

УДК 331.225.3:658

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ ОСНОВНЫХ РАБОЧИХ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Рябцева Л.В., Собакина Т.А.

*Новокузнецкий институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»,
Новокузнецк, e-mail: rjabtzeva@yandex.ru*

Рассмотрены проблемы стимулирования труда работников промышленных предприятий. Для решения означенных проблем предлагается в структуру заработной платы ввести новый элемент – премию за выполнение целевых показателей, без закрепления ее четкого процентного или числового выражения. Разработана методика распределения фонда премирования за результат работы основных рабочих на примере одного из промышленных предприятий г. Новокузнецка – ООО «РУС-Инжиниринг», включающая следующие этапы: рассчитывается базовый фонд оплаты труда с учетом коэффициентов премирования и средневзвешенного процента фактического выполнения подразделением предприятия показателей премирования, фонд премирования за результаты деятельности распределяется между структурными единицами пропорционально базовому фонду оплаты труда, фонд премирования структурной единицы распределяется между работниками с учетом коэффициента трудового вклада. Внедрение предлагаемой методики позволит эффективно распределять стимулирующие выплаты между основными рабочими, непосредственно занятыми в технологическом процессе, влияющими на выполнение производственной программы.

Ключевые слова: стимулирование труда, фонд премирования за результаты деятельности, фонд оплаты труда

IMPROVEMENT OF METHOD OF DIRECT WORKERS BONUS AWARDBON ABSORPTION ON FACTORIES

Ryabtseva L.V., Sobakina T.A.

*Novokuznetsk Branch-Institute of the Higher Professional Education State Establishment
«Kemerovo State University», Novokuznetsk, e-mail: rjabtzeva@yandex.ru*

The authors of the article raise the problem of industrial workers stimulation. To solve this problem the authors offer to introduce a new element into the wage structure, the so-called «target achievements bonus», without fixing its percentage or numerical expression. The technique of fund allocation for awarding is worked out of the one of the industrial enterprises of Novokuznetsk city, LLC «RUS-Engineering». It includes the following steps: to calculate base wage fund taking into account the coefficients bonus, to calculate bonus fund which is distributed among workers, to calculate the coefficient of labour input. The authors of the article are deeply convinced that this method will give the opportunity to reward workers effectively.

Keywords: labour stimulation, target achievements bonus fund, labour remuneration fund

Отечественные промышленные предприятия вовлечены сегодня в систему экономического стимулирования, представляющую собой механизм воздействия на экономические интересы производственных коллективов и отдельных работников с целью достижения определенных результатов. Экономическое стимулирование осуществляется посредством принятого порядка распределения доходов между отраслями, объединениями и предприятиями, а внутри них – между работниками. Элементами системы экономического стимулирования выступают оценочные показатели деятельности предприятия: цены, прибыль, плата за фонды, фиксированные платежи, кредит, фонды стимулирования [1]. Некоторые из этих элементов, например экологические платежи за загрязнение окружающей среды, формируют отдельную систему экономического стимулирования охраны окружающей среды в России [2]. Экономическое стимулирование работников осуществляется в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда и реализуется с по-

мощью таких экономических категорий, как заработная плата, премия, фонд поощрения.

Оплата труда на промышленных предприятиях производится по повременно-премиальной и сдельно-премиальной системе за фактически отработанное время и выполненный объем производства. В принятой практике, например металлургических предприятий, условием выплаты начисленной премии для всех работников является выполнение плана по отгрузке по цеху, для управленческих работников – за выполнение плана производства по цеху, выполнение заказов производственного отдела [3]. Это так называемые целевые показатели деятельности промышленного предприятия.

Как показано в работе [4], материальное стимулирование является одним из главных управленческих воздействий, повышающих уровень координации производственных подразделений на промышленных предприятиях.

Еще одной из задач таких систем оплаты труда является повышение заинтересованности работников в выполнении установленных норм, достижение ими целевых

показателей, повышение квалификации. Кроме того, современные методики нормирования труда, направленные на обеспечение равнонапряженности трудовых норм, как изложено в работе [5], предполагают дальнейшее развитие системы материального стимулирования труда с целью создания материальной заинтересованности в выполнении целевых показателей.

На многих промышленных предприятиях формируется фонд развития предприятия (ФРП) из средств, полученных в результате перевыполнения этих показателей.

Из средств ФРП 25% направляется на материальное стимулирование работников и распределяется следующим образом:

- 60% стимулирующих выплат распределяются между основными рабочими, непосредственно занятыми в технологическом процессе, влияющими на выполнение производственной программы;

- 40% распределяются между рабочими и служащими вспомогательного производства, специалистами и руководителями.

Эффективное распределение стимулирующих выплат основным рабочим, мотивирующее к достижению устанавливаемых целевых показателей деятельности, является в настоящее время актуальной задачей предприятия.

Цель исследования – обоснование подхода к распределению формируемых фондов премирования, позволяющего стимулировать работников к выполнению поставленных целей. Кроме того, предлагаемый подход позволит снизить непроизводительные затраты и потери рабочего времени и повысить качество оказываемых услуг.

В результате исследования нами предложена методика распределения фонда премирования за результат работы основных рабочих на примере одного из промышленных предприятий г. Новокузнецка ООО «РУС-Инжиниринг», основным видом деятельности которого является капитальный ремонт электролизёров, текущий ремонт и обслуживание основного технологического оборудования ОАО «РУСАЛ Новокузнецк».

В подразделениях предприятия создается Фонд премирования за результаты деятельности (ФПР) прежде всего рабочих первого и второго профессиональных классов.

Размер премии подразделения определяется на основании оценки результатов работы по установленным показателям премирования (объему оказанных услуг и ключевым технологическим показателям). Чем выше фактические показатели работы подразделения, тем больше сумма для распределения премии.

Распределение ФПР между рабочими производится по коэффициенту трудового вклада (КТВ), который определяется непосредственным руководителем и утверждается приказом.

Средства ФПР являются дополнительными к уже действующим на предприятиях механизмам стимулирования работников (текущее премирование за выполнение установленных показателей премирования), предназначены для дополнительного стимулирования высококвалифицированных, высокопрофессиональных и лояльных сотрудников предприятия и не являются гарантированной частью заработной платы.

ФПР предприятия формируется по результатам отчетного периода (квартала). Расчет ФПР производится отдельно для каждой структурной единицы. Структурной единицей премирования является бригада (группа, участок).

ФПР предприятия распределяется между структурными единицами пропорционально базовому ФОТ, рассчитываемому в зависимости от состава подразделения (численности работников той или иной категории), фактического выполнения показателей премирования подразделения, ФОТ работников в отчетном периоде с учетом фактически отработанного времени.

Алгоритм расчета ФПР включает следующие шаги.

Шаг 1. Формируются данные на основе штатного расписания и расчетных ведомостей (табл. 1):

- ФИО работника;
- должность;
- структурные подразделения в разбивке бригада (группа, участок);
- категория работника (первый, второй профессиональный классы рабочих, производственные РСС);

- суммарная заработная плата работника за отчетный период с учетом фактически отработанного времени.

Шаг 2. Для категорий работников в столбце 5 таблицы 1 указываются коэффициенты премирования с целью дифференцирования размера премии, устанавливаемые отдельно для каждой категории рабочих.

Шаг 3. На основе данных планово-бюджетного отдела (ПБО) и производственного отдела (ПО) в столбце 7 табл. 1 указывается средневзвешенный процент фактического выполнения подразделением показателей премирования в отчетном периоде.

Шаг 4. Вычисляется базовый ФОТ путем умножения суммарной заработной платы работника за отчетный период на

коэффициент премирования и средневзвешенный процент фактического выполнения подразделением показателей премирования (ст. 5×ст. 6×ст. 7).

Шаг 5. Определяется базовый ФОТ структурной единицы (бригады/группы/участка) путем суммирования базового ФОТ отдельных работников.

Шаг 6. ФПР распределяется между структурными единицами пропорционально базовому ФОТ.

Шаг 7. ФПР структурной единицы распределяется между работниками с учетом КТВ (табл. 2). Ответственный за распределение ФПР – руководитель подразделения (мастер, старший мастер).

Таблица 1

Пример расчета значения базового ФОТ

ФИО работника	Должность	Структурная единица	Профессиональный класс рабочего	Коэффициент премирования	Заработная плата за отчетный период, руб.	Средневзвешенный процент фактического выполнения подразделением показателей премирования	ФОТ базовый для расчета ФПР бригады/группы/участка
1	2	3	4	5	6	7	8
Источник информации	Штатное расписание	Штатное расписание	Штатное расписание	В соответствии с категорией работника	Кадровая программа	ПБО и ПО	(ст.5)×(ст.6)×(ст.7)
ФИО 1	Монтажник на ремонте ванн	Бригада механомонтажа	1 проф. класс	1,2	90 000	105 %	113400
ФИО 2	Слесарь-ремонтник	Группа ремонта МПА	2 проф. класс	1	70 000	90 %	63 000
ФИО 3	Футеровщик-шамотчик	Бригада футеровочных работ	1 проф. класс	1,2	80 000	100 %	96 000

Таблица 2

Пример расчета премии рабочих с учетом КТВ

ФИО работника	Должность	Структурная единица	КТВ	Заработная плата за отчетный период с учетом КТВ, руб.	Премия работника, руб.
1	2	3	4	5	6
Источник	Штатное расписание	Штатное расписание	Устанавливается руководителем структурного подразделения	(Ст. 6 табл. 1)×(ст. 5)	(ФПР структурной единицы)×(ст. 6)/(сумму по ст. 6)
ФИО 1	Монтажник на ремонте ванн	Бригада механомонтажа	0,9	90 000×0,9	(ФПР структурной единицы)××81 000/148 000
ФИО 2	Слесарь-ремонтник	Группа ремонта МПА	1,1	70 000×1,1	(ФПР структурной единицы)××77 000/148 000
Общий итог	148 000				

Таким образом, проведя все необходимые расчеты, получаем сумму премии, выплачиваемую каждому работнику за достижение целевых показателей.

После внедрения предлагаемой методики в структуре заработной платы появится новый элемент – премия за выполнение целевых показателей, без закрепления ее чет-

кого процентного или числового выражения (рисунок).

Основные этапы предлагаемой методики необходимо закрепить в Положении о порядке формирования и распределения стимулирующих выплат.

Предлагаемая нами методика позволит эффективно распределять стиму-

лирующие выплаты между основными рабочими, непосредственно занятыми в технологическом процессе, влияющими на выполнение производственной программы, в соответствии с мерой их личного вклада в коллективный результат деятельности подразделения и уровнем их квалификации.



Структурная схема состава заработной платы основных рабочих

Список литературы

1. Система экономического стимулирования промышленного производства: [Электронный ресурс]: сайт GLOBAL Investment. – Режим доступа: <http://www.investishion.ru> (дата обращения: 04.03.14).
2. Старченко Е.Н., Часовников С.Н. Опыт работы научной школы по направлению «Разработка рыночных механизмов устойчивого экологического развития промышленно-развитых регионов» // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2013. – № 3–2 (55). – С. 146–158.
3. Рябцева Л.В. Координация деятельности производственных подразделений комплекса «сталь-прокат» металлургического предприятия: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – Кемерово, 2010. – 23 с.
4. Рябцева Л.В., Степанов И.Г. Алгоритм оперативных экономических оценок потерь производства в комплексе «сталь-прокат» металлургического предприятия // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 2. – С. 78–83.
5. Рябцева Л.В., Собакина Т.А. Нормирование численности основных рабочих на промышленных предприятиях // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 11 (5). – С. 1025–1029.

References

1. System of manufacturing economic stimulation: [Internet resource]: GLOBAL Investment cite. – access mode: <http://www.investishion.ru> (date of reference: 04.03.14).
2. Starchenko E.N., Chasovnikov S.N. Work experience of science school of industrially developed regions' market

mechanisms development // Messenger of Kemerovo State University. 2013. no. 3–2 (55). pp. 146–158.

3. Ryabtseva L.V. Coordination of activities of smeltery «steel-mill product» complex production departments: Author's abstract. Kemerovo, 2010. 23 p.
4. Ryabtseva L.V., Stepanov I.G. Algorithm of operational economical assessments of production losses in smeltery «steel-mill product» complex // Irkutsk State Economic College Reports. 2011. no. 2. pp. 78–83.
5. Ryabtseva L.V., Sobakina T.A. Number of workers norm setting on factories // Fundamental discoveries. 2013. no. № 11(5). pp. 1025–1029.

Рецензенты:

Затеякин О.А., д.э.н., профессор кафедры экономики и менеджмента, филиал ФГБОУ ВПО «Кузбасский государственный технический университет им Т.Ф. Горбачева», г. Новокузнецк;

Баранов П.П., д.э.н., доцент, директор института экономики и менеджмента, ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк.

Работа поступила в редакцию 18.04.2014.