Записки Ленинградского горного института им.Г.В.Плеханова.
Т. 122. Л., 1990

Т.А.ТАРАБАРИНОВА

НОВЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГЕОЛОГО-РАЗВЕДОЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Экономическое развитие страны в решающей степени зависит от того, как стимулируется труд конкретного работника. Для установления подлинной социальной справедливости и для повышения производительности труда важно реально обеспечить право на экономически обоснованное вознаграждение за труд. Самое важное заключается сегодня в осознании того, что без дифференциации в доходах продвижение вперед нереально.

Формы оплаты труда должны быть разнообразны. В принципе предприятия должны иметь право (особенно при дальнейшем распространении коллективного и арендного подряда) использовать тарифную и надтарифную часть заработной платы так, как они считают целесообразным. Здесь возможны следующие варианты. Во-первых, коллектив может решить, что целесообразно обеспечить оплату труда на основе высокого уровня тарифа с минимальной частью заработка сверх ставок и окладов при одновременном применении жестких, технически обоснованных норм и нормативов. Во-вторых, предприятие может посчитать более эффективным применение такой системы оплаты, где доля тарифа относительно невелика, но широко используются различного рода поощрительные выплаты. В-третьих, можно всю "надтарифную" часть вообще не разделять на премии, надбавки и доплаты, а определять с помощью коэффициентов трудового или долевого участия конкретную сумму, приходящуюся на каждого работника.

В геолого-разведочной отрасли в области оплаты труда пошли по пути, близкому к третьему варианту. Рассмотрим более подробно этот подход. Оплата труда строится на основе действующих тарифных ставок и окладов. Текущее премирование работников упразднено.

За счет средств фонда оплаты труда работников устанавливаются также надбавки и доплаты за высокие достижения в труде, за профессиональное мастерство, за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за работу в ночное время, выплачиваются премии по внутрипроизводственному социалистическому соревнованию по итогам смотров и конкурсов, поощрения за выполнение особо важных заданий, вознаграждение по итогам работы организации за год, производится оплата очередных и дополнительных отпусков, начисляются районные коэффициенты к заработной плате работников, надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

Текущая оплата труда рабочим, специалистам и служащим производится по итогам работы за месяц и квартал. Причем подходы совершенно разные: за

месяц оплата производится традиционным способом, при оплате за квартал распределяется часть дохода, направленная на оплату труда. При распределении за квартал коллективам первичных структурных подразделений начисляют остаток образованного фонда текущей оплаты труда, который называют на производстве приработок, что экономически неверно, так как этот остаток содержит величину экономии по статьям материальных затрат, т.е. по существу есть прошлый, овеществленный труд.

Следует отметить, что месячный фонд оплаты труда также можно распределять как часть хозрасчетного дохода, но реальная хозяйственная деятельность это пока плохо воспринимает из-за недостаточно хорошо поставленного учета в низовых подразделениях. В этом случае фонд оплаты труда распределяется по так называемому коэффициенту оплаты труда с учетом или без учета коэффициента трудового участия (КТУ). Коэффициент оплаты труда

$$КОТ = К_Б \cdot КТУ,$$

где $К_Б$ – базовый коэффициент.

Базовый коэффициент для ИТР определяется делением на 100 заработка по должностному окладу; для рабочих – делением на 100 заработка по тарифным ставкам. При этом доплаты за работу в ночное время, профессиональное мастерство, совмещение профессий, за выполнение особо важных заданий и т.д. при определении коэффициента оплаты труда не учитываются.

В связи с этим несколько слов о КТУ. Надо постепенно отходить от этого надуманного показателя, шире внедряя такие виды распределения надтарифной части заработка, как надбавки за качество работы, доплаты за условия труда, доплаты за уровень использования сменного фонда времени, доплаты в соответствии с ростом эффективности производства на основе внедрения организационно-технических мероприятий.[x]

Остановимся более подробно на последнем из перечисленных виде доплат. Предлагается предоставить организациям право повышать тарифные ставки и оклады всем работникам в соответствии с реальным ростом производительности труда и эффективности производства без каких-либо административных ограничений. Доплаты за рост эффективности должны устанавливаться не только рабочим, но и специалистам за их вклад в создание и внедрение новой техники, организацию труда и производства, что сделает ненужными применяемые сейчас надбавки за высокие достижения в труде, которые не имеют существенной расчетной основы. Источником доплат за эффективность является реальная экономия материальных и трудовых ресурсов, получаемая в результате внедрения организационно-технических мероприятий, изобретений и рационализаторских предложений.

Учитывая вышеизложенное, предлагается фонд оплаты труда между членами бригады распределять с учетом надбавок за качество работы, доплат за

---

[x] Г е н к и н Б.М. Необходима единая структура заработной платы рабочих и специалистов // Социалистический труд. 1988. № 9.

условия труда, за уровень использования сменного фонда времени, за эффективность производства, за работу в ночное время и т.д. без применения коэффициента трудового участия. Предложенный подход можно проиллюстрировать на следующем примере (см. таблицу).

Распределение фонда оплаты труда хозрасчетной бригады, руб.

Член бригады	Доплаты, надбавки	Заработок по тарифным ставкам (оклад)	$K_б$	Заработок по КОТ	Заработок общий
1	50	173	1,73	187,915	237,91
2	80	154	1,54	167,28	247,28
3	15	169	1,69	183,57	198,57
4	40	150	1,50	162,93	202,93
5	40	177	1,77	192,26	232,26
6	25	146	1,46	158,59	183,59
7	40	150	1,50	162,93	202,93
8	35	131	1,31	142,29	177,29
9	-	200	2,00	217,24	217,24
Итого	325	1450	14,50	1575,00	1900,00

Цена КОТ рассчитывается следующим образом:

$$\frac{1900 - 325}{14,50} = \frac{1575}{14,50} = 108,621 \text{ руб.}$$

Таким образом, организация оплаты труда на предприятиях, в том числе в геолого-разведочных организациях, может строиться по-разному, но при одном главном условии: во всех случаях оплата должна быть строго по труду.