

УДОСКОНАЛЕННЯ СТИМУЛЮЮЧОЇ ФУНКЦІЇ ІСНУЮЧОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ БУРОВИХ БРИГАД ВАХТОВИМ МЕТОДОМ

В роботі обґрунтовано доцільність використання індексу інтенсивності корпоративного конфлікту та запропоновано методичне забезпечення щодо його вимірювання. Обґрунтовано можливі практичні наслідки своєчасності його реалізації.

Ключові слова: корпоративні конфлікти, корпоративне управління, індексу інтенсивності корпоративного конфлікту.

The work proved the feasibility of using an index of intensity of corporate conflict and offered methodological support for its measurement. Proved possible practical implications of the timeliness of its implementation.

Keywords: corporate disputes, corporate governance, corporate index-intensity conflict.

На більшості підприємств геологічної галузі розвідка корисних копалин проводиться буровими бригадами. Від ефективності роботи працівників бригад в значній мірі залежить розвідка корисних копалин, а ефективність праці цих бригад залежить від стимулювання праці робітників. Одним з головних факторів стимулювання праці робітників багато в чому залежить існуюча система їх оплати праці. Система оплати праці має велике соціально-економічне значення для персоналу бригад. Вона створює матеріальну основу розвитку людського капіталу, раціонального використання робочої сили і ефективного управління цих працівників [1].

Основною організацією оплати праці на підприємствах геологічної галузі у тому числі і бурових бригад здійснюється за допомогою тарифної системи. Вона являє собою сукупність нормативів, що регулюють основу частину заробітної плати робітників і службовців.

Суть тарифної системи оплати праці полягає в тому, що роботи розподіляються залежно від їх складності, а працівники – залежно від їх кваліфікації відповідно до розрядів тарифної сітки, що є основою для формування розмірів заробітної плати [2].

Тарифне нормування оплати праці як складова організації заробітної плати здійснюється за допомогою тарифної системи. Вона являє собою сукупність фіксованих норм оплати за роботу в межах норм праці (трудових обов'язків), а також норм оплати праці за роботу понад норму праці.

Таке широке застосування тарифної системи оплати праці полягає саме її перевагами, до якої слід віднести [3]:

- при визначенні розміру винагороди за працю вона дозволяє враховувати її складність і умови виконання роботи;

- забезпечення індивідуалізацію оплати праці з врахуванням досвіду роботи, професійної майстерності, безперервного трудового стажу роботи на підприємстві;

- дає можливість враховувати чинники підвищеної інтенсивності праці (поєднання професій, керівництва бригадою і ін.);

- виконання роботи в умовах, що відхиляються від нормальних (у нічний і наднормовий час, вихідні і святкові дні). Облік цих чинників при оплаті праці здійснюється доплатами і надбавками до тарифних ставок і окладів.

Разом з цих в таких роботах, як [2,4,5] та інших, наприклад в роботі [3], до недоліків тарифної системи можна віднести:

- диференціація в заробітній платі по тарифній системі здійснюється переважно на підставі формальних показників, які можуть імовірно з більшою або меншою вірогідністю

свідчити про високу якість праці конкретного працівника, але недостатньо відображають реальні досягнення і якості праці;

- створюються низькі можливості для заохочення конкретних працівників і стимулювання до якісної праці;
- низький розмір тарифних ставок (окладів);
- слабка можливість формулювання в рамках тарифної системи яких – небудь критеріїв, які б дозволили оцінити і відобразити реальну складність геологічної праці;
- недостатній ступінь заохочення виконання робітників бурових бригад на геологічних підприємствах галузі.

Таки чином, тарифна система, яка є тривалий час однією з основних в системі планової економіки України і не відповідає теперішнім реальним умовам ринкової економіки. До того ж в геологічних організаціях широко застосовуються роботи бурових бригад вахтовим методом. Це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем знаходження підприємства за умов, коли щоденно доставка працівників до роботи і назад до місця постійного проживання не може бути забезпечена в зв'язку з віддаленістю об'єкта (ділянки) від місця знаходження підприємства та недоцільністю проведення робіт звичайним методом. Робота вахтовим методом організується за спеціальним режимом праці, за підсумкового обліку робочого часу, а між вахтами відпочинок надається працівникам в місцях проживання. При такому режиму роботи оплата працівників має особливості і не відповідає сучасним вимогам стимулювання працівників бурових бригад.

У зв'язку з цим метою роботи є визначення особливості системи оплати праці вахтовим методом і необхідність удосконалення її стимулюючої функції.

Оплата праці працівників при вахтовому методі здійснюється і відповідності до діючого на геологічному підприємстві «Положення про оплату праці», яке приймається колективним договором зборами трудового колектива і затверджується керівником підприємства. Наприклад, в «Положенні про оплату праці» працівників казенного підприємства (КП) «Південукргеологія» оплата праці працівників здійснюється:

- робітників-відрядників – за обсяги виконаних робіт за затвердженими комплексними та іншими діючими нормами та розцінками;
- робітників - погодинників – за фактично відпрацьований час у годинах з розрахунку встановлених тарифних ставок та присвоєних розрядів;
- робітників на окладах – за фактично відпрацьований час у годинах розрахунку встановлених місячних окладів у відповідності з затвердженим штатним розкладом;
- оплата праці за роботу в надурочний час при підсумованому обліку робочого часу здійснюється згідно з чинним законодавством.

Преміювання працівників здійснюється відповідно до діючого на підприємстві «Положення про оплату праці» працівників КП «Південукргеологія».

Оплата праці за роботу в дні передбачені ст. 73 КЗпП проводиться в подвійному розмірі відповідно до вимог ст. 107 КЗпП.

За кожний день перебування на вахті виплачується польове забезпечення (компенсація підвищених витрат при виконанні польових геологорозвідувальних робіт) в розмірі, передбаченому колективним договором. Граничний розмір польового забезпечення не може перевищувати розмір добових, що виплачуються працівникам в межах України.

Таким чином, почасова оплата проводиться на основі встановлених тарифних ставок і посадових окладів у відповідності з затвердженими штатними розкладами, а відрядна оплата праці проводиться за діючими укрупненими комплексними нормами і розцінками за одиницю робіт – метр буріння, свердловини в цілому, виду робіт і тому подібне.

Для бурових бригад, а також загонів, партій, тимчасових колективів та окремих працівників на договірних роботах оплата праці проводиться – за нормативами від виконаного об'єму робіт в грошовому виразі.

Одними з головних задач застосування бригадної форми організації праці вахтовим методом є ускорення темпів зросту продуктивності праці, покращення якості буріння скважин і стимулювання праці працівників.

Оплата праці проводиться по кінцевим результатам на основі формування колективного заробітку в залежності від загальних результатів роботи бригади з подальшим розподілом у відповідності з особистим трудовим внеском робітників.

При бригадній відрядній системі оплата праці заробітна плата нараховується, як правило, на основі колективних, комплексних відрядних розцінок. Розподіл колективного заробітку між членами бригади виробляється у відповідності з тарифними розрядами робітників і фактичного відпрацьованого часу. Тарифна та надтарифна частина заробітної плати можуть розподілятися за допомогою коефіцієнта трудового внеску (КТВ). Порядок визначення і застосування КТВ визначає бригада і затверджується керівником підприємства.

КТВ – узагальнююча кількісна оцінка особистого вкладу кожного члена бригади в кінцевий результат її праці. Базовий КТВ прирівнює 1, а фактичний може бути і 1. До показників, які підвищують КТВ, можуть бути висока кваліфікація, складність виробничого завдання, заміщення суміжних професій, ефективне використання устаткування, висока якість робіт та інші.

Слід зазначити, що у вітчизняній практиці стимулювання здійснювалося щодо кількісної оцінки чинників стимулювання праці припадає на оцінку чинників, що стимулюють підвищення у працівників заробітної плати. Це стимулювання здійснювалося на основі різних коефіцієнтів, та приклад таких наведений вище КТВ, а також коефіцієнти творчого внеску (КТВ), коефіцієнтів якості праці (КЯП) та інші. Головними недоліками такої оцінки є суб'єктивний характер визначених коефіцієнтів і обов'язковість кількісного виразу, які враховуються на момент визначення цих коефіцієнтів [6].

Такий підхід зводиться до більш диференційованого розподілу заробітної плати і не може належним чином впливати на підвищення її стимулюючої функції. Крім того, через суб'єктивну оцінку коефіцієнтів ранжування чинників стимулювання не проводилося, через що складно визначити її пріоритетність і ступінь впливу на кінцевий результат.

Значний прогрес у кількісній оцінці факторі стимулювання праці може стати за допомогою матриці Національного гірничого університету (НГУ) [7].

Матриця НГУ дає змогу визначити пріоритети стимулювання праці на різних рівнях їх значущості.

До стимулюючої функції оплати праці можуть бути заохочення за виконання особливо важливих виробничих завдань. Одноразові заохочення можуть проводитися за:

виконання найважливіших заходів науково-технічного, господарського і соціального розвитку та інженерно-економічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності і поліпшення якості геологорозвідувальних робіт;

механізацію і автоматизацію найбільш трудомістких робіт;

розробку і виготовлення приладів і інструментів, виробництво яких не освоєно промисловістю;

ліквідацію в наукоротший строк аварій, ускладнень, пожеж, усунення несправного обладнання, розвантаження залізничних вагонів;

ефективне впровадження заходів з раціоналізації робочих місць, господарського розрахунку;

розробку, впровадження, освоєння прогресивних норм і нормативів трудових і матеріальних витрат;

розробку і впровадження нових, більш досконалих методів планування, фінансування, економічного стимулювання та обліку;

впровадження передового виробничого досвіду.

Підставою для віднесення виробничих завдань до особливо важливих є подання (рапорт, заява) відповідної служби (посадової особи), в якому міститься обґрунтування важливості виконуваної роботи, її об'єми, строки виконання, а також наряд – завдання на виконання роботи і список виконавців.

Пріоритетність і оплата праці за виконання особливо важливих завдань може бути визначено за допомогою модифікованої матриці НГУ.

Таким чином, можна зробити наступні висновки:

1. Основною організацією оплати праці на підприємствах геологічної галузі у тому числі і бурових бригад здійснюється за допомогою тарифної системи.

2. Тарифна система, яка є тривалий час однією з основних в системі планової економіки України і не відповідає теперішнім реальним умовам ринкової економіки.

3. В геологічних організаціях широко застосовуються роботи бурових бригад вахтовим методом. При такому режимі роботи оплата працівників має особливості і не відповідає сучасним вимогам стимулювання працівників бурових бригад.

4. Значний прогрес у кількісній оцінці факторів стимулюванню праці може бути визначено за допомогою матриці НГУ.

5. Наявність справедливої структури оплати праці, бурових бригад об'єктивність заложені в ній відмінностей до заробітної плати впливає на стосунки стимулювання співробітників до роботи, їх поведінка, ефективності трудової діяльності, а значить, і на успіх всього геологічного підприємства.

Література:

1. Пономаренко П.І., Тарасенко В.А. Особливості тарифної системи оплати праці і її удосконалення щодо стимулювання праці робітників бурових бригад на геологічних підприємствах галузі // Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки. – Донецьк: ДЕГІ, 2011. – Вип. 2 (35). – С. 240-242.
2. Дубяга Г.М. Концептуальні проблеми традиційної системи оплати праці. – Держава та регіони: економіка та підприємництва. – 2007. – №3. – 274с.
3. Пономаренко О.П., Тарасенко В.А. Переваги і недоліки тарифної системи оплати праці. Матеріали міжнар. наук.- практ. конф., 2-4 черв. 2011 р., м. Дніпропетровськ. – Д.: Національний гірничий університет, 2011. – Т.2. – С.40-42.
4. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення: Автореф. Дис. докт. екон. наук: 08.06.01 // Київський національний економічний університет. – К., 1998.- 38с.
5. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методика. Практика. – М.: Альпина Букс, 2007. – 133с.
6. Пономаренко О.П. Визначення рейтингу чинників мотивації праці за допомогою модифікованої матриці // Механізм регулювання економіки. – 2007. – № 1(29). – С.171-181.
7. Пономаренко П.І., Бойко В.В., Пономаренко А.П. Мотивационное управление как составная часть инновационной политики предприятия // Прометей: регіональний збірник наукових праць з економіки. – Донецьк: ІЕПД і ДЕГІ, 200 С. – Випуск 3(21). – С.101-106.

*Рекомендовано до публікації:
д.е.н., проф. Галушко О.С. 31.03.2012*

*Надійшла до редакції
12.04.12*