|  |
| --- |
| **Р Е Ф Е Р А Т**СТРАНИЦ 116 ТАБЛИЦ 13 РИСУНКОВ 2 ССЫЛОК 20 ПРИЛОЖЕНИЙ 3Объектом дипломного проекта выбрано ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз»Предметом исследования является действующая система определения трудового вклада работников ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз»Цель проектирования – разработка методических рекомендаций по совершенствованию системы количественной оценки трудового вклада работников ОАО в условиях рыночных отношений.Проведен экономический анализ финансового состояния ОАО за 1997 год. Исследована эффективность действующей системы оплаты труда работников АО. Разработан механизм организации системы оплаты труда работников АО в условиях рыночной экономики.Рекомендации разработанные в дипломном проекте целесообразно использовать для организации эффективной системы оплаты труда работников проектных организаций, каким и является ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз»ТРУД, АНАЛИЗ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ДОХОД, ЛИКВИДНОСТЬ,ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТЬ, ТРУДОВОЙ ВКЛАД, МЕТОД, ОЦЕНКА |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Лист | № документа | Подп. | Дата |  |
| Разраб. | Мирошниченко В.А. |  |  |  | Лит. | Лист |  |
| Провер. | Манеров Г.Н. |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Н.контр. | Манеров Г.Н. |  |  |  |  |
| Утв. | Кривоберец Б.И. |  |  |  |  |

###### оглавление

Введение 6

1 АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО “ИНСТИТУТ ЮЖНИИГИПРОГАЗ” ЗА 1997 ГОД 8

1.1 Анализ финансового состояния предприятия 8

1.1.1 Анализ производственного потенциала 8

1.1.2 Анализ состояния средств предприятия 10

Таблица 1.1 - Стоимостная характеристика имущества института 10

1.1.3 Анализ финансовой устойчивости 11

Таблица 1.2 - Показатели финансовой устойчивости института 12

1.1.4 Анализ оборачиваемости оборотных средств 13

1.1.5 Анализ платежеспособности предприятия 14

Таблица 1.3 - Аналитический баланс института 16

Таблица 1.4 - Сводная таблица аналитического баланса 17

Таблица 1.5 - Показатели ликвидности 19

1.2 Анализ прибыли 21

1.2.1 Анализ балансовой прибыли 21

Таблица 1.6 - Финансовые результаты работы института 21

1.2.2 Анализ прибыли от реализации 22

Таблица 1.7 - Данные для анализа прибыли от реализации 22

1.2.3 Анализ эффективности использования средств. 23

1.3 Анализ распределения прибыли 24

Рисунок 1.1 – Схема распределения прибыли в 1997 году 25

Вывод 26

2 РАЗРАБОТКА МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ОАО “ИНСТИТУТ ЮЖНИИГИПРОГАЗ” В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ 27

2.1 Анализ действующей системы оплаты труда ОАО “Институт ЮжНИИгипрогаз” 27

2.1.1 Общее положение об организации оплаты труда 27

2.1.2 Особенности начисления и выплат отдельных видов премий 33

2.1.3 Формирование фонда оплаты труда работников ОАО “Институт ЮжНИИгипрогаз” 39

2.1.4 Контрактная форма оплаты труда 60

2.1.5 Методика определения индивидуального заработка рабочих ОАО 73

Таблица 2.1 – Изменение величины КТУ в зависимости от выполнения (недовыполнения) плана 75

2.1.6 Исследование влияния основных факторов трудовой деятельности работников на уровень заработной платы 75

Таблица 2.2 – Матрица исходных данных 76

Таблица 2.3 – Статистические показатели парной корреляции и линейной регрессии, характеризующие взаимосвязь факторов трудовой деятельности работников с уровнем заработной платы 78

2.2 Разработка проектных решений по количественной оценке трудового вклада работников ОАО "Институт ЮжНИИгипрогаз" в условиях перехода к рыночным отношениям 78

2.2.1 Организация оплаты труда работников ОАО при переходе к рыночным отношениям 78

2.2.2 Механизм организации системы оплаты труда в ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз» 87

Схема 2.4— Оценка рынка труда в формировании политики заработной платы ОАО 89

2.2.3 Методические рекомендации по оценке и оплате труда работников ОАО 90

Таблица 2.5 – Сравнение показателей измерения труда 93

3 Охрана труда 98

3.1 Анализ характеристик и потенциальных опасностей и вредностей объекта 98

Таблица 3.1 – Допустимые уровни звукового давления, дБ, на рабочих местах ВЦ 100

3.2 Выбор и обоснование мероприятий для создания нормативных условий труда 101

3.2.1 Требования к системе вентиляции 101

3.2.2 Нормирование естественного освещения. 103

3.2.3 Нормирование иcкуственного освещения. 104

3.2.4 Мероприятия по обеспечению электробезопасности. 106

Рисунок 3.1 - Схема защитного заземления. 107

3.2.4 Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности. 108

Выводы 110

Перечень ссылок 112

Приложение А 114

Приложение Б 115

Приложение В 116

|  |
| --- |
| ВведениеПроблемы заработной платы по актуальности и важности могут соперничать только с проблемами оптовых и розничных цен, а также с разгосударствлением собственности. Реформирование оплаты в нашей стране пойдет успешнее, если для этого будут найдены приемлемые механизмы реализации и соблюден необходимый баланс интересов работников, работодателей и общества в целом. Пока этого не наблюдается. Причин здесь много: и отсутствие цельной, достаточно продуманной программы экономики, и искаженные представления о рыночной экономике (вследствие чего принимаются решения, не приближающие, а удаляющие нас от цели), и механический перенос развитых рыночных механизмов в нашу действительность, и многое другое.Как свидетельствует практика работы многих предприятий, в том числе и машиностроение, без мощных личных стимулов развитие производства не решит сложных социально-экономических проблем, не обеспечит движение вперед к рыночной экономике.Одним из таких социальных стимулов является оплата труда. В работе приватизированного предприятия следует исходить из того что оно обладает полной самостоятельностью в осуществлении хозяйственной деятельности, распоряжении продукцией и товарами, средствами, направленными на оплату налогов и других обязательных платежей.Целью дипломного проектирования является разработка методических рекомендаций по количественной оценке трудового вклада работников ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз» в условиях перехода к рыночным отношениям.В условиях рыночной экономики необходимо увязать размер оплаты труда работников с их квалификацией, профессионализмом, степенью реализации способностей, фактическим трудовым вкладом, наконец, с конечными результатами |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Лист | № документа | Подп. | Дата |  |
| Разраб. | Мирошниченко В.А. |  |  |  | Лит. | Лист |  |
| Провер. | Манеров Г.Н. |  |  |  |  |  |  | 6 |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Н.контр. | Манеров Г.Н. |  |  |  |  |
| Утв. | Кривоберец Б.И. |  |  |  |  |

работы предприятия. Поэтому система оплаты труда работников ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз» должна рассматривать заработную плату не только как сумму средств необходимых для воспроизводства рабочей силы, но и как сильный мотивационный механизм, обеспечивающий заинтересованность работника высокой производительности труда.

Помимо этого, следует учитывать сегодня и недостаточный опыт предприятий в финансовом учете имущественных долей работников приватизированного предприятия, использования методов подсчета дивидендов.

В этой связи, в дипломном проекте даны рекомендации и проектные решения в области организации индивидуального заработка работников ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз» в условиях новых экономических отношений, что в конечном итоге позволит повысить эффективность производства и увеличить производительность труда.

|  |
| --- |
| 1 АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО “ИНСТИТУТ ЮЖНИИГИПРОГАЗ” ЗА 1997 ГОД1.1 Анализ финансового состояния предприятияОсновными данными для анализа финансовой деятельности предприятия являются: - баланс предприятия - форма №1; - отчет о финансовых результатах и их использовании - форма №2; - оперативные данные статистического и бухгалтерского учета.1.1.1 Анализ производственного потенциалаПроизводственный потенциал предприятия можно охарактеризовать следующими показателями:- коэффициентом реальной стоимости основных средств в имуществе предприятия;- коэффициентом реальной стоимости основных средств и материальных ресурсов в имуществе предприятия.Коэффициент реальной стоимости основных средств в имуществе предприятия определяется по формуле:*Кр.о.с. =Со / Иб,*где ***Со*** - стоимость основных средств, тыс.грн; ***Иб*** - итог баланса, тыс.грн. |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Лист | № документа | Подп. | Дата |  |
| Разраб. | Мирошниченко В.А. |  |  |  | Лит. | Лист |  |
| Провер. | Манеров Г.Н. |  |  |  |  |  |  | 8 |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Н.контр. | Манеров Г.Н. |  |  |  |  |
| Утв. | Кривоберец Б.И. |  |  |  |  |

#

*Кр.о.с.(н)=(8783,7/ 17132,4) ∙ 100% = 51%*

*Кр.о.с.(к)=(8199,7/18066,1) ∙ 100% = 45%*

Как видно, основные средства в имуществе предприятия уменьшились на 6%. Снижение уровня реальной стоимости основных фондов произошло вследствие влияния двух факторов: уменьшения абсолютной стоимости основных фондов при одновременном увеличении стоимости нормируемых оборотных средств (увеличилась стоимость незавершенного производства). Рост стоимости незавершенного производства в данном случае нельзя рассматривать как недостаток деятельности института. Поскольку этот рост связан с выполнением плановых переходящих проектов, а не с приостановкой выполнения незаконченных проектов[[1]](#footnote-1). Уменьшение же стоимости основных фондов института произошло вследствие списания неиспользуемых, изношенных машин и оборудования и это также нельзя отнести к факторам отрицательно влияющим на производственный потенциал проектного института. Таким образом, в рассматриваемом случае снижение уровня коэффициента ***Кр.о.*** вовсе не свидетельствует о реальном снижении производственного потенциала института.

Коэффициент реальной стоимости основных средств и материальных ресурсов в имуществе предприятия определяется по формуле:

*Кр.о.м = (Со + См) / Иб,*

где ***См*** - стоимость материальных ресурсов, тыс.грн.

*Кр.о.м(н)=[(8783,7 + 5353,7) / 17132,4] ∙ 100% = 82,52%*

*Кр.о.м(к)=[ (8199,7 + 5881,9) / 18066,1] ∙100% = 77,94%*

 Значение коэффициента изменилось незначительно (уменьшилось на 4,58%). Критическое значение ***Кр.о.м.*** равно 0,5. Следовательно, с этой точки зрения можно считать, что производственный потенциал института вполне удовлетворительный.

### 1.1.2 Анализ состояния средств предприятия

Анализ выполним по данным таблицы 1.1

#### Таблица 1.1 - Стоимостная характеристика имущества института, тыс. грн.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Началогода | Конец года | Отклонение |
| абсолютное | отн. % |
| Всего средств предприятия, тыс грн. | 17132,4 | 18066,1 | 933 | 5,4 |
| Основные средства и внеоборотные активы | 8783,7 | 8199,7 | -584 | -6,6 |
|  в % к имуществу  | 51,2 | 45,3 |  |  |
| Оборотные средства | 8344,7 | 9861,9 | 1517,2 | 18,18 |
| в % к имуществу | 48,7 | 54,5 |  |  |
| Материальные оборотные средства | 5353,7 | 5881,9 | 528,2 | 9,8 |
| в % к оборотным средствам | 64,1 | 59,6 |  |  |
| Денежные средства и краткосрочные ценные бумаги | 196,5 | 972,8 | 776,3 | 395 |
| в % к оборотным средствам | 2,4 | 9.9 |  |  |
| Дебиторская задолженность | 456,4 | 518,2 | 61,8 | 13,5 |
| в % к оборотным средствам | 5,5 | 5,2 |  |  |
| Собственные средства | 14097,7 | 14347,1 | 249,6 | 1,7 |
| в % к имуществу | 82,2 | 79,4 |  |  |
| Заемные средства | 3034,9 | 3719 | 684,1 | 22,5 |
| в % к имуществу | 17,7 | 20,5 |  |  |
| Долгосрочные займы  | 0 | 0 |  |  |
| в % к заемным средствам | 0 | 0 |  |  |
| Краткосрочные заемные средства | 0 | 0 |  |  |
| в % к заемным средствам | 0 | 0 |  |  |
| Кредиторская задолженность | 3034,9 | 3719 | 684,1 |  |
| в % к заемным средствам | 100 | 100 |  |  |

Как следует из данных таблицы 1.1, в целом стоимость имущества института за исследуемый период увеличилась на 933 тыс. грн. Это увеличение, при уменьшении стоимости основных фондов, обусловлено ростом стоимости оборотных средств на 1517,2 тыс. грн. Рост стоимости оборотных средств, в свою очередь, связан с увеличением стоимости материальных оборотных средств на 528,2 тыс.грн и денежных средств на 776,3 тыс. грн. Следует отметить, что рост стоимости материальных оборотных средств практически всецело обусловлен ростом стоимости незавершенного производства, что как было отмечено выше, связано с плановым наращиванием затрат по переходящим проектам.

Заметно улучшился за истекший период и показатель абсолютной ликвидности. Его величина увеличилась с 6,4% до 26%. Таким образом, показатель абсолютной ликвидности приблизился по своей величине к рекомендуемому уровню.

Вместе с тем, заметно ухудшились показатели задолженности института. Так, дебиторская его задолженность увеличилась на 13,5% и достигла размера 518,2 тыс. грн, а кредиторская - на 22,5% и составила на конец отчетного года 3719 тыс. грн (против 3034 тыс. грн на начало года). Рост задолженности обусловлен в основном общеэкономическим кризисом, который поразил народное хозяйство, как Украины, так и других стран СНГ, предприятия которых являются заказчиками проектов. Кроме этих объективных факторов, нельзя также не учитывать и тот факт, что институт иногда передает украинским заказчикам выполненные проекты без гарантии их оплаты со стороны заказчиков, что нельзя признать обоснованным.

### 1.1.3 Анализ финансовой устойчивости

Финансовая устойчивость предприятия характеризуется соотношением долгосрочных и краткосрочных средств, соотношением собственных и заемных средств, темпами роста собственных средств, должным обеспечением материальными средствами и пр. Показатели, характеризующие финансовую устойчивость института приведены в таблице 1.2

#### Таблица 1.2 - Показатели финансовой устойчивости института

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | начало года | конец года | отклонения |
| 1.Коэффициент отношения собственных и заемных средств К1 | 0,2 | 0,2 | 0 |
| 2.Коэффициент маневренности собственных средств К2 | 0,59 | 0,68 | 0,09 |
| 3. Коэффициент накопления амортизации К3  | 0,7 | 0,6 | -0,1 |
| 4.Коэффициент реальной стоимости основных и материальных оборотных средств К4 | 0,6 | 0,5 | -0,1 |
| 5.Коэффициент реальной стоимости основных средств К5 | 0,5 | 0,4 | -0,1 |

Коэффициент К1 показывает отношение обязательств по привлечению заемных средств к сумме собственных средств и характеризует сколько привлекалось заемных средств на каждую грн. собственных средств. На начало года предприятие привлекало 0,2 грн на каждую гривну. К концу года данный показатель не изменился. Такое значение коэффициента свидетельствует о достаточно высокой финансовой устойчивости предприятия. Уменьшение коэффициента свидетельствует о понижении зависимости предприятия от внешних источников.

Коэффициент К2 показывает отношение собственных оборотных средств к сумме источников собственных средств. Как видно, за отчетный период этот показатель не изменился. Это означает, что финансовое положение предприятия постепенно стабилизируется.

Коэффициент К3 показывает какими средствами осуществляется накопление амортизации. Как видно, к началу года 70% стоимости основных средств были погашены за счет амортизационных отчислений, концу года 60%. Такое понижение степени износа основных фондов обусловлено тем, что в течении года в институте были списаны изношенные, неиспользуемые основные фонды с соответствующим уменьшением суммы начисленного износа. Кроме того, за тот же период в институте были также введены основные фонды. Эти операции в конечном итоге равнозначны обновлению основных фондов В целом видно, что накопление амортизации нормальное.

Коэффициент К4 уменьшился за исследуемый период на 0,1. Это в основном обусловлено тем, что к концу анализируемого периода в производство было передано значительное количество малоценных быстроизнашивающихся предметов, что привело к существенному сокращению остаточной стоимости материальных активов предприятия. Кроме того, на изменение этого коэффициента оказало влияние и некоторое уменьшение остаточной стоимости основных фондов.

Коэффициент К5 показывает соотношение остаточной стоимости основных средств и валюты баланса. Его снижение за анализируемый период обусловлено уменьшением стоимости основных средств к концу периода и увеличением валюты баланса в основном по третьему его разделу. Его величина соответствует среднему значению этого показателя для проектных институтов.

### 1.1.4 Анализ оборачиваемости оборотных средств

Важнейшим показателем, характеризующим использование оборотных средств является оборачиваемость.

Оборачиваемость характеризуется системой показателей. Одним из которых является коэффициент оборачиваемости. Он определяется отношением объема реализации к среднему остатку оборотных средств.

*Коб = Qp/ Сo,*

 где ***Qp*** - объем реализации, тыс. грн.

 ***Со***- средний остаток оборотных средств, тыс. грн.

Время оборота определяется по формуле:

*То= (Со ∙ Дп)/Qp*

 где ***Дп***- длительность анализируемого периода, ***Дп***= 180 дней

Проанализируем оборачиваемость материальных оборотных средств.

Средние остатки оборотных средств.

*Со= (2338,1+ 2489,6)/2=2413,85 тыс.грн.*

Определим коэффициент оборачиваемости оборотных средств института за истекший период.

*Коб= 3886,6/ 2413,85 = 1,6*

Тогда, период оборота равен:

*То= 180/ 1,6 = 113 дня.*

Такой период оборачиваемости оборотных средств для проектного института данного профиля является вполне нормальной.

Определим оборачиваемость дебиторской задолженности.

Средние остатки дебиторской задолженности составят:

*Со=(456,4+ 518,2) / 2= 487,3 тыс.грн.*

Коэффициент оборачиваемости:

*Код = 3886,6 / 487,3=7,9*

Период оборота

*То= 180 / 7,9=23 дня*

Учитывая, что нормальная длительность документооборота при расчетах составляет 30 дней, можно считать, что оборачиваемость дебиторской задолженности института вполне нормальная и особых тревог, поэтому не может вызывать.

### 1.1.5 Анализ платежеспособности предприятия

Финансовое положение предприятия определяется степенью финансовой независимости от внешних источников финансирования своей деятельности, способности погашать свои финансовые обязательства в установленные сроки, т.е. платежеспособностью.

 Важнейшим показателем, характеризующим финансовое положение предприятия является коэффициент финансовой независимости предприятия. В нашем случае он составляет на начало периода 14 097,5 / 17132,4 = 0,82, на конец анализируемого периода он составил соответственно = 0,79. Так как коэффициент в обоих случаях превышает 0,5, то финансирование деятельности за счет привлеченных средств осуществляется в допустимых пределах.

 Для оценки финансового положения используется система абсолютных и относительных показателей, коэффициентов.

Обобщающий показатель платежеспособности - это достаточность источников средств для покрытия долгов.

Для удобства дальнейшего проведения анализа преобразуем баланс предприятия в аналитический баланс (см. таблицу 1.3) Таким образом, получена промежуточная таблица, которая после незначительных преобразований приобретает форму (см. таблицу 1.4) удобную для анализа ликвидности предприятия, то есть возможностей по оплате задолженности.

Собственные оборотные средства определяются по формуле:

*СОС = 4 гр.пас. + 3 гр.пас.- 4 гр.акт.,*

Подставив соответствующие значения из таблицы 1.3, получим

*СОСн = 14097,5 + 0 - 8785,9 = 5311,6 (тыс. грн)*

*СОСк= 14347,1 + 0 - 8201,8 = 6145,3 (тыс. грн)*

Таким образом, в течение отчетного периода сумма оборотных средств института возросла на 833,7 тыс. грн., что в общем свидетельствует также об укреплении финансовой устойчивости хозяйствующего субъекта. Увеличение собственных оборотных средств было профинансировано за счет дополнительного капитала (продажа акций по цене превышающей ее номинал).

Для более точного измерения ликвидности используется система коэффициентов, отражающих соотношение различных статей баланса

(см. таблицу 1.5).

1. Коэффициент общей ликвидности (коэффициента покрытия) ***Кол*** определяется соотношением:

 (данные таблицы 1.3)

*Кол = [(1гр.+2гр.+3гр.) актива] / [ (1гр. + 2гр.) пассива ]*

*Колн = (2534,6+456,4+5353,7) / 3034,9 = 2,7*

*Колк = (3462,4+518,2+5881,9) / 3719,0 = 2,6*

#### Таблица 1.3 - Аналитический баланс института

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Статьи активабаланса | №№строк | Сумма, тыс. грн | Статьи пассивабаланса | №№строк | Сумма, тыс. грн |
| На начало года | На конец года | На начало года | На конец года |
| **I группа – быстрореализуемые активы** |  | 2534,6 | 3462,4 | **I группа – пассивы краткосрочные** |  | 0 | 0 |
| Касса | 260 | 0,7 | 2,8 | Краткосрочные кредиты | 600 | - | - |
| Расчетный счет | 270 | 33,8 | 587,5 | Краткосрочные займы | 610 | - | - |
| Прочие счета в банке | 280-310 | 2500,1 | 2872,1 | **II группа – пассивы****средней срочности** |  | 3034,9 | 3719,0 |
| Краткосрочные финансовые вложения | 250 | - | - | Расчеты и прочие пассивы | 630-740 | 3034,9 | 3719,0 |
| **II группа – активы средней реализации** |  | 456,4 | 518,2 | **III группа – пассивы долгосрочные** |  | 0 | 0 |
| Расчеты с дебиторами | 170-240 | 456,4 | 518,2 | Долгосрочные кредиты | 500 | - | - |
| **III группа – медленно реализуемые активы** |  | 5353,7 | 5881,9 | Долгосрочные займы | 510 | - | - |
| Производственные запасы | 080 | 219,2 | 202,8 | **IV группа – постоянные пассивы** |  | 14097,5 | 14347,1 |
| Незавершенное производство | 110 | 5127,6 | 5665,2 | Уставной фонд | 400 | 1628,7 | 1628,7 |
| Расходы будущих периодов | 120 | - | - | Специальный фонд и целевое финансирование | 420+430+410-300 | 310,8 | 316,9 |
| Готовая продукция и товары | 130-142 | 14,8 | 30,6 | Дополнительный капитал | 405 | 10834,1 | 11368,8 |
| **IV группа – труднореализуемые активы** |  | 8785,9 | 8201,8 | Нераспределенная прибыль | 470 | 1323,0 | 1323,0 |
| Основные средства | 010 | 8783,7 | 8199,7 | Расчеты с участниками | 450 | - | - |
| Нематериальные активы | 020 | 2,2 | 2,1 | Резервы постоянных расходов и платежей | 460 | - | - |
| Оборудование | 035 | - | - | Доходы будущих периодов | 455 | - | - |

#### Таблица 1.4 - Сводная таблица аналитического баланса

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № группы | Покрытие (актив) | Сумма обязательств (пассив) | Разность |
| на начало года | на конец года | на начало года | на конец года | Излишек | Недостаток |
| на начало года | на конец года | на начало года | на конец года |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6(2-4) | 7(3-5) | 8(4-2) | 9(5-3) |
| I группа | 2534,6 | 3462,4 | - | - | 2534,6 | 3462,4 | - | - |
| II группа | 456,4 | 518,2 | 3034,9 | 3719,0 | - | - | 2578,5 | 3200,8 |
| III группа | 5353,7 | 5881,9 | - | - | 5353,7 | 5881,9 | - | - |
| IV группа | 8785,9 | 8201,8 | 14097,5 | 14347,1 | - | - | 5311,6 | 6145,3 |

Коэффициент общей ликвидности указывает на ту часть текущих обязательств по кредитам и расчетам, которую можно погасить, мобилизовав все оборотные средства. Нормальным значением показателя считается больше 2,5 (но не меньше единицы). Как видно данный коэффициент превышает рекомендуемый уровень. Однако, тенденция изменения его не может не вызвать определенную тревогу, поскольку его уровень приближается к его граничному уровню, что может существенно дестабилизировать финансовое положение института в будущем.

2. Коэффициент ликвидности (промежуточный коэффициент покрытия) ***Кл*** определяется соотношением:

*Кл= [(1гр.+2гр) актива ] / [(1гр.+2гр) пассива]*

*Клн = (2534,6 + 456,4) / 3034,9 = 0,9*

*Клк = (3462,4 + 518,2) / 3719 = 1,0*

Данный коэффициент характеризует часть обязательств, которая может быть погашена за счет быстроликвидных активов и мобильной дебиторской задолженности. Нормальное значение коэффициента 0,7 - 0,8. Следовательно, фактическое значение данного коэффициента превышает допустимый его уровень, что свидетельствует о том, что институт может своевременно рассчитаться по своим долгам за счет легко реализуемых активов.

3. Коэффициент абсолютной ликвидности ***Кал***

*Кал= 1гр.актива / 1гр.+2гр. пассива.*

*Калн= 2534,6 / 3034,9 = 0,8*

*Калк = 3462,4 / 3719 = 0,9*

Данный коэффициент показывает, какая часть обязательств может быть погашена немедленно денежными средствами, имеющимися в кассе, расчетном счете и пр., то есть за счет быстро ликвидных активов.

 Нормативное значение коэффициента 0,2-0,25. Это свидетельствует о достаточно высокой фактической абсолютной ликвидности баланса института. Вместе с тем, это свидетельствует и о том, что институт не использует возможности для дополнительного получения дохода за счет размещения наличности в доходные активы.

4. Соотношение ликвидных и неликвидных средств.

*Сл= [(1 гр.+ 2гр.+3 гр) актива]/ 4 гр. актива*

*Слн= (2534,6 + 456,4 + 5353,7) / 8785,9 = 0,9*

*Слк= (3462,4 + 518,2 + 5881,9)/ 8201,8 = 1,1*

Нормальным считается примерное равенство сумм ликвидных и неликвидных средств. В нашем случае это условие выполняется.

5. Соотношение собственных и заемных средств.

*Сл =[ (1гр.+ 2гр.+3гр.) пассива ]/ 4 гр. пассива*

Этот показатель характеризует, сколько гривен заемных средств привлекалось на каждую гривну собственных средств.

*Слн = 3034,9 / 14097,5 = 0,2*

*Слк = 3719,0 / 14347,9 = 0,2*

6. Коэффициент ликвидности собственных средств (***Км***), определяющий степень мобильности (гибкости) использования собственных средств предприятия.

*Км = [(4 гр.+ 3гр.) пассива баланса - 4 гр. актива ]/ [ 4гр. пассива]*

*Кмн= (14097,5 - 8785,9)/ 14097,5= 0,3*

*Кмк = (14347,1 - 8201,8) / 14347,1 = 0,4*

7. Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности.

*Кд.и.к.= 2гр. актива баланса / 2 гр. пассива баланса.*

*Кд.и.к.н =456,4 / 3034,9 = 0,15*

*Кд.и.к.к = 518,2 / 3719,0 = 0,13*

 Как видно к концу года этот показатель на предприятии уменьшился на 0,02. Эти данные свидетельствуют о том, что институт значительную часть своих потребностей в оборотных средствах покрывает за счет кредиторской задолженности. Поскольку же институт не имеет просроченной кредиторской задолженности, то такую политику финансирования оборотных средств можно только одобрить. К тому же нельзя забывать, что последнее не ухудшает финансовую независимость института.

#### Таблица 1.5 - Показатели ликвидности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | На начало года | На конец года | Норма |
| 1. Соотношение ликвидных и неликвидных средств | 0,9 | 1,1 |  1:1 |
| 2. Соотношение собственных и заемных средств | 0,2 | 0,2 |  |
| 3. Коэффициент маневренности собственных средств | 0,3 | 0,4 |  |
| 4. Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности | 0,15 | 0,13 |  |
| 5. Коэффициент абсолютной ликвидности | 0,8 | 0,9 | 0,2-0,25 |
| 6. Коэффициент ликвидности (промежуточный коэффициент покрытия) | 0,9 | 1,0 | 0,7 -0,8 |
| 7. Коэффициент общей ликвидности (покрытия) | 2,7 | 2,6 | 2,5 |

Для углубленного анализа определим коэффициент кассовой ликвидности:

*Ккл = 1 гр. актива баланса / (1 гр. + 2 гр. + 3 гр.) актива баланса.*

*Кклн = 2534,6 /(2534,6 + 456,4 + 5353,7)= 0,31*

*Кклк = 3462,4 / (3462,4 + 518,2 + 5881,9)= 0,35*

Коэффициент кассовой ликвидности должен быть больше 0,2, то есть деньги должны составлять примерно 20% от общей суммы оборотных средств.

Данный коэффициент увеличился за исследуемый период и удовлетворяет оптимальному значению. То есть предприятие не испытывает затруднения с быстро ликвидными средствами.

Определим коэффициент дебиторской задолженности:

*Кдз = 2 гр. актива баланса / (1 гр. + 2гр. + 3 гр.) актива баланса*

*Кдзн = 456,4 / (2534,6 + 456,4 + 5326,1) = 0,05*

*Кдзк = 518,2 / (3462,4 + 581,2 + 5846,8) = 0,05*

Коэффициент дебиторской задолженности должен быть меньше 0,2. Данный коэффициент дебиторской задолженности не изменился, и остался в пределах нормативного значения.

Другим, не менее важным показателем, чем ликвидность, характеризующим финансовое положение предприятия, является платежеспособность, определяющая уровень покрытия предприятием заемных средств, то есть его способность выполнять свои внешние (краткосрочные и долгосрочные) обязательства, используя свои активы.

Этот показатель измеряет финансовый риск, то есть вероятность банкротства.

Для измерения уровня платежеспособности используются:

- коэффициент автономии ***Ка***, определяемый соотношением

*Ка = Итог баланса / 4 гр. актива баланса.*

*Кан = 17132,4 / 8785,9 = 2*

*Как = 18066,1 / 8201,8 = 2,2*

Нормальное значение коэффициента больше 2, т.е. предприятие является платежеспособным.

## 1.2 Анализ прибыли

### 1.2.1 Анализ балансовой прибыли

Данный анализ проведем на основе информации формы бухгалтерской отчетности №2 "Отчет о финансовых результатах и их использовании "

Балансовая прибыль состоит из следующих составляющих:

- прибыль от реализации;

- прибыль от прочей реализации;

- результаты от внереализационных операций.

Анализ балансовой прибыли проведем на основе данных таблицы 1.6

#### Таблица 1.6 - Финансовые результаты работы института

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996 г. | 1997 г. | Отклонение |
| Факт. | В ценах 1996 | Абсолют. | Отн. % |
| Прибыль от реализации | 1126,4 | 765 | 718 | -408,4 | -36% |
| Прибыль от прочей реализации | 3,08 | - | - | - 3,08 |  |
| Внереализационные результаты | 36,68 | 0,9 | 0,8 | -35,88 | -97% |
| Балансовая прибыль | 1166,2 | 766 | 719 | -447,2 | -38% |

Как видно из таблицы 1.6 фактическая балансовая прибыль 1997 года в фактических ценах 1996 года меньше балансовой прибыли 1996 года на 447,2 тыс.грн., что составляет 38%

Прибыль от реализации за отчетный период в ценах 1996 года уменьшилась по сравнению с предыдущим периодом на 408,4 тыс.грн.,

что составило 36%

Прибыли от прочей реализации в исследуемый период не было

Также видно, что статья "внериализационные результаты" в 1997 году представляет собой прибыль 0,9 тыс. грн. За предыдущий период данная статья составила 36,68 тыс. грн. Это свидетельствует, что в 1996 году внериализационные операции принесли предприятию на 35,78 тыс. грн. больше чем в 1997 году, что составило 97,5 %.

В целом складывается неблагоприятная картина о работе ОАО " ЮжНИИгипрогаз" за 1997 год.

### 1.2.2 Анализ прибыли от реализации

Прибыль от реализации услуг представляет собой разницу между выручкой от реализации и затратами на реализацию и выполнение услуг.

Для анализа прибыли от реализации составим таблицу 1.7

#### Таблица 1.7 - Данные для анализа прибыли от реализации, тыс. грн.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996 г. | 1997 г. в ценах 1996 г. | 1997 г. |
| Выручка от реализации | 3003 | 3649,3 | 3886,6 |
| Полная себестоимость | 1701 | 3186,8 | 3394 |
| Прибыль от реализации | 1126,4 | 718 | 765 |

Определим влияние факторов.

1. Влияние изменения объема реализации определим корректировкой базовой прибыли на степень перевыполнения (недовыполнения) объема реализации.

*П1 = Прибыль от реализации ∙ а,*

 где а - прирост объема реализации.

*П1 = 718 ∙(- 0,29) = -208,22 тыс. грн.*

2. Определим влияние изменения цен на реализацию. Для этого сравним объем реализации фактический с объемом реализации 1997 года в ценах 1996 года

*П2 = 765,1 - 718,4 = 46,7 тыс. грн.*

То есть в результате роста цен прибыль возросла на 46,7 тыс. грн.

3. Определим влияние структурных сдвигов в составе выполняемых услуг. Для этого необходимо из прибыли фактической в ценах 1996 года вычесть прибыль 1996 года, скорректированную на коэффициент выполнения объема реализации по сравнению с 1996 годом.

*П3 = 1126,4 - (1126,4 ∙ 1,29)= - 326,6 тыс. грн.*

4. Влияние себестоимости на прибыль. Сравним фактическую себестоимость с себестоимостью фактической реализации в ценах 1996 года.

*П4 = 3094,5 - (3094,5 / 1,065) = 188,9 тыс. грн.*

Как видно, прибыль увеличилась на 188,9 тыс. грн.

Итак, совокупное влияние всех факторов составляет:

*- 208,22 + 46,7 - 326,6 + 188,9 = - 299,22*

То есть равно абсолютному значению отклонения. Но изменение себестоимости выполняемых работ и цены произошло в результате инфляционных процессов.

### 1.2.3 Анализ эффективности использования средств.

Рентабельность характеризует относительную прибыльность предприятия (прибыль на 1 грн.).

Рентабельность производства определяется по формуле:

*R = Пб / [Cоф + Снос] ∙ 100,%*

где ***Пб*** - балансовая прибыль, тыс грн.

 ***Соф***- стоимость основных фондов, тыс. грн

 ***Снос*** - стоимость нормируемых оборотных средств, тыс. грн

*R= 765,1 / (24031,6 + 5881,9) ∙ 100 = 2,5%*

Рентабельность работ определяется по формуле:

*R = (Пр / С) ∙ 100%*

 где ***Пр*** - прибыль от реализации, тыс. грн.

 ***С*** - себестоимость работ, тыс. грн.

*R =765,1 / 3094,5 ∙ 100= 25 %*

При выборе делового партнерства для характеристики прибыльности предприятия применяют различные показатели.

Коэффициент кумулятивной прибыльности, который определяется по формуле:

*Кп = Пб / Вб ∙ 100,%*

где ***Вб*** - совокупные активы, тыс. грн.

*Кп = 765,1 / 18066,1 ∙ 100 =4,2 %*

Данный коэффициент характеризует отдачу активов предприятия.

Эффективность уставного фонда определяется по формуле:

*Эуф = Пб/ Уф ∙ 100,%*

где ***Уф*** - уставной фонд предприятия, тыс. грн.

*Эуф = 765,1 / 1628,7 ∙ 100 = 47 %*

Эффективность собственного капитала определяется по формуле:

*Эск= Пб/ Сср ∙ 100,%*

где ***Сср*** - собственные средства предприятия, тыс. грн.

*Эск = 765,1/ 14347,1 ∙ 100 = 5,3 %*

Показатель рентабельности реализации определяется по формуле:

*Кр.реал. = Пр/ Ор ∙ 100,%*

где ***Ор*** - объем реализации, тыс.грн

*Кр.реал = 765,1/ 3886,6 ∙ 100 = 19,6 %*

Показатели рентабельности реализации, эффективности собственного капитала и кумулятивной прибыльности тесно связаны.

 Таким образом, несмотря на то, что институт обладает довольно стабильной финансовой устойчивостью и стабильностью, финансовые результаты его работы явно неудовлетворительные. Это в основном связано с падением объема проектных работ в связи с кризисными явлениями в экономике стран предприятия которых являются заказчиками работ института. Поэтому даже при существенном снижении себестоимости работ финансовые результаты работы института по сравнению с предыдущим годом ухудшились. Очевидно, в этих условиях институт должен расширить номенклатуру проектных работ, чтобы увеличить их объемы.

## 1.3 Анализ распределения прибыли

Как видно на рисунке 1.1 объем реализации равен 3886,6 тыс.грн. Из них себестоимость составляет 3094,5 тыс.грн. и прибыль от реализации 765,1 тыс.грн. Балансовая прибыль с учетом результата внереализационных операций равна 766 тыс.грн. 386,6 тыс.грн. из этой суммы направлено в бюджет в виде

##### Объем реализации

*3 886,6 тыс.грн.*

*Другие цели 51,4 тыс.грн.*

*Материальное поощрение 422,8 тыс.грн.*

*Социальное развитие 107,3 тыс.грн.*

*Развитие производства 76,1 тыс.грн.*

*Платежи в бюджет 398,7 тыс.грн*

*Нераспределенная прибыль прошлых периодов*

*1323,0 тыс.грн.*

*Результат от внереализационных операций*

*0,9 тыс.грн*

*Прибыль остающаяся в распоряжении предприятия*

*379,4 тыс.грн.*

##### Налог на прибыль

*386,6 тыс.грн.*

*Балансовая прибыль*

*766,0 тыс. грн.*

 *прибыль*

 Себестоимость от реали-

 *3094,5 тыс. грн. зации*

 *765,1тысгрн*

#### Рисунок 1.1 – Схема распределения прибыли в 1997 году

налога на прибыль, а оставшиеся средства в размере 379,4 тыс.грн. представляют собой прибыль оставшуюся в распоряжении предприятия.

Эта прибыль и прибыль нераспределенная из прошлых периодов направляется на:

* Платежи в бюджет – 398,7 тыс. грн.
* Развитие производства – 46,1 тыс. грн.
* Социальное развитие – 107,3 тыс. грн.
* Материальное поощрение – 422,8 тыс. грн.
* Другие цели – 51,4 тыс. грн.

### Вывод

Анализ хозяйственной деятельности института позволяет сделать следующие выводы:

Институт ЮжНИИгипрогаз является акционерным обществом открытого типа уставный фонд которого сформирован за счет выпуска акций суммарной номинальной стоимостью 1628,7 тыс. грн.;

Институт специализируется на выполнении проектов для предприятий нефтегазового комплекса Украины, России и других стран СНГ. Такая специализация института, в условиях кризисных явлений в странах заказчицах является основным фактором падения объемов проектных работ, падения прибыли и рентабельности производства;

Положительным в деятельности института является то, что в сложных экономических условиях его коллектив обеспечил достаточно стабильную финансовую устойчивость, независимость и ликвидность. Обеспечил снижение себестоимости проектных работ;

В то же время, падение объемов проектных работ обусловило ухудшение финансовых результатов его работы. В этой связи коллективу института следует рекомендовать расширить свою специализацию за счет расширения номенклатуры проектных работ и за счет этого увеличить объемы работ.

|  |
| --- |
| 2 РАЗРАБОТКА МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ОАО “ИНСТИТУТ ЮЖНИИГИПРОГАЗ” В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ2.1 Анализ действующей системы оплаты труда ОАО “Институт ЮжНИИгипрогаз”2.1.1 Общее положение об организации оплаты трудаВ соответствии с законом Украины “Об оплате труда” (статьи 8-13) государство регулирует оплату труда работников предприятий всех форм собственности и хозяйствования путем установления:1. размера минимальной заработной платы,
* других государственных норм и гарантий,
* условий и размеров оплаты труда:
* работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета,
* руководителей государственных предприятий,
* а также путем налогообложения доходов работников.

К другим государственным нормам и гарантиям, регулируемым государством, относятся: нормы оплаты за работу в сверхурочное время, в праздничные, нерабочие и выходные дни, в ночное время, за время простоя, имевшего место не по вине работника, при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника; работников моложе восемнадцати лет, при сокращенной продолжительности их ежедневной работы и т. п., оплата ежегодных отпусков; за время исполнения государственных обязанностей; для направляемых на повышение квалификации, на обследование в медицинское учреждение; для переведенных по состоянию здоровья на более легкую |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Лист | № документа | Подп. | Дата |  |
| Разраб. | Мирошниченко В.А. |  |  |  | Лит. | Лист |  |
| Провер. | Манеров Г.Н. |  |  |  |  |  |  | 27 |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Н.контр. | Манеров Г.Н. |  |  |  |  |
| Утв. | Кривоберец Б.И. |  |  |  |  |

нижеоплачиваемую работу; переведенных временно на другую работу в связи с производственной необходимостью; для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, переведенных на более легкую работу; при разных формах производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям; для доноров и т. п., гарантии и компенсации работникам при переезде на работу в другую местность, служебных командировках, работе в полевых условиях и т.п.

Указанные нормы и гарантии устанавливаются Кодексом законов о труде Украины и иными актами законодательства Украины.

В соответствии со статьей 15 вышеуказанного закона институту предоставлено право самостоятельно в коллективном договоре, с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным, отраслевыми и региональным соглашениями, устанавливать:

1. формы и системы оплаты труда,
2. нормы труда,
3. расценки,
4. тарифные сетки,
5. схемы должностных окладов,
6. условия введения и размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений и иных поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат работникам института.

В случае, когда коллективный договор не заключен, правление ОАО обязано согласовать эти вопросы с профсоюзным органом, который представляет интересы большинства работников.

Конкретные размеры тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок рабочим, должностных окладов служащим, а также надбавок, доплат, премий и вознаграждений устанавливаются приказами председателя правления с учетом вышеуказанных требований, предусмотренных частью первой настоящего пункта.

На основании вышеизложенного в институте введены следующие основные положения по оплате труда:

Всем подразделениям института, заработная плата которых относится на себестоимость работ (весь списочный состав института за исключением работников пансионатов и медслужбы), устанавливаются нормативы образования авансового фонда оплаты труда от выполненного собственными силами подразделением (институтом) объема работ[[2]](#footnote-2).

Начиная с 01.05.97г., расходование 70% ФОТ[[3]](#footnote-3), образованного по нормативу после введения в действие настоящего Положения, и имеющейся на момент его введения экономии осуществляется подразделениями самостоятельно на:

1. установление должностных окладов, в пределах утвержденных в институте сеток. Сетки должностных окладов утверждаются председателем правления по согласованию с профкомом института. Должностные оклады руководителям института, включая руководителей подразделений и главным инженерам проектов, устанавливаются председателем правления, а другим работникам - председателем, по представлению руководителей соответствующих подразделений.

По предложениям руководителей подразделений, работникам, выезжающим для проведения авторского надзора и участия в полевых изысканиях, могут устанавливаться, на время проведения работ, повышенные должностные оклады в пределах сетки, утвержденной для должности, занятой работником;

1. надбавок и доплат к ним, в соответствии с действующим Положением. Общий размер указанных надбавок и доплат, устанавливаемых за счет ФОТ подразделения не может превышать 50% суммы должностных окладов этого подразделения;
2. оплату ежегодных отпусков, в части образованной от выплат, относящихся на себестоимость продукции, льготных часов подростков, перерывов в работе кормящих матерей, а также времени, связанного с выполнением государственных обязанностей;
3. единовременного вознаграждения за выслугу лет;
4. оплату учебных отпусков и других выплат, входящие в состав расходов на оплату труда, относимых на себестоимость продукции, за исключением выплат по районным коэффициентам и надбавок за непрерывный стаж работы в условиях Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. Выплаты по районным коэффициентам в нормируемый ФОТ подразделений не входят и производятся конкретным работникам в порядке, предусмотренном законодательством за счет средств института.

В случае если ФОТ подразделения, образованный по нормативу, недостаточен для выплаты установленных должностных окладов, работникам такого подразделения заработная плата в течение 2-х месяцев выплачивается в кредит в пределах должностных окладов работников за фактически отработанное ими время за счет заработанных средств другими подразделениями института. В этом случае, выплата работникам подразделения ранее установленных надбавок и доплат прекращается. Если по истечению указанного срока выданный кредит возвращен не будет, председатель правления, в зависимости от конкретной ситуации, решает вопрос о замене руководителя такого подразделения, сокращения его численности, структурном преобразовании, полной ликвидации подразделения и т.д.

Начиная с 01.05.97г., в счет оставшихся 30% ФОТ3 работникам подразделений начисляются премии за выполнение производственных заданий. Указанные премии, предельный размер которых для отдельного работника не ограничен, начисляются по объектам, оплата по которым фактически поступила на счет института.

Все прочие средства, направляемые на поощрение работников, источником которых является средства института и сторонних организаций, расходуются в соответствии с утвержденными Положениями на:

1. вознаграждение за поиск и оформление договоров (только после оплаты договора заказчиком);
2. вознаграждение за брокерские услуги (только после поступления средств на счет института);
3. оказание материальной помощи на оздоровление и лечение;
4. премирование работников пансионатов и мед службы, а также работников сторонних организаций, обслуживающих работников института;
5. единовременное поощрение работников, особо отличившихся при выполнении научно-технической продукции и за другие достижения в работе;
6. установление социальных и других льгот работникам института.

Описанные ниже и действующие в институте Положения о вознаграждениях, премировании и поощрениях применяются в части, не противоречащей настоящим Основным положениям.

В систему премирования ОАО входят следующие виды премий, поощрений и вознаграждений (далее - премии):

1. премия за производственные результаты (выполнение и перевыполнение производственных заданий);
2. единовременное поощрение за выполнение особо важных производственных заданий;
3. премия за введение в срок или досрочно производственных мощностей и объектов строительства;
4. премия за улучшение конечных результатов хозяйственной деятельности;
5. единовременное поощрение работников к юбилейным датам;
6. единовременное вознаграждение за выслугу лет;
7. вознаграждение за непрерывный стаж работы;
8. вознаграждение по итогам года.

Кроме того, могут выплачиваться другие виды премий, предусмотренные действующим законодательством. Их выплата, а также распределения всех вышеперечисленных премий с отступлениями от требований настоящего Положения, может производиться только в случае утверждения в установленном порядке дополнения к данному Положению, либо по согласованию, в каждом конкретном случае, распределения премии профкомом.

Премии начисляются работникам, состоявшим в списочном составе ОАО на дату установления показателя, за который они выплачиваются, и поступления средств на счет ОАО.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период в связи с призывом на воинскую службу, переводом на другую работу на выборную должность в профсоюзные организации или законодательные органы власти, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, уволенным в связи с реорганизацией (сокращением штатов) и по другим уважительным причинам, выплата премий производится за фактически отработанное время.

Работникам, уволенным в отчетном периоде по собственному желанию и по другим неуважительным причинам, премии за фактически отработанное время не начисляются.

Премии конкретным работникам ОАО максимальными размерами не ограничиваются.

Размер премий может быть уменьшен коллективам подразделений при невыполнении ими показателей премирования. Основными показателями премирования для любого подразделения ОАО являются выполнение договорных сроков разработки научно-технической продукции и других договорных обязательств ОАО, качество выполненных работ (наличие рекламаций), качественное выполнение функций, предусмотренных утвержденным положением о подразделении. При отсутствии положения премии подразделению не начисляются.

Работник, в случае недобросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных действующей должностной инструкцией, допустивший прогул (в том числе отсутствие на работе более 3-х часов в течение рабочего дня), или появление на работе в нетрезвом состоянии, или хулиганские действия, или мелкое хищение имущества ОАО, может быть лишен премии полностью или частично. Лишение работника премии полностью или частично по указанным причинам оформляется приказом по ОАО с обязательным указанием причин и производится в тот период, в который совершены или выявлены эти факты.

За председателем правления резервируется право на основе общей оценки работы того или иного лица, качества его работы и личного вклада в общие результаты, без применения каких-либо заранее определенных показателей, повысить или понизить размер премии, но не более чем на 25%.

### 2.1.2 Особенности начисления и выплат отдельных видов премий

***а)*** Премии за производственные результаты (выполнение и перевыполнение производственных заданий).

Определение сумм премий производственным подразделениям выполняется в пределах и за счет ФОТ подразделений, определенного по действующему нормативу от 50% объемов, выполненных этими подразделениями после 01.12.95г. и подтвержденных ГИПом (руководителем научно-ис­следовательской темы, управляющим проектом) (далее - ГИПы), при условии поступления на расчетный счет ОАО средств от заказчиков за реализованную продукцию по конкретным договорам и этапам договоров. В случае поступления средств через РАО “ Газпром ” или в счет погашения задолженности Украины за поставки газа через украинские организации, распределение выполняется после уточнения порядка погашения задолженности с заказчиками.

С целью определения размера премии, средства, поступившие на счет ОАО в иностранной валюте, пересчитываются в карбованцы по текущему курсу Национального банка Украины на день зачисления этих средств.

Определение сумм премий содействующим подразделениям производится исходя из суммы премии, причитающейся за отчетный период всем производственным подразделениям, пропорционально отношению фондов заработной платы без вакансий всех содействующих и производственных подразделений в отчетном периоде.

В пределах сумм премий подразделению руководитель подразделения представляет Председателю правления по согласованию с профбюро свои предложения по премированию работников подразделения. При разработке своих предложений руководитель подразделения учитывает трудовой вклад каждого работника в работу данного подразделения (т.е. квалификацию, должностной оклад, фактически отработанное время, качество работы, оперативность выполнения производственных заданий и т.д.) в отчетном периоде (за 3 календарных месяца до поступления средств на счет ОАО).

Размер премии руководителям подразделений устанавливается, как правило, на уровне основных исполнителей соответствующих подразделений (в %% к должностному окладу).

Размер премии председателю правления, главному инженеру и их заместителям устанавливается, как правило, на уровне среднего размера премии (в %% к должностному окладу) руководителей премируемых производственных подразделений.

Размер премии помощников председателя и юрисконсульта устанавливается, как правило, на уровне среднего размера премии (в %% к должностному окладу) руководителей способствующих подразделений.

Размер премии работников ОАО, не входящих в какое-либо подразделение, а также работников, занятых обслуживанием работников ОАО и не состоящих в списочном составе ОАО, устанавливается, как правило, на уровне среднего размера премии способствующих подразделений.

***б)*** Премии за выполнение особо важных производственных заданий.

Премирование может производиться за качественное выполнение автор­ского надзора за строительством, сокращение объема и сроков разработки научно-технической продукции, новых нормативных документов, а также за выполнение других работ, важность которых определяется необходимостью их опе­ративного выполнения. Размер премии в этих случаях устанавливается по представлению руководителей подразделений в зависимости от объема и сложности работ, выполняемых каждым работником, а также в зависимости от степени его участия в успешном и качественном их выполнении.

Кроме того, премии за выполнение особо важных производственных заданий по представлению главных инженеров проекта (руководителей научно-иссле­довательских работ, управляющих проектом), согласованным с ППО, начисляются также за поиск и заключение договоров работникам ОАО (одному или группе), принявшим непосредственное участие в поиске, обосновании договорной цены, заключении с заказчиком конкретного договора и его оплате.

По договорам на выполнение ПИР указанная премия начисляется при условии превышения договорной цены относительно базисной, исчисленной по СЦПИРам, в 32200 и более раз. При заключении договора в валюте других государств превышение договорной цены относительно базисной исчисляется с учетом действовавшего на момент оформления договора курса Национального банка Украины. При продолжении инфляции минимально-допустимый размер коэффициента превышения договорной цены относительно базисной, исчисленной по СЦПИРам, может изменяться распоряжением по ОАО.

Общая сумма премии определяется в размере до 0,25% от объема работ, выполняемых собственными силами. В случае заключения договора по решению вышестоящей для ОАО и заказчика инстанции, сумма премии определяется в размере до 0,25 % от разницы между объемом работ, выполнение которого собственными силами предусматривается договором в текущем году и базисной ценой этого объема, исчисленной по СЦПИРам с учетом минимально-допустимого повышающего коэффициента.

Указанная премия выплачивается только после поступления средств на счет ОАО по конкретным договорам. В случаях поступления средств в виде аванса или частичной оплаты отдельных этапов по договору премия выплачивается пропорционально размеру поступивших средств.

Начисление премии по договорам, переоформленным на 1996 и последующие годы с повышением договорной цены, производится с учетом ранее выплаченного вознаграждения.

***в)*** Премии за введение в действие в срок или досрочно производственных мощностей и объектов строительства.

Распределение премии между подразделениями осуществляется ГИПом по согласованию со всеми руководителями подразделений - участников и ППО после поступления средств на счет ОАО. В случае разногласий между ГИПом и руководителем подразделения окончательное распределение премии устанавливается председателем правления ОАО.

Из средств, поступивших на премирование, исключаются средства перечисляемые ОАО в бюджет в виде налогов и отчислений (НДС и т.д.) в соответствии с нормативными документами действующими на момент зачисления средств на счет ОАО. Из оставшихся средств резервируется 8% на оплату работникам отпускных.

Из суммы премии, направленной на премирование подразделений, выделяются:

* 80% - на премирование производственных подразделений, принимавших непосредственное участие в разработке проектной документации;
* 20% - на премирование содействующих подразделений.

Из суммы премии, направленной на премирование подразделений, принимавших непосредственное участие в разработке проектной документации, резервируются суммы:

* на премирование ГИПов, их заместителей и начальников производственных подразделений - до 15%;
* на премирование работников автогаража, принимавших непосредственное участие в полевых работах - до 1%;
* оставшаяся сумма премии распределяется между подразделениями, принимавшими участие в разработке научно-технической продукции в зависимости от конкретного вклада этих подразделений в осуществлении ввода объекта с учетом фактически выполненного объема работ.

Размер премии ГИПам и их заместителям устанавливается на уровне размера премии основных исполнителей производственного отдела ведущего по премируемой работе (в %% к должностным окладам).

Размер премии руководителям производственных подразделений устанавливается на уровне (в %% к должностному окладу) основных исполнителей соответствующего подразделения.

Средства, направленные на премирование отделов и подразделений, способствующих своевременному обеспечению объекта документацией, распределяется между ними пропорционально фонду зарплаты по штатному расписанию без вакансий на момент поступления средств на счет ОАО с правом Председателя правления дифференцирования коэффициента качества их работы в пределах 1,0 - 1,25.

Размер премии руководителям способствующих подразделений или отдель­ных работников, не входящих в состав подразделений, устанавливается на уровне среднего размера премии (в %% к должностному окладу) соответствующего подразделения или всего способствующего персонала.

При поступлении средств в небольшом размере (до 100 необлагаемых подоходным налогом минимумов) председатель правления имеет право направить всю или большую часть суммы премии на премирование работников, принимавших непосредственное участие в разработке рабочей документации.

***г)*** Премии за улучшение конечных результатов хозяйственной деятельности.

Начисляются за счет экономии средств по договору, которая определяется как разность между договорной ценой и затратами на производство научно-технической продукции субподрядными организациями. Премия выплачивается ГИПам, их заместителям, руководителям научно-иссле­довательских работ и управляющим проектами в размере до 10% от суммы экономии. Другим работникам ОАО указанная премия может быть начислена по представлению ГИПов (руководителей научно-исследова­тельских работ, управляющих проектами).

***д)*** Единовременное поощрение работников к юбилейным датам осуществляется за многолетний и добросовестный труд для всех работников ОАО (женщин - при достижении возраста 55 лет, мужчин - 60 лет) в размере не менее текущего должностного оклада работника.

***ж)*** Единовременное вознаграждение за выслугу лет осуществляется в соответствии с нормативными документами, разработанными в соответствии с постановлением Совета Министров бывшего СССР от 24.01.85г. № 88.

***з)*** Вознаграждение за непрерывный стаж работы начисляется работникам, профессии и должности которых не включены в Перечень профессий и должностей, дающих право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет. Выплата вознаграждения осуществляется в соответствии с Положением о выплате вознаграждения за непрерывный стаж работы в институте "ЮжНИИгипрогаз", утвержденного по согласованию с профкомом и СТК института 23.11.89г с учетом изменений, внесенных по согласованию с профкомом и СТК приказом от 30.12.92г. № 480.

***и)*** Вознаграждение по итогам года осуществляется в соответствии с Положением о выплате вознаграждения по итогам года, утвержденного по согласованию с профкомом 12.05.89г.

### 2.1.3 Формирование фонда оплаты труда работников ОАО “Институт ЮжНИИгипрогаз”

В соответствии с действующим в Украине законода­тельством предприятия самостоятельно устанавливают фонд оплаты труда без вмешательства государственных органов. Но на практике с началом рыночных преобразований в Украине уже неоднократно предпринимались попытки увязать фонд оп­латы труда или фонд потребления с результатами производства. Это связано с тем, что после принятия Закона Украины "О предприятиях в Украине" в марте 1991 года в экономике Укра­ины появились негативные тенденции, которые выражались в бурном росте цен на потребительском рынке, хаотичном возрас­тании номинальной заработной платы, всеобщем падении объ­емов производства и особенно производства потребительских товаров. Поэтому происходило обесценение действовавшей в то время валюты и соответственно вкладов населения, а также об­нищание части населения, занятой в отраслях, где по тем или иным причинам сдерживался рост цен; резко снизился жизнен­ный уровень неработающей части населения.

В апреле 1992 г. Верховным Советом Украины было принято постановление о регулировании расходов на оплату труда, которое предусматривало увязку роста расходов на оплату труда с ростом (снижением) объемов производства. Затем по этому вопросу при­нимались постановления Правительства, отменялось и вновь вво­дилось положение о регулировании общих расходов на оплату тру­да, но коренного перелома в улучшении соотношения между рос­том этих расходов и объемов производства достигнуто не было.

Надо полагать, что государство и далее будет предпринимать усилия по оптимизации соотношения показателей производства и потребления на предприятиях всех форм собственности. В этой связи и руководящие органы предприятий, и их коллекти­вы в целом заинтересованы во внедрении на своих предприятиях таких вариантов формирования фондов оплаты труда работни­ков структурных подразделений, которые позволяют обеспечить рост количественных показателей хозяйственной деятельности и избегать на этой основе потерь от используемых государством соответствующих штрафных санкций.

Средства на оплату труда работников подразделений можно формировать несколькими способами, используемыми как в отдельности, так и в сочетании друг с другом:

— на основе экономических нормативов, устанавливаемых подразделениям для образования фонда оплаты труда или расп­ределения хозрасчетного дохода (чистого дохода);

— посредством распределения фондов, образованных для предприятия на основе коэффициентов трудового вклада под­разделений в конечный результат деятельности;

— прямым счетом по нормативам трудоемкости и средней заработной платы;

— в том же порядке, что и для всего предприятия (для про­изводственных единиц).

На выбор механизма внутрипроизводственного регулирова­ния фондов оплаты труда решающее влияние оказывают следу­ющие факторы:

— степень проникновения стоимостных опенок в механизм внутрипроизводственных отношений на предприятии. (Как пра­вило, весь набор стоимостных показателей, необходимых в ус­ловиях рыночной экономики, действует только на уровне пред­приятия. Чем ниже находится подразделение в иерархической системе организации и управления производством, тем, как обычно, меньше в него проникают стоимостные показатели и характеристики);

— принятый на предприятии порядок увязки средств на оп­лату труда с результатами хозяйственной деятельности (соответ­ствие средств и результатов, определяемых на уровне предп­риятия, суммам, выделенным в распоряжение подразделений, и результатам их деятельности должно быть основной целью внут­рипроизводственного регулирования фондов оплаты труда);

— степень самостоятельности подразделений в решении воп­росов оплаты труда и стимулирования работников, допускаемая системой организации труда и производства на предприятии (механизм формирования средств на оплату труда в подразделе­ниях, не имеющих прав на разработку систем оплаты труда, должен быть совсем иным, чем в коллективах, которые полностью самостоятельны в выборе форм и систем заработной платы).

В случаях формирования фондов оплаты труда на осно­ве экономических нормативов и остаточным методом средства на оплату каждого подразделения образуются независимо от ре­зультатов работы других подразделений и всего предприятия. Согласование промежуточных результатов деятельности подраз­делений и конечных результатов предприятия должно обеспечи­ваться системой показателей, принятых для оценки деятельнос­ти структурных подразделений, методологией их планирования и учета. Совпадение же фондов, начисленных внутрипроизвод­ственным подразделениям с аналогичным фондом предприятия следует обеспечивать обоснованностью и жесткостью нормати­вов, а также наличием средств, которые могут быть использова­ны в качестве резерва.

При формировании средств на оплату труда работников под­разделений посредством распределения фондов, начисленных предприятию на основе коэффициентов трудового вклада под­разделений в конечный результат деятельности, решающее влияние на их размер могут оказывать результаты работы других структурных подразделений и предприятия в целом.

В случае образования фонда оплаты труда прямым счетом тождества суммы средств предприятия и производственных под­разделений можно достичь путем использования системы коэф­фициентов корректировки плановых фондов на перевыполне­ние установленных показателей.

Фонд оплаты труда работников структурных подразделений целесообразно формировать в случае использования для оценки деятельности одного показателя, например, объема продукции в принятых единицах измерения или чистого валового дохода.

Если для оценки деятельности подразделений необходимо использовать несколько показателей, характеризующих как объ­ем выпускаемой продукции, так и эффективность их работы (например, чистый доход, рентабельность и т.д.), следует обра­зовывать фонд основной заработной платы (в зависимости от выполнения объемного показателя) и дополнительный фонд за­работной платы (в соответствии с уровнем качественных пока­зателей деятельности).

Наличие внутрипроизводственных цен является непре­менным условием и важнейшей предпосылкой для механизма формирования фондов оплаты труда подразделений предп­риятия. Возможны два принципиально различных подхода к использованию внутрипроизводственных цен для формирования фондов оплаты труда работников подразделений.

Первый — основан на непосредственном использовании цен, действующих на уровне предприятия, или различных вариантах применения расчетных цен, базирующихся в своей основе на сто­имости реализации готовой продукции (или оптовых ценах пред­приятия). Эти цены, как правило, отличаются различным уров­нем рентабельности и поэтому при их применении чаще всего необходимо разрабатывать специальный механизм изъятия нео­боснованного дохода. Это достигается, в частности, через меха­низм применения дифференцированных нормативов отчислений в фонд оплаты труда с гривны валового (чистого) дохода или пос­редством дифференцированных нормативов отчислений предп­риятию из дохода внутрипроизводственного подразделения.

Второй подход основан на применении расчетных цен, в ос­нове которых лежит использование нормативной (плановой) се­бестоимости и расчетного дохода (т.е. чистого дохода, необходи­мого подразделению для его хозрасчетной деятельности). При этом в состав цены на продукцию могут включаться как собст­венные затраты производственной единицы, цеха и т.д. на вы­пуск соответствующей продукции, так и затраты других основ­ных и вспомогательных подразделений, учитываемые системой оперативного и бухгалтерского учета.

Если в каких-либо случаях признается нецелесообразным использование в системе внутрипроизводственных отношений расчетного дохода подразделений, то внутрипроизводственная цена может быть ограничена рамками нормативной себестои­мости продукции.

Фонды оплаты труда подразделений предприятия формиру­ются независимо от численности работников, участвующих в про­изводстве продукции или выполнения задания. Переход к форми­рованию фондов оплаты труда по подразделениям целесообразно сочетать с предоставлением трудовым коллективам права самос­тоятельно решать вопросы установления надбавок рабочим за профессиональное мастерство, совмещение профессий, расшире­ние зон обслуживания и выполнение установленного объема ра­бот меньшей численностью, а специалистам — за высокие дости­жения в труде и выполнение особо ответственных заданий.

При разработке механизма формирования фонда оплаты труда необходимо иметь в виду, что направления его использования в производственных единицах, как правило, должны совпадать с нап­равлениями использования данного фонда предприятия в целом.

Направления использования фонда оплаты труда цехов в большинстве случаев не должны совпадать с направлениями ис­пользования данного фонда предприятия.

В фонд оплаты труда работников цехов целесообразно включать только выплаты, изменяющиеся под влиянием трудо­вого вклада работников соответствующего подразделения. Наи­более типичными видами таких выплат являются: оплата по сдельным расценкам, повременная оплата по тарифным ставкам (окладам), премии рабочим, специалистам и руководителям за основные результаты деятельности, доплаты за работу в многос­менном режиме, за совмещение профессий, расширение зон об­служивания и выполнение установленного объема работ мень­шей численностью, за профессиональное мастерство рабочих и высокие достижения в труде специалистов и другие, установ­ленные законодательством, надбавки и доплаты. Средства целе­вого назначения по специальным системам премирования могут быть включены в систему формирования фонда оплаты труда работников тех производственных единиц и цехов основного производства, которые непосредственно выпускают соответст­венную продукцию.

Другие выплаты целесообразно включать в систему форми­рования фонда оплаты труда подразделений предприятия. Их можно осуществлять за счет централизованно используемой части фонда оплаты труда предприятия.

Сверх фонда оплаты труда подразделений (особенно на средних и мелких предприятиях) могут выплачиваться суммы вознаграждения по итогам деятельности предприятия за год, оп­лачиваться отпуска, производиться другие выплаты, исчисляе­мые исходя из среднего заработка.

В хозяйственной практике внутрипроизводственных подраз­делений регулирование размеров фонда оплаты труда может осуществляться на основе:

— нормативного соотношения темпов прироста заработной платы и производительности труда;

— нормативного соотношения темпов прироста фонда опла­ты труда и чистого дохода.

Использование того или иного подхода для регулирова­ния средств на оплату труда определяется, прежде всего, приме­нением метода формирования средств на оплату труда работни­ков структурных подразделений. В условиях образования фон­дов оплаты труда прямым счетом, исходя из средней заработной платы и численности работников, целесообразно использовать нормативное соотношение темпов прироста заработной платы и производительности труда. При формировании фондов оплаты труда по нормативам к хозрасчетному доходу следует пользо­ваться нормативным соотношением темпов прироста фонда оп­латы труда и хозрасчетного дохода. В то же время при обоих ме­тодах можно применять и регулирующий налог на прирост фон­да оплаты труда (фонда потребления).

Фонд оплаты труда в подразделениях предприятия наи­более целесообразно формировать в тех случаях, когда конеч­ные результаты деятельности достаточно полно характеризуются одним из обобщающих объемных показателей (например, объ­ем переданной другим подразделениям или на склад предп­риятия (реализованной) продукции, объем валового или хозрас­четного дохода). При этом фонд оплаты труда, как правило, должен выступать как часть хозрасчетного дохода коллектива структурного подразделения. Особенно это необходимо для производств или цехов, которые вступили в арендные отноше­ния с предприятием.

Хозрасчетный доход структурного подразделения определяется путем вычитания из объема переданной другим подразделениям (реализованной) продукции материальных и приравненных к ним затрат и платежей предприятию из чистого дохода подразделения в установленных размерах отчислений. Они направлены для осу­ществления налоговых платежей, для содержания служб аппарата управления предприятия, образования необходимых централизо­ванных фондов (как правило, в случае применения внутри пред­приятия оптовых цен), фиксированного платежа, платы за фонды, трудовые или другие ресурсы, если они предусмотрены системой внутрипроизводственных отношений, уплаты процентов за кре­дит. В хозрасчетный доход включается сальдо внереализационных доходов (расходов), потерь и убытков (штрафов).

Определенные особенности имеет формирование хозрасчет­ного дохода в арендных подразделениях в зависимости от по­рядка определения арендной платы. В том случае, когда через арендную плату изымаются все средства, которые необходимы предприятию для обеспечения налоговых платежей и функцио­нирования его как целостного организма, то есть когда подраз­делению оставляют только то, что полностью обеспечивает его хозрасчетную деятельность, хозрасчетный доход может образо­вываться как разница между валовым доходом (объем реализо­ванной продукции минус материальные и приравненные к ним затраты) и арендной платы.

Если арендная плата не предусматривает изъятия всего, что необходимо предприятию, а предполагается действие наряду с арендной платой также и других выплат из дохода подразделе­ния, то хозрасчетный доход подразделения образуется путем уменьшения валового дохода на все виды платежей из него, включая и арендную плату.

При формировании внутрипроизводственных цен на базе нормативов затрат иногда бывают большие превышения норма­тивными показателями фактических затрат вследствие недоста­точной обоснованности нормативов. В этом случае посредством фиксированного платежа можно предотвратить использование завышенных норм материальных ресурсов для необоснованного увеличения фондов оплаты труда.

Фиксированный платеж в размере разницы между норматив­ным и фактическим расходом материальных и приравненных к ним (***Пф***) по каждому подразделению рассчитывается по следу­ющей формуле:

**,**

где ***Мнi*** — нормативные материальные и приравненные к ним затраты на единицу i-го вида продукции, грн.;

 ***Офi*** — количество продукции 1-го вида, фактически произведенной в период, принятый за базу для расчета цен, шт.;

 ***Мф*** — фактические материальные и приравненные к ним затраты на выпуск продукции в базисном году, тыс.грн.;

 ***Jy*** — индекс удорожания материальных затрат по сравнению с базовым периодом в рамках времени действия цен.

В том случае, когда в производственных подразделениях неце­лесообразно по каким-либо причинам образовывать фонды совер­шенствования производства и социального развития и соответст­венно невозможно формировать фонд оплаты труда по нормати­вам к хозрасчетному доходу, средства на оплату труда работников подразделений, в том числе и работающих на принципах коллек­тивного подряда, можно сформировать на основе использования приростных нормативов за каждую единицу улучшения показате­лей, принятых для оценки деятельности, или по нормативам на единицу продукции в натуральном выражении, или на единицу объема, принятую для исчисления производительности труда.

Основой формирования фонда оплаты в этом случае должна быть его исходная величина, определенная посредством анализа данных о фактических выплатах фонда основной оплаты и поощ­рительного фонда в год, предшествующий переходу подразделе­ния к работе в условиях полного хозрасчета. Прирост фонда оп­латы целесообразно увязывать не только с показателями, характе­ризующими объем производства, но и с основными качественны­ми показателями: ростом производительности труда, снижением себестоимости (ростом чистого дохода) и повышением качества продукции. Это позволит создать всестороннюю оценку результа­тивности труда трудового коллектива, гарантировать увеличение средств на оплату по мере роста эффективности производства по совокупности показателей, обеспечить возможность эффективно­го стимулирования основных хозрасчетных показателей.

При формировании фонда оплаты труда по нормативам при­роста может быть также обеспечена его увязка с выполнением плана по номенклатуре и с графиком выпуска продукции (или выполнением плана поставок с учетом обязательств по догово­рам в выпускающих цехах) на основе введения дополнительно­го корректирующего показателя. Источником средств для уве­личения фонда оплаты труда должен быть резерв соответствующего фонда предприятия,

Формирование фонда оплаты труда внутрипроизводственных подразделений предприятия на основе нормативов его прирос­та за каждую единицу улучшения показателей, принятых для оценки деятельности подразделений, может осуществляться следующим образом:

,

где  ***ФОТисх***— исходные выплаты из фонда основной оплаты и поощрительного фонда в год, предшествующий переходу на полный хозрасчет;

 ***Н1,*** ***Н2, Н3*** — нормативы прироста фонда оплаты труда соответственно за прирост производительности труда, снижение себестоимости, улучшения качества (в % к исходному фонду оплаты труда);

 ***Э1, Э2, Э3*** — соответственно прирост производительности труда, снижение себестоимости, улучшение качества продукции в условиях работы подразделения на полном хозрасчете.

Формирование фонда откаты труда на основе использования уровневых нормативов может осуществляться следующим образом:

где ***N*** — норматив фонда оплаты на единицу продукции в натуральном выражении или на единицу объема, принятую для исчисления производительности труда;

 ***V*** — объем продукции.

В данном случае норматив образования фонда оплаты труда (***N***) может быть рассчитан по формуле:

,

где  ***ФОТбаз*** — фонд оплаты труда в базисном периоде, тыс.грн.;

 ***Vбаз*** — объем продукции в базисном периоде в принятых единицах измерения;

 ***ΔЭ******ф*** — прирост эффективности труда по совокупности показателей (качества продукции, роста производи­тельности труда, снижения материальных затрат);

 ***Кс*** — соотношение между приростом эффективности труда и заработной платы.

При этом прирост эффективности труда (***ΔЭф***) определяется следующим образом:

,

где ***С*** — снижение себестоимости продукции в расчетном периоде, грн.;

 ***ΔР*** — прирост чистого дохода в связи увеличением объема производства продукции и улучшением ее качества в расчетном периоде;

 ***Рбаз***— полученный чистый доход в базисном году.

Возможны несколько методических подходов к распре­делению планового фонда оплаты труда предприятия по струк­турным подразделениям:

а) на основе сохранения базового фонда оплаты труда внут­рипроизводственного подразделения и распределения только прироста фонда оплаты труда.

В формализованном виде этот вариант может быть представ­лен следующим образом:

,

где  ***Фстрi, Фстрбазi*** – фонд оплаты труда структурного подразделения соответственно в расчетном и базисном году (грн.);

 ***ΔФпр***— прирост фонда оплаты труда предприятия, распределяемого по структурным подразделениям в расчетном периоде (грн.);

 ***Д******стрi*** – ноля фонда оплаты труда подразделения в фонде оплаты труда предприятия базисного года (в долях единицы);

 ***Кэ1i, Кэ2i, ... Кэni***— показатели динамики эффективности производства в структурном подразделении к дина­мике этих показателей по предприятию в целом.

Этот вариант целесообразно использовать в тех случаях, когда в целом успешная деятельность предприятия обеспечива­ется работой всех подразделений. Если, однако, общий прирост фонда оплаты труда получен при отрицательной работе отдель­ных подразделений, то целесообразно эти подразделения из процесса распределения прироста фонда оплаты труда исклю­чить и прирост распределять только между подразделениями, обеспечившими увеличение фонда оплаты по предприятию в целом. При этом необходимые изменения надо внести и в оп­ределение ***Дстрi***.

б) на основе распределения всего планируемого фонда опла­ты труда между структурными подразделениями по коэффици­ентам долевого участия. В общем виде формула расчета фонда подразделения может быть представлена следующим образом:

,

Для проведения более точных расчетов целесообразно пред­варительно фонд оплаты труда предприятия распределить на три составные части:

* фонд оплаты труда подразделений управления предприятием;
* фонд оплаты труда подразделений основного производства;
* фонд оплаты труда подразделений вспомогательного про­изводства.

Для каждой из этих групп структурных подразделений целе­сообразно разработать свои коэффициенты корректировки ***Дстрi*** .

Этот вариант целесообразно использовать, если необходимо создать заинтересованность всех подразделений в конечных ре­зультатах деятельности;

в) на основе сохранения тарифного фонда оплаты труда и распределения только надтарифного фонда оплаты труда.

Для этого варианта принципиальная формула расчета выг­лядит следующим образом:

где  ***Дстрi*** — доля структурного подразделения в фонде надтарифных выплат в базисном периоде.

Этот вариант целесообразно использовать в тех случаях, ког­да со стимулированием конечных результатов достаточно увя­зать только надтарифные выплаты.

Для определения коэффициентов эффективности могут быть взяты соотношения в темпах изменения объема производимой продукции, чистого дохода, производительности труда, качества выпускаемой продукции и другие — каждый в отдельности или в том или ином сочетании, диктуемом задачами по повышению эффективности производства.

Перечень показателей эффективности должен разрабаты­ваться администрацией и профкомом предприятия и утверж­даться советом предприятия. Учет показателей деятельности внутрипроизводственных подразделений следует вести система­тически. Результаты учета в установленные сроки необходимо предоставлять трудовому коллективу подразделения.

Образование фонда оплаты труда прямым счетом по нормативам трудоемкости целесообразно для цехов вспомога­тельного производства с преобладанием повременной формы оплаты труда работников, а также в бригадах (участках) основ­ного и вспомогательного производств, сформированных из ра­бочих-повременщиков.

В основе формирования фонда оплаты труда прямым счетом лежит определение возможного роста заработной платы при данной численности работников с учетом результатов производ­ственно-хозяйственной деятельности предприятия в целом и со­ответствующего внутрипроизводственного подразделения.

При расчете необходимой численности основных рабочих следует учитывать снижение технологической трудоемкости, в первую очередь, за счет мероприятий по совершенствованию технических и организационных условий производства.

При определении численности вспомогательных рабочих, а также специалистов и служащих надо предусматривать увеличение норм обслуживания, пересмотр нормативов численности, прове­дение мероприятий по повышению загрузки рабочих-повремен­щиков, развитие совмещения профессий (работ), расширение зон обслуживания и выполнение установленного объема работ меньшей численностью персонала. В данном случае вся экономия по фонду оплаты труда в результате высвобождения численности ра­ботников при прежнем или увеличивающемся объеме производс­тва может быть направлена на повышение заработной платы.

Рост средней заработной платы работников структурных подразделений рекомендуется определять, исходя из возмож­ностей ее увеличения по предприятию в целом. При этом мень­ший рост заработной платы может быть предусмотрен для тех подразделений, у которых результаты труда возросли в меньшей степени, чем по предприятию в целом, или уровень заработной платы которых значительно выше сложившегося по предп­риятию и не соответствует по каким-либо причинам их трудо­вому вкладу.

Абсолютный фонд оплаты труда, исходя из расчетной чис­ленности работающих на планируемый объем работ, целесооб­разно доводить до внутрипроизводственных подразделений заб­лаговременно, одновременно с проектом годового финансового плана (контрольными цифрами).

При раздельном формировании в подразделениях средств на оплату труда работников образование фонда основ­ной оплаты для производственных единиц и основных цехов, выпускающих готовую продукцию, целесообразно строить на ос­нове нормативов затрат основной оплаты на 1 гривну чистой продукции. При этом для отдельных подразделений могут де­латься определенные исключения. Например, для цеха, выпуска­ющего однородную продукцию, могут быть установлены норма­тивы затрат основной оплаты на единицу продукции в натураль­ном выражении; для цехов, выпускающих многономенклатур­ную продукцию с часто меняющейся структурой производства, можно фонд основной оплаты формировать на основе нормати­вов прироста за каждый процент прироста чистой продукции.

В производственных единицах и основных цехах, поставляю­щих продукцию или оказывающих производственные техноло­гические услуги во внутрипроизводственной кооперации, а так­же в инструментальных, ремонтно-механических и других ана­логичных цехах вспомогательного производства формирование фонда основной оплаты целесообразно производить по норма­тиву на единицу объема продукции (нормо-час, грн. и др.) или по нормативу основной оплаты на единицу продукции в нату­ральном выражении.

В производственных бригадах (участках) основного и вспо­могательного производств, сформированных из рабочих-сдельщиков, а также в подрядных бригадах, фонд основной оплаты рекомендуется определять по нормативам заработной платы (комплексным сдельным расценкам) на единицу продукции (ра­боты), рассчитываемым на основе технически обоснованных норм времени (выработки).

Формирование фондов основной оплаты работников струк­турных подразделений должно производиться с учетом конкрет­ной специфики отдельных цехов, участков и в зависимости от объективных технических и организационных условий их деятельности на основе применения дифференцированных нор­мативов. Нормативы следует доводить до подразделений забла­говременно, одновременно с проектом годового финансового плана (контрольными цифрами). Установленные нормативы в течение года пересматриваться не должны.

Формирование фонда основной оплаты (***ФЗПо***) с использо­ванием уровневых нормативов в структурных подразделениях, где среди рабочих преобладает сдельная форма оплаты труда и невысок удельный вес специалистов и служащих, выражается следующей формулой:

,

где  ***Н*** — нормативов формирования фонда основной оплаты в коп. на 1 грн. продукции;

 ***V*** — объем продукции в грн.

В тех случаях, когда в подразделениях велик удельный вес повременной оплаты и значительная часть работников не влияет непосредственно на увеличение объема продукции или ее влияние на этот объем незначительно, целесообразно при­менять другой принцип формирования фонда. На основе анали­за расходования фонда оплаты труда в базисном периоде необ­ходимо выделение двух частей фонда основной оплаты: услов­но-постоянной, включающей расходы на оплату труда работни­ков, численность которых не изменяется или несущественно из­меняется в связи с ростом объема производства, и переменной, включающей в себя расходы на оплату труда работников, чис­ленность и трудозатраты которых прямо связаны с изменением объема выпускаемой продукции и ее трудоемкостью.

Деление фонда основной оплаты на условно-постоянную и переменную части может быть использовано для применения комбинированной модели формирования фонда основной опла­ты на основе нормативов прямых затрат заработной платы на единицу объема продукции, определенных путем деления пере­менной части фонда основной оплаты на объем выпускаемой продукции, и стабильной части фонда основной оплаты.

В этом случае фонд основной оплаты работников подразде­лений определяется суммированием переменной и условно-пос­тоянной частей фонда. Переменная часть фонда основной опла­ты определяется умножением норматива прямых затрат заработ­ной платы на плановый или фактический объем производства продукции.

Принципиальная формула определения фонда основной оп­латы на основе уровневых нормативов в данном случае выг­лядит следующим образом:

,

где  ***ФЗПНС*** — часть фонда основной оплаты, связанная с оплатой труда повременно оплачиваемых работников;

 ***Н*** — норматив формирования части фонда основной оплаты, связанной с оплатой сдельно оплачиваемых рабочих, в коп. на 1 грн. продукции.

Для расчетов лучше всего использовать данные о структуре фонда оплаты труда соответствующего подразделения за период, принимаемый за базу (например, предшествующий год).

В состав условно-постоянной части фонда основной оплаты структурного подразделения следует включать оплату по окла­дам специалистов и служащих, младшего обслуживающего пер­сонала, оплату по тарифным ставкам и премии рабочим-повре­менщикам за основные результаты деятельности, а также ряд других выплат рабочим-повременщикам: за работу в ночное время, при уходе в отпуска (ежегодные, дополнительные, по учебе) и другие, предусмотренные законом, гарантийные и ком­пенсационные выплаты из фонда заработной платы. Перемен­ная часть фонда основной оплаты представляет собой средства на оплату труда рабочих-сдельщиков (оплата по сдельным рас­ценкам и премии за основные результаты деятельности, а также ряд других выплат).

Включение в состав постоянной и переменной частей фонда основной оплаты других выплат осуществляется на основе ана­лиза влияния объема производства на уровень основной оплаты различных групп работников. В частности, основная оплата уче­ников в зависимости от преобладающей формы их оплаты мо­жет быть целиком отнесена к той или иной части фонда основной оплаты или распределена между переменной и условно-постоянной частью пропорционально основной заработной плате рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков.

Поскольку дополнительные выплаты учитываются в действу­ющей отчетности в целом по рабочим, то их следует распре­делять пропорционально фондам основной оплаты сдельщиков (оплата по сдельным расценкам, премии и доплаты по прогрес­сивным расценкам) и повременщиков (оплата по тарифным ставкам и премии).

При расчете нормативов условно-постоянную и переменную части базисного фонда основной оплаты необходимо уменьшить на сумму непроизводительных выплат, а также скорректировать на коэффициенты, характеризующие состояние нормирования труда рабочих-сдельщиков и повременно оплачиваемых работников.

Корректировку базового фонда основной оплаты на уровень нормирования труда рабочих можно осуществлять следующим образом:

,

где ***ФЗП******(о)*** — фонд основной оплаты, принимаемой в расчет нормативов;

 ***ФЗПосд*** — фонд основной оплаты рабочих-сдельщиков;

 ***ФЗПоповр*** — фонд основной оплаты рабочих-повременщиков;

 ***ФЗПопр.п*** — фонд основной оплаты специалистов, служащих и других категорий работников структурного подразделения;

 ***К******1,*** ***К2*** — коэффициенты, характеризующие уровень нормирования труда рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков.

Уровневые нормативы определяются делением на объем вы­пускаемой продукции в базисном году исходного фонда основ­ной оплаты, скорректированного с учетом планируемого предп­риятием соотношения темпов роста заработной платы и произ­водительности труда. В случаях исчисления производительности труда через показатель трудоемкости исходный фонд основной оплаты корректируется с учетом показателя соотношения вели­чины снижения трудоемкости и размера экономии фонда ос­новной оплаты, используемой на увеличение средней заработ­ной платы, по данным за предыдущие два-три года.

Исходным фондом для расчета нормативов затрат основной оплаты на единицу продукции в натуральном выражении или на единицу объема продукции является фонд, определенный на ос­нове анализа фонда основной оплаты в базисном году.

Принципиальную схему расчета уровневых нормативов (***Н***) можно представить следующим образом:

,

где ***ФЗПобаз*** — исходный фонд основной оплаты в базисном году;

 ***Vб***— объем выпускаемой продукции в базисном году;

 ***Кс***— планируемое соотношение прироста средней заработной платы на каждый процент прироста производительности труда;

 ***ΔП***— планируемый прирост производительности труда.

Формирование фонда основной оплаты на основе использо­вания уровневых нормативов целесообразно в подразделениях, где выпускается сравнительно однородная продукция, а измене­ния в структуре производимой продукции не приводят к резким сдвигам динамики объема выпускаемой продукции по стоимос­ти и трудоемкости; когда для подразделения и предприятия в целом характерны снижающиеся темпы производства продук­ции из-за ухудшения горно-геологических и других природных условий или по другим объективным причинам, а также в усло­виях, при которых для предприятия и подразделения все факто­ры повышения эффективности производства имеют примерно равное значение.

Образование фонда основной оплаты на основе использова­ния приростных нормативов целесообразно в тех случаях, когда в подразделении выпускается многономенклатурная продукция и происходящие структурные изменения приводят к несоответ­ствию в динамике ее объема в стоимостном и трудовом выраже­нии, а также когда имеет место необходимость увеличения объ­ема производства за счет снижения трудоемкости продукции.

Формирование фонда основной оплаты на основе использо­вания приростных нормативов может осуществляться следую­щим образом:

,

где  ***ФЗПоисх*** — фонд основной оплаты, принимаемый за базу, тыс.грн.

 ***НΔ*** — норматив прироста исходного фонда основной оплаты за каждый процент прироста объема продукции, в %:

 ***ΔV*** — прирост продукции в принятых единицах измерения, в %.

При этом нормативы прироста основной оплаты на стоимос­тную единицу продукции в натуральном выражении по подраз­делениям целесообразно дифференцировать относительно (в %) прироста средств на оплату труда по предприятию в целом. В качестве основного фактора дифференциации можно использо­вать долю переменной части фонда основной заработной платы в его общей величине, а также устанавливать повышенные нор­мативы подразделениям, обеспечивающим на основе рациона­лизации рабочих мест повышение фондоотдачи, улучшение ис­пользования производственных мощностей и т.д.

Норматив прироста фонда основной оплаты на каждый про­цент прироста объема произведенной продукции может рассчитываться по следующей формуле:

 .

Формирование фондов основной оплаты с использованием коэффициентов трудового вклада подразделений в конечный результат деятельности осуществляется в порядке, аналогичном для всего фонда оплаты.

Формирование фондов основной оплаты прямым счетом по нормативам трудоемкости и средней заработной платы рекомен­дуется производить в порядке, аналогичном для фонда оплаты.

Поощрительный фонд в производственных единицах и ос­новных цехах, выпускающих готовую продукцию, в тех случаях, когда до подразделений может быть доведен чистый доход, целе­сообразно формировать по нормативам от чистого дохода, остав­шегося в их распоряжении. Принципиальная формула расчета указанного фонда в данном случае может быть представлена как:

,

где ***Н*** — норматив, определяющий долю поощрительного фонда в остаточном чистом доходе, в коп. на 1 грн. дохода;

 ***Р*** — остаточный чистый доход структурного подразделения, тыс. грн.

При нецелесообразности (невозможности) разработки нор­мативов распределения остаточного чистого дохода поощри­тельный фонд производственной единицы и основных цехов рекомендуется формировать по нормативам, определяющим его долю соответственно в массе чистого дохода предприятия или производственной единицы, а также по нормативам при­роста поощрительного фонда за каждый процент увеличения чистого дохода.

В таком же порядке целесообразно формировать поощри­тельный фонд производственных единиц и основных цехов, ес­ли они не имеют утвержденных (или договорных) оптовых цен, а применяют внутрипроизводственные цены предприятия.

В том случае, когда чистый доход не может быть доведен до внутрипроизводственных подразделений, поощрительный фонд работников следует определять по цеховому показателю себес­тоимости продукции. Методы учета и планирования этого пока­зателя в настоящее время в достаточной степени разработаны и при наличии обоснованных норм расхода сырья, материалов, заработной платы, показатель себестоимости продукции является надежным измерителем эффективности производст­венной деятельности подразделений. В данном случае поощри­тельный фонд рассчитывается, исходя из его базовой величины и нормативов прироста в зависимости от динамики снижения себестоимости продукции.

Поощрительный фонд, принимаемый в основу для расчета нормативов подразделениям, должен обеспечивать им равный размер вознаграждения в расчете на одного работника (или на 1 гривну выплат из фонда основной оплаты). При этом устанав­ливаемые подразделениям задания по росту чистого дохода или снижению себестоимости продукции (услуг) должны быть отно­сительно равно напряженными. При невозможности обеспече­ния подразделений такими заданиями следует устанавливать меньшие размеры исходных поощрительных фондов работни­кам подразделений с более низким уровнем использования про­изводственных ресурсов и соответственно с менее напряженны­ми заданиями.

Нормативы образования поощрительного фонда необходимо доводить до структурных подразделений заблаговременно, до начала планового периода. Утвержденные в установленном по­рядке нормативы изменяться и переутверждаться не должны.

Отчисления в поощрительный фонд подразделений целесо­образно производить ежеквартально нарастающим итогом по утвержденным нормативам.

Раздельный порядок формирования фонда основной оплаты и поощрительного фонда не препятствует их использованию как единого фонда оплаты труда. В связи с этим в поощрительный фонд подразделений могут быть перечислены неиспользован­ные средства по фонду основной заработной платы, полученно­го по установленным нормативам. Такое перечисление, однако, целесообразно при условии выполнения плана производства продукции (расчетно) в стоимостном и натуральном выраже­нии, а также заданий по росту производительности труда, качес­тву продукции и т.п. Если же перечисление имеет целью ком­пенсировать за счет фонда основной оплаты низкие отчисления в поощрительный фонд из-за недостаточного уровня работы предприятия, то такие отчисления производить не следует. Бо­лее того, в этом случае целесообразно вообще разобраться с причинами экономии по фонду основной оплаты и принять ме­ры к повышению обоснованности нормативов.

Средства поощрительного фонда расходуются по специаль­ной смете или по объединенной смете расходования единого фонда оплаты труда (включающего фонд основной оплаты и по­ощрительный фонд).

Размеры, порядок и очередность выплаты премий и вознаг­раждений за счет поощрительного фонда определяются руко­водством структурного подразделения по согласованию с проф­союзной организацией.

### 2.1.4 Контрактная форма оплаты труда

Контракт представляет собой особый вид трудового до­говора, который, в соответствии с КЗоТ Украины (ст. 21), пре­дусматривает срок действия договора, права, обязанности и от­ветственность сторон, условия материального обеспечения и ор­ганизации труда работника, а также условия прекращения дого­вора. Поэтому на контракт, как и на другие формы трудового договора, распространяется единый правовой режим.

Заключение трудового контракта производится на осно­вании Положения о порядке заключения контрактов при при­нятии (найме) на работу, утвержденного постановлением Каби­нета Министров Украины от 19.03.1994 г. №170, в соответствии с Типовой формой контракта с работником, утвержденной при­казом Минтруда Украины от 15.04.1994 г. №23, с учетом вне­сенных в эти документы в последующие годы изменений и до­полнений.

Контракт направлен на индивидуализацию трудового правоотношения, т.е. установление условий труда с учетом со­держания и характера трудовых обязанностей, профессиональ­ных, деловых и личностных качеств работника.

При контрактной форме найма работник менее защи­щен от произвола работодателя, поэтому сфера применения контрактной формы трудового договора ограничена.

Законодательством Украины применение контрактной фор­мы разрешено в отдельных отраслях народного хозяйства и для определенного круга работников, на что указывается в следую­щих нормативных актах:

— Закон Украины "О предприятиях в Украине" (ст. 16);

— Закон Украины "Об образовании" (ст. 15 и 19);

— Закон Украины "О статусе Академии наук" (ст. 7);

— Закон Украины "Об основах государственной политики в сфере науки и научно-технической деятельности" (ст. 25);

— Закон Украины "О товарной бирже" (ст. 12);

— Закон Украины "О потребительской кооперации" (ст. 14);

— Закон Украины "О статусе и социальной защите граждан, которые пострадали вследствие чернобыльской катастрофы" (ст. 42);

— Закон Украины "Об адвокатуре" (ст. 8);

— Закон Украины "О крестьянском (фермерском) хозяй­стве" (ст. 23);

— Указ Президента Украины "О мерах по повышению уровня работы органов государственной исполнительной власти" (п. 1);

— Декрет Кабинета Министров Украины "Об управлении иму­ществом, находящимся в общегосударственной собственности" (п. 4);

— постановление Кабинета Министров Украины от 19.03.1993 г. №203 "О применении контрактной формы трудо­вого договора с руководителями предприятий, находящимися в общегосударственной собственности" (с последующими допол­нениями и изменениями);

— постановление Кабинета Министров Украины от 6.02.1992 г. №63 "Об упорядочении и материальном обеспече­нии в отрасли спорта" (п. 4).

Контракт — это прежде всего срочный трудовой договор, заключаемый (обязательно) в письменной форме. У нас нашли применение контракты, носящие срочный характер, хотя в принципе возможно заключение контракта и на неопределен­ный срок. Установление конкретного срока работы по контрак­ту является правом сторон при обязательном соблюдении уста­новленных законодательством предельно допустимых сроков.

Главным условием заключения контракта является то, что условия оплаты труда и социального обеспечения работни­ков, наем которых осуществляется на основе контрактной фор­мы трудового договора, не могут ухудшаться по сравнению с ус­ловиями, предусмотренными законодательством и коллектив­ным договором.

На основании Типовой формы контракта рекомендуется разрабатывать на предприятии примерные формы контракта для различных категорий работников (рабочие, руководители, слу­жащие). Они используются как первоначальный проект для на­чала переговоров между работодателем и претендентом на ва­кантное рабочее место.

Контракт заключается с соблюдением общего порядка заключения трудовых договоров, включающего в себя достиже­ние соглашения по основным и дополнительным условиям, предъявление необходимых документов.

Контракт может быть заключен по соглашению сторон или являться элементом сложного юридического состава. В послед­нем случае до заключения контракта объявляется конкурс, в ко­тором участвуют все претенденты на вакантную должность. Кон­курсный порядок целесообразно использовать при занятии дол­жностей творческих работников сферы науки, искусства и т.п.

Условия контракта, затрагивающие компетенцию органов самоуправления трудового коллектива, профсоюзных или иных органов, представляющих интересы трудящихся, подлежат сог­ласованию с указанными органами. Согласование рекоменду­ется производить в 10-дневный срок со дня достижения согла­шения сторонами и составления письменного проекта контрак­та. В контракте делается отметка о согласовании.

При прохождении конкурса и обсуждении содержания кон­тракта претендент может по своему усмотрению предъявлять до­кументы и иные доказательства, характеризующие его трудовую деятельность, достижения, уровень профессионального мастер­ства. Предъявленные документы подлежат рассмотрению.

Контракт вступает в силу с момента его подписания или в соответствии со сроком, установленным в контракте.

Сторонами контракта являются работодатель (собствен­ник или уполномоченный им орган) и работник (контрактант).

В зависимости от вида предприятия и категории работника, нанимающегося на работу, определяется субъект, полномочный заключать контракт. Для руководителя предприятия таковым является непосредственно собственник имущества или уполно­моченный им орган (для государственного предприятия — соот­ветствующее министерство или ведомство, для акционерного общества — правление или собрание акционеров, если иное не записано в уставе общества и т.д.). С остальными работниками контракт заключает руководитель предприятия или его замести­тель, или руководитель соответствующего подразделения.

Контракт предполагает равенство сторон при обсужде­нии условий трудового соглашения. В условиях нормально фун­кционирующего рынка эти условия (особенно вопросы оплаты труда) являются "предметом торга" при заключении контрактов. При этом следует помнить о главных требованиях законодательства при использовании контрактной формы трудового до­говора:

— заключение контракта должно быть добровольным (если иное не предусмотрено законодательством);

— условия, предусмотренные контрактом, не должны ущем­лять права и гарантии работника, определенные действующим законодательством о труде.

В контракт по соглашению сторон и с учетом действу­ющего законодательства рекомендуется включать:

— место работы (с указанием структурного подразделения);

— должность и квалификацию;

— срок контракта;

— обязанности и права сторон (обязанности работника дол­жны наиболее полно и кратко отражать требования админист­рации к работнику по данной должности);

— ответственность сторон за неисполнение обязанностей по контракту;

— условия оплаты труда;

— режим рабочего времени и времени отдыха;

— условия социального обслуживания работника;

— условия социального обеспечения работника;

— основания и порядок расторжения и продления контрак­та, в том числе обязательства сторон в случае разрыва контрак­та в одностороннем порядке до окончания срока контракта.

Не рекомендуется включать в содержание контракта условие об установлении испытательного срока, если последний заклю­чается на непродолжительный срок.

Обязанности работника устанавливаются по соглаше­нию сторон на основе квалификационных характеристик, дол­жностных инструкций, правил внутреннего трудового распоряд­ка, регламента работ и других правовых актов.

В контракте может даваться не только конкретная характе­ристика обязанностей работника, но и определяться конечный результат работы. Поэтому обязанности, определяемые в конт­ракте, должны быть ориентированы: во-первых, на конкретиза­цию трудовой функции; во-вторых, на достижение конечного результата труда.

В этих целях в контракте могут устанавливаться обязанности:

— по совмещению профессий и расширению зоны обслужи­вания;

— по повышению интенсивности труда;

— по выполнению повышенных норм выработки;

— по выполнению работы по смежной профессии в случае простоя по требованию мастера (руководителя структурного подразделения — цеха, отдела, смены и т.д.);

— по оказанию технической или консультативной помощи предприятиям-смежникам (с выездом в командировку);

— по достижению определенных сторонами показателей к обусловленному сроку;

— по выполнению специальных программ и планов, согласо­ванных сторонами и являющихся приложением к контракту и др.

На работника по согласованию сторон могут быть возложе­ны дополнительные обязанности, например:

— непрерывное повышение профессионального мастерства в соответствии с действующей на предприятии (в организации) системой непрерывного образования;

— неразглашение доверенной коммерческой, технологичес­кой, экономической и научной информации;

— овладение иностранным языком, программированием и т.п. При формулировании обязанностей работника важно иметь в виду следующие обстоятельства:

во-первых, нецелесообразно повторять в контракте обязан­ности, предусмотренные действующим законодательством, та­кие, как обязанность соблюдать трудовую дисциплину, вы­полнять нормы выработки и др.;

во-вторых, установленные контрактом обязанности должны быть связаны с успешным выполнением трудовой функции и не могут возлагать на работника выполнение дополнительной ра­боты не по специальности.

По отношению к работающим по контракту собственник или уполномоченный им орган несет обязанности, предусмот­ренные КЗоТ Украины.

Наряду с ними в контракте предусматриваются обязанности работодателя перед конкретным работником. Такие обязаннос­ти должны быть направлены на создание условий для эффек­тивного выполнения работником трудовой функции и включать в себя обязательства по информационному, техническому, орга­низационному, производственно-бытовому и медицинскому обеспечению работника.

В необходимых случаях в контракте должна быть приведена ссылка на коллективный договор, регламент работ, правила тех­ники безопасности и другие правовые акты.

На администрацию могут быть возложены обязанности: сво­евременно решать вопросы по организации трудового процесса, оборудовать рабочее место в соответствии с достигнутой догово­ренностью и правилами охраны труда и техники безопасности, в необходимых случаях — предоставить отдельный кабинет, снабдить оргтехникой, специальной литературой, канцелярски­ми принадлежностями и др.

Может также оговариваться условие о предоставлении слу­жебного автомобиля или оплате амортизационных расходов при использовании личной автомашины для служебных поездок; оплате абонементной платы за телефон, если работник исполь­зует его для служебных переговоров. Можно оплачивать работ­нику по контракту транспортные расходы на поездки к месту работы и обратно.

Права работника рекомендуется устанавливать в соот­ветствии с выполняемыми ним трудовыми обязанностями.

Могут предусматриваться следующие права работника:

— на обеспечение определенного контрактом круга работ;

— на информационное, техническое и прочее обеспечение выполнения служебных обязанностей;

— на своевременный и качественный ремонт используемого оборудования;

— на повышение квалификации и образовательного уровня в рабочее время за счет работодателя;

— на оплату простоя не по вине работника;

— на ознакомление в рабочее время с нормативными акта­ми, коллективным договором, правилами внутреннего трудово­го распорядка, Уставом предприятия и другими документами, определяющими условия труда работника;

— на предоставление научному и творческому работнику библиотечного дня и др.

Права администрации рекомендуется формулировать исходя из обязанностей работника. В частности, администрация имеет право контролировать выполнение обязательств работника по контракту; требовать своевременного окончания работ, выпол­нения обусловленной соглашением сторон программы и др.

Предусматривая права и обязанности сторон контракта, следует учитывать, что ряд частных прав и обязанностей устанавливается при изложении других необходимых и дополнительных условий (например, право на очередной ежегодный отпуск обусловленной продолжительности, право на получение квартиры и т.д.). Поэтому они не указываются в разделах "Права" и "Обязанности сторон".

Важнейшей обязанностью работодателей является оплата труда работника, порядок и сроки которой оговорены контрактом.

Условия оплаты труда определяются в соответствии с дейст­вующим трудовым законодательством с учетом существующей организации заработной платы на данном предприятии, а также на других, включая арендные, совместные, кооперативные, ак­ционерные общества и др.

Размеры и условия оплаты труда в контракте устанавлива­ются по соглашению сторон, причем заработная плата по конт­ракту может существенно отличаться от .заработной платы, уста­новленной законодательством, что должно быть обусловлено квалификацией работника, выполнением им сложных и ответс­твенных работ и т.д.

В части определения размеров заработной платы, условий и порядка стимулирования в контракте может быть проявлен творческий подход к оценке труда работников, созданию наибо­лее действенных систем оплаты труда с отходом от традицион­ных, строго регламентированных правил. В качестве основы це­лесообразно использовать те положительные элементы в орга­низации заработной платы, которые накопила практика (долж­ностные оклады, квалификационные справочники, поощри­тельные и компенсационные выплаты, системы премирования). Отправной точкой при этом должны служить установленные за­конодательством или локальными нормативными актами (от­раслевыми соглашениями) ставки и оклады.

В условиях оплаты труда по контракту следует учитывать профессионально-квалификационный статус работника, его ин­дивидуальные способности, сложность и значимость трудовой функции и практические результаты деятельности. Необходимо предусматривать не только пропорционально возрастающее воз­награждение за высокопродуктивную работу, но и материаль­ную ответственность за отклонения от содержащихся в контрак­те условий.

Целесообразно в связи с этим деление оплаты труда по кон­тракту на постоянную (должностной оклад) и переменную (в за­висимости от достигнутых результатов деятельности) доли. Воп­рос об их количественном соотношении решается сторонами в зависимости от характера и содержания работы в индивидуаль­ном порядке. Высокая доля постоянного гарантированного эле­мента целесообразна при заключении контракта с ведущими специалистами, занятыми перспективными проблемами техни­ческого перевооружения производства, создания новейших тех­нологий и конструкций. У таких работников постоянный эле­мент заработка может достигать 90%. При этом для стимулирования заинтересованности в достижении высокого результата в оптимальные сроки условиями контракта может быть предус­мотрена сумма поощрения за успешное завершение работы. Для директора, руководителей структурных подразделений и других категорий работников, от которых непосредственно зависит ка­чество выполнения государственного заказа по производству продукции, выполнение договорных обязательств, увеличение объемов производства товаров повышенного спроса, обеспече­ние роста чистого дохода и т.д., более рациональным решением будет высокая доля переменной части, растущей пропорцио­нально конечному результату деятельности предприятия или его структурных подразделений.

Принятые в коллективном договоре предприятия размеры та­рифных ставок и должностных окладов могут рассматриваться лишь как база для определения оплаты по контракту, поскольку работа по контракту является более ответственной и сложной.

При невыполнении или ненадлежащем выполнении работ­ником условий контракта, должностной оклад по контракту мо­жет быть уменьшен в установленном законодательством поряд­ке. но не ниже размера оклада, предусмотренного в коллектив­ном договоре предприятия для данной должности (квалифика­ционной категории).

В качестве основы для определения исходного уровня опла­ты работы по контракту могут быть использованы следующие действующие нормы оплаты труда:

— минимальный уровень заработной платы в соответствии с правительственными решениями;

— надбавки за высокие достижения в труде и выполнение особо важной работы на срок ее проведения;

— сложившийся уровень премиальной оплаты и других вып­лат, имеющих место в практике организации заработной платы на данном предприятии (организации).

Условия оплаты труда работнику могут устанавливаться на основе нескольких подходов:

— возможно установление фиксированной (постоянной) суммы в виде должностного оклада и ежемесячной надбавки, плюс к этому будут выплачиваться премия и вознаграждения в соответствии с действующими на предприятии положениями (переменная часть);

— возможно установление фиксированной суммы в виде должностного оклада (постоянная часть) плюс зависящая от оп­ределенных контрактом условий переменная часть;

— возможно установление должностного оклада в процентах от законодательно установленного минимального размера опла­ты труда, или средней заработной платы работников предп­риятия, либо относительно другой величины.

Конкретный размер должностного оклада должен устанавли­ваться с учетом сложившегося на рынке труда уровня оплаты работника соответствующей квалификации. Ориентиром для ус­тановления этого размера может служить заработная плата ру­ководителей, специалистов, научных и творческих работников соответствующего профиля и ранга на арендных, совместных предприятиях, в кооперативах, акционерных обществах и т.д.

Таким образом, размеры должностных окладов работающих по контракту, могут устанавливаться в границах между мини­мальным уровнем заработной платы или рассмотренным выше расчетным уровнем заработка для работников соответствующе­го профиля и квалификации и сложившимся уровнем заработ­ной платы для этой профессии, категории (квалификации) на рынке труда. Конкретный размер должен определяться на осно­ве оценки профессионально-квалификационного уровня работ­ника и его деловых качеств.

Переменный элемент заработка, связанный с конечными ре­зультатами работы по контракту, может определяться различны­ми способами. Главной задачей здесь является определение по­казателей результатов, непосредственно зависящих от работни­ка, и методов обеспечения их связи с оплатой. Перечень таких показателей предприятие может разрабатывать самостоятельно. Например, директору предприятия, его заместителям, главным специалистам могут быть определены следующие показатели ко­нечных результатов: темп роста прибыли (дохода) по сравнению с прошлым годом нарастающим итогом (за каждый процент рос­та прибыли устанавливается норматив увеличения заработной платы директора, его заместителей и других специалистов); пре­вышение среднеотраслевого уровня рентабельности; выход про­дукции на экспорт (за увеличение экспортной продукции также устанавливается норматив увеличения заработной платы руково­дителя); ввод объектов в установленные сроки (поощрение уста­навливается с учетом значимости объекта, стоимости строитель­но-монтажных работ и т.д.); выполнение данных директору, его заместителям, главным специалистам Советом предприятия (правлением, товариществом или другим органом) поручения на определенный срок (производится поощрение по каждому пун­кту поручений в зависимости от его выполнения).

 Условия контракта являются обязательными для обеих сторон. Одностороннее изменение контракта не допускается.

Не допускается перевод, перемещение работника или изме­нение существующих условий труда без согласия работника.

В случае внесения в законодательство о труде изменений контракт подлежит перезаключению с учетом вновь принятых или измененных норм трудового права.

Изменение условий контракта оформляется протоколом, под­писанным сторонами и являющимся приложением к контракту.

Контракт расторгается по истечению срока или прекра­щается по основаниям, предусмотренным в законодательстве или в контракте.

Стороны могут предусмотреть дополнительные основания рас­торжения контракта по инициативе работника или работодателя.

Контракт расторгается с соблюдением процедуры, установ­ленной для расторжения трудового договора. По расторжении контракта с работником производится полный расчет, издается приказ об увольнении, производится соответствующая запись в трудовую книжку.

Дополнительные основания расторжения контракта, как пра­вило, связаны с виновным поведением сторон, систематическим или однократным неисполнением обязательств по контракту.

Срочный контракт прекращается по истечении срока и мо­жет быть пролонгирован на новый срок или перезаключен на новых условиях по соглашению сторон.

За две недели до истечения контракта одна из сторон может обратиться с письменным предложением о его пролонгации (продолжении на новый срок на тех же условиях) или перезак­лючении (установлении нового срока или бессрочного характе­ра контракта и новых условий). Если предложение принима­ется, стороны делают в контракте запись о пролонгации или оформляют новый текст.

Ответственность сторон устанавливается по их соглаше­нию и носит характер юридической договорной ответственности. Ответственность наступает в случае виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей по контракту.

Взаимная ответственность сторон по контракту друг перед другом является дополнением к дисциплинарной и материаль­ной ответственности, предусмотренной трудовым законода­тельством (ст. 130-137, 147 КЗоТ Украины).

Основания дополнительной ответственности, условия ее наступления, размер и характер санкций устанавливаются сто­ронами самостоятельно. При этом рекомендуется в качестве ос­нования ответственности указывать конкретное нарушение при­нятых обязательств (например, невыполнение в срок програм­мы, обусловленной соглашением сторон). Санкции дополни­тельной договорной ответственности могут носить личный неи­мущественный характер (например, увольнение) или имущест­венный характер (пени, штрафы, неустойки и т.п.).

Дополнительная ответственность, предусмотренная контрак­том, позволяет обеспечить детальное выполнение сторонами обязательств, предоставляет возможность учета не только прямого материального ущерба, но и упущенной выгоды (непо­лученных доходов), и определения степени вины работника или работодателя в причиненном ущербе.

Сторонами должна быть установлена взаимная ответствен­ность за досрочное расторжение без уважительных причин кон­тракта, заключенного на определенный срок. Такая ответствен­ность также может устанавливаться в виде неустойки. В этом случае виновная сторона выплачивает неустойку в оговоренном размере заработной платы работника за время, оставшееся до истечения срока контракта.

В случаях, не предусмотренных в контракте, стороны руководствуются действующим законодательством о труде и коллективным договором.

Споры сторон рассматриваются в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

В контракте могут устанавливаться также дополнительные социальные гарантии для работника. Например, условие о тру­доустройстве работника на данном предприятии по истечении срока контракта, условие о выплате повышенного по сравнению с установленным законодательством выходного пособия в слу­чае высвобождения и т.п.

### 2.1.5 Методика определения индивидуального заработка рабочих ОАО

Исходной величиной для расчета фактического КТУ является базовый КТУ.

Для расчета базового КТУ каждому члену бригады (подразделения) определяется средняя часовая тарифная ставка бригады (подразделения), как отношение суммы часовых тарифных ставок к плановой численности работников бригады по формуле:

,

где ***Тср*** – средняя часовая тарифная ставка бригады (подразделения), грн;

 ***Тч*** – сумма часовых тарифных ставок бригады (подразделения), грн;

 ***Чп*** – численность подразделения по плану, чел.

Соизмеряя среднюю часовую тарифную ставку бригады (подразделения) с тарифной ставкой исполнителя () определяется его базовый коэффициент трудового участия (***КТУб***).

Фактическое значение КТУ за смену отражается по формуле:

,

где ***КТУф*** – фактическое значение КТУ за смену;

 ***КТУб*** – базовое значение КТУ;

 ***Кп*** – коэффициент выполнения планового задания, который определяется путем деления фактически выполненного объема на сменное плановое задание;

 ***Ку*** – коэффициент использования рабочего времени, определяется путем деления планового рабочего времени на фактическое время работы смены;

 ***Ко*** – коэффициент отношения к труду.

Плановое рабочее время смены определяется путем умножения плановой численности работников на продолжительность смены.

Фактическое время работы смены определяется суммированием фактически отработанного времени каждым работником бригады (подразделения) в течении смены.

Данный показатель, коэффициент использования рабочего времени, противоречит целям разработки системы учета реального вклада работников в общие результаты работы. Чем больше времени отрабатывает рабочий за смену, тем меньше коэффициент использования рабочего времени.

Коэффициент выполнения планового задания проставляется одинаковым всем работникам вышедшим на смену независимо от того, сколько времени трудится данный работник в течении смены, так как этот показатель регулируется коэффициентом использования планового рабочего времени смены.

Для всех категорий работников КТУ и, соответственно, зарплата корректируется «месяц» в «месяц».

Основой для расчета оплаты труда служат установленные в штатном расписании оклады и ставки.

Руководителям структурных подразделений КТУ определяет директор института.

Специалистам, служащим и рабочим КТУ определяет руководитель подразделения согласно таблицы 2.1

#### Таблица 2.1 – Изменение величины КТУ в зависимости от выполнения (недовыполнения) плана

|  |  |
| --- | --- |
| **Перевыполнение (недовыполнение)** **плана %** | **Увеличение (снижение)** **оклада %** |
| До 5 % | 10 % |
| От 5 до 15 % | 20 % |
| От 15 до 30 % и выше выплачивается 50 % ставки, оклада | 50 % |

При наличии финансовых ресурсов на оплату труда к установленным ставкам и окладам может быть применен повышающий коэффициент.

При наличии упущений в работе подразделения и отдельных работников к действующим окладам могут быть применены понижающие коэффициенты. В приложениях А и Б изложены факторы влияющие на коэффициент трудового участия.

### 2.1.6 Исследование влияния основных факторов трудовой деятельности работников на уровень заработной платы

Для установления количественной взаимосвязи исследуемых факторов с уровнем заработной платы рекомендуется применять методы математической статистики, в частности, метод корреляционно-регрессивного анализа. Используя теорию указанного метода, на предприятии следует провести экономико-математический анализ влияния основных факторов на уровень заработной платы, который предлагает выбор и основные формы связи между показателем Y и факторами xi по следующим этапам:

#### Таблица 2.2 – Матрица исходных данных

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Заработная плата, грн** | **Категория работника** | **Отработанное время** | **КТУ** |
| Y | X1 | X2 | X3 |
| 185 | 4 | 159 | 1.42 |
| 181 | 3 | 159 | 1.40 |
| 186 | 4 | 159 | 1.41 |
| 128 | 3 | 143 | 1.44 |
| 120 | 3 | 103 | 1.44 |
| 127 | 3 | 135 | 1.40 |
| 183 | 4 | 147 | 1.42 |
| 125 | 4 | 159 | 1.38 |
| 184 | 4 | 152 | 1.37 |
| 147 | 3 | 128 | 1.44 |
| 125 | 3 | 152 | 1.42 |
| 127 | 4 | 159 | 1.52 |
| 128 | 3 | 160 | 1.48 |
| 127 | 4 | 160 | 1.49 |
| 133 | 3 | 160 | 1.46 |
| 131 | 3 | 147 | 1.52 |
| 127 | 3 | 128 | 1.50 |
| 122 | 4 | 135 | 1.42 |
| 126 | 4 | 152 | 1.40 |
| 176 | 4 | 152 | 1.41 |
| 145 | 3 | 168 | 1.44 |
| 146 | 3 | 168 | 1.44 |
| 176 | 3 | 168 | 1.40 |
| 182 | 4 | 168 | 1.42 |
| 181 | 4 | 168 | 1.38 |
| 148 | 3 | 160 | 1.37 |
| 145 | 3 | 160 | 1.44 |
| 176 | 3 | 160 | 1.42 |
| 182 | 4 | 160 | 1.52 |
| 180 | 4 | 168 | 1.48 |
| 151 | 3 | 160 | 1.49 |
| 174 | 4 | 160 | 1.46 |
| 145 | 3 | 159 | 1.52 |
| 179 | 4 | 152 | 1.50 |
| 121 | 3 | 152 | 1.42 |
| 134 | 3 | 147 | 1.40 |
| 147 | 3 | 160 | 1.41 |
| 152 | 3 | 160 | 1.44 |
| 184 | 4 | 159 | 1.44 |
| 161 | 3 | 147 | 1.40 |
| 156 | 4 | 168 | 1.42 |
| 140 | 3 | 168 | 1.38 |
| 138 | 3 | 147 | 1.37 |
| 177 | 4 | 147 | 1.44 |
| 166 | 4 | 160 | 1.42 |
| 177 | 4 | 147 | 1.52 |
| 150 | 3 | 159 | 1.48 |
| 188 | 4 | 168 | 1.49 |
| 154 | 3 | 168 | 1.46 |
| 175 | 4 | 147 | 1.52 |

В начале определяется совокупность исходных данных.

В качестве исходных данных выбран отдел из 50 человек.

Матрица исходных данных приведена в таблице 2.2 (для удобства категория инженера имеет обозначение 4).

Для обоснования выводов о форме связи заработной платы с исследованными факторами были приведены расчеты параметров уравнения линейной зависимости вида:

Результат проведенных исследований показал, что коэффициент множественной корреляции R=0,838, среднеквадратическая ошибка линейного уравнения составила 6 %

В таблице 2.3 по каждому фактору приведены средние значения и среднеквадратическое отклонение которые характеризуют степень рассеивания фактических значений признаков относительно средней величины.

Согласно теории корреляционного анализа коэффициент парной корреляции меньше 0,3 следует исключить из дальнейшего анализа и расчетов.

Таким образом, на основе проведенного анализа степени влияния исходных факторов на уровень заработной платы отобраны следующие:

х1 – категория работника (инженер первой категории, инженер второй категории и т.д.);

х2 – отработанное время, человеко-час;

х3 – коэффициент трудового участия.

При этом уравнение множественной корреляции, полученное с помощью ЭВМ принимает следующий вид:

Полученный коэффициент множественной корреляции необходимо проверить по t критерию Стьюдента для определения его значимости.

При этом должно быть выдержано неравенство:

Проверка коэффициента множественной корреляции по t-критерию Стьюдента показала, что он значим, так как табличное его значение при 95% вероятности равно 2.0, а расчетное значение 5.2.

#### Таблица 2.3 – Статистические показатели парной корреляции и линейной регрессии, характеризующие взаимосвязь факторов трудовой деятельности работников с уровнем заработной платы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Символ | Ср. арифметическая величина | Среднеквадратическое отклонение | Уравнение регрессии | Коэффициент корреляции |
| Заработная плата | Y | 355106.48 |  |  |  |
| Категория работника | X1 | 3.45 | 0.302 | Y=24.517+38.802x1 | 0.852 |
| Отработанное время, человеко-час | X2 | 154.64 | 0.592 | Y=-127.137+1.945x2 | 0.607 |
| Коэффициент трудового участия | X3 | 1.88 | 0.409 | Y=-223.471+286.143x3 | 0.434 |

Таким образом, применение метода корреляционно-регрессивного анализа позволило выявить степень влияния факторов трудовой деятельности работника на уровень заработной платы.

Полученное уравнение множественной корреляции рекомендуется использовать при выборке критериев оценки с целью объективного распределения заработной платы, что в конечном счете будет способствовать повышению эффективности производства и качества работы.

## 2.2 Разработка проектных решений по количественной оценке трудового вклада работников ОАО "Институт ЮжНИИгипрогаз" в условиях перехода к рыночным отношениям

### 2.2.1 Организация оплаты труда работников ОАО при переходе к рыночным отношениям

В условиях рыночной экономики с организацией заработной платы на предприятии связано решение двуединой задачи:

гарантировать оплату труда каждому работнику в соот­ветствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

обеспечить работодателю (независимо от того, кто высту­пает в качестве его: государство, акционерное общество, част­ное лицо, кооператив или кто-то другой) достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему (после реализации продукции на рынке труда товаров) воз­местить затраты и получить прибыль.

Тем самым через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работ­ника, способствующий развитию отношений социального парт­нерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Главными требованиями к организации заработной платы на предприятии, отвечающими как интересам работника, так и инте­ресам работодателя, являются обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и гарантии повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом. Соблю­дение этих требований при разработке конкретного механизма оплаты труда побуждает руководителей и специалистов предприя­тия в максимальной степени использовать имеющиеся научные, технические, организационно-экономические и социальные резер­вы повышения эффективности производства. Реализация этих требований на практике может сопровождаться определенными трудностями, однако вполне оправданными самой целью: создать для работодателей необходимые предпосылки для роста массы прибыли и уровня рентабельности, а для трудящихся - обеспе­чить постоянный рост доходов и в конечном счете повышение по­купательской способности гривны.

В условиях становления рыночной экономики складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу оплаты его труда. Государством определяются только размеры минимальной заработной платы.

Формы, системы и размеры оплаты труда, а также другие виды доходов работников устанавливаются предприятием самосто­ятельно.

При этом на первом этапе совершенствования организации заработной платы предприятия могут использовать соотношения, заложенные в ранее действующих тарифных ставках и окладах, в качестве ориентиров для дифференциации оплаты труда в зависи­мости от профессии, квалификации работников, сложности и условий оплаты выполняемых ими работ.

В начальный период проведения экономической реформы мно­гие предприятия по не зависящим от них причинам могут ока­заться в ситуации, неблагоприятной для постановки вопроса об организации эффективной системы оплаты труда. Либерализация цен снизила у работника стимул, к повышению индивидуальной результативности труда, а у предпринимателя - стимул к нара­щиванию прибыли. Этому же способствует и налоговый механизм. Разрыв хозяйственных связей из-за распада единого народно-хо­зяйственного комплекса, каким была ранее экономика СССР, соз­дает трудности в снабжении производства сырьем и сбыте про­дукции. Негативное воздействие на организацию заработной платы могут оказать и другие причины: неясность в проблемах ин­дексации заработной платы и доходов, смена собственников предприятия и т.д. В этих сложных условиях важно не превра­тить заработную плату в простую социальную выплату, не за­висящую от трудового вклада работника.

Отставание темпов роста заработной платы от темпов роста цен ведет в первую очередь, к сужению потребительского спроса и к дальнейшему снижению объемов производства с о стремлением компенсировать его новым ростом цен. Индексация заработной платы, в максимально возможной степени компенсирующая рост цен, позволяет сохранить стимулирующую функцию заработной платы.

В условиях административно-командной модели экономики заработная плата поступала главным образом из централизованно регулируемых фондов оплаты труда (фонда заработной платы и фонда материального поощрения).

Неэффективность механизма оплаты труда, свойственного этой модели, проявляясь, в частности, и в том, что увеличение того или иного фонда оплаты становилось самоцелью, а оплата работника в соответствии с его трудовым вкладом - зависимой от полученного фонда. Это принижало значимость индивидуального подхода к оценке труда каждого работника, порождало различные формы коллективного эгоизма, безответственности и субъекти­визма.

В реализуемой рыночной модели фонд оплаты труда склады­вается из индивидуальных заработных плат и определяется фор­мами и системами оплаты, а также совокупностью результатов труда каждого работника. Фонд оплаты труда выражает суммарные издержки предприятия на оплату труда работников.

Руководство предприятия само вправе решать, какой фонд оплаты труда они могут допустить, принимая во внимание коньюктуру рынка, ситуацию со стоимостью рабочей силы на рынке труда, необходимость обеспечения конкурентоспособности про­дукции на рынке товаров, уровень инфляции и многие другие факторы.

Организация заработной платы на предприятиях осуществля­ется в условиях действия свободных цен на продукцию предприя­тия. Та или иная цена на производимую продукцию и соответственно реакция рынка на нее могут оказать существенное влияние на возможности предприятия по регулированию размеров заработной платы, на проводимую внутри предприятия политику заработной платы, на взаимоотношения профсоюзов и администра­ции в вопросах оплаты труда и т.п. Зависимость оплаты труда от уровня цен на продукцию предприятия ставит прежде всего вопрос о том, насколько следует повысить цены на продукцию, чтобы обеспечить требуемый рост заработной платы. В наиболее общем виде прирост цены на единицу продукции (***Цi*** в связи с ростом расходов на оплату труда может быть определен по фор­муле:

*ΔЦi =* *К(от)⋅**Зi(от)**⋅К(осс),*

где ***К(от)*** - коэффициент увеличения расходов на оплату труда в ценах на продукцию предприятия;

 ***3i(от)*** - фактические прямые и косвенные расходы на оплату труда в единице продукции в базисном периоде;

 ***К(осс)*** - коэффициент увеличения затрат для обеспече­ния отчислений на социальное страхование ра­ботников (в настоящее время составляет 37 коп. на одну гривну заработной платы); ***К(осс)*** = 1.37.

Коэффициент увеличения расходов на оплату труда, представляет собой отношение требуемого прироста средств на оплату труда работников к затратам на оплату труда работников, производя­щих продукцию, на которую могут быть изменены цены. В общем виде формула расчета коэффициента увеличения средств на опла­ту труда (***К(от)***) может быть представлена в следующем виде:

,

где  ***ΔФ(от)***- требуемый прирост средств на оплату труда работников предприятия, тыс.грн.

 ***Qi*** - выпуск 1-ой продукции в базисном периоде, натуральные единицы;

 ***ΔQi*** - прирост  1-ой продукции в расчетном периоде, натуральные единицы;

 ***1,2...n*** - виды продукции, на которые в соответствии с рыночной коньюктурой могут быть повышены цены.

В условиях либерализации цен предприятия будут стре­миться через повышение цен на свою продукцию не только обеспечить требуемое повышение заработной платы, но и нейтра­лизовать рост цен на сырье, материалы, полуфабрикаты и другие слагаемые себестоимости продукции.

При снижении объемов производства работодатель через рост цен постарается компенсировать и соответствующее падение хозрасчетного дохода предприятия.

Используя рост цен для решения вопросов организации за­работной платы, следует, однако, иметь в виду, что в целом для экономики это далеко не лучший способ решения хозяйствен­ных проблем.

Наиболее устойчивое положение предприятия в рыночной экономике достигается тогда, когда возрастающие расходы на оплату труда восполняются за счет дополнительных объемов про­изводства, обновления ассортимента продукции с учетом требо­ваний рынка, повышения производительности труда и качества продукции. Средства для повышения оплаты труда работников на отдельных участках производства можно изыскать и за счет от­каза от неэффективных премиальных систем, надбавок и доплат, пересмотра заниженных норм трудовых затрат и расценок, сокра­щения непроизводительных выплат.

Критерий экономической эффективности организации зара­ботной платы - опережающий рост хозрасчетного дохода над фондом оплаты труда.

В тех случаях, когда такое опережение не обеспечивается, необходимы тщательный анализ причин и разработка дополнитель­ных мероприятий, направленных или на увеличение прибыли, или на снижение расходов на оплату труда.

Развитие рыночных отношений должно сопровождаться усиле­нием социальной защищенности трудящихся. Применительно к за­работной плате это выражается прежде всего в том, чтобы уро­вень оплаты обеспечивал нормальное воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации, а рост прибыли осущест­влялся не за счет чрезмерной интенсивности труда работника, а за счет рациональной организации производственного процесса и повышения технического уровня производства, облегчения про­цессов труда. Социальная защищенность трудящегося в условиях рыночной экономики состоит также и в том, чтобы ему были пре­доставлены все возможности для роста индивидуальной заработ­ной платы за счет повышения личных результатов труда с учетом государственных гарантий минимальной оплаты труда и соглаше­ний профсоюзных организаций с администрацией.

Правильно организовать в современных условиях заработную плату на предприятии невозможно без ее основополагающего элемента-нормирования труда, которое позволяет установить соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных организационно-технических условиях.

В ходе экономической реформы, когда происходит коренное изменение организации оплаты труда, проблеме совершенствова­ния нормирования стало уделяться значительно меньше внимания со стороны как экономических органов, так и практических ра­ботников. Весьма распространено мнение, что в условиях пере­хода к рыночным отношениям нормы утрачивают свое значение, поскольку они выполняют главным образом функцию регулирования заработной платы.

Формирующийся рынок труда, самостоятельность предприятий в вопросах нормирования и определения размеров тарифных ста­вок и окладов создают реальные предпосылки для устранения сложившейся негативной практики использования норм труда для регулирования размера оплаты труда отдельным работникам и коллективам. В связи с этим возникает объективная необходи­мость в совершенствовании нормирования труда, в регулярном проведении всестороннего анализа его уровня и устранении тех ошибок, которые были допущены в условиях централизованно устанавливаемых тарифов, что привело к деформации норм време­ни, т.е. их завышению.

Работа по совершенствованию нормирования труда в новых условиях в максимальной степени должна быть направлена на по­вышение качества норм, и прежде всего на обеспечение равной напряженности норм для всех видов труда (ручного, механизированного и др.) и для всех групп работников (рабочих, специа­листов, руководителей).

Равная напряженность норм на различных производственных участках достигается либо за счет установления равных или близких по численному значению коэффициентов напряженности на отдельные элементы трудового процесса (прием, операция и т.п.) или виды работ, либо путем учета в нормах определенного уровня интенсивности труда.

Возможны три основных варианта совершенствования оплаты труда рабочих и служащих:

- на основе существенного повышения стимулирующего воз­действия тарифной оплаты;

- на основе повышения стимулирующего воздействия над тарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надба­вок, распределения по КТУ над тарифной части коллективного фонда оплаты);

- на основе усиления стимулирующей роли механизма обра­зования и распределения фондов оплаты труда подразделений предприятия (цехов, участков, бригад).

Работа по совершенствованию оплаты труда при первом ва­рианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, обеспечивающие механическое повышение заработной платы, подк­репить возросший уровень нормирования труда мерами по повыше­нию уровня организации труда, производства, управления и дисциплины труда. При этом подходе все над тарифные выплаты, и прежде всего премии, должны выплачиваться за результаты, пре­вышающие норму труда, или за достижение результатов, превыша­ющих достигнутый средне прогрессивный уровень. Практическая реализация рассматриваемого варианта совершенствования орга­низации заработной платы возможна в условиях четкой ритмичной работы на основе гарантированного материально-технического обеспечения производства.

Второй вариант объективно необходим там, где тарифные условия оплаты в силу каких-либо причин пересмотреть невоз­можно или их можно повысить лишь незначительно (например, в условиях чрезмерно большого диапазона в жесткости норм и не­возможности его устранения в достаточно приемлемые сроки; при наличии различных оценок трудового вклада работников, предоп­ределяющих достаточно неоднородную структуру заработка).

Этот вариант совершенствования организации заработной платы характерен для производств с невысоким уровнем органи­зации производства и неравномерной загрузки работников в те­чении месяца.

При этом варианте повышение жесткости нормирования тру­да, требований к интенсивности труда и более высокой загрузке работников сопровождается чаще всего очень незначительным ростом тарифной оплаты (или полным отсутствием такового), поскольку основной формой вознаграждения за возросшие резуль­таты работы являются надтарифные выплаты (премии, надбавки, приработок).

В социальном плане такой вариант совершенствования опла­ты труда воспринимается работниками достаточно осторожно, поскольку носит менее гарантированный характер и по существу возлагает на работника все просчеты в организации произ­водства со стороны работодателя.

Для рабочих предпочтительнее осуществлять совершенство­вание оплаты труда на основе прироста тарифной оплаты, повы­шения ее доли в заработке, а не на основе повышения размеров и доли переменной части заработной платы.

Третий вариант совершенствования заработной платы пред­почтительнее в условиях, когда заработная плата работников направлена на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект он может дать тогда, когда труд работников характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной от­ветственностью и достаточно свободным и подвижным разделением труда. В чистом виде третий вариант совершенствования органи­зации заработной платы, может применяться достаточно редко, однако он может эффективно дополнять первые два.

Перестройка организации заработной платы в соответствии с требованиями рыночной экономики не снимает необходимости решения задач, стоящих перед системой заработной платы:

повышение материальной заинтересованности каждого в вы­явлении и использовании резервов эффективности своего труда, исключения возможностей получения не заработанных денег;

устранения случаев уравнительности в оплате труда, достижения прямой зависимости заработной платы всех работни­ков от индивидуальных и коллективных результатов труда;

улучшения соотношений в оплате труда работников различ­ной категории и профессионально-квалификационных групп с уче­том сложности выполняемых работ, условий труда, сложившихся приоритетов в оплате труда работников, учитывающих дефицит­ность тех или иных профессий, влияние различных групп работа­ющих на достижение высоких конечных результатов и конкурентоспособность производства.

### 2.2.2 Механизм организации системы оплаты труда в ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз»

Практический опыт работы ОАО «ЮжНИИгипрогаз» свидетельствует о том, что оплата труда всех категорий работников предприятия зависит от выполнения условий контрактов, заключенных ОАО с заказчиками.

В этой связи рекомендуется ежемесячно рассчитываться и доводить до структурного подразделения, участка, бригады, отдела, службы норматив заработной платы на 1 гривну продукции, работ (услуг), который может быть понижен при плохом качестве труда.

Подходы к стимулированию труда руководителей и специалистов аналогичны принимаемой оплаты рабочих. Заработная плата этой категории работающих также зависит от величины норматива и объема работ выполненных подчиненными им подразделениями.

Одним из сложных вопросов является вопрос о методах установления конкурентно-способных ставок заработной платы, которые способствовали бы закреплению на предприятии квалифицированной рабочей силы при одновременном недопущении существенного роста доли заработной платы в себестоимости продукции по сравнению с организациями - конкурентами на рынке строительно-монтажных работ.

Для решения поставленной задачи на ОАО рекомендуется сформировать экспертную группу оценки рынка труда. Специалисты предприятия, включенные в состав группы, ответственны сбор и обработку информации, распространяемой различными государственными и негосударственными организациями, о состоянии рынка труда (статистические бюллетени, информация службы занятости, объявления о приеме на работу).

Информация – после обработки и анализа – заносится в специально разработанную форму, которая предоставляется исполнительной дирекции.

Собранные данные являются важным аргументом в процессе принятия решений о ставках оплаты труда отдельных категорий работников предприятия на предстоящий месяц (см. схему 2.4).

До последнего времени этап мониторинга рынка труда выпадал из механизма организации оплаты труда на предприятии. Формализованная система оценки состояния рынка труда отсутствовала. Соответствующие решения принимались исходя из интуитивных представлений руководящих работников.

Разработанная система позволяет предприятию, с одной стороны, сохранять высококвалифицированную рабочую силу, а с другой – удерживать затраты на заработную плату на уровне других предприятий.

Механизм организации заработной платы, учитывающий коньюктурные колебания на рынке труда, состоит в следующем.

Норматив фонда заработной платы каждого подразделения рассчитывается по формуле:

где ***Нфзпп*** - плановый норматив фонда заработной платы;

 ***ФЗПп*** - плановый фонд заработной платы;

 ***Vп*** - плановый объем работ.

В свою очередь, плановый фонд заработной платы определяется как сумма произведений плановой численности специалистов каждой профессии, необходимой для выполнения комплекса работ на объекте, как оценку цены труда каждой профессии:

где ***Рi*** - плановая численность работников i-й профессии;

 ***ЦТi*** - цена труда ***i***-й профессии;

Генеральный директор ОАО

 Согласование ставок

 зарплаты в ОАО

Технический

директор ОАО

Экспертная группа и отдел мотивации труда

Экспертная оценка рынка труда

Расчет нормативов фонда заработной

платы на гривну работ (услуг)

 для подразделений ОАО

Подразделения ОАО

#### Схема 2.4— Оценка рынка труда в формировании политики заработной платы ОАО

Оценка цены труда (***ЦТi***) является результатом согласования оценки, сложившейся на рынке, с принципиальными позициями администрации по целесообразному уровню оплаты труда специалистов отдельных профессий в рамках предприятия. Оценка цены различных видов труда проводится ежемесячно и утверждается приказом по ОАО.

До производственных коллективов ОАО в начале очередного месяца доводятся нормативы (***Нфзп***), которые определяют возможные размеры их фондов заработной платы.

Фактический фонд заработной платы за месяц рассчитывается следующим образом:

*ФЗПф = Нфзпф ∙ Vф,*

где ***ФЗПф*** - фактический фонд заработной платы коллектива;

 ***Нфзпф*** - фактический норматив заработной платы, который равен ***Нфзпп***, если нет снижения требуемого уровня качества труда;

 ***Vф*** - фактический объем работ, выполненный коллективом.

При несоблюдения требуемого уровня качества труда фонд оплаты труда коллектива определяется по пониженному нормативу:

*Нфзпф = Нфзпп ∙ К*

где ***К*** - понижающий коэффициент.

Таким образом, на размер фактически полученного трудовым коллективом фонда оплаты труда влияют три параметра:

1. объём работы;
2. величина понижающего коэффициента (качество труда);
3. ставки цены различных видов труда.

### 2.2.3 Методические рекомендации по оценке и оплате труда работников ОАО

Рыночные преобразования, приватизация государственной собственности изменили не только статус предприятий, но и положение работников на рынке труда, их отношение к труду. На предприятии возникли ряд обстоятельств ухудшающих отношение работников к труду. Это связано, в частности, с игнорированием планирования и нормирования труда, низким уровнем заработной платы, хроническими задержками её выплаты. Нормальная жизнь коллектива прерывается вынужденными простоями и отпусками; социально психологическую атмосферу накаляют теневые процессы, связанные с перераспределением собственности и доходов.

Приватизация государственной собственности, при которой гражданин получил “свою долю”, пока не оправдала ожиданий с точки зрения отношения к труду. Работники так и не почувствовали себя хозяевами производства, а их частица собственности фактически не стала для них источником дополнительного дохода; их дивиденды крайне малы или вовсе не выплачиваются.

Все это объяснимо с позиций современной экономической теории и международного опыта. Ведь решающее влияние на отношение к труду большей части трудящихся оказывают не отношения собственности, а система управления трудом, сердцевиной которой является оплата труда. Собственность же порождает мощные стимулы к труду и к активной хозяйственной деятельности только у реальных собственников, т.е. лиц, являющихся фактическими хозяевами предприятия.

Система оценки и оплаты труда, действовавшая ранее, была не совершенной. Прежние оценки и организация оплаты труда пришли в противоречие с рыночными условиями работы предприятий. Повысить эффективность производства и добиться конкурентоспособности предприятия можно только благодаря перестройке управления трудом с учетом рыночных принципов.

Фонд оплаты труда в рыночных условиях должен зависеть от объемов реализованной продукции (товаров и услуг), который может изменяться. Значит может колебать и величина фонда оплаты труда. Но планируется фонд оплаты труда по прежнему. Фактически под заранее заданную величину фонда оплаты труда предприятия подгоняют нормативы зарплаты (на гривну весовой, товарной продукции), хотя условия рынка так резко меняют объемы продаж продукции, что никакие нормативы не соответствуют потребностям формирования необходимого фонда оплаты труда в зависимости от коньюктуры.

Действующая до сих пор система организации оплаты труда неизбежно порождает уравнительность в распределении. Из-за грубых ошибок в оценке труда отдельных работников и структурных подразделений, она имеет слабый стимулирующий заряд, не поощряет лучших и экономически не наказывает нерадивых. Она слабо связана с конечными результатами труда структурных подразделений и всего предприятия в целом.

Предлагаемая система оценки и оплаты труда предполагает изменение порядка формирования ФОТ всего предприятия, его структурных подразделений и зарплаты работников. Они ставятся в прямую зависимость от двух основных условий: объема реализованной продукции и трудового вклада подразделений и работников в конечные итоги всего коллектива. Для достижения первого условия определяется зарплатоемкость реализованной продукции (например, на одну гривну реализованной продукции – 20 копеек зарплаты). Для достижения второго – каждому структурному подразделению устанавливаются 3-4 показателя, характеризующие выполнение его функций в соответствии с разделением труда на предприятии. Учитывается и выполнение трудовых функций каждым работником.

В настоящих условиях денежная оценка труда далекая от совершенства стала еще менее пригодной. Инфляция, обесценивающая гривну, искажает и цену рабочей силы – заработную плату. Все время необходимо пересматривать оклады, тарифные ставки, размеры премирования и т.д. Оценка коллективного труда на рынке товаров и услуг происходит с помощью цен, которые тоже непрерывно меняются. Значит, и фонд оплаты труда неустойчив, а главное, не связан с результатами труда. Поэтому целесообразно перейти на безденежную оценку труда.

Для оценки труда в предлагаемой системе используется: при измерении индивидуального труда – коэффициент эффективности труда (***КЭТ***); при измерении труда коллективов и структурных подразделений – коэффициент эффективности коллективного труда (***КЭКТ***). В основе оценки индивидуального труда лежит сравнение фактического труда работника за месяц с его обязанностями или заданиями за тот же период, а для коллективов – сравнение фактической работы структурного подразделения с его функциональными обязанностями. При этом используются все те нормативные документы и показатели работы, которые традиционно применяются на предприятии. Не требуется введения какой-либо новой отчетности, новых показателей и т.п.

Использование на практике известного показателя труда – коэффициента трудового участия (***КТУ***) не привело к росту эффективности производства. Поэтому интересным является сопоставление ***КЭТ*** и ***КТУ*** (см. таблицу 2.5)

#### Таблица 2.5 – Сравнение показателей измерения труда

|  |  |
| --- | --- |
| Коэффициент трудового участия | Коэффициент эффективности труда |
| * Измеряет труд только рабочих, объединенных в бригады
* Применяется только в самой низовой структурной единице предприятия – бригаде
* По КТУ распределяется не основная, а дополнительная зарплата (премия)
* Диапазон в котором дифференцируется премия – в пределах от 0 до 2
* Не связан с конечными результатами работы структурных подразделений и предприятия в целом
* Определяется самими рабочими бригады, что на практике чаще всего ведет к уравнительному распределению премии
 | * Измеряет труд всех работников: рабочих, ИТР, служащих
* Применяется во всех структурных подразделениях предприятия
* Распределяется вся заработная плата
* Размеры повышения, понижения заработной платы практически не ограниченны (но не меньше минимальной зарплаты)
* Заработная плата непосредственно связана с результатами деятельности структурных подразделений и всего предприятия
* Определяется специалистами в соответствии с различием труда, что облегчает дифференциацию в оплате труда
 |

Сравнение основных параметров ***КТУ*** и ***КЭТ*** показывает явные преимущества последнего: его применение позволяет усилить материальные стимулы к труду.

Переход к «безденежным» показателям оценки труда позволяет снять противоречие между рыночными условиями формирования фонда оплаты труда и оценкой труда, применяемой при использовании тарифной системы оплаты труда. В предлагаемой системе, труд отдельного работника, коллектива структурного подразделения, всего предприятия находит выражение не в виде суммы денек, а в виде некоторой суммы коэффициентов, которые потом используются в распределении фондов оплаты труда предприятия и его структурных подразделений.

Для каждого работника рассчитывается эффективность месячного труда, количественно выражающаяся в коэффициенте эффективности труда (***КЭТ***). Для определения КЭТ каждого работника необходимо учитывать такие факторы, как базовая зарплата, время и интенсивность труда, сложность выполнения работы, трудовое поведение работника (инициатива, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, дисциплина, и т.д.), которые определяются в соответствующих коэффициентах.

Коэффициент эффективности труда рассчитывается следующим образом:

,

где ***Кбзп*** – коэффициент базовой среднемесячной зарплаты за прошедший период;

 ***Ктв*** – коэффициент трудового вклада работника в конечные результаты работы структурного подразделения за тот же период.

Для определения коэффициента базовой зарплаты (***Кбзп***) рассчитывается среднемесячная зарплата работника за предыдущий период (год, полугодие, квартал) и делится на 100. Например, у работника среднемесячная зарплата за истекшее полугодие составила 250 грн. В этом случае коэффициент базовой зарплаты равен 2,5.

Коэффициент базовой зарплаты включает в себя следующие характеристики труда:

* сложность труда (различный уровень квалификации работника), отраженная в базовых окладах и тарифах;
* тяжесть труда (различные условия труда), отраженная в надбавках и доплатах к окладам и тарифным ставкам.

Коэффициент трудового вклада работника за отчетный месяц рассчитывается по формуле:

,

где ***Ктво*** – коэффициент трудового вклада работника имеющего оклад;

 ***Ков*** – коэффициент отработанного времени;

 ***Ккт*** – коэффициент качества труда;

 ***Ксп(д)***– коэффициент совмещения профессий (должностей), распределения зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ;

 ***Кп*** – коэффициенты характеризующие работу в праздничные, ночные, вечерние часы и т.д.

Коэффициент трудового вклада работника работающего по тарифным ставкам (***Ктвт***) определяется по формуле:

,

где ***Т*** – тарифная часовая ставка, коп.;

 ***ОВ*** – фактическое отработанное время, час.

Коэффициент отработанного времени (***Ков***) рассчитывается отношением фактически отработанного времени к нормативному времени в отчетном времени по формуле:

,

где ***Тф*** – фактическое отработанное время, в течении месяца, час;

 ***Тн*** – нормативное время работы за тот же период, час.

Качество труда работников в отчетном периоде отражается в коэффициенте качества труда (***Ккт***), который фиксирует результаты, интенсивность (напряженность) работы, уровень выполнения работником его основных обязанностей. Коэффициент качества труда руководителей предприятия и его структурных подразделений рассчитывается по формуле:

,

где ***КЭТКит*** – итоговый коэффициент эффективности труда руководимого коллектива, отражающий результаты его работы за отчетный месяц;

 ***Кинт*** – коэффициент интенсивности труда руководителей, зависящий от выполнения нормы управляемости;

 ***Кв*** – коэффициент выполнения руководителем своих основных обязанностей.

ФОТ предприятия предстает как сумма долей его структурных подразделений, исчисленных по итогам за прошедший период. Эти доли ежемесячно корректируются в зависимости от того, как структурные подразделения выполняют свои функциональные обязанности. База сравнения – предыдущий месяц. Если подразделение превысило показатели предыдущего месяца, то его коэффициент эффективности коллективного труда (***КЭТК***) повысится, увеличится и его доля в общем фонде оплаты труда. Если подразделение сработало хуже, то его доля в фонде оплаты труда понизится.

Таким образом, во первых, ФОТ подразделения каждый месяц жестко увязывается с выполнением его функциональных обязанностей, во-вторых, снимается противоречие между систематически меняющимся фондом оплаты труда всего предприятия и относительно стабильными (по условиям тарифной системы оплаты труда) фондом оплаты труда структурных подразделений.

Важной особенностью оценки и оплаты труда в условиях рыночных отношений является система внутренних претензий на предприятии. При взаимодействии любых структурных подразделений неизбежно возникают конфликты между ними по поводу неисполнения ими или некачественного исполнения обязанностей. В этих случаях оформляются претензии, которые учитываются при оценке коллективного труда подразделения за истекший месяц, чем больше претензий, тем меньше доля подразделения в фонде оплаты труда предприятия. Если же подразделение проявит инициативу, улучшающую показатели работы других подразделений или всего предприятия, его доля в общем фонде увеличивается.

Данная система оценки и оплаты труда охватывает все без исключения структурные подразделения предприятия – от проектного отдела до бухгалтерии, всех работников – от рабочего повременщика до генерального директора. Она обеспечивает прямую материальную связь личного дохода работников, фонда оплаты труда подразделения с общим фондом оплаты труда предприятия. Это достигается тем, что труд каждого работника и подразделения измеряется и оценивается ежемесячно. В таких условиях зарплата рабочих повременщиков, ИТР и служащих поставлена в прямую связь с объемами производства и реализованной продукции. Их доход зависит от объема производства, а значит они заинтересованы в его росте. Рабочие повременщики, ИТР и служащие материально заинтересованы эффективном, интенсивном и производительном труде рабочих-сдельщиков.

Ежедневно осуществляется контроль за выполнением обязанностей и соблюдением дисциплины всеми работниками. Ежемесячно каждый работник оценивается с точки зрения выполнения должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка, что отражается на оплате труда.

|  |
| --- |
| 3 Охрана труда 3.1 Анализ характеристик и потенциальных опасностей и вредностей объекта Для того, чтобы человек мог плодотворно работать, ему необходимо создать оптимальные условия для выполнения его производственных обязанностей. Существует целый ряд норм, выполнение которых позволяет во многом обеспечить такие условия, продлить жизнь данному конкретному индивиду и сохранить его драгоценное здоровье.Размеры помещения должны соответствовать количеству работающих в нем людей. Согласно существующим "Санитарным нормам проектирования предприятий" (СH-245-71) объем производственного помещения на одного работающего должен составлять не менее 15 кубических метров, а площадь - 4.5 квадратных метров. Для успешной работы очень важно правильно спланировать рабочее место, которое должно удовлетворять требованиям удобства выполнения работ, экономии энергии и времени пользователя, рационального использования площадей и объемов, соблюдения правил техники безопасности. При планировании рабочего места необходимо учитывать удобство расположения дисплеев, принтеров, системного блока, клавиатуры, рабочего стола пользователя, а также зоны досягаемости рук оператора. Эти зоны установлены на основании антропометрических данных человеческого тела и приводятся в соответствующих справочниках. Условия эксплуатации вычислительной техники также накладывают ряд условий на параметры микроклимата, так как перегрев аппаратуры может привести к выходу ее из строя а слишком низкая температура приводит к проблемам при запуске винчестеров и ошибкам чтения на гибких дисках.  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Лист | № документа | Подп. | Дата |  |
| Разраб. | Мирошниченко В.А. |  |  |  | Лит. | Лист |  |
| Провер. | Манеров Г.Н. |  |  |  |  |  |  | 98 |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Н.контр. | Белая Л.Н. |  |  |  |  |
| Утв. | Кривоберец Б.И. |  |  |  |  |

Важно, чтобы рабочее место было хорошо освещено. Лучше всего если свет падает слева. Hеобходимо также предусмотреть искусственное освещение, например, в виде люминесцентных ламп. В любом случае, прямой свет не должен попадать на экран монитора, что очень сильно понижает контрастность (при этом изображения практически не видно - его закрывает освещённая поверхность экрана). Кроме того, вредными являются резкие перепады освещенности - когда экран стоит в тени, а за спиной оператора находится окно или ярко освещённая стена - в этом случае экран превращается в зеркало, на котором видно всё, что происходит за спиной оператора, но не видно то, что происходит на самом экране. При этом намного ускоряется утомляемость глаз, хотя, в отличие от первого случая и можно кое-как работать.

Для борьбы с вредностями подобного рода применяются защитные экраны, которые неплохо работают, когда нужно повысить контрастность, но, к сожалению, большинство из них даёт более сильные блики, чем сам экран. Рекомендуется после каждых двух часов работы за дисплеем делать пятнадцатиминутный перерыв, а после четырехчасовой - часовой. Этот режим позволит избежать переутомления.

Работы, выполняемые в помещении отдела относятся к категории легких работ, т.к. в данном помещении выполняются операторские работы. Это помещение по теплоизбыткам относится к помещениям с незначительными избытками тепла, т.к. современные ПЭВМ, выполненные по технологии “SL Enhanced” практически не выделают тепла, кроме того имеют встроенные системы вентиляции. Согласно ГОСТ 12.1.005-88 “Воздух рабочей зоны. Общие санитарно-гигиенические требования” установлены следующие нормы для помещений ВЦ:

1. температура:

1) зимний период: 20-22 C;

2) летний период: 20-25 C;

1. относительная влажность: 50-60%;
2. скорость движения воздуха:

1) зимний период: не более 0.2 м/c;

2) летний период: не более 0.5 м/c.

Освещение в помещении естественное боковое и искусственное общее. Нормирование естественного и искусственного освещения осуществляется СНиП II-4-79 “Естественное и искусственное освещение” в зависимости от характера зрительной работы. Наименьший размер объекта различения с которым может работать бухгалтер при эксплуатации системы составляет 0,3 - 0,5 мм (размер точки, печатаемой на бумаге), что позволяет отнести данный вид работы с III-му разряду согласно СНиП II-4-79.

В отделе c установленной вычислительной техникой и электронными устройствами основным источником шума являются вентиляторы охлаждения блоков аппаратуры. Источники питания выполнены в импульсном варианте с высокочастотными трансформаторами. Шум вентиляторов является среднечастотным тональным и не превышает 42 ДБ для машин класса IBM PC установленных в помещении отдела, что соответствует норме согласно СНиП II-12-77 “Защита от шума. Норма проектирования” (см. таблицау 3.1).

#### Таблица 3.1 – Допустимые уровни звукового давления, дБ, на рабочих местах ВЦ

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень звукового давления, ДБ, в октавных полосахсо среднегеометрическими частотами, Гц. | Уровень звука, Дб. |
| 63 | 125 | 250 | 500 | 1000 | 2000 | 4000 | 8000 | 50 |
| 71 | 61 | 54 | 49 | 45 | 42 | 40 | 38 |

Необходимо соблюдать мероприятия пожарной профилактики, руководствуясь при этом СНиП 2.01.02-85 "Противопожарные нормы", в которых изложены основные требования к огнестойкости зданий и сооружений.

Работы производятся обслуживающим персоналом на ПЭВМ и устройствах сопряженных с ними, которые подключаются в сеть с напряжением 220 В и частотой 50 Гц (по ССВТ ГОСТ 12.1.038-82 - опасные параметры). Согласно ПУЭ помещение относится к 2-й категории "Помещения с повышенной опасностью", поскольку существует возможность касания корпусов аппаратуры и батарей центрального отопления. В помещении отсутствуют открытые токоведущие части с напряжением более 12 В (последовательный интерфейс RC-232C). Поражение электрическим током возможно только в случае неисправности аппаратуры и питающих кабелей.

##  3.2 Выбор и обоснование мероприятий для создания нормативных условий труда

### 3.2.1 Требования к системе вентиляции

Устройства вентиляции и кондиционирования воздуха используется для обеспечения нормальных параметров микроклимата поддерживающих постоянную температуру, влажность, чистоту и скорость воздуха (СНиП 2.04.05-86 “Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха”). Произведем расчет поступления тепла в отдел:

*Q = Qобор + Qл + Qосв + Qрад (ккал/час),*

где ***Qобор*** - выделение тепла от оборудования;

 ***Qл*** - поступление тепла от людей, работающих в помещении;

 ***Qосв*** - выделение тепла от электрического освещения;

 ***Qрад*** - поступление тепла через наружные ограждающие конструкции от солнечной радиации.

*Qобор = 860 ⋅ n ⋅ P ⋅ К1 ⋅ К2,*

где ***n*** - количество машин = 1;

 ***P*** - установочная мощность машины = 0,2 КВт ;

 ***К1*** - коэффициент использования установочной мощности = 0,8;

 ***К2*** - коэффициент одновременности работы оборудования= 0,5;

 ***860*** - это коэффициент отношения между мощностью оборудования и количеством выделяемого тепла при переходе электрической энергии в тепловую: 1 КВт = 860 ккал/час.

*Qобор = 860 ⋅ 1 ⋅ 0,2 ⋅ 0,8 ⋅ 0,5 = 68,8 ккал/час.*

*Qл = n ⋅ q,*

где ***n***- количество работающих в помещении людей -3;

 ***q***-количество тепла, выделяемого одним человеком-125 ккал/час

*Qл = 3 ⋅ 125 = 375 ккал/час.*

*Qосв = 860 ⋅ N ⋅ К (ккал/час),*

где ***N*** - суммарная установочная мощноcть лампочек = 0,56 КВт;

 ***К*** - коэффициент способа установки приборов электроосвещения = 0,5.

*Qосв = 860 ⋅ 0,56 ⋅ 0,5 = 240,8 ккал/час.*

Величина ***Qрад*** из СН 7-57 для западного полушария 50-й широты берется равной 135 ккал/час. Подставляя соответствующие значения в формулу для расчета поступления тепла в отдел, получим:

*Q = 68.8 + 375 + 240,8 + 135 = 819,6 ккал/час.*

Произведем расчет воздухообмена по избыткам тепла:

где ***С*** - удельная теплоемкость воздуха = 0.24 ккал/(кг ⋅ град);

 ***p*** - плотность воздуха в помещении = 1.3 (кг/м3);

 ***t*** - разница температуры воздуха в помещении и приточного воздуха = 5 град.

*(м/час)*

Для поддержки установочных параметров микроклимата в исследуемом помещении вполне достаточно 1 кондиционера БК0 - 500, холоднопроводность которого - 500 ккал/час.

Воздух в местах забора должен тщательно очищаться от пыли. Для этого используются фильтры очистки воздуха.

### 3.2.2 Нормирование естественного освещения.

Нормирование естественного освещения осуществляется СНиП II-4-79 “Естественное и искусственное освещение” в зависимости от характера зрительной работы. Расчет естественного освещения состоит в определении площади световых проемов. Для этого используется формула :

где ***Sп*** - освещаемая площадь;

 ***lн*** - нормируемое значение коэффициента естественной освещенности;

 ***Kз*** - коэффициент запаса, зависящий от концентрации пыли в помещении и периодичности очистки стекол;

 ***n0*** - световая характеристика окна;

 ***Kзт*** - коэффициент затенения;

 ***T*** - общий коэффициент светопропускания;

 ***r1*** - коэффициент учитывающий повышение ***lн*** при отражении света от стен, потолка, поля.

Освещаемая площадь равна *S = 6 ∙ 8 = 48 м2* .

Значение ***lн*** определяется по формуле:

где ***lн*** - коэффициент естественной освещенности;

 ***m*** - коэффициент светового климата;

 ***c*** - коэффициент солнечности климата.

Для Донецка, *m = 0,9, с = 0,8. lн* выбирается согласно СНиП 11-4-79 в зависимости от разряда зрительной работы (KEO равен 2.0).

*lн = 2 ∙ 0,9 ∙ 0,8 = 1,44.*

Значение ***Kз*** определяется по СНиП 11-4-79 и при очистке окон 2 раза в год равен 1,2. Значение ***n0*** определяется конструкцией окон и согласно СНиП 11-4-79 равно 15. Коэффициент затенения ***Kзт*** равен единице, так как отсутствуют противостоящие здания. Значение ***T*** определяется по формуле:

*T = T1 ⋅ T2 ⋅ T3 ⋅T4 ⋅ T5 = 0,8 ⋅ 0,65 ⋅ 1 ⋅ 1 ⋅ 1 = 0,52,*

где ***T1 = 0,8*** - коэффициент светопропускания материала ;

 ***T2 = 0,65*** - коэффициент потерь в переплетах окон;

 ***T3 = 1*** - коэффициент в несущих конструкциях, при бoковом освещении равен ;

 ***T4 = 1*** - коэффициент учитывающий потери света в солнцезащитных устройствах;

 ***T5 = 1*** - коэффициент потерь света в защитной сетке для фонарей.

Значение ***T1 - T5*** определяются по СНиП 11-4-79. Значение ***r1***определяются по СНиП II-4-79 и равно 1,85. Зная все параметры можно определять площадь световых проемов:

Площади световых проемов недостаточно для нормальной освещенности, так как в бухгалтерии имеется три окна общей площадью 4 м2, однако расширить проемы окон не представляется возможным, поэтому естественное освещение необходимо комбинировать с искусственным.

### 3.2.3 Нормирование иcкуственного освещения.

Нормирование искусственного освещения также осуществляется СНиП II-4-79. Для общего освещения используют главным образом люминесцентные лампы, что обусловлено их достоинствами. Исходя из экономической целесообразности выбираем люминесцентные лампы типа ЛБ белого света. Для расчета искусственного освещения применяют метод коэффициента использования потока:

где ***Ф*** - световой поток ;

 ***E*** - нормируемая минимальная освещенность ;

 ***К*** - коэффициент запаса ;

 ***S*** - освещаемая площадь ;

 ***Z*** - коэффициент неравномерности освещения ;

 ***С*** - коэффициент использования излучаемого светильниками светового потока на расчетной площади;

 ***N*** - число светильников;

Согласно СНиП 11-4-79 определяем норму освещенности:

*E = 400 лк; K = 1,5; S = 6 ⋅ 8 = 48 м2; Z = 1,2.*

При выбранном типе и мощности люминесцентных ламп их необходимое количество определяется по формуле:

Наиболее приемлемыми для помещения являются люминесцентные лампы ЛБ (белого света) мощностью 80 ВТ. Нормальный световой поток лампы ЛБ-80 равен Ф = 5320 люмен (лм). Величиной i, индексом помещения можно установить зависимость от площади помещения и высоты подвеса:

где ***A*** - длина помещения = 8м;

 ***B*** - ширина помещения = 6м;

 ***h*** - высота подвеса;

*h = H - hр - hс,*

где ***H*** - высота помещения = 4 м;

 ***hр*** - высота рабочей поверхности = 0,8м;

 ***hс -*** высота от потолка до нижней части лампы = 0,4м;

*h = 4 - 0,8 - 0,4 = 2,8 м;*

Коэффициент использования светового потока на расчетной площади определяется по таблице: *C = 0.4.* В итоге число светильников получится равным

Таким образом потребуется 3 люминесцентные лампы ЛБ-80.

В качестве светильников выбраны потолочные светильники УСП-35 с двумя лампами ЛБ-80. Итак, всего необходимо два светильника УСП-35.

### 3.2.4 Мероприятия по обеспечению электробезопасности.

Для защиты от поражения электрическим током в отделе предусмотрено:

1. наличие заземления всех ПЭВМ и приборов с сопротивлением не более 4 Ом;
2. недоступность токоведущих частей;
3. применена скрытая электропроводка в защищающих от механических повреждений трубах;
4. маркированные разъемы и розетки;
5. предусмотрен аварийный рубильник выключения всего электропитания.

Поскольку ПЭВМ относится к изделию первого класса, то согласно ГОСТ 12.2.007.0-75 она должна иметь по крайней мере рабочую изоляцию и элемент для заземления (см. рисунок 3.1). Произведем электрический расчет заземлителя .


#### Рисунок 3.1 - Схема защитного заземления.

Зададимся параметрами заземлителя:

1. S = 100 м2 - площадь ограниченная заземлителем;
2. L = 24 м2 - общая длина горизонтальных электродов;
3. l = 2,6 м2 - длина вертикальных электродов;
4. a = 10 м2 - расстояние между вертикальными полосами.

 Рассчитаем параметр Т при отношении удельных сопротивлений

слоев грунта:

,

,

где ***P1 = 100 Ом⋅м*** - удельное сопротивление грунта суглинистой почвы;

 ***P2 = 50 Ом⋅м*** - удельное сопротивление садовой земли;

 ***H = 0,5 м*** - глубина заложения горизонтальных электродов;

 ***h = 1 м*** - толщина слоя грунта

При ,

*CB = 0,71; EB = 0,24; Cb = 0,15; Eb= 0,32..*

 Определяем значения параметров B и b по формулам:

,

.

Определяем сопротивление заземления:

Определяем коэффициент напряжения прикосновения

;

где *m = 0,602* - параметр определенный для .

Определяем напряжение прикосновения:

,

где ***J = 20 А*** - ток короткого замыкания, исходя из потребляемой мощности блока питания ПЭВМ.

Допустимое напряжение прикосновения согласно ПУЭ ***Uдоп = 42*** в, что выше рассчитанного значения.

Следовательно параметры заземления для данного помещения выбраны правильно.

### 3.2.4 Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности.

Помещение отдела относится к пожароопасным. Поскольку в помещении находятся горючие вещества в холодном состоянии (документация, распечатки, деревянная мебель), то его следует отнести к категории "В" пожароопасных помещений. Класс пожароопасности П1 поскольку в помещении находятся электроустановки. Помещение отдела можно отнести к взрывобезопасным.

Здания ВЦ, согласно СНиП 2.01.02-85 “Противопожарные нормы”, должны быть I или II степеней огнестойкости.

Необходимо оснастить здание первичными средствами пожаротушениями: внутренними пожарными водопроводами, ручными и передвижными огнетушителями, сухим песком, асбестовыми одеялами. Пожарные краны должны быть установлены в коридорах, на площадках лестничных клеток, у входов. Щиты противопожарной защиты должны быть оснащены ручными углекислотными огнетушителями, так как для данного класса помещений рекомендуется использовать химические средства тушения пожара. Для тушения пожаров в замкнутых объемах, каким и является помещение техотдела, применяют углекислый газ для прекращения подачи кислорода воздуха к очагу возгорания.

Первичными средствами пожаротушения могут послужить ручные огнетушители типа: ОУ-6 и ОУ-8. В помещении в качестве первичных средств пожаротушения предусмотрены порошковые огнетушители типа ОПС-6, однако их применение может произвести значительный ущерб в следствии порчи дорогостоящей электронной аппаратуры, поэтому рекомендуется применять пенный огнетушитель типа ОХП-10.

# Выводы

В целом, проведя анализ результатов производственной и финансовой деятельности предприятия, можно сделать вывод, что ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз» достаточно устойчивое предприятие, его производственный потенциал на протяжении 1997 года увеличивался, денежные средства достаточны для ведения расчетов, платежеспособность предприятия достаточно высока.

Уровень рентабельности работ и реализованной продукции высок, что так же характеризует предприятие как эффективно работающее.

Предприятие работает и выполняет проектные работы на территории Донбасса, Украины и России.

АО достаточно обеспечено трудовыми ресурсами; незначи­тельны потери рабочего времени; производительность труда повысилась. Среднемесячный доход одного работника составил 158 грн.

Итак, АО является надежным партнерам в работе, выпускаю­щем конкурентоспособную продукцию и выполняющие проектные работы высо­кого качества. Финансовое состояние предприятия достаточно устойчиво.

Анализ действующей в АО системы оплаты труда работников показал, что действующая методика определения индивидуаль­ного заработка работников за коллективные результаты рабо­ты с учетом индивидуального коэффициента трудового участия к тарифным ставкам и должностным окладам имеет ряд недос­татков. К примеру, при расчете фактического КТУ с помощью понижающих и повышающих факторов недостаточно объективно обеспечивается взаимосвязь трудового вклада с уровнем заработной платы, не все корректирующие показатели прямо влияют на конечные результаты труда работников, а количест­венная оценка каждого показателя не обоснована.

С целью создания и внедрения более прогрессивной системы оплаты труда в дипломном проекте разработана и предлагает­ся методика определения результативности труда исполнителя, учитывающая распределение общеколлективного фонда оплаты труда осуществлять с помощью коэффициента эффективности труда, который позволяет учесть количественный и качествен­ный вклад каждого исполнителя.

Также разработана и предлагается методика определения до­хода работников АО, являющаяся мощным стимулом к высокопро­изводительному труду работников за счет обеспечения тесной взаимосвязи их доходов с личным трудовым вкладом, размером вложенного капитала и результативностью производства.

Внедрение предлагаемых разработанных методических реко­мендаций позволит совершенствовать систему оплаты труда ра­ботников ОАО «Институт ЮжНИИгипрогаз» в условиях рыночной экономики, повысить эффективность производства, его развитие и оживление.

# Перечень ссылок

1. П.А.Левитский, В.Н.Мосин, А.И.Яковлев Экономика машиностроительной промышленности. М.:Мвшиностробние, 1980, 276 ñ.
2. Е.Н.Карлик, К.М.Великанов, В.Ф.Власов. Экономика машиностроения. Л.: Машиностроение, 1977, 392с.
3. Экономика Украины. Журнал Министерства экономики Украины. К.:Пресса Украины, 1994, Вып.7, с 3-12.
4. Л.Л.Вегер Расчет экономической эффективности и ее значе­ние в условиях неопределенности. В.кн.: Проблемы управ­ления научными исследованиями. М.: Наука, 1973, с 35-37.
5. Великанов К.М., Власов В.Ф., Карандашова К.С. Экономика и организация производства в дипломных проектах, 3-е изд. Л.:Машиностроение, 1977, 207с.
6. Голосовский С.И. Экономическая эффективность исследований и разработок. М.: Московский рабочий, 1973, 168с.
7. Методика определения оптовых цен на новую продукцию про­изводственно-технического назначения. М.: Прейскурант-издат., 1974, 32с.
8. Геращенко Л.Н. Бухгалтерский учет (методическое пособие). г. Донецк, 1995г.
9. Закон Украины "Об оплате труда". Нигоциант, № 22(114), 1993, с8-9.
10. А.Коновалов Универсальность плюс гибкость. "Человек и труд", 1993, №2, С46-БО.
11. Водгин К. Распределение по труду и собственности, "Чело­век и труд", 1993, 5-6, с.28-31.
12. Воронцов К. Организация оплаты труда при переходе к рын­ку, " Человек и труд", 1993, №70, с.61-88.
13. Загорский С. Системы заработной платы :попытка обобщения, "Человек и труд", 1995, № 11, с.116-120.
14. Панов Л. Зарплата зависит от качества., "Человек и труд", 1995, №10, с.72-75.
15. Мягков В. Формирование и порядок определения цены рабочей силы.,"Человек и труд", 1997, №1, с.83-85.
16. Закон Украины "Об охране труда"..Журнал и Ведомости Вер­ховного Совета Украины. №49, 1992, 41с.
17. Охрана трудах Журнал Государственного Комитета Украины по надзору за охраной труда. 1995, вып.1-5, 39с.
18. СНиЛ П-2.80. Противопожарные нормы проектирования зданий и сооружений. М.: Стройиэдат,1980, 15с.
19. СНиЛ П-4-79. Производственные здания промышленных предприятий. Нормы проектирования.М.: Стройиэдат,1980, 44с.
20. СНйП П-33-75. Отопление, вентиляция и кондиционирование воздуха. Нормы проектирования.М.: Стройиздат, 1976,109с.

##### Приложение А

Таблица А.1 – Значение основных повышающих факторов при расчете КТУ

|  |  |
| --- | --- |
| Повышающие факторы | Значения фактора качества для должности |
| гл. спе­циалист | РУК. группы | ст. ин­женер | инженер | исполни­тели |
| Выполнение проектной документации в соответствии с действующими нор­мами, указаниями по оформлению, отсутствие замечаний от начальника отдела, руководителя группы, тех­нического руководителя с первого предъявления в установленный срок | - | - | - | - | 1,05 |
| Самостоятельность в выполнении поручаемой работы[[4]](#footnote-4)\* |  |  |  | 1,05 | 1,05 |
| Инициативность\* | - | - | - | 1,05 | 1,05 |
| Высокое качество графики | - | - | - | - | 1.05 |
| Бесконфликтность в процессе выполнения работы\* | - | - | - | 1,05 | 1,05 |
| Высокий уровень организации личной работы\* | - | - | - | - | 1.05 |
| Поиск оптимального объемно-планиро­вочного и конструктивного решения; Согласование конструкций и материалов с подрядной организацией; Принятие эффективного решения | 1.2 | 1.2 | 1.2 | - | - |
| Конкурсные проекты и вариантная проработка; * принятие принципиальных решений, определяющих эффективность пред­ложения;
* реализация принятого решения;
* участие в реализации;
 | 1.31.2 1.1 | 1.3 1,2 1.1 | 1,3 1.2 1.1 | 1,2 1.1 1,05 | - |
| Превышение планируемых показателей применения ЭВМ: - поиск и выбор рационального прог­раммного обеспечения; | 1.3 | 1.3 | 1.3 | 1,3 |  |
| - реализация превышения планируемых показателей применения ЭВМ | 1,05 | 1,05 | 1,05 | 1,05 | - |
| Создание и внедрение решений на уровне изобретений: - проведение патентных исследований; | 1,05 | 1,05 | 1,05 | 1,05 |  |
| - определение предмета изобретений и оформление совместно с тех. отд. заявки на авторское свидетельство; - применение авторского свидетельств института в конкретном проекте строительства | 1.4 | 1.3 | 1.2 | 1.1 | - |

##### Приложение Б

Таблица Б.1 – Значение основных понижающих факторов при расчете КТУ

|  |  |
| --- | --- |
| Понижающие факторы | Значение фактора |
| Нарушение плановых сроков окончания работ, не связанных с нарушением внешних графиков отдела на 1-2 дня | 0.8 |
| Нарушение плановых сроков окончания работ, не связанных с нарушением внешних графиков отдела на 3 дня | 0.7 |
| Нарушение плановых сроков окончания работ, связанных с нарушением внешних графиков отдела | 0.1 |
| Невыполнение распоряжений руководства отде­ла - разовое | 0.8 |
| Систематическое невыполнение распоряжений руководства отдела | 0.5 |
| Задержка ответов на письма и другую кор­респонденцию | 0.9 |
| Несоблюдение режима трудового дня - за одно нарушение | 0.9 |
| Отсутствие на рабочем месте более 2-х ча­сов без согласования с руководством отдела | 0.9 |
| Создание конфликтной ситуации в структурном подразделении или отделе | 0.7 |
| Грубое нарушение трудовой дисциплины (про­гул и т.д.) | 0.1 |

##### Приложение В

1. Увеличение незавершенного производства связано с искусственным замораживанием работ по проектам. Это практикуется в связи с тем, что Украинское законодательство предусматривает наложение штрафных санкций за отгруженную, но неоплаченную продукцию. [↑](#footnote-ref-1)
2. Отдельным подразделениям, работникам или группам работников, с учетом специфики их должностных обязанностей, приказом по институту могут устанавливаться другие системы оплаты труда, предусмотренные действующим : аккордная, сдельная и т.п. [↑](#footnote-ref-2)
3. Указанный процент может быть, с учетом реального финансового положения института, изменен приказом по институту [↑](#footnote-ref-3)
4. \* Самостоятельность в выполнении полученной работы выражается в незначительном количестве обращений по поводу порученной работы к специалисту, выдавшему задание

Инициативность выражается в активном поиске новых видов работ, стремлении к обучению, повышению квалификации.

Бесконфиликтность в процессе выполнения работы – умение решать технические вопросы доброжелательно, сохранять высокий тонус при самой напряженной работе.

Высокий уровень организации личной работы – использование инструментов высокого качества, совершенствование средств выполнения графических работ, умение планировать личное время и т.п. [↑](#footnote-ref-4)