СТУПИШИНА А.А., ст.гр. МО-08маг

Науч. руков.: Гончаренко В.И., к.т.н., доц.

Автомобільно-дорожній інститут Державного вищого навчального закладу

“Донецкий национальный технический университет”,

г. Горловка

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА АВТОТРАНСПОРТНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

*Рассмотрены основные принципы и особенности формирования системы вознаграждения работников АТП, проанализированы действующие системы и формы оплаты труда, выделены основные функции заработной платы.*

**Актуальность.** Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мероприятий по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которые необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения расходов на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости.

Основным направлением усовершенствования всей системы организации заработной платы является обеспечение прямой и твердой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллективов. В решении этой задачи важную роль играет правильный выбор и рациональное использование форм и систем заработной платы.

**Цель исследования**: анализ организации оплаты труда на автотранспортном предприятии, анализ действующих систем и форм оплаты труда на предприятии.

**Основная часть.** Основная задача организации заработной платы заключается в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от количества и качества трудового взноса каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию взноса каждого. Организация оплаты труда на предприятии предусматривает:

1. определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
2. разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
3. разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов фирмы;
4. обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Под организацией заработной платы следует понимать правильное использование основных положений законодательства о труде, направленных на определение размера заработной платы отдельных категорий работников, попытка установить оптимальные соотношения между номинальной и реальной заработной платой.

Система вознаграждения отдельного работника в значительной степени влияет на его поведение, поскольку это своего рода индикатор, пользуясь которым, сотрудники решают, следует ли считать цели предприятия своими целями.

Существуют вполне определенные условия, которые необходимо учитывать при разработке системы вознаграждения работников. Первое из этих условий – система вознаграждения работников должна быть согласована с целями предприятия и показателями, характеризующими степень эффективности его деятельности. В идеале вознаграждение должно связывать работу персонала с многомерными показателями деятельности предприятия, однако на практике чаще всего системы вознаграждения базируются на поощрениях, привязанных к финансовым показателям деятельности предприятия.

Второе условие, учитываемое при разработке системы вознаграждения работников, - это распространение зоны действия системы вознаграждения за пределы предприятия. Формой реализации этого условия может быть согласование системы вознаграждения с экономическими партнерами или специальная мотивация их деятельности. Если в границах предприятия система вознаграждения может реализовываться как заработная плата, то по отношению к поставщикам, клиентам и другим экономическим партнерам приходится действовать по-другому, предоставляя ценовые скидки, вручая награды, приглашая на торжественные мероприятия и т.д.

И, наконец, третье условие, выполнение которого позволяет разработать эффективную систему вознаграждения, - участие работников в определении ее сути и их непосредственная заинтересованность во внедрении такой системы. В связи с этим следует помнить, что наиболее эффективные системы вознаграждения предлагают не только формальное признание заслуг работника и соответствующую оплату труда, но и вознаграждение нематериального характера, например предоставление работникам права разрабатывать и реализовывать собственные идеи или существование понятной работникам реальной перспективы повышения уровня профессионализма, карьерных перемещений и т.д.

Как и в других отраслях экономики, на автотранспортных предприятиях используется как сдельная, так и повременная форма оплаты труда. Величина заработной платы при этом соответственно зависит либо от количества единиц продукции, либо от затрат времени на производство продукции.

Заработная плата состоит из элементов (рисунок 1), каждый из которых имеет специфическое значение для стимулирования эффективного труда. Роль каждого из элементов можно обеспечить и далее повысить, профессионально решая вопросы организации заработной платы.

Оплата труда в соответствии с затратами труда и содержанием трудового процесса

Целевая функция элементов заработной платы

Состав заработной платы

Заработная плата, начисленная по сдельным расценкам или тарифным ставкам

Стимулирование особых результатов труда

Премии

Выплаты, связанные с отклонениями от нормальных условий труда, оплата выполнения дополнительных функций

Надбавки

Дополнительная заработная плата

Оплата в соответствии с социальными гарантиями

Рисунок 1 – Оплата труда работников автотранспортного предприятия

При выборе показателей премирования можно и следует учитывать преимущества и недостатки форм оплаты труда, усиливая первые и сглаживая вторые. Так, при оплате труда по сдельным расценкам целесообразно стимулировать достижение определенного уровня качества транспортных услуг, а при повременной оплате труда премия должна обеспечивать высокие количественные показатели выполнения заданий, выдаваемых водителям и ремонтным рабочим.

Кроме того, премии должны стимулировать достижение таких результатов труда, которые недостаточно или вообще не стимулируются выплатами, предусмотренными тарифной системой, например, экономию эксплуатационных и ремонтных материалов, запасных частей, автомобильного топлива; уменьшение износа автомобильных шин и т.д.

Любая система премирования должна быть увязана с характером выполняемых перевозок, с уровнем технической вооруженности труда рабочих, занятых техническим обслуживанием и ремонтом подвижного состава, с особенностями организации производства на рассматриваемом участке и с конкретными задачами предприятия.

Следует отметить, что премия как материальный стимул входит в компетенцию управления предприятием, причем права предприятия в области премирования довольно широки. Премию можно назвать одним из самых гибких и мощных стимулов к труду, однако применяется этот стимул не всегда эффективно.

Существуют следующие правила разработки и реализации системы премирования:

1. Показатели премирования выбираются из числа показателей, понятных работникам, и подбирают таким образом, чтобы выполнение их находилось в прямой зависимости от результатов индивидуальной или коллективной деятельности работника (премируемой группы работников).
2. Количество показателей премирования не должно быть более трех. В противном случае снижается ответственность работников за выполнение каждого из показателей и уменьшается эффективность системы премирования в целом.
3. Большое значение имеет определение размера премии, точнее, определение рационального соотношения тарифной (сдельной) и премиальной частей заработной платы.
4. Следует правильно установить срок выплаты премии, так, чтобы ее выплата следовала непосредственно за возникновением результата, предусмотренного в положении о премировании.
5. Положение по оплате труда должно корректироваться при изменении степени актуальности задач, стоящих перед предприятием. Корректировка должна производиться не реже одного раза в год.
6. Внедрению системы оплаты труда должен предшествовать расчет экономической эффективности премиальных выплат. Этот расчет позволит выбрать из нескольких возможных вариантов лучший, обеспечивающий высокий коэффициент эффективности затрат на премирование.

В положении о премировании, кроме показателей (факторов) премирования, должны быть указаны условия премирования, очерчен круг премируемых работников, определен расчетный период премирования, установлены порядок начисления, сроки выплаты, источники премий и описан порядок введения, продления, изменения и отмены премиальной системы.

Таким образом, при выборе той или другой формы и системы оплаты труда необходимо учитывать объективные условия: характер применяемого оборудования, особенности технологических процессов и организации производства, формы организации труда, требования к качеству продукции, использование трудовых и материальных ресурсов.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установки зависимости величины заработной платы рабочих от количества и качества потраченного ими труду посредством совокупности количественных и качественных показателей. Основным назначением форм и систем оплаты труда является обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты.

**Выводы.** Таким образом, можно сказать, что оплата труда в нашей стране играет двоякую функцию: с одной стороны, является главным источником доходов работников и повышения их жизненного уровня, с другой стороны – основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства.

Ни одно АТП не может обеспечить достаточно высокий уровень профессиональной надежности работников, если оно не выплачивает денежное вознаграждение по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей высокую эффективность труда. Величина и система заработной платы влияют не только на решение людей о поступлении на работу, но и на их отношение к работе и на мнение о том, не стоит ли вообще уйти из предприятия и найти новое место работы.

Для достижения таких целей, как повышение, а также полное и рациональное использование трудового потенциала, важна верная направленность мотивации – процесса побуждения работников к продуктивной деятельности в соответствии с производственно-коммерческими задачами автотранспортного предприятия. В ходе мотивации особое внимание уделяется организации заработной платы – денежного вознаграждения, выплачиваемого предприятием работнику.

**Библиографический список**

1. Экономика автомобильного транспорта: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / (А.Г. Будрин, Е.В. Будрина, М.Г. Григорян и др.); под ред. **Г.А. Кононовой**. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр “Академия”, 2008. – 320 с.
2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. **А.Я. Кибанова**. – 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 638 с.