

УДК 331.1

*Пономарева И.К., кандидат экономических наук,  
доцент кафедры «Экономика и управление»  
Пензенский государственный технологический университет  
Россия, г. Пенза*

*Акифьев И.В., кандидат экономических наук,  
доцент кафедры «Землеустройство и геодезия»  
Пензенский государственный университет  
архитектуры и строительства  
Россия, г. Пенза*

## **СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Аннотация: В статье рассмотрено понятие оплаты труда, состав и структура заработной платы в АО «НИИФПИ». Выявлены изменения показателей, произошедших за отчетный период и факторы, оказавшие влияние на оплату труда.*

*Ключевые слова: заработная плата, работники, предприятие, системы оплаты труда, оплата труда.*

*Ponomareva I.K., Candidate of Economic Sciences,  
Assistant Professor of the Chair "Economics and Management"  
Penza State Technological University  
Russia, Penza*

*Akifiev I.V., candidate of economic sciences,  
Associate Professor of the Department "Land Management and Geodesy"  
Penza State University architecture and construction  
Russia, Penza*

## WORK PAYMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE

*Annotation: The article deals with the concept of remuneration, composition and structure of wages in SC "NIIFI". The changes in the indicators that occurred during the reporting period and the factors that had an impact on wages were revealed.*

*Key words: wages ,workers, the enterprise, the wage system, wages.*

Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Все виды оплаты труда в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, обычно разделяют на две категории, называемыми формами оплаты труда. Форма оплаты труда – это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной сотрудником работы с целью его оплаты.

Основными формами оплаты труда являются:

- повременная;
- сдельная.

Повременная – форма заработной платы, при которой оплата за труд работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время. Сдельная – форма заработной платы, при которой оплата за труд начисляется за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу продукции.

АО «НИИФИ» основано в 1960 году. АО «НИИФИ» является Открытым акционерным обществом и головным предприятием Федерального космического агентства по созданию и применению ДПА в ракетно-космических комплексах научного, социально-экономического и двойного назначения. Предметом деятельности АО «НИИФИ» является разработка, производство, испытания, поставка (продажа) и авторский надзор при эксплуатации ДПА следующих видов:

- датчиков давления (избыточного, абсолютного, быстропеременного, акустического), разности давлений;
- датчиков силы;
- датчиков деформаций (тензорезисторов);
- датчиков крутящих моментов (моментов сил);
- датчиков ускорений (линейных и угловых акселерометров);
- преобразующей аппаратуры (нормализующих устройств к датчикам);
- других видов датчиков и преобразующей аппаратуры.

Предприятие расположено в городе Пенза. К настоящему времени разработано и изготавливается более 800 наименований измерительных приборов, предназначенных для выполнения космических программ.

Все работники АО «НИИФИ» подразделяются на следующие категории работников:

- рабочие;
- руководители и инженерно - технические работники (ИТР) - работники, непосредственно связанные с техническим руководством производственным процессом;
- служащие - работники, выполняющие функции учета, снабжения, сбыта и т.п. и несвязанные непосредственно с техникой и технологией производства.

Численность работников АО «НИИФИ» регулируется в соответствии с нормативами численности рабочих и служащих подразделений системы АО «НИИФИИ».

Нормативы численности разработаны по объектам, видам работ и подразделениям АО «НИИФИ» предусматривают списочную численность работников с учетом создания нормальных условий работы, обеспечения безопасности труда и охраны здоровья трудящихся, а также сменности обслуживания объектов магистрального транспорта электроснабжения.

Состав фонда заработной платы АО «НИИФИ» состоит из двух ключевых элементов: фонда заработной платы и фонда материального поощрения.

Фонд заработной платы – является постоянной частью. В него входят:

а) оплата за отработанное время:

- зарплата, начисленная работнику по тарифным ставкам и окладу за отработанные часы (сутки);
- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессионализм, сочетание специальностей и должностей и т.п.);
- компенсационные выплаты, связанные с порядком и критериями деятельности;
- выплаты за работу на вредном производстве;
- выплаты за работу в ночные часы;
- выплаты за работу в праздники или выходные дни;
- выплаты за сверхурочную работу;
- оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, освобожденных от основной работы и

привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

б) оплата за неотработанное время:

- премирование по итогам работы за год;
- выплаты за ежегодные и дополнительные отпуска;
- оплата дополнительно предоставленных (сверх предусмотренных законодательством) отпусков;
- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
- оплата на время обучения ,направленного на повышении квалификации служащих и работников ,занимающих руководящие должности;
- выплаты работникам, которые являются донорами за время ,которое они тратят на обследование, сдачу крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;
- выплаты простоев не вине работника;

В таблице 1 приведены статистические данные относительно динамики и состава фонда заработной платы АО «НИИФИ» за 2015 – 2017 гг.

Таблица 1

Анализ динамики и состава фонда заработной платы АО «НИИФИ» за 2015 – 2017 гг.

Показатели	Ед. изм.	2015	2016	2017	Отклонение 2015 от 2016		Отклонение 2016 от 2017	
					абс.	в %	абс.	в %
Средняя численность работников	чел.	2060	2010	2690	-50	97,57	680	133,83
в т.ч. служащие	чел.	560	540	790	-2	96,43	25	146,30
рабочие	чел.	1500	1470	1900	-3	98,00	43	129,25
Фонд заработной платы	тыс. руб.	1001200	1056300	1574900	55100	105,50	518600	149,10
Переменная часть	тыс. руб.	69450	70020	10499	57	100,82	3497	149,95

Постоянная часть	тыс. руб.	30670	35610	52500	494	116,11	1689	147,42
Среднемесячная заработная плата	тыс. руб.	40,050	40,379	40,879	0,329	108,13	0,500	111,41

По данным данной таблицы мы видим, что средняя численность работников увеличилась за весь рассматриваемый период в целом на 630 человек. Данный факт повлек за собой увеличение фонда заработной платы на 573700 тыс. руб. При этом рассматривая изменения в разрезе годов видно, что несмотря на снижение численности в 2016 году по сравнению с 2015 на 50 человек, фонд заработной платы увеличивается. Это связано в первую очередь с повышением заработной платы работникам предприятия. И это является положительным моментом.

Фонд заработной платы возрос в 2017 году по сравнению с 2015 незначительно – лишь на 5,50 %, а в 2017 по сравнению с 2016 – на 49,10 %. При этом на изменение фонда заработной платы в первую очередь, оказывало влияние изменение постоянной части в 2016 году и переменной части в 2017 году.

Переменная часть фонда заработной платы увеличилась в 2016 году на 57 тыс. руб. (0,82 %) по сравнению с 2015 годом, а в 2017 году по сравнению с 2016 годом – на 3497 тыс. руб. (49,95 %).

Постоянная часть фонда заработной платы увеличилась в 2016 году на 494 тыс. руб. или на 16,11 % по сравнению с 2015 годом, а в 2017 году по сравнению с 2016 годом – на 1689 тыс. руб. или 47,42 %. Также динамика фонда заработной платы предприятия «НИИФИ» зависит от квалификации работников.

Таблица 2

Структуру фонда заработной платы АО «НИИФИ» по категориям работников за 2015 – 2017 гг.

Категория персонала	2015	2016	2017	Структура, %			Изменение		
				2015	2016	2017	2016 от 2015	2017 от 2016	от

Фонд заработной платы	1001200	1056300	1574900	100	100	100	0	0
- руководители	1298	1319	1750	12,96	12,49	11,11	-0,48	-1,38
- специалисты	1769	2242	3500	17,67	21,23	22,22	3,56	1,00
рабочие	6945	7002	10499	69,37	66,29	66,66	-3,08	0,38

Данные таблицы показывают, что наибольший удельный вес в фонде заработной платы занимают рабочие – более 66 % на протяжении рассматриваемого периода. Затраты на оплату труда руководителей занимают более 11 %, специалистов – около 20 % в общей структуре на протяжении рассматриваемого периода. Значительных изменений в структуре заработной платы работников предприятия в 2017 году по сравнению с 2016 не происходило. В 2016 году по сравнению с 2015 годом произошло уменьшение затрат на оплату труда рабочих на 3,08 %.

Далее необходимо определить удельный вес задолженности по оплате труда в структуре краткосрочных обязательств АО «НИИФИ» и в структуре всех пассивов.

Таблица 3

Удельный вес задолженности по оплате труда в структуре пассивов и кредиторской задолженности АО «НИИФИ»

Показатели баланса	Размер затрат, тыс.руб.			Удельный вес заработной платы, %			Темп роста, %
	2016 г.	2017 г.	Изменение	2016 г.	2017 г.	Изменение	
Задолженность перед персоналом по оплате труда	257	260	+3	x	x	x	101.7
Краткосрочная задолженность	719	796	+77	35.7	32.7	-3.0	110.8
Пассив баланса	1355	1700	+345	19.0	15.3	-3.7	125.5

Как видно из таблицы, задолженность по оплате труда по состоянию на 31 декабря 2017 года составила 260 тыс.руб., что больше аналогичного показателя на начало 2006 года на 3 тыс.руб., или на 1.7 %. Удельный вес задолженности перед персоналом в структуре кредиторской задолженности в течение 2016 года снизился с 35.7 % до 32.7 % (на 3.0 %).

Сократился также удельный вес задолженности перед персоналом в структуре пассивов АО «НИИФИ» с 19.0 % до 15.3 % (на 3.7 %).

В фонд материального поощрения включаются:

- премирование за осуществление показателей, характеризующие эффективность деятельности структурных подразделений;
- премирование за добросовестное осуществление сотрудниками их обязанностей.

В АО «НИИФИ» применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Зарботную плату руководители получают согласно схеме должностных окладов, а зарботная плата рабочих формируется согласно часовой тарифной ставке и окладу. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и часовые тарифные ставки (оклады) рабочих утверждаются Генеральным директором.

Должностной оклад устанавливается в зависимости от следующих факторов:

- квалификационная группа сложности, ответственности и значимости выполняемых работ (функций) в соответствующем структурном подразделении;
- качество работы конкретного человека и его способность реализовать свой потенциал (эта часть определяется на основе системы индивидуальных надбавок).

Второй элемент системы оплаты труда - премия устанавливается за выполнение показателей, характеризующих деятельность структурных подразделений, конечно, при эффективном выполнении каждым работником должностных обязанностей. В результате первая часть заработка зависит в основном от конкретного человека, а вторая предполагает коллективную ответственность, т.к. зависит от того,



насколько четко и эффективно сработали цех, отдел, служба создания востребованного рынком продукта.

На предприятии «НИИФИ» разработана система оценки производственной деятельности работника. В ее основу положены 20 критериев: образование, стаж работы по специальности, уровень профессиональных знаний, степень соответствия образования занимаемой должности, знание специфики своего предприятия, общие навыки, самостоятельность в работе, своевременность выполнения заданий, наличие административных взысканий, качество выполнения работ, проявление творчества, способность решать проблемы и задачи, организованность и целеустремленность, инициативность, способность доводить дело до конца, интенсивность труда, ответственность и надежность в сложных ситуациях, готовность к постоянному повышению квалификации и обучению новому, эффективность применения специальных знаний, умение работать на компьютере.

Критерии могут дополняться, совершенствоваться с изменением каждой конкретной ситуации. По каждому критерию работнику выставляются оценки (баллы) от 1 до 5. Максимально можно набрать 100 баллов. На основе общей суммы баллов определяется размер надбавки к окладу, сначала в процентах, а затем он переводится в коэффициент надбавки (Кнад). Для этого на предприятии «НИИФИ» разработана шкала размеров надбавки к заработку.

Таблица 4

Шкала размеров надбавки к заработку

Выставленная оценка, балл	0 - 59	60 - 65	66 - 70	71 - 75	76 - 80	81 - 90	91-100
Надбавка к окладу, %	15	30	45	55	65	80	90
Коэффициент надбавки, раз	1,15	1,3	1,45	1,55	1,65	1,8	1,9

При определении величины оклада работника за базу принимается средний размер оплаты труда неквалифицированного рабочего, труд

которого приравнивается к единице. Базовая оплата умножается на коэффициент надбавки (Кнад.). Полученное произведение определяет величину оклада работника, но еще не заработок в целом, который может быть значительно выше. На АО «НИИФИ» предусмотрены также ежемесячные надбавки к должностным окладам за выслугу лет. Размер их напрямую зависит от непрерывного стажа работы на предприятии «НИИФИ».

Таблица 5

Надбавки к должностным окладам за выслугу лет

Количество проработанных лет	% надбавки к окладу
5 лет	5%
10 лет	10%
15 лет	15%
20 и более лет	20%

Все это свидетельствует о наличии проблем в системе оплаты труда в АО «НИИФИ». Данная система имеет ряд недостатков. Для работников, занимающих руководящие должности на предприятии «НИИФИ» они выражаются в следующем: необходимо постоянно контролировать объём продукции, сотрудники получают одинаковую зарплату, а эффективность при этом может значительно различаться. К недостаткам для рабочих можно отнести: зарплата ниже, чем при сдельной системе, количество сделанных изделий не влияет на повышение оплаты труда.

Для дальнейшего развития оплаты труда в АО «НИИФИ» необходимо совершенствовать политику премирования служащих (рабочих), что приведет к повышению мотивации к труду и в целом к развитию предприятия. Наличие в организации алгоритмов побуждения к продуктивному труду разрешит возможные противоречия между работником и работодателем, стабилизирует баланс интересов. Следует

применить следующие меры, которые позволят совершенствовать оплату труда в компании «НИИФИ» и стимулировать работников к эффективному труду:

- составление программ развития квалификации и карьеры, образования, кадрового резерва;
- кредитование, долгосрочные бонусы, опционы;
- компенсацию инфляционных, налоговых потерь;
- гибкое формирование социального пакета и предоставление льгот с учетом выслуги, квалификации и производственных достижений;
- развитие корпоративной культуры;
- снижение уровня оплаты труда управленческого персонала и увеличение размера доплаты пропорционально окладу, это будет способствовать повышению квалификации основных работников и стимулированию молодых работников к более быстрому увеличению результативности труда, склонности к высокой квалификации и продвижению.

#### **Использованные источники:**

1. Механизмы развития стратегической системы управления мотивацией трудовой деятельности руководителей организаций. Пономарева И.К. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. Пенза, 2010
2. Пономарева И.К., Левина С.Ш. Приоритеты управления трудовой мотивацией. // Экономист. 2010. № 2. С. 81-85.

3. Акифьев И.В., Пономарева И.К. Мотивация как один из основных факторов управления персоналом. // Образование и наука в современном мире. Инновации. 2017. № 1. С. 104.
4. Резник Г.А., Акифьев И.В. Влияние культуры на формирование национального благосостояния. // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2012. № 5 (91). С. 85-89.
5. Молькин А.Н., Акифьев И.В. Управление процессом организации выставок и ярмарок // Маркетинг в России и за Рубежом. 2014. № 4 С. 61-68.