(cc) BY

Егорова Наталья Анатольевна
студентка
Финансово-экономический институт
ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»
г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОЙ КОМПАНИИ РС (Я)

Аннотация*: в статье рассматривается использование на производственном предприятии сдельной формы оплаты труда, как она рассчитывается, каким категориям работников устанавливается и т. д.*

Ключевые слова*: оплата труда, Республика Саха (Якутия), заработная плата, мотивация, вознаграждение.*

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшие социально-экономическое значение для каждого предприятия. Взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой заработной платы, они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда.

За 2016 год фактическая численность составила 106 ед. против плана 192 ед., в плане численность работников формировалась исходя из нормативной необходимости работников по законтрактованным объектам с выручкой 359,3 млн руб.

Средний возраст работников за 2016 г. – 37 лет. Образовательный уровень: среднее общее 17 чел., начальное профессиональное образование – 21 чел., среднее профессиональное 17 чел., высшее 37 чел.

В компании используются различные виды оплаты труда. Сдельная оплата труда установлена лесорубам, водителям, разнорабочим. Их заработная плата

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

считается по их выработке, сколько часов проработали и сколько % от плана сделали. И поэтому все работники получают по-разному.

По итогам работы за 9 месяцев 2016 года фактический фонд заработной платы СМУ составил 63 092,15 тыс. руб. при плане 98 577,96 тыс. руб., или 64%. Это связано с незанятыми штатными единицами по сезонному штатному расписанию, по которому численность планировалась исходя из нормативной необходимости работников по законтрактованным объектам.

По административно-управленческому персоналу (АУП) фактический фонд оплаты труда за 9 месяцев 2016 года составил 96% от плана по штатному расписанию, неосвоение ФОТ в связи с разницей тарифных ставок по фактическому замещению. На 2017 год ожидается 97% от плана.

По рабочим и ИТР (инженерно-техническим работникам) фактический фонд оплаты труда за 9 месяцев 2016 года составил 60% от плана по штатному расписанию, неосвоение ФОТ в связи с незанятыми штатными единицами и объемом работ.

Среднемесячная заработная плата за 9 месяцев 2016 г. составила 131% от плана, это обусловлено увеличением производительности труда рабочих на 240,3% за 9 месяцев 2016 года, и применением сдельных расценок. Рост ожидаемой среднемесячной заработной платы за счет индексации зарплаты, произведенной с 1 ноября 2016 года на 6%.

В СМУ по рабочим установлена сдельная форма оплаты труда, что позволяет в первую очередь увеличивать производственные показатели, и сокращение сроков выполнения работ. Также по машинистам и водителям грузовых автомобилей установлен суммированный учет рабочего времени, что также позволяет увеличивать производственную эффективность по земляным работам.

При сдельной оплате мерой труда является выработанная рабочим продукция (выполненный объем работ) и заработок прямо зависит от количества и качества произведенной продукции. Здесь заработок рабочему начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Но заметный эффект сдельная оплата труда дает только в первый момент ее внедрения – производительность действительно возрастает, иногда существенно. Но человек быстро ко всему привыкает, поэтому дальше – стагнация и падение результативности. И требуются уже дополнительные стимуляторы: удержания, штрафы или даже премии, которые не всегда эффективны. Например, фактическая производительность труда работников СМУ в 2016 году выросла на 232,6% от плана. Это может быть доказательством успешного внедрения сдельной формы оплаты труда.

При сдельной оплате труда материальное наказание практически не работает. Работник связан с компанией, в которой он работает, только деньгами, и когда руководитель рвет эту тонкую ниточку, лишая единственной привязанности, работник просто уходит в другую компанию. На такую работу устраиваются лишь для дополнительного заработка, обычно во время отпуска, каникул или до нахождения постоянной работы, чтобы иметь материальный достаток в данное время.

Негативная сторона сдельной оплаты труда – это жесткая конкуренция работников внутри коллектива. Конкуренция хороша только между компаниями, а внутри компании конкуренция недопустима.

В данной компании нежелательно для постоянных рабочих специальностей применять сдельную форму оплату труда. Потому что работникам важна стабильная заработная плата, которая начисляется вовремя и согласно договору. Мы думаем, что для временной работы устанавливать сдельную оплату труда соответствующей, так как в короткое время нужно качественно выполнить плановую работу, и, чтобы была мотивация у сотрудников, применяют такую форму.

Список литературы

1. Ветлужских Е.А. Мотивация и оплата труда: Учебное пособие / Е.А. Ветлужских – М.: Альпина, 2013. – 273 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Хадонов А.В. Сдельная форма оплаты труда. Современные условия и отличия / А.В. Хадонов, Н.С. Тагзиева // Труды СКГМИ (ГТУ). – 2016. – №23. – С. 133–137.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)