

ИННОВАЦИОННЫЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

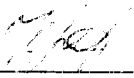
МАГИСТРАТУРА

Кафедра «Экономика»

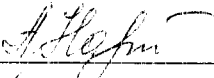
Магистерская диссертация

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ И
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ПРОИЗВОДСТВУ
МЕТАЛЛИЧЕСКИХ КОНСТРУКЦИЙ**

6N0506 «Экономика»

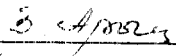
Исполнитель  Кротова Е.В.
(подпись, дата)

Научный руководитель

К.э.н., доцент  Нарынбаева А.С.
(подпись, дата)

Допущена к защите:

Зав. кафедрой «Экономика»

К.э.н., доцент  Арынова З.А.
(подпись, дата)

Павлодар, 2006

РЕФЕРАТ

Настоящая магистерская диссертация выполнена в объеме 121 страница. Содержит 18 иллюстраций, 17 таблиц, 42 использованных источника литературы.

Ключевые слова: заработная плата, организация оплаты труда, формы и системы оплаты труда, стимулирование труда, тарифная система, тарифная ставка, квалификационный разряд, коллективная сдельная система оплаты труда, фонд заработной платы, коллективный фонд, резервный фонд, норматив фонда оплаты труда, коэффициент трудового участия, премирование, нормирование труда, конечный результат, рыночная цена рабочего места.

Объект исследования: ТОО «Павлодарский завод металлоконструкций – Имсталькон», филиалы АО «Имсталькон» - Усть-Каменогорский завод металлоконструкций, Рудненский завод металлоконструкций.

Цель работы: теоретико-методологическое обоснование места и роли организации заработной платы на предприятии, исследование действующих систем оплаты труда на предприятиях по производству металлических конструкций, выявление их преимуществ и недостатков, разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда с учетом специфики предприятий производственной сферы.

Методы исследования: научная абстракция, анализ и синтез, моделирование, индукция и дедукция, статистический анализ, сравнение и др.

Научная новизна исследования:

- разработана методика расчета норматива заработной платы на единицу продукции с учетом рыночной цены рабочего места, обоснован порядок корректировки нормативов.
- усовершенствована система аттестации рабочих и присвоения им квалификационных разрядов;
- обоснованы преимущества внедрения коллективной сдельной системы оплаты труда как инструмента установления взаимосвязи оплаты труда с конечными результатами деятельности предприятий по производству металлических конструкций.

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ, СИМВОЛОВ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

АО	- Акционерное общество
ВВП	- Валовой внутренний продукт
ВТЭК	- Врачебная трудовая экспертная комиссия
ГОСТ	- Государственный стандарт
ГРЭС	- Государственная районная электростанция
ЕТКС	- Единый тарифно-квалификационный справочник
КБ	- Конструкторское бюро
КМ	- Конструкции металлические
КМД	- Конструкции металлические деталировочные
КТВ	- Коэффициент трудового вклада
КТУ	- Коэффициент трудового участия
МОП	- Младший обслуживающий персонал
МТУ	- Маляро-транспортный участок
НИИ	- Научно-исследовательский институт
НИС	- Научно-исследовательская станция
ОТК	- Отдел технического контроля
ПЗМК	- Павлодарский завод металлоконструкций
ПТУ	- Профессиональное техническое училище
ПЭО	- Планово-экономический отдел
СНГ	- Содружество независимых государств
СНиП	- Строительные нормы и правила
ТМЗ	- Товаро-материальные запасы
ТОО	- Товарищество с ограниченной ответственностью
ТЭЦ	- Тепловая электроцентраль
ЭМУ	- Энерго-механический участок

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ	
1.1 Заработная плата как экономическая категория	8
1.2 Организация оплаты труда в современных условиях	16
1.3 Мотивация и стимулирование труда как важнейший фактор его эффективности	29
1.4 Зарубежный опыт организации оплаты и стимулирования труда	39
2 АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО ПРОИЗВОДСТВУ МЕТАЛЛИЧЕСКИХ КОНСТРУКЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ ТОО «ПЗМК-ИМСТАЛЬКОН»)	44
2.1 Характеристика предприятия и его внешней среды	44
2.2 Порядок формирования фонда оплаты труда	50
2.3 Порядок распределения коллективного фонда оплаты труда с учетом индивидуального трудового вклада	64
2.4 Оценка системы мотивации и стимулирования труда работников	71
3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО ПРОИЗВОДСТВУ МЕТАЛЛИЧЕСКИХ КОНСТРУКЦИЙ	83
3.1 Основные направления совершенствования организации оплаты труда	83
3.2 Совершенствование механизма формирования фонда оплаты труда на основе экономических нормативов	94
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	105
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	108
ПРИЛОЖЕНИЕ А	
«Система стимулирования труда в фирмах «Сименс», «Маркон», ТОО «ПЗМК-Имсталькон»	110
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	
«Организационная структура ТОО «ПЗМК-Имсталькон»	113
ПРИЛОЖЕНИЕ В	
«Экспресс-анализ финансово-хозяйственной деятельности»	114
ПРИЛОЖЕНИЕ Г	
«Бухгалтерский баланс ТОО «ПЗМК-Имсталькон»	117
ПРИЛОЖЕНИЕ Д	
«Отчет о результатах финансово-хозяйственной деятельности ТОО «ПЗМК-Имсталькон»	119
ПРИЛОЖЕНИЕ Е	
«Расчет фонда заработной платы по участку за месяц»	120
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж	
«Расчет резервного фонда за месяц»	121
ПРИЛОЖЕНИЕ И	
«Сводный расчет фонда заработной платы за месяц»	122

ВВЕДЕНИЕ

С переходом к экономике рыночного типа в Республике Казахстан произошли принципиальные изменения в сфере труда и социально-трудовых отношений. С введением в действие закона «О труде в Республике Казахстан» руководителям предприятий реального сектора экономики были предоставлены практически неограниченные возможности по своему усмотрению определять условия оплаты труда и осуществлять выплату заработной платы. В последние годы в республике начала развиваться система коллективно-договорного регулирования заработной платы, дающая возможность отразить требования рынка труда к цене рабочей силы.

В условиях рынка работодатель, применяющий квалифицированный труд, ориентирующийся на долгосрочную перспективу работы своего предприятия, понимает, что наиболее ценным ресурсом, обеспечивающим конкурентоспособность на рынке товаров и услуг, является персонал. Поэтому сохранение и развитие персонала, его стимулирование для достижения целей и задач организации является одним из наиболее важных вопросов, решаемых работодателем. Он заинтересован иметь эффективную систему оплаты труда, более высокий (чем у конкурирующих предприятий) уровень заработной платы, благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

В то же время перед многими предприятиями стоит проблема выбора системы оплаты труда, наилучшим образом соответствующей характеру деятельности, достижению целей и задач организации. Правильно подобранные система оплаты труда, структура и уровень заработной платы способствуют повышению эффективности любой организации.

Вопросы организации оплаты труда находят отражение в трудах таких классиков зарубежной экономической науки как М.Х. Мескон, Ф.У. Тейлор, Ф. Ходоури и др. Среди современных казахстанских и российских ученых проблемы организации заработной платы и стимулирования труда рассматривают С.Х. Берешев, Л.С. Тимошенко, Б.Г. Мазманова, В.С. Качурин, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев и др.

Изучение трудов специалистов выявило противоречивость рекомендаций по построению эффективных систем управления организацией оплаты труда на предприятии, внедрению рыночных моделей организации заработной платы, что свидетельствует о целесообразности и актуальности проведения исследований в данной области.

Актуальность темы и недостаточная проработанность отдельных вопросов организации оплаты труда определили выбор темы, цель и задачи диссертационного исследования.

Целью исследования является теоретико-методологическое обоснование места и роли организации заработной платы на предприятии, исследование действующих систем оплаты труда на предприятиях по производству металлических конструкций, выявление их преимуществ и недостатков, разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты и

стимулирования труда с учетом специфики предприятий производственной сферы.

Для достижения поставленной цели сформулированы следующие задачи:

- проанализировать основные теоретические положения в области организации заработной платы, определить сущность категории заработной платы;
- рассмотреть составляющие организации оплаты труда на предприятиях;
- исследовать зарубежный опыт в области оплаты и стимулирования труда;
- выявить современные тенденции в теории и практике оплаты труда;
- исследовать практические возможности применения различных форм оплаты труда на предприятиях;
- проанализировать особенности организации оплаты труда, систем премирования и поощрения работников на предприятиях по производству металлических конструкций;
- выявить существующие проблемы;
- разработать направления совершенствования организации оплаты и стимулирования труда в современных условиях хозяйствования.

Объектом исследования являются предприятия ТОО «Павлодарский завод металлоконструкций – Имсталькон», а также филиалы АО «Имсталькон» - Усть-Каменогорский завод металлоконструкций и Рудненский завод металлоконструкций.

Предметом исследования являются вопросы организации оплаты и стимулирования труда на предприятии.

Теоретической основой исследования послужили положения и концепции, представленные в работах отечественных и зарубежных авторов по проблемам сущности и функций заработной платы в условиях рыночной экономики, мотивации труда, организации оплаты труда, разработки новых моделей оплаты труда, отвечающих современным экономическим условиям.

Исследование проводилось на основе таких общенаучных методов и приемов как научная абстракция, анализ и синтез, моделирование, индукция и дедукция, статистический анализ, сравнение и др.

Информационной базой исследования явились законодательные и нормативные акты Республики Казахстан о труде, методические и справочные материалы, а также финансовая и статистическая отчетность, положения предприятий по производству металлических конструкций.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- разработана методика расчета норматива заработной платы на единицу продукции с учетом рыночной цены рабочего места, обоснован порядок корректировки нормативов.
- усовершенствована система аттестации рабочих и присвоения им квалификационных разрядов;

- обоснованы преимущества внедрения коллективной сдельной системы оплаты труда как инструмента установления взаимосвязи оплаты труда с конечными результатами деятельности предприятия по производству металлических конструкций.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что оно содержит решение вопросов организации системы оплаты труда, позволяющей увязывать затраты на оплату труда с результатами производственной деятельности коллектива предприятия, стимулирующей рост производительности труда работников.

Обоснованная в работе методика нормативного планирования фонда оплаты труда может быть использована в предпринимательской деятельности в различных отраслях промышленности.

Основные положения диссертационного исследования были представлены на Международной научно-практической конференции «Валихановские чтения – 11» (г. Кокчетав, 2006 г.), Республиканской научной конференции молодых ученых, студентов и школьников «VI Сатпаевские чтения» (г. Павлодар, 2006 г.).

По теме исследования опубликовано 3 статьи общим объемом 1,3 п.л.

Диссертация изложена на 121 страницах, включает 18 рисунков, 17 таблиц. Ее структура состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

1.1 Заработная плата как экономическая категория

В условиях рыночных отношений принципиально меняется сущность таких важнейших экономических категорий и процессов, как оплата труда и формирование доходов. Если при централизованной системе планирования народного хозяйства единственным способом обеспечения трудящихся материально-жизненными благами являлось их распределение на основе провозглашенного принципа эквивалентности меры труда и меры потребления каждого члена общества, то при рыночной системе эти блага не распределяются из какого-то центра, а определяются в каждом конкретном случае на основе принципа прямого обмена квалификации и времени наемного работника на заработную плату. При такой системе заработная плата – это не часть национального дохода, выделяемая государством для оплаты труда, а часть дохода предпринимателя (как собственника средств производства и работодателя), расходуемая им для оплаты труда наемных работников в соответствии с условиями найма (трудовым договором) и результатами труда. Следовательно, оплата труда – это обязанность работодателя по выплате наемному работнику заработанных им средств за выполнение работы в соответствии с условиями трудового договора.

Заработная плата является частью ВВП, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками исходя из количества и качества затраченного труда, а также спроса и предложения товаров.

В рыночной экономике заработная плата выражает главный и непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государства в целом. Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения интересов указанного трехстороннего партнерства является одним из главных условий развития производства и составляет предмет функции управления трудом и заработной платой [1].

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

- заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

- заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Теоретические основы концепции заработной платы как цена труда были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в

качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включает стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Концепция заработной платы как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве цены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

Теория минимума средств существования дальнейшее развитие получила у Д. Риккардо. Исходные основы определений заработной платы он связывал с двумя предположениями Мальтуса: законом «убывающего плодородия почв» и законом народонаселения. На основе первого закона Риккардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата. На основе второго закона он пришел к заключению о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы. В свою очередь, снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

Кроме проанализированных основных концепций, в зарубежной экономической литературе создано много других теорий определения природы заработной платы.

Теория «рабочего фонда» (И. Бантам, Т. Мальтус, Дж. Милль). В основе этой теории лежит догма, по которой капитал, расходуемый на покупку рабочей силы, есть величина постоянная, поскольку масса жизненных средств, приобретаемых на этот капитал, ограничена природой и составляет стабильную и обособленную часть национального богатства. «Рабочий фонд», расходуемый на выплату заработной платы, рассматривается представителями этой теории

как величина, predetermined до начала производства, и ее увеличение за счет дополнительного привлечения прибылей невозможно, так как в этом случае капиталисты лишаются части принадлежащего им «фонда» и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства.

«Производительная» теория заработной платы. Согласно этой теории главным фактором, определяющим размер заработной платы, является уровень производительности труда. Американский экономист Г. Кэрри утверждал, что заработная плата повышается и падает пропорционально производительности труда. Основным недостатком этой теории является использование при определении различий в уровнях заработной платы лишь одного фактора – производительности труда.

Теория предельной производительности. Эта теория была сформулирована американским экономистом Дж. Кларком. Она основывается на том, что производительность любого фактора падает по мере его увеличения, если одновременно другие факторы остаются неизменными. Применительно к заработной плате Дж. Кларк исходил из того, что при неизменной величине капитала всякий дополнительный работник будет давать убывающую массу продукции. В этих условиях заработная плата будет определяться предельной низшей производительностью, свойственной последнему, «предельному» рабочему.

При рассмотрении сущности заработной платы известный американский экономист Дж. Кейнс также придерживается теории предельной производительности. Он считает, что для повышения «предельной эффективности капитала», деловой активности и занятости населения необходим стабильный объем денег в обращении. Этого можно достигнуть за счет системы государственных мер, направленных либо на абсолютное увеличение денег в «деловом обращении», либо на относительное их увеличение. Первое обеспечивается с помощью так называемой регулируемой инфляции, второе путем понижения заработной платы. Кейнс полагает, что понижение заработной платы, как и всякого дохода, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Такой вывод он обосновывается сформулированным им «основным психологическим законом»: чем ниже доход, тем в еще большей мере ниже сберегаемая часть дохода и тем больше доля дохода, идущая на потребление. Данное положение является решающей основой программы Кейнса о замораживании и понижении заработной платы [2].

В законодательстве употребляются два термина — «оплата труда» и «заработная плата».

Сплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством Республики Казахстан, коллективными договорами, нормативными актами работодателя и трудовыми договорами.

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Термин «оплата труда» более широкий, и его целевое назначение направлено на организацию оплаты труда, регламентацию ее отдельных элементов и всей системы правовых средств в этой сфере. В то время как термин «заработная плата» направлен на права работника в трудовых отношениях, на получение денежного вознаграждения.

Понятие «заработная плата» используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере.

Заработная плата – это элемент дохода работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, а отсюда и стимулирующая роль заработной платы в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. При этом работодатель, естественно, заинтересован в возможном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, хотя в то же время может оказаться целесообразным увеличить расходы на рабочую силу в целях повышения ее качественного уровня, если это позволит увеличить доход предприятия за счет стимулирования трудовой и творческой инициативы работников. Кроме того, уровень оплаты труда оказывает ощутимое воздействие на поведение и работника, и работодателя, складывающееся в связи с регулированием отношений между ними в условиях неравновесного состояния спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

В действующей системе организации и оплаты труда определена двуединая задача: с одной стороны, предоставление организациям значительных прав в выборе форм оплаты труда, установлении режима работы и т.п., а с другой – обеспечение механизма защиты работников, в частности по нижнему уровню оплаты труда, минимальной продолжительности трудового отпуска, льготам для отдельных категорий персонала, максимальной продолжительности рабочего дня. Одновременно сохраняется централизованное регулирование трудовых отношений, устанавливающее нормы, обязательные для каждой организации независимо от вида деятельности и организационно-правовой формы [3].

Проявление сущности заработной платы на практике выражается в реализации ее функций, представленных на рисунке 1.

Функции заработной платы

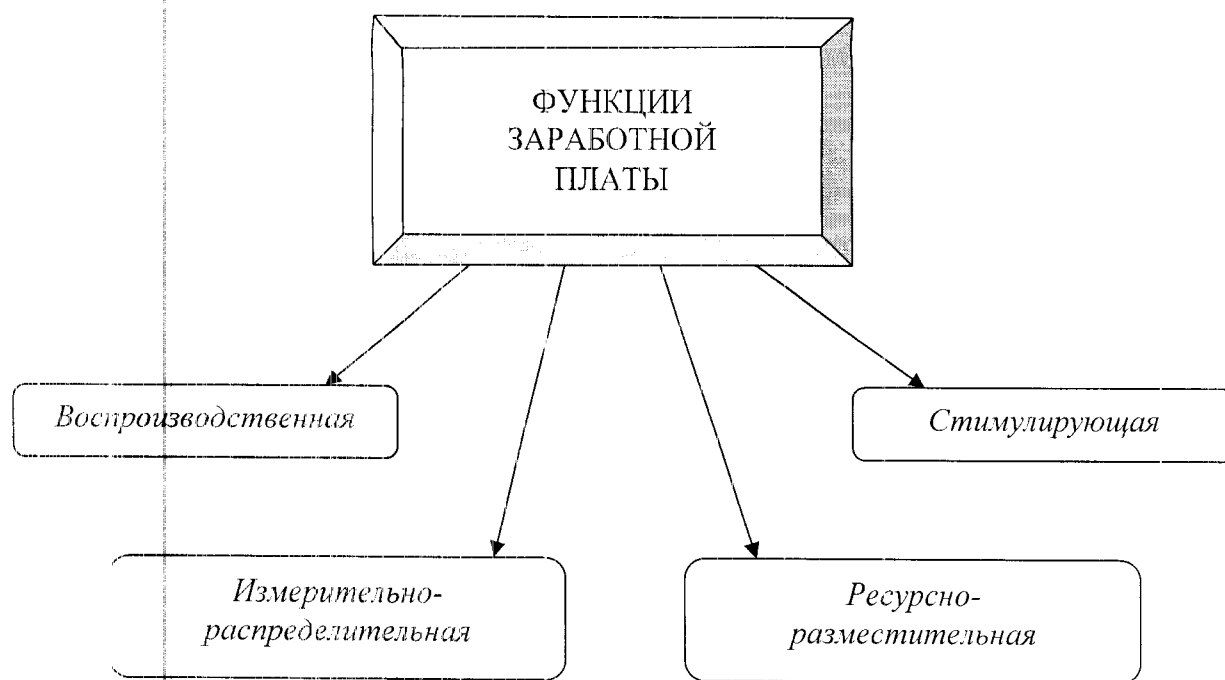


Рисунок 1

Воспроизводственная функция. Она проявляется в том, что размер заработной платы тесно связан с уровнем жизни населения, с таким важным социальным стандартом, как прожиточный уровень, который характеризует минимально допустимые условия активного физического состояния человека. Эта функция тесно связана с особенностями государственного регулирования заработной платы, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы воспроизводство рабочей силы.

Стимулирующая функция. Ее сущность состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия, причем указанная зависимость должна заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда. Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем доходе работника. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими.

Измерительно-распределительная функция. Эта функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде

потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

Ресурсно-разместительная функция. Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям. В условиях, когда государственное регулирование в области размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обуславливает его перемещение с целью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей его потребности [4].

В отношении оплаты труда стало играть главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Объектом на рынке труда является право использования единицы ресурса труда определенного качества в течение некоторого промежутка времени в определенных условиях. Рыночная цена единицы труда – это ставка заработной платы, оговоренная в договоре, определяющая уровень оплаты труда конкретных профессионально-квалификационных характеристик в единицу времени. Таким образом, основным элементом заработной платы является ставка заработной платы, но ее размер не учитывает некоторые особенности. Прежде всего – индивидуальные различия в способностях работников, их физической силе и т.п. По этой причине выделяется переменная часть заработной платы, которая отражает данные различия (премии, надбавки и т.п.).

На размер ставки заработной платы влияет ряд рыночных факторов:

- изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд;
- полезность ресурса для предпринимателя;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- изменение цен на потребительские товары и услуги.

На уровень оплаты труда воздействуют не только рыночные факторы. К внерыночным факторам можно отнести меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантируемых законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда [5].

В соответствии с трудовым законодательством месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер заработной платы устанавливается одновременно на всей территории Республики Казахстан законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год на основе прожиточного минимума.

В настоящее время минимальная заработная плата выполняет три основные функции:

- является минимальной государственной оплатой труда;
- служит критерием определения размера большинства социальных пособий и других выплат, связанных с социальной защитой населения;
- выполняет роль норматива при установлении размера штрафов, налогов и других сборов [6].

В условиях рыночной экономики доход сотрудника предприятия включает следующие элементы: оплата по тарифным ставкам и окладам; рыночная компонента; доплаты и компенсации; надбавки; премии; социальные выплаты; дивиденды.

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью.

Рыночная компонента отражает соотношение спроса и предложения на труд данного вида.

Назначением доплат является возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда. Компенсации учитывают не зависящие от предприятия факторы, в том числе рост цен.

Надбавки и премии вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства. Различия между надбавками и премиями в том, что надбавки выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц в течение установленного периода, а премии могут быть нерегулярными, и их величина существенно меняется в зависимости от достигнутых результатов.

Таким образом, доплаты и компенсации отражают те производственные и социальные характеристики труда, которые объективно не зависят от сотрудника. Надбавки и премии отражают результаты его собственных достижений.

Из экономической сущности премий следует, что они могут быть двух основных видов: за качественное и своевременное выполнение работ; за личный творческий вклад работника в общий результат деятельности подразделения и предприятия.

Структура оплаты труда позволяет определить, какие составляющие элементы входят в оплату труда работника, каков удельный вес конкретного элемента в общей величине заработной платы. В общем виде структура оплаты труда работника предприятия или организации представлена на рисунке 2.

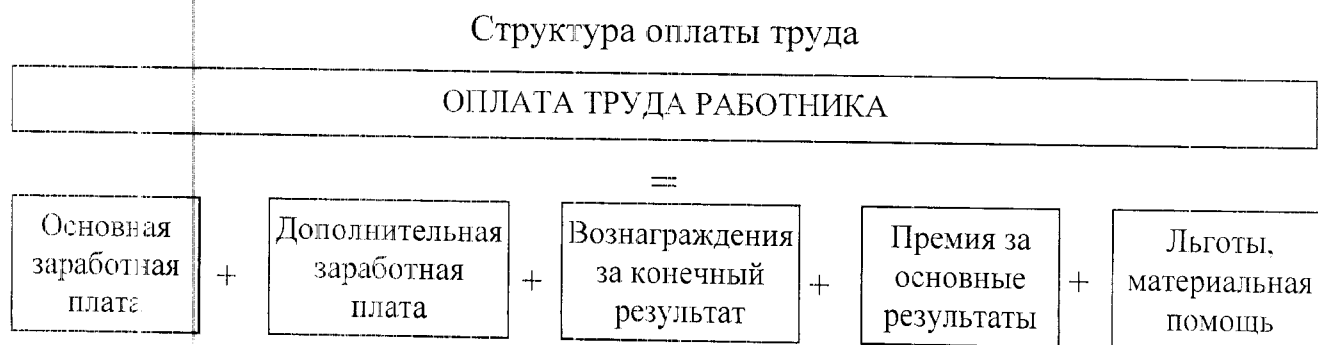


Рисунок 2

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству должна выплачиваться работникам не реже, чем один раз в месяц.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся:

- доплаты за неблагоприятные и вредные условия труда;
- доплаты за работу по технически обоснованным нормам;
- надбавки за совмещение профессий и выполнение дополнительных обязанностей;
- доплата за работу в вечернюю и ночную смены;
- доплата бригадирам и звеньевым за руководство;
- надбавки за классность водителей и машинистов;
- надбавки за ученые степени и звания, почетные звания, установленные государством;
- персональные надбавки руководителям и специалистам за квалификацию;
- доплаты за ненормируемый рабочий день;
- оплата сверхурочных часов, работы в выходные и праздничные дни;
- доплата за время выполнения государственных обязанностей;
- другие индивидуальные стимулирующие выплаты.

Перечисленные выше надбавки, доплаты и компенсации чаще всего начисляются в виде определенных, установленных государством или предприятием, процентов к основной заработной плате, выплачиваются из фонда оплаты труда.

Вознаграждение за конечный результат выплачивается из фонда оплаты труда за достижение определенных результатов деятельности предприятия, а также отдельных структурных подразделений. Вознаграждение стимулирует групповые интересы, поощряет коллективизм в достижении конечных результатов производства и чаще всего распределяется по коэффициенту трудового участия или вклада (КТУ, КТВ). На практике вознаграждения выплачиваются за следующие результаты:

- увеличение объема товарной продукции, работ или услуг;
- рост производительности труда (выработки);
- повышение качества продукции, работ или услуг;
- своевременный и досрочный ввод объектов в эксплуатацию;
- внедрение изобретений и рационализаторских предложений в НИИ, КБ и на предприятиях;
- экономию ресурсов (материальных, технических, финансовых, энергетических);
- другие виды достигнутых результатов [7].

1.2 Организация оплаты труда в современных условиях

Реализация функций заработной платы осуществляется через ее организацию. Через организацию заработной платы достигается компромисс между интересами работника и работодателя, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Система организации оплаты труда представлена на рисунке 3.

Организация оплаты труда на предприятиях включает в себя, прежде всего, установление условий (норм) оплаты труда за работу в пределах определенных трудовых обязанностей (норм труда): минимальной тарифной ставки, тарифной сетки (схемы), дифференциации ставок (окладов) по сложности, дифференциации ставок (окладов) по месту работников в производственном процессе, дифференциации оплаты по тяжести и интенсивности труда. На предприятиях необходимо также определить условия оплаты за работу сверх нормы труда (трудовых обязанностей), доплаты за совмещение профессий, за работу с меньшей численностью работников, премии за высокое качество работы, за экономию различных видов ресурсов и т.п. К условиям относится также и ряд гарантийных и компенсационных выплат работнику работодателем.

Помимо установления условий оплаты в организацию заработной платы входят также нормирование труда и применение разнообразных систем оплаты, устанавливающих связь между условиями оплаты и нормами труда, с одной стороны, и результатами труда каждого работника - с другой. Выбор систем оплаты не является произвольным. Каждая система оплаты эффективна только в том случае, если она отвечает конкретным условиям (техническим, организационным, экономическим, социально-психологическим и т.д.).

В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов можно сформулировать систему принципов организации оплаты труда, включающие:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам, а не только по затратам;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь,

Система организации оплаты труда



Рисунок 3

действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышения эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, который следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда – важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. Заработная плата, будучи основным источником доходов работников, является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся [8].

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы.

Под формой заработной платы понимается тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

На практике существуют две формы заработной платы: повременная и сдельная. При сдельной форме в качестве основного измерителя результатов труда используется количество изготовленной продукции (оказанных услуг). При повременной форме в качестве такого измерителя используется количество отработанного времени.

Системы оплаты труда как элемент организации заработной платы обеспечивают связь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты. Под системой заработной платы понимается способ увязки ставок заработной платы с результатами труда работников, позволяющий начислять заработную плату работнику в соответствии с фактическими результатами его труда.

Формы оплаты труда определяются как способы (скорее даже принципы) установления зависимости величины зарплаты работника от полученных

результатов его труда в течение определенного времени, а системы оплаты труда – это, по существу, технология реализации этой зависимости.

Организациям предоставлено право самостоятельно устанавливать системы оплаты труда работников. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями о социальном партнерстве, нормативными актами работодателя, трудовыми договорами.

На практике применяется широкая совокупность систем оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, коллективная сдельная системы оплаты [9].

При повременной оплате труда заработок начисляется за определенное количество проработанного времени независимо от объема выполненных работ. Он складывается из оплаты по тарифным ставкам и должностным окладам, доплат за условия труда и профессиональное мастерство. Доплаты и выплаты компенсирующего характера за условия труда устанавливаются дифференцированно в процентах к тарифным ставкам в зависимости от конкретных характеристик этих условий. Выплаты стимулирующего характера за профессиональное мастерство (совершенствование трудовых навыков, повышение качества работ и др.) дифференцируются в зависимости от разряда работников и установленных процентов к тарифной ставке.

При повременной форме оплаты труда в расчет принимается количество отработанных дней и часов. Для повышения производительности и качества труда работники премируются за определенные показатели.

При сдельной оплате труда размер заработка зависит от количества изготовленной продукции (выполненной работы и оказанной услуги) в соответствии с установленными сдельными расценками.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Прямая сдельная система оплаты труда предусматривает оплату труда работников по числу единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

При сдельно-премиальной системе оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей.

При сдельно-прогрессивной системе оплата повышается за выработку сверх нормы.

Косвенно-сдельная система предусматривает оплату труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других работников в процентах к зарплате основных рабочих обслуживаемого участка.

Кроме того, применяется аккордная форма оплаты труда, основанная на определении совокупного заработка за выполнение определенных стадий работ или изготовление определенной продукции. Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, не состоящих в штате организации, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (см. рисунок 4).

Сдельная оплата может быть индивидуальной либо коллективной, в зависимости от способа организации труда. Индивидуальная сдельная оплата применяется на производственном участке, где обеспечен четкий учет труда отдельных работников. Коллективная сдельная система предусматривает учет результатов труда по группе работников (бригаде, участку, звену и т.п.). Заработная плата рабочего зависит от выработки бригады, сложности работ, квалификации рабочих, количества отработанного каждым рабочим времени и принятого метода распределения коллективного заработка. Основная задача распределения заработка заключается в том, чтобы правильно учесть вклад каждого работника в общие результаты работы. Одним из методов распределения коллективного заработка является «коэффициент трудового участия» (КТУ). На предприятиях принимаются локальные положения о КТУ, устанавливаются конкретные показатели, порядок исчисления заработка.

Выбор форм и систем оплаты труда – полная прерогатива работодателя. Формы и системы оплаты труда в организациях определяются коллективными договорами или актами работодателя. В каждом конкретном случае должна применяться именно та форма и система оплаты труда, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

При выборе форм и систем оплаты труда необходимо обеспечить органическое сочетание интересов отдельных работников с интересами всего коллектива, а это требует учета технических, экономических и социальных факторов.

Для достижения высоких конечных результатов оплату труда в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах:

- во-первых, основным критерием дифференциации заработной платы по работникам должен быть конечный результат их труда. Повышение заработной платы следует производить, лишь в меру роста конечных результатов труда коллектива;
- во-вторых, необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является неременным условием нормального развития производства, производительных сил;
- в-третьих, целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда;
- в-четвертых, механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда;

- в-пятых, система оплаты труда должны быть простой, понятной всем работникам.

Существуют условия, определяющие возможность и целесообразность применения сдельной или повременной формы оплаты труда.

Применение повременной формы оплаты труда экономически целесообразно, если:

- нет надобности в стимулировании роста выработки сверх оптимальной;
- перевыполнение норм может сопровождаться нарушением технологических режимов с последующим ухудшением качества продукции;
- выполняются работы экспериментального характера или идет процесс изготовления новых, особо сложных, ответственных объектов;
- выполняются разнообразные работы, которые трудно поддаются нормированию и учету;
- применение повременной оплаты может обеспечить рост качества выполняемых работ (контрольные, ремонтные и другие процессы).

Применение сдельной формы оплаты труда экономически целесообразно при наличии:

- расчетно-аналитической системы нормирования труда и правильной тарификации работ: при наличии большого удельного веса технически обоснованных норм времени и правильно определенного диапазона межразрядного тарифного коэффициента;
- хорошо поставленного учета количественных результатов труда, исключаящих всякого рода приписки и искусственное завышение объема выполненных работ;
- необходимости стимулирования роста выработки продукции, увеличения объема работ или сокращения численности работников за счет интенсификации труда рабочих;
- реальных возможностей для рабочих перевыполнять установленное задание без изменения (нарушения) технологического процесса;
- организации труда, исключаящей перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, материалов, инструмента и т. п [10].

Порядок разработки систем оплаты труда работников представлен на рисунке 5.

Документы, используемые для начисления заработной платы при различных формах и системах оплаты труда, представлены в таблице 1.

Документы, используемые при начислении заработной платы

Таблица 1

Форма (система) оплаты	Наименование документа
Повременная	- Тарифные ставки - Документы по учету рабочего времени
Простая	- Личная карточка работника (для определения тарифной ставки)
повременная	- Табель учета рабочего времени

Этапы разработки систем оплаты труда работников

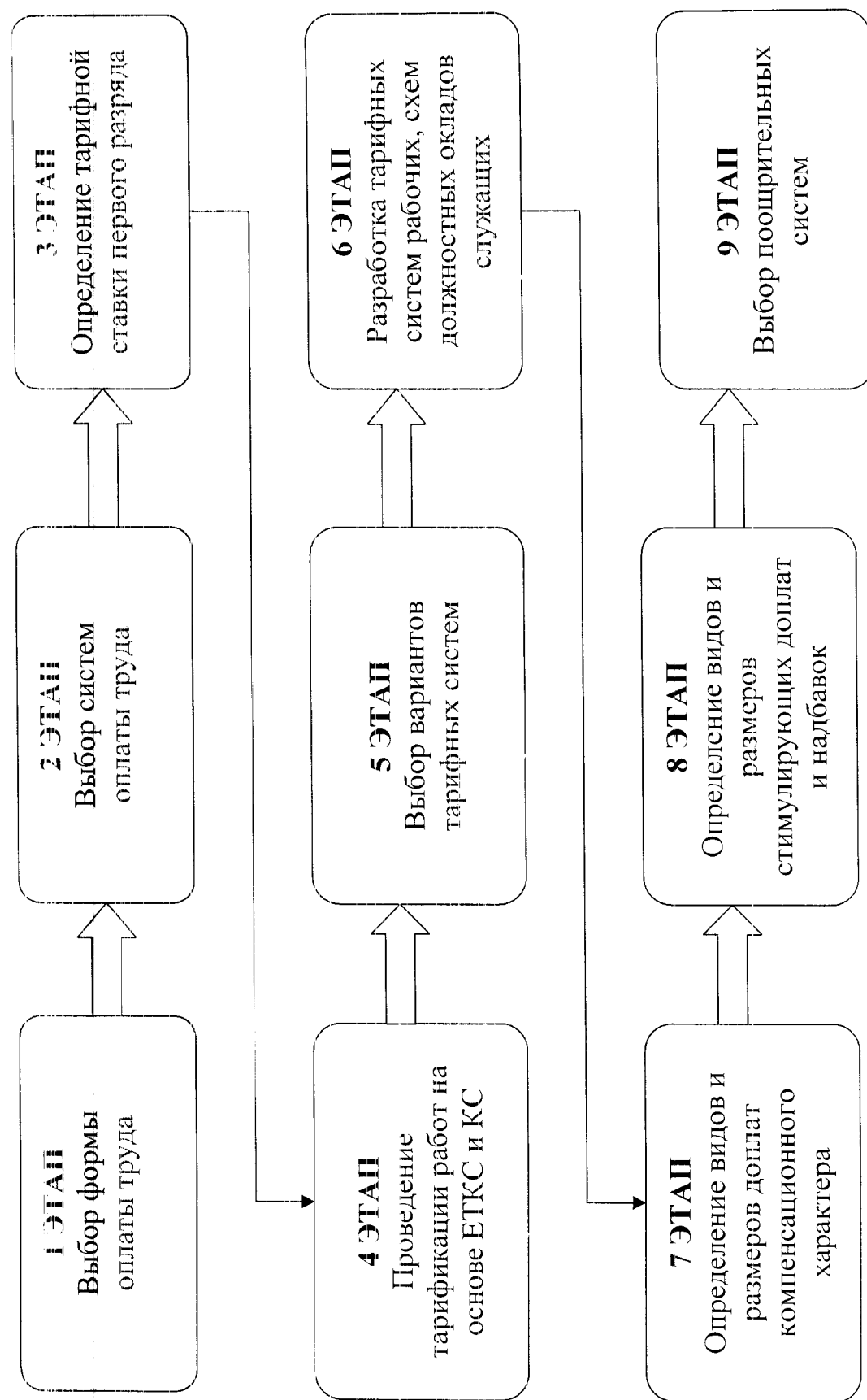


Рисунок 5

Продолжение таблицы 1

Форма (система) оплаты	Наименование документа
Повременно-премиальная	- Личная карточка работника - Табель учета рабочего времени - Коллективный договор - Трудовой договор (контракт) - Положение о премировании
Сдельная	- Сдельные расценки (отношение часовой (дневной) тариф, ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, к часовой (дневной) норме выработки)
Прямая сдельная	- Наряд на сдельную работу (указывается норма выработки и фактически выполненная работа) - Сдельные расценки
Сдельно-прогрессивная	- Наряд на сдельную работу - Сдельные расценки на продукцию, произведенную в пределах нормы и сверх нормы
Сдельно-премиальная	- Наряд на сдельную работу - Распоряжение (приказ) о премировании
Аккордная	- Аккордное задание - Табель учета рабочего времени за расчетный период
Косвенно-сдельная	- Цеховой наряд (наряд подразделения) на выполнение задания - Тариф, ставка (оклад) основного работника - Табель учета рабочего времени

В последние годы всё большее распространение получают коллективные формы организации и оплаты труда. Коллективные формы организации и оплаты труда – это форма социально-экономической организации трудовых коллективов, предполагающая общую материальную и моральную ответственность за конечные результаты работы.

Коллективные формы организации оплаты труда имеют целью:

- внедрение экономических методов, устранение уравниловки и повышение эффективности действия системы стимулирования работника путем обеспечения связи размера его заработка с трудовым вкладом в конечные результаты труда коллектива, подразделения и предприятия (организации) в целом;
- повышение материальной заинтересованности и ответственности коллектива и отдельных его работников за соблюдение договоров и выполнение плановых заданий, за ошибки и упущения в работе, за достижение наивысших конечных результатов труда коллектива, подразделения и предприятия (организации) в целом;
- повышение научного уровня исследований, а также технического уровня, качества и эффективности разработок, ускорение внедрения достижений науки и техники в производство;
- более рациональное использование рабочего времени и снижение его потерь, совершенствование организации труда;
- развитие демократических начал в управлении;

- обеспечение выполнения либо заданных объемов работ с меньшей численностью, либо большего объема работ с заданной численностью (в *ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОСТАНОВКИ ЗАДАЧИ*);

- сокращение текучести кадров и формирование стабильных творческих коллективов, способных решать выгодные для предприятия (организации) и полезные для народного хозяйства научно-технические, социальные и экономические проблемы;

- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе;

- воспитание в людях чувства коллективизма и сохозяина собственности;

- укрепление дисциплины исполнения.

Следует учитывать условия, предопределяющие целесообразность и необходимость коллективных форм организации и оплаты труда. Они, в частности, целесообразны там, где объединение в трудовой коллектив обусловлено технологически, то есть для выполнения одного технологического комплекса необходимы совместные усилия работников. А конечные результаты производства являются непосредственным результатом труда этих работников.

Можно выделить три основные группы работ, отвечающие таким требованиям. Во-первых, работы по совместному обслуживанию аппаратов, агрегатов, крупного оборудования, сборке и монтажу крупных объектов (изделий), а также многие тяжелые операции, которые не могут выполняться отдельными людьми. То есть такая технологическая последовательность отдельных операций общего технологического процесса, при которой невозможна равномерная загрузка работников в течение смены только по их специальности из-за различной трудоемкости отдельных видов работ. Во-вторых, это работы конвейерного типа, где достижение конечного результата требует от каждого работника четкого, слаженного, синхронизированного по времени исполнения своей операции, а заделы на рабочих местах (сверхнормативно необходимых) не допускаются. Здесь каждый бесперебойно обеспечивает фронт работы другим, объем работы каждого последующего работника полностью зависит от успешной работы предыдущего. Затраты труда каждого работника отражаются непосредственно в конечных результатах производства и могут быть измерены количеством выпущенных готовых изделий. В третьих, это работы по обслуживанию и контролю за ходом технологического процесса. Подобные работы не могут быть определены показателями индивидуальной выработки отдельных работников, однако эти работники оказывают влияние на количественный выпуск продукции сверх установленных норм. Поэтому коллективная оплата по результатам вполне оправдана совмещением трудовых функций работников, либо полным разделением труда.

Применение коллективной сдельной оплаты на других работах, не вошедших в названные группы, приведет к потере связи оплаты труда с его результатом и, в конечном счете, к ослаблению материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

Наибольшее распространение коллективные формы организации и оплаты труда получили на уровне первичных трудовых коллективов - в бригадах. Экономической основой коллективной формы организации и оплаты

труда является оплата труда по конечным результатам деятельности бригады, социально-бригадное самоуправление, включающее решение вопросов **определения** состава бригады, выбор бригадира, расстановки людей, распределения заработной платы между членами бригады и др.

Коллективные формы организации и оплаты труда позволяют лучше использовать технологическое оборудование и рабочее время за счёт рациональной расстановки рабочих и широкого совмещения профессий, способствуют росту квалификации и трудовых навыков каждого члена коллектива, выравнивают загрузку отдельных рабочих, снижают монотонность и непривлекательность труда в массовом и конвейерном производстве.

Наиболее развитый вариант коллективной формы организации и оплаты труда - бригадный подряд, когда за бригадой закрепляются орудия и средства труда, ей представляются все необходимые материальные и финансовые ресурсы по стабильным нормативам, нормативный фонд заработной платы, выплачиваемый только за конечные результаты труда. На многих предприятиях принципы бригадного подряда успешно перенесли на более высокие уровни управления - в коллективы цехов, служб. Благодаря этому коллективные формы получили полный, законченный вид, при котором удалось взаимно увязать интересы коллективов бригад, цехов, служб и предприятия в целом [11].

Основой правового регулирования оплаты труда является тарифная система, которая представляет собой систему государственных нормативов, устанавливающих исходные размеры оплаты труда. При помощи тарифной системы осуществляется дифференциация оплаты труда в зависимости от сложности, степени вредности, тяжести, интенсивности, общественной значимости труда и квалификации работника.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты (см. рисунок 6).

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работы – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Республики Казахстан.

Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств государственного бюджета, устанавливается на основе единой системы оплаты труда, утверждаемой Президентом Республики Казахстан. Тарифная система оплаты труда работников других организаций определяется коллективными договорами с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда [12].

Элементы тарифной системы оплаты труда

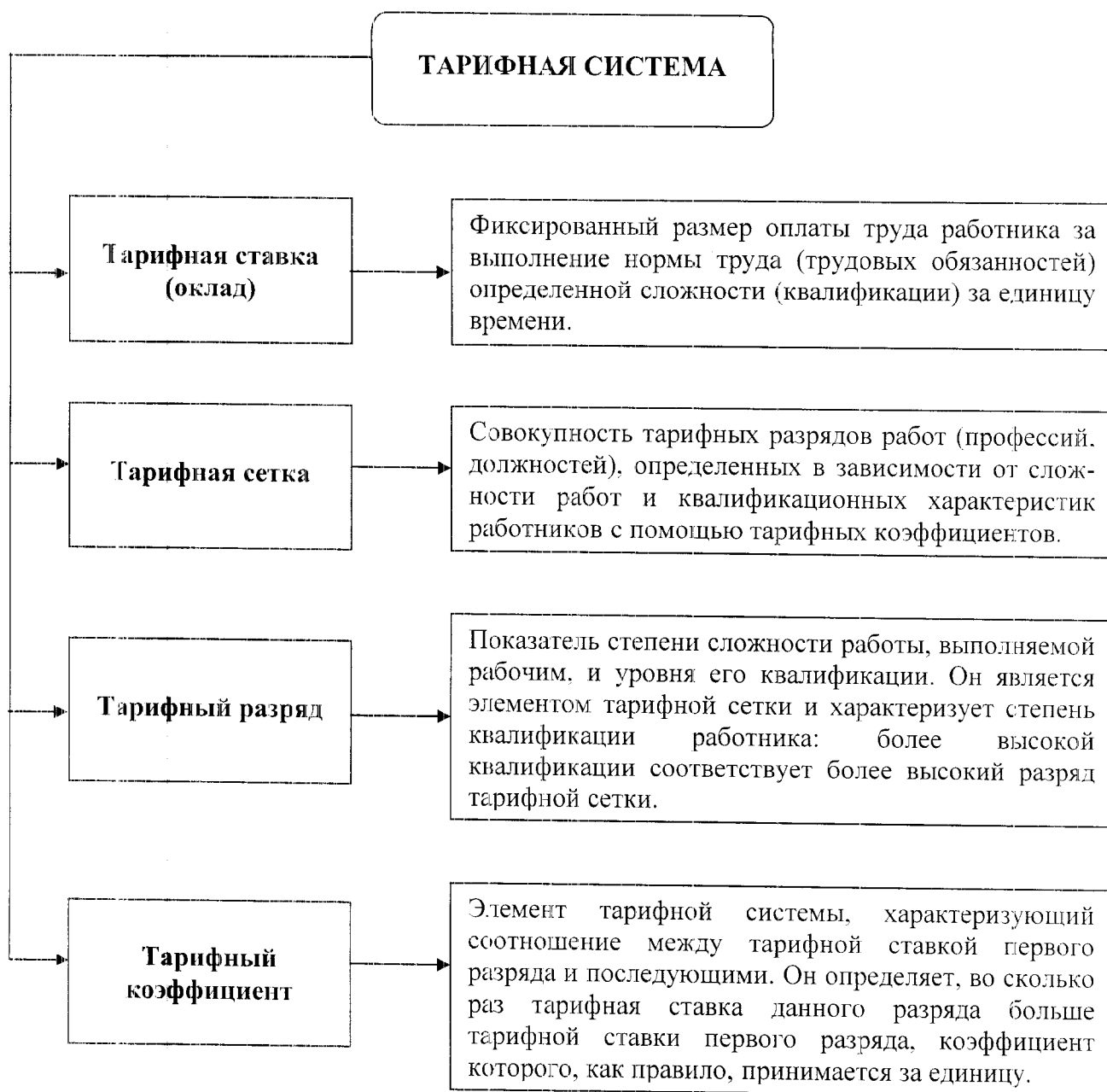


Рисунок 6

Тарификация работников производится в настоящее время по Единым тарифно-квалификационным справочникам (ЕТКС) и квалификационным справочникам. С 2002 года действует разработанный специалистами Казахского научно-исследовательского института труда квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, устанавливающий общепромышленные характеристики должностей. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих разработан Центральным бюро нормативов по труду Министерства труда и социального развития Российской Федерации при участии государств – участников СНГ. В ранее действовавшие выпуски ЕТКС внесены дополнения и изменения в связи с внедрением в производство высокоавтоматизированного

оборудования, приборов и приспособлений, повышением сложности изготавливаемых изделий и технических требований к ним, по ряду профессий изменении диапазон тарифных разрядов.

При разработке выпусков ЕТКС работ и профессий рабочих оценка сложности труда осуществляется на основе следующих основных факторов:

- технологических (сложность управления и обслуживания орудий труда; сложность предметов труда; сложность технологического процесса);
- организационных (широта комплекса выполняемых работ; степень самостоятельности в процессе выполнения работ);
- ответственность (материальная и моральная ответственность за жизнь людей);
- специфических (применимых к ограниченному кругу работ).

Законодательством о труде в Республике Казахстан установлена обязательность применения ЕТКС всеми организациями реального сектора экономики.

Тарифные ставки и должностные оклады работников различных профессионально-квалификационных групп определяются исходя из утвержденной в организации ставки первого разряда при условии гарантированности работодателем минимального размера заработной платы и тарифно-квалификационных коэффициентов.

Ставки (оклады) работников определяются путем умножения ставки тарифной сетки (оклада первого разряда) на соответствующий тарифный коэффициент.

Пунктом 3 статьи 70 закона «О труде в Республике Казахстан» определено, что заработная плата работника зависит от количества и качества, сложности выполняемой работы. Сущность понятий «количество», «качество» и «сложность» раскрывается в «Методических рекомендациях по вопросам оплаты труда», утвержденных приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в 2000 г.

Количество труда – совокупность затрат энергии работника в процессе его трудовой деятельности, которая зависит от уровня технической оснащенности и организации производства, квалификации работника, интенсивности труда и других факторов. Количество труда измеряется продолжительностью рабочего времени в часах, днях или объемом затрат труда в единицу времени. Качество труда – характеристика конкретного труда по его сложности, интенсивности, условиям. Кроме того, вышеназванными рекомендациями предусмотрено, что индивидуальным трудовым, коллективным договорами или актами работодателя может быть установлена дополнительная оплата за работу в местностях с тяжелыми природно-климатическими условиями.

Исходя из вышеизложенного, к основным факторам дифференциации тарифных ставок и должностных окладов могут быть отнесены:

- сложность труда (квалификация работника);
- условия труда на рабочем месте;
- интенсивность труда;
- географическая сфера приложения труда [13].

Спыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует об активном использовании тарифной системы как инструмента дифференциации оплаты труда. Применяются ее различные модификации. Составные элементы тарифной системы определяются конкретной фирмой на договорной основе между работодателями и наемными работниками с соблюдением государственных гарантий и условий соглашений, под действие которых подпадает та или иная фирма. Преимущественно применяется единая тарифная сетка для рабочих, специалистов и служащих. В этом проявляется унифицирующий подход к тарификации различных категорий работающих, снижению конфронтации между «синими» и «белыми» воротничками при формировании тарифных условий оплаты труда на производственном уровне.

Характерной чертой современного подхода к тарифной системе является увеличение диапазона тарифной сетки. Так, в американской автомобильной корпорации «Ford Motors» применяется 23-ступенчатая тарифная сетка. Это позволяет шире учитывать квалификацию работников, результативность их труда [14].

1.3 Мотивация и стимулирование труда как важнейший фактор его эффективности

Мотивация персонала в любом обществе и экономической системе носит сущностный характер и в значительной степени предопределяет экономику в обществе и уровень его благосостояния.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать. В узком смысле слова «мотивированная деятельность» – это свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение целей, реализацию интересов. В мотивированной деятельности работник сам определяет меру действий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды.

Мотивация труда – это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. В структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия.

Мотивы труда формируются, если:

- в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека;
- для получения этих благ необходимы личные трудовые усилия;
- трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности [15].

Смысл труда не может быть сведен к материальной заинтересованности. Для формирования мощной трудовой мотивации необходимо, чтобы смысл труда выходил за рамки удовлетворения только личных материальных потребностей человека. Мотивация представляет собой воздействие на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры его ценностных ориентаций и интересов, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала. Стимулирование как тактика решения данной проблемы является ориентацией на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию его имеющихся возможностей. Мотивация и стимулирование как методы управления трудом противоположны по направленности: первое – направлено на изменение существующего положения; второе – на его закрепление, но при этом они взаимно дополняют друг друга. Стимулирование призвано соответствовать потребностям, интересам и способностям работника, иными словами, механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника. Важно также в полной мере осознавать, что мотивация – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

На трудовую мотивацию влияют многообразные стимулы: система экономических нормативов и льгот, уровень заработной платы и справедливость распределения доходов, условия и содержательность труда, отношения в семье, коллективе, признание со стороны окружающих, карьерные соображения, творческие порывы и интерес к работе, стремление самоутвердиться и постоянный риск, жесткие внешние команды и внутренняя культура и т.п. Одной из форм стимулирования является заработная плата.

В современных условиях хозяйствования проявляются следующие мотивирующие функции оплаты труда:

- размер заработков каждого работника должен определяться, прежде всего личным трудовым вкладом в конечный результат коллективного труда (сейчас на размер заработной платы конечный результат влияет сильнее, чем трудовой вклад работника);

- усиление дифференциации в оплате труда в зависимости от его сложности и качества, потребительских свойств выпускаемой продукции, что имеет принципиальное значение для актуализации мотивов общественной полезности труда и рационального сочетания интересов «на себя» и «на других»;

- постепенный отказ от денежных компенсаций за непривлекательный труд и вредные санитарно-гигиенические условия, поскольку они не только консервируют неблагоприятные условия труда, но и снижают трудомотивирующую функцию оплаты;

- расширение стимулирующей зоны оплаты труда путем установления оптимальных соотношений гарантированного обществом минимума заработной платы, обеспечивающего воспроизводство квалифицированной рабочей силы, и

максимально возможного заработка, обеспечивающего качественные различия в уровне благосостояния работников с разным трудовым вкладом;

- изменение функций и роли премиальных систем, которые в настоящее время слабо стимулируют трудовую активность, так как используются в основном для реализации властных функций администрации, чаще в качестве санкций за невыполнение каких-то требований руководства, а не в качестве стимула.

Деньги в качестве зарплаты или других форм вознаграждения – очевидная форма награды. Чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватора, следует: платить конкурентную зарплату для привлечения и удержания специалистов; давать такую зарплату, которая отражает стоимость работы для компании на основах справедливости; связать плату с качеством исполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника; работник уверен, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой.

Разработка и контроль за системой оплаты труда представляют собой наиболее сложную задачу для руководителей организации в рамках решения комплексной проблемы управления персоналом.

Факторы, влияющие на удовлетворенность работника системой оплаты труда:

- удовлетворение работника вознаграждением за свой труд частично зависит от того, насколько его ожидания совпадают с тем, что он действительно получает. Чувство удовлетворения или же неудовлетворения возникает в процессе сравнения своей работы, квалификации, образования и прикладываемых трудовых усилий с внешними и внутренними факторами, стимулирующими труд, то есть отдачей от труда;

- удовлетворение работника оплатой труда также с тем, как аналогичный труд оплачивают в других организациях, то есть работник оценивает свой вклад и вклад других работников. Существует тенденция переоценки своего вклада в тех областях, где работник чувствует себя наиболее уверенно; эта же тенденция характерна для тех случаев, когда некая работа выполнена особенно успешно. Для работников обычным делом является оценивать свой труд значительно выше, чем вклад их начальников и наоборот. Проблему усугубляет отсутствие умения общаться: дружеские отношения с подчиненными, неумение дать искреннюю оценку деятельности подчиненного приводит к тому, что работник начинает переоценивать свой вклад в дело, что в свою очередь порождает неудовлетворение оплатой своего труда;

- часто работники неправильно воспринимают оценку трудового вклада своих коллег, что также является источником неудовлетворения;

- в конечном счете удовлетворение работника зависит от комплекса поощрительных мер. Очевидно, что моральное и материальное стимулирование одинаково важны и не могут быть замещены друг другом.

Для того чтобы поддерживать состояние удовлетворения оплатой труда у работника, фирма должна установить примерный паритет в оплате различных групп работников с сопоставимыми условиями труда.

Последствия оплаты труда по расценкам ниже средних могут оказаться для компании плачевными, поскольку талантливые специалисты будут предпочитать работу в других компаниях с более высокими ставками заработной платы.

Но и затраты на поддержание равенства в зарплате также достаточно высоки. Удовлетворение всех требований, предъявляемых конкурентной борьбой к заработной плате и системе поощрений сотрудников, рассматривается руководством как крайняя мера поддержания внешнего паритета в этой области, что само по себе является делом достаточно сложным. К примеру, выплата руководящим и другим талантливым работникам компенсаций в форме, напоминающей «свободную оплату» в спорте, приводит к самоориентации специалистов только на карьеру и повышение собственной зарплаты.

Некоторые фирмы придают большое значение системе компенсаций. Однако большой объем компенсационных выплат не гарантирует закрепления на фирме лучших работников. Для того чтобы удержать их на предприятии, им следует платить больше, чем тем, кто работает хуже; и это различие должно быть значительным.

В то же время среди возможных последствий неравенства во внутренней системе оплаты труда можно назвать разочарование работников, снижение эффективности их труда, а также потерю доверия к системе. Неравенство оплаты внутри организации может привести к внутренним конфликтам, которые будут отнимать массу времени и энергии у руководителей организации.

Таким образом, руководство компании всегда должно выбирать золотую середину в вопросах эффективности материального стимулирования как такового и поддержания внутреннего и внешнего паритета в оплате труда своих сотрудников [16].

Стимулирование труда – это, прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно. Она выполняет экономическую, социальную, нравственную функции (см. рисунок 7).

Экономическая функция выражается, прежде всего, в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции.

Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный общественный климат в обществе. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиции и исторического опыта.

Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей.

Функции стимулирования труда



Рисунок 7

Кроме того, формирование потребностей, а в итоге и развитие личности также предопределяется организацией и стимулированием труда в обществе.

Стимулирование труда – довольно сложная процедура. Существуют определенные требования к его организации: комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность. Комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия. Комплексность предполагает также наличие антистимулов.

Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Известно, что подходы к обеспеченным и малообеспеченным работникам должны существенно отличаться. Различными должны быть подходы и к кадровым и молодым работникам.

Гибкость и оперативность проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

В целях максимизации действия стимулов необходимо соблюдать определенные принципы стимулирования.

Доступность: каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть демократичными и понятными.

Сщутимость: практика показывает, что существует некий порог действенности стимула. В разных странах и коллективах он существенно различается. Для одних работников ощутимым может быть стимул и в один доллар, для других мало и десяти. Данное обстоятельство необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.

Постепенность: материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать на практике. Однажды резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника. Ни в коем случае не допускается снижение уровня материального стимулирования, на каком бы высоком уровне он ни находился. Практические исследования подтверждают утверждение психологов о том, что между желаемым и реальным уровнем материального вознаграждения обычно существует линейная зависимость. Сразу же вслед за повышением вознаграждения формируется новый, более высокий уровень притязаний, а следовательно, и размер вознаграждения порой за тот же труд.

Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой: переход большинства зарубежных форм на еженедельную оплату труда обоснован, прежде всего, необходимостью соблюдения этого принципа. Как показали наши эксперименты, соблюдение этого принципа позволяет в большинстве случаев даже снижать уровень вознаграждения, так как большинство людей предпочитают принцип «лучше меньше, но сразу». Кроме того, учащение вознаграждения, его четкая связь с результатом труда – сильный мотиватор. Повышение уровня вознаграждения по отношению к предыдущему приносит работнику как материальное, так и моральное удовлетворение, повышает его тонус и настроение. Временное же снижение этого уровня у большинства людей вызывает чувство «реванша» и положительно сказывается на трудовой активности.

Сочетание материальных и моральных стимулов: по своей природе материальные и моральные факторы одинаково сильны. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Имеются в виду уровень развития экономики, традиции того или иного государства, а также материальное положение, возраст и пол работника. Принимая во внимание данное обстоятельство, необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника. Известно, например, что в молодом возрасте материальные стимулы более приоритетны для работника. Но это не означает полного отсутствия воздействия моральных стимулов.

Сочетание стимулов и антистимулов: споры о значимости стимулов и антистимулов в научной литературе и практической деятельности менеджеров

не утихают. Опыт показывает постоянную трансформацию мотиваторов (стимулов) от преобладания антистимулов (страх, голод, штрафы и т.д.) к преимущественному использованию стимулов.

Система морального и материального стимулирования труда на предприятии предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и как следствие повышение эффективности труда, его качества.

Система морального и материального стимулирования труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и, как следствие, повышение эффективности труда, его качества.

Стимулы подразделяются на материальные и нематериальные (см. таблицу 2) [17].

Классификация стимулов

Таблица 2

Стимулы	
Материальные	Нематериальные
Денежные: заработная плата, премии и т.д.	Организационные: участие в делах организации, престижность труда, возможность роста
Неденежные: путевки, лечение, транспорт и т.д.	Морально-психологические: возможность самосовершенствования, самореализации, признание, награды атмосфера взаимного уважения

Заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Это вершина айсберга системы стимулирования персонала предприятия.

Среди форм материального стимулирования кроме заработной платы можно отметить бонусы, которые постепенно входят в практику многих компаний, заменяя ранее дискредитировавшую себя по различным причинам тринадцатую зарплату. Бонусу, в отличие от тринадцатой зарплаты, предшествует оценка, или аттестация, персонала. Всевозрастающее значение в формировании дохода приобретают такие формы, как участие в прибылях и в акционерном капитале.

К нематериальным способам мотивации относятся организационные и морально-психологические.

Организационные включают в себя, прежде всего, привлечение работников к участию в делах организации, которое предполагает, что им предоставляется право голоса при решении ряда проблем, как правило,

социального характера. Важную роль играет мотивация в перспективе приобрести новые знания и навыки, что делает работников более независимыми, придает им уверенность в завтрашнем дне. Мотивация обогащением содержания труда заключается в предоставлении людям более содержательной, важной, интересной, социально значимой, соответствующей личным интересам и склонностям, с широкими перспективами должностного и профессионального роста, дающей возможность проявить свои творческие способности, осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда, когда каждый по возможности должен быть сам себе шефом.

Моральные и психологические методы стимулирования включают следующие основные элементы:

- создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за то, что лучше других могут справиться с порученной работой, причастность к ней, личную ответственность за ее результаты; ощущали бы ценность результатов, конкретную их важность для кого-то. Для того чтобы работа приносила удовлетворение, задание должно содержать известную долю риска и возможность добиться успеха;

- присутствие вызова, обеспечение возможностей каждому на своем рабочем месте показать свои возможности, выразить себя в труде, в его результатах, иметь доказательство того, что он может что-то сделать, причем это «что-то» должно получить имя своего создателя. Например, отличившиеся работники получают право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие, что дает им возможность ощутить свою значимость;

- признание, которое может быть личным и публичным. Суть личного признания состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах высшему руководству организации, представляется ему, их персонально поздравляет администрация по случаю праздников и семейных дат. В нашей стране широкого распространения оно еще не получило.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, при продвижении, то есть перевод на более квалифицированную работу или на высшую должность (при наличии вакансий, необходимой подготовки, деловых и личных качеств).

Представителя высшего звена управления обязательно должны лично участвовать в поощрении сотрудников, регулярно посещать подразделения, хотя бы по телефону контактировать с передовиками. Только в этом случае система поощрений будет действенной;

- к морально-психологическим методам стимулирования относятся высокие цели, которые воодушевляют людей на эффективный, а порой и самоотверженный труд. Поэтому любое задание руководителя должно содержать в себе элемент вызова;

- морально стимулирует атмосфера взаимного уважения, доверия, поощрения разумного риска и терпимости к ошибкам и неудачам; внимательное отношение со стороны руководства и коллег по работе.

Материальные льготы и привилегии работникам являются элементами вознаграждения или компенсации, предоставляемыми в дополнение к различным формам наличной оплаты. Они имеют для работников ценность, поддающуюся количественному выражению. Они могут быть отложенными и условными, как пенсионная схема, страховые взносы или оплата больничных листов, либо прямыми льготами. Материальные льготы включают также элементы, которые в строгом понимании не являются заработной платой, например оплата годового отпуска.

Нематериальные льготы, предоставляемые компанией, могут на практике в некоторых случаях иметь более сложное значение для увеличения ответственности сотрудников по отношению к компании, чем материальные. Самые важные нематериальные льготы связаны с потребностью личного признания и желанием продолжить обучение и развитие, так как карьера имеет несколько стадий. Люди предпочитают работать на работодателя, который заботится о них и преуспевает сам. Последний фактор важен с точки зрения финансового обеспечения систем оплаты.

Основные цели льгот:

- мотивировать сотрудников и увеличивать их ответственность перед компанией;
- предоставлять актуальные или ощущаемые потребности работникам, включая потребности, касающиеся безопасности, финансовую помощь и обеспечение доходов в дополнение к оплате (например, машины и бензин);
- продемонстрировать, что компания заботится о потребностях работников.

Социально-ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги должны способствовать тому, чтобы:

- работник отождествлял себя со своим предприятием;
- желания работников соответствовали целям предприятия;
- росли производительность труда и готовность работников к работе;
- работники были социально защищены;
- поощрялась собственная инициатива работника при решении его проблем;
- улучшалась атмосфера на предприятии, формировался благоприятный социально-психологический климат;
- у работников и у общественности создавалось положительное представление о предприятии.

Укрупненный перечень выплат, льгот и услуг социального характера, составленный исходя из зарубежного и отечественного опыта, представлен в таблице 3.

К факторам, оказывающим влияние на величину выплат, относятся: размер предприятия, его отраслевая принадлежность, финансово-экономическое положение, форма собственности и др.

Разработка системы стимуляторов применительно к особенностям рыночных отношений в Республике Казахстан, специфике коллектива, сфере труда — один из наиболее важных резервов эффективности управления предприятием.

Перечень выплат, льгот и услуг социального характера

Таблица 3

Форма выплат	Наименование выплат, льгот и услуг социального характера
Денежная	- выплаты предприятия на приобретение собственности и имущества; - оплачиваемое освобождение от работы (при вступлении в брак, тяжелой болезни членов семьи, смерти родителей и т.п.); - дополнительные отпускные деньги; - компенсация укороченного рабочего дня пожилых работников; - дотации и пособия по нетрудоспособности; - денежное вознаграждение, предоставляемое в связи с личными торжествами или праздниками; - предоставление в пользование служебного автомобиля; - оплата переезда при переводе работника в другое структурное подразделение и др.
Обеспечение работников в старости (в дополнение к государственной пенсии)	- дополнительное пенсионное обеспечение в рамках предприятия; - единовременное вознаграждение пенсионеров со стороны предприятия и др.
Пользование социальными учреждениями предприятия	- льготы в пользовании столовыми, служебным транспортом; - пониженная квартплата в служебном жилье; - ссуда под строительство жилья под особо низкие проценты; - пользование домами отдыха, санаториями; - предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях или льгот на обучение членов семьи и др.

*Примечание: обобщено автором.

Должны быть найдены и внедрены мощные стимулы, побуждающие сотрудников искать новое, экспериментировать, стремиться к самостоятельному творчеству. Подобные стимулы важны во всех сферах жизни коллектива: материальной, морально-психологической, организационной. Сотрудник, стремящийся найти и предложить что-то полезное, новое, улучшающее работу фирмы, своего отдела, в своей собственной работе, обязательно поощряется материально, продвижением по служебной лестнице, посылается на учебу, в том числе и за рубеж и т.д. Тогда в сознании и образе действий коллектива экспериментатор, новатор будет восприниматься положительно, вызывать уважение, стремление подражать.

Поощрение самостоятельности и предприимчивости работников для предоставления возможности полной реализации творческого потенциала включает:

- факторы, создающие такие возможности: максимальное делегирование полномочий; право высказать и отстаивать собственное мнение; предоставление единого статуса всем сотрудникам фирмы; терпимость к неудачам;

- стимулирующие факторы: формирование у сотрудников фирмы чувства победителя; контроль (который считается более эффективным, чем административный) коллег, заинтересованных в результатах совместного труда; система ежегодных аттестаций в форме собеседования начальника и подчиненного, заканчивающегося подписанием итогового документа обеими сторонами [18].

1.4 Зарубежный опыт организации оплаты и стимулирования труда

В палитре мирового опыта организации и стимулирования труда условно можно выделить три модели - американскую, японскую, западноевропейскую.

В США размер вознаграждения работника зависит, прежде всего, от результативности его деятельности. Механизм стимулирования в рамках основной заработной платы предусматривает два важных элемента:

- дифференциацию окладов с учетом качественных различий в труде;
- дифференциацию индивидуальной оплаты в пределах разряда или должности в зависимости от трудовых достижений, личных и деловых качеств на основе периодической аттестации (на предприятиях США аттестации проводятся систематически, оклады пересматриваются ежегодно почти у 90% работников).

Направленность стимулирования работников компаний смещается с ориентации на текущие результаты деятельности к долгосрочной эффективности (не всегда можно зафиксировать ее итоги, довольно часто они имеют форму задела для дальнейшей работы), что проявляется, в частности, в системе опционов, предусматривающей предоставление в качестве поощрения права на приобретение в будущем определенного количества акций компании по действующей на момент вознаграждения цене. Такая система целесообразна для стимулирования высшего и среднего звена руководителей, ответственных за долгосрочные результаты.

Значительную роль играет премирование за рационализаторскую и изобретательскую деятельность, которая ведет к увеличению прибылей фирм. Соотношение общей суммы выплаченных премий за рационализаторские предложения с прибылями, полученными благодаря их внедрению, в США составляет 1:8, в Швейцарии - 1:6, в Германии - 1:10.

Стимулирование перспективных специалистов осуществляется посредством не только денежного вознаграждения, но также льгот и бесплатных услуг из фондов социального потребления. Крупные компании выплачивают своим сотрудникам премии к праздникам в размере 25-50% месячной заработной платы, 13-ю зарплату; производят выплаты к очередным отпускам; предоставляют в личное пользование автотранспорт с оплатой бензина; полностью или частично компенсируют стоимость жилья; покрывают расходы на отдых с семьей; устанавливают гибкий рабочий график. Для стимулирования талантливых специалистов применяется система «двух направлений в карьере»: либо административно-должностной рост, либо работа в прежнем качестве с постепенным повышением оклада до уровня оплаты

труда руководителей. Эти меры способствуют сохранению в компании наиболее ценных кадров.

На некоторых американских предприятиях повышение заработной платы ставится в зависимость не столько от выработки, сколько от повышения квалификации работника и количества освоенных специальностей. Система «оплаты за квалификацию» охватывает высококвалифицированных рабочих, а также руководителей среднего звена и мастеров: при освоении каждой новой специальности исполнитель получает прибавку к заработной плате, при этом приобретенные знания должны в той или иной степени использоваться в работе. Механизм системы включает в себя понятие «единицы квалификации», которое характеризует сумму знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения новой, дополнительной работы и получения очередной надбавки [19].

Японцы руководствуются другими принципами: в частности, руководитель должен быть специалистом, компетентным в вопросах, решаемых любым подразделением фирмы (при прохождении повышения квалификации он выбирает для освоения каждый раз новый участок работы). В качестве критериев оценки персонала используются совмещение профессий, способность работать в коллективе, осознание значения своего труда для общего дела. В основе кадровой политики - системы пожизненного найма, кадровой ротации, репутаций, обучения на рабочем месте, формирующие мощную мотивационную среду, которая позволяет готовить высокопрофессиональные кадры, эффективно реализовывать их творческий и интеллектуальный потенциал.

Смысл пожизненного найма заключается в реальном обеспечении заинтересованности работников трудиться в данной организации как можно дольше. Это зависит в основном от способности администрации заинтересовать работника оплатой труда, вознаграждением за выслугу лет, премиями, повышением профессиональной подготовки, различными социальными льготами, неформальной заботой о сотруднике и его семье.

Суть системы ротации заключается в перемещении работников по горизонтали и вертикали каждые два-три года. Система ротации обеспечивает гибкость рабочей силы, повышает уровень ее, квалификации и конкурентоспособности.

Система репутаций гарантирует в условиях ротации качественную, творческую и перспективную деятельность всех сотрудников, чтобы при переходе работника через два-три года на новое место за ним закрепилась репутация инициативного и порядочного человека.

Действенная система мотивации персонала (прежде всего оплаты труда) обеспечивает высокую результативность труда. Ранее размер оплаты труда работников зависел от их возраста и стажа, но постепенно увеличивалось значение квалификации и эффективности труда. В настоящее время величина заработной платы на 40% определяется стажем работы в компании.

В 70-х годах в Японии предпринимались попытки внедрить американскую систему тарифных ставок, учитывающую квалификацию и результативность труда, однако они не увенчались успехом. Распространение

получила синтезированная система, базирующаяся на использовании двух ставок: основной личной (ступень, определяемая на основе стажа и возраста сотрудников) и трудовой (разряд, соответствующий должности/квалификации работника, устанавливаемый в зависимости от квалификации и результативности труда). В типовых сетках оплаты труда 11 градаций и 32 ступени. Кроме того, большое значение придается дополнительным выплатам (пособия - семейное, транспортное, региональное, за особые условия труда). Два-три раза в год работники получают несколько должностных окладов в виде бонусов по результатам труда.

Для японских моделей стимулирования труда характерны: дифференциация заработной платы по отраслям; изменение оплаты труда в зависимости от фактического трудового вклада и реальных результатов работы за счет градаций внутри одного разряда; оплата труда менеджеров увязывается с результатами работы предприятия (используется система «плавающих окладов», в рамках которой базовые ставки директоров, руководителей, начальников отделов колеблются в зависимости от динамики себестоимости, объемов производства, номенклатуры и других показателей, за которые отвечает тот или иной менеджер) [20].

Для западноевропейских компаний характерны три модели стимулирования труда:

- беспремияльная (функции стимулирования труда выполняет заработная плата);
- премияльная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия;
- премияльная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда.

Премияльные модели оплаты труда реализуются путем привлечения работников к участию в прибылях (они получают дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли компании); в доходах (из сумм дохода каждому работнику выплачивается вознаграждение, размер которого определяется по результатам оценки выполнения им производственного задания и не зависит от прибыли фирмы); в капитале (работники получают премии в виде акций по их номинальной цене).

На некоторых промышленных предприятиях Германии заключаются договоры, по которым работник обязуется с максимальной отдачей использовать свой потенциал, намечая определенные показатели результативности, при этом он имеет право распоряжаться своим рабочим временем по личному усмотрению. В итоге повышается трудовая мотивация - человек не просто выполняет поставленные перед ним задачи, но и привлекается к участию в управлении своей деятельностью.

В Англии, Франции и ряде других стран получила распространение так называемая гибкая система оплаты, в основе которой - учет индивидуальных качеств работника, его заслуг и результатов работы с помощью специальных оценочных шкал по ряду факторов. При этом, по существу, происходит индивидуализация оплаты труда, против чего выступают профсоюзы, однако эту систему поддерживают высококвалифицированные специалисты и рабочие.

Придавая большое значение квалификации работников, ряд западных фирм производит оплату труда не по разряду работ, а по разряду рабочих, что в большей степени стимулирует последних к повышению квалификации.

Все более активной становится тенденция к отказу не только от индивидуальной сдельной, но и от повременной оплаты труда. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника, а не на указанную в дипломе. Так, на западноевропейских предприятиях «Дженерал Моторс» повременная оплата труда отсутствует. Работники получают фиксированное жалование за квалификацию, а не за количество человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои служебные обязанности, но и участвовать в решении производственных проблем, разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

Сплата за квалификацию представляет собой разновидность стимулирующей оплаты постоянных работников. При этом поощряются приобретение и повышение квалификации, а вознаграждаются работники скорее за соответствующие «инвестиции», нежели за непосредственные результаты, показанные на рабочем месте. Таким образом, заработок работника зависит не от порученной ему работы, а от тех навыков, которые он приобрел, и от уровня его мастерства. Следовательно, чем выше уровень квалификации, тем выше и заработок рабочего [21].

Спыт компаний «Маркон» и «Сименс». «Маркон» занимается в основном трейдерской деятельностью, оптовой торговлей продуктами питания датского и германского производства; подразделение «Маркон-экспресс» – это система автокафе плюс производство и упаковка продуктов питания.

Политика компании отражена в тарифной системе оплаты труда. Каждый работник имеет свой разряд, и ему присваивается коэффициент. У уборщицы это первый, а у президента – восемнадцатый. Его определяет квалификационная комиссия. Помимо разрядов существуют и классы (например, менеджер первого класса, менеджер второго класса и т.д.). Таким образом, в тарифной системе отражен уровень занятости, сложности и ответственности должности.

Должностные оклады строятся от официально признанной минимальной оплаты труда. Сверх того работник получает премии в зависимости от показателей его работы и работы его подразделения. Кроме того, в коммерческих подразделениях продавец имеет процент от выручки, обычно это 3,5 %.

Введена четкая и строгая система отчетности и контроля за деятельностью каждого работника, трудограмма рабочей позиции дополняет должностную инструкцию. Хорошо отработана система санкций, трудовая и производственная дисциплина поддерживается на высоком уровне.

В компании «Маркон» считают, что к высокой заработной плате люди сейчас относятся с недоверием, гораздо сильнее их привлекают оплачиваемые фирмой льготы и чувство принадлежности к организации, поэтому уделяется

большое внимание системе нематериального стимулирования труда в компаниях «Сименс» и «Маркон».

Высокий уровень заработной платы служит средством привлечения способных молодых людей и их удержания в компании. Такая заработная плата (оклад + комиссионное вознаграждение, достигающее 50 % оклада, но обычно 25-30 %) должна освободить людей от материальных забот, с тем, чтобы они полностью отдавались работе и не отвлекались на решение бытовых проблем.

Высокая доля комиссионных делает естественным сокращение выплат в периоды спада, позволяя избежать конфликтов, которые могут возникнуть при уменьшении основной заработной платы.

В современных условиях хозяйствования отмечается необходимость учета факторов, обусловленных ситуацией на рынке, сложившихся на нем – в зависимости от спроса и предложения – уровней оплаты различных категорий работников и их соотношений [22].

В приложении А представлен сравнительный анализ систем стимулирования в фирмах «Сименс», «Маркон» и ТОО «ПЗМК-Имсталькон».

Сравнительный анализ системы стимулирования ТОО «ПЗМК-Имсталькон» и крупных западных фирм «Сименс» и «Маркон» показал, что большинство элементов стимулирования западных фирм также применяют и в ТОО «ПЗМК-Имсталькон», за исключением нижеперечисленных:

- медицинская страховка;
- страхование имущества;
- оплата проезда к месту отдыха;
- оплата транспортных расходов.

2 АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО ПРОИЗВОДСТВУ МЕТАЛЛИЧЕСКИХ КОНСТРУКЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ ТОО «ПЗМК-ИМСТАЛЬКОН»)

2.1 Характеристика предприятия и его внешней среды

Павлодарский завод металлоконструкций - Имсталькон, в дальнейшем ТОО «ПЗМК-Имсталькон» организован в 1962 году в составе треста «Казмонтажстройдеталь» Минмонтажспецстроя КазССР как специализированное предприятие по выпуску строительных металлоконструкций для строящихся крупных промышленных предприятий Республики Казахстан, прилегающих регионов бывшего СССР.

Проектная мощность завода – 10000 тонн строительных металлоконструкций в год.

С 1993 года учредителем завода является предприятие по изготовлению и монтажу стальных конструкций АО «Имсталькон».

В составе АО «Имсталькон» 6 заводов – изготовителей металлоконструкций, 15 монтажных фирм и специализированное проектно–конструкторское бюро.

За свою историю ТОО «ПЗМК-Имсталькон» изготавливал металлоконструкции для строительства таких гигантов промышленности и энергетики, как Павлодарский тракторный завод, Аксуский завод ферросплавов, Павлодарский химический завод, угольные разрезы г. Экибастуза, Карагандинский металлургический комбинат, Павлодарские ТЭЦ, Аксуская и Экибастузские ГРЭС, Павлодарский алюминиевый завод и др.

ТОО «ПЗМК-Имсталькон» принимал активное участие в строительстве и благоустройстве объектов социально-бытового назначения Павлодарского Прииртышья: Мечеть им. Машхур–Жусупа, Благовещенский Собор, Павлодарский аэропорт, Павлодарский железнодорожный вокзал, Спортивно-оздоровительный комплекс и др.

С 2000 года ТОО «ПЗМК-Имсталькон» принимает активное участие в реализации программ по строительству объектов в г. Астане. Изготовлено более 1000 тонн металлоконструкций для реконструкции Астанинской ТЭЦ-1, торговых и культурно-развлекательных центров новой столицы. Свой вклад завод внес и в развитие культурно-финансового центра республики – Алматы.

В 2003 году была разработана и внедрена Система менеджмента качества, соответствующая требованиям признанному всеми странами международному Стандарту качества ИСО 9001-2000, сертификат № 1493В от 02.02.2004г. сертифицирующий орган ВМ TRADA CERTIFICATION, получивший аккредитацию UKAS (Британской службой аккредитации).

В настоящее время ТОО «ПЗМК-Имсталькон» остается одним из ведущих изготовителей металлоконструкций не только в Павлодарском регионе, но и в целом в Республике Казахстан.

Основные виды деятельности завода представлены в соответствии с рисунком 8.

Виды деятельности ТОО «ПЗМК-Имсталькон»



Рисунок 8

Номенклатура выпускаемой продукции представлена следующими видами строительных металлоконструкций:

- колонны, балки, ригели;
- резервуары, бункеры, эстакады;
- галереи, фахверки, монорельсы;
- лестницы, площадки, каркасы зданий;
- конструкции любого назначения.

Изготовленные в заводских условиях как строительные, так и технологические конструкции соответствуют требованиям СНиП и техническим условиям с обязательным контролем качества и технологии изготовления на всех этапах производственного процесса.

На сегодняшний день площади основных производственных корпусов ТОО «ПЗМК-Имсталькон» составляют 7370 м² с 8 мостовыми кранами грузоподъемностью от 5 до 20 тн. На заводе 2 открытых склада для хранения металлопроката с козловыми кранами грузоподъемностью 32 тн. и открытый склад готовой продукции общей площадью 2100 м².

В основном производстве задействовано: 10 единиц оборудования для механической резки металла различной мощности, кромкогибочный пресс, гидравлические и механические вальцы, торцефрезерный и сверлильные станки. Постоянно задействованы в производстве металлоконструкций 4 полуавтоматические газо-резательные машины, 5 постов автоматической и 13 полуавтоматической сварки, стеллажи и стеллажи для сборки, каждый из которых укомплектован сварочным аппаратом, резаком и специальной оснасткой.

Организационная структура предприятия представлена в приложении Б.

На предприятии ежегодно разрабатывается план организационно-технических мероприятий с включением раздела «План по приобретению новой техники и техническому перевооружению».

В соответствии с планом организационно-технических мероприятий в 2005 году проводились работы по модернизации действующего производства: разработан проект дробеструйной камеры, изготовлены металлоконструкции и проведен монтаж каркаса и вентиляции. Источник финансирования – собственные средства. В 2006 году планируется закончить изготовление данного объекта. Внедрение дробеструйной камеры позволит максимально улучшить зачистку поверхности металла от ржавчины и окалины, что приведет к более качественной окраске металлоконструкций.

На 2006 год запланирована организация лаборатории по контролю сварных соединений. Источник финансирования также собственные средства. Организация данной лаборатории позволит внедрить неразрушающий метод контроля, предполагающий проверку внутреннего состояния сварных швов с помощью рентгеновского оборудования. Подобный способ проверки сварных соединений, в отличие от механического способа, даст гарантию качества и долговечности металлоконструкций.

В настоящее время для производства металлоконструкций ТОО «ПЗМК-Имсталькон» использует следующие основные виды сырья и материалов: металлопрокат, сварочная проволока СВ08ГА $\varnothing$ 4-5 мм., СВ08Г2С 1,6-2 мм., электроды МР-3, углекислота, флюс сварочный АН 348-А, грунт ГФ-021, растворитель «уайт-спирит».

Основными поставщиками металлопроката являются АО «Миттал Стил Темиртау», АО «Магнитогорский металлургический комбинат», АО «Западно-Сибирский металлургический комбинат».

Сварочная проволока поставляется АО «Западно-Сибирский металлургический комбинат».

Поставщиками электродов МР-3 являются филиал АО «Евразийская финансово-промышленная компания» г. Аксу, ТОО «Тамыр-Электрод» г. Экибастуз, Орловский сталепрокатный завод «ОСПАЗ-ПРЭС».

Услуги расчётно-кассового обслуживания предприятию предоставляет «БанкЦентрКредит», в котором оно имеет расчётный и валютный счета.

Организация финансово-экономических отношений оказывает самое непосредственное влияние на конечные результаты производственной деятельности завода.

Отношения с финансово-кредитной системой многообразны: прежде всего, это отношения с бюджетными организациями, которые связаны с

перечислением и уплатой налогов и отчислений.

Взаимосвязь фирмы с банками строится как в части организации безналичных расчетов, так и в отношении получения и погашения краткосрочных и долгосрочных кредитов. Организация безналичных расчетов оказывает непосредственное влияние на финансовое положение предприятия.

Финансовые отношения ТОО «ПЗМК-Имсталькон»



Рисунок 9

По данным финансовой отчетности ТОО «ПЗМК-Имсталькон» был проведен экспресс-анализ деятельности предприятия за 2004-2005 годы.

В приложении В представлен один из возможных способов проведения экспресс-анализа. Все расчеты в данной главе произведены на основе данных финансовой отчетности предприятия (приложения Г, Д).

Из оценки имущественного состояния предприятия видно, что показатель суммы хозяйственных средств дает обобщенную стоимостную оценку активов,

числящихся на балансе предприятия. Стоимость активов выросла на 41,3% в 2005 году по сравнению с 2004 годом, что говорит о наращивании имущественного потенциала предприятия. Доля основных средств, находящихся в изношенном состоянии увеличилась с 60% до 63%. Предприятию необходимо проводить перевооруженность основными фондами.

Анализируя ликвидность предприятия можно сказать что, спад величины собственного оборотного капитала на 95,5% повлек за собой отрицательные тенденции, то есть на предприятии не хватает части собственного капитала, которая является источником покрытия текущих активов. Показатель абсолютной ликвидности показывает, что всего 28 % на начало периода и 19 % на конец периода текущих обязательств может быть погашено немедленно за счет денежных средств. Коэффициент критической ликвидности показывает, что 77% на начало периода и 73% на конец периода текущих обязательств предприятия может быть немедленно погашено за счет средств на счетах, а также поступлений по расчетам. Показатель текущей ликвидности дает общую оценку ликвидности активов, показывая, что на один тенге текущих обязательств в 2005 году приходится на 13,79% меньше, чем в 2004 году. Расчет доли собственного оборотного капитала в покрытии запасов также показывает уменьшение значения в динамике на 0,4 пункта, что говорит о снижении части стоимости запасов, которая покрывается собственным оборотным капиталом, а эта не хорошая тенденция.

Проведя оценку финансовой устойчивости, получили следующие результаты: во-первых, расчет показателя финансовой независимости (автономии) показывает, что доля собственных средств в общей сумме источников финансирования увеличилась на 3,23%. Это указывает на снижение зависимости предприятия от внешних инвесторов, а это положительная тенденция, однако, данный коэффициент не соответствует нормативному значению. Также произошло уменьшение коэффициента маневренности собственного капитала за отчетный период на 97,3%, что свидетельствует об уменьшении той части собственных средств, которая используется для финансирования текущей деятельности. В-третьих, увеличение показателя соотношения заемного и собственного капитала на 38,3% говорит о снижении финансовой устойчивости предприятия и свидетельствует также об увеличении зависимости предприятия от кредиторов.

Оценка деловой активности свидетельствует, что за анализируемый период показатель оборачиваемости дебиторской задолженности в днях увеличился на 15 дней, а это отрицательная тенденция. Также произошло увеличение показателя оборачиваемости кредиторской задолженности на 21 день. Однако, произошло снижение показателя срока оборачиваемости товарно-материальных запасов в 2005 году на 2 дня. Все это повлияло на рост продолжительности операционного цикла с 73 дней в 2004 году до 86 дней в 2005 году. Снижение показателя фондоотдачи на 1,4% свидетельствует о менее эффективном использовании основных средств предприятия.

Анализ рентабельности предприятия показывает, что за 2004 – 2005 годы произошло увеличение доходов предприятия: доход от реализации вырос на 7%, доход от обычной деятельности до налогообложения на 156%, а также

наблюдается увеличение чистого дохода на 33%.

При расчете рентабельности продукции видно, что произошло **увеличение** чистого дохода, принесенной каждой единицей реализованной продукции, так как произошел рост этого показателя на 167%. Расчет рентабельности основной деятельности показывает увеличение дохода от реализации, приходящейся на одну тенге затрат также на 167%. Расчет рентабельности собственного капитала показывает, что в 2005 году, каждая единица, вложенная собственниками предприятия, заработала чистого дохода на 19% больше, чем в 2004 году. При расчете рентабельности авансированного капитала выяснилось: чтобы предприятию получить одну денежную единицу дохода, независимо от источников привлечения этих средств потребуется 20% денежных средств как в 2004 году, так и в 2005 году.

В целом финансовое состояние ТОО «ПЗМК-Имсталькон» в 2005 году по результатам проведенного экспресс-анализа можно охарактеризовать как устойчивое, однако следует принять строгие меры по повышению ликвидности и платежеспособности.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» в течение каждого периода проводится работа над множеством различных заказов, и все заказы имеют различные производственные требования.

Документом для выполнения работ по изготовлению металлоконструкций является договор между заказчиком и поставщиком на изготовление и поставку строительных металлических конструкций. ТОО «ПЗМК-Имсталькон» заключает контракты на изготовление металлоконструкций для строящихся объектов на отдельный заказ. Каждому заказу присваивается порядковый номер, который проставляют на всех документах по прямым затратам производства.

Заключению договора предшествует изучение представленной заказчиком технической документации и чертежей КМ. После изучения документации дается техническое заключение, в котором определяется:

- номенклатура металлоконструкций, принимаемых заводом к изготовлению, исходя из технических возможностей завода;
- технические условия и требования к изготовлению и поставке металлоконструкций;
- общая техническая характеристика металлоконструкций, основные требования к технологии их изготовления, предложения по технологической подготовке производства;
- данные о потребности в основных материалах для изготовления металлоконструкций с указанием ГОСТов;
- членение конструкций на отправные марки с учетом грузоподъемности кранов и габаритов подвижного состава железных и автодорог;
- оснащение отправочных элементов монтажными приспособлениями.

После согласования с заказчиком заключается договор, в котором конкретизируются наименование объекта, объем изготовления металлоконструкций в тоннах, номенклатура металлоконструкций, договорная цена, условия оплаты, срок поставки, антикоррозионная защита, способы

отгрузки и прочие условия. Этапы заключения договоров на изготовление металлоконструкций представлены на рисунке 10.

2.2 Порядок формирования фонда оплаты труда

Организация оплаты труда в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» определяется следующими взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами:

- коллективная сдельная система оплаты труда;
- формирование фонда оплаты труда на основе экономических нормативов;
- установление минимального уровня оплаты труда;
- тарификация;
- нормирование труда.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» применяется коллективная сдельная система оплаты труда.

Основные принципы организации заработной платы при коллективной сдельной системе оплаты труда – формирование фондов оплаты труда по конечным результатам труда и их распределение в соответствии с индивидуальным участием в результатах.

В зависимости от норматива заработной платы и фактической величины объема производства определяется общий фонд оплаты труда всего коллектива, а индивидуальный заработок рассчитывается как часть этого фонда, соответствующая трудовому вкладу работника в общие результаты с учетом коэффициента трудового участия.

Эффективность коллективной сдельной системы оплаты труда во многом определяется правильностью выбора показателя оплаты. Можно сформулировать следующие требования к определению такого показателя.

Во-первых, он должен обеспечить заинтересованность рабочих в улучшении именно тех результатов, от которых прежде всего зависит успешное развитие производства.

Во-вторых, показатель оплаты труда должен отражать общие конечные результаты производства. Практика свидетельствует, что оплата за объем годной законченной продукции, при соблюдении других условий правильного применения коллективной системы, значительно эффективнее, чем оплата по результатам работы отдельных переделов.

В-третьих, показатель оплаты труда должен быть правильно ориентирован на учет результатов работы за определенное время (смену, сутки).

В-четвертых, при определении показателя оплаты необходимо исходить из того, что выбранный показатель должен правильно отражать затраты труда рабочих. Для этого при оплате по количеству готовой продукции различной трудоемкости и применении общих сдельных расценок могут быть разработаны коэффициенты трудоемкости изделий. Оплата в таких случаях должна производиться по их выпуску, скорректированному на коэффициенты трудоемкости [23].

Этапы заключения договоров на изготовление металлоконструкций

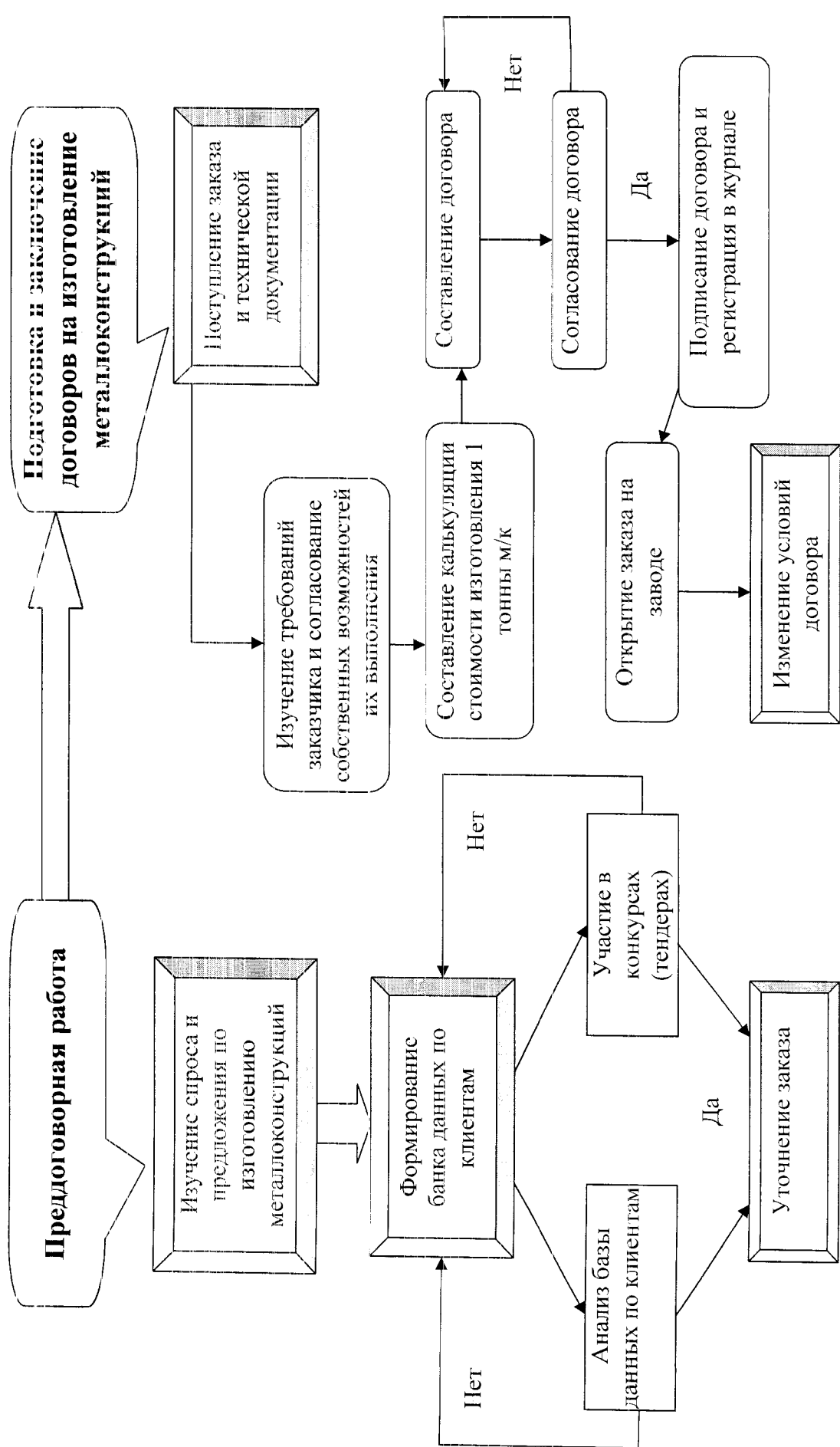


Рисунок 10

В связи с вышеизложенным, на предприятиях по производству металлических конструкций целесообразна оплата за тонну изготовленных металлоконструкций.

Различие в оплате труда разной квалификации реализуется в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» на основе тарифной системы – тарифных ставок и тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, должностных окладов и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Тарифные ставки определяют размер оплаты труда рабочего каждого разряда за один час. Тарифные ставки устанавливаются в виде фиксированных величин в зависимости от сложности, интенсивности условий труда.

Среднее минимальной тарифной ставки выступает одним из основополагающих элементов внутрипроизводственной тарифной системы. Ее значение в построении эффективной системы оплаты труда определяется следующими основными моментами. Во-первых, она гарантирует получение минимально необходимого для работника наименее сложного труда объема потребления, достаточного для воспроизводства его рабочей силы. Во-вторых, ее величина оказывает серьезное влияние на соотношение минимальных и максимальных размеров оплаты труда. В-третьих, величина минимальной тарифной ставки влияет на структуру заработной платы в целом и соотношение постоянной и переменной ее составляющих, в частности [24].

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» часовая тарифная ставка устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом следующим образом:

- устанавливается минимальная заработная плата по заводу, которая не должна быть ниже минимальной заработной платы по Республике Казахстан (9200 тенге на 2006 год);

- тарифная ставка первого разряда с нормальными условиями труда определяется путем деления минимальной заработной платы на среднемесячный баланс рабочего времени по производственному календарю (166 чел./час. на 2006 год) и умножения на повышающий коэффициент (1,061) и отраслевой коэффициент (1,2);

- тарифные ставки рабочих с нормальными условиями труда устанавливаются путем умножения тарифной ставки первого разряда на межразрядные коэффициенты, установленные ЕТКС, по 6 разряд включительно;

- тарифные ставки рабочих с вредными условиями труда рассчитываются путем применения доплат в % к тарифным ставкам рабочих с нормальными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест.

Часовые тарифные ставки рабочих основного и вспомогательного производства, применяемые в ТОО «ПЗМК-Имсталькон», представлены в таблице 4.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» производится на основе должностных окладов. Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия в соответствии с должностью и квалификацией работника. В штатном расписании фиксируется распределение численного состава работающих по подразделениям с учетом их

Тарифные ставки для рабочих основного и вспомогательного производства

Таблица 4

Межразрядные коэффициенты		Разряды					
		1,0	1,2	1,346	1,51	1,695	1,9
		1	2	3	4	5	6
Тарифные ставки с нормальными условиями труда		70,56	84,67	94,97	106,55	119,60	134,06
4 % доплат	Стропальщик склада металла						
	Шаблонщик						
	Грузчик газовых баллонов						
	Наладчик сварочного оборудования						
	Слесарь-электрик, слесарь-ремонтник						
	Слесарь-сантехник						
8 % доплат	Слесарь по изготовлению стропов						
	Машинист крана склада металла	73,38	88,06	101,89	110,81	124,38	139,42
	Контролер ОТК						
	Резчик металла						
	Комплектовщик						
	Стропальщик участка сборо-сварки						
12 % доплат	Намотчик сварочной проволоки						
	Разметчик						
	Токарь	76,20	91,44	102,57	115,07	129,17	144,78
	Стропальщик МТУ						
	Маляр						
	Машинист крана участков обработки, сборо-сварки, МТУ	79,03	94,83	106,37	119,34	133,95	150,15
8 % доплат	Водитель «ЛАЗ»				138,08		
	Водитель «ЗИЛ»				126,58		
	Водитель «УАЗ», «Волга», «Субару»			126,97			
16 % доплат	Электросварщик						
	Газоэлектросварщик ЭМУ						
	Слесарь-сборщик						
	Газорезчик	81,85	98,22	110,17	123,60	138,74	155,51
	Доводчик						
24 % доплат	Электросварщик на автоматах и полуавтоматах	87,49	104,99	117,76	132,12	148,30	166,23

функционального назначения в производственном процессе и обязанностей, возлагаемых на занятых в нем работников.

Должностной оклад устанавливается в зависимости от следующих факторов:

- квалификационная группа сложности, ответственности и значимости выполняемых работ (функций) в соответствующем структурном подразделении;

- качество работы конкретного человека и его способность реализовать свой трудовой потенциал.

В тарифную систему включаются также доплаты к тарифным ставкам за личные достижения в труде или за отклонения от обычных условий труда.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» применяются следующие виды доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам):

- доплаты за вредные условия труда. Данная надбавка устанавливается по конкретным рабочим местам на основе аттестации рабочих мест;

- доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания в размере до 30 % тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе;

- доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в размере до 50 % тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе (доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатными заместителями не производятся);

- доплаты за руководство бригадой. Бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, устанавливается доплата за руководство бригадой с численностью рабочих: от 5 до 10 человек – 10 % тарифной ставки соответствующей профессии и разряда; от 10 до 20 человек – 15 %; свыше 20 человек – 25 %. Бригадир из числа водителей, не освобожденному от основной работы, устанавливается доплата за руководство бригадой водителей в размере 15 % тарифной ставки соответствующей профессии. Доплата за руководство бригадой выплачивается только при условии выполнения бригадами установленных производственных заданий и высоком качестве работ;

- доплаты за работу в сверхурочное время. Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени. Оплата сверхурочной работы производится в полуторном размере;

- доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата работы в ночное время производится в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада).

- доплаты за работу в выходные и праздничные дни. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в двойном размере часовой (дневной) ставки.

В соответствии с требованиями действующего трудового законодательства хозяйствующие субъекты вправе самостоятельно устанавливать и виды, и размеры доплат и надбавок в зависимости от финансовых возможностей. Углубление рыночных преобразований на

предприятии привело к возникновению нового вида поощрения – персональных надбавок к должностным окладам руководителей и специалистов.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» персональная надбавка назначается в исключительных случаях и направлена на привлечение и удержание «дефицитных» на рынке труда и (или) имеющих высокую значимость для предприятия специалистов. По сути, персональная надбавка является инструментом руководства, позволяющим на основе индивидуального подхода оценить труд таких специалистов. Присвоение индивидуальной надбавки происходит на строго ограниченный период времени (квартал, год). По окончании этого срока руководство принимает решение о «судьбе» надбавки того или иного сотрудника (увеличение или уменьшение размеров, отмена).

Величина выплат устанавливается на основе индивидуального подхода к оценке значимости для предприятия конкретного сотрудника. Рекомендуемый размер персональной надбавки - от 15 до 50 % от установленного должностного оклада. При расчете премиального вознаграждения размер персональной надбавки не учитывается в базовой сумме, от которой рассчитывается премия.

Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы «Сварочные работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Слесарные и слесарно-сборочные работы».

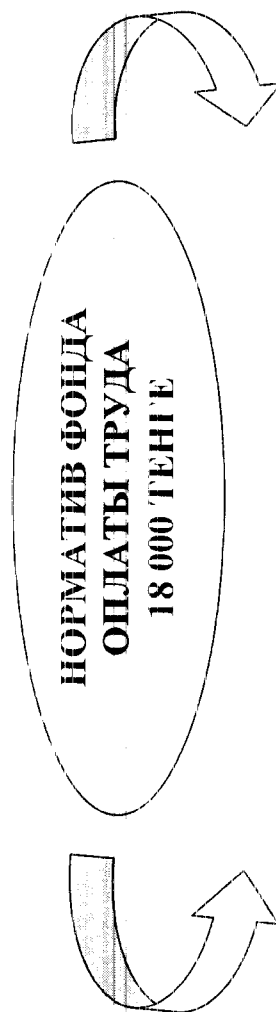
Присвоение рабочему квалификационного разряда или его повышение производится по заявлению работника, которое рассматривается тарифно-квалификационной комиссией. Комиссия проверяет теоретические знания рабочего и практические навыки и принимает решение о присвоении разряда. При сдаче пробы рабочий должен выполнить установленные нормы выработки, обеспечив при этом качество работ, отвечающее требованиям технических условий на их приемку и производство. За грубое нарушение технологической дисциплины и другие нарушения, повлекшие ухудшение качества продукции, рабочему может быть понижен квалификационный разряд на 1 разряд сроком до трех месяцев. Восстановление разряда производится в порядке присвоения. Работнику гарантируется сохранение присвоенного разряда. Разряд входит в условия трудового договора. Следовательно, он может изменяться лишь по соглашению сторон.

Согласно Положению об оплате труда ТОО «ПЗМК-Имсталькон» оплата труда работников производится за счет средств, заработанных предприятием в результате изготовления металлоконструкций.

Фонд оплаты труда формируется, исходя из фактического объема выпуска металлоконструкций, который устанавливается в соответствии с реестром выполненных работ за месяц.

Норматив фонда оплаты труда на 2006 год составляет 18000 тенге на 1 тонну строительных металлоконструкций. Норматив на 1 тонну распределяется на фонд оплаты труда (16740 тенге) и резервный фонд (1260 тенге) (см. рисунок 11).

Норматив фонда оплаты труда



ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА 16 740 ТЕНГЕ	
Фонд заработной платы - заработная плата по тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время - текущие начисления (отпускные, компенсации, доплаты за руководство бригадой, за совмещение профессий, временное исполнение обязанностей, выполнение гос. обязанностей, оплата по листам нетрудоспособности, ученические, оплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата за работу в ночное и сверхурочное время)	Коллективный фонд - дополнительный приработок к тарифному заработку или окладу; - рассчитывается на каждое подразделение как разница между нормативным фондом оплаты труда и фондом заработной платы
РЕЗЕРВНЫЙ ФОНД 1 260 ТЕНГЕ	
Направления использования средств - оплата труда по индивидуальным трудовым договорам на выполнение определенного вида работ; - премирование за участие в формировании портфеля заказов и заключении договоров на выгодных для завода условиях; - премирование за общие результаты работы по итогам квартала, года; - оплата труда работников в период неполной загрузки или остановки завода; - материальная помощь; - единовременные поощрительные выплаты.	

Рисунок 11

Норматив 18000 тенге на 1 тонну определен делением фактического фонда оплаты труда за несколько лет на фактический объем производства. При этом детальные экономические расчеты не проводились.

Распределение норматива на 1 тонну между подразделениями приведено в таблице 5.

Распределение норматива фонда оплаты труда

Таблица 5

Наименование подразделения	Норматив на 1 тонну, тенге		Изменение, тенге
	на 2005 г.	на 2006 г.	
1 Рабочие основного производства	8265	8380	115
1.1 Участок обработки	2920	2920	0
1.2 Участок сборо-сварки	4690	4770	80
1.3 Малярно-транспортный участок	355	390	35
1.4 Склад металла	300	300	0
2 Рабочие вспомогательного производства	2610	2660	50
2.1 Энерго-механический участок	1060	1060	0
2.2 Гараж	440	500	60
2.3 Младший обслуживающий персонал	380	300	-80
2.4 Охрана	730	800	70
3 Руководители и специалисты	5900	5700	-200
ИТОГО	16775	16740	-35
4 Резервный фонд	1225	1260	35
ВСЕГО	18000	18000	0

Данные таблицы свидетельствуют, что общий норматив фонда оплаты труда в 2006 году остался без изменений, при этом произошла корректировка норматива между подразделениями. Норматив участка сборо-сварки, МОП, руководителей и специалистов скорректирован в связи со структурными изменениями, переводом работников из одного подразделения в другое. Так, например, единица нормировщика-распределителя работ переведена из подразделения МОП на участок сборо-сварки. Норматив малярно-транспортного участка, охраны и гаража увеличен в связи с необходимостью повышения заработной платы данных профессий до среднерыночного уровня.

Фонд оплаты труда ТОО «ПЗМК-Имсталькон» подразделяется на фонд заработной платы и коллективный фонд.

Фонд заработной платы рассчитывается:

- рабочим основного производства – по утвержденным тарифным ставкам за фактически отработанное время;

- рабочим вспомогательного производства ЭМУ, водителям – по утвержденным тарифным ставкам за фактически отработанное время;
- рабочим охраны, МОП заработная плата рассчитывается исходя из установленного оклада за фактически отработанное время;
- руководителям и специалистам – по должностным окладам за фактически отработанное время, с персональными надбавками, носящими индивидуальный характер.

В фонд заработной платы включаются текущие начисления (отпускные, компенсации, доплаты за руководство бригадой, за совмещение профессий, за наставничество, временное исполнение обязанностей, выполнение государственных обязанностей, оплата по листам нетрудоспособности, ученические, доплаты, оплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата за работу в ночное и сверхурочное время).

Доплаты и начисления за работу в выходные и праздничные дни, за работу в сверхурочное и ночное время рабочим основного и вспомогательного производства производятся в соответствии с Законом Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан».

Коллективный фонд – это дополнительный приработок к тарифному заработку или окладу. Коллективный фонд предназначен для усиления материальной заинтересованности работников в достижении более высоких результатов производственно-хозяйственной деятельности завода.

Коллективный фонд рассчитывается на каждое подразделение как разница между нормативным фондом оплаты труда и фондом заработной платы.

Коллективный фонд при любом объеме производства не должен превышать:

- для вспомогательных рабочих ЭМУ - 40 % от фонда заработной платы;
- для гаража, младшего обслуживающего персонала, охраны - 20 %;
- для руководителей и специалистов - 30 %.

Коллективный фонд рабочих основного производства распределяется в полном объеме без ограничений, так как их трудовой вклад в конечный результат деятельности предприятия наиболее весом.

Коллективный фонд распределяется между работниками подразделения пропорционально заработной плате по тарифным ставкам и должностным окладам за фактически отработанное время с учетом коэффициента трудового участия каждого работника (в соответствии с Положением о применении коэффициента трудового участия).

Фонд оплаты труда подразделения за месяц рассчитывается путем умножения объема выполненных работ на установленный норматив. Разница между фондом оплаты труда по нормативу и фондом заработной платы (тарифная часть зарплаты и текущие начисления) образует коллективный фонд. Он подлежит распределению между работниками подразделения с учетом их реального трудового вклада.

Для покрытия непредвиденных трудовых затрат (в связи с аварийными ситуациями либо резкими изменениями рыночной конъюнктуры) на предприятии создан резервный фонд оплаты труда.

Резервный фонд формируется по утверждённому нормативу от объёма производства плюс неиспользованный коллективный фонд по подразделениям.

Средства резервного фонда распределяются в соответствии с Положением о распределении резервного фонда по следующим направлениям:

- оплата труда по индивидуальным трудовым договорам на выполнение определенного вида работ;
- премирование за участие в формировании портфеля заказов и заключении договоров на выгодных для завода условиях;
- премирование за общие результаты работы по итогам квартала, года;
- оплата труда работников в период неполной загрузки или остановки завода;
- материальная помощь;
- единовременные поощрительные выплаты.

В случае неполной загрузки производства, когда нормативный фонд оплаты труда недостаточен на покрытие тарифного фонда, недостающие средства на оплату труда выплачиваются из резервного фонда.

В период остановки завода из-за отсутствия оплачиваемых работ руководящим работникам и специалистам, участвующим в работе по формированию портфеля заказов, в договорной работе, подготовке статистической и налоговой отчетности, оплата производится по должностным окладам за фактически отработанное время за счет средств резервного фонда.

При отсутствии необходимых средств в резервном фонде оплата труда работников производится за счет средств резервного фонда, полученных в последующие периоды (в долг).

Решение об использовании средств резервного фонда на оплату труда принимается директором (по согласованию с профсоюзным комитетом).

Для начисления заработной платы в планово-экономический отдел ежемесячно до первого числа предоставляются следующие документы:

- мастера участков обработки, сборо-сварки, маляро-транспортного участка, склада металла предоставляют реестр выполненных работ;
- руководители структурных подразделений предоставляют табель учета рабочего времени, подписанный руководителем подразделения и бригадирами (звеньевыми); справку по установлению КТУ рабочих;
- инспектор отдела кадров предоставляет табель учета рабочего времени, а также справку по установлению КТУ руководителей и специалистов.

На основании вышеперечисленных документов планово-экономический отдел производит расчет фонда заработной платы по каждому подразделению (приложение Е), расчет резервного фонда (приложение Ж), сводный расчет фонда заработной платы (приложение И).

Документы по расчету фонда заработной платы, распределению резервного фонда рассматриваются на заседании комиссии по заработной плате.

Справки по установлению КТУ и таблицы передаются в бухгалтерию для начисления заработной платы.

В качестве примера рассмотрим расчет фонда оплаты труда за ноябрь месяц 2005 года, приведенный в таблице 6.

Расчет фонда оплаты труда за ноябрь 2005 г. при объеме производства 261 тн. металлоконструкций

Таблица 6

Наименование	Сумма, тенге								Рук-ли и спец-ты
	Рабочие основного производства				Рабочие вспомогательного				
	участок обработки	участок сборки-сварки	МТУ	склад металла	ЭМУ	гараж	МОП	охрана	
1 Норматив на 1 тонну	2920	4690	355	300	1060	440	380	730	5900
2 Фонд оплаты труда по нормативу	762120	1224090	92655	78300	276660	114840	99180	190530	1539900
3 Текущие начисления, всего	99693	306339	17518	0	57790	23304	2598	5615	160251
в том числе:	14938	50606							
отпускные									
компенсация		5860	10458				2598	5615	
расчет при увольнении									
совмещение					14039				22727
работа сверхурочно	16549	8886	1611		5895	2386			19985
работа в выходные дни	24370	171254	5449		28845	16633			
прочие	40319	54630			6735				117539
бригадирские	3517	15103			2276	4285			
4 ФЗП к распределению по нормативу (стр.2-стр.3)	662427	917751	75137	78300	218870	91536	96582	184915	1379649
5 ФЗП по тарифу	352582	583135	54285	40016	163133	112154	81673	153162	954761
6 Коллективный фонд (стр.4-стр.5)	309845	334616	20852	38284	55737	-20618	14909	31753	424888
7 ФЗП направлен (-), взят (+) из резерва						+43049		-1121	-138460
8 ФЗП к распределению (стр.5+стр.6+стр.7)	662427	917751	75137	78300	218870	134585	96582	183794	1241189

Из данных таблицы видно, что по работникам гаража нормативный фонд оплаты труда оказался недостаточен, чтобы покрыть фонд заработной платы с учетом текущих начислений и коллективный фонд (20 %). Перерасход по фонду заработной платы произошел в результате оплаты работы в выходные дни, а также сверхурочных работ. В этом случае недостающие средства выплачиваются из резервного фонда (43049 тенге).

Согласно Положению об оплате труда коллективный фонд работников охраны не должен превышать 20 % от фонда заработной платы по тарифу, поэтому излишняя часть коллективного фонда в размере 1121 тенге направляется в резервный фонд.

Коллективный фонд руководителей и специалистов не должен превышать 30 % от фонда заработной платы, поэтому излишняя часть коллективного фонда в размере 138460 тенге направляется в резервный фонд.

Актуальным на сегодняшний день является повышение уровня компьютеризации при начислении и выплате заработной платы на базе использования современных технических средств сбора, передачи, накопления, обработки и использования информации.

При компьютеризации любых задач управления, в том числе и организации оплаты труда, важнейшую роль играет информационное обеспечение. Одной из распространенных программ для бухгалтерии является «1С: Предприятие». В настоящее время она успешно используется на многих предприятиях, в том числе и в ТОО «ПЗМК-Имсталькон».

Выполнение операций по начислению и выплате заработной платы – это один из трудоемких разделов бухгалтерского учета и даже при небольшом штате сотрудников эта работа требует много времени и сил бухгалтера. В конфигурации «1С: Предприятие» вопросы компьютерного начисления и выплаты заработной платы выполнены на уровне, достаточном для успешного использования программы на большинстве предприятий с разными по сложности формами расчета зарплаты.

В программе предусмотрены следующие документы для оформления операций по заработной плате:

- начисление зарплаты;
- выплата зарплаты из кассы;
- пенсионные отчисления;
- ведомость удержаний;
- депонирование зарплаты;
- приказ о приеме на работу;
- приказ о кадровых изменениях;
- приказ об увольнении;
- приказ об изменении окладов;
- командировочное удостоверение.

Начисление зарплаты производится с помощью документа «Ведомость начислений». Программа позволяет сделать начисление зарплаты работникам на основании оклада или почасового тарифа, введенных в справочник, и количества отработанных дней, а также удержания по подоходному налогу, исполнительным листам, пенсионным отчислениям, профсоюзным взносам.

Если при расчете зарплаты нужно учитывать такие виды начислений, как премия, отпускные, больничные, то в поле «Дополнительные начисления» для каждого сотрудника вводится документ и сумма начислений.

Программа формирует проводки по начислению зарплаты, удержанию подоходного налога и пенсионных взносов. Кроме того, программа учитывает суммы по забалансовым счетам: ПНС (совокупный доход) и ПНВ (вычеты при расчете подоходного налога). По каждому сотруднику формируется проводка по сумме социального налога.

Документ «Ведомость удержаний» предназначен для выполнения операций по удержанию из заработной платы сотрудников сумм по погашению выданных кредитов, ссуд и др.

Для учета невыплаченной зарплаты используется документ «Депонирование зарплаты». При проведении документа по каждому сотруднику табличной части формируются проводки по дебету счета 681 и кредиту счета 687.3 «Депонированная заработная плата».

При заполнении документа «Выплата зарплаты» программа позволяет выбрать вариант распечатки платежной ведомости либо в виде табличного документа, либо в виде отдельных расчетных листов по каждому сотруднику.

Документ «Ведомость пенсионных начислений» позволяет выбрать пенсионный фонд, в который перечисляются пенсионные взносы, автоматически формируется список на перечисление пенсионных взносов в выбранный пенсионный фонд [25].

Опыт стран с рыночной экономикой показывает, что в современных условиях правильно организовать заработную плату на предприятии невозможно без ее основного элемента - нормирования труда. Оно позволяет установить соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных организационно-технических условиях.

Нормирование труда предусматривает установление меры затрат труда на изготовление единицы продукции или выполнение заданного объема работ в определенных организационно-технических условиях.

Нормирование труда включает такие основные показатели как: норму выработки и норму времени.

Норма выработки устанавливает количество натуральных единиц продукции, которое должно быть изготовлено и получено в нормальных условиях работы за единицу времени (час, смену, месяц). Норма выработки является величиной обратной норме времени и применяется чаще в массовых и крупносерийных производствах. В мелкосерийных и индивидуальных производствах, где рабочему в течение смены приходится выполнять самые различные работы и технологические операции, нормируется время.

Норма времени предусматривает время, необходимое для выполнения работы в определенных организационно-технических условиях (мин., час.).

Нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства труда.

Организация учета выработки необходима при сдельной форме оплаты труда, то есть когда возможно измерить и подсчитать объем выполненных

работ каждым работником в натуральном выражении и установить плановые нормированные задания в единицу времени.

Организация учета выработки и особенно ее документальное оформление зависят от ряда условий: от характера и типа производства; от технологических особенностей производства; от форм оплаты труда; от применяемой системы контроля за качеством продукции; от уровня механизации и автоматизации учетных работ. Наиболее существенное, определяющее влияние на организацию учета выработки оказывают технологические особенности производства [26].

Производство металлических конструкций носит индивидуальный характер. Особенностью индивидуального типа производства является то, что предприятие занято выполнением отдельных, неповторяющихся, индивидуальных заказов. В результате, при выполнении каждого следующего заказа возникают новые, ранее не производившиеся виды работ. Вместе с тем в индивидуальном производстве одному и тому же рабочему в течение месяца редко приходится выполнять однородные работы, ему поручается выполнение целого комплекса различных работ. Исходя из этих особенностей основной документ для учета выработки в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» - наряд.

Наряд - это задание на работу, которое выдается на отдельный чертеж по каждому заказу. В нем предусматривается, какие виды работ должны быть выполнены по данному чертежу, а также норма времени на выполнение данных работ. Наряд выписывается инженером по нормированию труда и передается начальнику цеху или мастерам соответствующих участков в комплекте с технической документацией (чертежи КМД, сопроводительные маршрутные листы, листки готовых элементов).

При расчете норм времени на выполнение определенной технологической операции в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» применяются укрупненные и комплексные нормы и расценки с применением коэффициентов сложности работ:

- местные комплексные нормы (стропальные работы на складе металла, изготовление полуфабриката, погрузо-разгрузочные и малярные работы на участке готовой продукции и т.д.);
- местные сборочные нормы (сборка металлоконструкций);
- местные сварочные нормы (нормы и расценки на электродуговую, полуавтоматическую и автоматическую сварку).

Вышеуказанные нормы времени разработаны с учетом местных условий ТОО «ПЗМК-Имсталькон», а также норм времени, утвержденных Алматинской группой НИС треста «Казмонтажстройдеталь».

Нормы времени подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Наряды используются:

- при оперативном производственном планировании (разработке недельных графиков выпуска продукции) - рассчитывается трудоемкость продукции по каждой операции с целью уточнения возможностей цеха по

производству заданной номенклатуры в заданные сроки, установления последовательности запуска чертежей в производство, определения рациональной загрузки оборудования и обеспечения ритмичности работы;

- при оперативном нормировании труда – на основании недельных планов-графиков мастерами участков выписываются сменные задания для каждого рабочего на достижение конечных результатов работы. Учет и контроль выполнения рабочими сменных заданий и определение процента выполнения нормы выработки ведется в журнале выдачи наряд-заданий.

Учет индивидуальной выработки при оценке трудового вклада создает у каждого работника заинтересованность в повышении производительности труда и качества работы.

Для выполнения работниками норм выработки работодатель обязан обеспечивать нормальные условия работы. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние зданий, сооружений, машин, технологической оснастки и иного оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для соответствующих работ документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов и иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Для эффективной работы завода по производству металлоконструкций необходимо тщательное определение потребности в затратах труда на выполнение планируемых объемов работ, путей сокращения их трудоемкости и улучшения использования рабочего времени.

2.3 Порядок распределения коллективного фонда оплаты труда с учетом индивидуального трудового вклада

При коллективной системе оплаты труда сдельная заработная плата каждого работника рассчитывается на основе общих результатов подразделения с учетом квалификации и фактически отработанного времени. Однако производительность труда у членов коллектива разная. Всегда неизбежна различная оценка выполнения даже одних и тех же трудовых функций разными работниками (большая или меньшая тщательность и точность в работе). Кроме того, один член коллектива может трудиться старательно, проявлять инициативу, настойчивость, другой имеет средние показатели, а третий относится к работе недобросовестно. Чтобы учесть степень индивидуального вклада каждого работника в результаты коллективного труда подразделения, могут быть применены коэффициенты трудового участия (КТУ).

Практика показывает, что только при правильном распределении заработка между работниками подразделения может быть достигнуто

эффективное сочетание коллективной и индивидуальной заинтересованности, полностью использованы преимущества коллективного интереса в улучшении итоговых показателей работы. При этом не будет погашен интерес к улучшению индивидуальных результатов труда [27].

Коэффициент трудового участия представляет собой комплексный показатель оценки личного вклада каждого работника в общие результаты труда.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» КТУ применяется при распределении коллективного фонда между работниками структурных подразделений.

Сценка индивидуального трудового вклада работников в общие результаты работы и определение значений КТУ производится ежемесячно. Установленный КТУ действует только на тот месяц, по результатам которого он определен.

Фактический КТУ, устанавливаемый работнику по итогам месяца, определяется исходя из базового КТУ, но с учетом его снижения на сумму баллов за различные производственные упущения и повышения за производственные достижения.

Сложной проблемой является определение базового КТУ. Базовый КТУ необходим в случаях, когда в один коллектив объединяются работники с различными формами оплаты труда, уровнями квалификации, производительности труда, а следовательно, и уровнями заработной платы. Нередко в единый коллектив объединяются работники различных категорий, например рабочие, специалисты и руководители. Сложившиеся сейчас уровни их заработной платы различны. Зарплаты рабочих во многих случаях превышают зарплаты специалистов. Если установить тем и другим одинаковые КТУ, то поскольку при распределении должны учитываться тарифные ставки и оклады, которые у специалистов выше, произойдет резкое повышение заработной платы у одних и снижение ее у других работников. Причем эти изменения непосредственно не связаны с личными результатами их труда.

Базовый КТУ — это отправная точка в расчетах. Его необъективное определение повлечет за собой и неправильный расчет причитающейся работнику доли в общей зарплате коллектива.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» базовый КТУ работников равен 1.

Базовый КТУ машинистов кранов, кладовщика-экспедитора, контролера ОТК равен 0,7. Базовый КТУ учеников равен 0,5. Данные базовые КТУ рассчитаны на основе сложившихся пропорций в заработной плате. Эти пропорции в свою очередь отражают сложившиеся уровни эффективности и качества работы отдельных работников.

Базовые КТУ должны корректироваться и в соответствии с фактическим трудовым участием работника. Механизм корректировки КТУ, как правило, оказывает заметное стимулирующее воздействие на работающих, дисциплинирует их, способствует повышению трудовой отдачи.

Корректировка базовых КТУ осуществляется на основе разработанных в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» показателей. Среди наиболее часто применяемых такие, как перевыполнение (невыполнение) сменных заданий, качество

выпускаемой продукции (наличие брака), совмещение профессий и операций, трудовая дисциплина, соблюдение правил техники безопасности. Таким образом, через КТУ в целом стимулируется улучшение важнейших направлений деятельности отдельных работников, которые в значительной степени влияют на конечные результаты работы всего коллектива.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» базовый КТУ устанавливается при качественном исполнении должностных обязанностей, выполнении производственных заданий в установленные сроки с соблюдением трудовой и производственной дисциплины.

За достижения в отчетном периоде КТУ может быть увеличен. Общая сумма положительных значений критериев не должна превышать +0,5.

За нарушения и упущения в работе КТУ может быть снижен. Общая сумма отрицательных значений не должна быть ниже -0,5.

Если работнику при установлении КТУ одновременно установлены повышенный и пониженный коэффициент, то итоговый коэффициент определяется как их разница.

Основанием для повышения или снижения индивидуального КТУ рабочим основного производства за перевыполнение или невыполнение норм выработки, невыполнение сменных заданий являются журнал выдачи наряд-заданий и наряды, оформленные в установленном порядке.

КТУ, равный нулю, выставляется:

- работникам, проходящим испытательный срок;
- работникам, уволенным по неуважительным причинам;
- работникам, отработавшим неполный месяц, при увольнении по собственному желанию или по инициативе работодателя;
- работникам, нарушившим трудовую дисциплину (прогул, появление на рабочем месте в нетрезвом виде, отказ от выполнения производственного задания);
- работникам, систематически нарушающим правила техники безопасности;
- работникам, совершившим хищение.

При КТУ, равном нулю, работникам выплачивается сумма по тарифу или окладу.

К выпускникам ПТУ, рабочим, прошедшим обучение на производстве, в течение трех месяцев пониженные КТУ могут применяться только за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение распоряжений мастера, бригадира, небрежное отношение к оборудованию и материалам, за нарушение техники безопасности. За невыполнение норм выработки и производственных заданий пониженные коэффициенты к ним применяются только по истечении трех месяцев.

Однако практика установления КТУ имеет ряд недостатков. Его повышение (снижение) происходит, как правило, лишь тогда, когда работник чем-то явно выделился среди других: лучшей работой или столь же явной нерадивостью. Причем в последнем случае в основном это разного рода нарушения трудовой дисциплины и правил техники безопасности. Такой

подход приводит к тому, что КТУ большинства работающих устанавливается равным базовому.

Отсутствие или недостаточная корректировка КТУ свидетельствует о слабой работе руководителей подразделений по оценке личного трудового вклада, о нежелании руководителей «портить с кем-либо отношения». Тем самым учет трудового вклада производится по узкому кругу работников, которым был повышен или понижен коэффициент. Определение трудового участия других членов коллектива не производится.

Например, на участках обработки, сборо-сварки в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» на один случай корректировки КТУ в среднем приходится шесть случаев установления КТУ, равного базовому. КТУ повышается прежде всего рабочим, которые давно работают на данном участке, а новичков, несмотря на их старания, не замечают. Это способствует тому, что образуются две группы работников: одним постоянно повышается КТУ, другим он постоянно снижается.

Реже, чем рабочим, как правило, корректируется КТУ специалистам. Подавляющее большинство случаев снижения КТУ происходит по инициативе администрации. На 20 случаев снижения КТУ специалистам приходится в среднем лишь один случай его повышения.

Причинами снижения КТУ специалистов и руководителей являются различные случаи некачественного исполнения ими своих обязанностей (см. таблицу 7). Причем здесь принимаются во внимание как недостатки в качестве личной работы (неоперативность, невыполнение плана мероприятий и др.), так и результаты деятельности возглавляемых специалистами подразделений (наличие случаев производственного травматизма, нарушение правил техники безопасности, брак).

Шкала индивидуального КТУ для руководителей и специалистов

Таблица 7

Критерии оценки трудового участия	
Увеличивающие коэффициенты	
1 Высокий вклад в выполнение договорных обязательств и развитие завода.	от +0,2 до +0,5
2 Выполнение особо важных заданий, имеющих производственное значение.	от +0,1 до +0,3
Снижающие коэффициенты	
1 Несвоевременное обеспечение структурных подразделений необходимой документацией, предоставление некачественной документации.	от -0,2 до -0,5
2 Несвоевременное предоставление отчетной документации.	от -0,1 до -0,3
3 Невыполнение распоряжений руководителя, планов мероприятий. Разглашение информации, являющейся коммерческой тайной предприятия.	от -0,1 до -0,5
4 Наличие случаев производственного травматизма, нарушение правил техники безопасности.	от -0,1 до -0,5

Серьезным недостатком при оценке индивидуального вклада выступает дисбаланс между наказанием и поощрением. В используемых в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» классификаторах показателей снижения и повышения КТУ число первых, как правило, преобладает. Причем если снижение КТУ может происходить по самым разным причинам, то причины повышения КТУ весьма ограничены.

В то же время классификаторы часто не охватывают все стороны производственной жизни коллектива, в том числе ее социальные аспекты. Не предусмотрена возможность наказания работника за создание конфликтных ситуаций в коллективе, грубость, нетактичное отношение к сотрудникам. Между тем это может существенно повлиять на производительность труда работника и других членов коллектива.

Отмеченные недостатки позволяют сформулировать некоторые требования к процедуре и системе показателей корректировки КТУ:

- система показателей оценки личного вклада должна быть сбалансированной. Число и весомость показателей поощрения должны быть не меньшими, чем число и весомость показателей снижения КТУ;

- при создании системы показателей следует избегать их дублирования. В то же время необходимо стараться охватить все стороны производственной деятельности, в том числе и социальные аспекты;

- часть показателей должна быть одинаковой для всех работников. Вместе с тем следует учитывать и специфические особенности труда различных функциональных групп;

- баллы поощрения (наказания) следует устанавливать дифференцированно в зависимости от конкретного вклада работников.

Для выбора конкретных показателей корректировки КТУ целесообразно применить пофакторный подход. При этом прежде всего требуется подобрать такие факторы трудового вклада, которые были бы характерными для работников всех категорий.

Факторами трудового вклада, общими для всех работающих (рабочих и специалистов), на наш взгляд, являются:

- квалификация (в рамках одного разряда, одной должности она может различаться);

- трудовая активность, проявляющаяся в усердии, добросовестности работника, его трудолюбии;

- творческая активность и инициатива (этот фактор имеет особенно большое значение для специалистов, главное назначение которых заключается в творческом анализе и совершенствовании производства);

- трудовая и производственная дисциплина (в результате ее несоблюдения нарушитель может нанести вред коллективу не только отсутствием на рабочем месте, но и затруднениями в работе других членов коллектива);

- трудовые взаимоотношения с коллегами (какой психологический климат создается в коллективе, как работник помогает коллегам).

Каждый из факторов может быть конкретизирован через несколько показателей.

Например, исходя из первого фактора, рабочие могут поощряться за профмастерство, наказываться за брак в работе; специалисты – поощряться за фактическую квалификацию, поощряться или наказываться за уровень качества продукции руководимого участка. Они могут также стимулироваться за высокий (низкий) уровень организации труда на участке, наличие сбоев в других подразделениях по вине руководимого ими коллектива.

Трудовую активность может характеризовать выполненный объем работ, оперативность, совмещение профессий и другие показатели.

По третьему фактору члены коллектива должны стимулироваться за предложения по усовершенствованию производственного процесса, организации труда. Можно наказывать работника за пассивность, когда его должностные обязанности требуют разработки нового (особенно это касается специалистов).

По четвертому фактору работники оцениваются с точки зрения соблюдения ими трудовой и производственной дисциплины. Для специалистов здесь учитывается кроме личной дисциплины ее уровень на участке. Например, показателем КТУ мастера может быть число прогулов на участке, простои рабочих по его вине.

По пятому фактору работники поощряются за наставничество и другую помощь товарищам. Они могут быть также наказаны за создание конфликтных ситуаций в коллективе.

Руководитель подразделения может кроме перечисленных показателей вводить свои собственные критерии исходя из специфики работы и конкретной производственной ситуации.

Рассмотрим порядок распределения коллективного фонда оплаты труда рабочих бригады с применением КТУ, приведенный в таблице 8:

1) определяется заработная плата по тарифу путем умножения часовой тарифной ставки рабочего на фактически отработанное им время. Для работников, которым установлен оклад, часовая ставка определяется отношением оклада к плановому фонду рабочего времени. Полученные результаты суммируются;

2) определяется сумма коллективного фонда (приработка), подлежащая распределению с применением КТУ. Из общей суммы заработка по нормативу вычитается тарифная (окладная) часть заработной платы;

3) расчетные величины каждого работника определяются путем умножения установленного ему КТУ на тарифную (окладную) заработную плату;

4) определяется коэффициент приработка. Для этого сумма приработка делится на сумму расчетных величин;

5) определяется величина приработка каждого рабочего. Для этого коэффициент приработка умножается на расчетную величину каждого работника;

6) сумма зарплаты по тарифу и суммы приработка дает общую сумму зарплаты каждого работника с учетом КТУ.

Расчет заработной платы рабочим склада металла при распределении приработка с применением КТУ

Таблица 8

Ф.И.О.	Профессия (должность)	Разряд (оклад)	Часовая тарифная ставка, тенге	Отработано время, час.	Зарплата по тарифу, тенге (гр.5 x гр.6)	КТУ	Расчетная величина, тенге (гр.7 x гр.8)	Приработка, тенге (гр.9 x 1,203)	Общая сумма зарплаты, тенге (гр.7 x гр.10)
1 Литвякова Т.А.	Кладовщик	20730	117,78	136	16019	0,7	11213	13486	24699
2 Воронин Р.В.	Стропальщик	4	110,81	115	12743	1,0	12743	15327	28070
3 Малых Ю.А.	Машинист крана	3	101,89	80	8151	0,7	5706	6861	12567
4 Климов В.В.	Машинист крана	4	119,34	26	3103	0,7	2172	2610	4782
ИТОГО					40016		31834	38284	70118

2.4 Оценка системы мотивации и стимулирования труда работников

Стимулирование – это комплекс мероприятий материального и нематериального характера, который направлен на формирование мотивов сотрудников на достижение целей предприятия.

Система стимулирования должна решать следующие задачи:

- создать единую и понятную всем сотрудникам предприятия систему оплаты труда;
- привлечь и удержать высококвалифицированных руководителей, специалистов и рабочих;
- стимулировать эффективную и производительную работу каждого сотрудника;
- создать наиболее благоприятные условия для постоянных сотрудников (долгосрочная занятость);
- учесть региональную специфику рынка труда и уровня заработной платы;
- стимулировать производственную инициативу сотрудников;
- соответствовать требованиям трудового законодательства РК;
- создать систему централизованного управления затратами на компенсационный пакет, основанную на четком контроле издержек по всем видам стимулирования.

Система стимулирования ТОО «ПЗМК–Имсталькон» представлена на рисунке 12.

Система стимулирования ТОО «ПЗМК–Имсталькон»

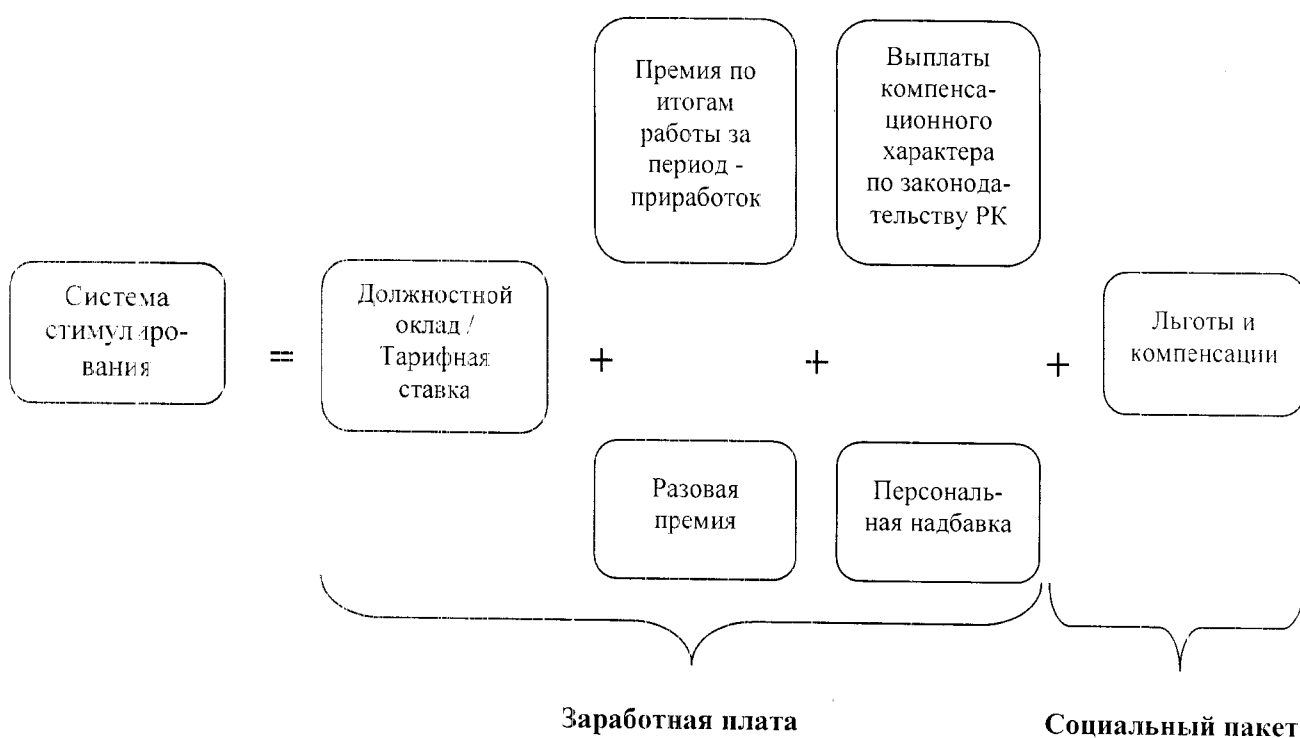


Рисунок 12

Применение представленной модели системы стимулирования необходимо для обеспечения реализации следующих условий построения эффективной системы мотивации персонала предприятия:

- обеспечение взаимосвязи между размерами должностных окладов (тарифных ставок) и выполняемыми должностными обязанностями сотрудников;
- обеспечение взаимосвязи результатов работы за период времени с размерами вознаграждения ("регулярная" премия - приработок);
- поощрение выполнения разовых, нестандартных задач (разовая премия);
- учет индивидуальных особенностей трудовых отношений (дефицитность профессии на рынке труда, высокий профессиональный уровень работника и т.д.) за счет установления индивидуальной надбавки;
- повышение качественного уровня социально-трудовых отношений за счет предоставления сотрудникам льгот и компенсаций (социального пакета).

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях стимулирования результатов труда и их поощрения.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» премирование осуществляется в следующих формах:

- премирование за участие в формировании портфеля заказов и заключении договоров на выгодных для завода условиях;
- премирование за общие результаты работы по итогам квартала;
- премирование за общие результаты работы по итогам года;
- единовременные поощрительные выплаты.

Источником выплаты премий являются средства резервного фонда предприятия.

Элементы премиальной системы

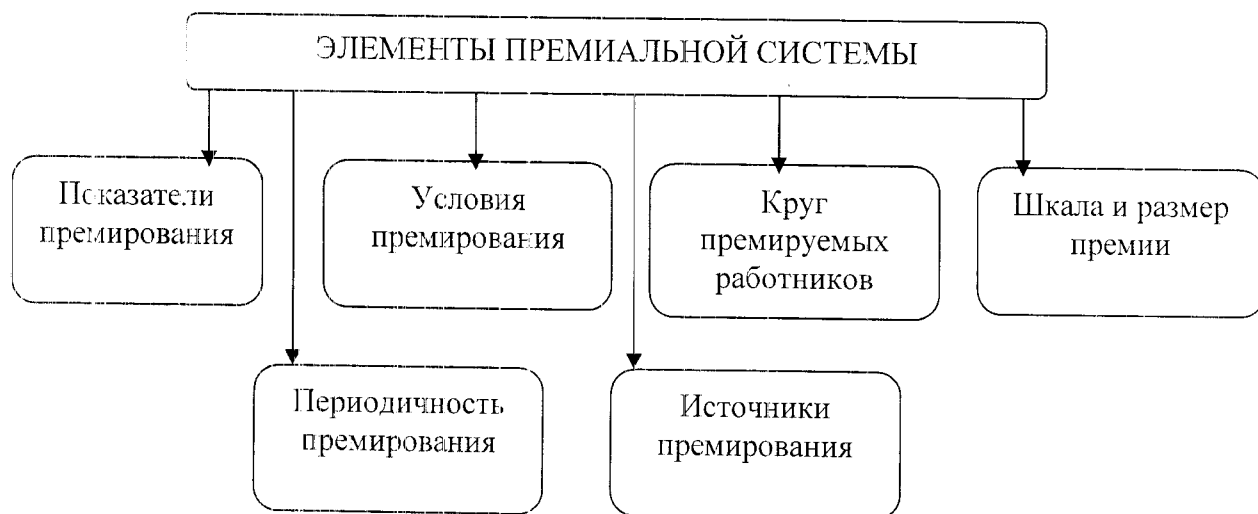


Рисунок 13

На предприятии разработано Положение о распределении резервного фонда, которое содержит:

- общие положения с указанием конкретных задач, на которые нацелено премирование;
- условия премирования, при несоблюдении которых премия не выплачивается или размер ее уменьшается;
- круг премируемых работников, периоды и сроки премирования;
- порядок начисления, утверждения и выплаты премии.

Премирование за участие в формировании портфеля заказов и заключении договоров на выгодных для завода условиях направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности руководящих работников и специалистов за оперативное и качественное проведение договорной работы, а также привлечение заказчиков.

Премирование осуществляется ежеквартально на основе индивидуальной оценки руководством участия работника в формировании портфеля заказов.

Основанием для начисления премии является:

- заключение производственных договоров на выгодных для завода условиях;
- содействие в улучшении финансового состояния завода путем привлечения заказчиков и увеличения загрузки завода;
- оперативное и качественное проведение работы по заключению и оформлению производственных договоров.

Комиссия в составе главного инженера, главного бухгалтера, начальника ПЭО предоставляет директору перечень премируемых. Размеры премий утверждаются директором. При этом размеры премий устанавливаются дифференцированно с учетом объема и важности работы, а также финансовых возможностей завода, но не выше должностного оклада.

Премирование за общие результаты работы по итогам квартала направлено на создание материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей, а также выполнение отдельных показателей производственной и финансово-экономической деятельности завода.

Основанием для начисления премии является:

- выполнение плана производства м/к;
- получение положительного финансового результата (рентабельность не ниже 8 %);
- наличие средств в резервном фонде.

При невыполнении одного из показателей премия не начисляется.

Комиссия в составе директора, главного инженера, главного бухгалтера, начальника ПЭО определяет сумму резервного фонда для выплаты премии, но не выше 50 % от месячного фонда заработной платы по штатному расписанию руководителей и специалистов без учета надбавок.

Премиальный фонд распределяется между работниками пропорционально заработной плате по должностным окладам за фактически отработанное время с учетом коэффициента трудового участия.

Премия выплачивается руководящим работникам и специалистам, состоящим в штате (списочном составе) организации.

Премия выплачивается работникам, которые проработали весь календарный квартал. Проработавшие календарный квартал и уволившиеся из организации до момента выплаты премии имеют право на получение премии в общем порядке и в сроки, установленные в организации.

Премия выплачивается лицам, проработавшим неполный квартал в связи с:

- уходом на пенсию по возрасту или по инвалидности;
- призывом в армию или поступлением на работу после службы в армии;
- поступлением на учебу с отрывом от производства или поступлением на работу после окончания вуза как молодой специалист;
- увольнением по заключению ВТЭК.

Основанием для увеличения размера премии работнику (от 10 % до 50 %) является:

- высокие достижения в труде;
- выполнение дополнительных работ;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

Основанием для полного лишения работника премии является:

- неоднократное привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение правил техники безопасности;
- привлечение к материальной ответственности за совершение хищения имущества завода или нанесение материального ущерба;
- нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, отказ от выполнения производственного задания);
- увольнение с работы по собственному желанию или по инициативе администрации.

Основанием для частичного лишения премии (от 10 % до 50 %) является подтвержденное документально:

- ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений директора, приказов по заводу и других организационно-распорядительных документов.

Лишение премии производится за тот период, в котором было совершено упущение в работе.

Выплата премии производится на основании приказа директора (по согласованию с профсоюзным комитетом) с учетом увеличения или уменьшения размера премии с приложением расчета.

Премирование за общие результаты работы по итогам года направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства, качества выпускаемой продукции, а также на снижение текучести кадров.

Премия за общие результаты работы по итогам года выплачивается за счет остатка резервного фонда на конец отчетного периода.

Основанием для начисления премии является:

- выполнение плана производства м/к;
- получение положительного финансового результата;
- наличие средств в резервном фонде.

При невыполнении одного из показателей премия не начисляется.

При достижении высокой рентабельности производства на выплату премии, кроме неиспользованных средств резервного фонда, могут быть направлены свободные средства из чистого дохода завода.

Решение о выплате премии принимается в каждом отдельном случае руководством завода.

Комиссия в составе директора, главного инженера, главного бухгалтера, начальника ПЭО определяет сумму резервного фонда для выплаты премии.

Премия выплачивается работникам, состоящим в списочном составе и проработавшим на заводе не менее одного календарного года.

Премияльный фонд распределяется между работниками пропорционально годовому начисленному фонду заработной платы с учетом коэффициентов для определения размера премии в зависимости от непрерывного стажа работы на заводе (см. таблицу 9).

Коэффициенты для определения размера премии в зависимости от непрерывного стажа работы на заводе

Таблица 9

Непрерывный стаж работы на заводе	Коэффициент для определения размера премии
от 1 до 3 лет	1,0
от 3 до 5 лет	1,3
от 5 до 8 лет	1,6
от 8 до 10 лет	1,8
от 10 лет и выше	2,0

В непрерывный стаж работы для выплаты премии включаются:

- время декретного отпуска;
- отпуск без сохранения заработной платы, в случаях предусмотренных законом;
- другие случаи отсутствия работников на работе, когда по закону за ним сохраняется место работы;
- служба в рядах армии, если до ухода в армию работал на заводе.

В непрерывный стаж работы не включается, но его не прерывает, время учебы в высших и средних профессиональных учебных заведениях с отрывом от производства.

Премия начисляется на заработную плату, начисленную за фактически отработанное время лицам, проработавшим неполный год в связи с:

- уходом на пенсию по возрасту или по инвалидности;
- призывом в армию или поступлением на работу после службы в армии;
- поступлением на учебу с отрывом от производства или поступлением на работу после окончания вуза как молодой специалист;
- увольнением по заключению ВТЭК.

При определении фонда заработной платы для начисления премии в расчет не включаются:

- оплата за очередные трудовые отпуска и компенсации;
- оплата по больничным листам;
- оплата за выполнение государственных и общественных обязанностей;
- материальная помощь;
- разовые премии;
- премии по итогам квартала;
- премия за общие результаты работы по итогам предыдущего года.

Премия не выплачивается работникам:

- привлекающимся администрацией, судебными органами к ответственности, а также к мерам общественного воздействия за хулиганство;
- привлекающимся к дисциплинарной или материальной ответственности за лично ими совершенные нарушения правил техники безопасности или нанесение материального ущерба;
- имеющим в течение года один прогул или появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии;
- уволенным с работы по собственному желанию или по инициативе администрации.

За ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей (подтвержденное документально) размер премии может быть снижен от 10 % до 50 %.

За высокие достижения в труде размер премии работнику может быть увеличен от 10 % до 25 %.

Увеличение или уменьшение размера премии работникам в зависимости от результатов их работы, оформляется приказом.

Премия за общие результаты работы по итогам года утверждается приказом по заводу после согласования с профсоюзным комитетом завода.

Премия выплачивается после подведения итогов производственно-хозяйственной деятельности за год в первом квартале следующего года, и учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка в установленном порядке.

Единовременное поощрение осуществляется без установления показателей. Оно полностью зависит от субъективного волеизъявления директора предприятия.

Социальный пакет относится к методам косвенного материального стимулирования. Использование косвенного вознаграждения в виде социального пакета способствует достижению следующих целей:

- увеличение конкурентной привлекательности предприятия на рынке труда, что обеспечивает приток с внешнего рынка квалифицированных кадров;

- удержание высокопрофессиональных сотрудников, повышение их приверженности компании;

- создание благоприятного общественного мнения о предприятии.

Для достижения максимальной эффективности социального пакета как инструмента стимулирования персонала необходимо соблюдение принципа предоставления льгот и компенсаций социального пакета не как «само собой разумеющихся» гарантий, а как отдельной, измеримой в денежном эквиваленте, части вознаграждения в составе системы стимулирования персонала предприятия.

Социальный пакет ТОО «ПЗМК-Имсталькон» состоит из следующих типов льгот и компенсаций:

- дополняющие условия труда - расширяющие возможности на рабочем месте;
- социальные - повышающие готовность к труду;
- имиджевые - повышающие статус;
- индивидуальные - целенаправленно стимулирующие работников за счет учета мотивационной направленности.

Состав социальных пакетов и применяемые методы косвенного стимулирования отличаются в зависимости от того, на какую категорию сотрудников они направлены. В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» существуют следующие типы социальных пакетов:

- типовой социальный пакет для руководящего состава;
- общедоступный типовой социальный пакет (дифференцированный по стажу работы);
- индивидуальный социальный пакет.

Типовой социальный пакет для руководящего состава направлен преимущественно на поддержание статуса должностной позиции в компании и вне её, высвобождение времени руководителей для повышения эффективности использования рабочего времени. Типовой социальный пакет для руководящего состава включает в себя имиджевые, социальные льготы, льготы, дополняющие условия труда.

Общедоступный типовой социальный пакет включает в себя льготы и компенсации преимущественно социальной направленности.

Индивидуальный социальный пакет включает индивидуальные льготы и направлен, в первую очередь, на удержание редких, высококвалифицированных сотрудников путем предоставления льгот, учитывающих индивидуальную мотивационную направленность. Кроме того, льготы, предоставляемые в индивидуальном порядке, направлены на целенаправленное развитие персонала.

Состав персонального пакета социальных льгот и условия его предоставления оговариваются в трудовом договоре при приеме на работу, при оформлении дополнений к трудовому договору в случае изменения должности, а также фиксируются в коллективном договоре.

Состав социального пакета с учетом приведенных типов льгот, приводится в таблице 10.

Состав косвенного материального стимулирования ТОО «ПЗМК-Имсталькон»

Таблица 10

Вид услуг КМС	Назначение	Типы льгот
Дополняющие условия труда	Предоставление средств труда, не предусмотренных в нормативах оборудования рабочего места	• полная или частичная оплата сотовой связи • предоставление транспорта или оплата расходов на транспорт • переносной персональный компьютер • оплата представительских расходов
Социальные	Высвобождение времени сотрудника для повышения эффективности использования рабочего времени	• доставка сотрудников на работу/ с работы • оказание материальной помощи • ценные подарки на памятные даты • выделение средств для проведения операции и стационарного лечения (по предъявлению соответствующих документов)
Имиджевые	Повышение статуса сотрудника внутри компании и вне ее	• служебный автомобиль • заказ легких закусок, напитков на рабочее место • организация и оплата дорогостоящего отдыха
Индивидуальные	Привлечение/ удержание ценных специалистов	• предоставление беспроцентных ссуд на приобретение жилья, бытовой техники при условии дальнейшей работы на предприятии не менее 5 лет • оплата обучения • предоставление путевки на курорты и в дома отдыха • оплата аренды жилья за счет предприятия • выплата подъемных в размере должностного оклада (молодым специалистам, принятым на предприятие по контракту)

В таблице 11 представлены данные по составу фонда оплаты труда за 2004-2005 годы.

Анализ динамики показывает, что увеличение фонда оплаты труда составило 137 % к уровню 2004 года. Рост заработной платы по тарифам и окладам с учетом коллективного фонда составил 143 % к уровню 2004 года, что объясняется увеличением выпуска металлоконструкций. В связи с повышением тарифных ставок и должностных окладов произошло увеличение выплат за руководство бригадой, за совмещение профессий, отпускных начислений и составило соответственно 249 %, 122 % и 136 % к уровню 2004 года. Сумма единовременных премий увеличилась по сравнению с 2004 годом на 26 %. Отрицательным моментом является значительный рост выплат пособий по

Состав фонда оплаты труда

Таблица 11

Наименование показателя	Сумма, тыс. тенге		Удельный вес, %		Темп роста, %
	2004 г.	2005 г.	2004 г.	2005 г.	
1 Заработная плата	30139	42975	82,4	85,5	143
2 Доплаты за руководство бригадой	93	232	0,3	0,5	249
3 Доплаты за совмещение профессий (должностей)	604	735	1,7	1,5	122
4 Персональные надбавки	1907	1131	5,2	2,3	59
5 Отпускные начисления	1434	1946	3,9	3,9	136
6 Компенсация за неиспользованный отпуск	337	327	0,9	0,7	97
7 Пособие по временной нетрудоспособности	461	1106	1,3	2,2	240
8 Материальная помощь	783	701	2,1	1,3	89
9 Единовременные премии	823	1041	2,2	2,1	126
ИТОГО	36581	50194	100	100	137

временной нетрудоспособности – 240 % от уровня 2004 года. Сумма персональных надбавок сократилась на 41 % в связи с повышением должностных окладов руководителям и специалистам. Произошло уменьшение выплат материальной помощи на 11 % по сравнению с 2004 годом.

Состав фонда оплаты труда свидетельствует, что премиальные выплаты за общие результаты работы по итогам квартала не производились в течение анализируемого периода. Это объясняется невыполнением показателей премирования – обеспечение рентабельности не ниже 8 %.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» коллективная сдельная система оплаты труда внедрена в 2004 году. До этого на предприятии действовала сдельно-премиальная система оплаты труда для рабочих основного производства, повременно-премиальная система оплаты труда для руководителей, специалистов, рабочих вспомогательного производства.

Из данных таблицы 12 можно увидеть, что основные производственные показатели неуклонно растут: увеличивается выпуск продукции, который составляет 146 % к объему выпуска в 2003 году; растет численность промышленно-производственного персонала, рабочих основного производства и составляет соответственно 122 % и 126 % к уровню 2003 года. Рост фонда оплаты труда рабочих превышает рост общего фонда оплаты труда по заводу. Рост среднемесячной заработной платы одного работника составляет 152 % к уровню 2003 года, рост среднемесячной выработки – 121 %. Увеличивается доход до налогообложения и рентабельность производства. Если в 2003 году завод получил отрицательный финансовый результат (рентабельность составляла -1%), то в 2004 году уже 0,7 %, в 2005 году 1,6 %, что в процентном соотношении составляет 260 % от уровня 2003 года.

Динамика среднемесячной выработки 1 рабочего представлена на рисунке 14. Динамика среднемесячной заработной платы 1 рабочего представлена на рисунке 15.



Рисунок 14

Основные показатели производственно-финансовой деятельности ТОО «ПЗМК-Имсталькон»

Таблица 12

Наименование показателя	Ед. изм.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	Темп роста, %		
					в 2004 г. по сравнению с 2003 г.	в 2005 г. по сравнению с 2004 г.	в 2005 г. по сравнению с 2003 г.
1 Выпуск металлоконструкций	тн.	2103	2398	3069	114	128	146
2 Товарная продукция	тыс.тг.	88155	200641	200368	228	100	227
3 Доход от реализации	тыс.тг.	94619	214933	230944	227	107	244
4 Доход до налогообложения	тыс.тг.	-927	1486	3800	260	256	510
5 Рентабельность	%	-1	0,7	1,6	170	229	260
6 Численность, всего	чел.	97	114	118	117	104	122
6.1 в т.ч. рабочих	чел.	70	78	88	111	113	126
7 Фонд заработной платы, всего	тыс.тг.	27096	36581	50194	132	137	185
7.1 в т.ч. рабочих	тыс.тг.	18095	22693	34668	125	153	192
8 Среднемесячная зарплата 1 работника	тенге	23278	26740	35448	112	133	152
9 Среднемесячная зарплата 1 рабочего	тенге	21542	24245	32830	113	135	152
10 Среднемесячная выработка 1 работника	тн.	1,80	1,92	2,17	107	113	121
11 Среднемесячная выработка 1 рабочего	тн.	2,50	2,56	2,91	102	114	116

Динамика среднемесячной заработной платы 1 рабочего

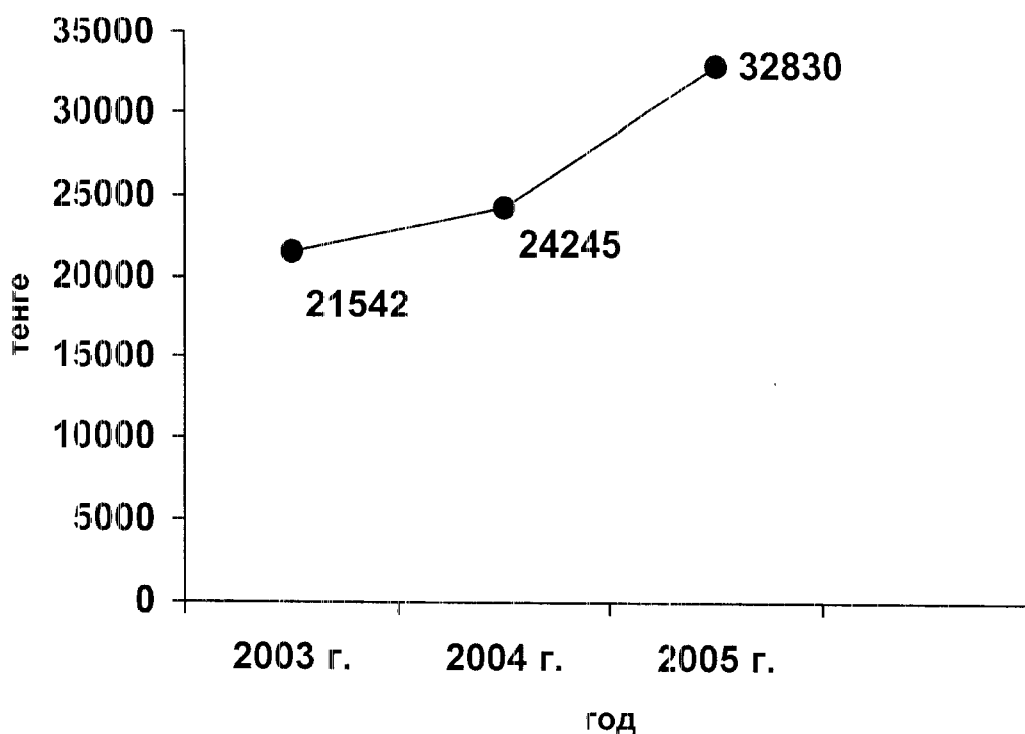


Рисунок 15

Таким образом, видно, что изменение в системе оплаты труда работников положительно повлияло на результаты производственно-финансовой деятельности завода, привело к увеличению объемов производства, заработной платы и рентабельности.

Тем не менее, организация оплаты труда в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» не лишена недостатков. Анализ деятельности предприятия и его системы оплаты труда позволили выявить некоторые проблемы:

- недоработанность системы аттестации рабочих и присвоения им квалификационных разрядов;
- несовершенная нормативная база для нормирования труда;
- несистематический учет норм выработки рабочих, что приводит к необъективной оценке трудового вклада рабочих в общие результаты труда;
- недоработанность процедуры и системы показателей корректировки КТУ;
- несовершенный механизм расчета норматива фонда оплаты труда.

Возможные пути решения вышеуказанных проблем будут рассмотрены в следующей главе.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО ПРОИЗВОДСТВУ МЕТАЛЛИЧЕСКИХ КОНСТРУКЦИЙ

3.1 Основные направления совершенствования организации оплаты труда

Поскольку организация оплаты труда в целом складывается из трех основных частей (разработка форм и систем оплаты труда, нормирование труда, внутрифирменная тарификация), постольку ее совершенствование осуществляется комплексно, то есть одновременно улучшается каждая из трех ее составных частей.

Совершенствование систем заработной платы предполагает установление более тесной связи оплаты труда с его результатами. Оно должно осуществляться с учетом конкретных условий производства и специфики отдельных видов работ.

Понятие «конечный результат» достаточно емкое. Оно подчеркивает законченность процесса труда во всех его проявлениях. Конечные результаты не следует отождествлять лишь с объемными показателями, количеством произведенной продукции или работы. Такие результаты включают в равной мере показатели эффективности и качества и характеризуются комплексом показателей, которые позволяют дать всестороннюю и полную оценку завершившемуся производству.

Существует точка зрения о нерациональности связи индивидуального заработка работника с конечными результатами работы предприятия в целом. Сторонники этого подхода утверждают, что от труда каждого работника конечный результат практически не зависит, а зависит он от умения руководителей рационально организовать производство и управление. Безусловно, хорошее руководство организацией является главным условием в ее успехе. И как бы ни работали подчиненные, при отсутствии должного руководства успеха не будет. В то же время и при хорошем руководстве успех организации определяется усилиями не одних руководителей, а качественным и эффективным трудом всего коллектива, каждого работника в отдельности. И как показывает зарубежный опыт, для создания эффективной системы стимулирования работников необходимо применять современные формы оплаты, которые, с одной стороны, гарантируют определенный минимум заработной платы, а с другой, ставят заработок работника в зависимость от конечных результатов деятельности предприятия [28].

Говоря об установлении взаимосвязи между доходом работника и результативностью производства можно выделить три уровня:

первый – зависимость размера заработной платы работника от его квалификации, профессионализма, трудового вклада;

второй – зависимость заработной платы работника и фонда оплаты труда предприятия от конечных результатов хозяйственной деятельности;

третий – зависимость размера заработной платы работника от важнейших макроэкономических показателей, таких как ВВП, национальный доход и др.

Для роста производства и его развития необходимо обеспечить прямую зависимость оплаты труда от результатов деятельности на этих трех уровнях. Организация оплаты труда, в основе которой гарантированные тарифные ставки и должностные оклады, не способна решить проблему.

Важнейшим принципом организации заработной платы является связь ее размеров с результатами труда каждого работника. Это, однако, не означает отрицания необходимости установления зависимости оплаты от конечных результатов деятельности предприятия, цеха, участка, бригады. Но такая зависимость определяется, во-первых, особенностями труда различных категорий работников и организационно-техническими условиями, в которых они работают. Во-вторых, необходимостью создания у всех работников предприятия заинтересованности в общих результатах работы предприятия, цеха, участка, бригады. Исходя из этого, и строятся формы материального стимулирования конечных результатов производства.

Прямая зависимость основного заработка от конечных результатов производства имеет место при коллективной сдельной системе оплаты труда.

В основе данного подхода к организации заработной платы в ТОО «ПЗМК-Имсталькон» лежат специфические условия технологии и организации производства металлических конструкций:

- для выполнения одного технологического комплекса необходимы совместные усилия рабочих, а достигнутые результаты являются плодом их объединенного труда;

- характерна такая технологическая последовательность отдельных операций, при которой невозможна равномерная загрузка всех рабочих в течение смены только по их специальности или разряду из-за различной трудоемкости отдельных видов работ;

- наличие на производственном участке узких мест и необходимость в связи с этим временной концентрации усилий рабочих на отдельных рабочих местах и операциях;

- тесная зависимость выполняемых на участке работ и операций в условиях, когда на одних и тех же рабочих местах выполняются в определенной последовательности разнородные технологические операции. Эта зависимость усложняет внутриучастковую кооперацию труда и производства, ведет к возрастанию роли выполнения заданий одними рабочими для успешной работы других и достижения общей цели. Невыполнение заданий может привести к нехватке отдельных деталей, нарушению общего хода технологического процесса, его ритма и к большим потерям производства;

- наличие на участке молодых, еще малоопытных рабочих и рабочих высокой квалификации, высокой производительности труда. В связи с этим нередки случаи, когда низкая производительность одних сдерживает высокую производительность других. При индивидуальной организации труда высококвалифицированные рабочие не проявляют большой заинтересованности в подтягивании отстающих до передовиков производства.

Отмеченные особенности усложняют управление и контроль за деятельностью исполнителей со стороны мастеров участка, начальника цеха и других инженерно-технических работников, особенно когда участки имеют большие площади и рабочие места разбросаны. Мастер практически не может проследить за работой каждого на производственном участке. В результате его указания оказываются недейственными. Инженерно-техническим работникам не всегда удается трудовые успехи отдельных рабочих направить на достижение высоких показателей всего коллектива в целом.

В таких организационно-технических условиях усиливается действие недостатков в организации заработной платы.

Какие выгоды дает коллективная форма организации и оплаты труда?

В этом случае усиливается моральная и материальная заинтересованность рабочих в конечных результатах производства. Это главное. Основным здесь является социальный аспект проблемы. При индивидуальной организации труда действие отдельного рабочего определяется решением руководства. И это дает хорошие результаты, если рабочий имеет неограниченный фронт работы и его производительность целиком определяется способностями самого рабочего. При коллективной (бригадной) организации труда производственная деятельность во многом регулируется на основе решений, принимаемых бригадой и ее бригадиром.

Моральное, организационное и экономическое воздействие бригады на ее членов направлено на обеспечение принимаемых бригадой решений. Это воздействие осуществляется через: прямые указания и отчеты, индивидуальную и коллективную помощь в работе, оценку трудового вклада каждого в общие результаты бригады, соизмерение с этими результатами заработной платы работника.

Значительно улучшаются специализация и кооперирование труда. Распределение обязанностей между членами бригады решается с учетом индивидуальных способностей каждого рабочего. В массовом порядке проводится обучение рабочих вторым и третьим специальностям, что позволяет широко совмещать профессии, обеспечивает взаимозаменяемость членов бригады. Все это дает возможность максимально использовать рабочее время, ликвидировать простои оборудования.

Создаются благоприятные условия для роста профессионального мастерства, развития наставничества. Высококвалифицированные рабочие получают возможность больше и конкретнее оказывать помощь молодежи. Они щедро делятся своим опытом, так как повышение производительности труда молодых сказывается и на их результатах, результатах всего участка.

Нормативы фонда оплаты труда устанавливаются в тенге на единицу выпускаемой продукции. В результате устанавливается четкая зависимость между объемом производства и фондом оплаты труда. В случае если годовой план выпуска продукции будет увеличен по сравнению с первоначально намеченными плановыми заданиями, то соответственно возрастет и фонд оплаты труда. При выпуске продукции в меньшем объеме по сравнению с плановым фонд оплаты труда будет сокращен. Таким образом, нормативный метод формирования фонда оплаты труда, устанавливая строгие пропорции

между объемом производства и заработной платой, обеспечивает заинтересованность коллектива предприятия в росте выпуска продукции, в высоких планах по объему производства.

Велика роль нормативного планирования фонда оплаты труда в стимулировании высвобождения численности работников и ускорении на этой основе роста производительности труда. Коллективу предприятия гарантируется сумма средств на оплату труда, определяемая по нормативу исходя из величины выполненного объема работ в заданные сроки, с заданным качеством независимо от того, с какой численностью работников этот объем был выполнен. Тем самым усиливается заинтересованность в работе с меньшей численностью.

Следует отметить также значительное сокращение учета и отчетности по труду и заработной плате. Упрощается расчет фонда оплаты труда, поскольку он не связан с отдельным определением фонда основной заработной платы и премиального фонда. Его расчет предусматривает умножение значения норматива на величину объема производства.

На рисунке 16 представлены цели и задачи, на достижение которых направлено внедрение коллективной сдельной системы оплаты труда работников.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод, что при такой системе оплаты заработная плата конкретного работника зависит как от его квалификации и фактического трудового вклада, так и от результатов работы предприятия. Таким образом, создается реальная возможность оплаты работников, исходя не только из их квалификации и потенциальных возможностей, но и с учетом результатов работы всего предприятия, которые определяются, в первую очередь, полученным доходом.

В качестве сравнения рассмотрим системы оплаты труда на аналогичных заводах по производству металлических конструкций – Усть-Каменогорском заводе и Рудненском заводе.

На вышеуказанных заводах применяются несколько форм и систем заработной платы для различных категорий работников. Для руководителей, специалистов и служащих, рабочих вспомогательного производства, а также обслуживающего персонала используется повременно-премиальная система оплаты труда; для рабочих основного производства – сдельно-премиальная система оплаты труда.

Труд руководителей оценивается по степени выполнения возложенных на них функций, достигнутому уровню организации труда и по результатам работы коллектива. Труд специалистов и служащих оценивается исходя из объема, полноты, качества и своевременности выполнения должностных обязанностей. Ежемесячно после подведения результатов работы за месяц начисляется премия в размере, утвержденном в Положении о премировании.

Заработная плата рабочих вспомогательного производства и обслуживающего персонала определяется исходя из установленного оклада (тарифной ставки) и количества отработанного времени. Дополнительно выплачивается премия за качественное и своевременное выполнение работ.

Цели и задачи коллективной сдельной системы оплаты труда

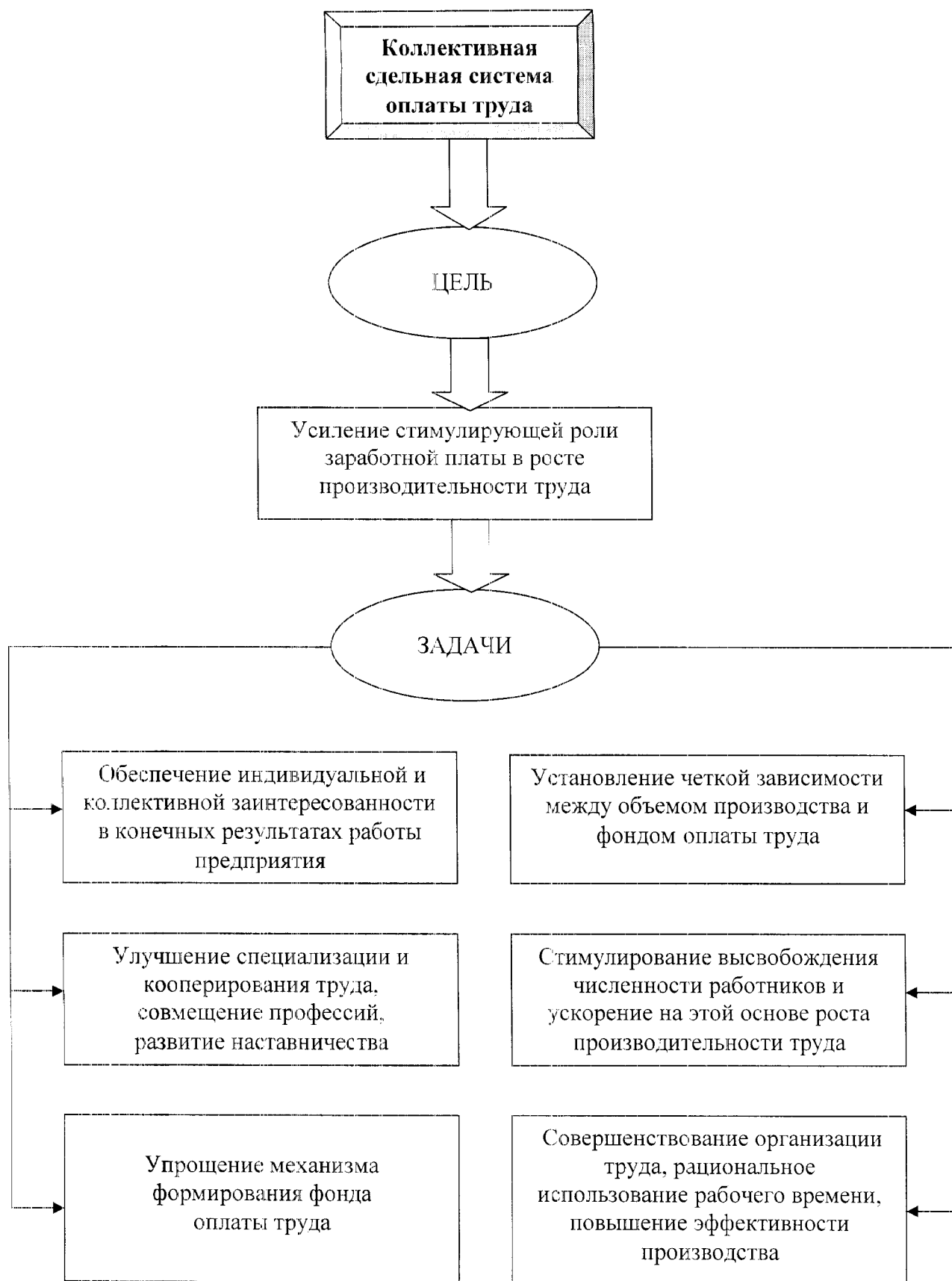


Рисунок 16

Заработная плата рабочих-сдельщиков начисляется в соответствии с количеством и качеством изготовленных металлоконструкций по утвержденным нормам времени и расценкам. В дополнение к сдельному заработку (начисленному путем умножения количества выполненной работы на сдельную расценку), рабочим-сдельщикам выплачивается премия по итогам работы за месяц согласно утвержденному Положению о премировании. В таблице 13 приведены показатели премирования основных производственных рабочих, принятые на Усть-Каменогорском и Рудненском заводах металлоконструкций.

Сравнительный анализ показателей премирования

Таблица 13

Показатели	Усть-Каменогорский завод металлоконструкций	Рудненский завод металлоконструкций
1 Максимальный размер премии (в % к сдельному заработку)	40 %	60 %
2 Показатели премирования	1 Выполнение производственного задания – 20 %. 2 Выполнение норм выработки на 100 % и выше – 10 %. 3 Выпуск качественной продукции и сдачу отделу тех. контроля: - с первого предъявления – 10 %; - со второго предъявления – 5 %.	1 Выполнение плана производства – 30 %. 2 Содержание, закрепленного за рабочим, оборудования в надлежащем порядке и чистоте – 15 %. 3 Соблюдение правил по технике безопасности – 15 %.
3 Показатели снижения премии	1 Нарушение, несоблюдение правил техники безопасности – 10-30 %. 2 Нарушение трудовой дисциплины: - опоздание на работу – 5-10 %; - прогул – 100 %; - появление на работе в нетрезвом состоянии – 100 %. 3 Халатное отношение к имуществу завода, порча имущества, оборудования, инструмента – 10-30 %. 4 Хищение имущества завода – 100 % 5 Разглашение информации, являющейся коммерческой тайной предприятия – 100 %.	1 Получение оценки «неудовлетворительно» по культуре производства – 50 %. 2 Нарушение трудовой дисциплины: опоздание на работу, прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии – 100 %. 3 Изготовления некачественной продукции – 100 %.

В качестве показателей премирования основных производственных рабочих на Усть-Каменогорском заводе металлоконструкций приняты: выполнение производственного задания; выполнение норм выработки на 100 % и выше. При выполнении планового задания по выпуску продукции начисляется премия в размере 20 %. За выполнение норм выработки на 100 % и

выше премия начисляется в размере 10 % к сдельному заработку. За выпуск качественной продукции и сдачу отделу технического контроля с первого предъявления размер премии составляет 10 %; со второго предъявления – 5 %; не принятая со второго предъявления продукция считается не прошедшей качество и премия не начисляется. Максимальный размер премии – 40 %.

Кроме показателей премирования рабочих предусмотрены и показатели депремирования. Размер начисленной премии может быть снижен до 50 % за несоблюдение или нарушение правил техники безопасности и трудовой дисциплины. В отдельных случаях администрация вправе лишить премии рабочего полностью за причиненный ущерб заводу в значительных размерах, хищение работником имущества завода, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, прогулы.

На Рудненском заводе металлоконструкций начисление премии основным рабочим производится при выполнении плана производства. Размер премии равен 60 % к основному заработку. При этом общим показателем премирования для всех работников завода, за который начисляется 50% премии, является выполнение плана по объему товарной продукции на 100%. Вторая часть премии выплачивается за отдельные показатели. В качестве показателей премирования основных производственных рабочих приняты: выполнение плана производства – 30 %; содержание, закрепленного за рабочим, оборудования в надлежащем порядке и чистоте – 15 %; соблюдение правил по технике безопасности – 15 %.

Работники, получившие по культуре производства оценку «неудовлетворительно», лишаются премии на 50 %. Работники, совершившие прогул, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствовавшие на работе более трех часов за один рабочий день без уважительной причины, лишаются премии полностью в том расчетном периоде, в котором совершены нарушения трудовой дисциплины. При обнаружении фактов изготовления некачественной продукции, работники, по вине которых допущено ее изготовление лишаются премии за тот расчетный период, когда выявлены эти факты.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда, применяемой на Усть-Каменогорском и Рудненском заводах металлоконструкций, заработок рабочего находится в прямой зависимости от количества и качества затраченного им труда. Она позволяет учитывать различия в эффективности труда рабочих одинаковой квалификации.

Но, несмотря на достоинства данной системы, использование сдельно-премиальной системы оплаты труда работников неуклонно снижается. Связано это с тем, что она ориентирует рабочих на промежуточные, а не на конечные результаты труда. Кроме того, у рабочих появляется стремление к высоким заработкам за счет увеличения объемов работ в ущерб качеству. У рабочих-сдельщиков заработная плата напрямую зависит от нормы времени. При пересмотре норм времени в сторону их снижения заработная плата рабочего уменьшается, поэтому он вынужден наращивать объем выпуска, чтобы не потерять в заработной плате. А это соответственно увеличивает интенсивность труда, отрицательно влияет на качество. Существует практика искусственной

подгонки сдельной заработной платы рабочих к плановому уровню, которые допускают мастера на стадии закрытия нарядов, чтобы сохранить рабочим сложившийся заработок при низкой организации труда. В наряды дополнительно включаются объемы работ, которые практически невозможно проконтролировать, так как производятся они за счет трудно учитываемых работ непроизводительного характера. Приписки этого рода являются одной из основных причин перерасхода фонда заработной платы, отрицательно влияют на эффективность производства.

Недостатки данной системы оплаты труда обусловлены ее индивидуальным характером. Лучшим вариантом, на наш взгляд, было бы внедрение для рабочих-сдельщиков коллективной сдельной системы оплаты труда.

Оплата по конечному результату является важной предпосылкой достижения гармонии в оплате труда, поскольку предполагает установление непосредственной связи заработной платы с конечными результатами производства. Этот принцип обеспечивает повышение заинтересованности работников в конечных результатах труда по его количеству и качеству, так как оплачивается только реализованная продукция, когда состоялся факт продажи товара на рынке по схеме "товар - деньги". При этом заработная плата не ограничивается максимальными пределами и зависит только от объема и качества реализованной продукции и ее цены на рынке. Это должно стать основным направлением в реформировании оплаты труда. В качестве критериальных показателей конечных результатов в зависимости от специфики предприятия могут быть приняты: объем товарной продукции, доход от реализации продукции; доход от основной деятельности, чистый доход.

Актуальным на сегодняшний день является совершенствование нормирования труда как одного из существенных звеньев экономического механизма, определяющего эффективность деятельности предприятия. Ухудшение качества нормирования неизбежно влечет за собой постепенное накопление недостатков в организации заработной платы.

Эффективность применения сдельных систем оплаты труда всегда связывалась с повышением качества норм выработки (времени). Это особенно важно для работы предприятий в условиях рыночной экономики: без наведения порядка в нормировании невозможно коренное улучшение организации труда и рациональное использование средств, предназначенных для его оплаты. В свою очередь решение этой задачи неразрывно связано с созданием такой системы организации заработной платы, при которой исключалось бы использование норм выработки как своего рода инструмента для выведения необходимого уровня заработной платы. Необходимо полностью отказаться от использования нормирования труда для подтягивания заработной платы до определенного уровня.

В современных условиях на каждом предприятии необходимо иметь описание всех видов работ с соответствующими затратами труда на их выполнение, так как организация заработной платы и премирование работников предполагают тесную связь с нормированием труда.

При коллективной сдельной системе оплаты труда индивидуальный учет выработки каждого рабочего обычно не осуществляется, так как оплата труда производится по результатам работы участка или бригады в целом. Тем не менее, организовать учет выработки каждым рабочим крайне необходимо. Учет индивидуальной выработки при оценке трудового вклада создает у каждого работника заинтересованность в повышении производительности труда и качества работы. Невыполнение по вине работника установленной нормы времени может служить основанием для снижения КТУ, понижения разряда, перевода на нижеоплачиваемую должность и даже увольнения с предприятия.

Поиски наиболее эффективных форм и методов нормирования труда, учета его результатов, установления тесной связи этих результатов с заработной платой важны для дальнейшего совершенствования как сдельной, так и повременной оплаты труда. Они вызваны постоянным изменением технических, технологических и организационных условий, а также целей, которые работодатели хотят достигнуть, используя ту или иную форму оплаты.

Целью нормирования труда на предприятии является обеспечение эффективного использования его производственного и трудового потенциала на основе снижения трудовых затрат в результате внедрения достижений науки и передового опыта, своевременного их отражения в нормах.

Функции нормирования труда представлены на рисунке 17.

Работу по нормированию труда на предприятии необходимо вести по следующим основным направлениям:

- анализ сложившейся организации труда и действующих норм для выявления имеющихся недостатков и выбора тех объектов, где необходимо сокращение трудовых затрат, повышение эффективности производства, обеспечение нормальной интенсивности и условий труда;
- проведение организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, освоению производства и новых норм;
- развитие и обновление нормативной базы для проектирования организации труда и установления норм.

С целью повышения эффективности работы по снижению трудозатрат следует проводить систематический анализ организации труда и действующих норм в сравнении с отраслевыми нормативами, а также с фактическими затратами труда на аналогичных предприятиях. Для этого может быть использована имеющаяся информация отраслевых и региональных организаций, а также сведения, полученные предприятием путем регулярного обмена этой информацией с предприятиями, выпускающими аналогичную продукцию. Полученные результаты дают исходный материал для перспективного планирования и проведения работы по повышению технического и организационного уровня производства, снижению трудовых затрат.

Анализ фактических затрат труда обеспечивается проведением фотографий рабочего времени и хронометражных наблюдений. При хронометраже оценивается темп работы исполнителя, а фотографии рабочего времени позволяют выявить простои работника, нерациональные затраты рабочего времени при выполнении им работы. Затем на основе этих данных

устанавливаются причины потерь и нерациональных затрат времени, определяются возможные меры по сокращению фактических затрат рабочего времени.

Функции нормирования труда

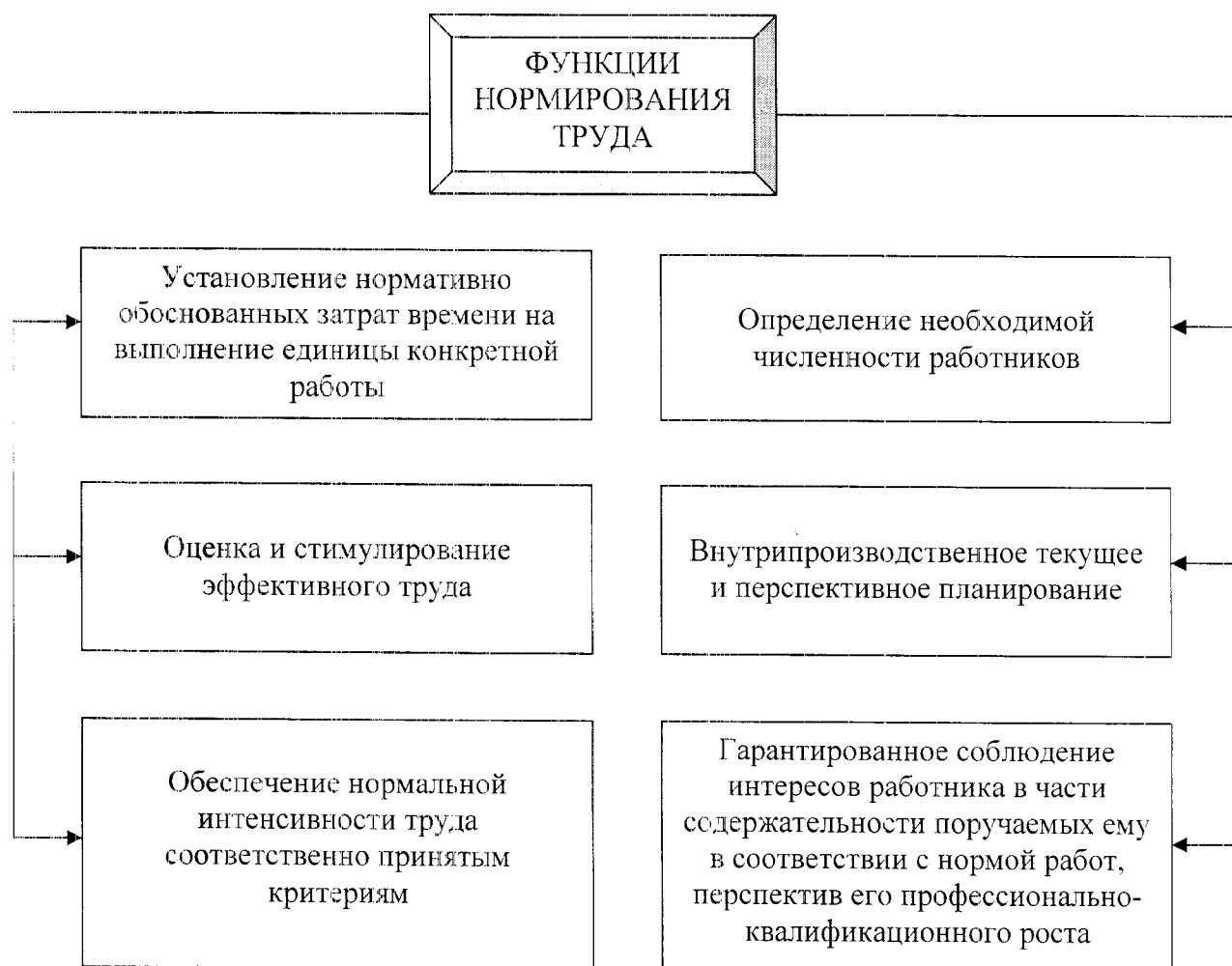


Рисунок 17

По результатам анализа проектируются новые организационные условия выполнения работ – применение более производительного оборудования, изменение разделения труда, использование его эффективных методов и приемов, улучшение условий, повышение квалификации работников. Спроектированные таким образом организационно-технические условия служат основой для определения новых норм затрат труда. Введению новых норм должны предшествовать инструктаж и обучение работников наиболее эффективным приемам и методам выполнения работы [29].

В современных условиях возрастает роль нормативной базы как основы объективной оценки трудового вклада работников в общие результаты труда, установления норм, предусматривающих наиболее полное использование производственных возможностей предприятия. Это предполагает проведение систематической, целенаправленной работы по развитию и постоянному

обновлению нормативной базы для нормирования труда. Создаваться она должна с использованием отраслевых и местных нормативов, соответствующих по организационно-техническому уровню условиям на предприятии. Вместе с тем нормы должны обеспечивать рациональное использование трудового потенциала работника при сохранении его здоровья и работоспособности.

Действующие нормы времени подлежат замене новыми нормами только при введении новой и реконструкции действующей техники, прогрессивной технологии и при других организационно-технических усовершенствованиях, обеспечивающих сокращение трудовых затрат на изготовление единицы продукции.

Достижение высокого уровня выработки отдельными работниками за счет совершенствования по собственной инициативе организации рабочих мест, применения эффективных приемов и методов труда не могут служить основанием для введения новых норм.

По мере выявления подлежат замене ошибочные нормы, в которых допущены ошибки в расчетах при применении нормативов.

При организации коллективной сдельной оплаты труда следует обратить внимание на необходимость правильного установления квалификационных разрядов каждому рабочему.

В настоящее время присвоение квалификационных разрядов рабочим производится в зависимости от сложности работ, которые они могут выполнять. Образование потеряло свой авторитет как главный фактор в оплате труда работников.

На наш взгляд, необходимо основой тарифной системы сделать уровень образования того или иного работника, а уже в пределах одного уровня образования провести градацию тарифных ставок по другим критериям.

В странах с развитой экономикой, например, в Германии, тарифный разряд, присваиваемый работнику, в первую очередь зависит от образования. Так, работникам, не имеющим профессионального образования, не может быть присвоен разряд выше 4-го, далее от уровня профессиональных знаний и срока обучения зависит присвоение более высоких разрядов. Молодой работник, окончивший высшее учебное заведение и устраивающийся на работу, не может получить разряд ниже 11-го. Причем работники, имеющие университетское образование вообще оплачиваются по бестарифной системе наравне с высшим руководством по специальной классификации [30].

Только после уровня образования, по нашему мнению, можно оценивать остальные факторы при определении тарифной ставки. К другим факторам можно отнести опыт, условия труда, уровень ответственности, напряженность труда и некоторые другие.

С целью совершенствования системы аттестации рабочих и присвоения им квалификационных разрядов, стимулирования рабочих к повышению квалификации предлагается устанавливать квалификационные разряды в соответствии с образовательным уровнем рабочих, а также вводить максимальные сроки пересмотра разрядов в зависимости от стажа работы на предприятии (см. таблицу 14).

Последовательность переаттестации рабочих на более высокий разряд в зависимости от стажа работы на предприятии

Таблица 14

Образовательный уровень работника	Стаж работы на предприятии, лет				
	0	1	2	3	4
Среднее	1	2	3	3	3
Начальное профессиональное	2	3	4	5	5
Среднее профессиональное	3	4	5	6	6

Тарификация осуществляется по шести разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий с учетом образовательного уровня рабочих (средняя школа, ПТУ, колледж). Разряд особо значимых для производства работников может увеличиваться на один. При работе в данном разряде в течение одного года работник по результатам аттестации переводится каждый раз в более высокий разряд, что стимулирует закрепление кадров на предприятии и обеспечивает стабильность производственного процесса и кадровой политики.

Предлагаемая система аттестации рабочих и присвоения им квалификационных разрядов позволяет учитывать профессиональное мастерство, образовательный уровень, значимость работника в производственном процессе, стаж работы, стимулирует работодателя к эффективному использованию человеческого капитала, имеющегося в его распоряжении.

3.2 Совершенствование механизма формирования фонда оплаты труда на основе экономических нормативов

Существует два способа определения фонда заработной платы промышленно-производственного персонала: первый - на основе расчетной численности работников и уровня их средней заработной платы; второй - по нормативам затрат заработной платы на единицу продукции.

В настоящее время расчет средств на оплату труда на очередной плановый период (год) чаще всего осуществляется укрупненным методом путем умножения плановой численности работников на среднюю заработную плату по предприятию. При этом средняя заработная плата берется либо на уровне прошлогодней зарплаты по предприятию с корректировкой на ожидаемую инфляцию, либо на уровне средней зарплаты, сложившейся на рынке труда в регионе, а также с учетом ожидаемых инфляционных процессов. Однако этот способ расчета фонда заработной платы позволяет определить его величину лишь ориентировочно, как правило, значительно завышенную.

В других случаях ведется детальный расчет средств на оплату труда по методике, сложившейся еще в советские годы, когда подробно рассчитывается

фонд прямой (тарифной) заработной платы за отработанное время или произведенную продукцию или работу (при сдельной или договорной оплате) и фонд дополнительной заработной платы, включающий все виды доплат, надбавок, оплату очередных и дополнительных отпусков и прочих выплат, предусмотренных законодательством о труде.

По структурным подразделениям предприятия (цехам, отделам, службам, участкам) методы планирования средств на оплату труда также в основном сложились в предыдущие годы и зависят от метода планирования фонда оплаты труда в целом по предприятию. Так, если последний определяется путем детальных расчетов по каждому подразделению с последующим суммированием результатов, то никаких проблем не возникает, так как общий фонд заработной платы по предприятию представляет собой сумму фондов по его подразделениям. Проблема здесь будет заключаться только в том, чтобы оперативно регулировать фонды между подразделениями в случае изменения трудоемкости работ в каждом из них [31].

Нормативный метод планирования в условиях рыночных отношений позволяет обеспечить более тесную увязку объема производства с суммой средств, выделяемых на оплату труда, повышает заинтересованность предприятий в увеличении объемов производства, усиливает зависимость заработной платы каждого работника и трудового коллектива от результатов своего труда, улучшает системы контроля за расходованием средств, выделяемых на оплату труда. Нормативное планирование не исключает необходимости детальных расчетов фонда заработной платы и средней заработной платы по предприятию в целом, цехам, службам, отделам, категориям работников.

Планируемый заводской фонд заработной платы распределяется по структурным подразделениям с учетом трудоемкости выполняемых работ, условий труда, ответственности выполняемых работ. Выделенный фонд является лимитом, за пределы которого структурное подразделение предприятия выходить не имеет права.

Нормативный метод планирования фонда заработной платы состоит в том, что по базовым показателям, а на новых предприятиях или при существенных изменениях ассортимента продукции - расчетным путем, определяется норматив заработной платы на единицу или на 1 тыс. тенге продукции.

При расчете по базовым исходным данным фактический расход заработной платы корректируется на плановое отношение индекса роста средней заработной платы к индексу роста производительности труда. Расчет норматива фонда заработной платы производится по формуле (1)

$$H_{фзп} = \frac{H_{баз} \cdot I_{ср.зн}}{I_{гт}}, \quad (1)$$

Где $H_{фзп}$ - норматив фонда заработной платы, тенге.

$H_{\text{баз}}$ - фактический фонд заработной платы в базовом периоде, тенге.

$I_{\text{ср.пл}}$ - индекс роста средней заработной платы.

$I_{\text{пт}}$ - индекс роста производительности труда.

Например, в базовом году ожидаемый расход заработной платы на 1000 тенге продукции составляет 375 тенге, объем производства возрастает на 6 %, численность - на 1,9 %. Исходя из этих данных рост производительности труда достигнет 4% ($1,06/1,019$), а норматив заработной платы при росте средней заработной платы на 13% (с учетом инфляции) - 407 тенге на 1000 тенге продукции ($375 \times 1,13/1,04$). При объеме производства 12000000 тенге плановый фонд заработной платы составит 4 884 000 тенге ($12000000 \times 0,407$).

Аналогично определяется и расчетный норматив: сначала подсчитывается весь необходимый фонд заработной платы на новую или изменившуюся производственную программу, а затем этот фонд делится на показатель объема производства. Расчет норматива производится на основе производственной программы и ее трудоемкости, рассчитанной по действующим на предприятии нормам с учетом состава и уровня квалификации работников, тарифных ставок, используемых форм и систем заработной платы, штатного расписания.

Однажды рассчитанный такой норматив с указанной выше корректировкой может служить несколько лет.

Определение плановых фондов заработной платы по подразделениям предприятий (цехам, участкам, отделам) имеет большое организационное значение. Каждое подразделение должно иметь собственный фонд, стремиться эффективно его использовать, добиваться экономии, а не бесконтрольно черпать средства на оплату труда из общего обезличенного фонда предприятия в целом. Особенно важно распределение и регулирование средств на оплату труда на крупных предприятиях со сложной организационной структурой и в условиях разделения труда между подразделениями.

Если фонд заработной платы определяется нормативным методом по предприятию в целом, то распределение его может осуществляться одним из следующих методов.

1) Пропорционально численности работающих с поправками на относительные индексы средней заработной платы.

Например, если численность работающих в четырех производственных цехах - 475 чел., общий фонд заработной платы – 12825000 тенге, а численность и индексы средней заработной платы по цехам соответственно 100 и 1,074; 65 и 0,85; 130 и 0,98; 130 и 1,05, то коэффициенты распределения общего фонда составят: 107,4 ($100 \times 1,074$); 55,25 ($65 \times 0,85$); 176,4 ($130 \times 0,98$); 136,0 ($130 \times 1,05$), всего - 475,05. Средняя заработная плата на одного работающего в год составит 27000 тенге и распределится между подразделениями следующим образом:

подразделение № 1 - 2 899 800 тенге ($27000 \times 107,4$);

подразделение № 2 - 1 491 750 тенге ($27000 \times 55,25$);

подразделение № 3 - 4 762 800 тенге ($27000 \times 176,4$);

подразделение № 4 - 3 672 000 тенге ($27000 \times 136,0$).

2) На основании нормативов заработной платы, разработанных для каждого подразделения. Нормативы могут устанавливаться в тенге на единицу продукции или в процентах к ее стоимости. Различия состоят в том, что в качестве продукции в цехах может выступать не конечная продукция, а полуфабрикат, в этом случае на продукцию цехов устанавливаются внутризаводские цены.

3) Пропорционально изменениям трудоемкости продукции, если такие изменения происходят. Например, если в заготовительном цехе трудоемкость повышается на 5 %, а в сборочном она снижается на 2 % по отношению к базовому году (к базовому кварталу, месяцу в течение года), то соответственно увеличивается или уменьшается и фонд заработной платы данного цеха.

4) Путем распределения фондов, образованных на предприятии, на основе коэффициентов трудового вклада подразделений в конечный результат деятельности.

5) На основе различного сочетания перечисленных выше методов [32].

Рассмотренные методы расчета нормативов имеют ряд недостатков. Главным из них является расчет нормативов исходя из сложившихся в предшествующем периоде уровней показателей и их пропорций без детальных технико-экономических расчетов. Исходный базовый норматив фонда оплаты труда обычно исчисляется делением фактического фонда оплаты труда на фактический объем производства за определенный период. Тем самым через нормативное планирование фонда на последующие периоды закрепляются все недостатки в организации заработной платы прошлых лет. Кроме того, данные методы расчета не учитывают уровень средней зарплаты, сложившийся на рынке труда в регионе по той или иной профессии.

Исходя из существующего отечественного и зарубежного опыта нормативного планирования фонда оплаты труда, мы предлагаем собственный вариант расчета норматива заработной платы.

Данный метод основан на установлении доплаты к тарифному заработку до рыночной цены конкретной профессии на региональном рынке труда.

Предлагаемая схема расчета норматива фонда оплаты труда представлена на рисунке 18.

Пример расчета норматива фонда оплаты труда рабочих основного производства приведен в таблице 15.

Пример расчета норматива фонда оплаты труда руководителей и специалистов приведен в таблице 16.

Таким образом, найден более совершенный механизм расчета норматива заработной платы, позволяющий достичь улучшения соотношений в оплате труда работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, сложившихся приоритетов в оплате труда, учитывающих дефицитность тех или иных профессий, влияние различных групп работающих на достижение высоких конечных результатов и конкурентоспособность производства.

Эффективное применение норматива фонда оплаты труда, рассчитанного данным методом, возможно при условии проведения своевременной

Обобщенная схема расчета норматива фонда оплаты труда

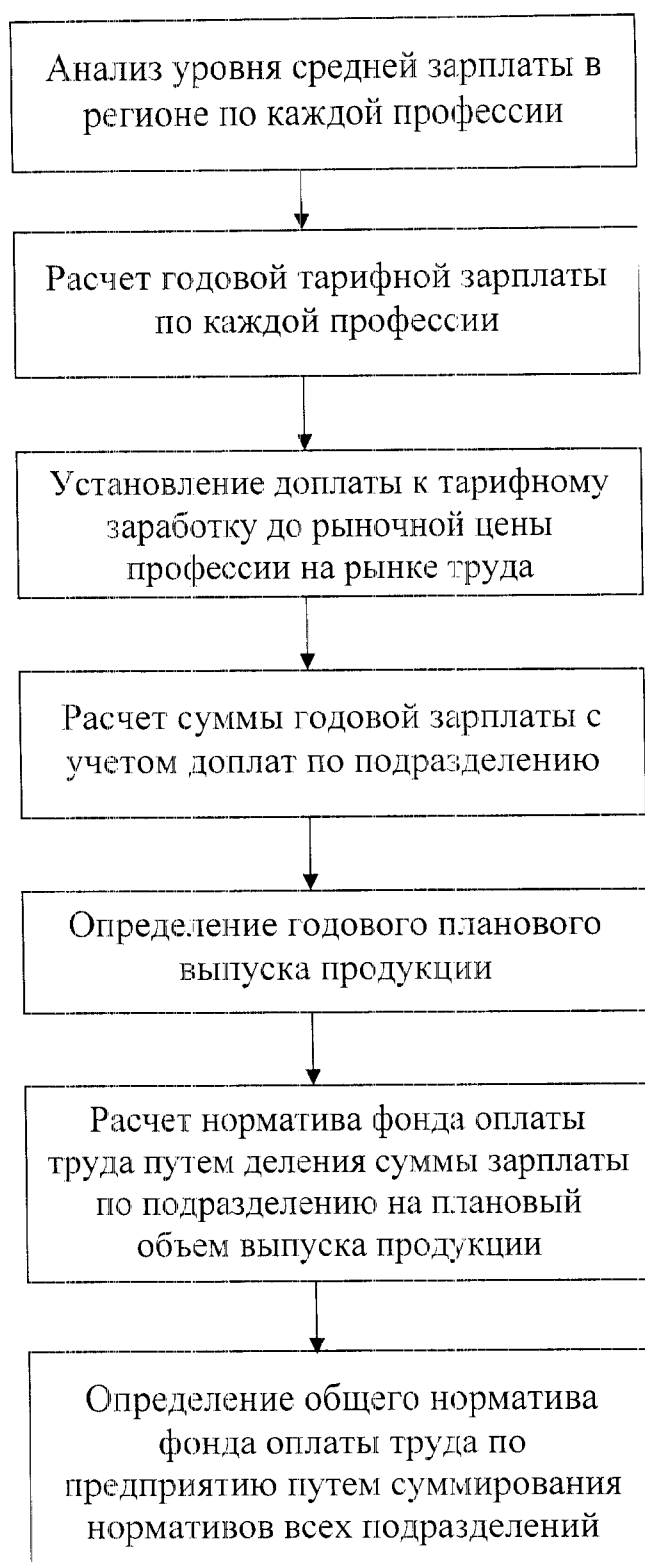


Рисунок 18

Пример расчета норматива фонда оплаты труда рабочих основного производства при годовом плане производства 3500 тонн

Таблица 15

Наименование профессии	Баланс рабочего времени на 2006 г., час.	Кол-во, чел.	Разряд	Тарифная ставка, тенге	Сумма по тарифу, тыс.тенге	Доплата к тарифному до рыночной цены труда, тыс.тенге	Всего зарплат а за год, тыс. тенге	Средне-месячная зарплата, тенге	Норматив на 1 тонну, тенге
Участок обработки									
Разметчик	1992	1	5	129,17	257,3	329,7	587,0	49000	
Газорезчик	5976	3	4	123,60	738,6	946,4	1685,0	47000	
Газорезчик	3984	2	3	110,17	438,9	562,4	1001,3	42000	
Шаблонщик	1992	1	4	110,81	220,7	178,8	399,6	33000	
Контролер ОТК	1992	1	4	110,81	220,7	178,8	399,6	33000	
Машинист мостового крана	3984	2	4	119,34	475,5	385,2	860,7	36000	
ИТОГО		10			2351,7	2581,3	4933,2		1410
Участок сборо-сварки									
Электросварщик	5976	3	5	148,30	886,2	1074,9	1961,2	54500	
Электросварщик	7968	4	4	132,12	1052,7	1276,9	2329,6	48500	
Слесарь-сборщик	3984	2	5	138,74	552,7	670,4	1223,2	51000	
Слесарь-сборщик	5976	3	4	123,60	738,6	895,9	1634,5	45500	
Слесарь-сборщик	5976	3	3	110,17	658,4	798,5	1456,9	40500	
ИТОГО		15			3888,6	4716,6	8605,4		2460
Маляр-транспортный участок									
Маляр-стропальщик	3984	2	4	119,34	475,5	499,7	975,1	40600	
Машинист мостового крана	1992	1	4	119,34	237,7	152,1	389,8	32500	
ИТОГО		3			713,2	651,8	1365,0		390
ВСЕГО		28			6953,5	7949,7	14903,6		4260

Пример расчета норматива фонда оплаты труда руководителей и специалистов при годовом плане производства 3500 тонн

Таблица 16

Наименование должности	Кол-во, чел.	Месячный оклад, тенге	Плановый размер премии, %	Плановая сумма премии, тенге	Персональная надбавка, тенге	Всего зарплата за месяц, тенге	Всего зарплата за год, тыс.тенге	Норматив на 1 тонну, тенге
Директор	1	90000	30 %	27000	10000	127000	1524000	
Главный инженер	1	70000	30 %	21000	10000	101000	1212000	
Главный бухгалтер	1	60000	30 %	18000	5000	83000	996000	
Начальник цеха	1	50000	30 %	15000	5000	70000	840000	
Начальник службы безопасности и охраны труда	1	35000	30 %	10500		45500	546000	
Мастер участка обработки	1	30000	30 %	9000		39000	468000	
Мастер участка сборо-сварки	1	30000	30 %	9000		39000	468000	
Мастер МТУ	1	30000	30 %	9000		39000	468000	
Инженер-энергетик	1	30000	30 %	9000		39000	468000	
Инженер по металлу	1	25000	30 %	7500	5000	37500	450000	
Инспектор отдела кадров	1	25000	30 %	7500		32500	390000	
Экономист	1	25000	30 %	7500		32500	390000	
Бухгалтер	1	25000	30 %	7500		32500	390000	
Секретарь-референт	1	18000	30 %	5400		23400	280800	
ИТОГО	14					740900	8890800	2540

корректировки нормативов подразделений в случае изменения условий, влияющих на уровень норматива.

Для этого необходимо определить показатели, от которых зависит изменение базового норматива, и установить степень воздействия показателей на норматив:

- темп роста производительности труда. При прочих равных условиях базовый норматив должен уменьшаться в меру роста производительности труда;
- изменение удельной трудоемкости производства. Если трудоемкость возрастает, то базовый норматив фонда оплаты труда должен увеличиться, если снижается, - то уменьшиться;
- изменение в структуре рабочей силы. Повышение средней квалификации рабочих, увеличение доли руководителей и специалистов в общей численности персонала и т.д. – все это будет воздействовать на рост величины базового норматива;
- рост среднерыночного уровня оплаты труда отдельного специалиста.

По признанию большинства экономистов, нормативы плановых затрат по заработной плате должны быть стабильными, то есть неизменными в течение всего периода времени, на который они установлены. Только при этих условиях нормативный метод может дать должный эффект. Однако практика показывает, что неизменными нормативы могут быть только тогда, когда фактические производственные условия выполнения годового плана совпадают с плановыми условиями.

В ходе выполнения плана могут быть введены дополнительные производственные мощности, найдены новые технические решения, позволяющие ускорить темпы роста объема производства и производительности труда. Увеличение или уменьшение спроса на те или иные виды продукции могут оказать значительное воздействие на изменение номенклатуры и ассортимента выпускаемой продукции.

В результате на практике встречаются отклонения условий производства от тех, которые были учтены при расчете нормативов плановых затрат по заработной плате. Поэтому нормативы плановых затрат требуют определенной корректировки.

Стабильными должны быть не нормативы, а те показатели, с учетом которых они определены, и те зависимости, которые установлены между этими показателями и базовым нормативом. Если величины этих показателей в связи с изменениями условий производства отклоняются от тех, которые были приняты в расчетах нормативов, то базовый норматив должен быть скорректирован.

Опыт ТОО «ПЗМК–Имсталькон» показывает, что в период преобладания заказов с низкой трудоемкостью изготовления металлоконструкций происходит увеличение объемов производства против ранее запланированных. Если в этих условиях оставить стабильным норматив плановых затрат, то произойдет неоправданное увеличение размеров фонда оплаты труда, ухудшится соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы.

В случае преобладания трудоемких заказов объем производства снижается. Сохранение в таких условиях стабильности норматива плановых затрат по фонду оплаты труда привело бы к неоправданному понижению средней заработной платы работников. Причем она понизилась бы, с одной стороны, в связи с уменьшением фонда оплаты труда из-за падения объемов производства, а с другой – в связи с ростом численности работников из-за увеличения трудоемкости производства.

Избежать подобных недостатков можно на основе совершенствования показателей объема производства, на которые рассчитывается норматив фонда оплаты труда. Одним из направлений такого совершенствования является переход к групповым нормативам плановых затрат, то есть к нормативам, устанавливаемым по группам выпускаемых металлоконструкций с учетом различий трудоемкости их производства.

Мы предлагаем номенклатуру выпускаемой на предприятии продукции распределить по категориям сложности и установить повышающие и понижающие коэффициенты к нормативу фонда оплаты труда (см. таблицу 17).

Например, заводом в течение месяца изготовлено 350 тонн металлоконструкций, из них 50 тонн конструкций третьей категории сложности, 180 тонн конструкций второй категории сложности, 120 тонн конструкций первой категории сложности. Норматив фонда оплаты труда составляет 18000 тенге на 1 тонну. Нормативный фонд оплаты труда по предприятию за месяц составит 6 138 000 тенге. Расчет производится следующим образом:

$$18000 \times 1,3 \times 50 + 18000 \times 1 \times 180 + 18000 \times 0,8 \times 120 = 6\,138\,000 \text{ тенге}$$

При использовании нормативного метода формирования фонда оплаты труда следует учесть еще одну особенность.

Норматив заработной платы на единицу объема продукции включает затраты на оплату труда всех категорий работников, устанавливает прямую зависимость между объемом производства и фондом заработной платы во всех его составляющих. Такая связь считается экономически необоснованной.

В нормативе отражается заработная плата как тех работников, затраты труда которых прямо связаны с объемом выпускаемой продукции, так и тех, кто занимается обслуживанием и управлением производства, и чьи затраты не изменяются или изменяются незначительно в связи с колебаниями объема производства. Это означает, что фонд оплаты труда, начисленный по нормативу, будет отличаться от того, который был бы начислен в обычном порядке. Причина – изменение тарифного и окладного фондов повременщиков в соответствии с уровнем выполнения плана. При высоких темпах роста или резких колебаниях объема производства применением единого и стабильного в течение года норматива приводит к колебаниям в уровне заработной платы работников по независящим от них причинам.

В связи с вышеизложенным рекомендуется вводить ограничения по фонду оплаты труда руководителей и специалистов, а также рабочих вспомогательного производства.

В ТОО «ПЗМК-Имсталькон» введены ограничения по распределению коллективного фонда подразделений с учетом их трудового вклада в конечные

Распределение номенклатуры продукции ТОО «ПЗМК - Инсталкон» по категориям сложности

Таблица 17

I категория сложности (коэффициент – 0,8)	II категория сложности (коэффициент – 1)	III категория сложности (коэффициент – 1,3)
Прогоны	Фермы всех видов пролетом до 36 м	Бункеры симметричные (с раскром)
Балки и стойки площадок прокатные	Фермы аэрационных и светоаэрационных фонарей	Фермы с криволинейными очертаниями поясов
Тяжи	Колонны сплошностенчатые прокатные и сварные, а также решетчатые	Опоры пространственные
Лестницы-стремянки, пожарные лестницы без площадок	Балки составного сечения	Элементы диффузоров и градирен
Стойки и ригели фахверка	Ригели рамные наклонные	Желоба для выпуска стали
Рифленый настил	Связи и распорки особо сложные	Наклонные фермы галерей
Фонари простые	Монорельсы криволинейные	Мачты решетчатые и ЛЭП переменного периметра
Ригели рамные прокатные (прямые)	Стойки и ригели фахверка сварные	Элементы дымовых труб и воздухопроводов с патрубками и переходами
Тормозные фермы	Балки криволинейного очертания	Бункеры несимметричные (включая горловину и раскрой)
Бункерные решетки	Балки с гофрированной стенкой	Подкраново-подстропильные конструкции коробчатого сечения
Балки площадок и междуэтажные перекрытия прокатные	Опоры плоские и пространственные (вычерчиваемые плоскостями)	
Опоры скользящие, неподвижные, питовые, лобовые	Элементы силосов	
Каркасы лестничных клеток и шахты лифтов, лестничные марши	Связи и распорки (портальные, крестовые составного сечения с решеткой)	
Прямоугольные балки и резервуары	Балки подкрановые с разбивкой дыр для крепления рельса	
Цистерны с плоскими днищами	Элементы дымовых труб и воздухопроводов без патрубков и переходов	
Шпренгельные прогоны	Надколоники ферм	
Стойки и ригели фахверка составного сечения	Косоуры	
Монорельсы прямолинейные и с полосой усиления		
Перфорированные балки		

результаты деятельности. Коллективный фонд при любом объеме производства не должен превышать:

- для рабочих энерго-механического участка - 40% от фонда заработной платы;
- для руководителей и специалистов - 30 %;
- для гаража, младшего обслуживающего персонала, охраны - 20 %.

Таким образом, распределяемый ежемесячно фонд оплаты труда, имеет экономически обоснованные границы.

В заключение следует отметить, что в основе тех или иных подходов к организации заработной платы должны лежать объективные обстоятельства, конкретные условия производства. Только так можно реализовать на практике общие принципы оплаты труда, более полно и правильно оценить труд рабочих и специалистов.

При внедрении предложенных мероприятий по совершенствованию организации оплаты труда заводы по производству металлоконструкций смогут существенно повысить эффективность системы управления организацией оплаты труда на предприятии, уровень производительности труда работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной магистерской диссертации рассмотрена система оплаты труда на предприятии. Системы оплаты труда как элемент организации заработной платы обеспечивают связь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты. Организациям предоставлено право самостоятельно устанавливать системы оплаты труда работников. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями о социальном партнерстве, нормативными актами работодателя, трудовыми договорами.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда – важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от результатов всего коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию оплаты труда.

Заработная плата зависит не только от индивидуальной производительности труда работника, но и от того, какая система стимулов заложена работодателем в систему оплаты, насколько эта система ориентирует работника на достижение целей и задач организации, насколько организация успешна и конкурентоспособна на рынке товаров и услуг.

В каждом конкретном случае должна применяться именно та форма и система оплаты труда, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

В результате проведенного анализа системы оплаты труда на заводах по производству металлоконструкций в рамках магистерской диссертации:

- рассмотрена теоретическая часть организации оплаты труда на предприятиях;
- рассмотрены действующие системы оплаты и стимулирования труда;
- выявлены преимущества и недостатки систем оплаты труда, применяемых на заводах по производству металлоконструкций;
- предложены мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда.

Теоретические вопросы в магистерской диссертации подкрепляются примерами из практики реально существующих предприятий - ТОО «Павлодарский завод металлоконструкций–Имсталькон», филиалы АО «Имсталькон» Усть-Каменогорский завод металлоконструкций и Рудненский завод металлоконструкций.

При ознакомлении с характеристикой ТОО «ПЗМК-Имсталькон», основным видом деятельности которого является изготовление сварных металлоконструкций, и рассмотрении его организации оплаты труда, было

установлено, что на данном предприятии применяется коллективная сдельная система оплаты труда.

Основные принципы организации заработной платы при коллективной сдельной системе оплаты труда – формирование фондов оплаты труда по конечным результатам труда и их распределение в соответствии с индивидуальным участием в результатах.

В зависимости от норматива заработной платы и фактической величины объема производства определяется общий фонд оплаты труда всего коллектива, а индивидуальный заработок рассчитывается как часть этого фонда, соответствующая трудовому вкладу работника в общие результаты с учетом коэффициента трудового участия.

В качестве сравнения рассмотрены системы оплаты труда на аналогичных заводах по производству металлических конструкций – Усть-Каменогорском заводе и Рудненском заводе. На вышеуказанных заводах применяются несколько форм и систем заработной платы для различных категорий работников. Для руководителей, специалистов и служащих, рабочих вспомогательного производства, а также обслуживающего персонала используется повременно-премиальная система оплаты труда; для рабочих основного производства – сдельно-премиальная система оплаты труда.

Опыт ТОО «ПЗМК-Имсталькон» показывает эффективность и целесообразность внедрения на заводах по производству металлоконструкций коллективной сдельной системы оплаты труда, поскольку она предполагает установление непосредственной связи заработной платы с конечными результатами производства, обеспечивает повышение заинтересованности работников в конечных результатах труда. В магистерской диссертации обоснованы преимущества внедрения коллективной сдельной системы оплаты труда на предприятиях по производству металлических конструкций.

Эффективность применения сдельных систем оплаты труда связано с качественной системой нормирования труда. В магистерской диссертации обращается внимание на необходимость проведения систематической, целенаправленной работы по развитию и постоянному обновлению нормативной базы для нормирования труда, организации индивидуального учета выработки каждого рабочего.

В качестве мероприятия по совершенствованию системы аттестации рабочих и присвоения им квалификационных разрядов предложено устанавливать разряды в соответствии с образовательным уровнем рабочих, а также вводить максимальные сроки пересмотра разрядов в зависимости от стажа работы на предприятии.

Анализ применяемых методов расчета нормативов фонда оплаты труда выявил ряд недостатков. Главным из них является расчет нормативов исходя из сложившихся в предшествующем периоде уровней показателей и их пропорций без детальных технико-экономических расчетов. Исходный базовый норматив фонда оплаты труда обычно исчисляется делением фактического фонда оплаты труда на фактический объем производства за определенный период. Тем самым через нормативное планирование фонда на

последующие периоды закрепляются все недостатки в организации заработной платы прошлых лет. Кроме того, данные методы расчета не учитывают уровень средней зарплаты, сложившийся на рынке труда в регионе по той или иной профессии.

Исходя из существующего отечественного и зарубежного опыта нормативного планирования фонда оплаты труда, был предложен собственный вариант расчета норматива заработной платы. Данный метод основан на установлении доплаты к тарифному заработку до рыночной цены конкретной профессии на региональном рынке труда.

Эффективное применение норматива фонда оплаты труда, рассчитанного данным методом, возможно при условии проведения своевременной корректировки нормативов подразделений в случае изменения условий, влияющих на уровень норматива. В магистерской диссертации определены показатели, от которых зависит изменение базового норматива, и установлена степень воздействия показателей на норматив.

Таким образом, найден более совершенный механизм расчета норматива заработной платы, позволяющий достичь улучшения соотношений в оплате труда работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, сложившихся приоритетов в оплате труда, учитывающих дефицитность тех или иных профессий, влияние различных групп работающих на достижение высоких конечных результатов и конкурентоспособность производства.

При внедрении предложенных мероприятий по совершенствованию организации оплаты труда заводы по производству металлоконструкций смогут существенно повысить эффективность системы управления организацией оплаты труда на предприятии, уровень производительности труда работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2003. – 105 с.
2. Владимиров Л.П. Экономика труда. – М.: Дашков и К., 2000. – 256 с.
3. Пошерстник Е.Б., Мейксин М.С., Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях. – СПб.: Издательский Торговый Дом «Герда», 2000. – 640 с.
4. Кенжалина Ж.Ш. Оплата труда на промышленных предприятиях. – Алматы: Экономика, 2002. – 436 с.
5. Александрова А.Б. Заработная плата на современном предприятии. – М.: Дело и сервис, 2003. – 597 с.
6. Дурановская Г.П. Заработная плата: порядок начисления. – Библиотека бухгалтера и предпринимателя № 4, 2000. – 35 с.
7. Справочник директора предприятия. /Под ред. М. Г. Лапосты, - М.: ИНФРА-М, 1996 – 358 с.
8. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 276 с.
9. Берешев С.Х. Заработная плата в Республике Казахстан в вопросах и ответах. – Алматы: Издательский дом «Эко», 2006. – 112 с.
10. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. – 324 с.
11. Качурин В. Современные изменения и тенденции в области организации оплаты труда. – Труд в Казахстане № 12, 2002. – с. 14-19.
12. О труде в Республике Казахстан. Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 г. № 493-І ЗРК.
13. Берешев С.Х. Регулирование заработной платы в Республике Казахстан. – Алматы: ТОО «Баспа», 2001. – 38 с.
14. Журавлёв П. Мировой опыт в управлении персоналом. - М.: Прогресс, 1998. - 232 с.
15. Дятлов В.И. Менеджмент персонала. – М.: Дело и сервис, 2000. - 235 с.
16. Основы управления персоналом. Учебник для вузов /Под ред. Б.М.Генкина. - М.: Высшая школа, 1996. – 224 с.
17. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / Адамчук В.В., Ромашов В.В., Сорокина М.Е. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 258 с.
18. Тимошенко Л.С. Мотивация и обучение персонала. – ББ-Управленческий учет № 12 (24), 2005. – 28 с.
19. Исаенко А. Организация оплаты и стимулирования труда руководителей компании в США. – Труд в Казахстане № 11, 2001. – с. 40-47.
20. Волгин Н. Японский опыт, который стоит изучать и разумно заимствовать. – Человек и труд № 6, 1997. - с.50-58.
21. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт. - Человек и труд № 3, 1998. – с.79–81.
22. Фильев В.И. Организация, нормирование и оплата труда в развитых странах: Опыт зарубежных стран: Великобритания, Германия, Италия, США, Франция, Япония и др. – М.: Юридическая бюллетень предпринимателя, 1996. – 167 с.

23. Яковлев Р.А. Особенности организации оплаты труда различных групп работников предприятия. – Труд в Казахстане № 1, 2004. – с. 4-12.
24. Аухадиев М. Методы расчета минимальной заработной платы в организации. – Труд в Казахстане № 5, 2005. – с. 8-11.
25. Васючков Е.Ф., Гамоцкая Л.Е. Бухгалтерский учет и 1С: Предприятие 7.7 для Казахстана: Учебное пособие. – Алматы, 2003. – 128 с.
26. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии. Методическое пособие. - М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1997. – 183 с.
27. Посадсков Е.Л., Шульженко В.Г. Оплата труда в условиях коллективного подряда: опыт новосибирских предприятий. – М.: Экономика, 1990. – 108 с.
28. Акбутаев М. Обеспечение взаимосвязи оплаты и результатов труда работников. – Труд в Казахстане № 5, 2005. – с. 12-16.
29. Зубкова А., Слезингер Г. Нормирование труда на предприятиях. – Труд в Казахстане № 1, 2001. – с. 31-42.
30. Яковлев Р.А. Тарифная система как элемент организации заработной платы – Труд в Казахстане № 11, 2003. – с. 4-11.
31. Мазманова Б.Г. Проблемы политики в области планирования заработной платы. – Менеджмент в России и за рубежом № 5, 1999. – с. 9-15.
32. Малашенко В.В. Оплата труда: норматив фондообразования. - Человек и труд № 5, 2003. – с. 20-27.
33. О коллективных договорах. Закон Республики Казахстан от 4 июля 1992 г. № 1541-ХІІ.
34. О прожиточном минимуме. Закон Республики Казахстан от 16 ноября 1999 г. № 479-І ЗРК.
35. Труд и заработная плата строителей в новых условиях хозяйствования/ Л.И. Жуков, В.В. Горшков, В.А. Ловков, Н.А. Данилова. – Л.: Стройиздат. Ленингр. отд-ние, 1990. – 191 с.: ил.
36. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала: подготовка и проведение аттестации. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 241 с.
37. Экономика предприятия / Хрипач В.Я., Суша Г.З., Андросович Е.И. и др. – Минск: Экономпресс, 2000. – 468 с.
38. Грузинов В.П. Экономика предприятия и предпринимательство. - М.: «СоФит», 1994. – 573 с.
39. Тимошенко Л.С. Четыре шага на пути к реформированию организации заработной платы в Республике Казахстан. – Труд в Казахстане № 12, 2002. – с. 11-13.
40. Фалалеев А.С., Шарапова С.К. Оплата труда работников строительства: Справочник. – М.: Стройиздат, 1991. – 239 с.
41. Труд и заработная плата строителей в новых условиях хозяйствования/ Л.И. Жуков, В.В. Горшков, В.А. Ловков, Н.А. Данилова. – Л.: Стройиздат, 1990. – 191 с.: ил.
42. Бухман Э.Б., Якубовский В.Б. Экономика, организация и планирование производства металлических конструкций. – М.: Стройиздат, 1989. – 351 с.: ил.