

- б) она должна включать материальные вознаграждения за высокие производственные результаты, личный вклад в деятельность предприятия;
- в) иметь стимулирующее воздействие на рабочего;
- г) обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который бы ему позволил возместить затраты и получить прибыль.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экономика организации (предприятия, фирмы) : учеб. / под ред. проф. Б.Н. Чернышева, проф. В.Я. Горфинкеля. – М. : Вузовский учеб., 2008. – 536 с.
2. Характеристика современной тарифной системы оплаты труда Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economicchange.ru/echas-61-1.html>. – Дата доступа: 20.12.2014.
3. Системы вознаграждения на предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studopedia.net/10_125790_sistemi-voznagrazhdeniya-na-predpriyatiyah.html. – Дата доступа: 24.12.2014.
4. Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 21 окт. 2011г., № 104 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 53. – 8/25856.
5. Способы мотивации и стимулирования труда работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://normativka.by/social/28-11-2013/> – Дата доступа: 02.02.2015.
6. Журавлев, П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев. – М. : Изд-во Рос. экон. акад. ; Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 232 с.

УДК 331.23

**ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПОДХОД ПО НАЧИСЛЕНИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ДЛЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ****Л.В. ПИМЕНОВА***(Представлено: канд. техн. наук, доц. А.П. КРЕМНЕВ, В.Н. СТАХЕЙКО)*

Сформулированы принципы создания эффективной системы оплаты труда. Описана структура системы оплаты труда, предлагаемой для повышения эффективности производства предприятий с небольшой численностью в строительной отрасли.

В современных условиях рыночной экономики каждый руководитель заинтересован в повышении показателей экономической эффективности своего предприятия. Важным инструментом и рычагом влияния на увеличение этих показателей является персонал предприятия, который при правильно выбранной мотивации со стороны руководства может добиться действительно высоких показателей производительности. Одним из средств, с помощью которого может осуществиться мотивирование персонала к более эффективной работе, является заработная плата.

Однако современные системы оплаты труда имеют ряд недостатков, которые не обеспечивают рост производительности труда, а, следовательно, и повышение эффективности производства.

Следовательно, целью руководителя предприятия является создание эффективной системы оплаты труда, которая будет стимулировать работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого производственного результата, повысив при этом конкурентоспособность предприятия.

Для создания эффективной системы оплаты труда должны соблюдаться следующие принципы:

1. Реальная заработная плата должна повышаться по мере роста эффективности производства и труда.
2. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста средней заработной платы.
3. Заработная плата должна дифференцироваться в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия. [1]

Учитывая обозначенные принципы, предлагаемая система оплаты труда предположительно может состоять из трех частей: постоянной, условно-постоянной и премиальной.

Постоянная часть определяется согласно установленным тарифным окладам (должностным окладам) за фактически отработанное время, либо по ставкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Условно-постоянная часть заработной платы представляет собой стимулирующие доплаты и надбавки и выплаты компенсирующего характера.

В настоящее время применяется около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок компенсационного характера. К ним относятся доплаты: за работу в вечернее и ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни, за разъездной характер работы, рабочим в связи с отклонениями от нормальных условий исполнения работы, за многосменный режим работы [2]. К числу обязательных доплат относятся надбавки за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату: за высокую квалификацию (специалистам), за профессиональное мастерство (рабочим), за работу с меньшей численностью работников, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей отсутствующего работника, за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, за обслуживание вычислительной техники и др. [3].

Минимальный размер компенсационных доплат и надбавок гарантируется государством и обязателен для применения. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются по усмотрению руководства предприятия, и их размеры определяются предприятием самостоятельно.

И последней частью предлагаемой системы оплаты труда является многокритериальная система оценки трудового вклада.

Многокритериальная рейтинговая оценка представляет собой количественную оценку реального вклада каждого рабочего в общие результаты в зависимости от индивидуальной производительности труда, качества работы, профессиональных знаний, навыков и умения, необходимого для выполнения данной работы, выполнения сложных работ, требующих более высокой квалификации, соблюдения технологической и производственной дисциплины. Оценка также учитывает личностные характеристики и инициативу работника. Эта система оценки применяется при распределении бригадного приработка, премий за производственные результаты.

В таблице 1 предлагаются следующие критерии оценки трудового вклада каждого работника бригады.

Таблица 1

Критерии оценки трудового вклада работника

Критерий оценки трудового вклада	Содержание критерия оценки трудового вклада
Производительность труда	Объем выполненных работ, степень использования рабочего времени, степень использования времени работы оборудования и т.п.
Качество работы	Процент допущенных ошибок, брака, возврата, переделок и т.п., своевременность выполнения работ
Профессиональные знания, навыки, умения, используемые для выполнения данной работы	Объем профессиональных знаний, навыки, умения, полученные работником в процессе общего образования и специальной подготовки, а также приобретенные в процессе трудовой деятельности
Ответственность	Отношение к работе, качество ухода за оборудованием, недопущение непроизводительных потерь и т.п.
Инициатива	Стремление к выполнению работы с применением новых методов, стремление довести начатое дело до конца, способность к лидерству
Творческая и инновационная активность	Участие в творческих процессах, внедрении инноваций
Личностные характеристики	Влияние на других работников, стремление к сотрудничеству и взаимодействию с коллегами, энтузиазм, чувство такта, искренность, внешний вид, способность контролировать свои эмоции
Дисциплина	Технологическая, трудовая дисциплина, неукоснительное соблюдение установленного трудового распорядка, выполнение распоряжений руководителя, норм и правил охраны труда и пожарной безопасности

Совокупность критериев оценки трудового вклада рабочего за отчетный месяц определяется балльно-нормативным методом. Если оценка результатов труда по конкретному критерию соответствует норме, то балльная оценка по этому критерию равна 1,0. Удовлетворительный результат оценивается в 0,7 балла, отличное - 1,3 балла. Для наиболее важных критериев («производительность труда», «качество труда») установлен промежуточный результат: между удовлетворительным и нормальным – 0,85 балла, между нормальным и отличным -1,15 балла. Неудовлетворительный результат не оценивается (0 баллов).

Для каждого работника трудового коллектива определяется сумма баллов с учетом коэффициентов значимости критериев оценки трудового вклада. Право на выплаты из коллективного фонда заработной платы имеют рабочие, итоговая оценка трудового вклада которых не ниже единицы.

Распределение коллективного фонда заработной платы осуществляется по следующему алгоритму:

1. Определение итоговой рейтинговой оценки трудового вклада каждого работника.
2. Определение тарифной заработной платы.
3. Определение расчетной заработной платы с учетом итоговой рейтинговой оценки трудового вклада. Для этого тарифная заработная плата каждого работника коллектива, имеющего право на выплаты из подлежащего распределению коллективного фонда заработной платы, умножается на итоговую рейтинговую оценку трудового вклада.
4. Определяется коэффициент распределения коллективного фонда заработной платы путем деления его величины на сумму расчетной заработной платы работников, имеющих право на его выплату.
5. Определяется сумма заработной платы из коллективного фонда заработной платы для каждого работника путем умножения коэффициента распределения на его расчетную заработную плату [4].

Таким образом, предлагаемая система оплаты труда позволит повысить производительность на предприятии за счет стимулирования работников на достижение высоких показателей и получение достойной заработной платы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Емельянов А.С. Материальное стимулирование сотрудников как основа управления персоналом. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 157 с.
2. Фролова, Т.А. Экономика предприятия : конспект лекций / Т.А. Фролова. – Таганрог : ТТИ ЮФУ, 2009.– 536 с.
3. Доплаты и надбавки [Электронный ресурс] // Экономика труда. – Режим доступа: <http://laboureconomics.ru/glava7/p73>. – Дата доступа: 15.09.2015.
4. Об утверждении рекомендаций по применению коллективных систем оплаты труда работников коммерческих организаций [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 02.05.2012 г., № 56 // Эталон – Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

УДК 712.4:692.238

ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СОЗДАНИЮ ГРАМОТНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Е.Г. ЖОЛУДОВ, А.С. СЕКИРАШ
(Представлено: В.Н. СТАХЕЙКО)

Рассмотрены возможные формы и системы оплаты труда, достоинства и недостатки форм оплаты труда.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Виды заработной платы:

Номинальная – количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

К номинальной заработной плате относятся:

- оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;
- оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т. д.

Реальная – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату [1, 2]. Реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Показателем, позволяющим определить изменение реальной заработной платы за тот или иной период времени, является индекс реальной заработной платы [2]. Индекс реальной заработной платы рассчитывается как отношение индекса номинальной заработной платы к индексу потребительских цен. Например, если номинальная зарплата выросла на 10% по сравнению с предыдущим годом, принимаемым за 100%, то это означает, что индекс номинальной зарплаты составит 110%. Тогда при индексе потребительских цен 107% за год индекс реальной заработной платы составит приблизительно 102,8%. Это означает, что покупательная способность номинальной зарплаты данного года составила 102,8% от предыдущего года, принятого за базовый.