

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Руденок Е.Г.

Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь

Материальное стимулирование в достижении высоких результатов производства – необходимое условие успешного осуществления коммерческого расчета. Система материального стимулирования – это совокупность материальных стимулов работодателя, направленных на поощрение наемных работников с целью улучшения результатов деятельности организаций.

Проведение исследования системы материального стимулирования и определения ее принципов позволяет в качестве элементов выделить заработную плату, премии и поощрительные выплаты.

Систематизация элементов системы материального стимулирования эффективности труда позволила выявить приоритетные направления ее совершенствования.

Наиболее мощным рычагом материального стимулирования является заработная плата, которая определяется на основе тарифных ставок с учетом сложности выполняемой работы. В соответствии с действующим законодательством в настоящее время наниматель имеет право устанавливать повышенную тарифную ставку первого разряда (соответственно и других разрядов), которая предусматривается в коллективном договоре на планируемый год. При этом тарифные коэффициенты по профессиям должны быть установлены ниже тарифных коэффициентов, предусмотренных в единой тарифной сетке, а возможно даже выше. Также следует отметить, что в соответствии с Указом Президента от 10.05.2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», вступившим в силу 01.06.2011 г., единая тарифная сетка (ЕТС) работников Республики Беларусь носит рекомендательный характер. Организации имеют право выбора при формировании условий оплаты труда на основе ЕТС либо без ее применения.

Помимо заработной платы существует система премий, доплат и надбавок, призванная обеспечить повышение квалификации труда, выполнение трудовых обязанностей в определенных условиях, возмещение дополнительных затрат труда, компенсацию потерь в зарплате, а также проявления инициативы при выполнении заданий.

Одним из нововведений является разработка стандарта предприятия «Оценка качества труда работников». Стандарт распространяется на деятельность руководителей, специалистов и рабочих всех подразделений и направлен на своевременное и качественное выполнение основных задач и функций подразделениями, должностных обязанностей исполнителями. Формы и размеры материального стимулирования устанавливаются для персонала предприятия с учетом коэффициента качества труда каждого работника. Оценка качества труда работников предприятия производится на основе контроля выполнения установленных требований, действующих в организации. Целью оценки качества труда является достижение высокой ответственности исполнителей за качество выполняемых ими работ, выпускаемой продукции, повышения качества производственных процессов.

Таким образом, основанием для начисления дополнительной премии служат данные оперативной и бухгалтерской отчетности, средний коэффициент качества труда бригады (участка) и личный коэффициент качества труда каждого рабочего.