

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Т.А. Чернобривец, 4 курс

Научный руководитель – Н.И. Зайцева, преподаватель

Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина

Система организации заработной платы в Брестском районном исполнительном комитете формируется на основании нормативно-правовых актов, а именно: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22 октября 2010 г. № 151 «Об оплате труда работников государственных органов (организаций)».

К уже имеющейся системе контроля выполнения заданий, можно применить систему премирования, зависящую от результатов труда специалистов – *систему контроля исполнительской дисциплины (СКИД)* [1, с. 240]. Данная система работает в автоматическом режиме, т.е. практически без участия руководителя. Руководителем определяется перечень заданий для выполнения исполнителями. Все задания выдаваемые руководителем регистрируются с последующей оценкой сроков исполнения.

Служебная исполнительность работников оценивается с помощью *балла служебной исполнительности* (БСИ). При своевременном или досрочном выполнении одного задания, исполнителю

присваивается «+1» балл. При срыве срока исполнения одного задания, за каждый день просрочки, исполнителю присваивается БСИ «-1». За предоставление исполнителем ложной информации о выполнении задания оценивается штрафным отрицательным БСИ «-20». Итоговое БСИ исполнителя рассчитывается как «100 + сумма БСИ» за его работу над заданиями в течение отчётного периода. Для определения размера премии и штрафа руководством разрабатывается шкала мер поощрения и взыскания по итогам работ исполнителей за отчетный период.

Таблица 1 – Шкала мер поощрения специалистов Брестского райисполкома по итогам работы за месяц

Итоговый БСИ за месяц	Размер премии
100-104	–
105-110	17 500 бел. рублей
111-120	35 000 бел. рублей
121-130	52 500 бел. рублей
131-140	70 000 бел. рублей
141-150	87 500 бел. рублей
151 и выше	105 000 бел. рублей

Таблица 2 – Шкала снижения премии специалистам Брестского райисполкома по итогам работы за месяц

Итоговый БСИ за месяц	Процент снижения премии	Остаток премии
99	–	100%
98-97	10%	90%
96-94	20%	80%
93-91	40%	60%
90-86	60%	40%
85-81	80%	20%
80 и меньше	100%	Лишение премии

Система мотивации и контроля должна быть прозрачной для сотрудников. В ходе своей работы сотрудник должен видеть те задачи, исполнение которых напрямую влияет на его будущее финансовое положение. Он так же должен видеть, как изменяется его показатель исполнительской дисциплины в течение времени, а в назначенный срок получить премию.

При назначении поручения следует внимательно отнестись к степени важности поручения и его сроку исполнения. Ошибкой будет являться чрезмерное использование высокой степени важности. При высокой загрузке исполнителей короткие сроки могут привести к значительной дополнительной нагрузке за счёт необходимости формирования отчётов. На начальном этапе внедрения системы контроля исполнения следует увеличивать сроки исполнения, пока сотрудники не достаточно хорошо освоили приёмы работы с системой.

Преимущества при внедрении СКВД:

- обеспечивает качественный, систематический и почти автоматический контроль за исполнением, а также гласность, систематическая отчетность и наглядная сравнимость результатов исполнительской работы;
- справедливо и объективно поощряет за добросовестную исполнительскую работу, а также взыскивает за нарушения;
- существенно повышает ответственность исполнителей за своевременное и качественное выполнение заданий;
- полностью исключает субъективный подход к оценке работы исполнителей, зависимость этой оценки от настроения руководителя и его личного отношения к исполнителю;
- обеспечивает жесткую, надежную, эффективную, постоянно действующую обратную связь по линии «руководитель-задание-исполнитель»;

- не порождает бумажного потока;
- дает возможность руководителю делегировать свою обязанность контроля за исполнением на более низкий должностной уровень и т.д.

При внедрении данной системы руководство может столкнуться с сопротивлениями сотрудников, т.е. нежеланием работать при использовании данной системы. Это может быть связано с:

- жестким контролем за работой исполнителей;
- снижением эффекта человеческого фактора;
- неоправданный страх перед техническим внедрением и др.

Если сотрудник не успевает, то он об этом может сообщить через систему контроля исполнения и объяснить причину. Это позволит руководителю принять правильное решение о приоритетах и распределить нагрузку между исполнителями, тем самым он сможет избежать штрафного балла.

При внедрении системы контроля исполнительской дисциплины в Брестском райисполкоме важным является то, что она не требует больших финансовых затрат, а эффективность данной системы определяется по следующим показателям:

- обеспечение выполнения заданий по росту заработной платы и ее своевременной выплате работникам;
- состояние исполнительской дисциплины;
- выполнение нормативных правовых актов и поручений Президента Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь.

Повсеместное применение СКИД является инновационным подходом в системе оплаты труда, позволяет повысить уровень профессиональной и исполнительской дисциплины специалистов, а в результате – эффективность работы всего районного исполнительного комитета.

Список использованных источников

1. Оперативное управление производством средних и малых предприятий / Н. В. Борсук, О. А. Высоцкий, В. Н. Кривцов, Р. С. Седегов. Под науч. ред. В. Ф. Медведова. – Мн. : Право и экономика, 2006. – 269 с.