

УДК 331.21

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДОВ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТУ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ ЗА ТРУД НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ ОТЧУЖДЕНИЯ ТРУДА

Е.А. Конькова, П.П. Рыбко

*Филиал ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»
г. Анжеро-Судженск*

В статье рассматривается механизм распределения фондов денежных средств на выплату вознаграждений за труд, с использованием разработанных предприятием систем мотивации и стимулирования.

Ключевые слова: оплата труда, премия, стоимость тепловой энергии, отчуждение труда, фонд оплаты труда, прибыль.

ALLOCATION OF FUNDS FOR CASH PAYMENT OF WAGES BASED ON THE THEORY OF ALIENATED LABOR

Е.А. Kon'kova, P.P. Rybko

Branch GOU VPO «Kemerovo State University» in Anzhero-Sudzhensk

This article describes a mechanism for disbursing funds for the payment of wages using the enterprise systems of motivation and incentives.

Keywords: pay, bonus, value of thermal energy, the alienation of labor, payroll, profit.

Распределение фонда оплаты труда и фонда материального поощрения на ОАО «Каскад-Энерго» осуществляется на основании следующих документов: Штатного расписания, Положения о премировании и Справки о выполнении показателей премирования.

В соответствии со штатным расписанием — по каждому наименованию профессий рабочих устанавливается тарифная ставка на основании ведомственного приказа. В содержании штатного расписания предусмотрена и вторая составляющая заработной платы — премия, величина которой установлена Положением о премировании. Таким образом, штатное расписание состоит

из двух составляющих заработной платы: тарифной и надтарифной.

Надтарифная часть в суммарном денежном выражении составляет фонд материального поощрения, который подлежит дальнейшему распределению.

В конце каждого месяца по всем категориям работающих заполняются Справки о выполнении показателей премирования, завизированные комиссией ответственных инженерно-технических работников.

В справке о показателях премирования отмечаются основные показатели и дополнительные, следует отметить, что дополнительные показатели могут быть достаточно

конкретизированы, в зависимости от задач производственной программы предприятия.

Величина премии определяется в процентном отношении к тарифу и варьируется от 20% до 80%, в зависимости от вклада трудящегося в конечные результаты деятельности предприятия. Фактический же процент премиальных доплат согласовывает комиссия инженерно технических работников, функционально определенная по каждому направлению деятельности предприятия. На заключительном этапе справка о выполнении показателей премирования утверждается Генеральным директором ОАО «Каскад-Энерго».

Наибольшим по численности работающих в ОАО «Каскад-Энерго» считается котельный цех, где трудятся: машинисты котлов, машинисты-обходчики по золоудалению, машинисты топливоподдачи, машинисты насосных установок, грузчики и рабочие других профессий.

Основная задача рабочих вышеперечисленных профессий — выполнение плана по выработке тепловой энергии и соблюдение графика температурного режима, отсюда и показатели премирования.

Для машинистов котлов: за выполнение плана выработки тепловой энергии — 40%; за соблюдение графика температурного режима — 35%.

Для машинистов-обходчиков по золоудалению: за выполнение плана выработки тепловой энергии — 30%; за соблюдение графика температурного режима — 30%.

Для машиниста насосных установок: за выполнение плана выработки тепловой энергии — 15%; за соблюдение графика температурного режима — 15%.

Для машиниста топливоподдачи: за выполнение плана выработки тепловой энергии — 40%; за соблюдение графика температурного режима — 35%.

Для грузчиков: за выполнение плана выработки тепловой энергии — 40%; за соблюдение графика температурного режима -10%; за заполнение норматива времени простоя вагонов под выгрузкой — 30%.

Из приведенных выше показателей очевиден дифференцированный подход руководства к премированию работающих, в зависимости от их участия в воспроизводственном процессе.

Однако в соответствии с теорией отчуждения труда Положение о премировании содержит и перечень факторов снижающих величину премии.

Так, для машинистов котлов это такие факторы как:

- невыполнение плана выработки тепловой энергии — до 40%;
- несоблюдение графика температурного режима — 100% за каждый час;
- несоблюдение режима деаэрации — 100% за каждый час;
- нарушение должностных инструкций — до 100%;
- содержание рабочего места в состоянии не обеспечивающем производительную работу в течении смены — до 25%;
- нарушение Правил техники безопасности, Правил технической эксплуатации котлов — до 100%;
- нанесение материального ущерба предприятию, в результате нарушений правил эксплуатации оборудования и дисциплинарных нарушений — до 100%.

Для машиниста-обходчика по золоудалению:

- невыполнение плана выработки тепловой энергии — до 30%;
- несоблюдение графика температурного режима — 30%;
- содержание рабочего места в состоянии не обеспечивающим производительную работу в течение смены — до 25%;
- невыполнение должностных обязанностей — 100%;
- нарушение Правил техники безопасности, П.Б. — до 100%;
- нанесение материального ущерба предприятию, в результате нарушений Правил эксплуатации оборудования и дисциплинарных нарушений — до 100%.

Для грузчиков:

- невыполнение плана выработки тепловой энергии — до 40%;
- простой вагонов под выгрузкой выше норматива — 30%;
- несоблюдение графика температурного режима — 10%;
- невыполнение должностных обязанностей — до 100%;
- нарушение Правил техники безопасности, П.Б.;
- содержание рабочего места в состоянии, не обеспечивающем производительную работу в течении смены — до 25%;
- нанесение материального ущерба предприятию, в результате нарушений правил эксплуатации оборудования и дисциплинарных нарушений.

Дифференцированный подход к начислению премиальных доплат отражает умение руководства, используя теорию отчуждения труда, сделать наиболее трудоемкую и от-

ветственную работу престижной, определив такой категории работников, как грузчики самый высокий процент премиальных доплат. Этот факт в основном связано с технологией производства тепловой энергии.

Ежедневно ОАО «Каскад-Энерго» сжигает 200 тонн угля в летнее время и 900 тонн — в зимнее. От грузчиков зависит своевременная выгрузка угля в приемные угольные ямы, откуда по галерее ленточным конвейером поступление в аккумулирующие бункеры угольного склада, подаче в котельную установку. От их слаженной работы зависит заполнение норматива выгрузки вагонов с углем по времени. Следовательно, вклад рабочих данной категории является определяющим в конечные результаты технологического цикла.

От таланта управления зависит многое, руководство ОАО «Каскад-Энерго» справедливо считает, что человеческие ресурсы являются самым главным ресурсом, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия.

Человеческие ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Отличие человеческих ресурсов от других видов ресурсов заключается в том, что наемный работник может отказаться от предложенных ему условий труда и потребовать их изменения. Он может переобучиться другой профессии и специальности, может уволиться по собственному желанию.

Рассматривая котельный цех, как основной, нужно отметить заинтересованность руководства в оплате труда таких категорий

рабочих как: машинисты котлов, машинисты-обходчики по золоудалению, машинисты топливоподачи, грузчики и слесари по ремонту котельного оборудования.

Выше перечисленные профессии являются основополагающими для выработки тепловой энергии, и вклад рабочих данных профессий в конечные результаты деятельности считается приоритетным.

Не остаются без внимания и такие работники как: электрогазосварщики, кузнецы, токари, слесари, уборщики производственных помещений, такелажники и другие. Их размер премиальных доплат напрямую связан с величиной тарифного оклада. Чем ниже тариф, тем выше процентное содержание премии, этот факт полностью подтверждает теорию отчуждения труда, применяемую руководством предприятия.

Так как свою заработную плату рабочие ОАО «Каскад-Энерго» получают из трех источников: за выработку тепловой энергии, за производство электрической энергии, за отпуск химически очищенной воды, то следует рассмотреть специфику начисления премиальных доплат работникам турбинного участка и участка химической водоочистки.

Турбинный участок был создан в 2003 году, и его предназначение состояло в прямой выработке электрической энергии турбиной...ТГ-3,5, а также комбинированной выработке тепла и электрической энергии турбиной...П-6. Совместная работа двух данных турбин считается самым оптимальным вариантом, так как себестоимость собственной вырабатываемой электрической энергии в 1,4 раза ниже покупной. Данное обстоятельство позволило иметь усреднен-

ный тариф на отпуск тепловой энергии в размере 714 руб./Гкал, что по отношению к усредненному тарифу других теплоносителей города ниже в 1,7 раза, так как стоимость тепловой энергии в городе равна 1200 руб./Гкал.

Данный экономический эффект связан с тем, что ОАО «Каскад-Энерго» вырабатывает сравнительно дешевую электрическую энергию, удельный вес которой в себестоимости тепловой энергии невысокий, поэтому предприятие имеет возможность отпускать потребителям тепловую энергию самую дешевую в регионе.

Основными показателями работы турбинного участка являются: выполнение плана по выработке электрической энергии, в соответствии с утвержденным режимом, технологическими картами работы турбин и возможностями потребителей. Вторым показателем является безаварийная работа турбинного участка.

Режим работы турбин непрерывный; в состав смены входят: машинист турбины, который является старшим по смене, дежурный электрик, дежурный слесарь КИП, обходчик турбины, дополнительно входят: мастер, диспетчер, регулирующий работу энергосистемы, слесарь и три-четыре человека подменных слесарей и машинистов.

Основными показателями премирования являются.

Для машиниста паровых турбин:

- план производства электрической энергии — 40%;
- стабильная работа турбинного оборудования -35%.

Для машиниста-обходчика по турбинному оборудованию:

— план производства электрической энергии -30%;

— стабильная работа турбинного оборудования — 30%.

Для слесаря контрольно-измерительных приборов:

— план выработки электрической энергии — 40%;

— стабильная работа турбинного оборудования — 37%.

Снижается премия рабочих турбинного участка за невыполнение таких показателей как:

— за невыполнение плана выработки электрической энергии — 40%;

— за аварийную ситуацию в работе турбины — 100% за каждый час;

— за невыполнение графика планово-предупредительных работ — до 100%;

— за нарушение Правил техники безопасности — до 100%;

— за снижение качества вырабатываемой электрической энергии — до 50%;

— за нанесение материального ущерба предприятию — до 100%.

Чем ответственнее участок производства, тем выше требования руководства к исполнению работниками своих должностных обязанностей.

Третьей составляющей фонда материального поощрения является результат деятельности участка химической водоочистки.

Химическая водоподготовка является важным звеном на ОАО «Каскад-Энерго», так как производственный процесс всего оборудования зависит от качества той или иной воды. От данного участка зависит 80% надежности работы всех систем и их производительность.

При химической подготовке из обычной воды удаляются соли жесткости, щелочи и ряда других. Показатели в системе теплоснабжения и водоснабжения должны соответствовать технологическим инструкциям и требованиям Санитарных норм и Правил.

На ОАО «Каскад-Энерго» установлена классическая схема водоподготовки натрия-водорода катионирования с двухступенчатой «голодной» регенерацией исходной воды.

Данная схема «работает» с 1992 года, за все это время обеспечивает устойчивую подготовку воды. Межремонтный цикл технологического оборудования, использующего химически очищенную воду от четырех лет достиг двенадцати, дав таким образом экономический эффект в 300%.

Для того чтобы участок химводоочистки не был оторван от основного производства, он функционально подчинен не только начальнику участка, но и главному технологу, несущему ответственность за весь технологический процесс.

Участок обслуживает 16 человек, весь штат имеет высшее или техническое образование. Основными показателями работы являются: выполнение плана производства химически-очищенной воды, соблюдение качества воды и выполнение режима деаэрации.

Показатели премирования выглядят следующим образом:

— выработка тепловой энергии — 10%;

— соблюдение расхода воды на химическую водоочистку по лимиту за месяц — 10%;

— соблюдение температурного режима — 10%.

Снижение премиальных доплат происходит в результате:

— не соблюдение расхода воды на химво-
доочистку за месяц — 10%;

— нарушение графика температурного
режима — 10%;

— невыполнение плана выработки тепло-
вой энергии -10%;

— нарушение Правил техники безопас-
ности — до 100%;

— нанесение материального ущерба
предприятию — до 100%;

Учитывая особенности теории отчужде-
ния труда, уровень заработной платы по каж-
дому конкретному рабочему предлагается
определить по следующей формуле:

$ЗП_{пвп} = m * T (P_i - P_g) / 100$, где
ЗП_{пвп} — повременно-премиальная заработ-
ная плата;

m - часовая тарифная ставка рабочего со-
ответствующего разряда;

T — фактически отработанное на произ-
водстве время;

P_i — величина премии в процентном от-
ношении к тарифной ставке за выполнение
установленных показателей и условий пре-
мирования;

P_g — величина снижения премиальных
доплат в процентном отношении к тариф-
ной ставке за невыполнение установленных
показателей и условий премирования.

Необходимо отметить, что принцип
определения показателей дополнительного
вознаграждения для каждого конкретного
работника в такой отрасли народного хо-
зяйства, как энергетика является достаточно
сложным. Технологические процессы, опо-
средующие выработку тепловой и электри-
ческой энергии являются достаточно нау-
коемкими, разветвленными, сочетающимися

в себе законы химии, физики, электротехни-
ки, термодинамики и других наук.

Чтобы добиться слаженной работы всех
структур и каждого работающего в отдель-
ности, необходимо не только знать технологию
производства и детально прогнозировать си-
туацию, требуется умение руководства в со-
вершенстве применять системы мотивации
и стимулирования труда в комплексе с эф-
фективными системами оплаты труда.

На примере ОАО «Каскад-Энерго» оче-
видно, что система стимулирования и мо-
тивации, разработанная сотрудниками
предприятия является эффективной и при-
менимой для других промышленных струк-
тур.

Список литературы

Статьи из журналов и сборников:

Ю.В.Андропов. Учение Маркса и некото-
рые вопросы социалистического строитель-
ства.// Коммунист. 1983. №3.с.12.

Монографии:

Отчуждение труда: история и современ-
ность/ И.Я. Кузьминов, Э.С. Набиуллина,
В.В. Вадаев, Т.П. Субботина. – М.: «ЭКО-
НОМИКА». 1989. с. 197.

Постановления:

1. Постановление РЭК Кемеровской об-
ласти № 160. Об утверждении тарифов
на электрическую и тепловую энергию, ре-
ализуемую ОАО «Каскад-Энерго» (г. Анжеро-
Судженск) на потребительском рынке.

2. Протокол согласования тарифа на хи-
мически очищенную воду, отпускаемую
ОАО «Каскад-Энерго» для жилищных
и бюджетных организаций.