**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

**Анализ фонда оплаты труда на предприятии**

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Теоретические основы оплаты труда

1.1 Заработная плата – понятие, сущность, функции

1.2 Основные принципы организации и регулирования оплаты труда, состав фонда оплаты труда

* 1. Формы и системы оплаты труда на предприятии
  2. Методология проведения анализа фонда оплаты труда

2. Анализ фонда оплаты труда на предприятии

* 1. Основные технико-экономические показатели работы механического цеха №5
  2. Анализ фонда оплаты труда
  3. Применяемы в АО «НКМЗ» методы вознаграждения работников

1. Направления по усовершенствованию системы оплаты труда
   1. Эффективные системы оплаты труда в условиях рынка

(на примере экономически развитых стран)

* 1. Основные направления формирования рыночной системы мотивации и оплаты труда на предприятиях Украины
  2. Эксплицитная система оплаты труда как прогрессивный метод мотивации персонала

1. Охрана труда
   1. Анализ опасных и вредных производственных факторов на рабочем месте с ПЭВМ
   2. Разработка мероприятий для обеспечения безопасных и комфортных условий труда
   3. Расчет эффективности мероприятий по охране труда

Заключение

Приложения

**ВВЕДЕНИЕ**

В настоящее время в организации оплаты труда сложилась ситуация, которая заключается в следующем. Во-первых, в условиях рыночной экономики произошло снижение реальной заработной платы почти во всех отраслях. Соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума начало приближаться друг к другу только в последнее время, и в перспективе минимальная зарплата не сможет догнать его, так как инфляция все же имеет место. А постановления правительства, которые повышают минимальную заработную плату утверждаются с опозданием. То есть рабочая сила не оценивается по своей настоящей стоимости. Во-вторых, возникла огромная дифференциация заработной платы между отдельными социальными группами, а также между одинаковыми профессиями, но на разных предприятиях и организациях. В-третьих, заработная плата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняет проведение мотивирующей политики. Также еще имеют место систематические невыплаты и задержки заработной платы на отдельных предприятиях и организациях из-за неопытности деятельности в условиях рыночной экономики. В этих условиях необходимо выяснить причины и наметить возможные пути и мероприятия по оптимизации формирования фонда оплаты труда. То есть тема совершенствования системы оплаты труда в настоящее время является очень актуальной.

Объектом исследования является подразделение крупного промышленного предприятия АО «НКМЗ».

НКМЗ является крупнейшим поставщиков валков для прокатных станов, уникальных отливок и поковок, выпускает широкий ассортимент товаров народного потребления и автозапчастей. Машины и оборудование Новокраматорского машиностроительного завода работают в 49 странах мира, среди которых Япония, Германия, Франция, Италия, Канада.

Мощная производственная, научно-исследовательская и экспериментальная база, современные технологии и квалифицированные кадры позволяют коллективу предприятия создавать комплексное оборудование высокого качества в короткие сроки, поддерживать его длительные эксплуатационные возможности у заказчика.

АО НКМЗ имеет замкнутый цикл производства от выплавки жидкого металла до выпуска готовых механоизделий.

Отличительная особенность этого одного из крупнейших в мире предприятий тяжелого машиностроения заключается в широком ассортименте выпускаемой продукции при существенной доле в общем объеме производства уникальных по своим технологическим параметрам изделий.

Предметом исследования является фонд оплаты труда подразделения, его составляющие, а также существующая на предприятии система вознаграждения работников.

Целью данной дипломной работы является провести исследования состояния оплаты труда на конкретном объекте, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки. Учитывая результаты исследований разработать рекомендации и мероприятия по устранению не соответствия оплаты труда его стоимости, по увеличению удовлетворенности работников оплатой труда, по совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых, необходимо определить сущность категории заработной платы. Во-вторых, рассмотреть современное состояние оплаты труда в народном хозяйстве в целом и конкретно на обследуемом объекте. Определить основные принципы организации заработной платы и изучить систему организации оплаты труда на исследуемом объекте. Необходимо уделить внимание механизму регулирования оплаты труда государством в современных рыночных условиях. Также нужно рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующую систему премирования и поощрения работников, формы и размеры вознаграждений. Необходимо провести анализ затрат на оплату труда на данном объекте, определить фонды которые существуют на предприятии и из которых выплачиваются вознаграждения за труд работникам.

В-третьих, следует рассмотреть возможность применения иных современных систем оплаты труда. Так как оплата труда в настоящее время находится все еще в недостаточно удовлетворительном состоянии необходимо разработать рекомендации по ее совершенствованию. То есть разработать конкретные мероприятия, которые могли бы повысить удовлетворенность работников своей заработной платой, приблизить ее размер к фактической стоимости рабочей силы, повысить заинтересованность как работников так и предприятие в увеличении заработной платы. Разработать мероприятия по возвращению заработной плате ее стимулирующей функции для усиления мотивационной политики предприятия.

Для законодательного обоснования оплаты труда использовал Кодекс законов о труде Украины, Закон Украины «Об оплате труда». Наиболее подробно рассмотрена наша проблема такими авторами как Генкин Б.М.[9], Калина А.В. [10], Прокопенко Н.Д., Нестерова Е.В.[21].

Все проведенные мероприятия должны быть выгодны как предприятию, так и его работникам и должны привести к определенному экономическому эффекту, такому как улучшение социальных и финансовых условий рабочих, специалистов, служащих и руководителей.

**1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**1.1 Заработная плата - понятие, сущность, функции**

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают. Что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

Здесь доказывается только источник заработной платы, к тому не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. Далее, не учитываются изменения в отношениях собственности. Разгосударствление и приватизации.

И, наконец, определение заработной платы, как части совокупного общественного труда. Национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

С учетом вышеуказанного, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [18].

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

«Заработная плата как цена труда» Теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы [18].

Теория минимума средств существования дальнейшее развитие получила у Д. Рикардо, исходные основы определений заработной платы он связывал с двумя предположениями Мальтуса: законом «убывающего плодородия почв» и законом народонаселения. На основе первого закона Рикардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата. На основе второго закона он пришел к заключению о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы. В свою очередь, снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

«Заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила»». Эта концепция была разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве пены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу [18].

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Кроме проанализированных основных концепций, в зарубежной экономической литературе создано много других теорий определения природы заработной платы. Рассмотрим наиболее известные.

«Теория «рабочего фонда»» (И. Бантам, Т. Мальтус, Дж. Милль). В основе этой теории лежит догма, по которой капитал, расходуемый на покупку рабочей силы, есть величина постоянная, поскольку масса жизненных средств, приобретаемый на этот капитал, ограничена природой и составляет стабильную и обособленную часть национального богатства. «Рабочий фонд», расходуемый на выплату заработной платы, рассматривается представителями этой теории как величина, предопределенная до начала производства и ее увеличение за счет дополнительного привлечения прибылей невозможно, так как в этом случае капиталисты лишаться части принадлежащего им «Фонда» и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства.

«Теория предельной производительности». Эта теория была сформулирована американским экономистом Дж. Клерком (1847-1938). Она основывается на том, что производительность любого фактора падает по мере его увеличения, если одновременно другие факторы остаются неизменными. Применительно к заработной плате Дж. Кларк исходя из того, что при неизменной величине капитала всякий дополнительный работник будет давать убывающую массу продукции. В этих условиях заработная плата будет определяться предельной низшей производительностью, свойственной последнему, «предельному рабочему».

При рассмотрении сущности заработной платы известный американский экономист Дж. Кейнс также придерживается теории предельной производительности. Он считает, что для повышения «предельной эффективности капитала», деловой активности и занятости населения необходим стабильный объем денег в обращении. Этого можно достигнуть за счет системы государственных мер, направленных либо на абсолютное увеличение денег в «деловом общении», либо на относительное их увеличение. Первое обеспечивается с помощью так называемой регулируемой инфляции, второе путем понижения заработной платы. Кейнс полагает, что понижение заработной платы, как и всякого дохода, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Такой вывод он обосновывает, сформулированным им «основным психологическим законом»: чем ниже доход, тем в еще большей мере ниже сберегаемая часть дохода и тем больше доля дохода, идущая на потребление. Данное положение является решающей основой программы Кейнса о замораживании и понижении заработной платы [19].

Оплата труда в нашей стране играет двоякую функцию: с одной стороны, является главным источником доходов работников и повышения их жизненного уровня, с другой - основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства. При более подробном pассмотpении, можно выделить следующие функции заработной платы:

1. Обеспечивает воспроизводство рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за кваpтиpу, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы (pелаксиpоваться), чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые pесуpсы.

2. Материальное стимулирование

- повышения квалификации; работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Пpедпpиятия - же заинтеpесованны в более высококвалифицированных кадрах.

- повышения производительности труда;

- улучшения качества продукции.

Зачастую качество и количество произведенных товаров, услуг и т.д. неpазpывно связанно между собой, поэтому эти два пункта pассмотpим вместе и, в связи с их важностью - подробнее.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы рабочих от количества и качества затраченного ими труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Основным назначением форм и систем оплаты труда является обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты. Формы и системы заработной платы рабочих предопределяют:

- способ оценки меры труда и измерение труда для его оплаты (через рабочее время, выработанную продукцию, индивидуальные, коллективные и конечные результаты);

- хаpактеp функциональной зависимости, установленной между мерой труда и его оплатой, пpопоpции изменения заработной платы в зависимости от тех или иных количественных и качественных результатов труда.

Измерителями затрат труда является рабочее время и количество изготовленной продукции (выполненных операций). В соответствии с этим на пpедпpиятиях отраслей материального производства применяются две формы оплаты труда рабочих - повременная и сдельная. При повременной оплате мерой труда выступает отработанное время, а заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (исходя из присвоенного pазpяда) или окладом за фактически отработанное время. При сдельной оплате мерой труда является выработанная рабочим продукция (выполненный объем работ), поэтому его заработок прямо зависит от количества и качества произведенной продукции, т.е. начисляется за каждую единицу продукции - штуку, килограмм, метр и т.д., исходя из установленной сдельной расценки. При выборе той или иной формы и системы оплаты труда необходимо учитывать объективные условия: характер применяемого оборудования, особенности технологических процессов и организации производства, формы организации труда, требования к качеству продукции, использование трудовых и материальных pесуpсов. Применение сдельной формы оплаты труда целесообразно в следующих условиях: наличие реальных возможностей увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на единицу продукции; возможность рабочих (бригад) увеличивать выпуск продукции при стабильной технологии и соответствующем качестве продукции; при потребности производства в увеличении выпуска продукции на данном участке (рабочем месте), даже при незначительных возможностях.

Применение повременной оплаты труда эффективно при следующих условиях: строго pегламентиpованные, аппаpатуpные автоматизированные и гибкоавтоматизиpованные производства, где рабочий (группа рабочих) не может влиять на технологическое (машинное) время.; высокие требования к качеству продукции (работ), которые непосредственно зависит от рабочих; на рабочем месте можно реально увеличить выработку продукции, а производству столько продукции не потребуется.

3. Регулирует рынок труда.

4. Регулирует прибыльность фирмы.

Рассмотрим эти два пункта вместе, т.к. в общем они, можно сказать, имеют много общего. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в ту фирму, где больше платят. Однако, существует и обратная ситуация, что фирме невыгодно платить слишком много, иначе ее рентабельность снижается [8].

Итак, мы pассмотpели различные функции заработной платы. По моему мнению нельзя говорить о какой-то из них как о главной, дискpиминиpуя остальные. Все они - единые взаимосвязанные кpитеpии, своим взаимодействием pегулиpующие прибыльность пpедпpиятий, фирм и влияющие на материальное благосостояние человека.

Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и т.д., т.е. определенное в зависимости от сложности труда, квалификации работника качество жизни. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств терять на то, чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Таким образом заработная плата возрождает свою утерянную социальную функцию. Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара «рабочая сила». Важную роль в общей сумме доходов в новых экономических условиях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты предпринимателей работникам на социальные цели. Фонды социального развития играют все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного все более расширенного воспроизводства рабочей силы как фактора повышения производительности труда.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция как трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

**1.2 Основные принципы организации и регулирования оплаты труда, состав фонда оплаты труда**

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы

по затратам и результатам труда, а не только по затратам; поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает :

1. определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
2. разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
3. разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
4. обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

1. принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты
2. принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует., что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;
3. принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;
4. принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу [12].

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

1. законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в Украине;
2. налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,
3. установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
4. установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами ( контрактами).

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества. Все их элементы имеют место в Украине. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Структура прожиточного минимума определяет статьи расхода бюджета прожиточного минимума (расходы на питание, непродовольственные товары, услуги, налоги и другие платежи) по законам Украины, по социально-демографическим группам. При дифференциации прожиточного минимума по социально-демографическим уровням выделяются: трудоспособное население, пенсионеры, дети до 6 лет и от 7 до 15 , а также определяется структура бюджета на душу населения. Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодически пересмотр с учетом имения индекса потребительских цен и тарифов на услуги. Законом Украины « О повышении минимального размеров оплаты труда», минимальный размер оплаты труда установлен : с 1 апреля 2005 г- 290 гривен.

Оплата труда работников не бюджетной сферы (муниципальных, частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью и т. д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

Фонд оплаты труда

Состав затрат на оплату труда регламентируется “Инструкцией о составе средств, которые направлены на потребление” от 22.02.93, соответствующими дополнениями и Основным положением о составе затрат производства (оборота) и формирование финансовых результатов на предприятиях и в организациях Украины. К средствам, которые направлены на потребление, относятся затраты на оплату труда (фонд оплаты труда) всех работников предприятий, учреждений, организаций, состоящие из:

1. фонда основной заработной платы – относят на себестоимость;
2. фонда дополнительной оплаты – формируют за счет прибыли;
3. денежных выплат и поощрений (затраты предприятия на предоставление материальной помощи, трудовых и социальных льгот работникам) – осуществляют за счет прибыли;
4. доходов (дивиденды, проценты), выплаченных по акциям трудового коллектива и вкладов членов трудового коллектива акционерного общества в собственность предприятия.

В состав фонда основной заработной платы включают такие элементы:

* заработная плата, которая начислена за выполненную работу (отработанное время) по нарядным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам или по среднему заработку, независимо от форм и систем оплаты труда, принятых на предприятии;
* оплата труда работников, которые не относятся к штату предприятия, за выполнение работ по договору гражданско-правового характера, включая договор подряда, при условии, что расчеты с работниками за выполненную работу проводятся непосредственно данным предприятием;
* ежегодных и дополнительных отпусков в соответствии с законодательством, денежных компенсаций за неиспользованный отпуск;
* оплата рабочего времени работников, которые привлекаются к выполнению государственных или гражданских обязанностей, если эти обязанности выполняются в рабочее время в соответствии с законодательством;
* оплата за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни, сверхурочное время по расценкам, установленным законодательными актами;
* доплата за вредные условия труда (за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, в многосменном режиме, в ночное время и др. Доплаты, предусмотренные действующим законодательством).

В состав фонда дополнительной оплаты труда включают следующие элементы:

* надбавки и доплаты, не предусмотренные законодательством и превышающие размеры, установленные законодательством;
* премии за содействие изобретательству и рационализации, за создание, освоение и внедрение новой техники, за производственные результаты, включая премии за экономию конкретных видов материальных ресурсов и др.;
* дифференциальные суммы доплат, которые выплачиваются работникам, участвовавшим в ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, а также работающим и проживающим в зоне радиоактивного загрязнения.

К денежным выплатам и поощрениям относят:

- материальную помощь (суммы, которые превышают предусмотренные действующим законодательством), оздоровительные, экологические и др. Выплаты;

- суммы предоставленных предприятием трудовых и социальных льгот работникам: оплата дополнительно предоставленных по решению трудового коллектива (свыше предусмотренных законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, которые воспитывают детей; стоимость путевок на лечение и отдых или суммы компенсаций, которые выданы вместо путевок; стоимость экскурсий и путешествий;

- другие затраты, которые имеют индивидуальный характер (оплата квартплаты и найма жилища, продовольственных и промышленных товаров, включая товары, полученные по бартеру, продуктовых заказов, проездных билетов, абонементов в группы здоровья, предоплата на газеты и журналы, протезирование, оплата всех видов страхования работников, доплата за использование личного транспорта и др.);

- суммы прибыли, направленные на приобретение акций (для работников трудового коллектива);

- средства, которые направлены на выкуп собственности предприятия членами трудового коллектива за счет средств предприятия и т.д. [18].

# 1.3 Формы и системы оплаты труда на предприятии

Предприятиям предоставлены широкие права в области оплаты труда. Руководитель предприятия самостоятельно выбирает формы и системы оплаты труда, устанавливает работникам конкретные тарифные ставки, должностные оклады, сдельные расценки, премии, надбавки и доплаты на условиях, предусмотренных договором.

«Тарифная система оплаты труда» является совокупностью взаимосвязанных элементов: тарифной сетки, тарифных ставок, схем должностных окладов и тарифно-квалификационных характеристик.

Тарифно-квалификационные характеристики используются для разделения работ и работников зависимо от их, соответственно, сложности и квалификации по разрядам тарифной сетки и является основой формирования и регулирования (дифференциации) заработной платы.

«Тарифная сетка» устанавливает соответствующие соотношения в оплате труда работников разной квалификации. Она представляет собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

В Украине с 1993 года введена единая тарифная сетка разрядов и коэффициентов по оплате труда работников государственных организаций и предприятий. Она состоит из 29 тарифных разрядов, которые распространяются на всех работников предприятия (руководителей, специалистов, служащих, рабочих), с диапазоном тарифных коэффициентов 1:13,8. Параметры этой сетки относительно оплаты труда рабочих и служащих по общим профессиям и должностям приведены в табл.1.1

**Таблица 1.1 - Единая тарифная сетка оплаты труда рабочих и служащих по общим профессиям и должностям**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифные разряды | Тарифные  коэффициенты | | Тарифные разряды | Тарифные  Коэффициенты | | |
|  | 1 группа | 2 группа |  | 1 группа | 2 группа | 3 группа |
| 1 | 1 | 1 | 9 | 2.26 | 2.16 | - |
| 2 | 1.12 | 1.06 | 10 | 2.49 | 2.37 | - |
| 3 | 1.25 | 1.18 | 11 | 2.74 | 2.61 | - |
| 4 | 1.39 | 1.32 | 12 | 3.01 | 2.92 | 2.83 |
| 5 | 1.54 | 1.47 | 13 | 3.31 | 3.21 | 3.11 |
| 6 | 1.70 | 1.62 | 14 | 3.64 | 3.53 | 3.42 |
| 7 | 1.87 | 1.78 | 15 | 4.01 | 3.88 | 3.76 |
| 8 | 2.06 | 1.96 |  |  |  |  |

Примечание к табл.1.1:

1. Размер тарифной ставки (оклада) первого тарифного разряда определяется на уровне установленного государством минимального размера заработной платы.
2. Тарифные ставки (оклады) других разрядов и групп определяются умножением тарифной ставки (оклада) первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда и группы тарифных коэффициентов.
3. Каждому, со второго по одиннадцатый, тарифному разряду соответствует две группы, а с двенадцатого по пятнадцатый – три группы тарифных коэффициентов. Исходя из этих групп по каждому тарифному разряду устанавливается соответственно два или три фиксированных размера тарифных ставок (окладов). Установление на предприятиях, в учреждениях, в организациях конкретных размеров фиксированных тарифных ставок (окладов) рабочим одного разряда осуществляется с учетом результатов их работы.

Отраслевая дифференциация и дифференциация оплаты согласно условиям труда осуществляется с помощью коэффициентов соотношения к минимальной заработной плате минимальных тарифных ставок по отраслям народного хозяйства Украины.

Установленные тарифные ставки, коэффициенты и разряды, определяющие меру оплаты труда, сами по себе не дают возможности рассчитать заработок того или иного работника. Возникает необходимость их увязки с фактическими результатами (затратами) труда. Именно эту функцию выполняют формы и системы оплаты труда.

Основными показателями затрат труда являются количество произведенной продукции (предоставленных услуг) соответствующего качества или рабочее время, т.е. количество дней, часов, в течение которых работник занят на предприятии. Такому разделению показателей затрат труда соответствуют две формы оплаты труда, которые базируются на тарифной системе – сдельная и повременная и включают ряд систем для разных организационно-технических условий производства (рис. 1.1).

При сдельной форме оплата труда осуществляется по нормам и расценкам, установленным, исходя из разряда выполняемых работ. Присвоенный работнику квалификационный (тарифный) разряд является основанием для предоставления ему возможности выполнять работу соответствующей сложности. Основными условиями применения сдельной оплаты труда являются наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника и поддающихся точному учету, а также необходимость стимулирования увеличения выпуска продукции и существования реальных возможностей повышения производительности на конкретном рабочем месте.

**Рис.1.1 Формы и системы оплаты труда**

###### Оплата

**труда**

Формы

Системы

Сдельная

Прямая сдельная

Косвенная сдельная

Сдельно-премиальная

Сдельно-прогрессивная

Аккордная

Повременная

Простая повременная

Повременно-премиальная

По должностным окладам

Сдельная оплата труда может быть индивидуальной – заработная плата определяется путём умножения сдельной расценки на объём выполненной работы, и бригадной – норма выработки устанавливается на бригаду в целом. Бригадный сдельный заработок распределяется между членами бригады с учётом проработанного времени, тарифных ставок и коэффициента трудового вклада.

Сдельная оплата труда имеет свои системы: прямую, косвенную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную и аккордную.

При прямой сдельной системе заработок каждого рабочего пропорционален его выработке и определяется путём умножения количества единиц изготовленной продукции на расценку за единицу продукции:

Расценка определяется делением почасовой тарифной ставки на норму выработки или умножением почасовой тарифной ставки на норму времени (в часах) на изготовление единицы продукции.

При косвенной сдельной системе заработок рабочего зависит не от его личной выработки, а от результатов труда работников, которые им обслуживаются. Она применяется для оплаты труда тех категорий вспомогательных рабочих (наладчиков, ремонтников, крановщиков), труд которых не поддаётся нормированию и учёту, но в значительной степени определяет уровень выработки основных рабочих.

Наиболее распространенной является «сдельно-премиальная система» оплаты труда. Рабочему помимо заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивают премии по установленной шкале за те или иные качественные и количественные показатели работы. Такими показателями могут быть: перевыполнение норм выработки, повышение качества продукции, отсутствие брака и др.

«Сдельно-прогрессивная система» оплаты труда предполагает оплату работ, выполненных в пределах установленной нормы по обычным сдельным расценкам, а работ, выполненных сверх нормативного (базового) уровня– по повышенным расценкам зависимо от степени выполнения задания. В современных условиях на предприятиях отказались от применения этой системы.

Особенность «аккордной системы» состоит в том, что работнику или группе работников расценки устанавливаются не по отдельным операциям, а на весь комплекс работ с определением конечного срока его выполнения. Эта система поощряет сокращение сроков выполнения работ и поэтому используется, прежде всего, при устранении последствий аварий, срочных ремонтах, строительных работах и т.п.

Оплата за фактически отработанное время с учётом квалификации работника вне прямой зависимости от выполненной работы называется «повременной». Повременная оплата труда работников осуществляется по часовым (дневным) тарифным ставкам с применением нормированных заданий или месячным окладам.

Повременная оплата труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется, как правило, по месячным должностным окладам (ставкам).

За отработанное время обычно принимают календарный месяц (при месячной тарифной ставке или месячном должностном окладе), час (при часовой тарифной ставке).

Повременная форма оплаты труда бывает простая, повременно-премиальная и оплата по должностным окладам.

При простой повременной оплате заработок работника рассчитывается путём умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на количество отработанных часов. Из-за недостаточного влияния на количество и качество труда повременного работника эту систему применяют довольно редко.

Повременно-премиальная система в какой-то мере устраняет этот недостаток. При этой системе кроме заработка по тарифным ставкам работнику выплачивается премия за достижение определённых количественных и качественных показателей. На предприятиях разрабатываются Положения о премировании. Руководители предприятий, специалисты и другие работники, относящиеся к служащим, премируются за основные результаты хозяйственной деятельности.

При применении повременно-премиальной системы с использованием нормированных заданий заработок может состоять из трёх частей:

1. повременного заработка, который рассчитывается пропорционально отработанному времени, и доплат за профессиональное мастерство и условия (интенсивность) труда;
2. дополнительной оплаты за выполнение нормированных заданий, которая начисляется в процентах к повременной оплате по тарифу;
3. премии за снижение трудоёмкости изделий или работ.

Разновидностью повременно-премиальной системы является система оплаты труда по должностным окладам, которая применяется на предприятиях всех отраслей экономики. По этой системе оплачиваются работники, работа которых носит стабильный характер.

Вообще повременная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда:

* частая смена содержания и последовательности операций не позволяет установить индивидуальную норму выработки;
* нет необходимости поощрять увеличение выпуска продукции или если оно может ухудшать качество изделий (услуг); имеет место жесткая регламентация затрат рабочего времени непосредственно техникой, технологией или организацией производства (автоматические и конвейерные линии, аппаратурные процессы и т.д.).

Распространение различных форм участия в доходах исходит из того, что даже самые совершенные системы индивидуальной или коллективной оплаты труда не всегда способны вызывать на предприятии желание быть сопричастным к стабильно высоким общим результатам деятельности. Справедливое, чёткое и понятное для всех разделение части доходов между “экономическими агентами” – собственником, администрацией, специалистами и работниками – всё больше становится основой не только должного социально-психологического климата, но и процветания любого предприятия (фирмы) [9].

Дополнительные выплаты из доходов зависят от множества обстоятельств, включая уровень затрат на производство и цен, конкурентные позиции и финансовую ситуацию предприятия и т.п. Их размеры определяются отдельным соглашением, которое заключается между соответствующими сторонами в рамках проведения коллективных переговоров на предприятии – как правило, при заключении тарифных соглашений.

Системы участия в доходах дифференцируются в зависимости от показателей и способов мотивации (рис.1.2).

Ссиси

Системы стимулирования конкретных объёмов работ, объёмов продаж и др.

Системы участия в доходах в зависимости от производительности

Системы премиальных выплат (бонусов)

По результатам общей деятельности предприятия

Участие работников в доходах предприятия

Системы оценки заслуг

Системы коллективного стимулирования

На основании отношений собственности

Системы предоставления работникам акций “своих ” предприятий

Системы совладения активами предприятия при посредничестве инвестиционных фондов

Системы распространения опционов акций

**Рис. 1.2. Участие работников в доходах предприятия**

Система оценки заслуг предусматривает оценку усилий и поведения работника по ряду факторов. Для каждого фактора определяется система баллов, и для расчётов оценки на разных уровнях устанавливаются соответствующие нормы. Периодически рассчитывается показатель деятельности работника, а итоговые результаты определяют соответствующий уровень дополнительного, сверх заработной платы, вознаграждения.

Системы стимулирования конкретных объёмов продукции, работ, объёмов продаж и т.д. наиболее успешно применяют в автономных структурах, с конечными результатами деятельности. Такие структуры наделяются собственным бюджетом, который пропорционален, например, объёму продаж продукции. Таким образом, персонал устанавливает для себя прямую связь между эффективностью труда предприятия на рынке, т.е. его процветанием, прибыльностью.

Системы распределения прибыли, обусловленной ростом производительности, проектируют таким образом, чтобы уменьшить удельные затраты путём поощрения более высокой производительности труда без увеличения постоянных затрат, связанных с увеличением трудоёмкости. Одна из наиболее известных и в то же время простых систем базируется на определении так называемого “общего коэффициента”. Последний рассчитывается как соотношение совокупных затрат на рабочую силу и объёма реализуемой продукции [9].

**1.4 Методология проведения анализа фонда оплаты труда**

Анализ использования фонда заработной платы производиться в двух направлениях: по видам выплат и в разрезе основных категорий персонала

Группировка затрат по элементам имела ограниченное применение в анализе и использовалась в основном для анализа динамики соотношений овеществленного и живого труда, определения потребности в производственных запасах, исчисления оборачиваемости отдельных видов нормируемых оборотных средств и других показателей. В соответствии с действующей в Украине системой налогов и сборов показатели затрат на производство и реализацию продукции в поэлементном разрезе приобрели первостепенное значение. Особое внимание налоговых органов и предприятий уделяется при этом элементу “Расходы на оплату труда”, который служит базой для исчисления ряда налогов, сборов и отчислений. В связи с этим возрастает значение анализа поэлементного разреза затрат на производство и реализацию продукции, позволяющего своевременно регулировать как формирование затрат по элементам, так и величину некоторых налогов, сборов и отчислений.

Рассмотрим характер влияния основных факторов, включенных в модель. Прежде всего, формирование расходов на оплату труда рабочих в наибольшей степени подвержено влиянию объема выпуска продукции (при сдельных формах оплаты труда) или отработанного времени (при повременной оплате труда). Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам, то есть напрямую не связана с объемом производства. Переменная часть расходов на оплату труда включает оплату по сдельным расценкам, прямой сдельщине, премиальной сдельщине, выплаты премий сдельщикам и повременщикам, так как последние осуществляются за достижение лучших количественных или качественных показателей по выпуску продукции, и часть отпускных, относящуюся к переменной оплате труда. Прежде всего, указанные виды оплаты зависят от объема выпущенной продукции. Чем он больше, тем больше оплаты начисляется рабочим. Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда рабочих, является прямая оплата труда за единицу изделия, которая в свою очередь зависит от трудоемкости единицы изделия и часовой оплаты труда, изменяющихся под влиянием научно-технического прогресса и улучшения организации производства и труда [7]. Поскольку действующие формы отчетности не дают полной информации для анализа прямой оплаты труда за счет этих факторов, ограничимся лишь общим указанием направления их воздействия в Приложении Д.

Приступая к анализу оплаты труда принято всегда начинать с расчета абсолютного и относительного отклонения величин оплаты труда.

Абсолютное отклонение ( ΔФОТабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФОТф) с плановым фондом заработной платы (ФЗПпл) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

ΔФОТабс = ФОТф – ФОТпл(1.1)

Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учёта степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение рассчитывается, как разность между фактически начисленной суммой затрат и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. Однако необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объёму производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объёма производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных).

Относительное отклонение по фонду оплаты труда с учётом выполнения плана по производству продукции :

ΔФОТотн = ФОТф – ФОТск =

= ФОТф – (ФОТпл.пер.× Квп +ФОТпл.пост.) (1.2)

где ΔФОТотн – относительное отклонение по фонду оплаты труда;

ФОТф – фонд оплаты труда фактический;

ФОТск - фонд оплаты труда плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

ФОТпл.пер. и ФОТпл.пост. – соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда оплаты труда;

Квп – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

При расчёте относительного отклонения по фонду оплаты труда можно использовать так называемый поправочный коэффициент (Кп), который отражает удельный вес переменной заработной платы в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить плановый фонд заработной платы за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции ( П %) :

Δ ФОТотн. = ФОТф – ФОТск = ФОТф -  ;(1.3)

Следующим этапом нашего анализа является определение факторов абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда.

Переменная часть фонда зарплаты зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда.

Постоянная часть фонда оплаты труда. В постоянную часть оплаты труда входят зарплата рабочих-повременщиков, служащих, работников детских садов, клубов, санаториев-профилакториев и т. д., а также все виды доплат. Фонд зарплаты этих категорий работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Среднегодовая зарплата рабочих-повременщиков, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка.

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду повременной зарплаты могут быть использованы следующие модели:

ФОТ = Р ×ЗПгод (1.4)

ФОТ = Р ×Д ×ЗПднев., (1.5)

ФОТ = Р ×Д ×Nч ×ЗПчас (1.6)

В том числе:

ФОТр = Рф ×Дпл ×Nч.пл ×ЗПчас.пл (1.7)

ФОТд = Рф ×Дф ×Nч.пл × ЗПчас.пл (1.8)

ФОТn = Рф ×Дф ×Nч.ф ×ЗПчас.пл (1.9)

ФОТзп.час = Рф × Дф ×Nч.ф ×ЗПчас.ф (1.10)

Фонд оплаты труда РСС также может измениться за счёт его численности и среднегодового заработка.

ФОТпл = Рпл ×ЗПгод.пл. (1.11)

ФОТр = Рф ×ЗПгод.пл. (1.12)

ФОТзп.год. = Рф ×ЗПгод.ф (1.13)

Следующим этапом нашей работы является изучение среднего заработка работников предприятия, его изменении, а так же о факторах, определяющих его уровень.

На рис.2.1 представлена примерная схема доходов сотрудников предприятия, из этих элементов в основном складывается реальная выплачиваемая сотрудникам заработная плата [8].

Этот анализ направлен на изучение причин изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а так же в целом по предприятию. При этом необходимо учитывать, что среднегодовая заработная плата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год (Д), продолжительности рабочей смены (Nч) и среднечасовой зарплаты (ЗПчас):

ЗПгод = Д × Nч ×ЗПчас. (1.14)

В процессе анализа также учитываем соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Как уже отмечалось, для расширенного воспроизводства, получения прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если такой принцип не соблюдается, то происходят перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и соответственно уменьшение суммы прибыли [6,7].

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом (Iср), который определяется отношением средней зарплаты за отчётный период (СФОо) к средней зарплате в базисном периоде (СФОб) :

Icp = (1.15)

Факторы

Тарифная часть заработка, оклад

Отработанное время

Компоненты дохода

Квалификация

Условия труда

Надбавки

Индивидуальные способности и качества: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность

Доплаты, компенсации

Премии

Участие в коллективной работе

Гонорар

Принадлежность к фирме, организации

Выплаты в пенсионные фонды

Дивиденды, опционы

Собственность

Рыночная конъюнктура

Услуги фирмы работникам

**Рис. 2.1 Структура доходов сотрудника предприятия.**

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда :

Iпт = (1.16)

Коэффициент опережения (Коп) равен :

Коп = (1.17)

Для определения суммы экономии (- Э) или перерасхода (+Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

Э = ФОТф (1.18)

**2. Анализ фонда оплаты труда на предприятии**

**2.1 Основные технико-экономические показатели работы механического цеха № 5 АО «НКМЗ»**

Основные технико-экономические показатели работы цеха за месяц взяты из фактически достигнутых результатов работы механического цеха за 2003 год и приведены в табл. 2.1.

**Таблица 2.1 - Технико-экономические показатели механического цеха**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | План | | Отчет | | % | |
| 1 | 2 | | 3 | | 4 | |
| Отгрузка готовой продукции, т.грн. | 10300,6 | | 9903,17 | | 96,1 | |
| Комплектная поставка заготовок механоизделий, т. грн. | 14602,8 | | 14029,4 | | 96,1 | |
| Условная комплектно отгруженная товарная продукция, т.грн. | 108009,3 | | 103752,5 | | 96,1 | |
| Среднемесячная выработка на одного рабочего, т.грн. | 49,6 | | 52,1 | | 105,0 | |
| Среднемесячная выработка на станочника, т.грн. | 146,9 | | 156,7 | | 106,7 | |
| Плановый фонд заработной платы, грн. | 2994494 | | 3502597 | | 117,0 | |
| Плановая себестоимость объема производства, грн. | 8045563 | | 9574745 | | 119,1 | |
| Валовый объем  - в т.ч.станко н-час.  - в т.ч.трудо н-час. | 123760  114560  9200 | | 139971  127856  12115 | | 113,1  111,6  113,7 | |
| Общее производство по шрифту 10 (экспорт) | 107080 | | 121409 | | 112,7 | |
| Участок гальванизации | 283740 | | 130105 | | 45,9 | |
| Общий фонд заработной платы, грн.  в т.ч. - производственных рабочих   * вспомогательных рабочих * руководителей * специалистов * служащих | | 2994494  1549498  766652  531776  113462  33106 | | 3502597  2012016  710232  649567  101069  29713 | | 117,0  129,8  92,6  122,2  89,1  89,8 | |
| Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала | | 208 | | 224 | | 107,6 | |
| в т.ч. рабочих   * вспомогательных * производственных * станочников * вторых рабочих * ручных | | 170  70  100  65  26  2 | | 188  74  114  68  36  3 | | 110,6  105,7  114,0  104,6  138,5  150,0 | |
| -производственных повременщиков  -руководителей  -специалистов  -служащих | | 7  24  9  5 | | 7  24  8  4 | | 100,0  100,0  88,9  80,0 | |
| Всего общепроизводственных расходов, грн.  в т.ч. – переменные  - постоянные | | 5758608  768920  4989688 | | 6581515  894217  5687298 | | 114,3  116,3  114,0 | |
| Основная зарплата производственных рабочих, грн. | | 564667 | | 765592 | | 135,6 | |
| Процент общепроизводственных расходов к основной зарплате производственных рабочих | | 1019,8 | | 859,7 | | 84,3 | |

Как видно из таблицы 2.1, стабильность в загрузке цеха позволяет практически выполнять плановый уровень товарного выпуска механоизделий, достичь роста по валовому объему в нормо-часах на 113,7% и в станко-нормо-часах на 114,6%, а также увеличить выработку на одного рабочего до 105,0% и одного станочника до 106,7%.

Плановая себестоимость продукции превышена на 19,1%, плановый фонд заработной платы – на 17%.

Следует отметить как позитивный фактор снижение общепроизводственных расходов в цехе на 15,7%

В целях эффективной работы цеха предлагается:

* повышение качества ремонта оборудования;
* контроль за соблюдением плановых затрат по статьям себестоимости;
* активизация работы всех подразделений цеха, направленной на повышение эффективности производства и снижение себестоимости продукции.

**Таблица 2.2 - Численность работников цеха по годам и категориям**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории | Среднесписочная численность | | | |
| Декабрь 2002 г. | | Декабрь 2003 г. | |
|  | Чел. | % |  | |
| 1. Рабочие  1.1 Основные  1.1.1 Сдельные  1.1.1.1 Станочники  1.1.1.2 Ручники  1.1.2 Прочие сдельщики  1.1.3 Косвенные сдельщики  1.1.4 Вторые рабочие  1.1.5 Производственные повременные  1.2 Вспомогательные рабочие  2 Руководители, специалисты, служащие  2.1 Руководители  2.2 Специалисты  2.3 Служащие  3 Всего | 175  102  64  62  2  31  7  73  39  25  9  5  214 | 81,7  47,7  29,9  28,9  0,9  14,5  3,3  34,1  18,2  11,7  4,2  2,3  100 | 188  115  74  71  3  35  6  73  37  24  9  4  225 | 83,6  51,1  32,9  31,6  1,3  15,6  2,7  32,4  16,4  10,7  4  1,8  100 |

Из таблицы 2.2 можно увидеть, что большую часть работников занимают основные производственные рабочие, половина из которых сдельщики. За два предлагаемых периода численность работников изменилась всего на 11 человек в большую сторону, из которых численность основных производственных рабочих увеличилась на 13 человек.

**2.2 Анализ фонда оплаты труда**

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь рассчитываем абсолютное и относительное отклонение отчетной величины 2003 года от отчетной величины 2002 года.

Предварительно мы производим структурный анализ имеющихся у нас данных, и все рассчитанные величины заносим в соответствующие столбцы Приложения А. Первые два столбца, это имеющиеся у нас данные по подразделению предприятия, а остальные столбцы мы рассчитываем.

По предварительным расчетам анализа структуры фонда оплаты труда подразделения можно сделать следующие выводы:

Во-первых, имеется перерасход всего фонда оплаты труда на 508103 гривны, во-вторых по сравнению с предыдущим годом фонд оплаты труда вырос на 16,97 %, из которого больше всего в процентном соотношении выросли поощрительные и компенсационные выплаты. В структурном же отношении в фонде оплаты труда также наиболее отклонились поощрительные и компенсационные выплаты. Эти изменения связаны с непредвиденными расходами на эти выплаты. Остальные структурные элементы изменились не значительно.

На основании Приложения А мы произведем распределение данных в нужную нам форму и приведем их в Приложении Б.

Абсолютное отклонение ( ΔФОТабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда в 2003 г. (ФОТнаст.) с фондом заработной платы за 2002 г.(ФОТпред.) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников, по формуле (1.1):

ΔФОТабс = ФОТнаст. – ФОТпред. = 3502597-2994494=+508103 грн.

В результате анализа наблюдается увеличение расходов на оплату труда в размере 508103 грн.. Увеличение произошло в основном за счет роста оплаты труда рабочих. В постоянной части расходов на оплату труда наибольший удельный вес имеет рост различных доплат, таких как за сверхурочное время работы, повышение окладов РСС, увеличения расценок исходя из роста минимальной заработной платы. Незначительное изменение в переменной части оплаты труда рабочих вызваны структурными сдвигами в выпуске продукции. В переменной части произошло небольшое снижение практически всех элементов затрат за счет снижения трудоемкости продукции. Негативное влияние на фонд оплаты труда в нашем случае оказало увеличение оплаты труда РСС на 101955 грн., которое произошло за счет увеличения окладов.

Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учёта степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение рассчитывается, как разность между фактически начисленной суммой затрат и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. Процент отношения факта 2003 г. к 2002 г. по производству продукции составляет 115,1% . Однако необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объёму производства продукции.

На основании данных определим относительное отклонение по фонду оплаты труда с учётом отношения 2003г. к 2002г. по производству продукции, по формуле (1.2) :

Δ ФОТотн. = 3502597 – (869370,7 ×1,151 + 2125123,3) =+376828 грн.

При расчёте относительного отклонения по фонду оплаты труда можно использовать так называемый поправочный коэффициент (Кп), который отражает удельный вес переменной заработной платы в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить фонд заработной платы предшествующего периода за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции ( П %). Выполним расчет по формуле (1.3):

ΔФОТотн. = 3502597 – (2994494) = +376974,1 грн

Из расчета видно, что на данном предприятии имеется и относительный перерасход в использовании фонда зарплаты в размере 376974,1 грн.

Следующим этапом нашего анализа является определение факторов абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда.

Переменная часть фонда зарплаты зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда.

Для расчета влияния этих факторов на абсолютное и относительное отклонение по фонду зарплаты необходимо иметь рассчитываемые данные, приведенные в табл. 2.3

**Таблица 2.3 – Расчет влияния факторов**

**на переменный фонд оплаты труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Расчет | Результат, грн |
| Фонд оплаты труда:  по факту 2002 г. | 869370,7 |
| по факту 2002 г., пересчитанному на фактический  объем производства продукции 2003 г. при фактической  структуре 2002 г. (1950338,1 \* 115,1%/100) | 1000645,7 |
| по факту 2002 г., пересчитываемый на фактический  объем производства продукции 2003 г. и фактическую  структуру 2003 г. | 1345695,9 |
| фактически на 2003 г.при фактической удельной  трудоемкости 2003 г. и при уровне оплаты 2002 года  труда | 1278411,1 |
| Фактически на 2003 год | 1366315,4 |
| Отклонение от факта 2002 года:  абсолютное (1366315,4 – 869370,7)  относительное (1366315,4 – 1000645) | + 496944,7  + 365670,4 |

Результаты расчетов в таблице 2.4 свидетельствуют о том, что на данном предприятии имеется относительный перерасход переменной зарплаты. Он произошел вследствие того, что темпы роста производительности труда рабочих-сдельщиков были ниже темпов роста оплаты их труда. Перерасход вызван в частности повышением тарифных ставок у всех категорий работников, а также повышением часовых ставок и тарифных окладов.

###### Таблица 2.4 - Расчет влияния факторов на изменение переменной части фонда зарплаты

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фактор | Δ ФОТабс | ΔФОТотн |
| Объем производства продукции | +131275 | - |
| Структура произведенной продукции | +345050,2 | +345050,2 |
| Удельная трудоемкость продукции | -67284,8 | -67284,8 |
| Уровень оплаты труда | +87904,3 | +87904,3 |
| Итого | +496944,7 | +365670,4 |

Постоянная часть фонда оплаты труда. В постоянную часть оплаты труда входят зарплата рабочих-повременщиков, служащих, работников детских садов, клубов, санаториев-профилакториев и т. д., а также все виды доплат. Фонд зарплаты этих категорий работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Среднегодовая зарплата рабочих-повременщиков, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка. Исходные данные для анализа приведены в таблице 2.5 .

**Таблица 2.5 - Исходные данные для анализа повременного фонда заработной платы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | факт  2002 г. | факт  2003 г. | Отклоне-  ние |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Среднесписочная численность рабочих-повременщиков (Р) | 79 | 84 | +5 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) | 252 | 240 | -12 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч (Nч) | 8 | 7,9 | -0,1 |
| Фонд повременной оплаты труда, грн | 527121 | 507196 | -19925 |
| Зарплата одного работника,  среднегодовая  среднедневная  среднечасовая (ЗПчас) | 6672,4  26,47  3,3 | 6038  25,16  3,14 | -634,4  -1,31  -0,16 |

Расчёт влияния этих факторов можно произвести способом полных цепных подстановок, используя данные таблицы 2.5, расчет произведем по формулам (1.4,1.5,1.6,1.7,1.8,1.9,1.10) соответственно:

ФОТ = 79 ×6672,4 = 527121 (грн.)

ФОТр = 84 × 6672,4 = 560481,6 (грн.)

ФОТзп.год = 84 ×6038 = 507196 (грн.)

Теперь рассчитаем отклонение:

Δ ФОТр=560481,6 – 527121 = +33360,6 грн;

ΔФОТзп.год=507196 – 560481,6 = -53285,6 грн

Итого: -19925 грн.

В том числе:

ФОТр = 84 × 252 × 8,0 ×3,3 = 558835,2 грн.

ФОТд = 84 ×240× 8,0× 3,3 = 532224 грн.

ФОТn = 84 ×240 ×7,9× 3,3 = 525571,2 грн.

ФОТзп.час= 84 × 240 × 7,9 ×3,14 = 507196 грн.

Теперь рассчитаем разницу:

ΔФОТр = 558835,2 – 527121 = +31714,2 грн;

Δ ФОТд = 532224 – 558835,2 = -26611,2 грн.

ΔФОТn = 110157,6 – 111552 = -6652,8 грн.

ΔФОТзп.час = 134400 – 110157,6 = -18375,2 грн.

Итого -19925 грн.

Таким образом, экономия повременного фонда зарплаты произошла в основном за счёт увеличения численности работников. Рост среднечасовой оплаты произошёл в результате повышения тарифных ставок в связи с инфляцией, а также политики предприятия в сфере улучшения благосостояния работников.

Фонд оплаты труда РСС также может измениться за счёт его численности и среднегодового заработка.

На данном предприятии произошло некоторое сокращение аппарата управления с 38 до 36 человек. Однако фонд их оплаты увеличился. Расчет по формулам (1.11,1.12,1.13):

ФОТпл = 38× 17852,5 = 678394 (грн)

ФОТр = 36× 17852,5 = 642689 (грн)

ФОТзп.год. = 36 × 21676,4 = 780349 (грн)

Произведем расчет отклонений на каждом этапе:

Δ ФОТр = 642689 – 678394 = -35705 (грн);

Δ ФОТзп.год. = 780349 – 642689 = 137660 (грн).

Итого +101955 грн.

Следующим этапом нашей работы является изучение среднего заработка работников предприятия, его изменении, а так же о факторах, определяющих его уровень.

Расчёт влияния этих факторов на изменение уровня среднегодовой зарплаты по категориям работников произведём приёмом абсолютных разниц по формуле (1.14), все расчеты сведены в таблице 2.6.

**Таблица 2.6 - Анализ среднего заработка работника**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Рабочие-сдельщики | | Рабочие-повременщики | |
| факт 2002 г. | факт 2003 г. | факт 2002 г. | Факт 2003 г. |
| Кол-во дней отработ. 1 рабоч.(Д) | 252 | 240 | 252 | 240 |
| Средняя продолжит. смены, ч (Nч) | 8 | 7,9 | 8 | 7,9 |
| Среднечасовая з/п (ЗПчас) | 2,96 | 4,4 | 3,3 | 3,14 |
| Среднегодовая з/п, грн | 5976,9 | 8375,6 | 6672,4 | 6038 |
| Отклонение от факта 2002г. среднегод. з/п работника:  - всего | +2398,7 | | -634,4 | |
| В т.ч. за счет изменения:  - кол-ва отработанных дней  - продолжительности смены  - среднечасовой зарплаты | -284,16  -71,04  +2730,24 | | -316,8  -79,2  -303,36 | |

Из таблицы 2.6 видно, что рост среднегодовой зарплаты вызван в основном увеличением среднечасовой зарплаты рабочих-сдельщиков, которая в свою очередь зависит от уровня квалификации работников, пересмотра норм выработки и расценок, изменения разрядов работ и тарифных ставок, разных доплат и премий. В процессе анализа необходимо изучить выполнение плана мероприятий по снижению трудоёмкости продукции, своевременность пересмотра норм выработок и расценок, правильность оплаты по тарифам, правильность начисления доплат за стаж работы, сверхурочные часы, время простоя по вине предприятия и др.

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом (Iср), который определяется отношением средней зарплаты за отчётный период (СФОо) к средней зарплате в базисном периоде (СФОб) по формуле (1.15):

Icp =**** = 1,4

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда, формула (1.16):

Iпт = **** = 1,042

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда.

Коэффициент опережения (Коп) по формуле (1.17) равен :

Коп =  = 0,74

Для определения суммы экономии (- Э) или перерасхода (+Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать расчет по формуле (1.18):

Э = 3502597  = +895664,1 грн.

В процессе анализа мы видим, что более низкие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда привели к перерасходу фонда оплаты труда на сумму 895664,1 грн. Но это не значит, что предприятие сработало плохо. В этом случае такая разница возникла из-за повышения часовых тарифных ставок. А в этот период у предприятия просто был временный спад производства.

**2.3 Применяемые в АО «НКМЗ» методы вознаграждения работников**

Структура системы формирования фонда оплаты и стимулирования труда работников АО «НКМЗ»:

Зарплата: Тариф, оклад, сдельный расценок

Система плавающих коэффициентов

Надбавки и доплаты: за профессиональное мастерство, за многосменный режим работы, за отклонение от нормальных условий труда, за классность, за руководство бригадой, за работу с меньшей численностью, за знание иностранного языка.

Премиальные системы: За основные результаты хозяйственной деятельности, за экономию материалов и топливно-энергетических ресурсов, за реализацию творческих идей и заключение выгодных контрактов, по итогам трудового соперничества, за выполнение особо важных работ.

Единовременное вознаграждение: За выслугу лет, за общие результаты работы завода за определенный период (бонусы)

Участие в прибылях: Дивиденды

Участие в акционерном капитале: Покупка акций

Основные условия для выплат премий и других доплат к основному фонду заработной платы изложены ниже.

Премирование руководителей, специалистов и служащих за основные результаты хозяйственной деятельности.

Показатели и условия премирования:

1. Премирование работников завода производится в следующем порядке:
   1. руководителей, специалистов и служащих производственных цехов за результаты работы цеха и итоги деятельности производства;
   2. руководителей, специалистов и служащих управлений отделов, конструкторских, технологических и других подразделений, служб, не вошедших в состав производств; вспомогательных цехов – за результаты работы завода в целом и итоги деятельности каждого структурного подразделения;
   3. руководителей, специалистов и служащих структурных подразделений, вошедших в состав производств – за результаты работы производства и итоги деятельности каждого структурного подразделения;
2. Обязательным условием выплаты премий является:
   1. выполнение сроков договорных обязательств по поставкам продукции для структурных подразделений;
   2. выполнение заданий по снижению трудоемкости;
   3. обеспечение плана производства покупным металлоломом в размере утвержденной потребности;
   4. обеспечение в основных производственных цехах плановой численности кадров.
3. Норматив отчислений в фонд поощрения руководящих работников, специалистов и служащих основных производственных цехов за основные результаты хозяйственной деятельности.

Оценочные показатели эффективности работы коллективов для формирония фонда поощрения структурных подразделений (Механосборочный цех № 5) и размер нормативов в процентах к фонду оплаты труда руководителей, специалистов и служащих структурного подразделения исчисленному по должностным окладам по штатному расписанию:

1. выполнение плана по объему товарного выпуска с соблюдением сроков договорных обязательств по поставкам продукции – 15 %;
2. выполнение плана по себестоимости по цеху – 15 %;
3. выполнение плана по объему продаж по производству – 10 %.

Основанием для формирования фонда поощрений является отчет ПЭУ.

В случае не выполнения оценочных показателей эффективности работы коллективов нарастающим итогом с начала года, но выполнения этих показателей за отчетный месяц, коллективы подразделений премируются в размере 50 % от суммы средств поощрительных фондов.

Если в последующие периоды календарного года указанное недовыполнение оценочных показателей восполняется, то генеральный директор может принять решение о выплате до 100 % той части суммы премий, которая была начислена, но не выполнена по итогам предыдущих периодов текущего года при условии выполнения плана по валовому объему станко-нормо-часу, исчисленного нарастающим итогом.

Поощрение работников за реализацию творческих идей, инициатив и заключение выгодных контрактов.

Обеспечить конкурентоспособности предприятия в современных условиях можно за счет:

* четкой ориентации на создание и выпуск новых машин и оборудования, отвечающих запросам потребителей, совершенствования ранее освоенной техники за счет разработки и внедрения новых технических решений, развитие сотрудничества на взаимовыгодных условиях с ведущими фирмами по изготовлению и реализации на мировых рынках уникальной наукоемкой и высококачественной машиностроительной продукции;
* развитие прогрессивной технологической базы, предусматривающей разработку и внедрение наукоемких ресурсосберегающих технологий, превосходящих по своим технико-экономическим параметрам традиционные. Для удержания конкурентного преимущества необходимо обеспечить технологический отрыв от конкурентов, то есть постоянно создавать и осваивать новые технологии и продукты.

С целью стимулирования творческого подхода, повышения заинтересованности персонала в расширении рынков сбыта и привлечении новых заказчиков вводится это положение:

1) Премирование за счет средств, образованных путем отчислений в поощрительный фонд в размере:

- до 1,5% от полученных средств на разработку, изготовление и реализацию новой высокоэффективной продукции;

- до 1% от полученных средств за проявленную инициативу по заключению выгодных контрактов, приносящих прибыль и увеличивающих объемы производства.

**Таблица 2.7 - Схема распределения общей суммы поощрительного фонда**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разработчики | Инициативная группа | Проектно-конструкторские работы | Технологические работы | Работы по подготовке производства и содействие других служб | Работы по освоению и организации производства | Резервный фонд | Всего |
| Вариант |
| Основной | 25 | 20 | 5 | 5 | 25 | 20 | 100 |
| Отсутствуют проектно-конструкторские работы | 25 | - | 20 | 10 | 25 | 20 | 100 |
| Отсутствуют технологические работы | 25 | 20 | - | 10 | 25 | 20 | 100 |
| Отсутствует подготовка производства | 25 | 20 | 10 | - | 25 | 20 | 100 |
| Отсутствуют работы по подготовке производства и изготовлению | 25 | 35 | 20 | - | - | 20 | 100 |

Основанием для начисления премий является:

В цехах:

- накладная о количестве материала сданного на склад, подписанная зав.складом ОМТС и зав. Бухгалтерии;

- экономический расчет и сведения о средствах поощрения.

Сумма премий выплачиваемая одному работнику зависит от личного вклада в достижение экономии и предельными размерами не ограничивается.

Лишаются начисленной премии полностью работники:

- совершившие прогул;

- проработавшие неполное время в связи с арестом за хулиганство и пьянство;

- уличен в хищении;

30% средств из общей суммы премиального фонда на премирование руководителей и специалистов и служащих;

20% - для премирования рабочих от общей суммы на премирование рабочих;

25% - для премирования руководителей, специалистов и служащих от общей суммы на премирование РСС.

Поощрение кадровых работников АО «НКМЗ».

Может объявляться благодарность или выдаваться денежное вознаграждение кадровым работникам, проработавшим на предприятии непрерывно более 20 лет и достижения: - 50-летней юбилейной даты (безупречная репутация и многолетние трудовые заслуги); - пенсионного возраста и увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, проработав на предприятии добросовестно и безупречно.

Оплата и поощрение студентов МК ДГМА и ДГМА, 2-х рабочих станочников и основных станочников на станках с ЧПУ, обучающихся или прошедших обучение в соответствии с «Программой профессионального развития молодых специалистов в ЗАО «НКМЗ». (временно)

В настоящее время для обеспечения жизнедеятельности завода разработана и реализуется комплексная программа технического перевооружения и модернизации производства, предусмотрено обновление имеющейся технологической базы, внедрения высоких технологий, модернизацию ОПФ, подготовка высококвалифицированного персонала.

Действующее положение распространяется на:

- студентов 4-го и 5-х курсов дневной и заочной формы обучения и выпускников ДГМА, проходящих обучение по кредитно-модульной системе и практику на ЗАО «НКМЗ»;

- студентов и выпускников МК ДГМА, проходящих обучение и практику в ЗАО «НКМЗ», заключивших договор в соответствии с «Программой профессионального развития молодых специалистов в ЗАО «НКМЗ».

Оплата труда студентов, заключивших договор в соответствии с «Программой профессионального развития молодых специалистов в ЗАО «НКМЗ»

Подготовка студентов дневного обучения ДГМА, обучающихся по кредитно-модульной системе, состоит из 4-х этапов:

1-й этап: обучение студентов 4-го курса по форме «3-2-1»;

2-й этап: прохождение практики в цехах основного производства в качестве 2-х рабочих станочников на станках с ЧПУ;

3-й этап: обучение студентов 5-го курса по форме «3-2-1»;

4-й этап: прохождение практики в цехах основного производства в качестве 2-х рабочих станочников на станках с ЧПУ в период преддипломной практики.

По завершению – трудоустройство.

Оплата труда студентов: 1-3-й этапы – 220 грн/месяц при условии 100% посещения теоретических и практических занятий.

Корректировка суммы по баллам: 4,5 б. и выше – 1;

4-4,5 б. – 0,75; ниже 4-х – 0,5.

При «неуд» не выплачивается.

Выплаты работникам НКМЗ премий за общие результаты работы завода за определенный период (выплата бонусов)

В систему мер решения проблем в области работы с персоналом входят формирование сильного трудового коллектива и обеспечения высокого качества кадрового потенциала и как решающих факторов эффективности производства и конкурентоспособности. Происходит расширение и углубление функций управления трудящимися всех категорий. Особое значение приобретают стратегические вопросы управления персоналом, стабильности рабочих кадров. Стабильность служит стимулом для производственной и деловой активности рабочих и служащих, укрепляет чувство корпоративной общности, формирует корпоративную культуру отношений.

Для достижения более высоких результатов в условиях постоянно развивающегося НТП и обострения конкуренции на мировом рынке, расширяется мотивационный механизм управления зарплатой и с этой целью вводится в действие положение о выплате премий за общие результаты работы за определенный период (выплата бонусов).

1. Порядок выплаты премий за общие результаты работы (бонуса)
   1. Премия за общие результаты работы выплачивается рабочим, руководителям, специалистам, служащим и другим категориям, состоящим в штате (списочном составе) завода, а также работникам профсоюзного комитета, правление ассоциации молодежи, домов культуры, медико-санитарной части, санатория и профилактория.
   2. Выплата премий за общие результаты работы выплачивается из средств фонда оплаты труда при условии накопления средств предназначенных на эти цели.
   3. Размер премии начисляется каждому работнику по шкале коэффициентов в соответствии с полученной работникам зарплаты, с учетом продолжительности трудового стажа и результативности работы на заводе (приложение №1). Размеры премирования указываются в приложении , корректируются на коэффициент накопления средств в определенном периоде.
   4. Работникам, добившимся высоких результатов в труде, проявившим инициативу и творческий подход в изыскании внутренних резервов роста производства и производительности труда , поиске и расширении рынков сбыта выпускаемой продукции и отмеченные различными формами морального поощрения, премия вырастает в следующих размерах:

- награжденным орденами и медалями – 40 %;

- получившим звание «Почетный новокраматорец» - 30 %;

- получившим звание «Ветеран труда НКМЗ» - 20 %;

- награжденных грамотой Президента – 20 %;

- награжденным дипломами, выписками, знаками, грамотами…. – 15 %.

1.5) Работникам, которые удостоены званий и поощрений по п.1.4 производится повышение полагающейся суммы премии 1 раз в году в год награждения.

В случае награждения работника несколькими поощрениями повышение премии производится по наивысшему проценту.

1.6) При получении работником, наряду с моральными поощрениями, денежных премий или подарков, повышение премии не производится.

1.7) Лишаются начисленных сумм премий работники, допустившие следующие нарушения трудовой дисциплины:

- прогул (отсутствие без разрешения администрации на работе более 3-х часов)

- появление на работе в нетрезвом состоянии, наркотическом или токсическом опьянении;

- хищение (в т.ч. мелкое) секретного или другого имущества;

- проработавшим неполное рабочее время в связи с привлечением к уголовной ответственности;

- выговор по заводу.

1.8) Премия выплачивается за фактически отработанное время в отчетном периоде с учетом времени командировок, связанных с выполнением производственного плана, из расчета средней зарплаты рабочих, руководителей, специалистов и служащих, работников профсоюзного комитета и правления ассоциации молодежи, культпросветучереждений, медико-санитарной части, санатория-профилактория.

1.9) При переводе трудящегося из одного подразделения в другое где действуют разные шкалы, выплата премий производится по установленному проценту, исходя из последнего места работы на конец отчетного периода.

1.10) Трудящимся, временно переведенным на другую работу по справке врачебной комиссии, а также женщинам переведенным на другую работу по беременности и в связи с кормлением грудных детей, премия начисляется по основной работе, которую они выполняли до перевода.

Порядок исчисления трудового стажа, дающего право на получение премии за общие результаты работы завода:

2.1) В трудовой стаж, дающий право на получение премии включаются:

- время непрерывной работы на заводе, в профкоме, ассоциации молодежи, в спортивных клубах, домах культуры, медико-санитарной части, санатории и профилактории;

- время пребывания за границей, при возвращении на работу в установленный срок;

- время службы в армии, или трудящий работал на заводе и после возвращения из армии работает станочником в основных цехах завода, при условии поступления на завод не позднее 3-х месячного срока со дня возвращения из армии (не считая времени на дорогу);

- время отпуска женщинам по уходу за ребенком в соответствии с действующим законодательством;

2.2) Основным документом для определения трудового стажа является трудовая книжка.

3) Порядок определения заработка для выплаты премии за общие результаты работы

В состав фактического заработка, на который начисляется премия, включаются:

- выплаты из фонда оплаты труда, начисленные за фактически отработанное время с учетом времени командировок, связанных с выполнением производственного плана;

- дополнительные выплаты из фонда оплаты труда (кроме выплат за выслугу лет, разовых премий, премий, выплачиваемых в честь праздничных и юбилейных дат, материальной помощи).

**Таблица 2.7 - Размер премии (бонуса) за общие результаты работы**

**(в коэффициентах к зарплате)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стаж работы | Станочники занятые обработкой Ме резанием, произв. участков, цехов, входящих в состав произ-в, РМЦ, инструмент. цеха, ЦСО, ЦТНП | | Правление, руководящие работники цехов, отделов, служб, работники всех подразделений завода | | Работники медико-санитарной части и стоматологических кабинетов, находящихся на террит. Завода |
| Высококвалифицированные(4,5,6 разряд) | Станочники 1,2,3 разряды | Руководители, ведущие специалисты, специалисты категорийные, ст. диспетчера, нач. участков, мастера, рабочие 4,5,6,7,8 раз., водители 1-го класса, обрубщики 3 разр., копровщики 3 р., литейщики 3р. | Рабочие 1,2,3,4 разр., распред, работ, комплектовщики, транспортировщики и операторы поста централизации, спец. б/к., техники, завхозы, служащие, пом. мастера, 2-е рабочие станочников |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| До 1 г. | 0,6 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | - |
| 1-3 г. | 0,8 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,25 |
| 3-5 л. | 1,2 | 0,8 | 0,8 | 0,6 | 0,4 |
| Бол.5л. | 1,5 | 1,0 | 1,0 | 0,8 | 0,5 |

Для более наглядного примера начисления премий работников предприятия ниже предложена таблица начисления премий в Приложении В и Г.

Существующие методы основного и дополнительного вознаграждения работников на данном предприятии могут считаться вполне удовлетворительными, так как всесторонне задействован мотивационный механизм при определении для каждого работника заработной платы. В нее включается и основная заработная плата начисленная по сдельным и повременным расценкам, оклады. Для дополнительного поощрения работников у предприятия имеется разветвленная система различных надбавок и доплат, существуют несколько видов премиальных систем, которые охватывают различные сферы приложения усилий работников при исполнении своих обязанностей, а также стимулы к стремлению повысить свой квалификационный уровень и выполнении своих обязанностей с меньшими затратами средств труда и рабочего времени, что приводит к экономии средств и сокращению сроков выполнения контрактов.

Для большей заинтересованности работников в работе именно на этом предприятии и с большей отдачей предусмотрены награждения за общие результаты работы за определенный период, а также участие в прибылях в виде дивидендов.

Таким образом, можно сказать что существующие методы вознаграждения работников на данный момент времени являются вполне отвечающими нуждам предприятия и работников. Однако, все же необходимо реформировать эту систему вознаграждения из-за громоздкости.

**3. НАПРАВЛЕНИЯ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**3.1 Эффективные системы оплаты труда в условиях рынка на примере экономически развитых стран**

В странах с развитой рыночной экономикой важное значение придается усилению стимулирующей роли тарифной заработной платы. В ее основу заложена концепция гибкого тарифа, суть которой в том, что тарифная заработная плата наряду с основной задачей – мотивацией повышения рабочей квалификации работников, должна поощрять индивидуальные результаты их труда, прежде всего выработку и качество выпускаемой продукции.

В соответствии с концепцией гибкого тарифа выработана модель заработной платы, при которой размер тарифа поставлен в зависимость от результативности труда. Так, в рамках каждого квалификационного разряда устанавливается три тарифных ставки в зависимости от выработки рабочего: «низкая» - при выполнении менее 95% от нормы; «нормальная», характеризующая средний уровень интенсивности труда; «высокая» - при выполнении более 105% нормы. В случае, если выработка систематически превышает 105% нормы, рабочий получает ставку на 5% выше ставки по квалификации.

Тарифная ставка устанавливается на 3-6 месяцев. По истечении указанного срока ее пересматривают и корректируют с учетом повышения производительности труда рабочего в истекшем квартале или полугодии. Такая система оплаты труда называется «компромиссной». Она содержит элементы двух основных форм заработной платы: повременной и сдельной, при этом размер доходов рабочих гарантирован, и это сближает их со статусом служащих, различия между которыми вызывают многочисленные трудовые споры. Это позволяет предпринимателям стимулировать повышение выработки и одновременно контролировать заработную плату, увязывая ее с изменениями производительности труда.

«Компромиссная» система оплаты труда применяется для стимулирования рабочих-повременщиков и только на тех участках, где производительность поддается измерению, а рабочий может на нее повлиять.

Заслуги чаще всего оцениваются по таким показателям: качество продукции и объем работы, самостоятельность в работе, профессиональное мастерство и инициатива, взаимоотношения с коллегами, потребность в руководстве.

Если оценка работ по сложности определяет дифференциацию тарифных ставок по вертикали, то оценка результативность ее исполнителей - дифференциацию ставок по горизонтали. Если такая оценка используется в целях материального стимулирования, тарифная сетка предусматривает ряд стимулирующих элементов. Это либо вилка с предельными максимальными и минимальными ставками, либо дробные ставки по каждому или по крайней по большинству разрядов. Диапазон тарифных ставок составляет 8-15% в зависимости от разряда.

Стимулирование по «системе оценки заслуг» применяется в случае больших различий в квалификационном уровне и практическом опыте рабочих, и рабочий может проявить себя углубляя свои знания, совершенствуя профессиональные навыки, влияя на количество и качество выпускаемой продукции.

«Система оценки заслуг» стала важнейшим практическим инструментом кадровой политики, проводимой на частных предприятиях в целях всемерного повышения интенсивности труда. Результаты такой оценки используются не только для определения размеров поощрения, но и учитывается при отборе кандидатов на увольнение в период технического перевооружения производства [10].

В условиях обострения конкурентной борьбы важное значение приобретает премирование за экономию ресурсов, способствующую снижению издержек производства. Такое премирование носит коллективный характер, имеет множество разновидностей (Скэнлона, Ракера, Кайзера и др.).

Наиболее распространенной среди коллективных методов стимулирования является «система Скэнлона», названного по имени профсоюзного лидера одной из американских сталелитейных корпораций, предложившего в 30-е годы ХХ века принцип стимулирования всего персонала на основе норматива затрат на заработную плату в стоимости готовой продукции.

Разновидности «системы Скэнлона», применяемые в США, Великобритании и других странах, различаются техникой расчета норматива, контингентом работников, охватываемых системой, пропорцией распределения сэкономленных средств между администрацией и персоналом.

Следует отметить, что системы премирования, основанные на нормативе затрат, имеют существенный недостаток. Премиальный фонд рассчитывается на базе стоимостных показателей, находящихся под влиянием множества факторов. В целях повышения действенности механизма коллективного стимулирования в последние годы применяются системы, основанные на общих показателях повышения производительности на предприятии в натуральном выражении. Они исчисляются как объем производства в натуральном выражении, деленное на общее количество отработанных человеко-часов. В зависимости от изменений производительности труда рабочим начисляется тарифная ставка, умноженная на соответствующий темп роста производительности труда. Преимущество этих систем состоит в том, что они дают возможность поощрять работников в соответствии с реально достигнутым повышением производительности труда.

Наиболее распространенным методом стимулирования повышения качества продукции является «система индивидуального премирования» в зависимости от процента брака. При этом предварительно устанавливается нормативное значение брака по участку на уровне примерно 10% объема производства, за которое рабочему начисляется премия в размере 3% от тарифной ставки. По мере увеличения брака до 15% премия снижается до нуля. В случае снижения брака до 5% размер премии возрастает до 8% тарифной ставки рабочего.

Кроме того, на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой действуют специальные системы премирования за коллективные рационализаторские предложения. Источником премирования обычно служат сэкономленные от внедрения рационализаторских предложений средства. Процент, направляемый в фонд премирования на каждом предприятии различен.

Многие фирмы в настоящее время отказываются от малоэффективных принудительных мер и делают акцент на повышение личной ответственности каждого за качество изготавливаемых изделий. Так возникли новые формы поощрения качества, основанные на тесном сочетании материальных и моральных принципов, в частности, система самоконтроля и кружки качества.

Перевод рабочих на самоконтроль преследует две цели – повышение качества продукции и затрат на технический контроль. Заинтересованность рабочих достигается, с одной стороны, расширением трудовых функций, повышении самостоятельности и ответственности каждого рабочего, с другой – с помощью соответствующей увязки заработной с изменениями в содержании труда и повышением качества продукции. Причем поощрение осуществляется в пределах фонда заработной платы на основе сокращения численности контролирующего персонала.

Кружки качества – это одна из форм участия рабочих в повышении эффективности производства. Группы от 5 до 10 рабочих и более объединяются, как правило, под началом своего непосредственного руководителя для обсуждения и принятия решения, прямо или косвенно касающихся качества продукции. Члены кружков выявляют причины брака, разрабатывают рекомендации по их устранению, высказывают предложения относительно усовершенствования технологии, методов организации труда, повышения квалификации рабочих, трудовой дисциплины.

Популярность, особенно в странах Западной Европы, завоевали так называемые премии за посещаемость, выплачиваемые квалифицированным работникам, в которых фирма заинтересована.

Стимулирование посещаемости может принимать формы индивидуального, коллективного и индивидуально-коллективного премирования. В первом случае показателем служит посещаемость отдельного работника. Например, за полностью отработанную неделю выплачивается премия в размере 5-8 % недельной тарифной ставки. Показателем эффективности коллективного премирования является снижение общего количества не выходов на работу в цехе, подразделении или компании в целом. Одним из распространенных методов стимулирования снижения количества прогулов и опозданий служат различные конкурсы между работниками, выявляющие самых дисциплинированных из них. В конце года на предприятии составляются списки работников, начиная с имеющего наименьшее и заканчивая имеющем наибольшее количество невыходов на работу. Премиальный фонд выделенный на эти цели распределяется следующим образом: имеющий наименьшее количество невыходов на работу получает 10% общей суммы фонда, каждый последующий – 10 % оставшейся суммы.

Еще один способ поощрения за высокий уровень невыходов на работу состоит в предоставлении работникам дополнительных отпусков.

Рассмотрим некоторые особенности оплаты труда в некоторых развитых странах мира:

1. Оплата труда на предприятиях Японии

Поскольку Япония индустриализировалась гораздо медленнее большинства западных стран, в стране исторически сложился дефицит квалифицированных рабочих.

Наличие пожизненного найма, при которых отношения работодателя и работника, включающий экономический и социальный аспекты, закрепляются на длительное время.

Организация труда на Японских предприятиях значительно отличается от принятой в развитых капиталистических странах. Большинство крупных японских фирм стремится вкладывать средства в обучение сотрудников. Это обуславливается вероятностью того, что чистый экономический результат превысит затраты на обучение, и уменьшит риск того, что обученный человек будет искать работу за пределами фирмы. Стратегия управления строится на том, что обученный фирмой человек, свою будущую карьеру свяжет именно с этой фирмой.

Кривая роста заработной платы в зависимости от возраста, построенная с использованием данных, характеризующих среднюю японскую фирму, достигает пика у 48-53-летних работников, а затем довольно быстро падает. Заработок большинства японских работников после достижения ими 55 лет колеблется на отметке примерно 80% уровня, достигнутого ими в период профессиональной зрелости.

Основные составляющие заработка примерно те же, что и в Украине. Постоянная часть заработной платы (около 65%) гарантируется фирмой. Она дополняется различными доплатами, надбавками, премиальными. Надбавки подразделяются от срока действия на годовые и подвижные, действующие определенное, иногда продолжительное время. Надбавки делятся: первый вид – за профессиональное мастерство – ежегодно устанавливаются руководители компаний совместно с профсоюзными организациями на основе периодически проводимой аттестации. Второй вид надбавок вызван необходимостью компенсировать повышение стоимости жизни. Их величина корректируется с изменением индекса цен в стране один раз в год, не зависит от личного трудового вклада и распространяется на всех работников компании.

Вопросы оплаты труда в Японии являются составным элементом системы так называемого пожизненного найма, а также главным предметом переговоров при коллективно-договорном регулировании труда. Системе пожизненного найма соответствует особая система оплаты труда, согласно которой размер денежного вознаграждения зависит от стажа работы на данном предприятии и заслуг перед ним, т.е. в конечном итоге от возраста работника. Являясь неотъемлемой частью системы пожизненного найма, она предусматривает ежегодное автоматическое повышение заработка работника в течение всей его трудовой деятельности, а также служебное продвижение согласно стажевозрастного статуса очередного претендента.

В современных условиях развития капиталистического цикла статус постоянного и временного работника выполняет роль своеобразного пропуска рабочей силы на рынок труда: в период спада и стагнации производства временные работники увольняются (в основном с крупных предприятий) и пополняют армию безработных, в фазе подъема «всасываются» в производство вновь. Следовательно, статус постоянного или временного работника является важнейшим стимулирующим фактором повышения производительности труда для работников обеих категорий, ибо опасность потерять статус постоянного работника заставляет имеющего скрупулезно выполнять правила внутреннего распорядка, установленные нормы труда, все указания администрации предприятия, повышать свою квалификацию. Временные работники лишь номинально являются таковыми, фактически они многие годы они работают на одном и том же предприятии и выполняют ту же работу, что и постоянные. Их заработная плата составляет примерно 40-50% заработной платы постоянных работников.

Личная тарифная ставка как одна из составляющих синтезированной системы строится на сочетании двух параметров: возраста и стажа работника. Считается, что квалификация работника повышается по мере накопления опыта равномерно в течении всей его трудовой жизни. Поэтому и прибавка за стаж на всем протяжении возрастной шкалы одинакова.

По-иному оценивается возраст. Вся шкала по возрасту разделена на неравные промежутки, соответствующие, по мнению японских специалистов, потребности работника в различные периоды его жизни.

Доказано, что индивидуальные формы оплаты труда, в том числе сдельные и сдельно-повременные, не сочетаются с использованием новой техники, поскольку конечный результат труда зависит от объединенных усилий группы работников. Поэтому на большей части промышленных предприятий используется бригадная форма организации труда, однако степень автономии бригад и их структура на японских предприятиях различны.

1. Практика оплаты труда на предприятиях Швеции

По приблизительным подсчетам, на предприятиях Швеции действуют около тысячи различных систем материального поощрения, предусматривающих участие работников в прибылях предприятия, такими системами охвачено до 200 тыс. работников, но лишь 20% шведских предприятий ввели унифицированный порядок премирования, предполагающий вознаграждение всех работников. Остальные предприятия разработали подобные системы лишь для определенных групп персонала, обычно представителей руководства.

В Швеции порядок функционирования систем участия в прибылях определяется не законом, как в других странах, а положением о начислении налогов. Положение предусматривает два вида премиальных выплат из прибыли: выдаваемые ежегодно и «отложенные», переводимые на банковский счет не ранее чем через пять лет. Премиальные отчисления из прибыли рассматриваются как часть доходов и облагаются налогом.

Во втором случае, когда деньги переводятся на банковский счет, они образуют кредитный фонд, который пускают в оборот, чаще всего на покупку акций самой компании. Таким образом, служащие становятся ее акционерами. Большинство шведских компаний предпочитают систему отсроченных вознаграждений, поскольку: а) по сравнению с ежегодными премиальными выплатами в этом случае налог снижается на 10%; б) система стимулирует постоянную заинтересованность сотрудников в успешной деятельности предприятия.

Оплата труда рабочих, занятых как ручным, так и механизированным трудом, производится ежемесячно. Также выплачиваются бонусы за повышение производительности труда и за индивидуальные достижения. Сверхурочная работа на предприятиях оплачивается следующим образом («СКФ» - крупнейший в мире производитель шарикоподшипников – мультинациональная компания): 25% надбавки – за первые 6 дополнительных часов работы и 50% надбавки – за каждый последующий час. Также на предприятиях этой компании и некоторых других выплачиваются бонусы в виде компенсаций за чрезмерный производственный шум в цехах и вредные условия труда.

1. Организация оплаты труда на итальянских предприятиях

Государственно-монополистическая политика доходов и стратегия профсоюзов определяют общие тенденции дифференциации оплаты и доходов в Италии.

Структура заработной платы на итальянских предприятиях отличается исключительной дробностью. Заработная плата включает, помимо отраслевой тарифной ставки, персональные и коллективные надбавки к ставке, надбавки в связи с возрастанием стоимости жизни и за стаж, регулярные и нерегулярные премии, сдельные приработки, «рождественские наградные» и т.д.

В официальной итальянской статистике используются понятия прямой и косвенной зарплаты. Удельный вес прямой заработной платы составляет 70-73%. В прямую оплату, помимо постоянных элементов, включаются и временные (премиальные и отдельные выплаты). Косвенная заработная плата состоит из выплат, связанных с результатом труда (годовые премии), и элементов, являющихся частью «социальных выплат».

Выплаты, входящие в структуру заработной платы, подразделяются на договорные и недоговорные. Под договорными выплатами подразумеваются все заработки, зафиксированные в коллективных договорах. Недоговорные выплаты (в условиях сдерживания роста договорных) позволят предпринимателям выводить заработную плату из-под контроля профсоюзов. Во многом за счет недоговорных выплат устанавливается фактическая дифференциация заработной платы, предоставляются некоторые преимущества отдельным категориям работников.

Суть единых отраслевых тарифных систем состоит в том, что труд рабочих и служащих оплачивается по единой тарифной сетке. При этом одна часть разрядов служит для тарификации только труда рабочих, другая – только служащих, но имеется один или несколько так называемых объединенных разрядов, к которым, исходя из сложности выполняемой работы, относят рабочих и служащих одинаковой квалификации. Идентичность квалификации и сложности труда определяется на основе единых внутриотраслевых критериев.

Большинство надбавок способствует увеличению разрыва в оплате труда, тогда как «скользящая шкала» действует в противоположном направлении и является практически единственным (хотя и недостаточным) методом защиты заработков от инфляции.

Понятие основной заработной платы в Италии постепенно расширяется. Так, при переводе некоторых предприятий и даже отраслей на повременную форму оплаты труда средние сдельные приработки предшествующего периода были включены в общую сумму тарифной оплаты.

Но при этом, как правило, оговаривается уровень темпа труда, если он не определялся технологическим процессом.

Разницу в оплате труда рабочих и служащих в рамках одного разряда обеспечивает, в первую очередь, выплата надбавок за стаж и персональных надбавок.

4) Организация оплаты труда на предприятиях Франции

Понятие «стоимость рабочей силы» включает в себя два компонента: заработную плату и социальные выплаты, которые во Франции называются «косвенными издержками» предприятий. Последние складываются не только из отчислений в фонды социального страхования, но и из оплаты фактически неотрабатываемого рабочего времени: праздничных дней, отпусков, невыходов на работу, сокращенного в рамках коллективной договоренности рабочего времени и т.д.

Под коллективной заинтересованностью французские специалисты подразумевают прежде всего зависимость фонда заработной платы от экономических результатов деятельности. Практическим инструментом для этого стали так называемые коллективные договора о заинтересованности, введенные в действие специальным постановлением правительства. Договорами предусматривается, что часть прибыли предприятия может быть переведена в фонд оплаты труда для стимулирования отличившихся работников, однако, в случае когда поставленные перед коллективом задачи не будут выполнятся, она в любой момент может быть изъята из фонда оплаты. Этот вид поощрений, в отличие от обычных премий, освобождается от обязательных отчислений в социальные фонды.

«Индивидуализированная оплата труда» занимает особое место в организации оплаты труда во Франции.

Во Франции, как и в других странах, профессиональная квалификация – важнейший фактор, определяющий уровень заработной платы. При оценке квалификации применяются два подхода.

Первый (упрощенный) использовался на предприятиях автомобильной промышленности в целях разрешения конфликта между администрацией и квалифицированными рабочими.

Второй подход, завоевывающий все большую популярность во Франции в последние годы, основывается на таких критериях оценки уровня квалификации:

- специальном образовании, необходимом работнику для выполнения своих функций на рабочем месте;

- автономии в работе (учитывается точность постановки задачи и количество работников, занятых на подготовительных операциях);

- степени личной инициативы исполнителя, определяемой характером работы;

- ответственности в зависимости от иерархической подчиненности.

Заработная плата определяется, с одной стороны, факторами, зависящими от личностных характеристик работников, включающими: уровень образования; качество диплома (какое учебное заведение закончил); возраст; стаж работы, с другой – производственными факторами: товарооборот фирмы; ее отраслевая принадлежность; норма управляемости.

Заработная плата обычно определяется сторонами в трудовых соглашениях и в коллективных договорах. Тем не менее многие вопросы, связанные с оплатой труда, регулируются законом. Так, размер заработной платы не может быть ниже так называемого межпрофессионального минимума (СМИК) и минимума, установленного в соответствующем коллективном договоре, а также должен быть определен с соблюдением принципа «за равную работу равная оплата».

Рабочие и служащие французских фирм и компаний могут приобретать акции своих предприятий. Благодаря этому у них возникает заинтересованность в эффективной деятельности этих компаний. Кроме того, предусмотрено, что общества, акции которых котируются на бирже, должны создавать для своих рабочих и служащих благоприятные финансовые условия при приобретении ими акций. В свою очередь, для обществ с количеством занятых более 100 человек предусмотрено обязательное участие работников в распределении прибыли. По инициативе персонала аналогичный порядок может распространятся и на общества с меньшим количеством занятых.

1. Организация оплаты труда на американских компаниях

В США традиционно существуют три вида оплаты наемного труда:

- почасовая заработная плата рабочих;

- годовое жалование служащих;

- единовременное вознаграждение административных руководителей.

Все чаще почасовая оплата труда используется в сочетании с гибкими формами оплаты. При этом наряду с «твердым» жалованием предусматривается вознаграждение по результатам работы по принципу долевого участия работников в прибылях компании на основе их индивидуальной квалификации и личного трудового вклада. Такая система оплаты труда не только стимулирует высокую производительность рабочих, но и ставит их заработок в зависимость от успехов компании.

Сегодня в США исходят из того, что все методы стимулирования можно разделить на две категории: поддерживающие престиж организации; стимулирующие высокую производительность и качество труда. Стимулы первой категории обеспечивают подбор и закрепление наиболее квалифицированных кадров, вторые – поддерживают высокий уровень отдачи труда.

К стимулам первой категории можно отнести наличие в компании дополнительных форм оплаты труда, такие как отчисления в пенсионный фонд, страховые и больничные кассы, приобретение акций фирмы на льготных условиях, участия в прибылях, высокий уровень оплаты труда, престиж фирмы, высокая квалификация сотрудников.

Стимулы второй категории – это любые виды премирования в форме как прямых денежных выплат, так и льгот и компенсаций, повышение заработной платы, повышение по службе. К ним также относятся все виды морального стимулирования.

Наибольшее распространение в США получили четыре разновидности системы «гибкой» оплаты труда.

а) Участие в доходах. Выплата вознаграждения связана с выполнением производственного задания, которое может включать требования к повышению производительности труда, качества и культуры обслуживания. Это вызывает необходимость разработки системы оценок выполненных работ, а также предполагает доверие к администрации со стороны рабочих и служащих. Недостатки этой системы оплаты труда заключаются в том, что компания обязана выплачивать годовое вознаграждение даже тогда, когда нет прибыли от производственной деятельности, а также в том, что направленность системы на достижение высокой производительности труда может привести к снижению качества продукции.

б) Участие в прибылях. Работники по найму получают дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли компании, выплачиваемое либо наличными, либо посредством перечисления в пенсионный фонд. При этом возникает коллективная заинтересованность рабочих, служащих и их работодателей в увеличении прибыли компании. Однако эта система оплаты труда также имеет недостатки: выплата годовых вознаграждений может создать ситуацию, когда рабочие и служащие будут игнорировать долгосрочные интересы компании, поскольку любое решение администрации, рассчитанное на долгосрочную стратегию в ущерб текущим выгодам, может привести к снижению текущей прибыли компании и, следовательно, к уменьшению размеров выплачиваемых рабочим и служащим вознаграждений.

Участие в прибылях осуществляется или в денежной форме, или в форме акций.

в) Единовременное вознаграждение. Вместо систематического повышения заработной платы и жалованья компания выплачивает своим работникам единовременное вознаграждение наличными за конкретное выполненное задание. В результате наемные работники заинтересованы в выполнении установленных заданий, а администрация получает возможность контролировать издержки производства за счет стабилизации заработной платы и ежегодного вознаграждения.

г) Плата за квалификацию и знания. Доходы рабочих и служащих растут в зависимости от личной квалификации, количества и качества выполняемых заданий. Эта форма оплаты труда требует разработки объективной системы аттестации работников и создания условий для повышения их квалификации. Повышая расходы на подготовку специалистов, компания пополняется высококвалифицированным персоналом.

Оплата труда в зависимости от квалификации является доминирующей в фирмах США.

Работники получают доплату лишь за освоение профессий, необходимых предприятию. Члены производственной бригады постепенно овладевают всеми имеющимися в ней специальностями. Соответственно в пределах, установленных лимитом, повышается и их заработная плата. Работники осваивают в первую очередь профессии «по горизонтали», т.е. требующие примерно одного образовательного и технического уровня знаний, тесно связанного с производственным процессом. Рабочий на конвейере овладевает сначала предшествующей и последующей операциями, затем остальными. Некоторые предприятия поощряют освоение профессий «по вертикали», т.е. ниже и выше уровня квалификации основной профессии.

Основное преимущество такой системы оплаты труда заключается в том, что она способствует мобильности рабочей силы, а значит, и гибкости производства, повышает мотивацию персонала. Легче решаются проблемы, возникающие из-за отсутствия работников по болезни, текучести кадров и др. Производство лучше адаптируется к смене продукции или технологии. Квалифицированные рабочие чаще подают рационализаторские предложения, технически грамотнее остальных, активно участвуют в работе кружков качества. Они проявляют интерес к вопросам качества продукции, нормирования, что способствует повышению эффективности труда.

Таким образом, методы стимулирования совершенствуются в двух основных направлениях: создание премиальных систем, обеспечивающих высокое качество продукции, и предоставление разнообразных льгот, соответствующих потребностям работников и стилю их жизни. Подобные льготы не стимулируют рост производительности труда, но способствуют привлечению в компанию более квалифицированных кадров и их закреплению [10].

**3.2 Основные направления и рекомендации по формированию рыночной системы мотивации и оплаты труда на предприятиях Украины**

Системы оплаты труда, наиболее отвечающие требованиям формирования рыночной системы мотивации труда в Украине, должны учитывать как минимум четыре аспекта: во-первых, размер оплаты труда должен зависеть от трудового вклада и результатов работы каждого работника, его опыта и квалификации; во-вторых, заработок работника должен определятся конечными результатами работы всего трудового коллектива; в-третьих, организация оплаты труда должна способствовать обеспечению социальной защищенности работников, воспроизводству рабочей силы с учетом возможных инфляционных процессов; в-четвертых, в условии приватизации на предприятиях с коллективно-долевыми формами собственности при распределении дохода между работниками-пайщиками наряду с ранее отмеченными критериями необходимо учитывать долю вложенного ими капитала.

Конкретными предложениями для нашего объекта исследования могут послужить следующие решения:

Во-первых, обобщение наиболее прогрессивных элементов регулирования и организации заработной платы в развитых странах с рыночной экономикой (США, Швеция, Германия, Япония, Франция) показало, что этим требованиям наиболее отвечает система оплаты труда, в основе которой лежит единая тарифная сетка оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Единая тарифная сетка (ЕТС) представляет собой шкалу тарификации оплаты труда работников предприятий и организаций, начиная с работников низшего уровня квалификации, выполняющих простые работы, и заканчивая высококвалифицированными специалистами и руководителями.

Тарифные ставки, оклады по разрядам дифференцируются в ЕТС только по признаку сложности работ и квалификации работников предприятия.

Другие факторы: условия труда, значимость сфер его приложения, региональные особенности, количественные и качественные результаты индивидуального и коллективного труда – учитываются с помощью таких элементов заработной платы, как надбавки, доплаты, премии, вознаграждения и др.

По отношению к ним тарифные ставки (оклады) являются базой для формирования всей заработной платы.

Исследования существующей оплаты труда работников предприятий показали, что ЕТС должна состоять из разрядов с соотношением тарифных коэффициентов 1:5, которое сложилось в промышленности Украины уже на протяжении ряда лет. В основу разработки ЕТС для работников предприятий положены четыре принципа.

Первый принцип – охват единой тарифной сеткой всех работников предприятия.

Условия тарификации и оплаты труда рабочих сквозные, единые для всех предприятий отрасли народного хозяйства, где применяется их труд. Отнесение к категории рабочих осуществляется в соответствии с сохраняющим свою роль общегосударственным классификатором профессий рабочих, должностей руководителей и специалистов на предприятиях, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады.

Категория служащих (руководитель, специалисты и технические исполнители) представлена в ЕТС номенклатурой основных должностей служащих предприятий в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников.

Второй принцип – группировка должностей служащих предприятии по признаку общности выполняемых работ.

Третий принцип – тарификация профессий рабочих и должностей служащих предприятий (отнесение их к разрядам) по признаку сложности выполняемых работ (функции).

Следует отметить, что переход к единым тарифным условиям оплаты для рабочих и служащих на основе ЕТС не означает, что служащим обязательно должны присваиваться квалификационные разряды, как это имеет место у рабочих. В качестве показателя уровня квалификации специалистов по-прежнему целесообразно использовать квалификационные категории. Применение тарифных разрядов в отношении служащих имеет только одну цель – определить соответствующую группу оплаты по единой тарифной сетке.

Четвертый принцип – установление исходной тарифной ставки в размере, соответствующем уровню минимальной заработной платы работников простого труда, и относительно возрастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

Регулирование минимальной заработной платы является непременным элементом социально-экономической политики государства. Особенно важно это условие в переходный к рыночной экономике период, предполагающий развитие предпринимательства. При недостаточной активности государства в области регулирования минимальной заработной платы наблюдается резкое снижение реальной заработной платы работников. В условиях некоторой инфляции и безработицы в Украине ее уровень упал так низко, что государству приходится брать на себя заботу о людях, оказавшихся за чертой бедности. Поэтому к вопросу о минимальной заработной плате и базе ее расчетов - минимальном потребительском бюджете (потребительская корзина) – нельзя подходить упрощенно, как это делается в настоящее время [21].

Законодательное закрепление понятия прожиточного минимума, введение в практику механизма его расчета – одно из важнейших звеньев совершенствования организации оплаты труда и социальной защиты работников. Без них нормальный переход к рыночным отношениям представляется маловероятным.

Политика правительства Украины строится на мнении, согласно которому минимальная заработная плата должна удовлетворять потребности работника, а не его семьи. Если доходов для этого недостаточно, то подключаются государственные средства, общественные фонды потребления, выплачиваются семейные пособия. Именно так принято в большинстве стран с развитой рыночной экономикой в США, Англии, Германии, Франции, Бельгии, Италии, Японии и др.

Безусловно, такая система регулирования минимальных доходов более справедлива. Но уровень социально-экономического развития Украины не дает возможности поддерживать воспроизводство семьи работников за счет общества. Да и снижение стимулирующей роли трудовых доходов весьма не желательно.

В условиях рыночных отношений экономический смысл минимальной заработной платы должен состоять в поддержании способности работающего к производительному труду, к воспроизводству его рабочей силы.

В единой тарифной сетке используется наиболее справедливый и демократичный принцип нарастания уровней тарифных ставок от разряда к разряду в относительно равном размере.

Социологами определен нижний предел ощущения роста материальной заинтересованности – увеличение оплаты труда на 10%. В ЕТС же принято большее, 11-процентное относительное нарастание ставок от разряда к разряду. В результате тарифная ставка высшего разряда превышает исходную в 5,35 раза.

Предприятиям и, конкретно, исследуемому предприятию по мере углубления вхождения их в рынок с целью упрощения структуры заработной платы необходимо отказаться от использования фиксированных тарифных ставок, что предусматривает отказ от громоздкого механизма доплат, ставок, премий, вознаграждений, т.е. осуществить переход к гибким моделям оплаты труда. Такие модели позволяют повысить удельный вес тарифной части зарплаты, увеличить разрыв в оплате простого и сложного труда, руководителей и специалистов, специалистов и рабочих, регулярно пересматривать тарифные ставки в зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия, фиксировать индивидуальную заработную плату работников за счет средств предприятия с учетом инфляции.

Основу гибкой сетки оплаты труда составляет тарифная система, которую необходимо сохранить как наиболее приемлемый регулятор (в отличие от бестарифной) пропорций и соотношений между различными профессионально-квалифицированными группами персонала, чему полностью отвечает ЕТС для всех категорий промышленно-производственного и непромышленного персонала – рабочих, руководителей, специалистов и служащих. В этом случае основу такой организации заработной платы составит тарифная система, состоящая из трех элементов: тарифной ставки 1-го разряда; единой тарифной сетки; тарифно-квалификационного справочника должностей служащих предприятия. Как известно, тарифная ставка 1-го разряда определяет минимальный размер оплаты самого простого труда на предприятии. Она не должна быть ниже установленного государством минимума.

Оплата труда конкретного работника предприятия в условиях действия ЕТС зависит от следующих групп факторов: сложности выполняемых работ, условий труда, особенностей производства; квалификации работника; трудового вклада работника в общие результаты труда коллектива предприятия (подразделений). Две первые группы факторов определяют величину фиксированной (базовой части) тарифной ставки, третья – переменной.

Учет этих факторов позволяет определить и построить ряд оплаты труда для всех работающих на предприятии. Каждому ряду устанавливается определенное значение тарифного коэффициента. Пределы изменения коэффициента могут приниматься разные.

Изучение литературных источников и практических результатов работы предприятий всех форм собственности показало, что оптимальный вариант изменения коэффициентов колеблется в пределах от 0,05 до 0,5.

К основным достоинствам гибкой тарифной сетки можно отнести следующие:

* более глубокая дифференциация тарифных ставок и оплаты труда в зависимости от сложности и характера выполняемых работ и условий производства;
* учет в тарифных ставках всех качественных характеристик и изменений в труде;
* упрощение и сокращение ведения учета и отчетности, а также расчетов по заработной плате;
* сокращение трудоемкости расчетов по заработной плате, использование для этих целей ЭВМ.

Введение уровней оплаты труда позволяет сохранять тарифную систему и по мере углубления вхождения предприятий в рыночную экономику расширить существующее многообразие тарифных сеток и схем должностных окладов.

Учет в тарифных ставках всех коллективных характеристик и изменений в труде дает реальную возможность отказаться от применения доплат за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, за интенсивность труда, многосменный режим работы, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, руководство бригадой (звеном). Это позволяет освободиться от надбавок за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде. Нет нужды применять премии за основные результаты работы, выполнение особо важной работы и вознаграждения за выслугу лет и др.

Повышение удельного веса тарифной части заработной платы в сочетании с отказом от фиксированных тарифных ставок позволяет гибко и объективно увязать количество и качество затраченного труда с его оплатой. В итоге усиливается стимулирующая функция заработной платы и ее связь с конечными результатами труда.

Применение на предприятии ЕТС и отказ от использования сложной и запутанной системы доплат, надбавок, премий и вознаграждений делают гибкую систему оплаты труда простой и доступной для каждого работника.

Внедрение гибкой системы тарифных ставок позволяет быстро и точно прогнозировать расходы на оплату труда, определить экономию фонда оплаты труда или его перерасход, рассчитывать размер увеличения тарифных ставок при получении предприятием дополнительных средств, величину расходов на индексацию заработной платы в зависимости от инфляции.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что коллективно-договорное регулирование трудовых отношений целесообразно не ограничивать на уровне предприятия [22]. Чтобы исключить разнобой в оплате труда работников равной квалификации и не создавать условия для пагубно сказывающегося на эффективности работы предприятий переманивания кадров одними предприятиями у других, необходима договоренность на уровне отрасли или структурной территории по многим вопросам, и в первую очередь по вопросам труда. Для этого разработанные на более высоком уровне единые условия оплаты труда (тарифные сетки и ставки, оклады) должны рассматриваться предприятием как обязательные только в том случае, если оно не может устанавливать условия оплаты труда, предусмотренные в коллективном договоре, заключенном на уровне отрасли, территории или заинтересованной группы предприятий.

Рыночная экономика при организации заработной платы на предприятиях требует руководствоваться совершенно иными подходами, чем это имело место в прежней экономической модели хозяйствования. В частности, при определении тарифных сеток и ставок предприятия должны руководствоваться необходимостью обеспечения воспроизводства рабочей силы, а следовательно ее стоимостью на рынке труда; при определении норм труда – необходимостью установления затрат труда на единицу продукции, которые обеспечили бы не только возмещение понесенных затрат на оплату труда, но и получение прибыли в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемой техники и технологии.

Для рабочих, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, устанавливаются дифференцированные доплаты в процентах к размеру тарифной ставки (оклада).

Однако, как показывают исследования, компенсация работникам неблагоприятных условий труда в виде доплат к тарифным ставкам и социально и экономически не эффективна, так как доплаты не заинтересовывают в улучшении условий труда работников (у которых в этом случае снижается уровень оплаты) и администрацию предприятий и организаций, стремящихся избежать связанных с этим хлопот и расходов; полностью не компенсируют наносимый вред здоровью работников, поскольку поступают для удовлетворения семейных нужд, структура которых не определяется условиями труда; ставят материальный интерес выше сохранения здоровья работников, что является антигуманным по своей сущности.

Учитывая, что в Украине численность работников, получающих доплаты за тяжелые и вредные условия труда, очень велика, отменить их в ближайшие годы практически невозможно. Тем не менее, по мере вхождения предприятий и организаций в рынок необходимо ориентировать их на коренное улучшение условий труда, комплексную механизацию и автоматизацию производства, внедрение прогрессивной и безопасной техники и технологии.

Во-вторых, к перспективным рыночным системам относится контрактная система найма и оплаты труда (КСНОТ), которая по мере вхождения предприятий Украины в рынок должна охватить все большее количество работников предприятий – от первых руководителей до высококвалифицированных специалистов и рабочих. Суть этой системы заключается в том, что нанимаемый работник (контрактант) в течение всего срока действия контракта обязуется внести конкретный вклад в производственно-хозяйственную деятельность предприятия, выполняя при этом ряд условий, предусмотренных в контракте по согласованию сторон.

Внедрение КСНОТ на предприятиях и в организациях требует от специалистов, которые осуществляют применение контрактной системы, разносторонних правовых, юридических и новейших экономических знаний в области организации оплаты труда. Именно этим определяется качество применения КСНОТ. Однако изучение применения практики КСНОТ показывает, что в настоящее время предприятия и организации слабо информированы о существующих моделях оплаты труда по контракту, а методическая литература по этому вопросу вообще не разработана. Это предопределяет различный подход к применению КСНОТ. Предприятия по разному подходят не только к переходу на эту систему найма и оплаты труда, но также и к эффективности ее применения.

Содержание перечисленных в контракте обязательств и показателей, формирующих оплату труда контрактанта, наиболее полно определяет задачи, стоящие перед конкретным руководителем или специалистом в производственной деятельности предприятия или его структурного подразделения и контрактной системой в целом.

Анализ составленных на предприятиях контрактов показывает, что основными показателями, которые формируют размер оплаты труда контрактантов, являются объем выпущенной продукции и прибыль предприятия.

Безусловно, объем продукции (предоставленные услуги) и прибыль являются важнейшими производственными показателями в деятельности предприятий. Однако, в условиях сегодняшней экономики Украины, когда конкуренция практически полностью отсутствует, прибыль не может служить объективным критерием эффективности производственно- хозяйственной деятельности руководителей и коллектива, поскольку в ней отражаются не степень использования производственных ресурсов, а больше «ценовые» факторы. То же можно сказать и об объемных показателях. Неконтролируемый рост цен на товары и услуги вызывает необоснованный рост доходов руководителей.

Проведенные исследования показали, что уровень оплаты труда контрактанта не отражает личный вклад и качество конечного результата его труда в общие результаты работы предприятия. Поэтому рекомендуется при заключении контрактов учитывать следующее:

* размер оплаты труда должен быть установлен в зависимости от трудового вклада каждого работника с учетом его квалификации и интенсивности труда;
* организация оплаты труда должна способствовать обеспечению социальной защищенности работников, воспроизводству рабочей силы с учетом инфляции;
* в условиях приватизации на предприятиях с коллективной формой собственности при распределении дохода между работниками-пайщиками, наряду с ранее отмеченными критериями, необходимо учитывать долю вложенного капитала.

Рекомендуется также применение следующих моделей оплаты труда контрактантов:

* 1. гарантированное авансирование с последующим расчетом, математическая схема которой выглядит следующим образом:

ЗП = f(Oб\*Кро\*Крпр\*Кпр\*Ка)

Где Oб – базовый должностной оклад, установленный по коллективному договору, грн;

Кро – коэффициент, учитывающий получение сверхплановой продукции;

Крпр – коэффициент, учитывающий получение сверхплановой прибыли;

Кпр – прочие коэффициенты;

Ка – коэффициент авансирования;

* 1. аккордная:

ЗП = f(Оо\* Кс \*Кк),

где Оо – размер оплаты за объем работы, грн.;

Кс – коэффициент сокращения объемов работы;

Кк – коэффициент качества работы;

* 1. ежемесячные выплаты равными долями:

ЗП = f(Oб\*Кро\*Крпр\*Кпр)

Преимущества вышеприведенных моделей оплаты труда контрактантов заключаются в том, что они позволяют оплачивать труд работников в значительно больших размерах по сравнению с окладами существующей государственной системы оплаты труда [21].

Наиболее эффективно применение данных моделей оплаты труда на предприятиях частной (коллективной) собственности. Их целесообразно применять для тех работников предприятий, эффективность труда которых в наибольшей степени обуславливает конечные результаты работы. Имея набор моделей оплаты труда контрактантов, предприятия и организации могут выбрать для практического применения в своих коллективах ту модель, которая наиболее отвечает специфики их производства.

**3.3 Эксплицитная система оплаты труда как прогрессивный метод мотивации персонала**

В некоторых ситуациях для мотивации работников используются эксплицитные стимулирующие контракты, увязывающие заработки с показателями производительности или результатами работы. Примером могут служить системы сдельной оплаты труда производственных рабочих, комиссионные, выплачиваемые работникам торговли, и фондовые опционы, предоставленные руководящим работникам корпораций (что не получило пока широкого распространения в Украине). Вне сферы долгосрочных трудовых отношений такими примерами являются комиссионные, выплачиваемые агентам по продаже недвижимости, исчисляемые в процентах от продажной цены недвижимости; условные гонорары адвокатов, составляющие определенный процент от суммы, которая будет присуждена истцу в результате судебного разбирательства; и гонорары инвестиционных банков при осуществлении поглощения фирм, величина которых зависит от конечной цены одной акции приобретаемой фирмы. Однако в практике трудовых отношений эксплицитные стимулирующие контракты встречаются не так часто, как можно было бы ожидать исходя из простейших теоретических моделей [19]. Такие контракты на нашем предприятии могут послужить альтернативой различным премиям, доплатам и другим дополнительным вознаграждениям на уровне отдельно взятого работника.

а) Плата за квалификацию. Программы платы за квалификацию представляю собой разновидность стимулирующей оплаты постоянных работников, поощряющую осуществление этими работниками инвестиций в приобретение и повышение квалификации и вознаграждающую работников скорее за эти инвестиции, чем за непосредственные результаты, показанные на рабочем месте. Такие программы стали обычным явлением в крупных фирмах Японии, а в настоящее время опробуются в фирмах Северной Америки и Европы. Данные программы предусматривают, что заработок работника зависит не от порученной ему конкретной работы, а от тех навыков, которые он приобрел, и от уровня его мастерства. Так, какая-нибудь японская фирма, действующая в обрабатывающей промышленности, может предложить группе рабочих список из нескольких различных машин, работу на которых может освоить члены этой группы. Затем оценивается степень освоения каждой из машин каждым из рабочих. Научился ли рабочий вообще работать на этой машине? Может ли он работать на ней без регулярной помощи и пристального надзора? Достаточно ли он квалифицирован, чтобы помогать другим в использовании данной машины? Способен ли он обучать остальных рабочих? Чем выше уровень квалификации, тем выше и заработок рабочего. С одной стороны, такие системы поощряют инвестиции в человеческий капитал и способствуют достижению имеющей немалую ценность гибкости в том, что касается распределения рабочей силы. С другой стороны, при этих системах возможна такая ситуация, когда придется платить работникам за те навыки, которые они смогут использовать лишь в редких случаях.

б) Оплата по результату для ученых и инженеров. Системы оплаты по результату в последнее время применялись и для оплаты труда научных работников и инженеров. Такие системы непосредственно стимулируют и вознаграждают творчество и изобретательство и способствуют тому, что исследователи начинают заботиться о том, чтобы облегчить производство и сбыт создаваемых ими продуктов. Они особо привлекательны для высокотехнологичных отраслей, предприятия, поскольку позволяют удерживать инженеров и ученых, которые в противном случае могли бы перейти в новые, начинающие фирмы, где им могут предоставить большую самостоятельность и значительную долю в капитале фирмы.

в) Оплата по результату для менеджеров. Наиболее широкое распространение формулы стимулирующей оплаты труда получили, вероятно, в сфере оплаты труда менеджеров. Зачастую менеджер получает премии, равные определенному проценту выручки от продаж или прибыли (или изменение данных величин) руководимого им подразделения, но иногда система оплаты принимает более сложный характер.

Также по стимулированию отдельных работников можно предложить такие типы контрактов на основе:

а) Выявление частной информации работников.

Часто работники располагают отсутствующей у их руководителей информацией относительно своих индивидуальных обстоятельств или интересов, своих возможных результатов на данной работе или доходности различных операций фирмы. В таких случаях раскрытие подобной информации может оказаться полезным с точки зрения определения целей и осуществления поощрения. Потенциальная проблема заключается в том, что если система организована не лучшим образом, у работников имеются стимулы для сокрытия информации, которой они располагают, или для ее искажения.

Для того, чтобы устранить эту проблему и получить доступ к такой информации, организация должна позаботиться о том, чтобы правдивые сообщения не влекли за собой наказания работников. В целом данная задача может оказаться затруднительной, особенно потому, что для этого, возможно, понадобится гарантировать не использовать в полной мере соответствующую информацию.

Два широко распространенных механизма могут быть интерпретированы как средства, позволяющие воспользоваться частной информацией работников. Один из них состоит в том, что работнику предлагается меню контрактов – набор различных методов определения величины заработка – и работник должен выбрать какой-то их этих вариантов. Второй способ - практика целевого управления, когда работник и его начальник согласуют между собой те критерии и нормы, по которым будет оцениваться деятельность работника. Вариации этой системы распространены чрезвычайно широко и применяются многими организациями на самых разных уровнях.

1) Меню контрактов. В хорошо продуманном меню различные контракты предусматривают различные комбинации оклада и стимулирующих выплат, например комиссионных, причем меньшему окладу соответствуют более крупные комиссионные, так что каждый контракт предлагает максимально возможную плату для какого-то возможного диапазона результатов.

2) Управление по целям. Предложение одного и того же меню контрактов каждому работнику является оптимальным решением лишь в том случае, когда информация о достижимых результатах может быть получена только от самого работника. Как правило, оптимальные нормативы могут быть определены путем переговоров между работодателем и работником, что позволяет сторонам использовать всю имеющуюся информацию. Как и в случае использования меню контрактов, для того чтобы у работников не было стимулов для сокрытия имеющейся у него информации, работодателю необходимо предлагать более привлекательные вознаграждения тем работникам, которые готовы выполнять более высокие плановые задания.

Для стимулирования всех работников в целом предлагаются формы группового стимулирования.

Существуют многочисленные системы, обеспечивающие увязку индивидуальных заработков с результатами работы группы. Иногда используются имплицитные формы, например системы премиальных выплат, существующие в японских фирмах. Размеры этих премий, по-видимому, связаны с общей прибыльностью корпораций, однако не существует ни каких формул, которые устанавливали явную связь между двумя этими факторами. Размеры премий попросту определяются советами директоров компаний. В других случаях, по всей вероятности чаще всего встречающихся в Северной Америке и Западной Европе, связь между заработками и результатами работы группы имеет более явный характер.

а) Системы участия в прибылях. Наиболее распространенной эксплицитной групповой стимулирующей оплаты труда является участие в прибылях. При этой системе работникам ежегодно выплачиваются премии величина которых должна изменяться в соответствии с изменениями прибыльности фирмы (которая может определятся и на уровне всей фирмы, и на уровне отдельного ее подразделения), но не зависит от их индивидуальных результатов. Иногда часть премии не выдается на руки, а перечисляется на пенсионный счет работника. Система участия в прибылях может охватывать не всех работников фирмы: так, высшие руководители почти всегда оказываются охвачены такими системами, в то время как рядовые работники – члены профсоюзов получают премии лишь в том случае, если это конкретно оговорено в коллективном договоре, заключенным соответствующим профсоюзом.

б) Системы раздела выгод. Другие формы группового стимулирования часто именуются системами раздела выгод. В рамках этих систем, когда группа выполняет, либо перевыполняет заранее установленные плановые задания, все ее члены получают премии, величина которых зависит от масштаба перевыполнения плановых заданий. В качестве планируемых параметров часто выступают объем производства продукции, прирост производительности труда, уровень обслуживания потребителей, качество продукции или величина издержек.

Эффективность групповых стимулирующих контрактов.

Существует несколько факторов, позволяющих предполагать, что стимулирование групп работников иногда может быть не менее (если не более) эффективным, чем индивидуальные стимулирующие контракты. Во-первых, могут иметь место ситуации, в которых определить вклад отдельного работника просто невозможно: каким образом можно измерить вклад отдельного члена конструкторской группы? В таких случаях, если необходимо использовать непосредственные финансовые стимулы, они должны обеспечиваться для всей группы в целом. Во-вторых, группы работников зачастую бывают гораздо лучше информированы об индивидуальных вкладах своих членов, чем работодатель, который не в состоянии собрать подобную информацию. В этих случаях групповое стимулирование побуждает работников контролировать друг друга и поощрять усилия и другие желательные для работодателя формы поведения. При этом стимулы могут быть еще более усилены, если работодатель сможет обеспечить коллективу работников возможность определять размеры вознаграждения своих членов.

Третий фактор, благоприятствующий использованию группового стимулирования, заключается в том, что отдельные работники могут уклонятся от выполнения указаний работодателя, если желания последнего противоречат желаниям трудового коллектива. В-четвертых, люди занятые совместным трудом, могут различными способами помогать друг другу – оказывать взаимные услуги, исправлять промахи друг друга и прилагать дополнительные усилия, чтобы подменить отсутствующего члена группы. Групповое стимулирование способствует развитию такого сотрудничества, а возможность лишения отлынивающих работников помощи товарищей может служить весьма эффективным средством, побуждающим членов группы придерживаться установленных норм. Наконец, если коллектив наделен правом изменять методы работы в целях повышения ее эффективности, то способность группы реагировать на стимулы может оказаться гораздо большей, чем у отдельных работников, что делает групповое стимулирование более выгодным.

Некоторые из этих факторов указывают на предпочтительность относительно небольших размеров групп, чьи коллективные результаты служат основой для вознаграждения работников; в таких группах можно обеспечить эффективность взаимного контроля, заинтересованность отдельных членов в коллективных результатов и оказание взаимных услуг. С другой стороны необходимо учитывать издержки, связанные с точным измерением результатов небольших групп, и те сложности которые могут возникнуть, если некоторые из этих групп получат премии, а другие не получат.

Разделение риска внутри трудового коллектива. Если трудовой коллектив достаточно сплочен для того, чтобы действовать подобно одному индивиду, и если он способен эффективно разделять свои риски между своими членами, мы можем применять к такому коллективу положения теории стимулирования точно так же, как они применяются для отдельного индивида.

Издержки обеспечения стимулирования представляют собой дополнительную премию за риск, образующуюся вследствие того, что работники вынуждены нести риск, связанный с изменчивостью их доходов при различных уровнях достигнутых ими результатов. Если эти риски эффективным образом разделены между членами группы, то издержки обратно пропорциональны терпимости к риску данной группы. Эта величина в свою очередь значительно превышает терпимость к риску любого из отдельных членов группы, и, следовательно, данные издержки несения риска могут оказаться достаточно низкими. Возникает вопрос: при каких условиях можно ожидать, что распределение дохода и связанных с ним рисков будет приблизительно эффективным?

Такая ситуация может иметь место в том случае, когда коллектив сам принимает решения относительно распределения своего общего заработка между членами и делает его эффективным образом.

**4 ОХРАНА ТРУДА**

**4.1 Анализ опасных и вредных производственных факторов на рабочем месте с ПЭВМ**

При работе с компьютером человек может подвергаться воздействию как опасных так и вредных производственных факторов, в связи с этим организация работы с использованием видеодисплейных терминалов (ВДТ) должна учитывать возможное негативное влияние этих факторов на человеческий организм.

В соответствии с ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ [25] опасные и вредные производственные факторы по воздействию на организм человека подразделяются на следующие группы:

- физические;

- психофизиологические;

- химические;

- биологические;

При работе с компьютером оператор подвергается воздействию опасных и вредных производственных факторов первых двух групп.

К физическим факторам, которые могут воздействовать на оператора, относятся:

- опасный уровень напряжения в электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека;

- повышенный уровень статического электричества;

- повышенный уровень электромагнитных излучений (ВЧ, УВЧ, СВЧ);

- повышенный уровень ионизирующих излучений;

- недостаточная освещенность рабочей зоны;

- прямая и отраженная блесткость;

- повышенная пульсация светового потока;

- повышенный уровень ультрафиолетовой, инфракрасной и ионизирующей радиации;

- шум и вибрация.

К психофизиологическим факторам относятся:

- физические перегрузки ( статические, динамические);

- нервно-психичекие перегрузки, обусловленные умственным перенапряжением, перенапряжением анализаторов, монотонностью труда.

Анализ возможных опасных и вредных производственных факторов, воздействующих на оператора, делает необходимым более детальное их изучение с целью разработки мероприятий по устранению или уменьшению последствий негативного влияния на организм человека, а также разработки требований к организации безопасной работы оператора ЭВМ.

Характеристика рабочего места и условий труда оператора ЭВМ.

Производственное помещение состоит из 4-х комнат, каждая из которых оборудована 8-ю рабочими местами. Микроклимат производственного помещения характеризуется следующими параметрами: температура воздуха на рабочих местах составляет 23 °С, относительная влажность – 47%. Освещенность комнат соответствует 340 лк, точность зрительных работ – высокая. Уровень шума – 44 дБ. Продолжительность сосредоточенного наблюдения составляет 45% от продолжительности рабочего времени, длительность повторяющихся операций – 80 сек, количество важных объектов наблюдения соответствует 4-м. Среднегодовая заработная плата одного работника составляет 3840 грн.

Расчет интегральной оценки условий труда и определение тяжести труда.

Определим категорию тяжести труда экономиста – оператора ЭВМ. Для этого каждому фактору, характеризующему условия труда, присвоим соответствующий балл (Приложение А) [26].

Температура в помещении оценивается 3-мя баллами, относительная влажность – 1, освещенность – 1, точность зрительных работ – 4, уровень шума – 2, процент сосредоточения – 2, длительность повторяющихся операций – 2, количество важных объектов наблюдения – 1. Далее из 8 проанализированных факторов, рассмотрим те факторы, балл которых превышает 1, таких факторов 5: температура в помещении, точность зрительных работ, уровень шума, процент сосредоточения, длительность повторяющихся операций. Расчет интегральной оценки тяжести труда требует предварительного расчета среднего значения оценочных баллов Х ср (в расчет среднего балла не включается высший балл, присвоенный наиболее неблагоприятному фактору).

Хср = (3+2+2+2)/4 = 2,25

Произведем расчет интегральной оценки тяжести труда

Ит1 = 10(4+2,25×(6-4)/6) = 47,5

Интегральная оценка тяжести труда составляет 47,5, что соответствует

IV категории тяжести труда (приложение В) [26].

Расчет показателей утомляемости и работоспособности работников отдела

Показатель утомляемости Y в условных единицах составляет

Y = (47,5-15,6)/0,64 = 49,8

Соответственно показатель работоспособности равен

R = 100 – 49,8 = 50,2

На основании проведенного анализа, можно заключить, что факторами, которые необходимо изменить для улучшения условий труда, являются температура помещений и точность зрительных работ (учитывают те факторы, которые оценены более чем 2-мя баллами).

**4.2 Разработка мероприятий для обеспечения безопасных и комфортных условий труда**

Требования к организации рабочих мест операторов ПЭВМ

Организация рабочих мест в производственных помещениях осуществляется на основе современных эргономических требований. Конструкция рабочей мебели (столы, кресла и стулья) предусматривает обеспечение возможности индивидуальной регулировки соответственно росту работающего и создания удобной позы. Часто используемы предметы труда и органы управления располагают в оптимальной рабочей зоне.

При планировке рабочего места учитываются удобство расположения клавиатуры, дисплея и других, необходимых для работы устройств, а также зоны досягаемости рук оператора. Эти зоны, установленные на основании антропометрических данных человеческого тела, дают возможность рационально разместить требуемые устройства.

Рабочий стол регулируется по высоте в пределах 689-760 мм, при отсутствии такой возможности его высота составляет 720 мм. Оптимальные размеры рабочей поверхности столешницы 1600×900 мм. Под столешницей рабочего стола необходимо свободное пространство для ног с размерами по высоте не менее 600 мм, по ширине 500 мм, по глубине 650 мм. На поверхности рабочего стола для документов предусматривается размещение специальной подставки, расстояние которой от глаз аналогично расстоянию от глаз до клавиатуры, что позволяет снизить зрительное утомление.

Рабочий стул (кресло) снабжается подъемно-поворотным устройством, обеспечивающим регуляцию высоты сидения и спинки, его конструкция предусматривает также изменение угла наклона спинки. Рабочее кресло снабжается подлокотниками. Регулировка каждого параметра должна легко осуществляться, быть независимой и иметь надежную фиксацию. Высота поверхности сидения регулируется в пределах 400-500 мм. Ширина сидения составляет не менее 400 мм, глубина – не менее 380 мм. Высота опорной поверхности спинки не менее 300 мм, радиус ее кривизны в горизонтальной плоскости 400 мм. Предусматривается изменение угла наклона спинки в пределах 90-110° к плоскости сидения.

Материал покрытия рабочего стула должен обеспечивать возможность легкой очистки от загрязнений. Поверхность сидения и спинки должна быть полумягкой, с нескользящим, неэлектризующимся и воздухонепроницаемым покрытием.

На рабочем месте необходимо предусматривать подставку для ног. Ее длина составляет 400 мм, ширина 350 мм. Предусматривается регулировка высоты подставки в пределах от 0 до 150 мм и угла ее наклона – в пределах от 0° до 20°, она должна иметь рифленое покрытие и бортик высотой 10 мм по нижнему краю (ГОСТ 12.2.032-78 ССБТ [27]).

Требования к организации режима работы оператора ЭВМ

Рациональный режим труда и отдыха работников, чей труд связан с обслуживанием ВДТ, предусматривает строгое соблюдение регламентированных перерывов [28]. При этом перерывы делают оптимальной длительности: слишком длительные перерывы ведут к нарушению рабочей установки, к расстройству динамического стереотипа.

Основным перерывом является перерыв на обед. В соответствии с особенностями трудовой деятельности работников ВЦ дополнительно вводятся 2-3 регламентированных перерыва длительностью 10 мин каждый: 2 перерыва – при 8-ми часовом рабочем дне и 3 перерыва – при 12-ти часовом рабочем дне. При 8-ми часовой смене с обеденным перерывом через 4 часа работы дополнительные регламентированные перерывы предоставляются через 3 часа работы и за 2 часа до ее окончания. При 12-ти часовой смене с обедом через 5 часов работы первый перерыв вводится через 3,5-4 часа, второй – через 8 часов и третий – за 1,5-2 часа до окончания работы.

Режим труда и отдыха оператора зависит от характера выполняемой работы: при вводе данных, редактировании программ, чтении информации с экрана перерывная продолжительность работы не должна превышать 4-х часов при 8-ми часовом рабочем дне. Через каждый час работы вводится перерыв на 5-10 мин, а через 2 часа на 15 мин. Количество обрабатываемых символов не должно превышать 30000 за 4 часа работы.

Для снижения напряженности труда операторов необходимо равномерно распределять их нагрузку и рационально чередовать характер деятельности – прием и выдачу результатов с работой на клавиатуре ЭВМ и др. В ночные часы не должны выполняться работы или задания, требующие сложных решений или ответственных действий.

Работники ВЦ в целях предупреждения у них профессиональных заболеваний должны проходить предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры.

Требования к освещению производственных помещений

Требования, предъявляемы к освещению заключаются в обеспечении достаточной освещенности рабочих поверхностей, высокого качества и надежности осветительных установок, удобства их обслуживания и эксплуатации. При этом обязательно учитываются требования пожарной и электробезопасности. Обеспечение достаточной освещенности рабочих поверхностей обуславливается нормами освещенности в зависимости от характеристики зрительной работы согласно СНиП 11-4-79 [29].

Освещение в помещении, как правило, является смешанным (естественным и искусственным).

Естественное освещение в помещениях осуществляется в виде бокового освещения. Величина коэффициента естественной освещенности (к.е.о.) соответствует нормативным уровням по СНиП 11-4-79. При выполнении работ, относящихся к категории высокой зрительной точности, к.е.о. составляет 1,5%. Для помещений предпочтительной является северная ориентация светопроемов.

Искусственное освещение в помещениях осуществляют в виде комбинированной системы освещения с использованием люминесцентных источников света в светильниках общего освещения.

В качестве источников общего освещения используются люминесцентные лампы типа ЛБ или лампы накаливания НВ, которые могут быть попарно объединены в светильники. В качестве светильников используются установки с преимущественно отраженным или рассеянным светораспределением. В небольших помещениях с высотой до 4-5 м допустимо использовать светильники типа «Люцетта» с применением ламп накаливания – НВ. Общая нормируемая освещенность (Ен) помещения должна составлять не менее 100 лк (при использовании ламп накаливания) и не менее 200 лк (при использовании газоразрядных ламп), при выполнении зрительных работ высокой точности общая освещенность должна составлять не менее 300 лк. Светильники общего освещения располагают над рабочими поверхностями в равномерно прямоугольном порядке.

Для предотвращения засветок экрана дисплея прямыми световыми потоками применяются светильники общего освещения, расположенные между рядами рабочих мест или зон с достаточным боковым освещением. При этом линии светильников располагаются параллельно светопроемам.

Для исключения бликов отражения на экранах от светильников применяют антибликовые сетки, специальные фильтры для экранов, защитные козырьки или располагают источники света параллельно направлению взгляда на экран с обоих его сторон. При освещении оборудования рядами светильников не допускается расположение дисплеев экранами друг к другу. Местное освещение обеспечивается светильниками, установленными непосредственно на столе или на его вертикальной панели. При использовании индивидуального светового источника предусматривается возможность ориентации его в разных направлениях. Индивидуальный светильник оснащается устройствами для регулирования яркости и защитной решеткой, предохраняющей от ослепления и отраженного блеска.

Источники света по отношению к рабочему месту располагают таким образом, чтобы исключить попадание в глаза прямого света. Защитный угол арматуры этих источников должен составлять не менее 30°.

Пульсация освещенности используемых люминесцентных ламп не должна превышать 10%. При естественном освещении предусматриваются средства солнцезащиты, снижающие перепады яркостей между естественным светом и свечением экрана. В качестве таких средств можно использовать пленки с металлизированным покрытием или регулируемые жалюзи с вертикальными ламелями. Кроме того, рекомендуется размещение окон с одной стороны рабочих помещений. При этом каждое окно снабжается светорассеивающими шторами с коэффициентом отражения 0,5-0,7.

В поле зрения оператора должно обеспечиваться соответствующее распределение яркости. Отношение яркости экрана к яркости окружающих его поверхностей не должно превышать в рабочей зоне 3:1 [29].

Требования к микроклимату производственных помещений

К показателям микроклимата в производственных помещениях относятся:

- температура, t °C;

- относительная влажность, ω, %;

- скорость движения воздуха, v, м/с;

- интенсивность теплового излучения, q, Вт/м2 .

Нормы к воздуху рабочей зоны производственных помещений, устанавливающие оптимальные и допустимые величины микроклиматических параметров, приведены в ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ [30].

В залах вычислительной техники и других производственных помещениях, где осуществляется выполнение работ операторского типа, связанных с нервно-эмоциональным напряжением, соблюдаются оптимальные величины температуры воздуха 22-24 °C, при относительной влажности воздуха 60-40% и скорости движения воздуха не более 0,1 м/с ( в теплый период года скорость движения воздуха допускается не более 0,1-0,2 м/с).

При относительной влажности воздуха до 40% повышается износ магнитных головок, выходит из строя изоляция проводов. При относительной влажности воздуха более 75-80% снижается сопротивление изоляции, возрастает интенсивность отказов элементов ЭВМ.

При обеспечении оптимальных показателей микроклимата температура внутренних поверхностей конструкций, ограждающих рабочую зону (стен, пола, потолка и др.) или устройств (экранов и т.п.), а также температура наружных поверхностей технологического оборудования или ограждающих его устройств находится в пределах 20-26 °C ( за исключением поверхностей систем охлаждения и отопления помещений и рабочих мест). При температуре поверхностей ограждающих конструкций ниже или выше температуры воздуха 22-24 °C рабочие места удалятся от них на расстояние не менее 1 м.

Значительные колебания температуры приводят к изменению рабочих характеристик узлов и устройств ЭВМ. Колебания температуры воздуха по горизонтали в рабочей зоне, а также в течение смены допускаются до 4°C. Перепад температуры воздуха по высоте допускается до 3°C.

В холодный период года применяются средства защиты рабочих мест от радиационного охлаждения от остекленных поверхностей оконных проемов, в теплый период года – от попадания прямых солнечных лучей.

Воздух, используемый для вентиляции машинных залов ВЦ, очищается от загрязнений , в том числе от пыли и микроорганизмов, для предотвращения повреждения магнитных головок, рабочих поверхностей магнитных дисков, истирания подвижных частей и нарушения контактов. Интенсивность теплового излучения, действующего на работающих не должна превышать:

- 35 Вт/м2 при облучении 50% поверхности тела и более;

- 70 Вт/м2 при величине облучаемой поверхности от 25 до 50%;

- 100 Вт/м2 – при облучении не более 25% поверхности тела.

Требования к методам измерения и контроля показателей микроклимата предъявляются следующие: измерение показателей микроклимата проводятся в начале, середине и в конце холодного и теплого периода года, но не менее 3 раз в смену (в начале, середине и конце); температуру, относительную влажность и скорость движения воздуха измеряют на высоте 1 м от пола или рабочей площадки при работах, выполняемых сидя (СНиП 2.04.05-91 [31]).

Выбор и обоснование мероприятий по улучшению условий труда

Для нормализации таких производственных факторов, как температура в помещении, предлагается использовать более эффективную систему кондиционирования воздуха в помещении.

Расчет коэффициента условий труда

Для расчета коэффициента условий труда предварительно необходимо найти индекс отклонения фактических значений факторов производственной среды от нормативных значений (учитываются факторы, бальная оценка которых превышает 2) (приложение Г и Д) [26].

Нормативное значение температуры принимаем равным 25°С, нормативное значение точности зрительных работ – 1 мм.

аt = 23/25 = 0,92 атзр = 0,4/1= 0,4

Ку.т = (0,92\*0,4)1/2 = 0,61

Для определения фактического состояния условий труда на рабочих местах при расчете коэффициента условий труда используют те индексы отклонения фактических значений от нормативных, которые не превышают 1.

Расчет индексов отклонения свидетельствует, что фактором, наиболее отклоняющимся от нормы, является точность зрительных работ.

Предлагаемое улучшение системы кондиционирования должно обеспечить температуру воздуха 20°С, что соответствует 2 баллам, а также уменьшение напряжения зрения за счет рационального освещения и окраски рабочих поверхностей и стен помещения – 2 балла.

Расчет новых показателей интегральной оценки условий труда , категории тяжести труда и новых показателей утомляемости и работоспособности

Хср = (2+1+2+2+2+1+1+2)/8 = 1,625

Ит2 = 19,7\*1,625 – 1,6\*1,6252 = 27,79

Категория тяжести труда при изменившихся условиях снизится от IV до II.

При этом новые показатели утомляемости и работоспособности составят соответственно

Y = (27,79 – 15,6)/0,64 = 19,05

R = 100 – 19,05 = 80,95

**4.3 Расчет эффективности мероприятий по охране труда**

Расчет возрастания продуктивности труда при уменьшении категории тяжести труда

Показатели работоспособности до и после мероприятий по улучшению условий труда составляют соответственно 50,2 и 82,2. Рассчитаем рост продуктивности труда ΔW. ΔW = (80,95/50,2 – 1)\*100\*0,2 = 12,25 %

Расчет возрастания продуктивности труда свидетельствует об ее увеличении на 12,25 %.

Расчет годовой экономии зарплаты за счет возрастания продуктивности труда

Предварительно необходимо рассчитать общее количество сотрудников, работающих в четырех комнатах производственного помещения. Среднегодовой уровень заработной платы одного сотрудника составляет 3840 грн. Рср = 4\*8 = 32

Годовая экономия Ег за счет возрастания продуктивности труда составит Ег = (12,25\*3840)/100\*32 = 15052,8 грн

Расчет показателя эффективности затрат на мероприятия по охране труда.

В начале необходимо определить затраты предприятия на улучшение кондиционирования воздуха в каждой из четырех комнат производственного помещения (приложение П) [26].

Затраты на изменение температуры воздуха рабочей зоны на каждый градус составляют 100 грн., изменение напряженности зрения на каждую категорию зрительных работ – 100 грн.

Т.к. предполагается температуру воздуха в каждой из четырех комнат снизить от 23° до 20°С, это потребует 1200 грн. (4\*100\*3 = 1200)

Снижение напряженности зрения в каждой из четырех комнат на две категории потребует 800 грн. (2\*100\*4 = 800)

Общие затраты на улучшение кондиционирования воздуха, рациональное освещение и окраску стен в 4-х комнатах составят 2000 грн.

Показатель эффективности затрат Еф при этом составят

Еф = 15052,8/2000 = 7,53

Уменьшение тяжести труда ΔИт составит

ΔИт =(47,5 – 27,79)/47,5\*100 = 41,5%

Уменьшение степени утомляемости ΔY составит

ΔY = (49,8 – 19,05)/49,8\*100 = 61,75 %

Выводы

Проанализировав наиболее существенные опасные и вредные производственные факторы, воздействию которых могут подвергаться операторы ПЭВМ, я пришел к выводу, что строго должны выполняться требования соответствующих стандартов, санитарных правил и норм при организации рабочего места, режима труда и отдыха работающих. В случае не соблюдения требований санитарных норм и правил, ГОСТов по охране труда существует вероятность получения травмы или профессионального заболевания.

Предлагаемые меры по улучшению условий труда сотрудников анализируемого предприятия позволят уменьшить тяжесть труда работников на 41,5%, уменьшить степень их утомляемости на 61,75%, и как следствие, увеличить продуктивность труда на 12,25%, эффективность затрат на мероприятия по охране труда при этом составит 7,53.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В ходе выполнения дипломной работы я выяснил, что заработная плата является основным источником доходов у работников и одновременно является одним из основных фондов потребления предприятия. В этом состоит главное различие интересов самого предприятия и его работников, т.к. работники хотят получать за свой труд как можно больше, а предприятие желает как можно больше сократить расходы на оплату труда. Средства, направляемые в фонд оплаты труда ложатся на себестоимость произведенных товаров и услуг, и соответственно на цену товара. В рыночных условиях это может оказать негативное влияние на конкурентоспособность предприятия и привести его к разорению. В то же время оплата труда работников должна выполнять свои основные функции: воспроизводственную и материально стимулирующую (остальные две более расплывчатые: регулирование рынка труда, регулирование прибыльности фирмы). Работник должен восстанавливать затраченные силы на труд, а также иметь возможность покупать себе и своей семье товары длительного пользования для поднятия материального и социального статуса в обществе. В противном случае, если оплата будет слишком маленькой, у работника не будет стимула работать максимально производительно и качественно, будет нарастать недовольство и возникнет желание уйти с этой фирмы к конкурентам.

В этих условиях возникает необходимость поиска «золотой середины» в интересах наемного работника и нанимателя, поиска справедливой системы оплаты труда.

На исследуемом предприятии существуют практически все формы и системы оплаты труда. Используется и сдельная и повременная форма оплаты труда, а также используются в основном такие системы: сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, повременно-премиальная и по должностным окладам. У всех этих форм и систем существуют свои достоинства и свои недостатки.

Параллельно с ними на предприятии существуют большое количество систем дополнительного вознаграждения: различные премии за выполнение заданий в срок и ранее срока, за снижение трудоемкости изделия без снижения качества, за экономию ресурсов и множество других, а также одно из недавних нововведений – участие работников в доходах предприятия (бонусы). Это свидетельствует о том, что на предприятии занимаются поиском многостороннего стимулирования работников к максимальной отдаче для процветания своего предприятия.

В результате дальнейшего исследования фонда оплаты труда на предприятии изучил влияющие на него факторы.

Провел анализ фонда оплаты труда подразделения предприятия на основе влияющих факторов: переменной части оплаты труда, постоянной части оплаты труда и их подразделов. Произошло абсолютное увеличение фонда оплаты труда по сравнению с предыдущим годом на 508103 грн. , а относительное – на 376974,1 грн. Одним из негативных факторов, произведшем наибольшее влияние на изменение фонда в большую сторону стала структура выпускаемой продукции для сдельных работников, в то же время произошла экономия повременной оплаты из-за увеличения численности работников при примерно том же фонде оплаты труда. В общем же при пересчете с индексом изменения производительности и изменения годового заработка работника произошло увеличение фонда оплаты труда на 895664,1 грн.

Хотя предприятие работало нормально и получало прибыль, задолженности по зарплате нет, средняя зарплата выше средней зарплаты по области, все же возникает необходимость реформирования системы оплаты труда.

Вся существующая система оплаты довольно громоздкая, слишком много элементов прямого вознаграждения за труд и различных премиальных систем, что осложняет расчеты заработной платы для работников. Введение ПЭВМ облегчило эту задачу, но все же необходимы новшества, упрощающие весь процесс.

Во всем развитом мире идет тенденция к уменьшению количества работников, работающих по сдельным расценкам, так как в рыночных условиях производить больше не требуется, необходимо производить только заказанное количество, на остальное нет спроса. А в случае исследуемого крупного машиностроительного предприятия лишнее изделие может привести к убыткам (материалы, труд затрачены впустую). Поэтому многие фирмы переходят на повременную оплату труда.

Для большего порядка в системе оплаты труда рекомендуется ввести на предприятии и в отрасли в целом Единую тарифную сетку, которая начинается с работников низшей квалификации, и заканчивая высококвалифицированными специалистами и руководителями. Тарифные ставки, оклады по разрядам дифференцируются в ЕТС только по признаку сложности работ и квалификации работников предприятия. Остальные факторы и условия, влияющие на уровень оплаты труда выплачиваются в виде различных доплат и надбавок. ЕТС является базой для начисления заработной платы. Причем низший квалификационный разряд должен соответствовать минимальной заработной плате по Украине. Минимальный размер оплаты труда должен устанавливаться государством исходя из минимальной потребительской корзины. В единой тарифной сетке используется наиболее справедливый и демократичный принцип нарастания уровней тарифных ставок от разряда к разряду в относительно равном размере.

Данная система оплаты труда более справедлива, чем фиксированные тарифы; с каждым тарификационным разрядом оплата труда выше. Существует стимул к повышению квалификации, а это также положительно и для самого предприятия – больше квалифицированных работников.

Расчет заработной платы на основе этой сетки также становится проще, учет ведется легче, проще составлять отчетность.

В Единой тарифной сетке включаются все квалификационные разряды, оклады и поэтому отпадает необходимость в некоторых доплатах: за мастерство, совмещение профессий, за вредные и тяжелые условия труда и т.д.

Параллельно с введением ЕТС также рекомендовано распространение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на уровне не одного предприятия, а отраслей в целом для устранения переманивания работников из одного предприятия в другое.

К перспективным рыночным системам относится контрактная система найма и оплаты труда (КСНОТ), которая должна охватить все большее количество работников предприятий – от первых руководителей до высококвалифицированных специалистов и рабочих. Эта система проста тем, что в контракте оговариваются все условия работы и конкретный ожидаемый результат. В контракте перечисляются все задачи, которые работник должен выполнить в течении срока оговоренного в нем же. Таким образом, при подписании контракта и наниматель и наемный работник приходят к удовлетворяющему обе стороны решению.

Более прогрессивная система оплаты труда по контракту, рекомендованная для применения на предприятии – эксплицитная система. Она увязывает заработки с показателями производительности или результатами работы. Они могут выплачиваться в виде комиссионных, гонораров в виде процентов от суммы контрактов. Пока такая система встречается не часто. Основные модели такой оплаты – это плата за квалификацию, за творческий труд ученых и инженеров, оплата труда менеджеров. Еще одна форма этой системы основана на большем контакте с работником и на основе полученной информации предложение двух типов контрактов: меню контрактов и управления по целям. Отличие в том, что в первом случае работник выбирает наиболее подходящий контракт, а во втором случае наниматель предлагает нескольким работникам одно меню и выбирает того, кто предложит оптимальные нормативы выполнения контракта.

Среди групповых стимулирующих форм эксплицитной системы рекомендовано применять системы участия в прибылях и раздела выгод. Первая означает выплату премий в случае увеличения прибыли, а вторая – в случае перевыполнения задания.

Также можно применить систему групповых стимулирующих контрактов. Они не хуже индивидуальных и имеют ряд преимуществ по сравнению с ними. В коллективе люди работают более эффективно, особенно творческие группы, отдельные работники не отлынивают от выполнения задания, чтобы не подвести сотоварищей, а награда делится в соответствии с вложенным трудом в задание.

Все предложенные методы могут улучшить существующую на предприятии систему оплаты труда.

**Перечень ссылок**

1. Закон Украины «Об оплате труда» от 10 сентября 1996г./Ведомости ВР Украины – 1996 - №45 – ст.229
2. Кодекс законов о труде. Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (по состоянию на 1 февраля 1999 года). – Х.: «Одиссей», 1999. – 160с.
3. Закон Украины О внесении изменений в Бюджетный Кодекс Украины и Закон Украины «Об оплате труда»//Ведомости ВР Украины – 2005 - №5 – Ст.34
4. Конспект-справочник по курсу «Экономика предприятия»/ Сост.: В.С. Рыжиков, С.В. Рыжиков, В.Г. – Краматорск: ДГМА, 2000. – 252 с.
5. Экономика предприятия: Учебник/Под ред. С.Ф. Покропивного – Изд.2-е, перераб. и доп. – К.:КНЭУ, 2001. – 528 с.
6. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб.пос.- Изд. 6-е, перераб. и доп. - Минск: Новое знание, 2001. – 704с.
7. Любушин Н.П. Теория экономического анализа: Учеб. Пос.- М.: Юристъ, 2002. – 480 с.
8. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учеб.пос. –М.: МИК, 2003. -336 с.
9. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. –М.: Нормы, 2003. -400 с.
10. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. –К.: МАУП.- 2001. – 450 с.
11. Данилов Е.Н. Анализ хозяйственной деятельности в бюджетных и научных учреждениях. Мн. Новое знание: 2003.
12. Савченко В.А. Управление развитием персонала. –К.:КНЭУ. 2002.
13. Экономический анализ / Под. Ред. М.Г. Чумаченко. –К.: КНЭУ, 2001 – 325 с.
14. Мазманова М.Г. Управление оплатой труда. –М.: ЮНИТИ, 2001. – 420 с.
15. Бутинец Экономический анализ. Житомир: Рута, 2003. – 496 с.
16. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала. -М.: МИК, 2003 – 360 с.
17. Анализ хозяйственной деятельности бюджетной организации.: Учеб.пос./под ред. Д.А. Панкова, Е.А. Головковой. –М.: Новое знание, 2003. – 425 с.
18. Богиня Д.П. Основы экономики труда: Учеб.пос. – 3-е изд. –К.: Знание-Пресс, 2002.- 313 с.
19. Саакян А.К. Экономика и социология труда: Учеб.пос. – СПб.: Питер, 2002.-128с.
20. Милгром П., Робертс Д. Экономика, организация и менеджмент Том.2 –СПб.: Экономическая школа. – 2001.- 422 с.
21. Прокопенко Н.Д. Формирование рыночной системы мотивации и оплаты труда на предприятиях // Экономика промышленности – 2004 - №1 – С.157-163
22. Павловская Н. Зарубежный опыт в сфере оплаты труда // Справочник кадровика – 2003 - №4 – с.61-68
23. Павловская Н. Пути перехода к оплате труда как цены рабочей силы на рынке труда // Справочник кадровика. – 2003 - №2 – с.54-58
24. Ильенко Н.О. Основы организации оплаты труда в Украине с переходной экономикой с учетом зарубежного опыта // Вестник ЖИТИ – 2002 – Вып. 20 – с.275-280
25. ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. – Введ. 01.06.75 г.
26. План-памятка к изучению курса «Охрана труда в отрасли» для студентов экономических специальностей / Составлен: Л.В. Дементий, А.Л. Юсина. – Краматорск: ДГМА, 2004. – 44 с.
27. ГОСТ 12.2.032 -78 ССБТ. Общие эргономические требования. Рабочее место при выполнении работ сидя. – Введ. 01.01.79 г.
28. ГСанПиН 3.3.2 – 007 -98. Государственные правила и нормы работы с визуальными дисплейными терминалами электронно-вычислительных машин. – Введ. 01.07.99 г.
29. СНиП 11 -4 -79. Естественное и искусственное освещение. Нормы проектирования. – Введ. 01.02.80 г.
30. ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. – Введ. 01.09.89 г.
31. СНиП 2.04.05-91 Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха. – Введ. 01.01.92 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Приложение А. Структура фонда оплаты труда** | | | | | | | | |
| Структура ФЗП | Факт 2002 г | Факт 2003 г. | Абсолют-ное отклоне-ние, грн | Темп роста,  % | Относи-тельное отклоне-ние, % | Структура ФОТ,% 2002г | Структура ФОТ,% 2003г | Изменение в структуре, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1.Основная зарплата, всего | 1266805 | 1379981 | 113176 | 108,93 | 8,93 | 42,3 | 39,4 | -2,9 |
| в т.ч.: повременная | 527121 | 507196 | -19925 | 96,22 | -3,78 | 17,6 | 14,5 | -3,1 |
| Сдельная | 400456 | 594670 | 194214 | 148,50 | 48,50 | 13,4 | 17 | 3,6 |
| вторых рабочих | 140073 | 144839 | 4766 | 103,40 | 3,40 | 4,7 | 4,1 | -0,6 |
| 2. Дополнительная заработная плата, всего | 1725686 | 1970643 | 244957 | 114,19 | 14,19 | 57,6 | 56,3 | -1,3 |
| а) за отработанное время | 1548675 | 1653055 | 104380 | 106,74 | 6,74 | 51,7 | 47,2 | -4,5 |
| - доплаты до среднего заработка | 11143 | 30138 | 18995 | 270,47 | 170,47 | 0,4 | 0,9 | 0,5 |
| - за совмещение профессий | 3687 | 2765 | -922 | 74,99 | -25,01 | 0,1 | 0,1 | - |
| - за работу в праздники | - | 544 | 544 |  |  |  |  |  |
| - за руководство бригадой | 4659 | 4340 | -319 | 93,15 | -6,85 | 0,2 | 0,1 | -0,1 |
| - за работу в ночь | 83500 | 91797 | 8297 | 109,94 | 9,94 | 2,8 | 2,6 | -0,2 |
| - за недостающего работника | 32351 | 32576 | 225 | 100,70 | 0,70 | 1,1 | 0,9 | -0,2 |
| Премии за основные результаты хозяйственной деятельности, всего | 400816 | 431073 | 30257 | 107,55 | 7,55 | 13,4 | 12,3 | -1,1 |
| в т.ч. рабочим-сдельщикам | 197356 | 274186 | 76830 | 138,93 | 38,93 | 6,6 | 7,8 | 1,2 |
| Рабочим-повременщикам | 160410 | 141197 | -19213 | 88,02 | -11,98 | 5,4 | 4 | -1,4 |
| Вторым рабочим | 43050 | 15690 | -27360 | 36,45 | -63,55 | 1,4 | 0,4 | -1 |
| Руководители, специалисты, служащие | 139996 | 58635 | -81361 | 41,88 | -58,12 | 4,7 | 1,7 | -3 |
| Бонус | 840718 | 909294 | 68576 | 108,16 | 8,16 | 28,1 | 26 | -2,1 |
| Премии по действующим положениям | 31444 | 33354 | 1910 | 106,07 | 6,07 | 1,1 | 1 | -0,1 |
| б) за не проработанное время (отпуск, учеба) | 181498 | 268067 | 86569 | 147,70 | 47,70 | 6,1 | 7,7 | 1,6 |
| в т.ч. очередной и дополнительный отпуск | 179167 | 217315 | 38148 | 121,29 | 21,29 | 6 | 6,2 | 0,2 |
| 3. Поощрительные и компенсационные выплаты | 1759 | 221972 | 220213 | 12619,22 | 12519,22 | 0,1 | 6,3 | 6,2 |
| а) включаемые в производственную себестоимость | 1759 | 189626 | 187867 | 10780,33 | 10680,33 | 0,1 | 5,4 | 5,3 |
| б) не включаемы в производственную себестоимость |  | 32346 | 32346 |  |  | - | 1 | - |
| Фонд заработной платы всего | 2994494 | 3502597 | 508103 | 116,97 | 16,97 |  |  |  |

**Приложение Б. Исходные данные для анализа фонда оплаты труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид оплаты | Годовой ФЗП по цеху №5 | |
| Факт 2002 г. | Факт 2003 г. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих  1.1 По сдельным расценкам  - вторых рабочих  1.2 Доплаты:  - премии за основные результаты ХД сдельщикам  - вторым рабочим | 780935  400456  140073  240406  197356  43050 | 1029385  594670  144839  289876  274876  15690 |
| 2. Постоянная часть оплаты труда рабочих  2.1 Повременные рабочие  2.2 Доплаты:  - доплаты до среднего заработка  - за совмещение профессий  - за руководство бригадой  - за недостающего работника  - работа в праздники  - за работу в ночь  2.3 Премии за основные результаты ХД повременщикам  - премии по действующим положениям | 854315  527121  327194  11143  3687  4659  32351  -  83500  160410  31444 | 843907  507196  336711  30138  2765  4340  32576  544  91797  141197  33354 |
| Всего оплата рабочих без отпускных | 1635250 | 1873292 |
| 3. За не проработанное время (отпуск)  а) к переменной части  б) к постоянной части | 181498  86676,7  94821,3 | 268067  147304,4  120762,4 |
| 4. Оплата труда РСС | 139996 | 58635 |
| 5. Бонус | 840718 | 909294 |
| 6. Поощрительные и компенсационные выплаты  а) включаемы в себестоимость  б) не включаемые в себестоимость | 1759  1759 | 221972  189626  32346 |
| 7. Общий фонд заработной платы  - переменная часть (п.1+п.3а+п.6а)  - постоянная часть (п.2+п.3б+п.6б) | 2994494  869370,7  2125123,3 | 3502597  1366315,4  2136281,6 |
| 8. Удельный вес в общем ФОТ, %  - переменная часть  - постоянная часть | 29  71 | 39  61 |

**Приложение В. Премирование работников по ЗАО «НКМЗ» 12 месяцев 2002г.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Статья расхода | В том числе | | | | | | | | |
| Всего по статье | ППП | Из них | | | | | Непроизвод-ственных групп | Неспи-сочный состав |
| рабочие | ВОХР | Руково-дители | Специа-листы | Служа-щие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности | 10513226 | 9819922 |  |  | 4009513 | 5539100 | 271309 | 475976 | 217328 |
| Премирование за экономию материальных ресурсов | 127040 | 127040 | 27778 |  | 49280 | 49887 | 95 |  |  |
| Премирование за заключение выгодных контрактов | 6334436 | 6302927 | 164997 |  | 4872478 | 1245291 | 20161 | 26759 | 5280 |
| Премирование по утвержденным положениям,  В том числе бонусы | 31473324  30538484 | 29370262  28445622 | 16930891  16316192 | 374811  183190 | 5680110  5618413 | 6091647  6036568 | 292803  291259 | 2025283  2014990 | 77779  77872 |
| Единовременное поощрение за выполнение отдельных производственных заданий | 779763 | 732633 | 349562 |  | 248594 | 133312 | 1165 | 45080 | 2050 |
| Поощрение победителей трудового соперничества | 423546 | 416579 | 267470 |  | 94919 | 44964 | 9226 | 6947 | 20 |
| Подарки | 119604 | 106375 | 61067 |  | 13212 | 22710 | 9386 | 10899 | 2330 |
| Вознаграждение за содействие рационализаторству | 385925 | 383925 | 6205 |  | 344785 | 32540 | 395 | 2000 |  |
| Премирование из средств заказчика, в том числе  за сдачу лома | 18197  3912 | 18197  3912 | 4396  1147 |  | 5346  2248 | 8455  517 |  |  |  |
| Оказание материальной помощи | 267692 | 247902 | 106758 | 104099 | 36655 | 6390 | 18590 |  |  |
| Выплата по совместным решениям и юбилярам | 254448 | 210248 | 98125 |  | 36490 | 63118 | 9515 | 29190 | 15010 |
| Премирование за сокращение простоев вагонов МПС | 9825 | 9825 | 637 |  | 7162 | 2011 | 15 |  |  |
| Всего | 50707526 | 47745835 | 18017886 | 374811 | 15468988 | 13263690 | 620460 | 2640724 | 320967 |

**Приложение Г. Премирование работников по ЗАО «НКМЗ» 12 месяцев 2003 г.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Статья расхода | В том числе | | | | | | | | |
| Всего по статье | ППП | Из них | | | | | Непроизвод-ственных групп | Неспи-сочный состав |
| рабочие | ВОХР | Руково-дители | Специа-листы | Служа-щие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности | 13047184 | 12366794 |  |  | 5040574 | 6985501 | 340719 | 557877 | 122513 |
| Премирование за общие результаты работы (бонусы) | 49428302 | 46111949 | 25972078 | 211312 | 9705964 | 9746860 | 475735 | 312240 | 193913 |
| Премирование за экономию материальных ресурсов | 138667 | 138667 | 27361 |  | 60579 | 50479 | 248 |  |  |
| Премирование по утвержденным положениям. | 1084461 | 1077416 | 747256 | 225119 | 49834 | 53629 | 1578 | 7045 |  |
| Поощрение победителей трудового соперничества | 386962  113105 | 379432  110695 | 229824  80415 |  | 103667  10449 | 40083  15736 | 5858  4095 | 7510  2410 | 20 |
| Премирование за заключение выгодных контрактов | 10038396  812746 | 10030516  802746 | 246370  3272 |  | 7882369  636900 | 1883040  158670 | 18737  3904 | 7880  10000 |  |
| Единовременное поощрение за выполнение отдельных производственных заданий | 1084300 | 1034014 | 410894 |  | 424446 | 196054 | 2620 | 47606 | 2680 |
| Вознаграждение за содействие рационализаторству | 463145 | 450815 | 7310 |  | 401115 | 41975 | 415 | 2330 |  |
| Премирование за сокращение простоев вагонов МПС | 9753 | 9753 | 775 |  | 6976 | 2002 |  |  |  |
| Премирование из средств заказчика. | 43289 | 43089 | 2089 |  | 29297 | 11703 |  | 200 |  |
| Выплата по совместным решениям и юбилярам | 35240  316596 | 33700  268436 | 2210  151875 |  | 12440  26741 | 28100  78030 | 950  11790 | 1540  32420 | 15740 |
| Подарки | 124749 | 111345 | 31260 |  | 59590 | 17982 | 2513 | 11251 | 2153 |
| Оказание материальной помощи | 320377 | 291099 | 121308 |  | 119749 | 42032 | 8010 | 24158 | 5120 |
| Всего | 77437272 | 73260466 | 28034297 | 436431 | 24570690 | 19341876 | 877172 | 3834667 | 342139 |

**Приложение Д. Факторы, которые влияют на оплату труда работников предприятия**

Факторы, которые влияют на оплату труда работников предприятия

Оплата работников предприятия

Структура продукции

Объем продукции

Изменение по другим видам доплат и оплат

Прямая оплата единицы изделия

Трудоемкость единицы изделия

Факторы научно-технического прогресса и улучшения организации производства и труда

изменение оплаты по тарифным ставкам

Среднечасовая оплата

Оплата целодневных и внутресменных простоев

изменения по оплате отпуска

Доплаты за сверхурочное время

доплаты

количество работников

Изменение суммы премий

Оплата труда работников

Средняя оплата труда работников

Изменение окладов

Переменная часть

Постоянная часть