

ЧЭН ЦИЛИАН

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. **Т. В. Карпей**,
канд. техн. наук, доц.

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА: ОПЫТ ОАО «ГОМЕЛЬСКИЙ АВТОРЕМОНТНЫЙ ЗАВОД»

Главным мотивационным стимулом в управлении конкурентоспособностью предприятия является оплата труда. Правовой основой системы организации заработной платы на ОАО «Гомельский авторемонтный завод» являются Трудовой кодекс Республики Беларусь, Декреты и Указы Президента Республики Беларусь, постановления Совета Министров Республики Беларусь, Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения.

Локальными нормативными актами в ОАО «Гомельский авторемонтный завод» в части организации оплаты труда являются: коллективный договор, трудовой договор (контракт), Положение об условиях оплаты труда работников, Положение о премировании и другие, в которых фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию организации.

Основным локальным нормативным актом в части трудовых отношений в организации является Коллективный договор, в котором оговорены вопросы трудовых отношений трудового коллектива и администрации, рассмотрены и утверждает планы и программы социально-экономической деятельности организации, а также Положения об оплате труда и премировании работников предприятия. Положение об оплате труда распространяется только на работников, работающих на условиях трудовых договоров (контрактов), заключаемых в соответствии с требованиями трудового законодательства, в том числе и на лиц, работающих по совместительству.

Заработная плата работников представляет собой «совокупность всех вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время». Оплата труда работников производится на основе часовых и месячных тарифных ставок рабочих, должностных окладов.

На ОАО «Гомельский авторемонтный завод» действуют тарифные условия оплаты труда. Тарифная ставка первого разряда является исходной нормативной величиной и определяет уровень оплаты труда в единицу времени. Допускается применение нескольких тарифных ставок первого разряда.

В части мотивационного механизма повышения конкурентоспособности предприятия в организации действует Положение о выплате ежемесячного вознаграждения работникам отдела маркетинга и сбыта, обеспечивающим реализацию продукции (работ, услуг). Данное положение было введено с целью усиления заинтересованности служащих отдела маркетинга и сбыта в обеспечении роста объемов реализованной продукции (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции, поступления валютной выручки и на основании Указа Президента РБ от 23.01.2009 №49. Основная заработная плата работников начисляется исходя из установленных должностных окладов за фактически отработанное время, определяемых в соответствии с Рекомендациями по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения.

Ежемесячное вознаграждение работников, обеспечивающих реализацию продукции (работ, услуг), в т. ч. на экспорт, снижение запасов готовой продукции осуществляется в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции (работ, услуг) в действующих ценах, без ограничения его максимальными размерами за календарный месяц (таблица 1) [1]:

Таблица 1 – Ежемесячное вознаграждение работников предприятия, обеспечивающих реализацию продукции (работ, услуг)

Поступление выручки (ф. № 12-ф (прибыль) «Отчёт о финансовых результатах», стр.01), млн. руб.	Ежемесячное вознаграждение, в % от выручки за фактически отработанное время	
	начальник отдела сбыта	специалисты отдела сбыта
До 3°500	0,025	0,020
Свыше 3°500	0,030*	0,025*

Примечание: * от суммы, превышающей 3°500 млн. руб.

Размер ежемесячного вознаграждения повышается и (или) снижается в соответствии с перечнем (таблица 2) [1].

Таблица 2 – Перечень снижения (повышения) размера ежемесячного вознаграждения работников предприятия, обеспечивающих реализацию продукции (работ, услуг)

Условия повышения	Условия снижения
1 При освоении новых рынков сбыта ежемесячное вознаграждение исчисляется в размере, повышенном до 30° от выручки, полученной от реализации продукции на этих рынках (внутренний рынок: министерство, концерн, внешний рынок: страна, министерство, концерн и т.п.)	1 При увеличении запасов готовой продукции сверх установленного задания – на 0,1–0,5° за каждый процент сверх установленного задания по решению нанимателя
2 При поступлении валютной выручки – ежемесячное вознаграждение исчисляется в размере, повышенном до 30° от выручки, полученной от реализации продукции на внешнем рынке	2 При несвоевременном заключении договоров – на 10°
–	3 При росте просроченной дебиторской задолженности – на 10°
–	4 При несоблюдении трудовой и исполнительской дисциплины – до 5°
–	5 При наложении дисциплинарного взыскания (по приказу) в виде замечания – на 50°, выговора – на 100°

Увольняющимся работникам, не отработавшим календарный месяц, указанное вознаграждение не начисляется. Работникам, вновь принятым на работу и не отработавшим календарный месяц, вознаграждение начисляется после представления служебной записки заместителя директора по коммерческим вопросам, по решению директора предприятия.

Работникам, которым установлено ежемесячное вознаграждение в соответствии с настоящим положением, не начисляются и не выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные локальными нормативными правовыми актами организации: надбавки за сложность и напряженность работы, за высокие достижения в труде, за стаж работы, выслугу лет и по другим основаниям, а также премии за производственные результаты независимо от источника их выплаты. При изменении цен на основную продукцию свыше 5°, могут вноситься соответствующие изменения и дополнения в настоящее положение. При невыполнении задания по уровню запасов готовой продукции по объективным причинам производится корректировка на основании докладной записки начальника отдела сбыта.

Заработная плата, начисленная в соответствии с нормами настоящего

положения, максимальными размерами не ограничивается и включается в полном объеме в затраты по производству и реализации продукции (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

Представленный механизм мотивации и оплаты труда побуждает работников к деятельности по повышению эффективности производства и удовлетворению собственных потребностей.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ