

Приложение к протоколу совещания
совета директоров ГУДП ФУП
«Госкорпорация по ОВД»
государственных предприятий по ИВП,
УВД и ЭРТОС от 31 июля 2001г.

**Концепция
построения единой системы оплаты труда на предприятиях
ФУП «Госкорпорация по ОВД»**

1. Введение

В период выделения служб УВД и ЭРТОС из состава авиапредприятий и формирования самостоятельных предприятий по ИВП и УВД система оплаты труда, как правило, сохранялась прежней. Заключение коллективных договоров на предприятиях по ИВП и УВД в большинстве случаев осуществлялось, без учета объема предоставляемых услуг (выполняемой работы) и реальности обеспечения принимаемых обязательств, путем наложения гарантий, обусловленных Тарифными соглашениями, действующими в системе предприятий по ИВП и УВД на гарантии, доставшиеся по «наследству» от коллективных договоров авиапредприятий в которых ранее находились выделенные службы.

Тарифные соглашения, действующие в период с 1996 по 2000 годы, предусматривали некоторое упорядочение системы оплаты труда на каждом отдельном предприятии, но в целом не решали вопросы построения единой системы оплаты труда с учетом формирования ФУП «Госкорпорация по ОВД» и его дочерних предприятий.

Так на отдельных предприятиях идентичных по объему оказываемых услуг и других экономических показателей, влияющих на формирование ФОТ размер заработной платы между работниками одной категории (профессии) существенно отличается. В настоящее время, в результате проводимой ФУП «Госкорпорация по ОВД» политики в области построения единой системы оплаты труда, этот разрыв сократился, но (в силу ряда объективных причин) незначительно.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что сложившаяся система оплаты труда иррациональна и обречена на периодическое провоцирование социально-трудовых конфликтов на предприятиях ввиду неудовлетворенности и возмущения части работников (труд которых действительно сложен и интенсивен) размером своей заработной платы за фактически выполняемую работу и отсутствием в механизме ее формирования фактора социальной справедливости (оплата труда в соответствии с его количеством и качеством).

Происходящие в системе предприятий по ИВП и УВД процессы в области договорного регулирования социально-трудовых отношений и

согласования социально-экономических интересов работников и работодателей свидетельствуют о необходимости проведения серьезной реформы, суть которой состоит в централизованном корпоративном регулировании условий оплаты труда работников, ставящей условия оплаты труда в зависимости от экономических возможностей предприятий и показателей сложности и трудоемкости предоставляемых услуг (выполняемой работы).

2. Задачи

Предстоит осуществить меры по совершенствованию механизма регулирования оплаты труда, обеспечивающие оптимальное сочетание интересов работника, работодателя и государства.

Основными задачами в области построения единой системы оплаты труда, непосредственно влияющими на стабилизацию социальной обстановки на предприятиях, являются:

- заключение на предприятиях единых коллективных договоров на основе ПТС ЕС ОрВД РФ на 2001-2003 годы;

- реформирование системы оплаты труда, для чего предусматривается тарифное регулирование оплаты труда, в соответствии с которым регулирование оплаты труда будет осуществляться на основе заключенного ПТС ЕС ОрВД РФ на 2001-2003 годы и коллективных договоров на всех уровнях социального партнерства;

- совершенствование тарифной системы, ликвидация необоснованных различий в уровне заработной платы;

- поэтапное приближение тарифной ставки (оклада) работника 1-го разряда до величины прожиточного минимума с соответствующим изменением коэффициентов тарифной сетки и последующим поэтапным их увеличением (в зависимости от объема имеющихся средств) в увязке с использованием механизма надбавок и доплат, дополнительного стимулирования труда высококвалифицированных работников;

- приведения численности работников в соответствие с объемами выполняемых ими работ.

В целях повышения эффективности системы оплаты труда работников, и усиления их заинтересованности в конечных результатах работы необходимо совершенствование организации и оплаты труда, на основе:

- широкого применения различных форм организации и стимулирования труда, совершенствования структуры управления производством;

- улучшения нормирования труда за счет применения технически обоснованных нормативов трудовых затрат, установления строгой зависимости уровня оплаты от количества и качества труда, сложности и трудоемкости, а также от результатов хозяйственной деятельности предприятий в целом;

- усиления роли премий, надбавок и доплат в оплате труда, повышающих трудовую дисциплину, стимулирующих рост производительности и качество труда, создания преимуществ в оплате труда работников, вносящих наибольший вклад в конечные результаты и повышение эффективности производства.

3.Краткое описание ЕТС

При разработке ЕТС по оплате труда работников предприятий ФУП «Госкорпорация по ОВД» за основу предлагается принять Единую тарифную сетку по оплате труда работников бюджетной сферы.

Первый разряд ЕТС предлагается поэтапно (в зависимости от объема имеющихся финансовых средств, с соответствующим изменением (перерасчетом) коэффициентов тарифных сеток, утвержденных в Коллективных договорах на предприятиях) приравнять к величине прожиточного минимума в РФ, в дальнейшем индексацию оплаты труда работников на предприятиях ФУП «Госкорпорация по ОВД» предлагается осуществлять путем изменения 1-го разряда ЕТС в зависимости от изменения величины прожиточного минимума в Российской Федерации по данным Госкомстата РФ.

При разработке Единой тарифной сетки (ЕТС) в качестве основной профессии (для расчета) определена профессия диспетчера УВД, с учетом двух специализаций, а именно:

- 1.Диспетчера района ЕС ОрВД (Районный центр (РЦ)).
- 2.Диспетчера аэродрома (Район аэродрома (РА)).

В Единой тарифной сетке, предполагается распределение на 5 групп (А, В, С, Д, Е) в зависимости от основного показателя характеризующего сложность и трудоемкость предоставляемых услуг (выполняемой работы), а именно:

- в РА - количество взлетов и посадок ВС;
- в РЦ – сам.км с учетом количества секторов.

Также предполагается возможность распределения на подгруппы с учетом тенденции поэтапного (в зависимости от объема имеющихся средств) изменения тарифных коэффициентов (в каждой подгруппе).

При этом соотношения в заработной плате между категориями работников занятых в основной деятельности предприятия должны, с учетом местных особенностей, регулироваться (определяться) коллективными договорами.

4. Мотивация труда

В области мотивации труда предстоит осуществить меры по совершенствованию механизма регулирования оплаты труда, обеспечивающие оптимальное сочетание интересов работника, работодателя и государства.

Основными задачами в области построения единой системы оплаты труда, непосредственно влияющими на стабилизацию социальной обстановки на предприятиях, являются:

- заключение на предприятиях коллективных договоров на основе ПТС ЕС ОрВД РФ на 2001-2003 годы;

- реформирование системы оплаты труда, для чего предусматривается тарифное регулирование оплаты труда, в соответствии с которым регулирование оплаты труда будет осуществляться на основе заключенного ПТС ЕС ОрВД РФ на 2001-2003 годы и коллективных договоров на всех уровнях социального партнерства;

- совершенствование тарифной системы, ликвидация необоснованных различий в уровне заработной платы;

- поэтапное приближение тарифной ставки (оклада) работника 1-го разряда до величины прожиточного минимума в РФ путем соответствующего изменения коэффициентов тарифных сеток, утвержденных в Коллективных договорах на предприятиях и последующим поэтапным их увеличением (в зависимости от объема имеющихся финансовых средств) в увязке с использованием механизма надбавок и доплат, дополнительного стимулирования труда высококвалифицированных работников;

- приведения численности работников в соответствие с объемами выполняемых ими работ.

В целях повышения эффективности системы оплаты труда работников, и усиления их заинтересованности в конечных результатах работы необходимо совершенствование организации и оплаты труда, на основе:

- широкого применения различных форм организации и стимулирования труда, совершенствования структуры управления производством;

- улучшения нормирования труда за счет применения технически обоснованных нормативов трудовых затрат, установления строгой зависимости уровня оплаты от количества и качества труда, сложности и трудоемкости, а также от результатов хозяйственной деятельности предприятий в целом;

- усиления роли премий, надбавок и доплат в оплате труда, повышающих трудовую дисциплину, стимулирующих рост производительности и качество труда, создания преимуществ в оплате труда работников, вносящих наибольший вклад в конечные результаты и повышение эффективности производства.

5.Предполагаемые результаты

Введение новой системы оплаты труда, позволит:

- осуществлять действенные меры по улучшению материального положения и повышению стимулирующей роли заработной платы работников, занятых в основной деятельности, за счет усиления зависимости размера заработной платы от результатов труда, уровня квалификации и профессионализма работников, объемов и сложности выполняемых ими работ;
- развернуть работу по мобилизации трудовых коллективов на использование внутрипроизводственных резервов по созданию необходимых ресурсов для введения новых тарифных ставок и окладов;
- осуществить меры по пересмотру и применению прогрессивных технологических процессов, реорганизации незагруженных рабочих мест, совершенствованию структуры управления, более полному использованию рабочего времени, повышению производительности труда и качества выполняемых работ, по повышению эффективности нормирования и дисциплины труда.
- пересмотреть действующие формы материального стимулирования, увязав их с конечными результатами работы предприятий, сложностью и трудоемкостью оказываемых услуг (выполняемой работы);
- направлять на повышение тарифных ставок и окладов экономию фонда заработной платы, полученную за счет приведения численности работников в соответствие с объемами выполняемых ими работ, совершенствования структуры управления и заработной платы, пересмотра норм выработки и других норм трудовых затрат.