Записки Ленинградского ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции
и ордена Трудового Красного Знамени горного института им. Г.В.Плеханова,
т. /XXIX, 1978 г.

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРЕМИРОВАНИЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

А.А.АНДРЕЕВ, Н.С.ПОПОВА, В.И.СМОРОДИНОВ

Разумно использовав принципы, заложенные в различных системах заработной платы, можно усилить материальную заинтересованность трудящихся в развитии технического прогресса, в повышении эффективности производства, темпов роста производительности труда и на этой основе обеспечить увеличение заработной платы каждого работника.

Если работник хорошо информирован о том, каких результатов он должен достичь и какие условия выполнить, чтобы получить дополнительное вознаграждение, он будет стремиться вскрыть и использовать внутренние резервы производства. Для большей части трудящихся премии являются постоянным и реальным источником роста заработной платы, особенно в периоды между централизованным ее повышением.

Система премирования должна не только усиливать материальную заинтересованность работников, но и соответствовать интересам предприятий и общества в целом, поэтому она должна постоянно совершенствоваться.

Кроме основных показателей (выполнения и перевыполнения плановых заданий) положения о премировании содержат ряд дополнительных: рост производительности труда, улучшение качества продукции, соблюдение техники безопасности и т.п. Так, например, в 1974 г. удельный вес работников угольной промышленности, получивших премию за выполнение и перевыполнение плановых объемов, составил около 75%, а с учетом дополнительных показателей только 25%. Фактический среднемесячный размер премии, выплаченной за счет фонда заработной платы, на одного работника за этот же период составил 32 руб., из которых за выполнение объемных показателей выплачено 21 руб. Источником премий за дополнительные показатели являлся фонд материального поощрения (ФМП), премии из которого составили около 12%. Следует отметить, что премия за экономию материалов за этот же период не выплачивалась. Это объясняется тем, что при планировании темпов роста производительности труда и заработной платы суммы, полученные от экономии материалов для премирования работников, в планах не учитывались.

Достоинством существующих систем премирования является их простота и доступность для каждого работника, недостатком – слабая взаимосвязь с

ростом производительности труда. Как правило, они поощряют плановый и сверхплановый выпуск продукции без учета способов его достижения. Однако увеличение объема производства может быть достигнуто при стабилизации численности персонала, при его увеличении или уменьшении, что не отражается в системе премирования.

Кроме того, применяемые премиальные системы направлены на стимулирование индивидуальных, групповых и коллективных результатов труда структурных подразделений, а не предприятия в целом. Жесткость премиальной системы характеризуется ее предельными значениями и ограниченностью числа показателей премирования.

В положениях о премировании, применяемых на шахтах Кузнецкого, Карагандинского и Печерского бассейнов, предельный размер премии за выполнение и перевыполнение показателей премирования составляет 40%, из них 20% – за выполнение плана и 20% – за перевыполнение. Чтобы полностью использовать возможности этой премиальной системы, коллективу добычного участка достаточно выполнить план на 110%, и это в том случае, если план добычи угля будет равен общей сумме норм рабочих, занятых на очистных работах, или нормативной нагрузке на внемочную машину. В действительности, как показывает анализ работы угольных предприятий, установленный план по выпуску продукции всегда превышает нормативный. Так, например, по данным 1974 г., выполнение плана по добычным участкам шахт Печерского угольного бассейна в среднем составило менее 105%, по Кузнецкому – около 106%, а нормы выработки рабочими очистного забоя выполнены по бассейнам на 136%. Такое же положение сложилось и в других бассейнах страны. Из приведенных примеров видно, что перевыполнение норм выработки намного превышает перевыполнение плана по добыче угля. Такое несоответствие нарушает принцип оплаты труда по его количеству и качеству.

При такой структуре заработной платы рабочих большая доля приходится на приработок. Это позволяет предприятию иметь некоторый резерв для повышения производительности труда за счет заниженных норм выработки. Недостающая часть заработка от полной реализации премиальной системы компенсируется отдельным приработком. Такой изъян в премиальных системах, по нашему мнению, объясняется не только их жесткостью, но и несовершенством методики планирования фонда заработной платы. Видимо настала необходимость вместо существующей практики планирования фонда заработной платы по сложившемуся уровню перейти к планированию его по элементам, на основе пофакторного анализа и установления нормативов плановых затрат по заработной плате на единицу продукции.

Определение оптимальной величины приработка и разработка мероприятий, позволяющих удерживать его на определенном уровне, является важной экономической задачей, стоящей перед инженерно-техническими работниками угольных шахт. Нужно отметить, что сложность ее решения заключается в том, что освоение и перевыполнение норм выработки идет быстрее, чем пересмотр тарифных ставок рабочих.

В угольной промышленности затраты на материалы в себестоимости угля составляют более 20%, поэтому стимулирование экономного расходования лес-

ных материалов, топлива, электроэнергии и взрывчатых веществ имеет важное значение для снижения себестоимости и, следовательно, роста общественной производительности труда, однако этот показатель премирования не может быть реализован. Там, где применяется премирование за снижение себестоимости, обязательным условием является выполнение и перевыполнение плановых объемов добычи угля. Даже при этих условиях рабочие и ИТР шахты или участка могут быть лишены этой части премии потому, что совокупный размер премий за основные и дополнительные показатели может увеличить заработную плату настолько, что ее темпы роста опередят возрастание производительности труда. И здесь мы сталкиваемся с жесткостью показателей, заложенных в премиальную систему, и источников формирования премиального фонда.

Хотя за экономию материалов разрешается использовать 50% от сэкономленных сумм, источником их выплаты служит тот же фонд заработной платы или фонд материального поощрения. Следовательно, в данном случае отсутствует реальная возможность стимулировать экономию материалов. Это объясняется несоответствием методов планирования роста заработной платы, производительности труда и объемов выпуска продукции. Плановые показатели по объему выпуска продукции рассчитываются исходя из горнотехнических факторов и норм выработки, а производительность труда и фонд заработной платы – по достигнутому уровню, хотя производительность труда и нормы выработки определяются одними и теми же факторами.

Важнейшим элементом премиальной системы является показатель премирования, составляющий ее экономическую основу, который оказывает решающее воздействие на все другие ее элементы: определяет круг премируемых работников; оказывает влияние на установление критериев оценки труда коллектива и отдельных рабочих; устанавливает размеры премий и источники формирования премиальных сумм и, таким образом, создает возможность экономической оценки премиальной системы.

Следовательно, при разработке системы премирования необходимо устанавливать несколько показателей, таких, как выполнение плана, рост производительности труда, перевыполнение норм выработки, улучшение использования оборудования, ритмичность производства, качество продукции, снижение себестоимости и т.д. Предприятие, имея систему показателей и исходя из конкретных производственно-технических условий, разрабатывает положение о премировании. В нем оно может любой из названных показателей считать основным, а другие – дополнительными. При этом основной показатель должен быть фондообразующим.

Для улучшения использования оборудования необходимо, чтобы оно было закреплено за определенным производственным коллективом. В угольной промышленности таким коллективом является производственная бригада. За нормативную базу использования оборудования могут быть приняты усредненные данные о простоях оборудования за отчетный год. Установленный коэффициент по улучшению использования оборудования во времени и является той величиной, к которой "привязывается" соответствующий размер премии в процентах к основной заработной плате или в процентах за каждый процент улучшения использования оборудования.

Увеличение работы оборудования во времени тесно связано с трудоемкостью и производительностью труда. Чем меньше трудоемкость и лучше использование оборудования во времени, тем выше производительность труда. В этом случае производительность труда выступает как некая производная от этих показателей, поэтому размер премий за повышение производительности труда следует устанавливать в соответствии с тарифным заработком. Например, при перевыполнении плана производительности труда до 10, от 10 до 20 и от 20 до 30% должно выплачиваться соответственно 1, 2 и 3% тарифной ставки. Перевыполнение плана производительности труда более чем на 30% свидетельствует о недостатках нормирования труда.

Изложенные рекомендации по установлению нормативной базы премирования охватывают немногие наиболее важные стороны деятельности предприятий угольной промышленности. Они могут быть дополнены, например, такими показателями, как концентрация горных работ, нагрузка на забой, увеличение скорости проведения подготовительных выработок и т.д. В премиальной системе, по нашему мнению, не должно быть и ограничения размеров премии за выполнение и перевыполнение плановых показателей.

Практика показывает, что сочетание основного показателя премирования с дополнительными имеет неоспоримое преимущество перед раздельными показателями, так как внимание рабочего направлено не только на решающий фактор. При этом премия не дробится на отдельные небольшие части и в дальнейшем способствует увязке коллективных результатов работы с индивидуальными.

Другим направлением совершенствования системы премирования является установление соотношения между показателями премирования и хозрасчетными показателями структурных подразделений угольных предприятий. В этом случае должна быть разработана и внедрена система условных (бальных) показателей, соответствующих методике планирования объемов производства, производительности труда и заработной платы.

Большое значение имеет решение проблемы размера премий. Небольшие премии снижают материальную заинтересованность в выполнении установленных показателей, а слишком большие – не позволяют вскрывать резервы производства и нередко приводят к необоснованным переплатам. В практике размер премий согласовывается с источниками премирования. Если изменяется показатель премирования или источник выплаты премий, то должны быть изменены и размеры премий.

Немаловажное значение в организации упорядочения премиальной системы имеют и выплаты из ФМП. Анализ положений о расходовании фонда материального поощрения на угольных предприятиях показал, что во многих случаях показатели премирования рабочих из этого фонда и из фонда заработной платы совпадают, что снижает стимулирующее значение ФМП. Причем как в промышленности в целом, так и в угольной промышленности наметилась тенденция к увеличению доли премии из ФМП на текущее премирование. Кроме того, значительная часть рабочих получает разовые выплаты в виде единовременной помощи и единовременных поощрений, которые на некоторых шахтах носят систематический характер.

Одним из недостатков в использовании фонда материального поощрения является то, что он не распределяется между структурными подразделениями в зависимости от их вклада в общие результаты работы шахты. Если методика образования и формирования ФМП для хозрасчетного предприятия разработана и вполне удовлетворяет современным требованиям, то единой методики планового распределения этого фонда между хозрасчетными структурными подразделениями предприятия пока нет. На эту проблему должно быть обращено особое внимание ученых-экономистов и производственников.