

Кочеткова А.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.И. Пугина

Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23

E-mail: tanupia_@mail.ru

Система премирования работников на предприятии АО «ВМЗ» ТЭСЦ-5

На современном этапе особенности системы управления промышленными предприятиями тесно связаны с изменением стратегических ориентиров в их деятельности. Основными экономическими целями предприятия в рыночных условиях являются повышение эффективности производства, максимизация прибыли, завоевание новых рынков и удовлетворение потребностей коллектива.

В данной статье я рассматриваю тему «Совершенствование премирования работников на предприятии АО «ВМЗ» ТЭСЦ-5» актуальность, которой, основываясь на принципах выплаты заработной платы стимулирующего характера на основе показателей эффективности работы цеха и создание новой социально-корпоративной культуры Трубоэлектросварочного цеха №5.

Трубоэлектросварочный цех № 5 (ТЭСЦ-5) – один из крупнейших в России цехов по производству электросварных, обсадных водо-газо- и нефтепроводных труб различного диаметра.

В ТЭСЦ-5 с 01.10.2007 г. действует повременно-премиальная форма оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих, согласно присвоенным месячным окладам и часовым тарифным ставкам.

Часовые тарифные ставки рабочим устанавливаются согласно присвоенным разрядам по занимаемым профессиям по штатному расписанию. Месячные оклады руководителям, специалистам, служащим устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью [2].

Также предусмотрены выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются согласно следующим действующим нормативным документам: Трудового Кодекса Российской Федерации, Коллективного договора АО «ВМЗ», Положения о системе оплаты труда и материального стимулирования рабочих АО «ВМЗ».

Выплатами компенсационного характера являются:

- оплата сверхурочных работ;
- оплата за переработку графика;
- оплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в праздничные дни и выходные дни;
- доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

Размер оплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается согласно Положению о системе оплаты труда и материального стимулирования рабочих ОАО «ВМЗ».

Выплатами стимулирующего характера являются:

- доплата за руководство бригадой;
- надбавка за профессиональное мастерство;
- доплата за ученую степень;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно следующим действующим документам: «Положение об установлении рабочим ВМЗ надбавок за расширение трудовых функций»; «Положение о системе оплаты труда и материального стимулирования рабочих ОАО «ВМЗ»; положения о премировании работников ТЭСЦ-5.

Система премирования работников ТЭСЦ №5 построена на следующих принципах премирования:

а) Принцип объективности: размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

б) Принцип предсказуемости: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;

в) Принцип адекватности: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

г) Принцип своевременности: вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее;

д) Принцип значимости: вознаграждение должно быть значимо для работника;

е) Принцип справедливости: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

ж) Принцип законности: порядок начисления и выплаты премии должен соответствовать требованиям законодательства РФ и другим нормативным документам [1].

Система премирования работников ТЭСЦ №5 построена на показателях эффективности (ПЭ) их работы, основанных на принципах премирования. Показатели эффективности рассмотрены по следующим направлениям - повышение производительности, повышение качества и сокращение затрат.

— Каждый ПЭ имеет свое весовое значение в общей сумме веса всех ПЭ, предусмотренных для структурного подразделения. Весовые значения ПЭ определяют степень их значимости для эффективной работы подразделения. Показатели премирования для каждого работника устанавливаются в соответствии с его основными функциями и задачами в структурном подразделении.

— Для каждого работника ТЭСЦ №5 определены ПЭ, на которые он оказывает непосредственное прямое или косвенное влияние. Определена степень влияния, отраженная конкретным размером премии за каждый ПЭ.

— Для всех показателей премирования устанавливаются критические, базовые и целевые значения:

а) критическим уровнем показателя премирования является значение, при котором выплата премии за показатель не производится;

б) базовым значением показателя эффективности является среднее достигнутое значение показателя премирования за предыдущие периоды, либо за базовый показатель принимается условие, при котором производится выплата базовой премии за показатель;

в) целевое значение показателя эффективности определяется исходя из достижимых целей, поставленных руководством для ТЭСЦ №5.

— Показатели премирования и их критические, базовые и целевые значения устанавливаются директором по направлению, согласовываются с цеховыми службами, с взаимодействующими дирекциями, дирекцией по персоналу и социальным вопросам, и утверждаются исполнительным директором.

— Пересмотр целевых, базовых и критических значений показателей премирования может происходить в следующих случаях:

а) если фактические показатели цеха достигли целевых значений в течение длительного срока - 2 и более месяцев;

б) если фактические показатели цеха значительно ниже базовых значений, по не зависящим от цеха причинам, в течение длительного срока - 2 и более месяцев.

Внедрение усовершенствованной оплаты труда работников позволит повысить производительность труда, увеличить объём производства, сэкономить материалы, комплектующие, трудовые ресурсы, повысить заработанную плату.

Литература

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2006. -464 с.

2. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Исследование систем управления. Учебное пособие. Н.Новгород: НИМБ, 2006. - 123 с.