Содержание

Введение

1. Теоретические основы организации и оплаты труда на предприятии

1.1 Понятие оплаты труда

1.2 Принципы и функции заработной платы

1.3 Нормирование труда

1.4 Формы и системы заработной платы

1.5 Мотивация и стимулирование труда

2. Оплата труда на предприятии МУП "Жилищное хозяйство"

2.1 Общая характеристика МУП "Жилищное хозяйство"

2.2 Организация оплаты труда в МУП "Жилищное хозяйство"

2.3 Анализ использования фонда рабочего времени

2.4 Анализ использования фонда заработной платы

3. Предложения по совершенствованию организации и оплаты труда в МУП "Жилищное хозяйство"

3.1 Рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда на предприятиях

3.2 Совершенствование материального стимулирования в МУП "ЖХ"

Заключение

Список литературы

Приложение №1

Приложение № 2

Приложение № 3

Приложение № 4

Приложение № 5

## Введение

В данной курсовой работе рассматривается совершенствование системы оплаты труда работников на примере Муниципального унитарного предприятия города Череповца "Жилищное хозяйство". Актуальность данной темы на сегодняшний день не вызывает сомнения, так как в настоящее время это, единственный стимул для качественной работы персонала предприятия.

Цель курсовой работы предполагает изучение совершенствования системы оплаты труда в МУП "Жилищное хозяйство".

В соответствии с поставленной целью необходимо решить ряд задач:

изучить теоретические основы организации оплаты труда на предприятии,

провести анализ оплаты труда в МУП "Жилищное хозяйство",

представить разработку мероприятий, направленных на совершенствование системы оплаты труда работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп.

Объектом курсовой работы выбрано МУП "Жилищное хозяйство".

Сегодня МУП "Жилищное хозяйство" - современное предприятие, оснащенное передовыми технологиями, занимающее лидирующие позиции в отрасли, постоянно двигающееся вперед. МУП "Жилищное хозяйство" осуществляет следующие виды хозяйственной деятельности: техническое обслуживание, содержание (в том числе санитарное) и ремонт муниципального жилищного фонда, объектов социально-бытового назначения со всеми подготовительными, специальными и сопутствующими работами согласно нормам и правилам производства работ, исполнение функций заказчика при проведении капитальных ремонтов зданий и сооружений, заключение договоров с нанимателями, собственниками жилья, арендаторами и прочими потребителями на оказание услуг по техническому обслуживанию жилых и нежилых помещений.

Предметом исследования является организация системы оплаты труда в МУП "Жилищное хозяйство".

Выделим основную проблему: Трудовой Кодекс дал возможность работодателю поощрять работников премиями, но существующая практика, в том числе и на МУП "ЖХ" привела к тому, что премия стала восприниматься обязательной частью заработной платы, а следовательно, администрация теряет экономический рычаг воздействия на работников предприятия.

Руководители большинства предприятий стали осознавать, что, несмотря на влияние рыночной конъюнктуры, важность использования современного оборудования и наличие необходимых финансовых ресурсов, в конечном счете вопрос конкурентоспособности и рентабельности предприятий решают человеческие ресурсы. На первый план вышла проблема повышения эффективности труда, а следовательно - построения эффективных систем оплаты и стимулирования персонала. Соответственно изменился и подход к организации заработной платы.

Экономистам по труду важно знать, в каких случаях те или иные методы измерения позволяют более точно рассчитать производительность труда. Нужно уметь и обосновать соотношение этих показателей, знать различные методы измерения производительности труда. В долговременной тенденции темпы роста заработной платы не должны опережать рост производительности труда.

Общие положения, которые являются основой реформирования организации оплаты труда, являются следующие:

Во-первых, выработка четкой политики относительно того, должна ли заработная плата сотрудников, прежде всего по ключевым должностям, соответствовать рыночной ставке.

Во-вторых, обеспечение согласованности циклов планирования деятельности предприятия и периодов, на которые разрабатывается система оплаты труда.

В-третьих, установление обоснованного соотношения между основной, переменной частями заработной платы и социальными выплатами.

В-четвертых, обеспечение взаимосвязи между системой стимулирования труда и системой оценки персонала. По результатам оценки должны приниматься четкие и понятные всем работникам решения по дифференциации размеров вознаграждения.

В-пятых, установление взаимосвязи между премиями работников и результатами работы предприятия.

В-шестых, разработка комплексной системы, обеспечивающей взаимосвязь материального и морального стимулирования повышения квалификации и развития карьеры персонала.

Экономические преобразования последних лет привели к значительным изменениям в сфере труда и заработной платы. Воздействие государственных органов на трудовые отношения существенно ослабло, прекратило свое существование централизованное административное регулирование оплаты труда. Повысилась самостоятельность предприятий, их экономическая и юридическая ответственность. Все это значительно увеличивает роль экономико-правового регулирования оплаты труда.

Компромисс в интересах работодателя и работников достигается через организацию заработной платы. Регулирование отношений администрации и работников по вопросам оплаты труда осуществляется через тарифные соглашения, коллективные договоры.

Источники информации - план по труду, статистическая отчетность "Отчет по труду", данные табельного учета и отдела кадров.

Необходимо увязать размер оплаты труда работников с их квалификацией, профессионализмом, степенью реализации способностей, фактическим трудовым вкладом, наконец, с конечным результатом. В этой связи, в дипломном проекте даны рекомендации и проектные решения в области совершенствования действующей системы оплаты труда работников, что в конечном итоге повысит эффективность производства и увеличит производительность труда.

Чтобы повысить степень использования новаторского потенциала и творческих способностей персонала, без чего в нынешних условиях предприятие не может успешно конкурировать на рынке товаров и услуг, необходимо создать эффективную систему премирования работников по результатам труда. Механизм премирования должен пробуждать у работника инициативу и предприимчивость, заинтересовывать его считать доходы и расходы, а также искать выгоду и думать о перспективе. Только тогда процесс труда является для работника увлекательным, когда он заинтересован в результатах своей деятельности.

Установление зависимости размера вознаграждения от результатов труда определяется и целесообразностью создания механизма гибкого реагирования на изменение рыночной конъюнктуры, с тем, чтобы временные проблемы со сбытом выпускаемой продукции и снижением рентабельности не сопровождались сокращением персонала.

Теоретико-методологическую базу исследования составили четыре группы источников. К первой отнесены авторские издания по исследуемой проблематике. Ко второй отнесены учебная литература (учебники и учебные пособия, справочная и энциклопедическая литература, комментарии к законодательству). К третьей отнесены научные статьи в периодических журналах по исследуемой проблематике. И к четвертой отнесены специализированные веб-сайты организаций.

В ходе исследования были использованы научные методы: метод системного анализа, табличный метод.

## 1. Теоретические основы организации и оплаты труда на предприятии

## 1.1 Понятие оплаты труда

Экономические преобразования последних лет привели к значительным изменениям в сфере труда и заработной платы. Воздействие государственных органов на трудовые отношения существенно ослабло, прекратило свое существование централизованное административное регулирование оплаты труда.

В условиях рыночной экономики организация заработной платы на предприятии предполагает, с одной стороны, гарантированную оплату труда каждого работника в соответствии с результатами его работы и стоимостью рабочей силы на рынке труда, с другой - обеспечение работодателю такого производственного результата, который позволил бы ему возместить затраты и получить прибыль. [5, С.44]

С введением в действие Трудового кодекса РФ впервые появилось законодательное определение таких понятий, как "заработная плата", "оплата труда".

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

Это определение соответствует нормам Конвенции № 95 Международной организации труда об охране заработной платы, ратифицированной нашим государством. Статья 1 данной Конвенции раскрывает понятие термина "заработная плата" следующим образом - "это независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны".

Если обратиться к статье 129 Трудового кодекса РФ "Основные понятия и определения", то можно увидеть, что законодатель предпринял попытку разграничить понятия "заработная плата" и "оплата труда". Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Очевидно, что понятие "оплата труда" значительно шире, чем понятие "заработная плата", ведь оплата труда предусматривает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, применяемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы. С оплатой труда связаны действия организации-работодателя по начислению ЕСН, а также по удержанию налога на доходы физических лиц. [1 С.50]

Состав фонда заработной платы законодательством РФ не определен.

При оплате труда могут применяться как тарифные, так и бестарифные системы оплаты труда.

При тарифном варианте оплаты труда оценка трудового вклада работника производится исходя из установленных норм труда (нормы времени, нормы выработки, нормы численности), норм оплаты труда, компенсационных выплат.

## 1.2 Принципы и функции заработной платы

Организация заработной платы на современном этапе предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с отраслевым и локальным регулированием непосредственно на предприятии.

В централизованном порядке определяются лишь минимальный размер заработной платы, схемы должностных окладов и тарифные ставки в бюджетной сфере, системы заработной платы, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок сохранения и исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда.

Принципы представляют собой обобщения, основанные на анализе фактов. На этапе становления рыночной экономики в России произошло кардинальное изменение поведения индивидов и хозяйствующих субъектов. Следовательно, существенно изменились и принципы организации регулирования заработной платы.

Уровень заработной платы формируется под воздействием сложных разнонаправленных механизмов социально - ориентированной рыночной экономики. Процесс формирования заработной платы зависит и в целом от государственной политики, и принятых социальных программ, и от действий работодателей и профсоюзов, и других факторов. Поэтому обоснование принципов организации заработной платы представляет сложную задачу, решение которой требует анализа значительного объёма фактического материала.

Можно сформировать следующие основные принципы организации заработной платы.

1). Принцип установления заработной платы на основе цены труда. Если в условиях административно - командной экономики базовая заработная плата устанавливалась централизованно, то в рыночной экономике основную роль играет рынок труда. Именно на рынке труда формируется его цена под воздействием спроса и предложения, являющихся основным законом рыночной экономики, а также соотношения сил между профсоюзами и работодателями.

2). Принцип гарантирования уровня основной заработной платы работнику при выполнении им нормы труда независимо от результатов деятельности предприятия. В условиях рыночной экономики наёмный работник не должен нести ответственность за результаты деятельности всего предприятия и, следовательно, не может отвечать основной заработной платой за убыточную работу предприятия. Поэтому важно, чтобы основная заработная плата гарантировалась наёмному работнику не зависимо от результатов деятельности предприятия.

3). Принцип дифференциации заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда, требованиями социальной справедливости. Заработная плата по категориям персонала на предприятиях дифференцируется в зависимости от требуемых на данном рабочем месте профессиональной подготовки; физических и умственных усилий; ответственности за персонал или используемые средства и предметы труда; а также с учётом условий труда. Кроме того, на различия в заработной плате работников существенное воздействие оказывают результаты труда. Вся эта совокупность факторов, влияющих на уровень дифференциации заработка работников, может быть определена как количеством и качеством труда.

Как показывает опыт, в рыночной экономике, особенно в условиях перехода к ней от планово - административной системы, разрыв в тарифных ставках, окладах и в заработной плате между руководителями и рабочими низшего разряда бывает необоснованно высоким, что разрушает социальную стабильность в обществе и трудовых коллективах. Социально неприемлемым является и чрезмерно высокий разрыв в заработке между работниками различных отраслей, регионов, предприятий. Следовательно, важно обеспечить обоснованную дифференциацию заработной платы и не допускать разрушающих стабильность в обществе и трудовых коллективах чрезмерно высоких различий в оплате труда по категориям персонала.

4). Принцип обеспечения заинтересованности работников в достижении высоких индивидуальных и коллективных результатов труда. На этапе перехода к рыночной экономике создаются предпосылки для построения такой системы стимулирования, которая бы реально обеспечивала заинтересованность работников в индивидуальных и коллективных результатах труда. В создании эффективной системы стимулирования заинтересован как предприниматель, так и наёмный работник.

Предпринимателю при достигнутом к началу XXI века уровне научно - технического прогресса, высокой степени информатизации и компьютеризации сложно, а порой и невозможно проконтролировать индивидуальные результаты труда. Поэтому он заинтересован использовать такую систему стимулирования, которая бы обеспечивала связь заработка работника с результатами деятельности всего предприятия или структурного подразделения. Работник, в свою очередь, в большей степени, чем при административно - командной системе, заинтересован в высоком заработке, поскольку с переходом к рыночной экономике появляется возможность приобретать любые товары и услуги. Таким образом, организация оплаты труда на предприятии должна предусматривать обеспечение заинтересованности работников в достижении высоких индивидуальных и коллективных результатов труда.

5). Принцип взаимосвязи динамики реальной заработной платы с изменением производительности. Размеры, динамика и периодичность повышения реальной заработной платы в каждом обществе являются различными и определяются уровнем, темпами роста и изменением структуры ВВП. В кризисные периоды развития экономики при распределении вновь созданной стоимости реальная заработная плата может временно снижаться, что подтверждает опыт различных стран. И наоборот, при поступательном развитии экономики страны, поддержании оптимальных пропорций при распределении вновь созданной стоимости обеспечивается рост производительности и соответственно реальная заработная плата неуклонно должна повышаться соблюдение изложенных принципов позволяет обеспечить эффективное регулирование и организацию заработной платы на предприятиях. В то же время необходимо учитывать, что уровень заработной платы различных категорий персонала во многом зависит от конкретных решений, конечных результатов деятельности предприятий и организаций.

Раскрытие социально - экономической сущности заработной платы создаёт базу для перехода к рассмотрению механизма её регулирования, который включает в себя рыночную самонастройку, использование системы социального партнёрства и осуществление мер государственного воздействия. Одним из важных звеньев в указанном механизме является рыночная самонастройка, предусматривающая регулирование заработной платы на основе складывающегося соотношения спроса и предложения на рынке труда.

Одной из основных является воспроизводственная функция заработной платы, реализация которой обеспечивает удовлетворение сложившегося в обществе уровня физических и духовных потребностей работников различных профессионально - квалификационных групп и членов их семей [5. - С.44].

Другой важной функцией заработной платы является стимулирующая, предусматривающая зависимость её размера от индивидуальных и коллективных результатов труда. Внедрение в производство результатов развития науки и техники, современных методов разделения и кооперации труда во многих случаях не позволяет менеджерам проконтролировать, в какой степени работник реализует свой потенциал. Добиться максимальной отдачи от работника, наиболее полной реализации творческого потенциала можно лишь, заинтересовав его в результатах производства.

Наряду с общепризнанными воспроизводственной и стимулирующей функцией, экономисты справедливо выделяют регулирующую функцию, которая проявляется в том, что заработная плата должна выступать регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потребления, а также на труд. Однако, чтобы заработная плата эффективно выполняла на российском рынке труда эту функцию, следует создать предпосылки для подъёма производства, обеспечить финансовую стабилизацию, более энергично и последовательно реформировать экономику. В противном случае само по себе повышение номинальной заработной платы будет сопровождаться ростом цен на потребительские товары, что не позволит повысить покупательскую способность заработной платы и, соответственно, реализовать в полной мере её регулирующую функцию.

Важную роль в организации заработной платы выполняет её социальная функция, направленная на обеспечение социально справедливой дифференциации оплаты труда.

Смысл социальной функции заключается в том, чтобы не допускать необоснованного, с точки зрения воспроизводства персонала, снижения заработной платы тех категорий работников, спрос на которые ниже, чем на рынке труда. Реализация социальной функции предполагает также использование механизма сдерживания попыток к установлению необоснованно высоких заработков руководителей предприятий государственного и рыночного секторов.

Однако социальная функция не должна противоречить воспроизводственной и стимулирующей. Перераспределение заработной платы в пользу низкооплачиваемых работников имеет свой предел, переступив который можно разрушить воспроизводственную функцию применительно к высококвалифицированным работникам, а также подорвать заинтересованность руководителей и ведущих специалистов в обеспечении эффективной работы предприятий и организаций.

Если говорить о направленности функций, то все они могут быть отнесены к наёмному работнику. При рассмотрении источника реализации этих функций мы получим несколько иные взаимосвязи: воспроизводственную и стимулирующую функции будут представлять работодатели и профсоюзы, а в отдельных случаях и государство (например, с помощью введения системы льготного налогообложения той части дохода предприятия, которая направлена на стимулирование работников за коллективные результаты труда); регулирующую функцию реализует не только государство, но и работодатели и профсоюзы, ибо от соотношения сил последних зависит, в какой мере изменение спроса и предложения на рынке труда повлияет на динамику заработной платы. В эту совокупность можно включить и социальную функцию, которую реализуют профсоюзы, и государство, а в отдельных случаях и работодатели. [6. - С.88].

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются кроме величины минимального размера оплаты труда меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, т.е. индексация заработной платы, ограничение оплаты труда в натуральной форме, государственный надзор и контроль за полнотой и своевременной выплатой заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами и др.

Введено право работника оставить работу и получать оплату за простой в размере среднего заработка, в случае если предприниматель не создал ему нормальные условия труда.

Любая работа должна быть оплачена. Труд имеет для работника смысл только при условии оплаты. С другой стороны, работодатели не против поживиться и бесплатным трудом работников. В данном разделе будет рассмотрено, каким образом новый Кодекс предлагает оценивать труд работников.

Следует отметить, что Трудовой кодекс установил ограничения, в соответствии с которыми выплата заработной платы в не денежной форме возможна только по заявлению работников; а также запрет на выплату заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

В ч.1 ст.133 ТК РФ с изменениями от 30.06.2006 г. минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и предусмотрен не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Согласно статьи 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При задержке заработной платы на срок более 15 дней ст.142 ТК РФ предоставляет работнику право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом работник может в судебном порядке потребовать оплаты и за время приостановки работы в связи с невыплатой зарплаты. Такие требования также подлежат разрешению в суде.

Работа на условиях внутреннего совместительства оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки. Считать, сколько времени отработал работник на условиях внутреннего совместительства, и какова его выработка, придется, увы, опять - таки работодателю. Но кажется маловероятным, чтобы и в данном случае подсчеты велись в пользу работников. Более того, возможно, что действующая заработная плата будет разбита на две части, одна из которых выплачивается за основную работу, а другая - за внутреннее совместительство. Тогда работник будет выполнять дополнительную работу просто бесплатно. Поэтому работодателю крайне выгодно все сверхурочные работы перевести в разряд внутреннего совместительства.

За ненормированный рабочий день, согласно ст.119 ТК РФ, работнику полагается дополнительный отпуск продолжительностью не менее трех дней. С письменного согласия работника, переработка при ненормированном рабочем дне может быть компенсирована как сверхурочно отработанное время. На первый взгляд, работодатель поставлен перед выбором между компенсацией переработанных часов, дополнительным отдыхом или повышенной оплатой. Но может случиться и так, что работодатель получит от работника письменное заявление с согласием на повышенную оплату дополнительных часов работы. Данное заявление освобождает работодателя от обязанности предоставлять работнику трехдневный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем. Учет переработанных часов остается за работодателем. На поверку вполне может оказаться, что работодатель не обнаружит у работника с ненормированным рабочим днем сверхурочно отработанных часов. Работодателю просто невыгодно скрупулезно фиксировать их количество. При неожиданных визитах представителей контролирующих органов работодатель легко может объяснить отсутствие оплаты за сверхурочную работу суммированным учетом рабочего времени в организации. Очевидно, что и при работе на условиях с ненормированным рабочим днем работникам абсолютно не гарантировано получение дополнительных дней отпуска или оплаты. Механизм ухода от них оказывается для работодателя очень простым.

## 1.3 Нормирование труда

Для эффективной организации оплаты труда на предприятии необходимо знать, какое количество труда необходимо для выполнения той или иной работы, т.е. установить меру труда каждого работника (норму труда). Нормирование труда - это определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимое количество продукции, изготавливаемой в единицу времени).

Нормирование труда - основа правильной организации труда и заработной платы, оно должно строиться на базе внедрения прогрессивных, технически обоснованных норм. [12. - С.79].

На практике применяют различные методы нормирования труда. Наиболее прогрессивный - аналитический метод, предполагающий использование комплексного, системного подхода к формированию норм и нормативов труда, предусматривающий проведения таких процедур, как: исследование трудового процесса, расчлененного на составные элементы; изучение всех факторов, влияющих на затраты труда; проектирование более совершенного состава операций и методов их выполнения; разработку мероприятий, улучшающих обслуживание рабочего места; расчет времени на выполнение работы; внедрение норм в производство и т.д.

Аналитический метод может быть дифференцирован на аналитически-расчетный, в соответствии с которым нормы определяются непосредственным изучением рабочего времени (хронометраж, ФРД, выборочный метод изучения потерь рабочего времени и т.п.).

Учёт затрат рабочего времени предусматривает систематическое изучение процессов труда, измерение и анализ затрат времени путем проведения наблюдений на рабочих местах, что позволяет установить загруженность исполнителей в течение рабочего дня: определить степень использования оборудования, выявить потери рабочего времени, определить выполнение норм выработки и т.д.

## 1.4 Формы и системы заработной платы

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.

Форма заработной платы характеризует соотношения между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка. [8. - С.109]

Измерителями затрат труда являются рабочее время и количество изготовленной продукции. На основе этих измерителей строятся две основные системы заработной платы работников, соответствующие двум основным применяемым на практике формам учёта затрат труда - повременную и сдельную, а также дополнительную - премиальную, которая применяется при достижении заранее установленных показателей, в сочетании с какой - либо основной. Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат.

При повременной оплате труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Для рабочих промышленных предприятий чаще всего устанавливаются часовые ставки. Дневные тарифные ставки применяются в тех отраслях промышленности, где основой нормирования труда выступают сменные нормы выработки (например, в угольной промышленности). Труд рабочих - повременщиков может оплачиваться по среднегодовым месячным тарифным ставкам, рассчитанным на основе часовых ставок. Необходимость применения часовой или месячной тарифной ставки, рассчитанной на основе часовой, определяется администрацией предприятия по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, исходя из конкретных производственных условий. Введение месячных тарифных ставок должно быть тесно связано с разработкой месячных нормированных заданий.

При сдельной оплате труда заработок рабочего зависит, по общему правилу, от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на её изготовление. Он исчисляется с помощью сдельных расценок, норм выработки, норм времени. При решении вопроса о введении сдельной оплаты труда, необходимо реально оценить, имеется ли возможность установить количественные показатели выработки (выполняемых работ) и их учёт. Обеспечить должное нормирование труда, увеличить выработку продукции без изменения технологического процесса, контролировать качество продукции.

Сдельная оплата распространена на тех предприятиях, где можно рассчитать нормы выработки. Эта форма оплаты устанавливается в том случае, когда необходимо увеличить количество произведенного товара. Недостатком данной системы оплаты труда является возможность возникновения сверхнормативных запасов на отдельных участках технологической цепи, что ведет к снижению эффективности производства. На современных производствах чаще применяется повременная система оплаты труда, основным недостатком которой является заложенный механизм стимулирования в зависимости от количества и качества произведенной работы. Поэтому в чистом виде ни сдельная, ни повременная формы оплаты труда не применяются.

При повременных формах оплата производиться за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Различают простую повременную и премиально - повременную системы оплаты труда.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

В зависимости от способа организации труда (работы) сдельная оплата труда бывает индивидуальной и коллективной. Индивидуальная оплата возможна на работах, где труд каждого рабочего подлежит точному учету. Вознаграждение зависит от количества изготовленной Работником годной продукции и сдельной расценки на единицу изделия. Если рабочий выполняет несколько различных видов работ (операций), оплачивается каждый их вид по установленным на них расценкам.

При коллективной сдельной оплате труда вознаграждение каждого рабочего зависит от результатов работы всего коллектива (бригады, участка). Распределение коллективного заработка между отдельными работниками не должно быть уравнительным, необходимо учитывать личный вклад каждого в общие результаты труда коллектива. Это делается чаще всего с помощью коэффициента трудового участия.

При повременно - премиальной системе оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно - премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную системы.

При прямой сдельной системе оплаты труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Сдельно - премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего их возрастания. Вместе с тем премирование служит важным средством выражения признания и одобрения заслуг премируемого лица со стороны общества, трудового коллектива, стимулом для улучшения работы других членов коллектива.

Общее понятие премирования работников принято подразделять на два более узких понятия: премирование как поощрение, предусматриваемое системой оплаты труда, и премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников вне систем оплаты труда.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования. Круг лиц, подлежащих поощрению, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности или их предельные размеры) предусматриваются в положениях о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении и показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, а у организации - обязанность уплатить премиальную сумму.

При сдельно - прогрессивной системе оплаты труда, заработная плата за выработку продукции в пределах установленной нормы начисляется при неизменной расценке (как при прямой сдельщине), а за продукцию, выработанную сверх исходной нормы, по прогрессивно - нарастающим расценкам.

При косвенно - сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других вспомогательных рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Сущность аккордной оплаты труда заключается в том, что для отдельного исполнителя или группы (звена, бригады) размер совокупного заработка устанавливается не за одну производственную операцию, а за комплекс работ или производство определенного объёма продукции.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

Описанные выше формы и системы оплаты труда представляют собой основную заработную плату. Под дополнительной оплатой труда понимают такие выплаты работникам предприятий, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др. Решающее влияние на соотношение составных частей заработка оказывает уровень организации производства на предприятии и свойственное ему качество нормирования труда.

Вторым важным фактором, оказывающим при прочих равных условиях влияние на соотношение основной и дополнительной выплат, является степень зрелости профсоюзной организации предприятия (или какой - либо другой организации представляющей на предприятии интересы наемных работников), ее возможность влиять на условия и уровень оплаты труда.

В странах с развитой рыночной экономикой, где работодатели обеспечивают высокий уровень организации производства, а профсоюзы достаточно активно влияют на условия оплаты труда через систему многоуровневых коллективных переговоров, соотношение между основной и поощрительной оплатой не бывает менее 9: 1, т.е. доля всех видов поощрений в заработной плате работников не превышает 10%. Практически это означает высокую степень гарантированности оплаты труда со стороны работодателя и высокую степень гарантированности трудовой отдачи (производительности труда) работников.

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение работникам предприятий и других организаций по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счёт прибыли, полученной организацией. Размер вознаграждения определяется с учётом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа в организации. Каких - либо законодательных актов, регулирующих порядок выплаты этого вознаграждения, нет. А это значит, что в централизованном порядке установлены лишь основные исходные положения о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам годовой работы. Организациям предоставлены широкие возможности для самостоятельного решения многих вопросов, связанных с выплатой вознаграждения, с учётом особенностей производства, условий труда и характера личного состава работников.

Установление системы оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

## 1.5 Мотивация и стимулирование труда

Трудовое поведение человека обуславливается взаимодействием внешних и внутренних побудительных сил. Внешние побудительные силы, являясь элементами трудовой ситуации, воздействуют на поведение работника в процессе труда. Внутренними побудительными силами являются потребности человека, его интересы, желания, стремления, ценностные ориентации, мотивы. Формирование внутренних побудительных сил, влияющих на трудовое поведение, составляет суть процесса мотивации трудовой деятельности.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями, которые являются глубинным источником мотивации трудового процесса. Потребность - это нужда в чем - либо необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития личности или социальной группы, внутренний побудитель активности. Относительно мотивации трудового поведения особенность потребностей состоит в том, что они только тогда становятся внутренним побудителем и регулятором этого процесса, когда осознаются работниками. В этом случае потребности приобретают конкретную форму - форму интереса. Содержанием интереса выступают предметы и объекты, овладение которыми позволит удовлетворить те или иные потребности. Слово "мотив" - французское, произошло оно от латинского moveo, что означает "двигаю". Мотив - это то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. С помощью мотива человек объясняет и обосновывает свое поведение. Обычно деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, или мотивационным ядром. Например, трудовое поведение работника характеризуется мотивационным ядром, включающим в себя три основные группы мотивов: мотивы обеспечения, мотивы признания, мотивы престижа. Мотивы обеспечения связаны с оценкой совокупности материальных средств, необходимых для обеспечения благополучия работника и его семьи. Эти мотивы включают в себя материальную заинтересованность работника, его ориентацию на заработок. Мотивы признания состоят в стремлении реализовать в труде свои потенции. Мотивы престижа выражаются в стремлении реализовать свою социальную роль, принять участие в общественно значимой деятельности.

Мотивация - это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека. [5. - С.47]

Мотивация труда начинает формироваться у человека до начала его профессиональной трудовой деятельности путем усвоения им ценностей и норм трудовой морали и этики, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы. В это время закладываются основы отношения к труду, развиваются трудовые качества, т.е. приобретаются первоначальные трудовые навыки. В профессиональную трудовую деятельность человек вступает с уже сформированным ценностным сознанием и знает, какие потребности и интересы он хотел бы удовлетворить посредством труда. Реальная производственная среда заставляет работника трансформировать свои ценностные ориентации. Практические требования обуславливают конкретную мотивацию, которая в отличие от ценностного сознания, определяющего смысл и перспективные цели трудовой деятельности, предопределяет в основном выбор путей и способов достижения этих целей.

Стимул - это побудительная причина, заинтересованность в совершении чего-нибудь. Существует большое многообразие стимулов, которые можно классифицировать в зависимости от потребностей, от направленности и от интересов.

Стимулирование труда - это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда.

## 2. Оплата труда на предприятии МУП "Жилищное хозяйство"

## 2.1 Общая характеристика МУП "Жилищное хозяйство"

Муниципальное унитарное предприятие города Череповца "Жилищное хозяйство" образовано 26 февраля 1992г. Оно находится в ведомственном подчинении департамента жилищно-коммунального хозяйства мэрии города.

С 1 января 2006 года предприятие возглавляет Лебедев Игорь Вячеславович.

МУП "Жилищное хозяйство" осуществляет следующие виды хозяйственной деятельности: техническое обслуживание, содержание (в том числе санитарное) и ремонт муниципального жилищного фонда, объектов социально-бытового назначения со всеми подготовительными, специальными и сопутствующими работами согласно нормам и правилам производства работ, исполнение функций заказчика при проведении капитальных ремонтов зданий и сооружений, заключение договоров с нанимателями, собственниками жилья, арендаторами и прочими потребителями на оказание услуг по техническому обслуживанию жилых и нежилых помещений.

На балансе МУП "Жилищное хозяйство" по техническому обслуживанию и ремонту зданий находятся 285 жилых дома общей площадью 1098, 5 тыс. кв. м., в которых проживают 52 542 человека. Нормативная численность работающих на предприятии в 2007 году - 508 человек, в том числе инженерно-технических работников - 61 чел. Кадровый состав постоянен, 38% сотрудников отработали здесь 15,20 и более лет. В МУП "Жилищное хозяйство" трудится много молодых специалистов с высшим профессиональным образованием, что способствует повышению технико-экономических показателей предприятия. Большое внимание уделяется систематическому отбору в кадровый резерв перспективных сотрудников, которые после специального обучения смогут занять ключевые позиции в организации.

Серьезное внимание в МУП "Жилищное хозяйство" уделяется вопросам повышения эффективности работы. С этой целью коллектив использует современные ресурсоэнергосберегающие технологии, модернизирует инженерную инфраструктуру.

## 2.2 Организация оплаты труда в МУП "Жилищное хозяйство"

Труд работников оплачивается на основании Положения об организации заработной платы работников предприятия, тарифного соглашения между работниками предприятия и администрацией. (См. Приложение № 1). Размер заработной платы каждому работнику устанавливается в зависимости от квалификации, сложности и условий выполнения работ, количества и качества затраченного труда. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей РСС. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. На предприятии действуют следующие системы оплаты труда: повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, аккордно-премиальная. Так же действует договорная система на индивидуальное обслуживание жилого фонда. (См. Приложение № 2). Труд рабочих-повременщиков оплачивается по фактически выполняемой работе в зависимости от присвоенного разряда, единых норм и расценок на каждый вид работ, при условии норм выработки. Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по сдельным расценкам согласно единых норм и расценок на каждый вид работ. При условии выполнения норм выработки работникам этой категории выплачивается премия в размере до 40% сдельного заработка. С целью закрепления высококвалифицированных кадров, учитывая сложность и трудоемкость выполняемых работ, вводится коэффициент трудового участия для работников, который может пересматриваться в зависимости от конкретного вклада каждого работника. (См. Приложение № 3).

В МУП "ЖХ" действуют доплаты и надбавки стимулирующего характера (См. Приложение № 4) компенсация сверхурочных работ, оплата работы в ночное время, доплата за совмещение, оплата труда по совместительству Пересмотр норм труда, доплат и положений по оплате труда производить в сроки, установленные ТК РФ Работники поощряются благодарственными письмами и грамотами за профессиональное мастерство и творческий вклад. Ежемесячное премирование по результатам производственной деятельности. (См. Приложение № 5). Выплаты производятся в пределах средств предприятия. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц путем перечисления на личные лицевые счета работников в банковские учреждения: Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска. Не позднее чем за 3 дня до выплаты заработной платы работникам выдаются расчетные листки с указанием в них заработной платы и произведенных удержаний. Работников извещают об изменении систем и форм оплаты труда, размеров оплаты, разрядов и наименовании должностей и профессий не позднее, чем за два месяца (ст.73 ТК РФ).

## 2.3 Анализ использования фонда рабочего времени

Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени (ФРВ). Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

ФРВ зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом:

ФРВ = ЧР · Д · П, (2.1)

где ЧР - численность рабочих, человек,

Д - количество отработанных дней в году одним рабочим, дней,

П - средняя продолжительность рабочего дня, ч.

Таблица 2.1. Использование трудовых ресурсов предприятия за 2004-2006 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | | | Изменение  2006 к 2005 | Изменение  2007 к 2006 |
| 2005 | 2006 | 2007 |
| Среднегодовая численность рабочих (ЧР) | 507 | 508 | 507 | 1 | -1 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 175 | 175 | 174 | - | -1 |
| Отработано часов одним рабочим за год (Ч) | 1752,1 | 1823,8 | 1633,2 | 71,7 | -190,6 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 8,02 | 8,42 | 8,4 | 0,4 | -0,02 |
| Общий фонд рабочего времени (ФРВ = ЧР · Д · П), чел. - ч | 711 574,5 | 748 538 | 741031 | 36963 | -7507 |

Фактический ФРВ в 2007 году меньше 2006 г. на 7507ч. Также в 2007 году по сравнению с 2006 годом уменьшилось количество дней, отработанных одним рабочим, на 1 день и уменьшилась средняя продолжительность рабочего дня на 0,02 ч.

Среднегодовая численность рабочих в анализируемом году также уменьшилась на 1 человека.

Влияние различных факторов на изменение фонда рабочего времени под влиянием изменения:

а) численности рабочих

ΔФРВЧР = (ЧР1 - ЧР0) \* Д0 \* П0 = (507-508) \* 175 \* 8,42== - 1473,5ч

б) количество отработанных дней одним рабочим

ΔФРВД = ЧР1 \* (Д1 - Д0) \* П0 =507 \* (174 - 175) \* 8,42 = - 4268,94ч

в) продолжительности рабочего дня

ΔФРВП = ЧР1\*Д1 \* (П1 - П0) = 507 \* 174 \* (8,4-8,42) == - 1764,36ч

Сумма прироста результативного показателя за счет отдельных факторов должна равняться общему приросту. Таким образом, общее отклонение фактического ФРВ от базового составляет:

ΔФРВобщ = ΔФРВЧР + ΔФРВД + ΔФРВП,

ΔФРВобщ = (-1473,5) + (-4268,94) + (-1764,36) = - 7507

Как видно из приведенных данных, основные причины такой разницы между ФРВ за 2006 год и ФРВ за 2007 год является снижение среднегодовой численности рабочих, уменьшение отработанных дней одним рабочим и снижение продолжительности рабочего дня, что играет наиболее существенную роль в общем снижении ФРВ. Из данных видно, что и имеющиеся на предприятии трудовые ресурсы используются недостаточно полно. В среднем одним рабочим в 2007 году отработано 174 дня, что на 1 день меньше, чем в 2006 году (175 дней). В результате этого целодневные потери рабочего времени увеличились и на всех составляют - 507 дней, или 4258,8 ч (507 · 8,4).

Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0,02 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими -1764, 36ч (507 · 174 · 0,02).

Общие потери рабочего времени - 6023,16ч (4258,8+1764,36).

После изучения экстенсивности использования персонала нужно проанализировать интенсивность его труда.

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени.

Таблица 2.2. Анализ использования фонда рабочего времени

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | На одного рабочего | | Изменение | |
| 2006 | 2007 | На одного рабочего | На всех рабочих |
| Календарное количество дней | 365 | 365 | - | - |
| Номинальный фонд рабочего времени | 264 | 264 | - | - |
| Неявки на работу, дни | 39 | 49 | 10 | 5070 |
| В том числе |  |  |  |  |
| Дополнительные отпуска | 21 | 28 | 7 | 3549 |
| Прогулы | - | 3 | 3 | 1521 |

Потери рабочего времени, могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренные планом: дополнительные отпуска с разрешения администрации, заболеваниями работников с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д.

В МУП "ЖХ" потери (3549+1521) \*8,42 =42689,4 ч вызваны субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы.

## 2.4 Анализ использования фонда заработной платы

С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности.

В связи с этим анализ расходования средств на оплату труда имеет исключительно большое значение. В процессе его необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы (ФЗП), выявлять возможности его экономии за счет роста производительности труда.

Приступая к анализу использования ФЗП, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой (базовой).

Абсолютное отклонение (∆ФЗПабс) рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и базовым ФЗП в целом по предприятию:

∆ФЗПабс = ФЗП1 - ФЗП0, (2.2)

где ФЗП1 - фактически использованные средства на оплату труда,

ФЗП0 - использованные средства на оплату труда в базовом году.

Поскольку абсолютное отклонение определяется без учета изменения объема производства продукции, то по нему нельзя судить об экономии или перерасходе ФЗП.

Относительное отклонение (∆ФЗПотн) рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции. При этом следует иметь ввиду, что корректируется только переменная часть ФЗП, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объемов производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников строительных бригад, жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и соответствующая им сумма отпускных).

∆ФЗПотн = ФЗП1 -ФЗПск = ФЗП1 - (ФЗПпер0 · Iвп = ФЗПпост0), (2.3)

где ∆ФЗПотн - относительное отклонение по фонду зарплаты;

ФЗП1 - фонд зарплаты отчетного периода;

ФЗПск - фонд зарплаты базовый, скорректированный на индекс объема оказанных услуг;

ФЗПпер0 и ФЗПпост0 - соответственно переменная и постоянная сумма базового фонда зарплаты;

Iвп - индекс объема оказанных услуг.

Таблица 2.2. Данные для расчета абсолютного и относительного ФЗП за 2006-2007 гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | 2006 | 2007 |
| ФЗП, тыс. руб. | 53 623,897 | 57791,07 |
| В том числе: |  |  |
| переменная часть | 37636,7 | 40453,7 |
| постоянная часть | 15 987, 197 | 17337,32 |
| Объем производства продукции в текущих ценах, млн. руб. | 6866,318 | 7080,5 |

\*Составлено по отчету о трудовых показателях за 2006-2007 гг.

Индекс объема выпуска продукции составляет 1,031 (7080,5: 6866,318).

Рассчитаем абсолютное и относительное отклонение по ФЗП:

∆ФЗПабс =57791,07- 53 623,897= + 4167,173 тыс. руб.,

∆ФЗПотн = 57791,07 - (37636,7 · 1,031 + 15 987, 197) =57791,07- 54 790,64 = 3000,44 тыс. руб.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по ФЗП.

Постоянная часть ФЗП зависит от численности работников, количества отработанных дней одним работником в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы.

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по ФЗП используются следующие модели:

1. ФЗП = ППП · ГЗП, (2.4)

2. ФЗП = ППП · Д · ДЗП, (2.5)

З. ФЗП = ППП ·Д·П·ЧЗП, (2.6)

где ППП - постоянная часть фонда заработной платы,

Д - количество отработанных дней в году одним рабочим, дней,

ГЗП - среднегодовая зарплата одного рабочего,

П - средняя продолжительность рабочего дня, ч.,

ДЗП - среднедневная зарплата одного рабочего,

ЧЗП - среднечасовая зарплата одного рабочего.

На основании данных, проведем расчет влияния факторов на изменение ФЗП работников по первой модели методом абсолютных разниц:

а) влияние изменения численности работников:

ΔФЗПППП = ΔЧР \* ГЗП0 = (-4) \* 93,74 = - 374,96 тыс. руб.

б) влияние изменения среднегодовой зарплаты одного работника:

ΔФЗПГЗП = ЧР1 \* ΔГЗП = 568 \* 3,08 = 1749,44 тыс. руб.

Общее изменение фонда заработной платы работников составляет сумму прироста результативного показателя за счет отдельных факторов:

ΔФЗПобщ = ΔФЗПППП + ΔФЗПГЗП == (-374,96) + 1749,44 = 1369,863 тыс. руб.

Таким образом, фактический фонд заработной платы работников по сравнению с базовым увеличился на 1369,863 тыс. руб. За счет роста среднегодовой зарплаты одного работника он увеличился на 1749,44 тыс. руб., а за счет снижения численности работников - уменьшился на 374,96 тыс. руб.

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по ФЗП рабочих используется следующая модель:

ФЗП’ = ЧР ·Д·П·ЧЗП’, (2.7)

где ЧР - численность рабочих, чел.,

Д - количество отработанных дней в году одним рабочим, дней,

П - средняя продолжительность рабочего дня, ч.,

ЧЗП - среднечасовая зарплата одного рабочего.

Расчет влияния различных факторов на изменение ФЗП рабочих проведем методом логарифмирования:

а) изменение ФЗП рабочих под влиянием изменения численности рабочих:

ΔФЗП’ЧР = ΔЧР \* Д 0\* П0 \* ЧЗП0 = (-1) \* 175 \* 10,42 \* 0,047 == - 85,704 тыс. руб.

б) изменение ФЗП рабочих под влиянием изменения количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год:

ΔФЗП’Д = ЧР1 \* ΔД \* П0 \* ЧЗП0 = 507 \* (-1) \* 10,42 \* 0,047 == - 248,298 тыс. руб.

в) изменение ФЗП рабочих под влиянием изменения продолжительности рабочего дня:

ΔФЗП’П = ЧР1 \* Д 1\* ΔП \* ЧЗП0 = 507 \* 174 \* (-1,02) \* 0,047 == - 4229,17 тыс. руб.

г) изменение ФЗП рабочих под влиянием изменения среднечасовой зарплаты одного рабочего:

ΔФЗП’ЧЗП = ЧР1 \* Д 1\* П1 \* ΔЧЗП= 507 \* 174 \* 9,4 \* 0,07 = 5804,74 тыс. руб.

Общее изменение фонда заработной платы рабочих составляет сумму прироста результативного показателя за счет отдельных факторов:

ΔФЗП’= ΔФЗП’ЧР + ΔФЗП’Д + ΔФЗП’П + ΔФЗП’ЧЗП = (-85,704) + (-248,298) + (-4229,17) + 5804,74 = 1123,285 тыс. руб.

Таким образом, под влиянием различных факторов фонд заработной платы рабочих увеличился на 1123,285 тыс. руб. Положительное влияние на уровень фонда заработной платы оказало увеличение среднечасовой зарплаты одного рабочего, за счет изменения этого фактора он увеличился 5804,74 тыс. руб. Однако остальные факторы отрицательно повлияли на уровень фонда заработной платы. Количества дней, отработанных одним рабочим, продолжительности рабочего дня и изменение численности рабочих повлекли снижение его уровня на 248,298 тыс. руб., 4229,17 тыс. руб., 85,704 тыс. руб. соответственно.

В ходе анализа ФЗП необходимо изучить также изменение среднегодовой зарплаты работников, которая зависит от количества отработанных дней каждым рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты одного рабочего:

ГЗП = Уд·Д·П·ЧЗП’, (2.8)

где Уд - удельный вес рабочих,

Д - количество отработанных дней в году одним рабочим, дней,

П - средняя продолжительность рабочего дня, ч.,

ЧЗП - среднечасовая зарплата одного рабочего.

Расчет влияния факторов на изменение ГЗП производится методом логарифмирования:

а) влияние изменения удельного веса рабочих в общей численности работников:

ΔГЗПУд = ΔУд \* Д 0\* П0 \* ЧЗП 0 = 0,004 \* 175 \* 10,42 \* 0,051 = 0,372 тыс. руб.

б) влияние изменения количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год:

ΔГЗПД = Уд1 \* ΔД \* П0 \* ЧЗП 0 = 0,892 \* (-1) \* 10,42 \* 0,051 = - 0,474 тыс. руб.

в) влияние изменения продолжительности рабочего дня:

ΔГЗПП = Уд1 \* Д1 \*Δ П \* ЧЗП 0 = 0,892 \* 174 \* (-1,02) \* 0,051 = - 8,073 тыс. руб.

г) влияние изменения среднечасовой зарплаты одного рабочего:

ΔГЗПЧЗП’ = Уд1 \* Д1 \* П1\* Δ ЧЗП = 0,892 \* 174 \* 9,4 \* 0,008 == 11,6 тыс. руб.

Общее изменение среднегодовой заработной платы работников составляет сумму прироста результативного показателя за счет отдельных факторов:

ΔГЗПобщ = ΔГЗПУд + ΔГЗПД + ΔГЗПП + ΔГЗПЧЗП = 0,372 + ( - 0,474) + ( - 8,073) + 11,6 = 3,08 тыс. руб.

Таким образом, под влиянием различных факторов среднегодовая заработная плата одного работника увеличилась на 3,08 тыс. руб. Ее увеличение произошло за счет изменения среднечасовой зарплаты одного рабочего - на 11,67 тыс. руб. Однако отрицательно повлияли на уровень среднегодовой заработной платы работников уменьшение общей численности работников, сокращение количества дней, отработанных одним рабочим, и продолжительности рабочего дня, в результате она снизилась на 0,37 тыс. руб., 0,474 тыс. руб., и 8,07 тыс. руб. соответственно.

Аналогичным образом рассчитывается ГЗП рабочих:

ГЗП’ =Д·П·ЧЗП’, (2.9)

Расчет влияния факторов на изменение ГЗП’ производится методом логарифмирования:

а) влияние изменения количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год:

ΔГЗП’Д = ΔД \* П0 \* ЧЗП0 = (-1) \* 10,42 \* 0,047 = - 0,489 тыс. руб.

б) влияние изменения продолжительности рабочего дня:

ΔГЗП’П = Д 1 \*ΔП \* ЧЗП0 = 174 \* (-1,02) \* 0,047 = - 8,34 тыс. руб.

в) влияние изменения среднечасовой зарплаты одного рабочего:

ΔГЗП’ЧЗП’ = Д 1 \* П1\* ΔЧЗП =174 \* 9,4 \* 0,007 = 11,449 тыс. руб.

Общее изменение среднегодовой заработной платы работников составляет сумму прироста результативного показателя за счет отдельных факторов:

ΔГЗП’ = ΔГЗП’Д + ΔГЗП’П + ΔГЗП’ЧЗП = (-0,489) + (-8,34) + 11,449 = 2,4 тыс. руб.

Из расчетов следует, что, под влиянием различных факторов среднегодовая заработная плата одного рабочего увеличилась на 2,4 тыс. руб. Увеличение среднечасовой зарплаты одного рабочего привело к росту фактической ГЗП одного рабочего на 11,449 тыс. руб. Однако отрицательно повлияли на уровень среднегодовой заработной платы рабочих сокращение количества дней, отработанных одним рабочим, и продолжительности рабочего дня, в результате она снизилась на 0,489 тыс. руб., и 8,34 тыс. руб. соответственно.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получение необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работающих на тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом (Iзп), который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период (ЗП1) к средней зарплате в базисном периоде (ЗП0). Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (Iгв). Для расчета индексов производительности труда используются данные на 2006 г и 2007 г по объему предоставляемых услуг в текущих ценах, которые составляют 6866,317 млн. руб. и 7080,49 млн. руб. соответственно. Численность работающих в эти периоды - 572 чел и 568 чел соответственно. Следовательно, годовая выработка работника составляет 12000 тыс. руб. в 2006 году (6866,317/572\*1000) и 12465 тыс. руб. в 2007 году (7080,49/568\*1000).

Iгв = = 1,039; (2.10)



Iзп = = = 1,033. (2.11)



Приведенные данные свидетельствуют о том, что в анализируемом цехе темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда со всеми вытекающими отсюда выводами. Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

± ЭФЗП = ФЗП1 · (2.12)



± ЭФЗП = 54993,76 · = - 319,422 тыс. руб.



Из данных расчетов видно, что более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда привели к экономии фонда зарплаты в размере 319,422 тыс. руб.

## 3. Предложения по совершенствованию организации и оплаты труда в МУП "Жилищное хозяйство"

## 3.1 Рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда на предприятиях

В начале экономической реформы многие предприятия оказались в ситуации, неблагоприятной для организации эффективной системы оплаты. Либерализация цен снизила у работника стимул к повышению индивидуального результата труда, а у предпринимателя - стимул к наращиванию прибыли. Этому же способствует налоговый механизм вместе с механизмом создания внебюджетных фондов. Негативное воздействие могут оказать и другие причины: неясность в индексации заработной платы и доходов, смена собственников предприятия и т.д. В этих условиях важно не превратить оплату труда в простую социальную выплату, не зависящую от трудового вклада работника.

Прежде всего необходимо стремиться, чтобы тарифы, а по возможности и вся заработная плата были бы скорректированы на рост цен если не 1: 1, то в той пропорции, какую максимально позволяет спрос на продукцию предприятия при повышении им цен. Отставание темпов роста зарплаты от темпов роста цен ведет в первую очередь к сужению потребительского спроса и к дальнейшему снижению объемов производства, компенсация которого осуществляется за счет нового роста цен. Индексация заработной платы, по возможности максимально компенсирующая рост цен, позволяет сохранить стимулирующую роль заработной платы.

В то же время, принимая все меры по сохранению стимулирующей функции заработной платы, необходимо делать все возможное, чтобы даже малейшее исключение работника из трудового процесса возмещалось не в форме заработной платы, а в форме гарантийных и компенсационных выплат, устанавливаемых, как правило, ниже тарифной оплаты.

Любое сокращение индивидуального результата труда должно сопровождаться снижением зарплаты. Гарантии и компенсации могут в определенных пределах возмещать это снижение, если оно произошло не по вине работников. Типичным для предприятий всех форм собственности является пренебрежительное отношение к разделению оплаты труда на средства, выплачиваемые за работу и средства, выплачиваемые в порядке гарантий и компенсаций. Объяснения при этом делаются разные: нежелание плодить лишние бумаги, разбираться в причинах и виновниках гарантийных выплат, отсутствие всякого желания эти выплаты осуществлять, недостаток квалифицированных работников в аппарате управления и многие другие. В таких условиях для работника полученные им деньги предстают как выплаченные за работу. Поскольку кризис в экономике длится не один год, сумма компенсационных выплат занимает в фактической заработной плате работников тем больший удельный вес, чем в худшем положении находится предприятие. Если работники рассматривают эти средства как выплаченные за работу, то в дальнейшем это может порождать с их стороны требование полной дополнительной оплаты всякого повышения эффективности их труда. Если же получаемые работником средства четко разделены на выплаченные за работу и выплаченные в порядке компенсации, то при улучшении ситуации и при улучшении показателей своей деятельности работники могут претендовать на дополнительную оплату в размере разницы между оплатой за работу и оплатой за замещаемые компенсационные выплаты.

При административно-командной модели экономики заработная плата шла главным образом из централизованно регулируемых фондов (фонда заработной платы и фонда материального поощрения). Неэффективность такого механизма проявилась, в частности, и в том, что увеличение того или иного фонда оплаты становилось самоцелью, а оплата работника в соответствии с его трудовым вкладом - зависимой от полученного фонда. Это принижало значимость индивидуального подхода к оценке труда каждого, порождало различные формы коллективного эгоизма, безответственности и субъективизма.

В рыночной модели фонд оплаты труда складывается из индивидуальных заработных плат и определяется формами и системами оплаты, а также совокупностью результатов труда каждого работника. Фонд оплаты труда выражает суммарные издержки предприятия на оплату труда работников. Руководство предприятия в лице собственника или работодателя само вправе решать, какой фонд оплаты труда они могут допустить, принимая во внимание конъюнктуру рынка, стоимость рабочей силы на рынке труда, обеспечение конкурентной способности продукции на рынке товаров, уровень инфляции и многие другие факторы.

Перестройка экономики для рыночных отношений непременным условием выдвигает усиление социальной защищенности трудящихся. В заработной плате это выражается прежде всего в том, чтобы уровень оплаты обеспечивал нормальное воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации. А рост прибыли следует осуществлять не за счет чрезмерной интенсивности труда работника, а рациональной организацией производственного процесса и повышением его технического уровня, облегчением труда. Социальная защищенность в рыночной экономике состоит также и в том, чтобы были предоставлены все возможности для роста индивидуальной заработной платы за счет повышения личных результатов труда с учетом достигнутых в системе социального партнерства гарантий по вопросам оплаты труда. Этот второй показатель защищенности работника с позиций оплаты труда может достигаться далеко не на всех предприятиях. В рыночной экономике ему часто противостоит другой параметр социальной защиты: сохранение рабочего места. При упадке производства, рассматриваемого большинством руководителей предприятий как временное (хотя и длительное явление, многие работодатели идут по пути сохранения рабочих мест как гавного показателя социальной защищенности в ущерб даже обеспечению нормального воспроизводства рабочей силы и создания условий для реализации трудового потенциала работников. Но надо иметь в виду, что длительное сохранение такой ситуации ведет к полной утрате функций заработной платы.

Опыт стран с рыночной экономикой показывает, что сейчас 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. Однако в начале реформы, когда необходимо было осуществить коренное изменение организации оплаты труда, проблеме нормирования стало уделяться значительно меньше внимания как со стороны органов управления экономикой, так и практических работников. Распространялось мнение, что в условиях перехода к рыночным отношениям нормы утрачивают свое значение, поскольку они выполняют главным образом функцию регулирования заработной платы.

Формируемый в настоящее время рынок труда, самостоятельность предприятий при нормировании и определении размеров тарифных ставок и окладов создают реальные предпосылки для устранения сложившейся ранее негативной практики использования норм труда для регулирования размера оплаты труда. Поэтому возникает объективная необходимость в совершенствовании нормирования, в регулярном проведении всестороннего анализа уровня и устранении тех ошибок, которые были допущены при централизованно устанавливаемых тарифах, что приводило к деформации норм времени, т.е. их завышению. Вся работа по совершенствованию нормирования груда в рыночной экономике возлагается на работодателя, ибо прежде всего он заинтересован в рациональном использовании нанятой им рабочей сипы. Следует, однако, иметь в виду, что и работники заинтересованы в объективной оценке их труда со стороны работодателя. Отсутствие надежной нормативной базы приводит к столкновению интересов обеих сторон, к нарушению социального микроклимата. Экономический кризис и спад производства пока сохраняют негативное отношение к совершенствованию нормирования труда на предприятиях всех форм собственности и видов деятельности. Но кризис пройдет, и предприятиям потребуются надежные нормы. К этому времени должны быть необходимые кадры нормировщиков и необходимая нормативная база. Таким образом, с учетом перспективы работа по нормированию труда на предприятии должна идти непрерывно, даже, может быть не находя полного отражения в практических действиях администрации в смысле рационального использования рабочей силы и средств, направленных на оплату труда.

Работа по совершенствованию нормирования труда в новых условиях должна быть максимально направлена на повышение качества норм, и прежде всего на обеспечение равной напряженности норм для всех видов труда (ручного, механизированного, машинного и др.) и для всех групп работниц (рабочих, специалистов, руководителей).

Равная напряженность норм на различных производственных участках достигается либо за счет установления равных или близких по численному значению коэффициентов напряженности на отдельные элементы трудового процесса (прием, операция и т.п.) или виды работ, либо путем учета в норм определенного уровня интенсивности труда.

Коэффициенты напряженности могут определяться различными способами:

а) из соотношения норм, действующих на предприятии, и норм, принятых в качестве эталона, который может быть установлен на основе исследований и нормирования конкретной работы в условиях наиболее производительного ее выполнения, или методами математической статистики;

б) как обратная величина уровня трудовых затрат (процента выполнения норм).

О равной напряженности норм можно судить на основе их сравнении данными, полученными в результате проведения хронометражных наблюдений по наиболее важным или часто повторяющимся видам работ (операции). Отклонения в пределах +/ - 10% считаются нормальными. В этом случае так же, как и при определении коэффициентов напряженности, важно, чтобы при оценке норм учитывалась степень соответствия существующих организационно-технических условий на отдельных рабочих местах нормативным.

Если фактические организационно-технические условия отклоняются от заложенных в нормах труда, технического осмотра затраты труда отдельных работников значительно возрастут или, наоборот, снизятся, что приведет к появлению "выгодных" и "невыгодных" работ по оплате труда. Организационно-технические условия на таких рабочих местах необходимо привести в соответствие с нормативными или пересмотреть норму.

Оценка организационно-технических условий производится на основе результатов аттестации рабочих мест или на базе интегрального показателя, оценивающего организационный и технический уровень конкретного рабочего места.

Разрабатываемые на предприятиях системы премирования могут быть нацелены на стимулирование роста выработки или ограничивающими этот рост (регрессивные системы премирования). Но в любом случае премии следует выплачивать работникам при достижении или перевыполнении yстановленной нормы труда при высоком коэффициенте темпа работы.

Улучшение нормирования труда рабочих осуществляется на основе всестороннего анализа его состояния по цехам, участкам и другим подразделениям, по видам работ, профессиям и т.п. При этом надо опираться на данные анализа уровня выполнения норм, фотографий рабочего дня, хронометражных замеров.

Для рабочих-сдельщиков основным показателем, по которому peгулируется уровень оплаты труда, является процент выполнения норм выработки. Более высокий показатель позволяет обеспечить и более высокую заработную плату при одинаковых тарифных ставках, а также увеличить премиальные выплаты, если показателем премирования считается уровень выполнения норм. Поэтому одним из главных направлений анализа и установления равнонапряженных норм является определение уровня выполнения норм в основном и вспомогательном производстве; по структурным подразделениям предприятия (цех, участок и т.п.); по видам работ, профессиям; по разрядам работ; на работах с нормальными условиями и на работах с тяжелыми и опасными условиями труда.

Особое внимание необходимо уделить нормированию труда рабочих-повременщиков, специалистов и служащих. Надо заметить, что применение именных систем оплаты труда, основанных на методологической базе нормирования, предполагает, что выплата зарплаты производится при условии строгого выполнения установленного объема работ или выпуска определенного количества продукции необходимого качества. Поэтому улучшение качества норм трудовых затрат этих категорий работников может осуществляться по тем же направлениям, что и у рабочих-сдельщиков. Улучшение нормирования труда специалистов и служащих, а также отдельных категорий рабочих должно производиться на основе анализа степени их загрузки и рационального распределения обязанностей, совершенствования структуры управления и внедрения современных технических средств. Необходимо провести работу по сокращению и упорядочению излишних звеньев управления, сокращению численности вспомогательного, обслуживающего и управленческого персонала. Каждому специалисту необходимо определить регламент работы, обеспечивающий его полную ежедневную загрузку в течение года. Положения регламента должны быть конкретными, отражать специфику работы специалиста на данном рабочем месте, в данной должности и в соответствующей квалификационной категории. В итоге работы по определению новой структуры предприятия и систем управления им, приведению наименований должностей работников по фактически выполняемым ими функциям определяется требуемая для составления штатного расписания численность руководителей, специалистов и служащих.

Чтобы работа по приведению норм труда к равной степени напряженности была эффективной и социально справедливой, важно, чтобы главным средством достижения равной напряженности норм было не их автоматическое ужесточение по сравнению с предыдущим периодом, а проведение определенных организационно-технических мер, направленных на повышение производительности труда и качества, совершенствование обслуживания рабочего места и его оснащенности. При совершенствовании нормирования труда целесообразно учитывать также мнение и опыт квалифицированных paбочих, технологов, специалистов по организации производства и управления.

На каждом предприятии надо определить формы компенсации повышенных норм труда. Ими могут быть:

рост тарифных ставок (окладов) в соответствии с принятой в колдоговоре системой ставок и окладов предприятия; эта наиболее рациональная форма компенсации позволяет охватить всех рабочих, затронутых пepeсмотром норм;

повышение размеров премий за работу по напряженным нормам труда если роста тарифных ставок недостаточно для полной компенсации, при этом допустимо установление исходной базы премирования ниже уровня выполнения новой нормы;

установление отдельным работникам индивидуальных доплат за работу по напряженным нормам труда, полностью компенсирующих ему потерю в заработной плате.

Возможны три основных варианта совершенствования оплаты труда pабочих и служащих:

на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;

на основе повышения стимулирующего воздействия надтарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок, распределения по КТУ надтарифной части коллективного фонда оплаты);

на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям предприятия.

Работа по совершенствованию оплаты труда при первом варианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), cyщественно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, обеспечивающие механическое повышение заработной платы, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управлении дисциплины труда. При этом подходе все надтарифные выплаты, и пpeжде всего премии, должны выплачиваться за результаты, превышающие норму труда или за достижение показателей, превышающих достигнутый среднепрогрессивный уровень. Практическая реализация рассматриваемого варианта совершенствования организации заработной платы возможна при четкой ритмичной работе на основе гарантированного материально-технического обеспечения производства.

Второй вариант объективно необходим там, где тарифные условия оплаты в силу каких-либо причин пересмотреть невозможно. Или их можно повысить лишь незначительно (например, в условиях чрезмерно большого диапазона в жесткости норм и невозможности его устранения в достаточно приемлемые сроки. А также при наличии различных оценок трудового вклада работников, предопределяющих достаточно неоднородную структуру заработка). Этот вариант характерен для производств с невысоким уровнем организации производства и неравномерной загрузкой работников в течение месяца. При этом повышение жесткости нормирования труда, требований к интенсивности труда и более высокой загрузке работников сопровождается чаще всего незначительным ростом тарифной оплаты (или полным отсутствием такового), поскольку основной формой вознаграждения возросших результатов работы являются надтарифные выплаты (премии, надбавки, приработок). Такой вариант совершенствования оплаты труда воспринимается работниками достаточно осторожно, поскольку носит менее гарантированный характер и по существу возлагает на работника все просчеты в организации производства со стороны работодателя. Для рабочих лучше осуществлять совершенствование оплаты труда на основе прироста тарифной оплаты, повышения ее доли в заработке, а не за счет повышения размеров и доли переменной части заработной платы.

Третий вариант совершенствования организации зарплаты предпочтительнее, если он направлен на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект он может дать тогда, когда труд характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и подвижным разделением труда. В чистом виде третий вариант может применяться достаточно редко, однако он может эффективно дополнять первые два.

Выбор системы оплаты - полная прерогатива работодателя. Администрация предприятия исходя из объемов выпуска продукции, ее качества и сроков поставки, возможностей влияния работников на реализацию резервов производства с учетом их физических, профессионально-квалификационныx и других особенностей разрабатывает конкретные системы оплаты и доводит их до соответствующих групп работников в установленные законом сроки. Профсоюз может не согласиться с предложенными системами только в том случае, если они требуют чрезмерной интенсивности труда и могут понести ущерб здоровью рабочего или не базируются на условиях оплаты, определенных коллективным договором.

Условия, предусматривающие целесообразность применения сдельной оплаты труда, общеизвестны, это:

1) наличие количественных показателей выработки или работы, правильно отражающие затраты труда работника;

2) наличие у работников реальной возможности увеличивать выработку или объем работ против установленной нормы в реальных технических и opганизационных условиях производства;

3) наличие необходимости стимулирования роста выработки продукции, увеличения объема работ или сокращения численности работников за счет интенсификации труда рабочих;

4) возможность и экономическая целесообразность разработки норм труда и учета выработки работников;

5) отсутствие отрицательного влияния сдельной оплаты на уровень качества продукции (работы), степень соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности, рациональность расходования сырья, материалов и энергии. Если таких условий нет, то рекомендуется применять повременную форму оплаты труда.

При переходе к рынку на ряде предприятий может появиться тенденция к замене сдельной оплаты на повременную. В этом случае необходимо принять все меры, чтобы применение повременной оплаты не привело к снижению эффективности работы. Это крайне нежелательно при возможной конкуренции на рынке товаров и рынке труда. К числу таких мер прежде всего относится сохранение и поддержание высокого уровня нормирования труда при повременной форме оплаты. Тарифная ставка повременщику, как и сдельщику, должна выплачиваться строго за выполнение нормы труда. При этом нормирование труда рабочих-повременщиков не следует ограничивать только установлением их численности на основе норм обслуживания или нормативов численности. При соблюдении таких норм показатели cooтветствующего звена, участка, цеха и т.п. могут быть низкими. Поэтому труд работников с повременной оплатой должен нормироваться и оцениваться и на основе других показателей, учитывающих результаты их труда.

Такими показателями могут стать:

во-первых, нормированные (производственные) задания, определяющие каждому повременщику объем работы за смену, неделю или месяц. Эти показатели целесообразно применять на ручных и машинно-ручных работах, a также в прерывных, а иногда и непрерывных аппаратурных производствах, где сохраняется прямое влияние работников на выработку;

во-вторых, плановые нормы или задания по выпуску продукции бригадой (звеном), участком, цехом. Такие показатели целесообразны, в частности, для рабочих, обслуживающих поточные и конвейерные линии, системы машин, агрегаты и установки, где показатели работы каждого не учитываются и индивидуальные нормы выработки (нормированные задания) не устанавливаются;

в-третьих, нормы труда рабочим-повременщикам могут быть доведены и учтены в виде степени выполнения технологических параметров и режимов: норм расхода сырья, материалов и других производственных ресурсов, графиков выполнения определенных видов работ и т.п. Такие показатели целесообразно применять в строго регламентированных непрерывных производствах, а также на многих работах, выполняемых вспомогательными рабочими. Важным условием эффективного применения повременной оплаты труда для всех категорий работников является разработка на предприятиях так называемых нормативов возможных достижений. Они могут устанавливаться практически на все показатели производственной и экономической деятельности звеньев, бригад, цехов, участков, агрегатов, производств и т.п. и доводиться до работников, численность которых определена по нормативам в виде определенных нормированных заданий. Пропорционально степени выполнения этих заданий и должна выплачиваться тарифная заработная плата. Надо также иметь в виду, что широкое применение повременной оплаты требует высокого организационного обеспечения (сырьем, материалами, полуфабрикатами, инструментом, энергией, транспортом, наладкой, ремонтом и т.п.) со стороны технических и производственных служб предприятия. При переходе на рыночные отношения организация коллективных систем оплаты труда, особенно подрядных и арендных, требует весьма дифференцированного подхода. Это связано с тем, что в годы одиннадцатой и двенадцатой пятилеток был взят курс на усиленное внедрение таких форм оплаты. В ряде случаев коллективные формы внедрялись под административным давлением, иногда как дань модному направлению. Далеко не на всех предприятиях подтвердилась жизненность и эффективность коллективных форм оплаты труда, поэтому нет необходимости стремиться к их искусственному сохранению. В связи с этим 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, т.е. 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 специальности из-за различной трудоемкости отдельных видов работ. Во-вторых, это pаботы 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.

## 3.2 Совершенствование материального стимулирования в МУП "ЖХ"

Предприятия, ориентированные на постоянное профессиональное развитие и совершенствование персонала, часто используют премию за профессионализм. Такая премия может назначаться по результатам аттестации. На аттестации, как правило, оценивается соответствие сотрудника модели компетенций и производительность труда.

В таблице 3.1 представлен вариант платежной матрицы, увязывающий средний балл, набранный на аттестации с процентом надбавки за профессионализм. Средний балл определяется по 4-x балльной шкале: от 0 до 3.

Таблица 3.1. Платежная матрица

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| "звезды" | | "коровы" | | "собаки" | |
| балл | Премия,% | балл | Премия,% | балл | Премия,% |
| 2,0 - 1,3 | 12 | 1,0 - 1,3 | 6 | 0,1 - 0,3 | 0 |
| 2,4-1,7 | 15 | 1,4-1,7 | 8 | 0,4 - 0,7 | 0 |
| 2,8-2 | 20 | 1,8-2 | 10 | 0,8-1 | 5 |

Несмотря на своевременность для МУП "ЖХ" использования премии за профессионализм и премии за выслугу лет, основная цель системы мотивации - стимулирование производительности труда.

Для снижения текучести персонала и стабилизации коллектива предлагается использовать премию за выслугу лет. В табл.3.2 показано, что премирование должно быть построено таким образом, что в первые годы работы сотрудник быстро наращивает процент надбавки.

Таблица 3.2. Условия премирования за выслугу лет

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Работа на предприятии, полных лет | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Надбавка,% | 3 | 7 | 10 | 13 | 15 | 17 | 19 | 21 | 23 | 25 |

Связано это с тем, что в первые годы сотрудник приносит максимум новых идей, он активно развивается на новом месте. Вместе с тем сотрудник, проработавший менее 5 лет на одном месте, еще не "оброс" неформальными связями с коллегами и достаточно легко меняет место работы в случае более выгодного предложения. После 5 лет работы на одном месте сотрудник менее склонен менять место работы, его умения и навыки тем сильнее приспосабливаются под конкретное место работы, чем дольше он на нем работает. Такой сотрудник много сил, энергии и времени посвятил развитию и процветанию компании, поэтому после 5 лет работы надбавка за выслугу снижает темп роста, но достигает внушительного размера.

## Заключение

Таким образом, труд работников МУП "ЖХ" оплачивается на основании Положения об организации заработной платы работников предприятия, тарифного соглашения между работниками предприятия и администрацией. Размер заработной платы каждому работнику устанавливается в зависимости от квалификации, сложности и условий выполнения работ, количества и качества затраченного труда. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей РСС.

Заработная плата специалистов МУП "ЖХ" ниже ставки рыночной цены труда. В данном случае сотрудники будут увольняться. Это лишний раз подтверждает, что нужно производить совершенствование материального стимулирования в МУП "ЖХ", установить взаимосвязь заработной платы с профессионализмом.

В процессе перехода России к рыночной экономике главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых на предприятии доходов работников. Именно эта часть механизма заработанной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработанной платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработанной платы в общем доходе работника (как правило, более 70%). Традиционно в сознании работника заработанная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработанную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработанная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого государственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

В зависимости от системы оплаты труда, организация заработанной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработанной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последняя в конечном счёте также выразится размером заработка). Однако оценка работника (заслуг работника) с последующим установленным размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработанная плата - заслуги работника).

## Список литературы

1. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации. / О.Е. Алехина // Управление персоналом. - 2004. - № 1. - С.50-52.
2. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. - 2-е изд., - М., ИНФРА-М, 2007, - 344с.
3. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия Табурчак П.П., Викуленко А.Е.: Учебное пособие для вузов/ Ростов н/Д: Феникс, 2008. - 352с.
4. Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления. / А. Бачурин // Экономист. 2004. № 4. С.28-31.
5. Белкин В. Мотивы и стимулы труда/ В. Белкин, Н. Белкина // Социальная защита. - 2001. - № 7. - Прил.: с.44-47
6. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур / А. Блинов // Маркетинг. - 2001. - № 1. - С.88-101.
7. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления. / В.И. Бовыкин - М.: Экономика, 2001. - 368 с.
8. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. - М.: Мастерство, 2006. - 224с.
9. Быкадоров В.Л., Алексеев П.Д. Управление персоналом. - М.: "ПРИОР", 2007 г.
10. Зайцева О.Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений. // Трудовое право. -2008. - № 5. - с.14-22.
11. Жуков А.Л. Система премирования и критерии ее эффективности // Справочник кадровика. - 2008. - № 3. - с.69-75.
12. Ворст Й., Ревентлоу П. Экономика фирмы: Учеб. / Пер. с датского А.Н. Чеканского. - М.: Высш. шк., 2006г.
13. Владимирова Л.П. Экономика труда: учебное пособие. - 2-е изд., 2007 - 300с.
14. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала/С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2008. - 224с.
15. Шлендер П.Э., Кокина Ю.П. Экономика труда: - М.: "Юристь", 2007 г. - 592с.

## Приложение №1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | | | |  | УТВЕРЖДАЮ | | |  | |  |
|  |  |  |  |  |  | | | |  | Директор МУП "ЖХ" | | | |  | |
|  |  |  |  |  |  | | | |  |  | | | | | |
|  |  |  |  |  |  | | | |  |  | |  | | | |
|  |  | П О Л О Ж Е Н И Е | | | | | | |  |  | |  | |  | |
|  | ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ | | | | | | | | |  | |  | |  | |
|  | РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА | | | | | | | |  |  | |  | |  | |
|  |  |  |  | | | |  |  |  |  | |  | |  | |
|  |  |  |  | | | |  |  |  |  | |  | |  | |
|  |  |  |  | | | |  |  |  |  | |  | |  | |
|  | 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | | | | | |  |  |  |  | |  | |  | |
|  |  |  |  | | | |  |  |  |  | |  | |  | |
|  | Настоящее положение вводится в целях социальной защищенности работников, | | | | | | | | | | | | |  | |
| повышения эффективности производства, усовершенствования системы | | | | | | | | | | | | | |  | |
| организации оплаты труда. Оплата труда работников производится из единого фонда оплаты | | | | | | | | | | | | | |  | |
| труда. Положение определяет вид и систему оплаты труда работников предприятия с учетом | | | | | | | | | | | | | |  | |
| специфики деятельности предприятия, размеры тарифных ставок, должностных окладов и | | | | | | | | | | | | | |  | |
| иных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала. | | | | | | | | | | | | | |  | |
|  | Положение разработано на основании нормативно-правовых и методических до- | | | | | | | | | | | | |  | |
| кументов, включая ТК РФ, коллективный договор и устав организации. | | | | | | | | | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  | | | |  |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  | | | |  |  | |  | |  | |
|  | 2. СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  | | | |  |  | |  | |  | |
|  | 1. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: | | | | | | | | | | | | |  | |
| 25 аванс - до 40% заработной платы; | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| 11 числа каждого месяца - остальная заработная плата. | | | | | | | | |  |  | |  | |  | |
|  | 2. В МУП "ЖХ" применяется тарифная система организации заработной | | | | | | | | | | | | |  | |
| платы, основными элементами которой являются тарифные ставки (должностные оклады), | | | | | | | | | | | | | |  | |
| устанавливаемые в соответствии с профессией (должностью) и квалификацией работников | | | | | | | | | | | | | |  | |
| и отражаемые в штатном расписании. | | | | |  | | | |  |  | |  | |  | |
|  | 3. Наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов | | | | | | | | | | | | |  | |
| и служащих устанавливаются согласно Общероссийскому классификатору профессий ра- | | | | | | | | | | | | | |  | |
| бочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Тарификация работ и присвоение | | | | | | | | | | | | | |  | |
| разрядов работникам предприятия производится на основании действующих тарифно- | | | | | | | | | | | | | |  | |
| квалификационных справочников. | | | |  |  | | | |  |  | |  | |  | |
|  | 4. Тарифные ставки и оклады устанавливаются исходя из 40-часовой продолжи- | | | | | | | | | | | | |  | |
| тельности рабочей недели. | | | | | | | | | | | | |  | |  |
| 5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера труда. | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | 6. Руководителям, специалистам, служащим и рабочим, которым установлены | | | | | | | | | | | | |  | |
| должностные оклады и тарифные ставки, оплата труда производится согласно штатному | | | | | | | | | | | | | |  | |
| расписанию и количеству отработанного времени. | | | | |  | | | |  |  | |  | |  | |
|  | 7. Оплата труда работникам, обучающимися в высших учебных заведениях, | | | | | | | | | | | | |  | |
| производится на основании ТК РФ по среднему заработку по предоставлению соответствующих | | | | | | | | | | | | | | | |
| документов. | |  |  |  |  | | | |  |  | |  | |  | |
|  | 8. Работа в выходной и праздничный день компенсируется предоставлением | | | | | | | | | | | | |  | |
| другого дня отдыха или оплачивается по существующему ТК РФ. | | | | | | | | | |  | |  | |  | |
|  | 9. На предприятии предусмотрена договорная система оплаты труда, т.е. руководитель | | | | | | | | | | | | | | |
| может заключить "разовый договор-подряд" с определенной категорией работников на выполнение | | | | | | | | | | | | | | | |
| разовых работ. Оплата согласно соответствующего договора производится на основании | | | | | | | | | | | | | |  | |
| объема выполненных работ, существующих расценок с учетом премии, вознаграждения | | | | | | | | | | | | | |  | |
| по итогам работы за месяц и районным коэффициентом, если работник отработал полный месяц. | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | 11. Работникам, выполняющим на предприятии наряду со своей основной работой, | | | | | | | | | | | | |  | |
| обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должнос- | | | | | | | | | | | | | |  | |
| ти) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основ- | | | | | | | | | | | | | |  | |
| ной работы, производится оплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение | | | | | | | | | | | | | |  | |
| обязанностей временно отсутствующего работника. | | | | | | | | | | | | | |  | |
|  | 12. Доплата руководителям при отсутствии кого-либо из подчиненных | | | | | | | | | | | | | | |
| работников не производится. | | |  |  |  | | | |  |  | |  | |  | |
|  | 13. Пересмотр норм труда, доплат и положений по оплате труда производится | | | | | | | | | | | | |  | |
| в сроки, установленные ТК РФ. | | |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
| Главный бухгалтер | | | | |  |  | | | | |  |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
| СОГЛАСОВАНО | |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
| Протокол заседания | |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
| Трудового коллектива | | |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | |

## Приложение № 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | |  |  |  | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  | УТВЕРЖДАЮ: | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | Директор МУП "ЖХ" | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  | " | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  |  |  | П О Л О Ж Е Н И Е | | |  |  | | |  |  |
|  |  | об индивидуальном обслуживании жилого | | | | |  | | |  |  |
|  |  | фонда рабочими текущего ремонта | | | | |  | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  | Настоящее положение вводится в целях повышения | | | | | | | | | |  |
| качества обслуживания населения, эффективного использования рабочего времени и содер- | | | | | | | | | | |  |
| жание жилого фонда с меньшей численностью персонала. | | | | | |  |  | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  |  | *ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ* | | | | | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  | 1. За каждым слесарем-сантехником, электросварщиком ручной сварки, | | | | | | | | |  |  |
| рабочим текущего ремонта (плотник, кровельщик, маляр, и др.) закрепляется опреде- | | | | | | | | | | | |
| ленный участок работ в соответствии с укрупненными нормативами трудоемкости, утвержденными | | | | | | | | | | | |
| приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства. | | | | | | | | | |  |  |
|  | 2. Комплектование участка работ осуществляется на основании принципа добро- | | | | | | | | | |  |
| вольности. За каждым работником закрепляется не менее одной нормы обслуживания. | | | | | | | | | | |  |
|  | Обслуживание свыше одной нормы оформляется договором на "индивидуальное | | | | | | | | | |  |
| обслуживание жилого фонда". | | |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  | 3. В договоре непосредственно указывается: | | | | |  |  | | |  |  |
|  | полезная площадь и количество обслуживаемых домов; | | | | | |  | | |  |  |
|  | на какой период заключен договор; | | | |  |  |  | | |  |  |
|  | права и обязанности сторон; | | |  |  |  |  | | |  |  |
|  | условия оплаты труда. | | |  |  |  |  | | |  |  |
|  | 4. В случае изменения обслуживания площадей в течение периода договора | | | | | | | | | |  |
| подряда с работником сам "договор" не перезаключается, а в него вносится изменение или | | | | | | | | | | |  |
| дополнение в виде специального расчета. | | | |  |  |  |  | | |  |  |
|  | 5. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время согласно | | | | | | | | | |  |
| табеля рабочего времени по тарифным ставкам, существующим на предприятии. | | | | | | | | | |  |  |
|  | 6. В целях материальной заинтересованности работников и в соответствии с положением | | | | | | | | | | |
| о премировании, действующем на предприятии, им выплачивается премия. | | | | | | | | | |  |  |
|  | 7. При невыполнении работником своих должностных обязанностей администрация | | | | | | | | | |  |
| ЖЭУ имеет право перевести работника без его согласия на одну обслуживаемую норму. | | | | | | | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  |
| СОГЛАСОВАНО: | |  |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | |  | |  |  |
| Протокол заседания трудового коллектива | | | |  |  |  | |  | |  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | |  |  |  |  | |  | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | |  | |  |  |
| Исполнитель: | |  |  |  |  |  | |  | |  |  |
| Главный бухгалтер | | | | |  |  | | | |  |  |

## Приложение № 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | |  |  | УТВЕРЖДАЮ: | |  |
|  |  | |  |  |  |  | Директор | |  |
|  |  | |  |  |  |  |  | | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  | П О Л О Ж Е Н И Е | |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | | О КОЭФФИЦИЕНТЕ ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ | | | | |  |  |
|  |  | |  | РАБОТНИКОВ | |  |  |  |  |
|  |  | |  | | | |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1.1 Настоящее положение разработано и применяется в организации работы | | | | | | | | |
| руководителя (участка, отдела) для изменения условий оплаты труда с | | | | | | | | | |
| целью эффективного использования трудового потенциала работника, его индивидуальных | | | | | | | | | |
| способностей, профессиональных навыков, развития инициативы и творчества в работе, а | | | | | | | | | |
| также для укрепления трудовой и производственной дисциплины, предотвращения брака в | | | | | | | | | |
| работе, невыполнения должностных и служебных обязанностей. | | | | | | | |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1.2 Источником для оплаты труда и материального поощрения работников | | | | | | | | |
| является фонд оплаты труда, относимый на себестоимость работ. | | | | | | | |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1.3 Коэффициент трудового участия выплачивается за счет экономии фонда | | | | | | | | |
| заработной платы. | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2. МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ. | | | | | |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2.1 Поощрение работников производится ежемесячно из фонда оплаты труда | | | | | | | | |
| с учетом коэффициента трудового участия. | | | | | |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2.2 Основанием для начисления материального поощрения работникам являются | | | | | | | | |
| данные бухгалтерской и статистической отчетности. | | | | | |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2.3 Размер поощрения работникам утверждается директором. | | | | | | | | |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2.4 Поощрение начисляется за фактически отработанное время на должностной | | | | | | | | |
| оклад или тарифную ставку и определяется с личным вкладом каждого работника в общие | | | | | | | | | |
| результаты хозяйственной деятельности и начисляются с учетом КТУ. | | | | | | | |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2.5 Поощрение выплачивается проработавшему на предприятии работнику | | | | | | | | |
| более 3 месяцев. При увольнении без уважительной причины и не отработав весь расчет- | | | | | | | | | |
| ный период поощрение работнику не выплачивается. | | | | | | |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2.6 Снижение или лишение поощрения оформляется приказом по предприятию | | | | | | | | |
| с обязательным указанием причин и должно производиться за тот расчетный период, в кото- | | | | | | | | | |
| ром было упущение в работе. | | | |  |  |  |  |  |  |
|  | За упущения в работе, выявленные после выплаты поощрения производятся | | | | | | | | |
| в том расчетном периоде, в котором выявлены эти упущения. | | | | | | |  |  |  |
|  | 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ КТУ. | | | | | | |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 3.1 Коэффициент трудового участия работника не образует новую тарифную | | | | | | | | |
| ставку (оклад), а лишь дополнительно стимулирует отношение каждого работника к выполне- | | | | | | | | | |
| нию своих должностных обязанностей. | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 3.2 Коэффициент трудового участия работника устанавливается дифференцирован- | | | | | | | | |
| но по каждой группе работников в зависимости от их значимости в производственном процес- | | | | | | | | | |
| се, трудоемкости работ и степени ответственности за выполненную работу в размере | | | | | | | | | |
| от 0 до 1,5 к утвержденной тарифной ставке (окладу) За базовое значение принимается | | | | | | | | | |
| КТУ=1. |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 3.3 Коэффициент трудового участия устанавливается работникам руководителем | | | | | | | | |
| подразделения, участка и утверждается директором предприятия. | | | | | | | |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 4. ПОКАЗАТЕЛИ КТУ. | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| Показатели | | |  |  |  |  | Величина КТУ | |  |
|  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РАБОЧИЕ | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | 1. Показатели, повышающие КТУ | | | |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Выполнение наряду со своими обязанностями, | | | | | |  |  |  |  |
| обязанности отсутствующего работника | | | | | |  | 0,3 |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Экономное отношение к материалам, топливу, | | | | | |  |  |  |  |
| электроэнергии | | |  |  |  |  | 0,2 |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Благодарность от жильцов | | | |  |  |  | 0,5 |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2. Показатели, понижающие КТУ | | | | |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Невыполнение распоряжений и заданий админи- | | | | | |  |  |  |  |
| страции | | |  |  |  |  | 1,0 |  |  |
| 2. Неэкономное расходование топлива, материалов | | | | | |  | 0,1 |  |  |
| 3. Наличие жалоб со стороны жильцов | | | | |  |  | 0,5 |  |  |
| 4. Объявление в приказе выговора | | | | |  |  | 1,0 |  |  |
| 5. Объявление в приказе замечания | | | | |  |  | 0,5 |  |  |
| 6. Некачественное и несвоевременное выполнение | | | | | |  |  |  |  |
| работ, заявок | | |  |  |  |  | 0,5 |  |  |
| 7. Нарушение правил ТБ, пожарной безопасности | | | | | |  |  |  |  |
| (за каждое предписание) | | | |  |  |  | 0,1 |  |  |
| 8. Нарушение установленного распорядка рабочего | | | | | |  |  |  |  |
| времени (опоздание, самовольный уход с работы) | | | | | | | 0,5 |  |  |
| 9. Прогул, появление на рабочем месте в состоянии | | | | | |  |  |  |  |
| алкогольного опьянения | | | |  |  |  | 1,0 |  |  |
| 10. Нанесение материального ущерба предприятию | | | | | |  | 1,0 |  |  |
| 11. Некачественное техническое обслуживание | | | | | |  |  |  |  |
| автотранспорта | | |  |  |  |  | 0,5 |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| ПРИМЕЧАНИЕ: | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Коэффициент трудового участия работника может быть уменьшен на срок от | | | | | | | | |
| одного месяца до одного года. | | | | | | | | | |

## Приложение № 4

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | |  | |  | | | УТВЕРЖДАЮ: | | |  |  |
|  |  |  | |  |  | |  | | | Директор МУП "ЖХ" | | |  |  |
|  |  |  | |  |  | |  | | |  |  | |  |  |
|  |  |  | | П О Л О Ж Е Н И Е | | |  | | |  |  | |  |  |
|  |  | о введении доплат и надбавок стиму- | | | | | | | |  |  | |  |  |
|  |  | лирующего характера | | | | | | | |  |  | |  |  |
|  |  |  | | | | | | | |  |  | |  |  |
|  |  |  | | | | | |  | |  |  | |  |  |
|  |  |  | |  |  | | |  | |  |  | |  |  |
|  | Настоящее Положение разработано на основании Трудового Кодекса РФ | | | | | | | | | | | | |  |
| и вводится в целях повышения материальной заинтересованности и усиления социальной защиты работников предприятия. | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  |  |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  |  | I. ОПЛАТА ТРУДА ПРИ ОТКЛОНЕНИИ ОТ НОРМАЛЬНОГО | | | | | | | | | | |  |  |
|  |  |  | | РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ | | | | |  | |  | |  |  |
|  |  |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | *1.1 Компенсация сверхурочных работ.* | | | | |  | | |  | |  | |  |  |
|  | 1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в | | | | | | | | | | | | |  |
| полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию | | | | | | | | | | | | | |  |
| работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного | | | | | | | | | | | | | |  |
| времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (Ст.152 ТК РФ) | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | При сдельной оплате труда за первые два часа сверхурочной работы доплачивается | | | | | | | | | | | | | |
| 50% тарифной ставки повременщика соответствующего разряда, а за последующие часы | | | | | | | | | | | | | |  |
| по 100% той же ставки. | | | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | 2. Право на оплату сверхурочной работы имеют работники с нормированным рабочим | | | | | | | | | | | | | |
| днем независимо от того, входит эта работа в круг их служебных обязанностей или нет. | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | Работа сверх сокращенного рабочего дня, установленного для лиц, занятых | | | | | | | | | | | | | |
| на соответствующих работах с вредными условиями труда, оплачивается как сверхурочная. | | | | | | | | | | | | | |  |
|  | Выполненная рабочими и служащими с неполным рабочим днем работа сверх предус- | | | | | | | | | | | | | |
| мотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной законом продолжитель- | | | | | | | | | | | | | | |
| ности рабочего дня не считается сверхурочной и оплачивается в одинарном размере. | | | | | | | | | | | | | |  |
|  |  |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | *1.2 Оплата работы в ночное время.* | | | | |  | | |  | |  | |  |  |
|  | 1. Согласно ст.154 КТ РФ работа в ночное время оплачивается в повышенном размере | | | | | | | | | | | | | |
| по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22.00 вечера до 6.00 | | | | | | | | | | | | | | |
| утра (ст.96 КТ РФ). | | |  |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | 2. Доплата за ночные часы работы производится следующим работникам: | | | | | | | | | | | | |  |
| вахтерам. | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Доплата производится за каждый фактически отработанный час ночной работы в размере | | | | | | | | | | | | | |
| 40% установленной часовой тарифной ставки или оклада. | | | | | | | | |  | |  | |  |  |
|  | 3. В праздничные и выходные дни ночные часы оплачиваются в соответствии с трудовым | | | | | | | | | | | | | |
| кодексом в одинарном размере. | | | | |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  |  |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  |  | II. ДОПЛАТЫ ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ. | | | | | | | | | | | |  |
|  |  |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | В целях материальной заинтересованности работников на предприятии применяются | | | | | | | | | | | | | |
| следующие доплаты. | | | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | 1. За совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания или уве- | | | | | | | | | | | | | |
| личение объема выполненных работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся | | | | | | | | | | | | | |  |
| к разным категориям работников в размере до 30% тарифной ставки (оклада). | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобож- | | | | | | | | | | | | | |
| дения от своих основных обязанностей, производить доплату в размере до 30% в случае, если в | | | | | | | | | | | | | | |
| штате нет подменных. | | | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | Доплату при отсутствии работника производить в размере 100%, но не более 50% на одного | | | | | | | | | | | | | |
| замещающего. | |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | 2. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей штатным | | | | | | | | | | | | | |
| заместителям производится согласно Трудового Кодекса. | | | | | | | | |  | |  | |  |  |
|  | 3. Доплата руководителям при отсутствии кого-либо из подчиненных | | | | | | | | | | | | | |
| работников не производится. | | | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | 4. При ухудшении показателей работы и, прежде всего, снижение качества выполняемых | | | | | | | | | | | | | |
| работ (услуг) доплаты уменьшаются или отменяются. | | | | | | | | |  | |  | |  |  |
|  | 5. При наличии средств на предприятии могут устанавливаться другие стимулирующие | | | | | | | | | | | | | |
| выплаты. |  |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  |  |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  |  | III. ОПЛАТА ТРУДА И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ. | | | | | | | | | | | |  |
|  | 1. Совместительство есть выполнение работником помимо своей основной, другой регу- | | | | | | | | | | | | | |
| лярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы | | | | | | | | | | | | | | |
| время. |  |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  | 2. Работа по совместительству разрешается рабочим и служащим на одном предприя- | | | | | | | | | | | | | |
| тии - по месту их основной работы или на другом предприятии. | | | | | | | | |  | |  | |  |  |
|  | 3. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день | | | | | | | | | | | | | |
| или полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству | | | | | | | | | | | | | | |
| в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установ- | | | | | | | | | | | | | | |
| ленной для соответствующей категории работников. | | | | | |  | | |  | |  | |  |  |
|  | 4. Оплата труда совместителям при установлении им нормированных заданий на основе технически обоснованных норм (аккордная система оплаты труда) производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. | | | | | | | | | | | | | |
|  | 5. Отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском | | | | | | | | | | | | | |
| по основной работе. | |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
|  |  |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
| Согласовано: | |  | |  |  |  | | |  | |  | |  |  |
| Протокол заседания | |  | |  |  |  | | |  | | |  |  |  |
| Трудового коллектива | | | |  |  |  | | |  | | |  |  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |  |  |  | | |  | | |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  | | |  | | |  |  |  |
| Исполнитель: | |  | |  |  |  | | |  | | |  |  |  |
| Главный бухгалтер | | | | | |  | | |  | | | |  |  |

## Приложение № 5

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | | УТВЕРЖДАЮ:  Директор МУП "ЖХ"  И.В. Лебедев  "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_г. | | | | | | | |
|  |  |  |  | | | | |  | |  | |  | |
|  |  | П О Л О Ж Е Н И Е | | | | | | | |  | |  | |
|  |  | о премировании работников  за результаты производственно-хозяйственной | | | | | | | |  | |  | |
|  |  |  | деятельности | | | | | | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | Настоящее положение вводится с целью материальной заинтересованности ра- | | | | | | | | | | | | |
| ботников в повышении эффективности их труда, снижении материальных затрат и зависимос- | | | | | | | | | | | | | |
| ти заработной платы от конечных результатов работы предприятия. | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | | |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | 1.1 Основной целью премирования работников является создание организацион- | | | | | | | | | | | | |
| ных и экономических условий, позволяющих сблизить интересы каждого в достижении высо- | | | | | | | | | | | | | |
| ких конечных результатов работы предприятия. | | | | | |  | |  | |  | |  | |
|  | 1.2 Премирование производится из фонда оплаты труда. | | | | | | | | |  | |  | |
|  | 1.3 Премирование производится за конкретные показатели работы | | | | | | | | | | | | |
|  | | |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | 2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ | | | | | | |  | |  | |  | |
|  | 2.1 Премия по настоящему положению начисляется ежемесячно в размере | | | | | | | | | | | | |
| до 75%. |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | 2.2 Итоги премирования подводятся до 10 числа месяца, следующего за | | | | | | | | | | | | |
| отчетным. |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | 2.3 Итоги премирования подводит комиссия. | | | | | | | | |  | |  | |
|  | 2.4 Величина премии директору устанавливается Учредителем. | | | | | | | | | | | | |
|  | 2.5 Размер премии руководителям, специалистам, служащим определяется ре- | | | | | | | | | | | | |
| шением комиссии, согласно выполнения показателей | | | | | | | | | | | | | |
| премирования. | |  | | | |  | |  | |  | |  | |
|  | 2.6 Рабочим структурных подразделений величина премии определяется решени- | | | | | | | | | | | | |
| ем комиссии в соответствии с выполнением показателей по Положению о премировании. | | | | | | | | | | | | | |
| Директору предоставляется право лишать отдельных работников премии | | | | | | | | | | | | | |
| полностью или частично за упущения в работе. | | | | | |  | |  | |  | |  | |
|  | 2.7 При невыполнении каких-либо показателей премирования по объективным при- | | | | | | | | | | | | |
| чинам, руководитель представляет на комиссию объяснение в письменном | | | | | | | | | | | | | |
| виде. |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | 2.8 Премия начисляется на заработную плату за фактически отработанное время. | | | | | | | | | | | | |
| Работникам, уволившимся по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины | | | | | | | | | | | | | |
| премия за не полностью отработанный месяц не начисляется. | | | | | | | |  | |  | |  | |
|  | 2.9 Премия не начисляется: | | |  | |  | |  | |  | |  | |
| на разницу выплаты в окладах, надбавку за профмастерство, на доплату за сверхурочные часы | | | | | | | | | | | | | |
| и работу в праздничные и выходные дни. | | | | | |  | |  | |  | |  | |
|  | 2.10 Жалобы на снижение или лишение премии рассматриваются в установленном | | | | | | | | | | | | |
| порядке в комиссии по трудовым спорам. | | | |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | 2.12. Материалы на премирование оформляются бухгалтером | | | | | | | | | | | | |
| и сдаются до 2 числа месяца, следующего за отчетным в ПЭО. | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | Ответственность за правильное оформление показателей премирования несет | | | | | | | | | | | | |
| директор. | | | | | | |  |  | |  | |  | |
| 3. П О К А З А Т Е Л И ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЕЛИЧИНЫ ПРЕМИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ | | | | | | | | | | | | | |
| *Основные показатели премирования* | | | | |  | | | | | | | | |
| 1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. | | | | | 30 | | | | | | | | |
| 2. Своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных планами работ, поручений, постановлений, распоряжений, как в устной, так и в письменной форме. | | | | | 25 | | | | | | | | |
| 3. Соблюдение правил корректного отношения к гражданам, обратившимся в предприятие или к сотрудникам. Качественное предоставление жилищно-коммунальных услуг. Отсутствие жалоб со стороны квартиросъемщиков | | | | | 10 | | | | | | | | |
| 4. Выполнение процента сбора за коммунальные услуги 95% - базовый процент сбора | | | | | 10 | | | | | | | | |
| Процент выплаты премии | | | | | 75 | | | | | | | | |
| ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЕЛИЧИНЫ ПРЕМИИ РАБОЧИХ | | | | | | | | | | | | | | |
| Наименование | | Основные | показатели премирования | | | | | |  | |  | | Размер | |
| профессии | |  |  |  | |  | | |  | |  | | прем. в% | |
|  |  |  |  |  | |  | | |  | |  | |  | |
| Слесари- |  | 1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | | | | | | | | | | |  | |
| сантехники | |  | |
| ЖЭУ |  | 10 | |
|  |  | 2. Своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных планами работ, поручений, распоряжений, как в устной так и в письменной форме | | | | | | | | | | | 10 | |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  | 3. Выполнение заявок, графиков профосмотров в установленные сроки и без нарушения технологии производства работ, отсутствие утечек из систем тепловодоснабжения и водоподогревателей, отсутствие случаев самовольного отключения систем тепло-водоснабжения во всем доме, отсутствие обоснованных жалоб со стороны квартиросъемщиков и отсутствие повторных заявок. | | | | | | | | | | |  | |
|  |  | 5 | |
|  |  |  |  |  | |  | | |  | |  | | 25% | |
| Обслуживающий | | 1. Своевременная и качественная уборка закрепленных территорий и участков, осуществление контроля за освещением закрепленных участков и обеспечение своевременного его отключения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны квартиросъемщиков. | | | | | | | | | | |  | |
| персонал |  | 5 | |
| (дворники, уборщи- | | 2. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | | | | | | | | | | |  | |
| ки л. кл., служ. пом., | | 10 | |
| рабочие по уборке | | 3. Своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных планами работ, поручений, распоряжений, как в устной, так и в письменной форме. | | | | | | | | | | |  | |
| м/провода) | |  | |
|  |  | 10 | |
|  |  |  |  |  | |  | | |  | |  | | 25% | |
| Рабочие текущего  ремонта (повремен-  щики) | | 1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | | | | | | | | | | | 10 | |
| 2. Своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных планами работ, поручений, распоряжений, как в устной таки и письменной форме | | | | | | | | | | |  | |
| 10 | |
|  |  | 3. Соблюдение графиков профосмотров | | | | | | | | | | | 5 | |
|  |  |  |  |  | |  | | |  | |  | | 25% | |
| Кладовщик | | 1. Выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | | | | | | | | | | |  | |
|  |  | 10 | |
|  |  | 2. Своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных планами работ, поручений, распоряжений, как в устной, так и в письменной форме | | | | | | | | | | |  | |
|  |  | 10 | |
|  |  | 3. Отсутствие обоснованных жалоб | | | | | | | | | | | 5 | |
|  |  |
|  |  |  |  |  | |  | | |  | |  | | 25% | |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 5. П Е Р Е Ч Е Н Ь ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ НАРУШЕНИЙ, ЗА КОТОРЫЕ СНИЖАЕТСЯ ВЕЛИЧИНА ПРЕМИИ | | | | | | | | | | | | | | № | Наименование показателей | | |  |  |  |  | | |  | | | |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | | | |  | *Частично или полностью может быть снижена величина производственной* | | | | | | | | | | | | |  | *ежемесячной премии за:* | | |  |  | | |  |  |  | | | |  |  |  |  |  |  | | |  |  |  | | | | 1. | Невыполнение графиков и указаний. | | | |  | | |  |  |  | | | | 2. | Аварии, простои оборудования, техники по вине рабочих. | | | | | | |  |  |  | | | | 3. | Нарушения производственных инструкций. | | | | | | |  |  |  | | | | 4. | Нарушение норм и правил по технике безопасности и пожарной безопасности. | | | | | | | | | | | | | 5. | Нарушение правил технической эксплуатации. | | | | |  |  | | |  | | | | 6. | Нарушение правил противопожарного режима. | | | | |  |  | | |  | | | | 7. | Нарушение правил внутреннего тудового распорядка. | | | | | |  | | |  | | | | 8. | Хищение собственности предприятия (без привлечения к уголовной ответственности). | | | | | | | | | | | | | 9. | Нарушение пропускного режима. | | | |  |  |  | | |  | | | | 10. | Приписки и искажения в отчетности и рапортах. | | | | |  |  | | |  | | | | 11. | Обоснованная жалоба на низкое качество услуг. | | | | |  |  | | |  | | | | 12. | Проявление грубости или иного некорректного отношения к гражданам, обратив- | | | | | | | | | | | | |  | шимся в предприятие. | | |  |  |  |  | | |  | | | | 13. | Порчу или утрату дорогостоящей оргтехники и компьюторной техники, инструмен- | | | | | | | | | | | | |  | тов и оборудования в случае обнаружения виновности работника. | | | | | | | | | | |  | |  | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | | Примечание: величина снижения премии в пределах от 5 - 10%. | | | | | | | | | | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | |  | Полностью лишаются премии работники за: | | | | |  | | | | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  | | | | |  |  | | 1. | Прогул без уважительной причины | | | |  |  | | | | |  |  | | 2. | Появление на территории предприятия в нетрезвом состоянии | | | | | | | | | |  |  | | 3. | Хищение собственности предприятия | | | | | | | | | |  |  | | 4. | Совершение дорожно-транспортных происшествий водителями и трактористами по их вине | | | | | | | | | |  |  | | 5. | Порчу или утрату дорогостоящей оргтехники и компьютерной техники, инструментов и оборудования в случае обнаружения виновности работника | | | | | | | | | |  |  |   СОГЛАСОВАНО:  Протокол заседания ТК  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Исполнитель  Главный бухгалтер О.Л. Якуничева | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  | |  | | УТВЕРЖДАЮ:  Директор МУП "ЖХ"  И.В. Лебедев  "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_г. | | | | | |
|  |  |  | П О Л О Ж Е Н И Е | | |  | |  | |  | |  | |
|  |  | о единовременном поощрении за выполнение | | | | | | | |  | |  | |
|  | особо важных производственных заданий | | | | | | | | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованнос- | | | | | | | | | | | | |
| ти работников предприятия в выполнении отдельных конкретных дополнительных заданий, | | | | | | | | | | | | | |
| имеющих особое значение для выполнения плана по предприятию. | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | Источником средств для поощрения отдельных работников при выполнении особо | | | | | | | | | | | | |
| важных производственных заданий является себестоимость. | | | | | | | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | *Условия и размеры премирования:* | | | | |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | Выплата премии за выполнение особо важных производственных заданий произво- | | | | | | | | | | | | |
| дится непосредственно после выполнения задания. | | | | | |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | *К особо важным заданиям относятся:* | | | | |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
| 1. Предотвращение аварий или устранение в короткие сроки их последствий. | | | | | | | | | | | |  | |
| 2. Проведение срочного ремонта. | | | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 3. Монтаж и ввод в эксплуатацию нового оборудования. | | | | | | | |  | |  | |  | |
| 4. Выполнение повышенного объема работ на "узких" участках производства. | | | | | | | | | | | |  | |
| 5. Выполнение мероприятий по внедрению новой техники, технологии, научной организации | | | | | | | | | | | | | |
| труда, улучшения техники безопасности и условий труда. | | | | | | | |  | |  | |  | |
| 6. Выполнение мероприятий, ведущих к уменьшению расходования электроэнергии, | | | | | | | | | | | | | |
| запчастей, материалов. | | |  |  | |  | |  | |  | |  | |
| 7. Перевыполнение плана по доходам от предоставления услуг на сторону. | | | | | | | | | | | |  | |
| 8. За досрочную, своевременную и качественную отчетность по финансово-хозяйственной | | | | | | | | | | | | | |
| деятельности предприятия. | | |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | Администрация по согласованию с комитетом трудового коллектива имеет право премировать | | | | | | | | | | | | |
| работников за работы, не включенные в перечень появившиеся неожиданно, но выполнение | | | | | | | | | | | | | |
| которых, имеет большое значение для ритмичной деятельности предприятия. | | | | | | | | | | | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
|  | Размер премии одному работнику определяется в каждом конкретном случае в | | | | | | | | | | | | |
| зависимости от степени сложности задания, срочности и трудоемкости его выполнения. | | | | | | | | | | | | | |

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания ТК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Исполнитель:

Главный бухгалтер