

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – ЗАЛОГ УВЕЛИЧЕНИЯ ДОХОДА РАБОТНИКОВ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Шульгина Н.П.¹

¹Губкинский институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Московский государственный открытый университет имени В.С.Черномырдина», Губкин, Россия (309186, Губкин, ул. Комсомольская, 16), e-mail: mgougen@yandex.ru

В статье рассматривается изменение удельного веса постоянной и переменной части заработной платы как залог увеличения дохода работников. В настоящее время удельный вес заработной платы в доходе работника на предприятии составляет 70-80%, а в некоторых случаях - и все 100%. Одним из принципов организации труда является неуклонный рост заработной платы, но работодатель не всегда имеет достаточно средств на ее индексацию. Однако за счет совершенствования структуры заработной платы работодатель может повлиять на увеличение дохода работника. И это возможно сделать на предприятии без привлечения дополнительных средств, а за счет увеличения постоянной тарифной части путем уменьшения переменной части, то есть пересмотра размера премирования. Это позволяет выполнить тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу, а также улучшить психологический климат в трудовом коллективе бригады.

Ключевые слова: заработная плата, премия, оплата труда, горное предприятие.

WAGES STRUCTURE IMPROVEMENT - A GUARANTEE OF WORKER'S INCOME INCREASE IN MINING COMPANIES

Shulgina N.P.¹

¹Gubkin institute (branch) Moscow State Open University n.a. V.S. Chernomyrdin, Gubkin, Russia (309186, Gubkin, street Komsomolskaya, 16), e-mail: mgougen@yandex.ru

This article explains how to change the proportion of fixed and variable portion of salary as collateral increase of worker's income. Currently, share of wages in worker's income at the plant is 70-80%, and in some cases 100%. One of the principles of labor organization is steady increase in wages, but an employer does not always have enough money for salary indexing. However, by improving wages structure an employer can affect on worker's income increasing. And it is possible without any additional resources, with the help of increasing of wages constant part by variable part reducing, i.e. revision of bonus size. This allows tariff agreement in mining and metallurgical complex to be fulfilled, and also to improve psychological climat of a labour collective team.

Keywords: wages, premium, salary, mining enterprise.

Проблема оплаты труда – одна из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе [1].

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда.

При переходе к рыночной экономике произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе и в системе оплаты труда. Складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда. Переход на рыночные отношения внес изменения и в формы регулирования трудовых отношений. Теперь непосредственной юридической формой регулирования трудовых отношений являются тарифные соглашения и коллективный договор. Предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед предприятием.

Связь оплаты труда с его фактическими результатами осуществляется с помощью такого элемента организации оплаты труда, как формы оплаты труда.

Форма заработной платы характеризует соотношение между затратами рабочего времени, продуктивностью труда и величиной их заработка.

В настоящее время на горных предприятиях в основном применяются две формы оплаты труда: повременная и сдельная. При повременной форме применяют повременно-премиальную систему оплаты труда, для таких рабочих, как: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь по ремонту механического оборудования, машинист мельниц, машинист конвейера, дробильщик и т.д., т.е. для тех рабочих в качестве труда которых заинтересован работодатель.

При повременно-премиальной системе оплаты труда начисление заработной платы рабочим производится, исходя из фактически отработанного времени и часовой тарифной ставки и выплаты премии, устанавливаемой в процентах от начисленного тарифного фонда на основании положения о премировании рабочих.

При сдельной форме применяют в основном сдельно-премиальную систему для водителей большегрузных машин, машинистов экскаватора и их помощников, машинистов электровоза и их помощников и т.д., т.е. для тех рабочих в количественных показателях работы которых, заинтересован работодатель, другими словами в повышении объемов производства.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда заработная плата рабочим начисляется за фактически достигнутые результаты работы (за количество, выпущенной продукции) на основании действующих на предприятии расценок за единицу работы. Рабочему сверх его заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия в процентах от заработной платы по сдельным расценкам за выполнение и перевыполнение заранее установленных показателей на основании положения о премировании рабочих.

Как известно, заработная плата выполняет следующие основные функции: воспроизводственную, учетную, регулирующую, социальную, мотивирующую.

Воспроизводственная функции заработной платы обусловлена необходимостью компенсации затрат энергии и времени рабочего, связанных с его деятельностью на предприятии.

Учетная функция заработной платы на предприятии обусловлена системой формирования затрат на продукцию.

Регулирующая обусловлена ее влиянием на параметры рынка труда. В частности, если есть заинтересованность работодателя в привлечении наиболее квалифицированных

рабочих, он должен обеспечить более высокий уровень заработной платы по сравнению с другими предприятиями и создание привлекательного спектра социальных услуг.

Социальная функция заработной платы связана, прежде всего, с проблемой различий в уровнях оплаты труда. Эти различия необходимы для обеспечения заинтересованности в повышении квалификации, а также для учета различия в тяжести и ответственности труда.

Мотивирующая функция заработной платы – одна из важнейших функций. Она связана с проблемой мотивации эффективной производственной деятельности работника

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место, поскольку зарплата составляет от 30 до 70 % доходов трудящихся и является главным источником повышения их благосостояния.

Заработная плата рабочих и служащих предприятий и организаций – их доля в фонде индивидуального потребления национального дохода в денежном выражении. Как основная форма необходимого продукта она распределяется в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и его индивидуальными и коллективными результатами [3].

Оплата труда в нашей стране играет двойную функцию: с одной стороны, является главным источником доходов работников и повышения их жизненного уровня, с другой – основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства.. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Реализация их вне предприятия (фирмы) может вызвать не только позитивные, но и негативные последствия. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижения профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины, поэтому предприятие должно постоянно стремиться к повышению заработной платы своих работников не только через индексацию заработной платы, но и через совершенствование оплаты, например через структуру заработной платы.

Каждого человека волнует вопрос о заработной плате. Ведь мы и работаем, по сути, для того, чтобы иметь возможность обеспечивать свою жизнь. Трудящихся предприятий интересует всегда вопрос, как начисляется заработная плата, когда ее повысят, что значит те или иные коэффициенты, как выплачивается премия, и т.д.

Известно, что заработная плата делится на постоянную часть, которая включает в себя месячный тариф (оклад) с учетом постоянных надбавок и доплат, и переменную часть, состоящую из ежемесячных премий по действующему Положению об оплате и премированию трудящихся предприятий, и разовых премий (выполнение особо важного задания, поощрения к праздникам и т.д.) [5].

Рост постоянной части заработной платы – это гарантия на случай возникновения форс-мажорных обстоятельств, от которых ни одно предприятие не может быть застраховано.

Рассмотрим структуру заработной платы рабочего, слесаря по ремонту и обслуживанию оборудования, работающего по повременно-премиальной системе РУ, на примере Положения об оплате труда рабочих горного предприятия табл. 1.

Таблица 1 – Показатели, условия и размеры премирования рабочих рудоуправления горного предприятия за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности.

Наименование структурных подразделений, профессии	Показатели премирования	Размер премирования, %			Условия премирования при наличии которых размер премии снижается до 50%	Размер снижения %	Основание
		За выполнение показателей	За каждые 0,1% снижения себестоимости	Всего			
1	2	3	4	5	6	7	8
Горный цех №1							
Добычной участок №1 в карьере							
1. Машинист экскаватора	Выполнения задания по: 1. Добыче кварцитов по РУ в пересчете на плановый объем магнетитового железа, (тыс. тонн)	80		80	Невыполнение сметного задания	20	Справка службы по планированию себестоимости Рудоуправления, горного мастера
	2. Хозрасчетной смете затрат за месяц цехом, (тыс. руб.)	20	0,5	без огранич.			
2. Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования (бригадир с правом выдачи наряда), занятый на переработке минерального сырья	Выполнение задания по: 1. Добыче кварцитов по Рудоуправлению в пересчете на плановый объем магнетитового железа, (тыс. тонн)	80		80	1. Невыполнение задания по выпуску мела, тыс. т.	20	Справка службы по планированию себестоимости Рудоуправления, зам. начальника Рудоуправления по комплексному использованию минерального сырья
	2. Хозрасчетной смете затрат за месяц цехом, (тыс. руб.)	20	0,5	Без огранич.	2. Невыполнение задания участком по отгрузке вскрыши, тыс. м ³	15	
						3. Наличие претензий к качеству поставляемого сырья со стороны потребителей	
Служба электрика в карьере							
1. Электрослесарь по обслуживанию и	Выполнение задания по: 1. Добыче кварцитов по Рудоуправлению в пересчете на плановый объем магнетитового железа, (тыс. тонн)	80		80	Невыполнение сменного задания	20	Справка службы по планированию себестоимости

по ремонту оборудования	2. Хозрасчетной смете затрат за месяц цехом, (тыс. руб.)	20	0,5	Без ограничений.			Рудоуправления, электрика службы.
-------------------------	--	----	-----	------------------	--	--	-----------------------------------

Предположим, что слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования работает в одну смену (8.00-17.00) в апреле отработал 22 смены. Количество отработанного времени составит 176 часов (22*8). За выполнение показателей и условий премирования по действующему положению размер премии составит 100% при условии выполнения показателей и условий премирования. При тарифной ставке слесаря 5 разряда (89,16 руб.) его заработная плата за месяц составит: $89,16 \cdot 176 + 15692,16 \cdot 100/100 = 31384,3$ руб., при этом структура заработной платы составляет: тарифная часть – 50% и премиальные выплаты – 50%.

Допустим, предприятие не выполнило объемы производства. Работники в этом случае не получают премии (или получают ее в пониженном размере в зависимости от выполнения условий и показателей премирования), и его заработная плата будет состоять только из тарифной части (50%), т.е. он теряет 50% заработной платы, в нашем примере – 15692,16 руб. А чтобы не было такого резкого снижения заработной платы, необходимо в структуре заработной платы сделать перераспределение в сторону повышения постоянной (тарифной) части за счет пересмотра размера премии без увеличения заработной платы.

Поэтому на наших предприятиях необходимо совершенствовать систему оплаты труда таким образом, чтобы соотношение постоянной и переменной части было не 50/50, как наблюдается на некоторых предприятиях, а 60/40, тогда в нашем примере рабочий потерял бы не 15692,16 руб., а только 12553,6 руб., то есть снижение уменьшения дохода рабочего составило бы 3138,56 руб., что составляет довольно большую сумму для рабочего.

Учитывая, что на горнодобывающих предприятиях широко применяются доплаты за совмещение профессий, расширенную зону обслуживания и другие доплаты, зависящие от уровня тарифа, это в конечном итоге и приведет к увеличению дохода работника, не вызывая дополнительных затрат на увеличение заработной платы для работодателя.

Изменение выше указанного соотношения постоянной и переменной части заработной платы будет соответствовать и требованиям отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу РФ на 2014-2016 годы, где зафиксировано, что работодатель стремится к увеличению постоянной части заработной платы [4]. Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу на 2014-2016 гг. регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы связанных с ними экономических отношений. Предусмотрен ряд мероприятий в сфере занятости. Речь идет, в частности, о сокращении увольнений, о гарантиях для лиц предпенсионного возраста при сокращении штатов.

Что касается зарплаты, то ее минимальный размер не может быть ниже 1,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в соответствующем регионе. Предполагается довести долю условно-постоянной части до размера не менее 70% (тарифная ставка/оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, по районному коэффициенту и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, доплаты за стаж и др.). Предусмотрено повышение зарплаты за работу в ночное время. Урегулирован порядок предоставления отпусков, льгот и социальных выплат. Закреплены правила работы с молодежью в целях их трудоустройства. Предусмотрены положения об охране труда.

Анализ документации кадровых служб горно-обогатительных комбинатов Белгородской области за 2007-2012 гг. позволил определить те должности, по которым происходило наиболее активное выбытие работников и определить причины (табл. 2) [2].

Таблица 2 – Должности, по которым происходило наиболее активное увольнение с горно-обогатительных комбинатов Белгородской области

№ п/п	Предприятие	Должность на момент увольнения
1.	ОАО ЛГОК	Дорожно-путевой рабочий Газоэлектросварщик Электрослесарь Слесарь-ремонтник Токарь Электромонтер-релейщик Слесарь КИП Монтажник по монтажу стальных и ж/б конструкций Мастер-взрывник
2.	ОАО СГОК	Горный рабочий на маркшейдерских работах Машинист крана Слесарь-ремонтник Токарь Электромонтер-релейщик Слесарь КИП Участковый маркшейдер
3.	ОАО «КМАруда»	Электрослесарь дежурный и по ремонту оборудования Машинист электровоза Старший мастер Проходчик Плотник Горный мастер (подземного участка) Электросварщик (горная поверхность) Кузнец на молотах и прессах

Как показал анализ статистических показателей кадровых служб горнорудных компаний региона, в наибольших масштабах текучесть кадров происходит среди промышленно-производственного персонала. В этой связи принципиально важным является выявление причин текучести кадров.

Остановимся подробнее на анализе основных причин текучести кадров на исследуемых предприятиях региона. В следующей таблице представлена информация о распределении

ответов рабочих и ИТР (экспертов) горно-обогатительных комбинатов по данной проблеме (табл. 3).

Таблица 3 – Распределение ответов на вопрос «Укажите основные причины текучести кадров на вашем предприятии?»

№ п/п	Причина	Рабочие (N=150)		ИТР (N=50)	
		Кол-во баллов	% поставивших наибольший балл от общего количества	Кол-во баллов	% поставивших наибольший балл от общего количества
1	Напряженная работа	252	20,0	75	41,2
2	Плохие условия труда	344	46,6	67	38,0
3	Неудовлетворенность размерами заработной платы	302	40,0	53	29,1
4	Плохие отношения с непосредственным руководством	271	27,7	36	18,9
5	Конфликты с коллегами на производстве	235	31,3	47	25,5
6	Отсутствие перспектив карьерного роста	75	5,3	16	5
7	Иное (укажите)	8	3,3	-	-

По мнению рабочих, наиболее существенными причинами, которые способствуют принятию решения об увольнении с предприятия, оказываются следующие:

- плохие условия труда;
- неудовлетворенность размерами заработной платы;
- плохие отношения с непосредственным руководством;
- напряженная работа;
- конфликты с коллегами на производстве;
- Отсутствие перспектив карьерного роста.

Опрошенные эксперты выстроили следующую градацию основных причин текучести кадров:

- напряженная работа;
- плохие условия труда;
- неудовлетворенность размерами заработной платы;
- конфликты с коллегами на производстве;
- плохие отношения с непосредственным руководством;
- отсутствие перспектив карьерного роста.

Как видно из таблицы, распределение ответов среди рабочих и ИТР свидетельствует о том, что и одна и вторая группа наибольший приоритет среди причин текучести кадров отдает материальным факторам.

Отсюда, в целях совершенствования заработной платы, необходимо проанализировать целесообразность применения на горных предприятиях сдельно-премиальной системы оплаты труда.

Поэтому у наших выпускников экономических факультетов, будущих работников горнорудных предприятий, есть большое поле деятельности для работы по дальнейшему совершенствованию оплаты труда на горных предприятиях региона.

Список литературы

1. Горная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mining-enc.ru/o/oplata-truda> (дата обращения: 05.12.2013).
2. Ермолаев Д.В. Кадровый резерв железорудных предприятий КМА: состояние, направления повышения эффективности, активизация потенциала вузов в процессе управления персоналом компании // *Металлург*. – 2014. - №1. – С. 13-17.
3. Ермолаев Д.В. Эффективность управления регионом: российская практика и мировой опыт // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. – 2013. - №5. – С. 267-269.
4. «Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы» рег. №12/14-16 от 23 декабря 2013 года. (<http://www.garant.ru>).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [текст]. – М.: Проспект, 2014. – 224 с.

Рецензенты:

Сергеев П.В., д.э.н., профессор, профессор кафедры региональной экономики и менеджмента, ФГБОУ ВПО «Юго-Западный государственный университет», г. Курск.

Ляхова Н.И., д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Экономика и менеджмент», Старооскольский технологический институт им. А.А. Угарова (филиал) ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», г. Старый Оскол