



Численность, квалификационный состав работников и занимаемые ими должности определяются штатным расписанием, утверждаемым руководителем проектной организации на каждый год. При значительных изменениях объемов или состава работ численность, естественно, корректируется, для освоения новых видов деятельности по плану диверсификации могут вводиться новые должности. Для каждой единицы в штатном расписании установлен должностной оклад основная, минимальная часть заработной платы работника за выполнение основных обязанностей по занимаемой должности.

Каждая проектная организация в своем положении об оплате труда может установить надбавки к окладу, которые являются второй, негарантированной, частью заработной платы, зависимой от конкретных результатов труда каждого работника. Кроме того, могут предусматриваться премии за достижение в отдельные периоды времени повышенных качественных показателей работы, которые заранее должны быть известны исполнителям. Творческий труд проектировщиков и расчетчиков нормированию не поддается, они всегда были на окладе с премиями за повышенное качество проектов. Работники относительно рутинного труда по исполнению рабочих чертежей, набору и размножению технической документации могут быть на сдельной оплате с расценками за единицу выполняемых работ. Таким образом, в проектных организациях может применяться комбинированная система оплаты труда повременно-премиальная и сдельно-премиальная.

За счет всех видов своей деятельности проектный институт "зарабатывает" фонд оплаты труда, который затем подлежит распределению между его подразделениями, а внутри подразделений - между их работниками.

Все это должно делаться в соответствии с положением о порядке образования и распределения фонда оплаты труда, которое согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем проектной организации

моральная мотивация основана на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как определенного долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда. К данной категории относят также побудительные мотивы, связанные с творческой насыщенностью и

содержательностью труда, относительно благоприятными его условиями, взаимоотношениями в трудовом коллективе, отношениями между работником и его руководителем, возможностью профессионально-квалификационного роста, само совершенствования и самовыражения.

мотивация опирается на закрепленное законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности. Основа этого вида мотивации — дисциплина труда, а ее результат — дисциплинарная ответственность, предусматривающая меры воздействия на работника за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Премии и материальные поощрения являются не единственным способом мотивации работников. И данные способы во времена экономии и финансового кризиса весьма сложно осуществимы. Однако стимулировать работников крайне важно. Хороший руководитель должен это понимать и знать, как отблагодарить за работу своих сотрудников.

Самый распространенным и наиболее действенным способом является благодарственное письмо сотруднику, который продемонстрировал прекрасный результат своей работы. Такое письмо является официальным документом и может служить в качестве рекомендации при дальнейшем трудоустройстве.

Благодарственное письмо пишется, в случае если работник исполняет свои обязанности на должном уровне или лучше остальных работников; если работник трудится в компании на протяжении долгого времени, а также принимает активное участие в развитии компании. Можно отметить соответствие работника требованиям по охране труда или другим документам.