэффициент приработка определяется путем деления фактически заработанных средств на суммарный тарифный фонд рабочих бригады исчисленный по тарифным ставкам. Например, бригада рабочих в составе 5 человек заработала за январь 2012 года 26108 руб. Отработано 869 человеко-часов в том числе: термоизолировщик — 178 чел-ч; работа тарифицируется по 5 разряду строительных работ; электромонтер — 178 чел-ч; работа тарифицируется по 6 разряду строительных работ и т. д. В табл. 2 представлен расчет заработной платы работников бригады за январь 2012 года.

Таблица 2

Расчет заработной платы работникам бригады за январь 2012 г.

Должность	Разряд	Часовая тарифная ставка	Отработано чел-ч	Сумма з/п по тарифной ставке	Коэффициент приработка	Фактическая з/п с коэффициентом приработка
Термоизолировщик	5	32,50	178	5785	1,22	7057
Электромонтерщик	6	27,97	178	4979	1,22	6074
Огнеупорщик	4	28,64	171	4898	1,22	5976
Плотник	3	29,07	164	4768	1,22	5817
Электрогазосварщик	3	31,89	178	5678	1,22	6927
Итого	-	-	869	26108	1,22	31851

В-третьих, в качестве совершенствование оплаты труда на предприятии ООО «Гранит» предлагаем разработать Положение о премировании. В этом Положении следует указывать виды премий. В Положении устанавливаются виды премий, на которые может рассчитывать работник данной организации. Премия может выплачиваться по итогам месяца, квартала, года либо по итогам выполнения какой-либо конкретной работы — завершение того или иного проекта и т. д. Также, мы предлагаем ввести премирование за ввод объектов строительства при оценке качества работ. Премия увеличивается при оценке «отлично» на 10 %, «хорошо» — в соответствии с положением о премировании, при оценке удовлетворительно — премия снижается на 20 %.

В-четвертых, на основе анализа и изучения новых форм оплаты труда предлагаем применение бестарифной системы оплаты труда, оно позволит провести индустриализацию заработной платы, т. е. поставит заработок работников в зависимость от его вклада в результаты деятельности предприятия. Предлагается следующий вариант данной системы:

Заработная плата состоит из двух частей: из «основной» части заработной платы (основного заработка) и «стимулирующей» или «премиальной» части (премиальной выплаты). Установим прямую зависимость этих частей от конкретных экономических результатов деятельности предприятия. Основная часть заработной платы персонала должна ставиться в прямую зависимость от выручки от реализации продук-

ции. Премияльная часть заработной платы в свою очередь должна ставиться в зависимость от полученной предприятием чистой прибыли.

Сама же заработная плата в этом случае будет определяться по формуле: $ЗП = (ОЗ + ПВ) * К$, где ОЗ — основная часть заработной платы; ПВ — премияльная часть заработной платы; К — понижающий коэффициент, предполагающий снижение заработной платы в связи с невыполнением производственного задания или неполным использованием рабочего времени. В свою очередь, составные части (ОЗ и ПВ) будут определяться в зависимости от установленного сторонами коэффициента оплаты труда, определяющего зависимость заработка работника от вышеуказанных экономических результатов деятельности предприятия. Эти коэффициенты оплаты труда будут означать конкретную ценность работника как специалиста (профессионала) для данного предприятия и находится в пределах от 0,1 до 2 единиц.

При использовании этой системы оплата труда по результатам работы данного месяца в следующем месяце для специалистов образуются новые должностные оклады. К примеру, процент окладов повышается или понижается за каждый процент роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом участке при условии выполнения задания по выпуску продукции. Данная система оплаты труда позволит оценить и количественные характеристики участия работников в трудовом процессе.