

ВНЗ «Донецький національний технічний університет»

Факультет економіки та менеджменту

(повне найменування інституту, назва факультету)

Кафедра управління і фінансово-економічної безпеки

(повна назва кафедри)

«До захисту допущено»
завідувач кафедри

Попова О.Ю.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

“ ” 2022 року

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

бакалавр

(освітньо-кваліфікаційний рівень)

на тему «Управління мотивацією персоналу як фактор стратегічного менеджменту»

Виконав: студент _4_ курсу, групи МЕН₃-18

(шифр групи)

спеціальності 073 Менеджмент

Болховський Ю. М.

(прізвище та ініціали)

(підпис)

Керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри УФЕБ Ляшок Н.Ю.

(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

(підпис)

Рецензент: к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки, обліку і оподаткування
Фоміна О.О.

(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

(підпис)

Нормоконтроль:

доц. Л.М. Василюшина

(підпис)

(дата)

*Засвідчую, що у цій дипломній роботі немає
запозичень з праць інших авторів без відповідних
посилань.*

студент

(підпис)

Луцьк – 2022 р.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет економіки і менеджменту
Кафедра управління і фінансово-економічної безпеки
Освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр»
Спеціальність 073 Менеджмент
(шифр і назва)

Затверджую:
зав. кафедрою УФЕБ
О.Ю. Попова
«__» _____ 2022р

ЗАВДАННЯ
на дипломну роботу студента
Болховського Юрія Миколайовича

1. Тема роботи «Управління мотивацією персоналу як фактор стратегічного менеджменту»
керівник проекту (роботи) Ляшок Наталія Юріївна, к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом по інституту від « 5 » 05 2022 р. № 178
2. Термін здачі студентом закінченої роботи 15 червня 2022року
3. Вихідні дані до роботи матеріали звіту про переддипломну практику, фінансово-економічні показники закладу, статут, річна фінансова звітність
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що їх належить розробити): теоретичні основи стимулювання праці, аналіз основних техніко-економічних показників роботи підприємства, аналіз мотиваційної політики шахти, аналіз стану оплати праці, рекомендації щодо розробки концепції з удосконалення оплати шахти, основні напрямки удосконалення організації оплати праці, застосування безтарифної системи оплати праці, заходи з матеріального стимулювання охорони праці
5. Перелік графічного матеріалу: класифікація стимулів; форми і джерела матеріального стимулювання; форми і системи оплати праці

6. Консультанти з проекту (роботи), із зазначенням розділів, що їх стосуються

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1.	к.е.н, доц. Ляшок Н.Ю.		
2.	к.е.н, доц. Ляшок Н.Ю.		
3.	к.е.н, доц. Ляшок Н.Ю.		
Нормо-контроль	к.е.н., доц. Василичина Л.М.		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір і затвердження теми дослідження	10.04.2022	
2.	Складання завдання на виконання дипломної роботи, складання плану роботи	10.05.2022	
3.	Вивчення економічної літератури з обраної теми роботи та написання першого розділу	25.05.2022	
4.	Аналіз статистично-економічної інформації з досліджуваної проблеми та написання другого розділу дипломної роботи	15.06.2022	
5.	Розробка рекомендацій та заходів щодо підвищення ефективності, які розглянуті в ракурсі обраної теми роботи	20.05.2022	
6.	Оформлення вступу, висновків, реферату, демонстраційних аркушів	25.05.2022	
7.	Подання виконаної роботи на зовнішнє рецензування	5.06.2022	
8.	Попередній захист дипломної роботи, підписання дипломної роботи у завідувача кафедри та подання документів до ДЕК	15.06.2022	

Студент _____ Ю.М. Болховський
(підпис)

Керівник роботи _____ Н.Ю. Ляшок

АНОТАЦІЯ

Болховський Ю.М. Управління мотивацією персоналу як фактор стратегічного менеджменту/Випускна кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 073 Менеджмент. –ДВНЗ ДонНТУ, Луцьк, 2022.

У роботі розкрито теоретичні аспекти управління процесами стимулювання праці, досліджено економічну сутність і соціальний зміст мотивації і матеріального стимулювання праці як одного з її головних методів; проведено аналіз виробничо-господарської діяльності підприємства, використання його трудових ресурсів, а також аналіз використання фонду оплати праці, зроблено оцінку сучасного стану стимулювання праці; запропоновані заходи з удосконалення системи стимулювання праці.

Ключові слова: стимулювання, заробітна плата, організація праці, фонд оплати праці, робочий час, нормування праці, персонал, умови праці, мотивація, премія

ANNOTATION

Bolkhovsky Yu.M. Personnel motivation management as a factor of strategic management / Final qualification work for the degree of "bachelor" in the specialty 073 Management. –DVNZ DonNTU, Lutsk, 2022.

The theoretical aspects of management of processes of stimulation of work are opened in work, economic essence and social maintenance of motivation and material stimulation of work as one of its main methods is investigated; the analysis of production and economic activity of the enterprise, use of its labor resources, and also the analysis of use of fund of payment of work is carried out, the estimation of a modern condition of stimulation of work is made; proposed measures to improve the system of labor incentives.

Key words: incentives, wages, labor organization, wage fund, working hours, labor rationing, staff, working conditions, motivation, bonus

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	8
1.1 Сутність мотивації та її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємства.....	8
1.2 Система оплати праці як основа матеріального стимулювання на підприємстві.....	14
1.3. Шляхи удосконалення механізму мотивації.....	29
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВП «ШАХТА «ЦЕНТРАЛЬНА» ДП «МИРНОГРАДВУГІЛЛЯ».....	38
2.1. Характеристика підприємства та техніко-економічні показники за 2017 – 2021 роки.....	38
2.2. Аналіз матеріального стимулювання працівників.....	50
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	81
...3.1 Впровадження безтарифної системи оплати праці.....	81
3.2 Заходи з матеріального стимулювання охорони праці.....	87
ВИСНОВКИ.....	93
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	99

ВСТУП

Глибокі політичні та економічні зміни, що відбуваються в Україні, спрямовані на формування нової економічної системи на ринкових засадах. В умовах докорінного трансформування суспільних відносин найбільш істотні перетворення відбуваються в соціально-трудовій сфері, що викликає закономірне в таких випадках протистояння основних суб'єктів цих відносин.

Закони ринку призводять до змін мотивів і цінностей. Максимізація особистого споживання стає пріоритетною статтею у суспільній шкалі цінностей, а основними формами задоволення особистих потреб виступають заробітна плата, участь у прибутках та інші матеріальні виплати. Першочергове значення за теперішніх умов набуває наукове управління персоналом на основі глибокого теоретичного аналізу вітчизняних досліджень і зарубіжного досвіду, а також вивчення змін, що відбуваються в сфері трудових відносин в Україні.

Особливе значення це має для державних підприємств. Перехід до ринкових відносин поставив галузі у досить несприятливе економічне становище: різке падіння обсягів виробництва, нестабільність цінової політики, зниження грошових доходів населення тощо. Структурні зміни у багатьох галузях, які відбулися внаслідок процесів роздержавлення та приватизації, потребують обґрунтування нових підходів до вирішення проблеми підвищення ефективності господарювання. Внаслідок цього посилює свою значимість питання більш тісного зв'язку доходів працівників із кінцевими результатами роботи підприємства.

Діюча в Україні система стимулювання праці не була орієнтована на ринкові умови господарювання, неминуче породжувала "зрівнялівку" в оплаті праці, призводила до зниження стимулюючої ролі мотивації праці, не заохочувала працівників і економічно не карала недбалих працівників. Відновлення в сучасних умовах стимулюючої ролі заробітної плати з метою посилення мотивації до праці стає нагальною потребою.

Дослідження таких питань у вітчизняній економіці поки ще не набуло належного розвитку. В наукових публікаціях висвітлюються здебільшого результати господарювання підприємств та проблеми, з якими стикаються підприємці в практичній діяльності. Питання теорії та методології вивчення явищ і процесів господарсько-фінансової діяльності підприємств щодо стимулювання праці персоналу не розроблені з достатньою повнотою.

Необхідність та актуальність вирішення проблем, пов'язаних із підвищенням ефективності стимулювання праці на підприємствах різних форм власності, визначили тему випускної кваліфікаційної роботи роботи, обумовили зміст, мету і структуру досліджень.

Метою даної роботи є розробка рекомендацій з удосконалення системи стимулювання праці вугледобувного підприємства

Поставлена мета обумовила необхідність розв'язання таких задач:

- розкрити теоретичні аспекти управління процесами стимулювання праці, дослідити економічну сутність і соціальний зміст мотивації і матеріального стимулювання праці як одного з її головних методів;

- провести аналіз виробничо-господарської діяльності підприємства, використання його трудових ресурсів, а також аналіз використання фонду оплати праці, здійснити оцінку сучасного стану стимулювання праці;

- запропоновані заходи з удосконалення системи стимулювання праці

Об'єкт дослідження - система стимулювання праці ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля».

Предметом дослідження є організаційно-економічний механізм матеріального стимулювання праці.

В основу дослідження покладено діалектичний метод, системний підхід і основні положення теорії аналізу і прогнозування. У ході дослідження були використані основні законодавчі акти й інші нормативні документи, що регулюють питання матеріального стимулювання праці. Практичною базою дослідження стали звітні матеріали і дані експериментальних досліджень ВП

«Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» Серед методів обробки й аналізу економічної інформації основними були: аналітичний, метод порівняльного економічного аналізу, метод групування, економіко-статистичний, графічний, балансового узагальнення.

Практичне значення одержаних результатів дипломного дослідження складається в розробці методичних рекомендацій щодо ефективного управління трудовими ресурсами на основі вдосконалення оплати праці робітників. Впровадження рекомендацій дипломної роботи поліпшить процес обґрунтування стимулювання на підприємстві і тим самим створить систему привабливих орієнтирів для його діяльності.

Теоретичні обґрунтування, практичні розробки, висновки та рекомендації, які містяться в роботі, одержано автором самостійно на основі вивчення, аналізу та узагальнення теоретичного і практичного матеріалу.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

1.1. Сутність мотивації та її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємства

Будь-який організований процес, у тому числі й виробництво, здійснюються і регулюються людьми. Його ефективність значною мірою залежить від того, як працівники ставляться до виконання своїх функцій і реалізації мети, задля якої цей процес здійснюється, а отже на продуктивність праці.

Основним напрямком державної соціальної політики у галузі розвитку вугільних шахт повинно стати забезпечення підвищення мотивації до ефективної праці та створення необхідних для цього передумов, підсилення взаємозв'язку оплати праці з кінцевими результатами роботи і умовами трудової діяльності.

Уміле використання мотивації допомагає керівникам розробляти способи досягнення максимальних результатів роботи підлеглих на основі чіткого представлення об особливості їх поведінки.

Як відомо, в основі поведінки людини, а отже і ставлення її до праці, є мотиви. Термін “мотив” походить від латинського слова *moveo*, що в усталеній економічній інтерпретації означає спонукальну причину дій і вчинків людини. Поряд зі словом мотив у літературі й на практиці широко вживається термін “стимул” (від лат. *stimulus* – загострена палка, стрекало), зміст якого можна пояснити як спонукання до дії в певному напрямку. У більшості випадків ці терміни розглядають як синоніми, тобто як такі, що виражають одну й ту саму сутність, що в принципі правильно.

Мотивація – це процес спонукування кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації.

Основні задачі мотивації:

- формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;
- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам внутрішньо-фірмового спілкування;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації.

Однак, для рішення цих задач необхідний аналіз наступних явищ:

- процесу мотивації в організаціях;
- індивідуальної і групової мотивації, якщо така є в залежності між ними;
- змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин.

Мотивація взагалі ґрунтується на потребах людей. Усі сучасні теорії мотивації (А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Ф.Грецберга) роблять головний натиск на визначення переліку і структури потреб людини.

Відповідно теорії А. Маслоу п'ять головних типів потреб (фізіологічні, безпеки, соціальні, успіху, самовиразу) утворюють ієрархічну структуру, яка визначає поведінку людини. Потреби вищих рівней не мотивують людину, доки вони не задоволені, у всякому разі, частково потреби нижнього рівня.

Виходячи з неї, базовими для людини є матеріальні потреби. Відповідно у системі мотивації вирішальна роль належить матеріальному (економічному) стимулюванню, яке здійснюється в таких формах, як грошові виплати (прямі і непрямі), передання матеріальних благ і надання певних пільг. У нормально функціонуючій ринковій економіці грошова форма матеріального стимулювання є основною. Винагорода у формі матеріальних благ чи пільг вважається винятковою і застосовується епізодично. Вважаючи, що класифікація потреб, яку запропонував Маслоу, не повна, Мак Клелланд доповнив її, додав визначення потреб влади, успіху та належності.

В свою чергу Ф.Грецберг зробив висновок, що фактори, діючі протягом роботи, впливають на задоволення потреб. Гігієнічні фактори (розмір оплати,

умови праці, міжособові відносини та характер контролю з боку начальника), лише не гальмують розвиток почуття незадоволеності роботою. Для досягнення мотивації необхідно забезпечити вплив мотиваційних факторів – наприклад почуття успіху, кар’єрний зріст, вдячність з боку навколишніх, відповідальність, зростання можливостей.

Оскільки мотив – це внутрішня спонукальна сила прагнення людини одержати їх, а стимул – зовнішнє збудження яке характеризують певне благо, тому можна вважати, що стимулювання є спосіб дії за допомогою визначених засобів (стимулів) на суб’єкт з метою коригування його діяльності у заздалегідь визначеному напрямку. Класифікація стимулів приведена на рис. 1.1.

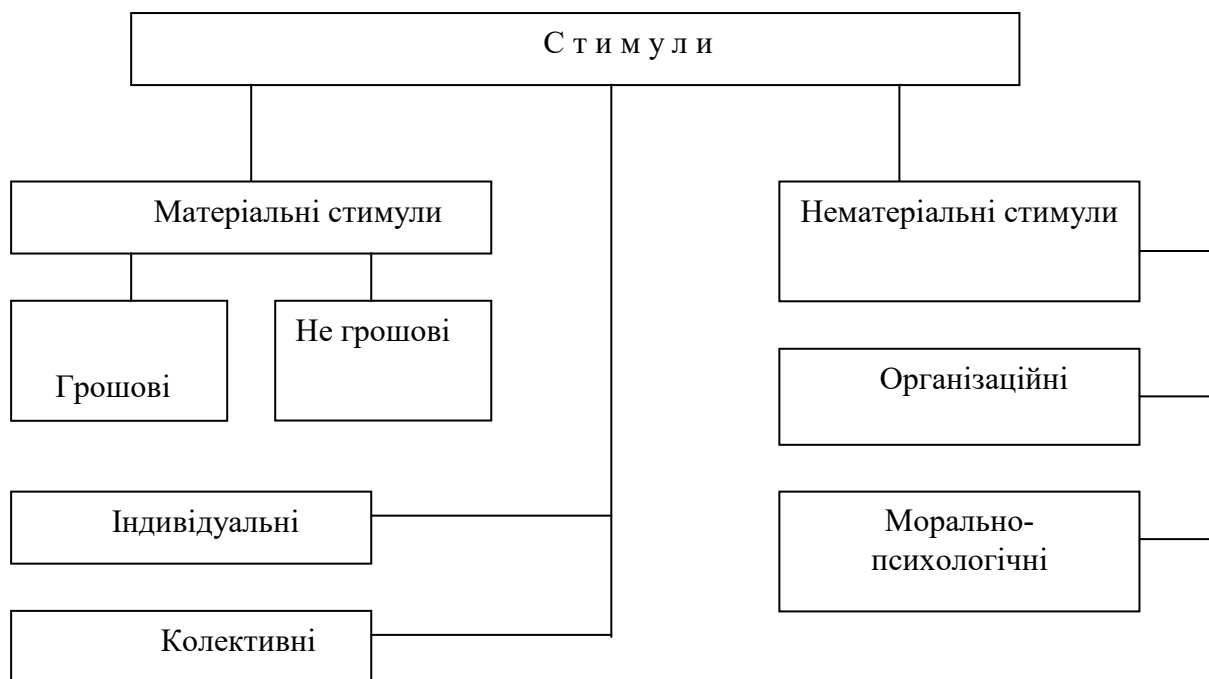


Рисунок 1.1 – Класифікація стимулів

Матеріальне стимулювання робітників може бути визначено як заохочення людини до праці – засобу життя та творчої діяльності, яке дає задоволення результатами. Система матеріального стимулювання включає заробітну плату, грошові премії.

Поряд з матеріальним заохоченням широко застосовуються різні неекономічні методи мотивації які в нас називають організаційними і морально-психологічними (див. рис.1.1).

Організаційні методи припускають перш за все участь робітників у справах організації, тобто вони отримують право голосу в рішенні низки проблем (соціального характеру).

Важливу роль відіграє мотивація перспективою придбати нові знання та навички. Вона дає робітникам більшу незалежність, самостійність, надає впевненість в наступному дні.

Мотивація збагаченням змісту праці є в наданні людині більш важливої, цікавої, соціально значної роботи, яка відповідає їх особистим інтересам.

Основним змістом морально-психологічних методів мотивації є:

- підбадьорення;
- похвала;
- осудження;
- визнання заслуг;
- пошана та довіра.

З підвищенням освітньо-кваліфікаційного рівня працівників та якості їх життя роль соціально-психологічних чинників мотивації зростає. Проте ця форма заохочення за будь-яких умов не знижує ефективності й універсальності дії матеріальних важелів стимулювання, тому останнім приділяється основна увага в системі управління.

Матеріальне стимулювання потребує належних коштів, які формуються з певних джерел. Для підприємства таким загальним джерелом є дохід від його операційної (основної), інвестиційної та фінансової діяльності. Але дохід підприємства як сума всіх надходжень від зазначених видів діяльності поділяється на дві частини – відшкодування витрат на операційну та іншу діяльність, які формують собівартість продукції чи послуг у широкому її розумінні (повні витрати); прибуток, що є різницею між доходом та витратами.

Отже, виникає питання, за рахунок якої із зазначених частин і якою мірою слід здійснювати стимулювання. Ця проблема вирішується з урахуванням теоретичних засад формування вартості та практичних вимог до побудови механізму стимулювання в конкретних умовах.

Як відомо, праця є одним із основних факторів виробництва. Це означає, що кошти на їх відтворення, чи точніше – відтворення здатності до її здійснення працівниками, належать до витрат підприємства як складової собівартості продукції. Таким чином, оплата праці належить до витрат, що зменшують прибуток. Але таке категоричне твердження справедливе щодо основної (постійної) частини заробітної плати. Що стосується додаткової (змінної) оплати праці з підвищеною стимулюючою функцією (наприклад, преміювання), то рішення про джерела її формування можуть бути різними залежно від призначення виплат і вимог нормативних матеріалів.

З позиції підприємства будь-які виплати вигідніше розглядати як витрати й елементи повної собівартості, ніж здійснювати їх за рахунок прибутку. У цьому випадку зменшується база оподаткування і величина податку. Водночас такі виплати, у тому числі й у формі додаткової оплати праці, обмежуються законодавчо із фіскальних міркувань. Тому частина виплат за результати праці може здійснюватись за рахунок прибутку.

До того ж треба мати на увазі, що прибуток – це основний результативний показник діяльності підприємства. Його величина значною мірою залежить від зусиль, трудової та творчої активності всіх працівників підприємства.

Коротко розглянуті питання щодо форм і джерел матеріального стимулювання узагальнено на рис. 1.2.

Працівники мусять бути зацікавлені в прибутковості підприємства, зростанні величини прибутку. А для цього останній має бути включений у механізм стимулювання. Це здійснюється організацією різних форм участі працівників підприємства у його прибутку. Незалежно від конкретних особливостей і мотивів виплат працівникам із прибутку всі вони поділяються на

два види: виплати за результати діяльності та виплати за участь у капіталі (власності).

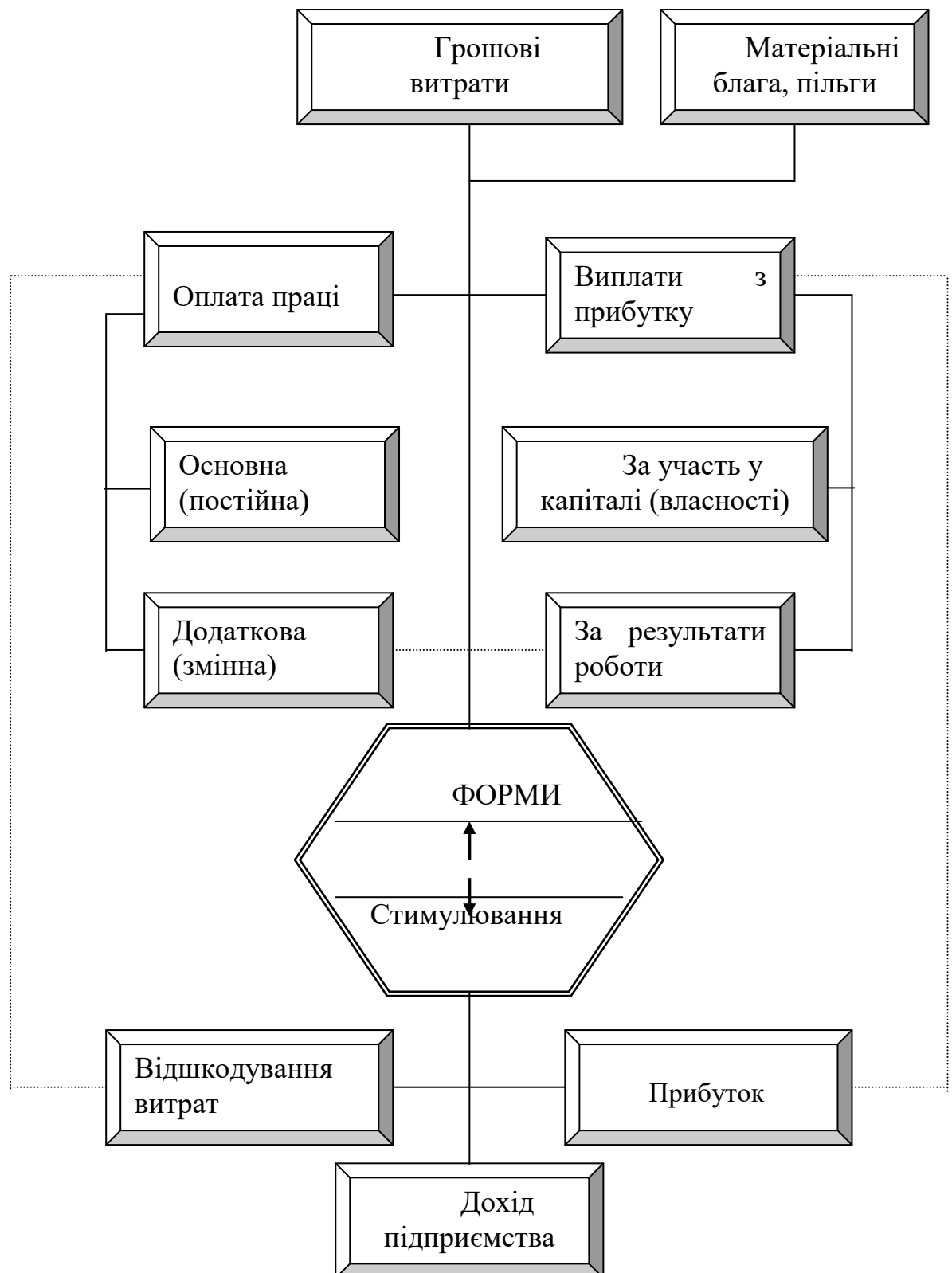


Рисунок 1.2 – Форми і джерела матеріального стимулювання

Вони стосуються як підприємства в цілому, так і окремих його підрозділів незалежно від того, є останні центрами витрат чи прибутку. Щоправда, у підрозділах, у яких формується прибуток, механізм стимулювання в межах підприємства, як правило, більш автономний і дійовий, що і спонукає до їх предметної структуризації і за відповідних умов перетворення центрів витрат у центри прибутку.

1.2. Система оплати праці як основа матеріального стимулювання на підприємстві

Основу матеріального стимулювання на підприємстві складає система оплати праці. Оплата праці, як відомо, виконує дві основні функції: відтворювальну і стимулюючу. Тобто вона повинна забезпечити відтворення здатності до праці та якість життя на нормальному рівні й водночас спонукати працівника до оптимальних дій у межах своєї компетенції. Ці функції тісно поєднані й реалізуються одночасно. Проте природно, з позиції роботодавця (підприємства) стимулююча функція сприймається як основна, оскільки вона безпосередньо сприяє досягненню його мети.

Заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту їхніх сімей, а для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей виробництва.

Поняття заробітна плата багатостороннє. По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та найманим робітником з приводу розподілу новоствореної вартості.

По-друге, заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує робітникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

По-третє, заробітна плата – це основна частина доходів для найманого працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити необхідне відтворення робочої сили.

По-четверте, це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозицію і виражає ринкову вартість використання найманої праці.

По-п'яте, це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Таким чином заробітна плата в умовах ринкової економіки – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозиції.

Відповідно до статті 1 Закону України „Про оплату праці” заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Розрізняють два види заробітної плати: реальну та номінальну.

Номінальна заробітна плата – це грошовий вираз тієї заробітної плати, яку працівник одержує за свою працю у відповідності з її кількістю та якістю.

Реальна заробітна плата – це сукупність матеріальних і духовних благ, які можна реалізувати за номінальну заробітну плату. Її розмір залежить від номінальної заробітної плати і рівня цін на товари і послуги. [12]

Основна задача організації зарплати складається в тому, щоб поставити оплату праці в залежність від його колективу і якості трудового внеску кожного робітника і тим самим підвищити стимулюючу функцію внеску кожного. Організація оплати праці припускає:

- визначення форм і систем оплати праці робітників підприємства;
- розробку критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення робітників і спеціалістів підприємства;
- розробку системи посадових окладів службовців і спеціалістів;
- обґрунтування показників і системи преміювання.

Питання організації праці займають одне з головних місць у соціально-економічній політиці держави. В умовах ринкової економіки практичне здійснення заходів для удосконалювання організації оплати праці повинно бути засноване на дотриманні ряду принципів оплати праці, що необхідно базувати на таких економічних законах: законі відшкодування витрат на відтворення робочої сили, законі вартості. З вимог економічних законів може бути сформульована система принципів організації оплати праці, що включає: принцип оплати по витратах і результатам, що впливає з усіх зазначених вище законів. Протягом тривалого періоду часу вся система організації оплати праці в державі була націлена на розподіл по витратах праці, що не відповідає вимогам сучасного рівня розвитку економіки. В даний час більш суворим є принцип оплати по витратах і результатам праці, а не тільки по витратах.

Організації заробітної плати в сучасних умовах властиві такі принципи:

1. Принцип неухильного росту заробітної плати. Цей принцип є важливим тому, що заробітна плата є основним засобом існування для багатьох працюючих, її збільшення і забезпечує ріст матеріального і культурного рівня життя.

2. Принцип диференціації заробітної плати. Диференціація заробітної плати здійснюється в залежності: від галузі, від умов праці, від форм оплати праці, від кваліфікації, від географічного розміщення, від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства.

3. Районне регулювання оплати праці полягає у встановленні вищих ставок у районах з важкими природно кліматичними умовами, що дозволяє вирівняти приплив кадрів у різні економічні райони країни.

1. Принцип випереджального росту продуктивності праці в порівнянні з ростом середньої заробітної плати. Цей принцип є необхідним у зв'язку з тим, що виробництво повинно нагромаджувати засоби для розширеного відтворення.

2. Принцип простоти, логічності і доступності форм і систем оплати праці, що забезпечує широку інформованість про суть систем оплати праці. Виконавці повинні чітко уявляти, у яких випадках і за яких умов розмір заробітної плати, тобто рівень їх добробуту, буде підвищуватись. [21].

Заробітній платі властиві багато функцій, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Одними з найважливіших функцій заробітної плати є такі:

1. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, для відтворення поколінь.

2. Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Заробітна плата повинна постійно заохочувати до покращення результатів праці.

3. Регулююча або ресурсно-розміщувальна функція заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. Тобто в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективних робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.

4. Соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власником засобів виробництва. Соціальна функція даної функції полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їх трудового внеску.

5. Функція формування платоспроможного попиту населення. Заробітна плата повинна узгоджувати платоспроможний попит, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку і виробництва споживчих товарів з іншого боку. Платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів – потреб та доходів населення, тому за допомоги заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

Нажаль на сьогодні заробітна плата не виконує повною мірою жодну з зазначених функцій.

Низький рівень заробітної плати не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих коштів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює також низьку якість продукції, і пов'язану з цим її не конкурентоздатність.

Заробітна плата як винагорода, що виплачується у грошовому виразі працівникові роботодавцем має такі складові частини: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантії й компенсаційні виплати, передбаченні чинним законодавством; премії пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумки роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсації та інші грошові та матеріальні виплати, які не

передбаченні актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Включенню у фонд заробітної плати, зокрема, підлягають:

1) Оплата за відпрацьований час:

- Заробітна плата, нарахована робітникам по тарифних ставках і окладам за відпрацьований час.

- Заробітна плата, нарахована за виконану роботу робітникам по відрядних розцінках. У відсотках від виторгу від реалізації продукції (виконання робіт і надання послуг).

- Вартість продукції, виданої в порядку натуральної оплати.

- Премії і винагороди, (включаючи вартість натуральних премій), що носять регулярний або періодичний характер незалежно від джерел їхньої виплати.

- Стимулюючі доплати і надлишки до тарифних ставок і окладів (за фахову майстерність, суміщення професій і посад і т.п.).

- Щомісячні або щоквартальні винагороди (надлишки) за вислугу років, стаж роботи.

- Компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи й умовами праці:

- Доплати за роботу в шкідливих або небезпечних умовах на важких роботах.

- Доплати за роботу в нічний час.

- Оплата роботи у вихідні і святкові дні.

- Оплата понаднормової роботи

- Оплата робітника за дні відпочинку (відгули), надані у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації робіт, при підсумованому обліку робочого часу й в інших випадках, установлених законодавством.

- Доплати робітникам, постійно зайнятим на підйомних роботах, за нормативний час їхнього пересування в шахті від стовбура до місця роботи й обернено.

- Оплата праці кваліфікованих робочих, керівників, спеціалістів підприємств і організацій, звільнених від основної роботи і що залучаються для підготування, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників.

- Комісійна винагорода, зокрема, штатним страховим агентам, штатним брокерам.

- Оплата послуг робітників бухгалтерій за виконання ними письмових доручень робітників по перерахуванню страхових внесків із заробітної плати.

- Оплата спеціальних перерв у роботі.

- Виплата різниці в окладах робітникам, працевлаштованим з інших підприємств і організацій, із зберіганням протягом визначеного терміна розмірів посадового окладу по попередньому місцю роботи.

- Виплата різниці в окладах при тимчасовому заступництві.

- Суми, нараховані за виконану роботу особам, притягнутим для роботи на підприємстві, відповідно до спеціальних договорів із державними організаціями (на надання робочої сили) як видані безпосередньо цим особам, так і перераховані державним організаціям.

- Оплата праці осіб, прийнятих на роботу із сумісництва.

- Оплата праці робітників не облікового складу.

- Оплата праці осіб, на робітників підприємства, що складаються в обліковому складі, (організації), за виконання робіт із цивільних договорів, якщо розрахунки за виконану роботу проводяться підприємством із фізичними, а не юридичними особами. При цьому розмір засобів на оплату праці цих фізичних осіб визначається, виходячи з кошторису на виконання робіт (послуг) за цим договором і платіжних документів.

- Оплата послуг (гонорар) робітників не облікового складу (за переклади, консультації, читання лекцій, виступ по радіо і телебаченню і т.д.)

2) Оплата за невідпрацьований час:

- Оплата щорічних і додаткових відпусток (без грошової компенсації за невикористану відпустку).

- Оплата додатково наданих по колективному договорі (понад передбачений законодавством) відпусток робітникам.

- Оплата пільгових часів підлітків.

- Оплата навчальних відпусток, наданих робітникам, що навчаються в освітнювальних закладах.

- Оплата на період навчання робітників, спрямованих на фахове підготування, підвищення кваліфікації або навчання другим професіям.

- Оплата праці робітників, що залучаються до виконання державних або суспільних обов'язків.

- Оплата, що зберігається по місцю основної роботи за робітниками, що залучаються на сільськогосподарські й інші роботи.

- Суми, виплачені за рахунок засобів підприємства, за не пророблений час робітникам, що примушено працювали неповний робочий час з ініціативи адміністрації.

- Оплата робітникам-донорам за дні обстеження, здачі крові.

- Оплата простоїв не з вини робітника.

- Оплата за час змушеного прогулу.

3) Одноразові заохочувальні виплати:

- Одноразові премії незалежно від джерел їхньої виплати.

- Винагорода за підсумками роботи за рік, річна винагорода за вислугу років (стаж роботи).

- Матеріальна допомога, надана усім або більшості робітників.

- Додаткові виплати при наданні щорічної відпустки (понад нормальні відпускні суми відповідно до законодавства).

- Грошова компенсація за невикористану відпустку.

- Вартість безплатно виданих робітникам у якості заохочення акцій або пільг по придбанню акцій.

- Інші одноразові заохочення, включаючи вартість подарунків.

4) Виплати на харчування, житло, паливо:

- Вартість безплатно наданих робітникам окремих галузей економіки харчування і продуктів.

- Оплата (повна або часткова) вартості харчування, у тому числі в столових, буфетах, у виді талонів, надання його по пільгових цінах або безплатно (понад передбачену законодавством).

- Вартість безплатно наданих робітникам окремих галузей економіки житла і комунальних послуг.

- Засоби на відшкодування витрат робітників по оплаті житла.

- Вартість безплатно наданого робітникам палива. [27].

У фонд споживання входять, але не включаються до складу засобів, що спрямовуються на споживання: витрати на командировку, надлишки до зарплати замість добових робітникам, що спрямовуються для виконання монтажних, налагоджувальних і будівельних робіт, вартість спецодягу, спецхарчування, виплати за рахунок засобів фонду соціального захисту, включаючи допомогу по тимчасовій непрацездатності, по вагітності, по догляді за дитиною, пенсії, відшкодування заподіяного збитку, а також витрати за рахунок чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства

Співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі представляє собою її структуру. В стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає 85 - 90% в структурі заробітної плати. В Україні з різних причин питома вага тарифних ставок в заробітній платі в середньому складає 65 – 70%, що є одним з виявів кризи в організації праці.

Під організацією заробітної плати розуміють її побудову, тобто приведення її елементів в певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості і якості праці з розмірами заробітної плати.

Механізм організації заробітної плати складається з таких елементів:

- ринкового регулювання;
- державного регулювання;

- колективно-договірному регулюванню через укладання генеральної, галузевої, регіональної угоди; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;

- механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням тарифної системи або безтарифної моделі, нормування праці, форм і систем оплати праці та преміювання.

Перебудова організації оплати праці на підприємстві передбачає вирішення трьох головних завдань:

- по-перше, підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні і використанні резервів зростання ефективності своєї праці;

- по-друге, усунення випадків порівняння в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп із врахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитів певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентноздатність продукції.

Кожне підприємство має свою специфіку в організації оплати праці, але основними її організаційними засадами повинні бути: забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції; регулювання трудових відносин, забезпечення рівноправності роботодавця і робітника; вдосконалення нормування праці; вибір моделі форм і систем оплати праці; взаємозв'язок розмірів заробітної плати з обсягом та вартістю виробленої продукції.

Для ефективної організації заробітної плати необхідне ефективне її нормування. Нормування праці дозволяє встановити відповідність між обсягом витрат й розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Для цього необхідно встановити для кожного працівника нормований обсяг робіт, виходячи із встановленого законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці й середньої для даного виду робіт продуктивності праці. При

цьому працівник має право розраховувати на повну оплату праці лише за умови виконання повного нормованого обсягу робіт.

Робота по організації заробітної плати на підприємстві полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання. При цьому для оцінки ефективності організації заробітної плати необхідно дотримуватись принципу випередження зростання доходу підприємства у порівнянні зі зростанням фонду заробітної плати. Якщо таке випередження не забезпечується, необхідно детально проаналізувати причини цього і зробити додаткові заходи, спрямовані або на зростання доходу, або на економію витрат на оплату праці. [31].

Стимулююча сила заробітної плати обумовлена ступенем залежності її величини від результатів праці в конкретних умовах діяльності. Вимога такої залежності є принциповою, загальною. На практиці вона не завжди може бути реалізованою сповна. Тому досить часто платять не за результати, а за кількість праці певної складності, вважаючи, що між ними є прямий зв'язок. Відповідно існують дві форми оплати праці – відрядна і почасова, які мають певні різновиди, що називаються системами (рис.1.3.).

При почасовій формі оплати праці мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівникові нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

При відрядній формі мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, на основі встановленої відрядної розцінки.

Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Варіантів такого взаємозв'язку може бути безліч, і на кожному підприємстві такий зв'язок може виступати і є системою заробітної плати.

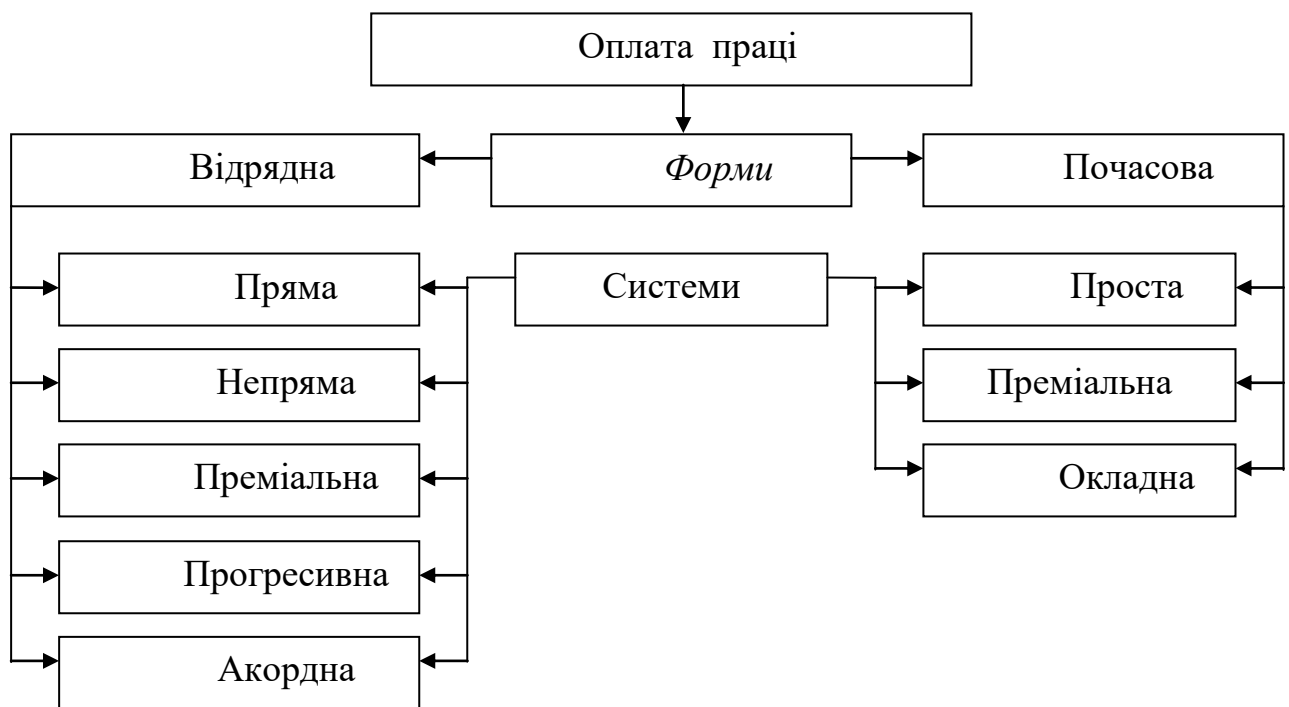


Рисунок 1.3 – Форми і системи оплати праці

Найпоширенішими в нашій країні на промислових підприємствах є такі системи заробітної плати:

1) Почасові:

1.1. Проста почасова

1.2. Почасово-преміальна

1.3. Оплата праці за місячними посадовими окладами застосовується щодо працівників, робота яких має стабільний характер і щодо керівників та спеціалістів. Вона може бути простою і преміальною.

2) Відрядні:

2.1. Проста відрядна

2.2. Відрядно-преміальна

2.3. Відрядно – прогресивна система оплати праці

2.4. Непряма відрядна (заробіток працівника залежить від результатів праці робітників, що ним обслуговуються, коефіцієнта виконання норми виробітку).

2.5. Акордна: при цій системі оплати праці розмір заробітку встановлюється за виконання всього комплексу робіт із визначенням терміну виконання.

2.6. Акордно преміальна передбачає той же підхід, що й проста акордна, але ще додаються премії за якісне або дострокове виконання робіт.

Сучасна система заробітної плати повинна посилатися на посилення зацікавленості кожного працівника у підвищенні ефективності використання всіх виробничих ресурсів. Зростання заробітної плати повинно супроводжуватись зниженням норм витрат праці та матеріалів, підвищення якості продукції, зростання продуктивності праці. За таких умов зростання заробітної плати не зменшуватиме загальну ефективність виробництва. [29].

Основою організації оплати праці є тарифна система, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система є основою для диференціації та формування розмірів заробітної плати.

Розглянемо кожен складову тарифної системи.

Шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати робітника від його кваліфікації являє собою тарифну сітку. У ній кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається в залежності від складності виробництва і робіт, що виконуються, і обумовлюється в колективному договорі.

Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців виконується при застосуванні схеми посадових окладів. Розмір окладів встановлюється залежно від посад, що займають керівники, спеціалісти і службовці, їхньої кваліфікації,

умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів, складності і важливості робіт. На підприємствах найчастіше розробляють штатний розпис. Штатний розпис – це внутрішній нормативний документ, де вказано перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних окладів.

Найчастіше на підприємствах застосовують єдині тарифні сітки (ЄТС), що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу. ЄТС побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників.

Ще одним елементом тарифної системи є тарифна ставка. Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка працівника першого розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. На основі тарифної ставки і тарифної сітки працівника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду. Таким чином, тарифна ставка є вихідною величиною для встановлення рівня заробітної плати працівників не залежно від того, які форми і системи оплати праці застосовуються на підприємстві. Тарифні ставки бувають годинні, денні та місячні (оклади). Найпоширенішими є годинні тарифні ставки і на їх основі розраховуються різноманітні доплати.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) – це збірник нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділі за виробництвом і видами робіт. Ці довідники допомагають проводити тарифікацію робіт, присвоювати кваліфікаційні розряди робітникам, формувати програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників. [9].

Ще одним нормативним документом є система надбавок і доплат до тарифних ставок. Більшість з них регламентуються трудовим законодавством, а

деякі встановлюються безпосередньо на підприємстві. Будь-яка прийнята на підприємстві система надбавок і доплат до тарифних ставок не повинна створювати для працівників умови гірші, ніж передбачені чинним законодавством, галузевою та генеральною тарифними угодами.

Основні види надбавок можна назвати такі:

- за високу професійну майстерність робітників;
- за високі досягнення в праці спеціалістів;
- за вислугу років;
- за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання;
- за знання і використання в роботі іноземних мов.

Основні види доплат такі:

- за високу інтенсивність праці;
- за роботу в наднормовий час;
- за суміщення професій, за розширення порівняно з нормою зон обслуговування;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх робітників;
- на період освоєння нових норм трудових затрат;
- за роботу у вихідні і святкові дні, що є робочим за графіком;
- за роботу в нічний час;
- за керівництво бригадою, якщо бригадир не звільнений від основної роботи;
- за роз'їзний характер роботи та ін.

Для всіх безтарифних моделей оплати праці характерними рисами є такі:

1) працівникам гарантується лише мінімальний рівень заробітної плати, який обумовлений законодавством про мінімальну заробітну плату. Цей мінімум може бути однаковий для всіх робітників, а може відрізнятися в залежності від їх кваліфікації та відповідальності робіт, але в будь-якому разі він не може бути нижчим встановленої мінімальної заробітної плати, а з іншого, повинен становити не велику частку в загальній сумі заробітку працівника;

2) спочатку визначається загальна сума зароблених колективом грошей, потім з неї вираховується сума гарантованої мінімальної оплати всіх працівників підприємства, а залишок розподіляється між членами колективу за певними встановленими заздалегідь правилами. Тобто можна говорити, що безтарифні системи оплати праці належать до групи колективних систем організації оплати праці, і всі члени трудового колективу зацікавлені в покращенні кінцевих результатів спільної роботи;

3) всі працівники підприємства ставляться у рівні умови щодо можливості впливу на свою заробітну плату, тобто на її розмір, незалежно від категорії і посади. Правила розподілу повинні зацікавити кожного працівника в покращенні саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного кінцевого результату;

4) найважливішою проблемою є розробка правил розподілу колективного заробітку саме таким чином, щоб максимально націлювати працівників на покращення саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного результату. Зростання заробітку будь-кого з членів колективу без адекватного збільшення кінцевого результату означатиме зменшення заробітків інших членів колективу. Тому дана система має застосовуватися в невеликих колективах, де його члени добре знають одне одного.

1.3 Шляхи удосконалення механізму мотивації

Забезпечити вплив через матеріальні стимули на поведінку персоналу найдоцільніше і в найприйнятнішому напрямі можливо за умови дотримання певних вимог до розробки системи преміювання і перед усім до визначення показників і умов преміювання та їх розмежування. У найузагальненішому, дещо спрощеному вигляді умови – це ті показники, досягнення яких дає підставу для виплати премії. Розмір же премії залежить від показників преміювання, а саме – їх

рівня, динаміки тощо. Умови і показники преміювання поділяються на основні і додаткові.

Основними вважаються показники й умови, досягнення яких має вирішальне значення для розв'язання проблем, що стоять перед колективом або окремим працівником. Додаткові показники й умови преміювання покликані стимулювати різні менш значущі аспекти трудової діяльності. Виконання умов преміювання не є підставою для збільшення розмірів винагороди. У разі невиконання основних умов преміювання премія не сплачується, у разі невиконання додаткових умов премія може сплачуватися в менших розмірах (у межах до 50 %). У разі перевиконання як основних, так і додаткових показників розмір премії збільшується. У разі невиконання основних показників премія не сплачується, а невиконання додаткових показників – служить підставою для зменшення винагороди.

Принципово важливо, щоб показники і умови преміювання, які закладаються в преміальну систему, не суперечили один одному, а саме, щоб мотивуючий вплив одних на поліпшення окремих результатів діяльності не спричинював погіршення інших. Якщо ж суперечності між двома показниками не уникнути, то мають бути передбачені певні умови, що дозволяють узгоджувати різноспрямовані інтереси. Так, якщо потрібно водночас стимулювати зростання продуктивності праці і підвищення якості продукції, то зняти суперечності можливо за допомогою передбачення відповідних умов сплати премії.

Для того, щоб показники і умови преміювання мали стимулюючий вплив на поведінку персоналу підрозділу і відповідали завданням їх діяльності, важливо визначитися з рівнем (вихідною величиною) показників і умов, що дають підставу для сплати винагороди. З урахуванням конкретних завдань виробництва показники (умови) преміювання можуть бути:

- спрямовані на підтримання вже досягнутого (гранично високого, прийнятного або допустимого) рівня, наприклад, виконання виробничого завдання, забезпечення нормативного рівня якості, збереження досягнутого рівня завантаження устаткування тощо;

- спрямовані на подальше поліпшення результатів діяльності – зростання (приріст) порівняно з попереднім періодом або відповідним періодом минулого року, перевищення середнього рівня показника на даному виробництві, перевиконання виробничого завдання тощо.

Важливою складовою побудови преміальної системи є обґрунтування розмірів премії. Її мета – забезпечити відповідність розміру заохочення величині трудового внеску колективу чи працівника. Під час вирішення цієї проблеми (і в цьому полягає основна складність) мають враховуватися безліч чинників:

- значення конкретного показника для вирішення виробничих завдань;
- кількість водночас стимулюючих показників;
- вихідні рівні і можливості подальшого поліпшення цих показників;
- трудомісткість одиниці зростання чи досягнення певного рівня показника.

Виходячи з принципу “однакова премія за однакові додаткові зусилля”, можна зробити висновок, що у разі використання кількох показників преміювання більша частка премії має припадати на показник, поліпшення або підтримання якого вимагає більших трудових зусиль. Зіставлення трудових зусиль під час виконання різних показників, за які нараховується премія, річ непроста: вирішувати її мають висококваліфіковані фахівці підприємства. Найприйнятнішим для застосування є метод експертної оцінки.

До переліку працівників, яких належить преміювати за певні показники, слід включати тільки тих працівників, які можуть своїми зусиллями безпосередньо вплинути на підтримання вже досягнутих чи подальше поліпшення вихідних рівнів показників преміювання. Під час проектування складової преміальної системи як періодичність преміювання слід враховувати особливості організації виробництва і праці, характер показників преміювання, наявність відповідного обліку результатів діяльності за конкретний період.

Так, робітників преміюють за поточні основні результати діяльності, як правило, щомісяця. Саме така періодичність сприяє мотивації праці робітників і можлива завдяки оперативному обліку результатів праці цієї категорії персоналу.

Для керівників, спеціалістів і службовців слід практикувати щоквартальну періодичність преміювання, оскільки показники і умови заохочення можуть бути визначені найчастіше на основі квартальної звітності. Однак в цехах для цих категорій персоналу може бути встановлена і щомісячна періодичність преміювання, виходячи з первинної оперативної звітності цих виробничих підрозділів.

Водночас, за надто тривалого виробничого циклу, на сезонних роботах, у разі виконання трудомістких робіт з акордною оплатою праці можливі й більш тривалі періоди діяльності, за результати яких нараховується премія.

Під час формування преміальної системи пропонується прийняти такі положення:

- премія не повинна нараховуватися за результати і діяльність працівника, що є обов'язковими і оплачується в межах постійної (тарифної) частини заробітної плати;
- не можна визнати доцільною виплату премії за мотивами, не пов'язаними з роботою, а, скажімо, через вихід на пенсію, незадовільне матеріальне становище тощо;
- незначне за розмірами, але широке за охопленням працівників і часте преміювання перетворюється в стабільну форму виплат і не є чинником - мотиватором.

Преміальне положення розробляється власником або уповноваженим ним органом, погоджується з профспілковим комітетом і включається до колективного договору як додаток.

Для компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, котрі не враховано в тарифних ставках і посадових окладах використовують доплати та надбавки.

Доплати до заробітної плати класифікуються передусім за ознакою сфери трудової діяльності (прикладання праці). За цією ознакою розрізняють доплати, які: 1) не мають обмежень щодо сфер трудової діяльності; 2) застосовуються тільки в певних (окремих) сферах прикладання праці. Класифікацію доплат до заробітної плати, що здійснюються лише в певних (окремих) сферах прикладання праці, наведено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1 – Класифікація доплат до заробітної плати

Група доплат	Перелік можливих доплат
Перша: доплати, що мають водночас стимулюючий і компенсуючий характер	- за суміщення професій (посад) - за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт - а період освоєння нових норм трудових витрат - бригадирам з робітників, яких не звільнено від основної роботи - за ведення діловодства та бухгалтерського обліку - за обслуговування обчислювальної техніки.
Друга: доплати компенсаційного характеру за умови праці, що відхиляються від нормальних	- за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах - за інтенсивність праці - за роботу в нічний час - за перевезення небезпечних вантажів
Третя: доплати, зв'язані з особливим характером виконуваних робіт (сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об'єкта праці тощо)	- за роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком - за багатозмінний режим роботи - водіям, які працюють на автомобілях, за ненормований робочий день і роз'їзний характер праці - за дні відпочинку (відгулу), що надаються за роботу понад нормальну тривалість робочого часу в разі вахтового методу організації робіт - за роботу понад нормальну тривалість робочого часу в період масового приймання й закладання на зберігання сільськогосподарської продукції

До першої групи зараховують доплати:

- за роботу в наднормовий час;
- особам, які не досягли вісімнадцяти років і мають скорочену тривалість робочого часу;
- робітникам які внаслідок виробничої необхідності виконують роботи за нижчим від наданих ним тарифних розрядів;
- за час простою та в разі невиконання норм виробітку й виготовлення бракованої продукції не з вини робітника.
- Стосовно сутності надбавок до заробітної плати варто наголосити, що вони мають бути чітко вираженого стимулюючого характеру і завжди зв'язуються з діловими якостями конкретного працівника. Найчастіше використовуються надбавки до заробітної плати за: а) високу професійну майстерність робітників; б) високі досягнення; в) вислугу років (трудоий стаж); г) виконання особливо важливої роботи (на певний термін); д) знання й використання в роботі іноземних мов.

За нових економічних умов господарювання значно зростає роль доплат і надбавок спеціалістам за високі досягнення в праці, а також за виконання особливо важливих і відповідальних робіт. Широке застосування цих доплат і надбавок зумовлюється трьома обставинами. По-перше, уможлиблюється більш об'єктивна оцінка трудових зусиль конкретних спеціалістів і здійснення спонукального мотиву щодо виконання ними найвідповідальніших робіт. По-друге, спеціалісти, внесок яких у загальні результати діяльності підприємства (організації) виявиться найбільшим, матимуть завдяки цьому й вищу оплату. По-третє, доплати й надбавки до посадових окладів спеціалістів дають змогу систематично коригувати їхній заробіток подібно до збільшення заробітної плати робітників-відрядників за виконання та перевиконання ними встановлених норм виробітку.

Складовою механізму заохочення працівників підприємства є одноразові премії і винагороди, які мають цілком визначене призначення. Доповнюючи системи оцінювання трудового внеску працівників, ці елементи значно

підвищують гнучкість і дієвість організації праці. Запроваджуючи виплату одноразових премій і винагород, роботодавці можуть заохочувати і розвивати у працівників якості, що безпосередньо впливають на ефективність роботи, проте не мають чіткої кількісної оцінки (авторитет в колективі, відданість фірмі, творче ставлення до роботи, загальна й професійна культура, сумлінність тощо).

Одноразові премії й винагороди виступають як ефективна форма матеріального і морального заохочення. Як свідчить практика й дані спеціальних соціологічних і психологічних досліджень, для людей характерна висока адаптивність і швидке звикання до незмінної, усталеної системи стимулювання. Якщо позитивне підкріплення стає очікуваним, то воно значно втрачає свою мотивуючу силу – працівник просто перестає реагувати на нього. Більше того, відсутність очікуваного підкріплення спричиняє негативні емоції, невдоволення і сприймається як несправедливість, тому замість мотивуючого ефекту спостерігається де мотивуючий.

Одне із правил управління мотивацією можна сформулювати так: не передбачувані і нерегулярні заохочення стимулюють краще, ніж очікувані й прогнозовані. Слід також зазначити, що за допомогою одноразових премій і винагород можна виправити перекоси в оплаті праці, які часто виникають на виробництві, прискорювати вирішення термінових, непередбачених завдань, врахувати показники і характеристики трудового внеску, які не враховуються постійними (регулярними) заохочувальними системами. На підприємствах діють три основні види одноразових премій і винагород.

1. Першою за значущістю є винагорода за підсумками роботи колективу за рік, мета якої – пов'язати заробітну плату працівників з кінцевими результатами діяльності підприємства.

2. Другим видом поширеного одноразового заохочення виступало заохочення переможців внутрішньовиробничого соціального змагання.

3. Третім важливим у матеріальному відношенні видом заохочення була винагорода працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань.

Відхід від попередньої системи господарювання вніс суттєві зміни в умови і порядок використання розглянутих вище видів заохочення. Розглянемо зміни у використанні винагороди за підсумками роботи підприємства за рік. Цей вид заохочення застосовують на підприємствах різних форм власності, але з огляду на нові умови функціонування підприємств, із суттєвими відмінностями від колишнього порядку.

Винагороди диференціюють залежно від стажу роботи з урахуванням деяких інших чинників:

- умови і важкість праці (на роботах з важкими і шкідливими умовами праці встановлюються підвищені розміри річної винагороди);
- значимість сфери докладання праці на підприємстві (більш високі розміри винагороди надаються працівникам провідних професій, відповідальних ланок виробництва).

Відбулися зміни в порядку планування розмірів винагороди та її нарахуванні конкретним працівникам. В умовах невизначеності економічних результатів діяльності, наявності інфляційних процесів не застосовується планування абсолютних розмірів винагороди та резервування коштів. На підприємствах переважно застосовується коефіцієнтна форма визначення розмірів винагороди за стажовими групами. Такий підхід дозволяє заздалегідь не фіксувати обсяг коштів на встановлення винагороди, а виділяти їх виходячи з ситуації, що склалася у кінці року.

Друга важлива трансформація цього виду винагороди полягає у відмові від формування коштів на винагороду в структурних підрозділах підприємства, що мало місце раніше на більшості великих підприємств. За сучасних умов кошти для винагороди за підсумками роботи за рік формуються на підприємстві централізовано.

Третя важлива особливість застосування цього виду винагороди полягає у тому, що на державних підприємствах вона розглядається переважно як засіб до розподілу наявних коштів, що спрямовуються на споживання.

За нових економічних умов вже частково відбуваються трансформаційні процеси в практиці заохочення працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань. Головна їх ознака – значне скорочення сфери застосування з огляду на наступне.

По-перше, відпала необхідність “штурмувати” виконання планів, що доводяться в централізованому порядку. Плани розробляє саме підприємство і у разі необхідності воно їх коригує.

По-друге, виконання термінових замовлень стає можливим за рахунок більш раціональної організації виробництва і праці, високої мобільності виробництва і, як правило, без додаткової оплати. За необхідності може бути встановлена надбавка на строк виконання термінового завдання. Проте це не виключає можливості використання зазначеного виду заохочення, але за умов, що воно спричинене не передбачуваними обставинами:

- ліквідацією аварій;
- усуненням неполадок;
- усуненням наслідків стихійних лих;
- терміновим замовленням тощо.

На підприємствах необхідно також визначити умову оплати за роботу поверх норми праці (трудових обов’язків), доплати за суміщення професій, за роботу з меншою чисельністю працівників, премії за високу якість роботи, за економію різних видів ресурсів та інші. До умов відноситься також і ряд гарантійних і компенсаційних виплат працівнику роботодавцем.

Вибір системи оплати не є довільним. Кожна система оплати ефективна тільки в тому випадку, якщо вона відповідає конкретним умовам. Вибір системи оплати є цілком рішенням роботодавця. Головними вимогами до організації заробітної плати на підприємстві і відповідно критерієм її ефективності є забезпечення реального росту заробітної плати при зниженні її витрат на одиницю продукції і гарантія підвищення оплати праці кожного працівника по мірі росту ефективності діяльності підприємства у цілому.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВП «ШАХТА «ЦЕНТРАЛЬНА» ДП «МИРНОГРАДВУГІЛЛЯ»

2.1 Характеристика підприємства та аналіз техніко – економічних показників за 2017– 2021 роки

Мета діяльності ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» здійснення господарської діяльності в таких сферах, як видобуток, переробка, збагачення та реалізація кам'яного вугілля, створення нових робочих місць, задоволення соціально-економічних інтересів працюючих та отримання прибутку.

Основні напрями та види діяльності підприємства:

- розвідка та експлуатація родовищ корисних копалин;
- видобуток, переробка та реалізація вугілля;
- збагачення вугілля та виконання інших робіт, пов'язаних з ним;
- реалізація супутніх мінералів та газів;
- будівництво та технічне обслуговування мереж передачі інформації загального користування;
- розвиток виробничо-господарського комплексу, підвищення продуктивності праці і ефективності видобутку вугілля, максимальне використання внутрішніх резервів, інтенсифікація виробничих процесів;
- розвиток і вдосконалення системи технічного контролю, проведення єдиної технічної політики в області підвищення якості вугілля, розробка і впровадження стандартів і технічних умов;
- забезпечення систематичного і своєчасного контролю якості вугілля;
- своєчасне освоєння виробничих потужностей, прискорене впровадження до експлуатації нових машин і механізмів;
- виконання маркшейдерських робіт, проведення огляду деформації поверхні і об'єктів, під якими проводяться роботи;

- розробка, узгодження і затвердження проектів на впровадження нової техніки, передової технології, сучасних методів організації виробництва, а також вживання прогресивних матеріалів, виробів і конструкцій;
- здійснення заходів щодо комплексного використання природних ресурсів і ресурсозбереження.

ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» розташоване в одному з найбільш розвинених промислових регіонів України – Донецької області, місті Мирноград. Надра шахти входять у Красноармійський геолого-промисловий район. т.

В даний час ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» видобуває рядове вугілля марки К. Основні показники цього вугілля зведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.-Характеристики вугільної продукції підприємства

№ п/п	Найменування показника	Значення показника
1	Марка	Кр
2	Клас, мм	0-200
3	Зольність %: експлуатаційна	36,0
	гранична	45,0
4	Зміст сірки %: середнє	0,6
	граничне	1,1
5	Вогкість %: середня	6,5
	гранична	8,0
6	Вихід летючих речовин	
7	Теплота згоряння, ккал/кг: вища	8 250,0
	нижча	5 200,0

Проведемо загальний аналіз основних техніко-економічних показників та більш детальний окремих елементів, які до нього входять.

Основні техніко-економічні показники, що характеризують роботу підприємства, приведені у табл. 2.2. Джерелом інформації є звітність підприємства. Виконано аналіз техніко-економічних показників за роками.

Таблиця 2.2. – Аналіз техніко – економічних показників ВП «Шахта
«Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2016– 2017 роки

Показники	Од. вим.	2016 рік	2017 рік	Абс. відх.	Темп зм. до попер. року
1	2	3	4	5	6
Видобуток загальний:	т.т.	6750,60	6127,30	-623,3	90,8
очисний видобуток	т.т.	5773,70	5309,40	-464,3	92,0
підготовчий видобуток	т.т.	976,9	817,9	-159,0	83,7
Середньодобовий видобуток	тон	18894,00	17115,00	-1779,0	90,6
Зольність відвантаженого рядового вугілля	%	35	34,9	-0,1	99,7
Середньодіюча очисна лінія забоїв	м	2119,00	2164,00	45,0	102,1
Середньодіюча кількість очисних забоїв	заб	8	8,3	0,3	103,8
Середньомісячне просування лінії очисних забоїв	м/мі с	80,3	69,4	-10,9	86,4
Навантаження на очисний забой	т/до бу	2003,00	1745,00	-258,0	87,1
Проведення підготовчих виробок всього	м	22930,00	19792,00	-3138,0	86,3
в т.ч.бригадами шахти	м	21174,00	16872,00	-4302,0	79,7
Мех.проведення гір.виробок бригадами шахти	м	20975,00	16690,00	-4285,0	79,6
в т.ч.комбайнами	м	19046,00	15311,00	-3735,0	80,4
Рівень мех.проведення	%	99,1	98,9	-0,2	99,8
в т.ч. комбайнами	%	89,9	90,7	0,8	100,9
Проведення підг.виробок на 1 т.т добичі	м	3,1	2,8	-0,3	90,3
Швидкість проведення виробок бригадами шахти	м/мі с	86,9	77,4	-9,5	89,1
Продуктивність праці роб.з видобутку	т/мі с	93,2	83,2	-10,0	89,3
Продуктивність праці ГРОЗ	т/міс	542,2	419,4	-122,8	77,4
Продуктивність праці прохідника	м/мі с	2,1	1,8	-0,3	85,7
Численність персоналу - всього	чол.	7742	7930,	188,0	102,4
в т.ч. ПВП	чол.	6870	7025	155,0	102,3
видобутку	чол.	6034	6135	101,0	101,7
з них: ГРОЗ	чол.	887	1055	168,0	118,9
прохідники	чол.	834	796	-38,0	95,4

Продовження табл. 2.2					
1	2	3	4	5	6
Обсяг товарної продукції	т.т	6487	6133	-354	94,5

З таблиці 2.2. можна побачити як змінилися показники діяльності підприємства відносно 2016 року. Загальний видобуток зменшився на 623 тис. т., середньодобовий видобуток зменшився на 1779 т. Середньодіюча очисна лінія забоїв збільшилась на 45м. Проведення підготовчих виробок всього зменшилось на 3138 м. Чисельність персоналу збільшилась на 188 чол. (темп росту відносно минулого періоду склав 102,4%).

Далі в таблиці 2.3. проведено аналіз техніко-економічних показників підприємства за 2017 – 2018 роки.

Таблиця 2.3. – Аналіз техніко – економічних показників ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2017 – 2018 роки

Показники	Од. вим.	2017 рік	2018 рік	Абс. Відх.	Темп зм. До попер року
1	2	3	4	5	6
Видобуток загальний:	т.т.	6 127,3	5 087,3	-1040,0	83,0
очисний видобуток	т.т.	5 309,4	3 832,3	-1477,1	72,2
підготовчий видобуток	т.т.	817,9	1 255,0	437,1	153,4
Середньодобова добича	тон	17 115,0	13 983,0	-3132,0	81,7
Зольність відвантаженого рядового вугілля	%	34,9	38,3	3,4	109,7
Середньодіюча очисна лінія забоїв	м	2 164,0	1 886,0	-278,0	87,2
Середньодіюча кількість очисних забоїв	заб	8,3	7,1	-1,2	85,5
Середньомісячне посування лінії очисних забоїв	м/міс	69,4	58,9	-10,5	84,9
Навантаження на очисний забій	т/добу	1 745,0	1 489,0	-256,0	85,3
Проведення підготовчих виробок всього	м	19 792,0	21 089,0	1 297,0	106,6
в т.ч. бригадами шахти	м	16 872,0	16 894,0	22,0	100,1
Мех. Проведення гір. Виробок бригадами шахти	м	16 690,0	16 837,0	147,0	100,9
в т.ч. комбайнами	м	15 311,0	15 575,0	264,0	101,7

Продовження табл.2.3

1	2	3	4	5	6
Рівень мех. проведення	%	98,9	99,7	0,8	100,8
в т.ч. комбайнами	%	90,7	92,2	1,5	101,7
Проведення підг. виробок на 1 т.т видобутку	м	2,8	4,1	1,3	146,4
Швидкість проведення виробок бригадами шахти	м/міс	77,4	81,2	3,8	104,9
Продуктивність праці роб.з видобутку	т/міс	83,2	72,1	-11,1	86,7
Продуктивність праці ГРОЗ	т/міс	419,4	300,4	-119,0	71,6
Продуктивність праці прохідника	м/міс	1,8	1,8	-	100,0
Численність персоналу - всього	чол.	7 930,0	7 773,0	-157,0	98,0
в т.ч. ПВП	чол.	7 025,0	6 787,0	-238,0	96,6
робітники з видобутку	чол.	6 135,0	5 879,0	-256,0	95,8
з них: ГРОЗ	чол.	1 055,0	1 063,0	8,0	100,8
прохідники	чол.	796,0	765,0	-31,0	96,1
Обсяг товарної продукції	т.т	6133	5084	-1049	82,9
Обсяг товарної продукції	тис.грн	1258570	1631003	372433	129,6

З таблиці 2.3. можна побачити, як змінилися показники діяльності підприємства відносно 2017 року. Загальний видобуток зменшився на 1040 тис. т., середньодобовий видобуток зменшився на 3132 тон. Середньодіюча очисна лінія забоїв зменшилась на 278м. Проведення підготовчих виробок всього збільшилось на 1297 м. Чисельність персоналу зменшилась на 155 чол. (темп росту відносно минулого періоду склав 98%).

Далі в таблиці 2.4. представлено аналіз техніко-економічних показників підприємства за 2017 – 2018роки.

Таблиця 2.4. – Аналіз техніко – економічних показників ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2018 – 2019 роки

Показники	Од. вим.	2018 рік	2019 рік	Абс. відхи л.	Темп зм. до попер року
2	3	4	5	6	7
Видобуток загальний	т.т.	5087,3	5447,4	360,1	107,1
очисний видобуток	т.т.	3 832,3	4 380,1	547,8	114,3

Продовження табл. 2.4

підготовчий видобуток	т.т.	1 255,0	1 067,3	-187,7	85,0
Середньодобова добича	тон	13 983,0	14 974,0	991,0	107,1
Зольність відвантаженого рядового вугілля	%	38,3	35,9	-2,4	93,7
Середньодіюча очисна лінія забоїв	м	1 886,0	1 962,0	76,0	104,0
Середньодіюча кількість очисних забоїв	заб	7,1	7,1	-	100,0
Середньомісячне просування лінії очисних забоїв	м/міс	58,9	71,0	12,1	120,5
Навантаження на очисний забой	т/добу	1 489,0	1 691,0	202,0	113,6
Проведення підготовчих виробок всього	м	21 089,0	20 011,0	-1078,0	94,9
в т.ч. бригадами шахти	м	16 894,0	18 882,0	1 988,0	111,8
Мех. проведення гір. виробок бригадами шахти	м	16 837,0	18 343,0	1 506,0	108,9
в т.ч. комбайнами	м	15 575,0	16 784,0	1 209,0	107,8
Рівень мех. проведення	%	99,7	97,1	-2,6	97,4
в т.ч. комбайнами	%	92,2	88,9	-3,3	96,4
Проведення підг. виробок на 1 т.т добичі	м	4,1	3,7	-0,4	90,2
Швидкість проведення виробок бригадами шахти	м/міс	81,2	74,3	-6,9	91,5
Продуктивність праці роб. з видобутку	т/міс	72,1	74,8	2,7	103,7
Продуктивність праці ГРОЗ	т/міс	300,4	321,0	20,6	106,9
Продуктивність праці прохідника	м/міс	1,8	1,7	-0,1	94,4
Численність персоналу - всього	чол.	7 773,0	7 999,0	226,0	102,9
в т.ч. ПВП	чол.	6 787,0	7 108,0	321,0	104,7
робітники з добичу	чол.	5 879,0	6 066,0	187,0	103,2
з них: ГРОЗ	чол.	1 063,0	1 137,0	74,0	107,0
прохідники	чол.	765,0	920,0	155,0	120,3
Обсяг товарної продукції	т.т	5084	5349,4	265,4	105
Обсяг товарної продукції	тис.грн	1631003	1761339,8	130336,8	108

З таблиці 2.4. можна побачити, як змінилися показники діяльності підприємства відносно 2018 року. Загальний видобуток збільшився на 360,1 тис.т., середньодобовий видобуток збільшився на 991 тону. Середньодіюча очисна лінія забоїв збільшилась на 76м. Проведення підготовчих виробок всього зменшилось

на 1078 м. Чисельність персоналу збільшилась на 226 чол. (темп росту відносно минулого періоду склав 102,9%).

Далі в таблиці 2.5. представлено аналіз техніко-економічних показників підприємства за 2019 – 2020 роки.

Таблиця 2.5 – Аналіз техніко – економічних показників ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2019 – 2020 роки

Показники	Од. вим.	2019 рік	2020 рік	Абс. відхил.	Темп зм. до поперед року
2	3	4	5	6	7
Видобуток загальний	т.т.	5 447,4	4 777,5	-669,9	87,7
очисний видобуток	т.т.	4 380,1	3 910,1	-470,0	89,3
підготовчий видобуток	т.т.	1 067,3	867,4	-199,9	81,3
Середньодобова добича	тон	14 974,0	13 288,0	-1 686,0	88,7
Зольність відвантаженого рядового вугілля	%	35,9	41,7	5,8	116,2
Середньодіюча очисна лінія забоїв	м	1 962,0	1 861,0	-101,0	94,9
Середньодіюча кількість очисних забоїв	заб	7,1	6,9	-0,2	97,2
Середньомісячне посування лінії очисних забоїв	м/міс	71,0	63,2	-7,8	89,0
Навантаження на очисний забій	т/добу	1 691,0	1 575,0	-116,0	93,1
Проведення підготовчих виробок всього	м	20 011,0	18 162,0	-1 849,0	90,8
в т.ч. бригадами шахти	м	18 882,0	16 392,0	-2 490,0	86,8
Мех. проведення гір. виробок бригадами шахти	м	18 343,0	16 178,0	-2 165,0	88,2
в т.ч. комбайнами	м	16 784,0	13 810,0	-2 974,0	82,3
Рівень мех. проведення	%	97,1	98,7	1,6	101,6
в т.ч. комбайнами	%	88,9	84,2	- 4,7	94,7
Проведення підг. виробок на 1 т.т добичі	м	3,7	3,8	0,1	102,7
Швидкість проведення виробок бригадами шахти	м/міс	74,3	74,8	0,5	100,7
Продуктивність праці роб.з добичі	т/міс	74,8	54,9	-19,9	73,4
Продуктивність праці ГРОЗ	т/міс	321,0	65,0	-256,0	20,2
Продуктивність праці прохідника	м/міс	1,7	1,6	-0,1	94,1
Численність персоналу - всього	чол.	7 999,0	7 819,0	-180,0	97,7
в т.ч. ПВП	чол.	7 108,0	6 975,0	-133,0	98,1
видобутку	чол.	6 066,0	5 939,0	-127,0	97,9
з них: ГРОЗ	чол.	1 137,0	1 112,0	-25,0	97,8

Продовження табл. 2.5					
1	2	3	4	5	6
прохідники	чол.	920,0	866,0	-54,0	94,1
Обсяг товарної продукції	т.т	5349,4	4 760	-589,4	89
Обсяг товарної продукції	тис.грн	1761339,8	2303312,5	541972,7	130,7

З таблиці 2.5. можна побачити, як змінилися показники діяльності підприємства відносно 2014 року. Загальний видобуток зменшився на 669,9 тис.т., середньодобовий видобуток зменшився на 1686 тон. Середньодіюча очисна лінія забоїв зменшилась на 101м. Проведення підготовчих виробок всього зменшилось на 1849 м. Чисельність персоналу зменшилась на 180 чол. (темп росту відносно минулого періоду склав 97,7%).

Далі в таблиці 2.6. представлено аналіз техніко-економічних показників підприємства за 2020 – 2021 роки.

Таблиця 2.6. – Аналіз техніко – економічних показників ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2020 – 2021 роки

Показники	Од. вим.	2020 рік	2021 рк	Абс. відхил.	Темп зм. до попер року
1	2	3	4	5	6
Видобуток загальний	т.т.	4 777,5	6 898,8	2 121,3	144,4
очисний видобуток	т.т.	3 910,1	5 334,3	1 424,2	136,4
підготовчий видобуток	т.т.	867,4	1 564,5	697,1	180,4
Середньодобовий видобуток	тон	13 288,0	19 045,0	5 757,0	143,3
Зольність відвантаженого рядового вугілля	%	41,7	43,1	1,4	103,4
Середньодіюча очисна лінія забоїв	м	1 861,0	2 412,0	551,0	129,6
Середньодіюча кількість очисних забоїв	заб	6,9	8,8	1,9	127,5
Середньомісячне просування лінії очисних забоїв	м/міс	63,2	72,9	9,7	115,3
Навантаження на очисний забій	т/добу	1 575,0	1 658,0	83,0	105,3
Проведення підготовчих виробок всього	м	18 162,0	28 630,0	10 468,0	157,6
в т.ч.бригадами шахти	м	16 392,0	22 222,0	5 830,0	135,6

1	2	3	4	5	6
Мех.проведення гір.виробок бригадами шахти	м	16 178,0	22 098,0	5 920,0	136,6
в т.ч.комбайнами	м	13 810,0	18 312,0	4 502,0	132,6
Рівень мех.проведення	%	98,7	99,4	0,7	100,7
в т.ч. комбайнами	%	84,2	82,4	1,8	97,9
Проведення підг.виробок на 1 т.т добичі	м	3,8	4,2	0,4	110,5
Швидкість проведення виробок бригадами шахти	м/міс	74,8	84,5	9,7	113,0
Продуктивність праці роб.з видобутку	т/міс	54,9	70,4	15,5	128,2
Продуктивність праці ГРОЗ	т/міс	65,0	112,0	47,0	172,3
Продуктивність праці прохідника	м/міс	1,6	2,0	0,4	125,0
Численність персоналу - всього	чол.	7 819,0	8 282,0	463,0	105,9
в т.ч. ППП	чол.	6 975,0	7 405,0	430,0	106,2
робітники з видобутку	чол.	5 939,0	6 315,0	376,0	106,3
з них: ГРОЗ	чол.	1 112,0	1 164,0	52,0	104,7
прохідники	чол.	866,0	923,0	57,0	106,6
прохідники	грн.	8950	12085	3135	135
Обсяг товарної продукції	т.т	4760	6 899,3	2129,3	144,9
Обсяг товарної продукції	тис. грн	2303312,5	3556243,2	1252930,7	154,4

З таблиці 2.6. можна побачити, як змінилися показники діяльності підприємства відносно 2020 року. Загальний видобуток збільшився на 2121,3 тис.т., середньодобовий видобуток збільшився на 5757 тон. Середньодіюча очисна лінія забоїв збільшилась на 551м. Проведення підготовчих виробок всього збільшилось на 10468 м. Чисельність персоналу збільшилась на 463 чол. (темپ росту відносно минулого періоду склав 105,9%).

Як можна побачити з загального аналізу основних техніко-економічних показників ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2016-2021роки, то зміна основних показників діяльності є як позитивною, так і негативною. Можна виділити те, що негативним явищем в періоді з 2016 по 2021 роки

відбулося поступове зменшення продуктивності праці робітників з видобутку, ГРОЗ та прохідників. Підприємство в 2018 році нарощувало свою виробничу потужність, але спостерігається збільшення зольності відвантаженого вугілля, що говорить про зміну якості продукції не в кращий бік. Товариство провадило соціально спрямовану політику, що характеризується збільшенням чисельності персоналу товариства, підвищенням рівня виплат заробітної плати.

Здійснено аналіз основних техніко-економічних показників діяльності товариства за елементами. Дослідимо зміни обсягу видобутку вугілля підприємством за аналізований період.

Таблиця 2.7.-Аналіз загального видобутку вугілля ВП «Шахта «Центральна»
ДП «Мирноградвугілля»

Роки	Видобуток , тис. т	Темп росту		Темп приросту	
		Ланцюговий	Базисний	Ланцюговий	Базисний
2016	6 750,6	-	1	-	1
2017	6 127,3	0,91	0,91	-0,09	-0,09
2018	5 087,3	0,83	0,75	-0,17	-0,25
2019	5 447,4	1,07	0,81	0,07	-0,19
2020	4 777,5	0,88	0,71	-0,12	-0,29
2021	6 898,8	1,44	1,02	0,44	0,02

За результатами наведених даних видно, що починаючи з 2016 року відбувається поступове зменшення обсягів видобутку вугілля, а в 2021 році видобуток значно зростає. Так у 2021 році у порівнянні з 2016 р. обсяг видобутку вугілля зріс на 148,2 тис.т. Це пов'язано з тим, що у порівнянні з відповідними періодами минулих років зросло середньодобове навантаження на шахту, також збільшилась кількість очисних забоїв. Середньомісячне просування діючої очисної лінії забоїв у порівнянні з попереднім роком збільшилось на 9,7 м., підвищувалась продуктивність праці робітника з видобутку, що пов'язано з

введенням нового обладнання та чіткої і раціональної організації робіт. У порівнянні з 2016 роком середньодобовий видобуток збільшився на 151 т.

Проаналізуємо динаміку чисельності персоналу товариства за період 2016-2021 рр. на основі даних табл. 2.8.

Таблиця 2.8.-Аналіз чисельності ВП «Шахта «Центральна» ДП
«Мирноградвугілля» за період 2016 - 2021 роки

Роки	Чисельність персоналу, чол.	Темп росту		Темп приросту	
		Ланцюговий	Базисний	Ланцюговий	Базисний
2016	7742	-	1	-	1
2017	7930	1,02	1,02	0,02	0,02
2018	7773	0,98	1,004	-0,02	0,004
2019	7999	1,03	1,03	0,03	0,03
2020	7819	0,98	1,01	-0,02	0,01
2021	8282	1,06	1,07	0,06	0,07

За наведеними даними можна побачити, що чисельність працівників на шахті то зростає, то зменшується. Кількість працівників у 2020 році в порівнянні з 2019 роком зменшилась на 180 чол., у 2021 р. до 2020 р. збільшилась на 463 чол. Головну роль відіграло зростання чисельності ПВП, а саме робітників з видобутку, так кількість чисельності ГРОЗ в 2020 р. до 2019 р. зменшилась на 25чол., в 2020 р. до попереднього року – 52 чол., що пов'язано зі зростанням середньодіючої кількості забоїв. Чисельність прохідників у 2019 р. в порівнянні з 2018 р. зменшилась на 54 чол., у 2021 р. до 2020р. збільшилась на 57 чол., до чого призве

Починаючи з 2016року, чітко простежується тенденція до постійного зростання собівартості 1тони вугілля, особливо помітним було різке підвищення у 2018 році - її збільшення становило 71% у порівнянні з попереднім роком. Собівартість у 2019 році перевищує даний показник за минулий рік на 6%, а за базисний 2016 рік – аж на 122%. Причинами збільшення собівартості продукції на 1т. стало збільшення статей матеріальних затрат за рахунок підвищення витрат на

допоміжні матеріали та витрат на оплату праці, а також незначне збільшення інших статей витрат таких, як амортизація, паливо, електроенергія, послуги промислового характеру.

Проаналізуємо середньомісячну заробітну плату працівників підприємства за 2016 – 2021 роки. Дані зі середньої заробітної плати зведені у таблицю 2.9.

Таблиця 2.9.-Аналіз середньої заробітної плати ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля»

Роки	Середньомісячна заробітна плата	Темп росту		Темп приросту	
		Ланцюговий	Базисний	Ланцюговий	Базисний
2016	13387	-	1	-	1
2017	13636	1,02	1,02	0,02	0,02
2018	14647	1,07	1,09	0,07	0,09
2019	14940	1,02	1,46	0,02	0,46
2020	15840	1,06	1,12	0,06	0,12
2021	17856	1,13	1,33	0,13	0,33

За даними приведеної таблиці видно, що середня заробітна плата рівномірно зростала на протязі останніх 6-ти років. У порівнянні з минулим роком у 2021 році відбулося її підвищення на 13%, а у порівнянні з базисним 2016р. - на 33%. Зростання заробітної плати викликане ростом видобутку вугілля, котрий у порівнянні з 2020 роком збільшився на 44%.

Вагому роль у підвищенні витрат на оплату праці відіграло збільшення загальної чисельності персоналу за період 2020 - 2021 рік на 463 чол.

Також зростання витрат на оплату праці пов'язане з впровадженням контрактної системи, яка передбачає укладання контрактів і з працівниками, і з ІТР, за якими оговорюються додаткові персональні виробничі показники з метою стимулювання високоефективної та продуктивної праці.

2.2 Аналіз матеріального стимулювання працівників

Нарахування заробітної плати на шахті відбувається на основі законодавства України з урахуванням збільшення мінімальної заробітної плати на основі статті 3 Закону України Про престижність шахтарської праці на 30% робітникам, що працюють під землею, та відповідно до пункту 9.4.1. Галузевої угоди між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками, що працюють у вугільній галузі та всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості з доповненнями та змінами на 20% іншим робітникам[9].

На підприємстві використовуються всі існуючі форми оплати праці. Положення про оплату праці, що діє на шахті, передбачає рівень та структуру заробітної плати по всіх дільницях. Існує дві основні системи заробітної плати: почасова система та відрядна система.

Почасова система, при якій розмір заробітної плати визначається в залежності від кількості відпрацьованого часу й відповідно до встановлених тарифних ставок. Почасова система застосовується там, де через характер роботи неможливо нормувати труд робітника.

Відрядна система, при якій розмір отриманої заробітної плати визначається в залежності від фактичного обсягу виконаної роботи, застосовується там, де на виконаний обсяг праці та види праці встановлюються розцінки.

Також на шахтоуправлінні існує договірна система оплати праці. Кожного місяця з видобувними та прохідницькими бригадами, також з бригадами по монтажу-демонтажу обладнання та по доставці укладаються договори. Метою цих договорів є встановлення одного або більше рівнів підвищених завдань. Їх виконання гарантує шахтарям високий рівень оплати праці, якщо необхідні умови договору будуть виконані. Деякими з умов виконання роботи за договором є: дотримання технології, правил техніки безпеки, якості, безпечне виконання роботи та ін..

Також на підприємстві використовується контрактна система оплати праці. Вона охоплює 322 робітника і їх кількість збільшується. Така система підвищує рівень відповідальності робітника та забезпечує творче ставлення до своєї роботи й високу віддачу.

За енерго-механічною службою та дільницями ДШТ, УКТ, дегазації для оцінки праці робітників та нарахування їм заробітної плати були розроблені акти оцінки технічного стану обладнання, що обслуговується.

Окрім основної оплати праці існують доплати, які передбачені законодавством України та Колективним договором.

Доплати за нормативний час пересування по шахті від стовбура до робочого місця та назад відбувається з розрахунку тарифної ставки 1 розряду підземного робітника, це складає 15, 25 грн. за 1 годину.

Доплати за працю у вечірній час (з 18.00 до 22.00) відбуваються з розрахунку 20% годинної тарифної ставки, посадового окладу за кожну годину роботи у цей час.

Доплати за працю у нічні години (з 22.00 до 6.00) відбувається з розрахунку 35% годинної тарифної ставки, посадового окладу за кожну годину роботи у ці часи.

Окремим високо кваліфікаційним робітникам, що зайняті на особливо важливих та відповідальних роботах, встановлюються персональні оклади замість тарифних ставок відповідно до наказу по шахті «Про присвоєння персональних окладів».

Шахта відноситься до першої категорії по небезпечності та раптовим викидам газу й вугілля, тому для робітників очисних та підготовчих забоїв застосовуються тарифні ставки для підземних робіт з особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці. Ці тарифні ставки на 10% вищі, ніж тарифні ставки інших підземних робітників.

Працівникам, за якими закріплені робітники шахти або учні закладів професійно-технічної освіти на час виробничої практики або виробничого

навчання на робочому місці, щомісячно встановлюються доплати в розмірі від 10% до 30% від тарифної ставки в залежності від кількості учнів, передбачені Колективним договором шахтоуправління.

Щоб мотивувати кінцевий результат своєї праці робітникам керівником підприємства було встановлено для інженерно-технічних робітників надбавки за високі досягнення в праці розміром до 50% посадового окладу[3].

У таблиці 2.10 приведено діючі на сьогоднішній день тарифні ставки для робітників шахти.

Таблиця 2.10-Тарифні ставки для робітників шахти,
діючі на квітень 2021 року

Умови роботи	Розряди					
	1	2	3	4	5	6
На підземних роботах при особливо важких та шкідливих умовах праці						
годинна	16,68	18,39	20,22	22,77	26,12	30,37
відрядна	101,16	110,34	121,32	136,62	156,72	182,22
На підземних роботах						
годинна	15,25	16,61	18,30	20,60	23,62	27,43
відрядна	91,50	99,66	109,80	123,60	141,72	164,58
Роботи на поверхні						
годинна	6,59	7,17	7,92	8,90	10,19	11,84
відрядна	52,72	57,37	63,36	71,22	81,53	94,76
Вантажники	годинна	відрядна				
ПСіОУ	9,44	75,50				
ПТК, МТС	8,58	68,65				
МТС, ОРС	7,60	60,83				
На будівельно-монтажних та ремонтно-будівельних роботах						
годинна	5,76	6,27	6,90	7,72	8,90	10,31
відрядна	46,09	50,18	55,24	61,37	71,22	82,50
Громадянське харчування						
годинна	4,78	5,38	5,96	6,46	7,60	8,90
відрядна	38,28	43,07	47,69	51,69	60,83	71,22

Таблиця 2.11 –Персональні оклади, діючі на квітень 2018 року

Персональні оклади	Розряди		
	4	5	6
Роботи на поверхні	15645	15883	17189
Бригадир	0	17054	17388
На підземних роботах	17855	18274	18802
Бригадир	18115	18571	19147

Таблиця 2.12- Місячні оклади окремих професій робітників –почасовиків, діючі на квітень 2021року

	нові	Персональні
Комірник	10482	
Кур'єр	10784	
Телефоніст	10778	
Вагар	10580	
Маш.з прання й ремонту спецодягу	10976	
Оператор ЕВМ	16974	
Приймальник замовлень	10582	
Робітник виробничих бань	10993	
Прибиральник територій	10980	
Прибиральник службових приміщень	10562	
Прибиральник виробничих приміщень	10578	
Сторож	10835	
Сторож КПП	10835	
Ламповщиця	1927	
Охоронець	17176	17526

Таблиця 2.13- Місячні оклади машиністів підйому, діючі на квітень 2018 року

Головний допоміжний стовбур	18156
ВС, ВПС – кліть	17960
ВС, ВПС - баддя	17568
ВПС – 2 – кліть	17866
ВПС – 2 - баддя	17474

Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що на підприємстві для ефективного управління трудовими ресурсами на основі оплати праці робиться багато: враховується складність робіт, рівень кваліфікації робітників, час виконання роботи, надаються можливості мати бажану заробітну плату в

залежності від систем оплати праці.

В умовах переходу до системи ринкового господарювання відповідно до змін в економічному та соціальному розвитку країни суттєво змінюється й політика в області оплати праці, соціальній підтримці та захисті робітників. Багато функцій держави з реалізації цієї політики передані підприємствам, які самостійно встановлюють форми, системи та розміри оплати праці, матеріального стимулювання її результатів.

Окрім оплати праці, яку виплачують робітникам в грошовій та натуральній формах (оклади, премії, доплати, надбавки та соціальні пільги), витрати підприємства, пов'язані з оплатою праці, включають грошові суми, нараховані робітникам відповідно законодавства за невідпрацьований час (щорічну відпустку, святкові дні). Всі ці витрати формують показник Фонд оплати праці (ФОП). Аналіз даної теми необхідно розпочати з аналізу ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві..

Аналіз використання фонду оплати праці на підприємстві необхідно розглядати в тісному зв'язку з трудовими ресурсами. Із зростанням продуктивності праці створюються реальні умови для збільшення рівня оплати. При цьому кошти на оплату праці необхідно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Тільки за таких умов створюються можливості для збільшення темпів розширеного виробництва. Для діагностики ефективності використання фонду оплати праці необхідно вивчити його вплив на формування кінцевих результатів діяльності ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля»(табл. 2.14)

Таблиця 2.14 – Показники ефективності використання фонду оплати праці
ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2016– 2017 роки

Показники, тис.грн	Рік		Відхилення
	2016	2017	
1	2	3	4
Обсяг виробництва	1299332	1258570	-40762

Продовження табл.2.15

1	2	3	4
Виручка	1604628,7	1627690,8	23062,1
Валовий прибуток	353297,9	125012,4	-228285,5
Фонд оплати праці	318852,8	346813,7	27960,8
Виробництво продукції на 1 грн заробітної плати	4,1	3,6	-0,5
Виручка на 1 грн заробітної плати	5,03	4,69	-0,34
Сума валового прибутку на 1 грн заробітної плати	1,11	0,36	-0,75

З таблиці 2.15. можна побачити, що всі показники в порівнянних цінах на 1 грн. заробітної плати знижуються, це говорить про зниження ефективності використання фонду оплати праці в 2017 році порівняно з 2016 роком.

Таблиця 2.16. -Показники ефективності використання фонду оплати праці
ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2017 – 2018 роки

Показники, тис.грн	Рік		Відхилення
	2017	2018	
Обсяг виробництва	1258570	1631003	372433
Виручка	1627690,8	2091872,2	464181,4
Валовий прибуток	125012,4	14036,8	-110975,6
Фонд оплати праці	346813,7	447418,6	100604,9
Виробництво продукції на 1 грн. заробітної плати	3,6	3,65	0,05
Виручка на 1 грн. заробітної плати	4,69	4,68	-0,01
Сума валового прибутку на 1 грн заробітної плати	0,36	0,03	-0,33

Проаналізувавши показники ефективності використання фонду оплати праці за 2017-2018 роки можна сказати, що всі показники в порівнянних цінах на 1 грн. заробітної плати знижуються, це говорить про зниження ефективності використання фонду оплати праці в 2018 році порівняно з 2017роком.

Таблиця 2.17 – Показники ефективності використання фонду оплати праці
ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2018 – 2019 роки

Показники, тис. грн	Рік		Відхилення
	2018	2019	
1	2	3	4
Обсяг виробництва	1631003	1761339,8	130336,8
Виручка	2091872,2	2417039	325166,8
Валовий прибуток	14036,8	-18360	-32396,8

Продовження табл 2.17

Фонд оплати праці	447418,6	464931,4	17512,8
Виробництво продукції на 1 грн. заробітної плати	3,65	3,8	0,15
Виручка на 1 грн заробітної плати	4,68	5,2	0,52
Сума валового прибутку на 1 грн. заробітної плати	0,03	-0,04	-0,07

Проаналізувавши показники в таблиці 2.17 зрозуміло, що показник виручки в порівнянних цінах на 1 грн. заробітної плати збільшується, а показник валового прибутку на 1 грн. заробітної плати значно зменшився (на 32396,8 тис. грн.), а значить що витрати на виробництво значно більші в 2015 році ніж виручка. Отже, відбулося зниження ефективності використання фонду оплати праці в 2019 році порівняно з 2018 роком.

Таблиця 2.18– Показники ефективності використання фонду оплати праці
ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2019 – 2020 роки

Показники, тис. грн	Рік		Відхилення
	2019	2020	
Обсяг виробництва	1761339,8	2303312,5	541972,7
Виручка	2417039	3504633	1087594
Валовий прибуток	-18360	199237	217597
Фонд оплати праці	464931,4	543013,4	78082
Виробництво продукції на 1 грн заробітної плати.	3,8	4,2	0,4
Виручка на 1 грн. заробітної плати	5,2	6,45	1,25
Сума валового прибутку на 1 грн. заробітної плати	-0,04	0,37	0,4

З таблиці 2.19 видно, що показники в 2020 році є значно вищими за показники минулого року. Отже, можна зробити висновок, що відбулося збільшення ефективності використання фонду оплати праці в 2020 році порівняно з 2019 роком.

Таблиця 2.19 – Показники ефективності використання фонду оплати праці
ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» за 2020 – 2021 роки

Показники, тис.грн	Рік		Відхилення
	2020	2021	
Обсяг виробництва	2303312,5	3556243,2	1252930,7
Виручка	3504633	4330636	826003
Валовий прибуток	199237	405196	205959
Фонд оплати праці	543013,4	770880,4	227867
Виробництво продукції на 1 грн заробітної плати	4,2	4,6	0,4
Виручка на 1 грн заробітної плати	6,45	5,6	-0,85
Сума валового прибутку на 1 грн заробітної плати	0,37	0,51	0,14

З таблиці 2.19 видно, що показники в 2021 році є значно вищими за показники минулого року, окрім показника виручки на 1 грн. заробітної плати. Отже, можна зробити висновок, що відбулося збільшення ефективності використання фонду оплати праці в 2021 році порівняно з 2020 роком.

Далі необхідно виявити фактори зміни кожного з показників, які характеризують ефективність використання фонду заробітної плати.

Для факторного аналізу виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати застосуємо наступну модель:

$$\frac{ВП}{ФЗП} = \frac{ВП}{Т} \times \frac{Т}{\Sigma Д} \times \frac{\Sigma Д}{ЧР} \times \frac{ЧР}{ЧПП} \times \frac{ФЗП}{ЧПП} = ЧВ \times П \times Д \times У_{д} / ГЗП$$

де ВП – випуск продукції в поточних цінах;

ФЗП – фонд заробітної плати;

Т – кількість годин, затрачених на виробництво продукції;

$\Sigma Д$ - кількість відпрацьованих днів всіма робітниками;

Д – кількість відпрацьованих днів одним робітником;

ЧР – середньоспискова кількість робітників;

ЧПП - середньоспискова кількість промислового персоналу;

ЧВ – середньогодинний виробіток продукції;

П – середня тривалість робочого дня;

$У_{д}$ – питома вага робітників у загальній кількості виробничого персоналу

підприємства;

ГЗП – середньорічна заробітна плата одного робітника.

Виручка на 1 грн. заробітної плати, окрім вже перелічених факторів залежить ще від співвідношення реалізованої та виготовленої продукції (рівня товарності продукції (УТ)):

$$\frac{В}{\Phi ЗП} = \frac{В}{ВП} \times \frac{ВП}{Т} \times \frac{Т}{\sum Д} \times \frac{\sum Д}{ЧР} \times \frac{ЧР}{ЧПП} / \frac{\Phi ЗП}{ЧПП} = УТ \times ЧВ \times П \times Д \times У_d / ГЗП$$

Поеднаємо дані, необхідні для аналізу за 2017 – 2018 роки у табл. 2.20.

Таблиця 2.20 – Вихідні дані за 2017 – 2018 роки

Показники	2017 рік (базисний)	2018 рік (звітний)
1. Випуск товарної продукції в грошовому виразі, тис. грн.	1299332	1258570
2. Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	1604628,7	1627690,8
3. Чисельність персоналу, чол.	7742	7930
4. Чисельність промислового персоналу, чол.	6870	7025
5. Питома вага промислового персоналу в загальній кількості робітників	88,7	88,6
6. Відпрацьовано тис. год. всіма робітниками	11285,8	11502,1
7. Відпрацьовано 1 робітником, год.	1457,7	1450,5
8. Відпрацьовано днів 1 робітником	211,1	207
9. Тривалість робочого дня, год.	7,4	8,2
10. Середньорічний виробіток 1 робітником, тис. грн.	189,1	179,2
11. Середньочасовий виробіток продукції робітником, грн.	115,1	109,4
12. Середньорічна заробітна плата 1 робітника (ГЗП)	40638,9	43635,3
13. Рівень товарності (УТ)	1,23	1,29

Факторний аналіз виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати:

$$(ВП/\Phi ЗП)_0 = 115,1 \times 7,4 \times 211,1 \times 88,7 / 40638,9 = 392,4;$$

$$(ВП/\Phi ЗП)_{ум1} = 109,4 \times 7,4 \times 211,1 \times 88,7 / 40638,9 = 373;$$

$$(ВП/\Phi ЗП)_{ум2} = 109,4 \times 8,2 \times 211,1 \times 88,7 / 40638,9 = 413,3;$$

$$(ВП/\Phi ЗП)_{ум3} = 109,4 \times 8,2 \times 207 \times 88,7 / 40638,9 = 405,3;$$

$$(ВП/\Phi ЗП)_{ум4} = 109,4 \times 8,2 \times 207 \times 88,6 / 40638,9 = 404,8;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум5} = 109,4*8,2*207*88,6/43635,3 = 377.$$

Зміна виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати загальна:

$$377-392,4 = -15,4;$$

в тому числі:

$$\text{середньогодинної виробки: } 373-392,4 = -19,4;$$

$$\text{середня тривалість робочого дня: } 413,3-373 = 40,3;$$

$$\text{кількість відпрацьованих днів 1 робітником: } 405,3-413,3 = -8;$$

питома вага робітника в загальній кількості персоналу:

$$404,8-405,3 = -0,5;$$

$$\text{середньорічної заробітної плати 1 робітника: } 377-404,8 = -27,8.$$

Виручка на 1 грн. заробітної плати:

$$(В/ФЗП)_0 = 1,23*115,1*7,4*211,1*88,7/40638,9 = 482,7;$$

$$(В/ФЗП)_{ум1} = 1,29*115,1*7,4*211,1*88,7/40638,9 = 506,25;$$

$$(В/ФЗП)_{ум2} = 1,29*109,4*7,4*211,1*88,7/40638,9 = 481,2;$$

$$(В/ФЗП)_{ум3} = 1,29*109,4*8,2*211,1*88,7/40638,0 = 533,2;$$

$$(В/ФЗП)_{ум4} = 1,29*109,4*8,2*207*88,7/40638,9 = 522,8;$$

$$(В/ФЗП)_{ум5} = 1,29*109,4*8,2*207*88,6/40638,9 = 522,3 ; (В/ФЗП)_{ум6} = 1,29*109,4*8,2*207*88,6/43635,3 = 486,4.$$

Зміна виручки на 1 грн. заробітної плати загальне: $486,4-482,7 = 3,7$;

в тому числі: рівень товарності: $506,25-482,7 = 23,55$;

$$\text{середньогодинної виробки: } 481,2-506,25 = -25,05;$$

$$\text{середня тривалість робочого дня: } 533,2-481,2 = 52;$$

$$\text{кількість відпрацьованих днів 1 робітником: } 522,8-533,2 = -10,4;$$

питома вага робітника в загальній кількості персоналу:

$$522,3-522,8 = -0,5;$$

$$\text{середньорічної заробітної плати 1 робітника: } 486,4-482,7 = 3,7.$$

Далі зробимо факторний аналіз виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати та виручки на 1 грн. заробітної плати за 2018– 2019 роки. Вихідні данні для розрахунку представлені в табл.2.21.

Таблиця 2.21 – Вихідні дані за 2018 – 2019 роки

Показники	2018 рік (базисний)	2019 рік (звітний)
1. Випуск товарної продукції в грошовому виразі, тис. грн.	1258570	1631003
2. Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	1627690,8	2091872,2
3. Чисельність персоналу, чол.	7930	7773
4. Чисельність промислового персоналу, чол.	7025	6787
5. Питома вага промислового персоналу в загальній кількості робітників	88,6	87,3
6. Відпрацьовано тис. год. всіма робітниками	11502,1	11206,5
7. Відпрацьовано 1 робітником, год.	1450,5	1441,7
8. Відпрацьовано днів 1 робітником	207	207,1
9. Тривалість робочого дня, год.	8,2	7,8
10. Середньорічний виробіток 1 робітником, тис. грн.	179,2	240,3
11. Середньочасовий виробіток продукції робітником, грн..	109,4	145,5
12. Середньорічна заробітна плата 1 робітника (ГЗП)	43635,3	57679,3
13. Рівень товарності (УТ)	1,29	1,28

Факторний аналіз виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати:

$$(ВП/ФЗП)_0 = 109,4 \cdot 8,2 \cdot 207 \cdot 88,6 / 43635,3 = 377;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум1} = 145,5 \cdot 8,2 \cdot 207 \cdot 88,6 / 43635,3 = 501,5;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум2} = 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207 \cdot 88,6 / 43635,3 = 477;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум3} = 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 88,6 / 43635,3 = 477,2;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум4} = 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 43635,3 = 470,2;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум5} = 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 57679,3 = 355,7.$$

Зміна виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати загальне:

$$355,7 - 377 = -21,3;$$

в тому числі:

$$\text{середньогодинної виробки: } 501,5 - 377 = 124,5;$$

$$\text{середня тривалість робочого дня: } 477 - 501,5 = -24,5 ;$$

$$\text{кількість відпрацьованих днів 1 робітником: } 477,2 - 477 = 0,2;$$

питома вага робітника в загальній кількості персоналу:

$$470,2 - 477,2 = -7;$$

$$\text{середньорічної заробітної плати 1 робітника: } 355,7 - 470,2 = -114,5.$$

Виручка на 1 грн. заробітної плати:

$$\begin{aligned}(B/\Phi 3\Pi)_0 &= 1,29 \cdot 109,4 \cdot 8,2 \cdot 207 \cdot 88,6 / 43635,3 = 486,4; \\(B/\Phi 3\Pi)_{\text{ум}1} &= 1,28 \cdot 109,4 \cdot 8,2 \cdot 207 \cdot 88,6 / 43635,3 = 482,6; \\(B/\Phi 3\Pi)_{\text{ум}2} &= 1,28 \cdot 145,5 \cdot 8,2 \cdot 207 \cdot 88,6 / 43635,3 = 641,9; \\(B/\Phi 3\Pi)_{\text{ум}3} &= 1,28 \cdot 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207 \cdot 88,6 / 43635,3 = 610,6; \\(B/\Phi 3\Pi)_{\text{ум}4} &= 1,28 \cdot 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 88,6 / 43635,3 = 610,9; \\(B/\Phi 3\Pi)_{\text{ум}5} &= 1,28 \cdot 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 43635,3 = 601,9; \\(B/\Phi 3\Pi)_{\text{ум}6} &= 1,28 \cdot 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 57679,3 = 455,3.\end{aligned}$$

Зміна виручки на 1 грн. заробітної плати загальне: $455,3 - 486,4 = -31,1$;

в тому числі:

рівень товарності: $482,6 - 486,4 = -3,8$;

середньогодинної виробки: $641,9 - 482,6 = 159,3$;

середня тривалість робочого дня: $610,6 - 641,9 = -31,3$;

кількість відпрацьованих днів 1 робітником: $610,9 - 610,6 = 0,3$;

питома вага робітника в загальній кількості персоналу:

$601,9 - 610,9 = -9$;

середньорічної заробітної плати 1 робітника: $455,3 - 601,9 = -146,6$.

Зробимо факторний аналіз виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати та виручки на 1 грн. заробітної плати за 2019 – 2020 роки. Вихідні данні для розрахунку представлені в табл.2.22.

Таблиця 2.22 – Вихідні дані за 2019 – 2020 роки

Показники		2019 рік (базисний)	2020 рік (звітний)
1		2	3
1.	Випуск товарної продукції в грошовому виразі, тис. грн.	1631003	1761339,8
2.	Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	2091872,2	2417039
3.	Чисельність персоналу, чол.	7773	7999
4.	Чисельність промислового персоналу, чол.	6787	7108
5.	Питома вага промислового персоналу в загальній кількості робітників	87,3	88,9
6.	Відпрацьовано тис. год. всіма робітниками	11206,5	11475,5
7.	Відпрацьовано 1 робітником, год.	1441,7	1614,4
8.	Відпрацьовано днів 1 робітником	207,1	209,3
9.	Тривалість робочого дня, год.	7,8	8,4

Продовження табл 2.22

1	2	3
10. Середньорічний виробіток 1 робітником, тис. грн.	240,3	247,8
11. Середньочасовий виробіток продукції робітником, грн.	145,5	153,5
12. Середньорічна заробітна плата 1 робітника (ГЗП)	57679,3	59370,6
13. Рівень товарності (УТ)	1,28	1,37

Факторний аналіз виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати:

$$(ВП/ФЗП)_0 = 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 57679,3 = 355,7;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум1} = 153,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 57679,3 = 375,3;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум2} = 153,5 \cdot 8,4 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 57679,3 = 404,2;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум3} = 153,5 \cdot 8,4 \cdot 209,3 \cdot 87,3 / 57679,3 = 408,5;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум4} = 153,5 \cdot 8,4 \cdot 209,3 \cdot 88,9 / 57679,3 = 415,9;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум5} = 153,5 \cdot 8,4 \cdot 209,3 \cdot 88,9 / 59371,3 = 404,1.$$

Зміна виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати загальне:

$$404,1 - 355,7 = 48,4 ;$$

в тому числі:

$$\text{середньогодинної виробки: } 375,3 - 355,7 = 19,6;$$

$$\text{середня тривалість робочого дня: } 404,2 - 375,3 = 28,9 ;$$

$$\text{кількість відпрацьованих днів 1 робітником: } 408,5 - 404,2 = 4,3;$$

питома вага робітника в загальній кількості персоналу:

$$415,9 - 408,5 = 7,4;$$

$$\text{середньорічної заробітної плати 1 робітника: } 404,1 - 415,9 = -11,8.$$

Виручка на 1 грн. заробітної плати:

$$(В/ФЗП)_0 = 1,28 \cdot 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 57679,3 = 455,3;$$

$$(В/ФЗП)_{ум1} = 1,37 \cdot 145,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 57679,3 = 487,4;$$

$$(В/ФЗП)_{ум2} = 1,37 \cdot 153,5 \cdot 7,8 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 57679,3 = 514,2;$$

$$(В/ФЗП)_{ум3} = 1,37 \cdot 153,5 \cdot 8,4 \cdot 207,1 \cdot 87,3 / 57679,3 = 553,7;$$

$$(В/ФЗП)_{ум4} = 1,37 \cdot 153,5 \cdot 8,4 \cdot 209,3 \cdot 87,3 / 57679,3 = 559,6;$$

$$(В/ФЗП)_{ум5} = 1,37 \cdot 153,5 \cdot 8,4 \cdot 209,3 \cdot 88,9 / 57679,3 = 569,8;$$

$$(В/ФЗП)_{ум6} = 1,37 \cdot 153,5 \cdot 8,4 \cdot 209,3 \cdot 88,9 / 59370,6 = 553,6.$$

Зміна виручки на 1 грн. заробітної плати загальне: $553,6 - 455,3 = 98,3$;

в тому числі:

рівень товарності: $487,4 - 455,3 = 32,1$;

середньогодинної виробки: $514,2 - 487,4 = 26,8$;

середня тривалість робочого дня: $553,7 - 514,2 = 39,5$;

кількість відпрацьованих днів 1 робітником: $559,6 - 553,7 = 5,9$;

питома вага робітника в загальній кількості персоналу:

$569,8 - 559,6 = 10,2$;

середньорічної заробітної плати 1 робітника: $553,6 - 569,8 = -16,2$.

Зробимо факторний аналіз виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати та виручки на 1 грн. заробітної плати за 2020 – 2021 роки. Вихідні дані для розрахунку представлені в табл.2.23.

Таблиця 2.23 – Вихідні дані за 2020 – 2021 роки

Показники	2020 рік (базисний)	2021 рік (звітний)
1. Випуск товарної продукції в грошовому виразі, тис. грн.	1761339,8	2303313
2. Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	2417039	3504633
3. Чисельність персоналу, чол.	7999	7819
4. Чисельність промислового персоналу, чол.	7108	6975
5. Питома вага промислового персоналу в загальній кількості робітників	88,9	89,2
6. Відпрацьовано тис. год. всіма робітниками	11475,5	11202,9
7. Відпрацьовано 1 робітником, год.	1614,4	1606,2
8. Відпрацьовано днів 1 робітником	209,3	209
9. Тривалість робочого дня, год.	8,4	8,3
10. Середньорічний виробіток 1 робітником, тис. грн.	247,8	330,2
11. Середньочасовий виробіток продукції робітником, грн.	153,5	205,6
12. Середньорічна заробітна плата 1 робітника (ГЗП)	59370,3	70165,8
13. Рівень товарності (УТ)	1,37	1,52

Факторний аналіз виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати:

$$(ВП/ФЗП)_0 = 153,5 * 8,4 * 209,3 * 88,9 / 59370,3 = 404,1;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум1} = 205,6 * 8,4 * 209,3 * 88,9 / 59370,3 = 541,3;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум2} = 205,6 * 8,3 * 209,3 * 88,9 / 59370,3 = 534,8;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум3} = 205,6*8,3*209*88,9/59370,3 = 534;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум4} = 205,6*8,3*209*89,2/59370,3 = 535,8;$$

$$(ВП/ФЗП)_{ум5} = 205,6*8,3*209*89,2/70165,8 = 453,4.$$

Зміна виробництва продукції на 1 грн. заробітної плати загальне:

$$453,4-404,1 = 49,3;$$

в тому числі:

$$\text{середньогодинної виробки: } 541,3 - 404,1 = 137,2;$$

$$\text{середня тривалість робочого дня: } 534,8 - 541,3 = -6,5;$$

$$\text{кількість відпрацьованих днів 1 робітником: } 534 - 534,8 = -0,8;$$

питома вага робітника в загальній кількості персоналу:

$$535,8-534=1,8;$$

$$\text{середньорічної заробітної плати 1 робітника: } 453,4-535,8 = -82,4.$$

Виручка на 1 грн. заробітної плати:

$$(В/ФЗП)_0 = 1,37*153,5*8,4*209,3*88,9/59370,3 = 553,6;$$

$$(В/ФЗП)_{ум1} = 1,52*153,5*8,4*209,3*88,9/59370,3 = 614,2;$$

$$(В/ФЗП)_{ум2} = 1,52*205,6*8,4*209,3*88,9/59370,3 = 822,7;$$

$$(В/ФЗП)_{ум3} = 1,52*205,6*8,3*209,3*88,9/59370,3 = 812,9;$$

$$(В/ФЗП)_{ум4} = 1,52*205,6*8,3*209*88,9/59370,3 = 811,7;$$

$$(В/ФЗП)_{ум5} = 1,52*205,6*8,3*209*89,2/59370,3 = 814,5;$$

$$(В/ФЗП)_{ум6} = 1,52*205,6*8,3*209*89,2/70165,8 = 689,2.$$

Зміна виручки на 1 грн. заробітної плати загальне: $689,2-553,6=135,6$;

в тому числі:

$$\text{рівень товарності: } 614,2-553,6 = 60,6;$$

$$\text{середньогодинної виробки: } 822,7-614,2=208,5;$$

$$\text{середня тривалість робочого дня: } 812,9-822,7=-9,8;$$

$$\text{кількість відпрацьованих днів 1 робітником: } 811,7-812,9 = -1,2;$$

питома вага робітника в загальній кількості персоналу:

$$814,5-811,7 = 2,8;$$

$$\text{середньорічної заробітної плати 1 робітника: } 689,2-814,5 = -125,3.$$

Проаналізувавши фактори зміни показників, що характеризують ефективність використання фонду оплати праці, можна сказати, що зміна показників відбувається як у кращий бік, так і навпаки. Цей результат відображається на ефективності використанні фонду оплати праці та показує, що іноді темп зросту оплати праці значно випереджає темп зросту виробництва.

Далі розглянемо, з яких елементів складається фонд оплати праці підприємства «ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля»(табл. 2.24.)

Таблиця 2.24 –Склад та структура фонду оплати праці за статтями витрат за 2016 – 2017 роки

Показники	2012 рік		2013 рік		Відхилення , %
	тис. грн.	%	Тис. грн	%	
Основна заробітна плата	112561,2	35,3	129548,8	37,4	115,1
Додаткова заробітна плата	198900,2	62,4	212564,8	61,1	106,9
Інші грошові та заохочувальні виплати	7391,5	2,32	4700,1	1,4	63,6
Всього (ФОП)	318852,8	100	346813,6	100	108,8

Аналізуючи дані таблиці 2.24, можна сказати, що на підприємстві фонд оплати праці в 2017 році порівняно з 2016 роком збільшився на 27960,8 тис. грн. Після вивчення структури фонду оплати праці видно, що найбільша питома вага належить додатковій оплаті праці (в 2017 році – 62,4%, в 2016 році – 61,1%) та основна оплата праці (в 2017 році – 35,3%, а в 2016 році – 37,4%), а найменша – інші грошові та заохочувальні виплати.

Таблиця 2.25 –Склад та структура фонду оплати праці за статтями витрат 2017 – 2018 роки

Показники	2017рік		2018 рік		Відхилення , %
	тис. грн.	%	тис. грн	%	
Основна заробітна плата	129548,8	37,4	152277,1	34	117,5
Додаткова заробітна плата	212564,8	61,1	275704,4	61,6	129,7
Інші грошові та заохочувальні виплати	4700,1	1,4	19437,1	4,34	413,5
Всього (ФОП)	346813,6	100	447418,6	100	129

Аналізуючи дані таблиці 2.25, можна сказати, що на підприємстві фонд оплати праці в 2018 році порівняно з 2017 роком збільшився на 100605 тис. грн. Після вивчення структури фонду оплати праці видно, що найбільша питома вага належить додатковій оплаті праці (в 2018 році – 61,1%, в 2017 році – 61,6%) та основна оплата праці (в 2018 році – 37,4%, а в 2017 році – 34%), а найменша – інші грошові та заохочувальні виплати.

Таблиця 2.26 –Склад та структура фонду оплати праці за статтями витрат
2018 – 2019 роки

Показники	2018 рік		2019 рік		Відхилення , %
	тис. грн.	%	тис. грн	%	
Основна заробітна плата	152277,1	34	173819	37,4	114,1
Додаткова заробітна плата	275704,4	61,6	287261,8	61,9	104,2
Інші грошові та заохочувальні виплати	19437,1	4,34	3850,6	0,83	19,8
Всього (ФОП)	447418,6	100	464931,4	100	103,9

Аналізуючи дані таблиці 2.26, можна сказати, що на підприємстві фонд оплати праці в 2019 році порівняно з 2018 роком збільшився на 17512,8 тис. грн. Після вивчення структури фонду оплати праці видно, що найбільша питома вага належить додатковій оплаті праці (в 2019 році – 61,6%, в 2018 році – 61,9%) та основна оплата праці (в 2019 році – 34%, а в 2018 році – 37,4%), а найменша – інші грошові та заохочувальні виплати.

Таблиця 2.27 –Склад та структура фонду оплати праці за статтями витрат
2019 – 2020 роки

Показники	2019 рік		2020 рік		Відхилення , %
	тис. грн.	%	тис. грн	%	
Основна заробітна плата	173819	37,4	184189,5	33,9	106
Додаткова заробітна плата	287261,8	61,9	352871,6	65	122,8
Інші грошові та заохочувальні виплати	3850,6	0,83	5952,3	1,1	154,6
Всього (ФОП)	464931,4	100	543013,4	100	116,8

Аналізуючи дані таблиці 2.27, можна сказати, що на підприємстві фонд оплати праці в 2016 році порівняно з 2015 роком збільшився на 78082 тис. грн.

Після вивчення структури фонду оплати праці видно, що найбільша питома вага належить додатковій оплаті праці (в 2015 році – 61,9%, в 2016 році – 65%) та основна оплата праці (в 2015 році – 37,4%, а в 2016 році – 33,9%), а найменша – інші грошові та заохочувальні виплати.

Таблиця 2.28 –Склад та структура фонду оплати праці за статтями витрат
2020 – 2021роки

Показники	2020 рік		2021 рік		Відхилення, %
	тис. грн.	%	тис. грн	%	
Основна заробітна плата	184189,5	33,9	249341,9	32,3	135,4
Додаткова заробітна плата	352871,6	65	513998,3	66,7	145,7
Інші грошові та заохочувальні виплати	5952,3	1,1	7540,2	0,98	126,7
Всього (ФОП)	543013,4	100	770880,4	100	142

Аналізуючи дані таблиці 2.28, можна сказати, що на підприємстві фонд оплати праці в 2021 році порівняно з 2020 роком збільшився на 227867 тис. грн. Після вивчення структури фонду оплати праці видно, що найбільша питома вага належить додатковій оплаті праці (в 2020 році – 65%, в 2021 році – 66,7%) та основна оплата праці (в 2020 році – 33,9%, а в 2021 році – 32,3%), а найменша – інші грошові та заохочувальні виплати.

Отже, проаналізувавши структуру фонду оплати праці за 2016 – 2021 роки, можна зробити висновок, що протягом даного періоду основну частину оплати праці робітників складає додаткова оплата праці, яка майже в 2 рази перевищує основну заробітну плату.

Аналіз використання коштів на оплату праці для кожного підприємства має велике значення. В процесі аналізу слід здійснювати систематичний контроль за використанням фонду оплати праці, знаходити можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці та трудомісткості продукції.

Вивчення використання фонду оплати праці підприємства необхідно розпочати із знаходження абсолютної та відносної економії фонду. Для цього порівняємо фактичні витрати фонду оплати праці з базовими (табл. 2.29).

Таблиця 2.29 – Аналіз економії фонду заробітної плати
за 2016 – 2021 роки, тис. грн.

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік
Базовий ФОП	318852,8	346813,7	447418,6	464931,4	543013,4
Фактичний ФОП	346813,7	447418,6	464931,4	543013,4	770880,4
Абсолютна економія ФОП	+27960,9	+100604,9	+17512,8	+78082	+227867
Відносна економія ФОП	+8,77	+29	+3,9	+16,8	+42

За даними таблиці 2.29 можна зробити висновок, що на підприємстві за останні роки спостерігається економія фонду оплати праці: в 2017 році на 27960,9 тис. грн.. або на 8,77%, в 2018 році на 100604,9 тис. грн. або на 29%, в 2019 році на 17512,8 тис. грн., або на 3,9%, в 2020 році на 78082 тис. грн., або на 16,8%, а в 2021 році на 227867 тис. грн., або на 42%. Основними джерелами економії фонду оплати праці на підприємстві ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» є: підвищення продуктивності праці, виконання плану з праці та ефективне використання кількісного складу робітників.

Розрахуємо показники, які характеризують використання фонду оплати праці – абсолютне та відносне відхилення за фондом оплати праці. Дані для розрахунку зведемо в таблицю (табл. 2.30).

Таблиця 2.30 – Вихідні дані

Показники	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік
ФОП, тис. грн.	318852,8	346813,6	447418,6	464931,4	543013,4	770880,4
В т.ч.: змінна частина	206291,7	217264,8	295141,5	291112,4	358823,9	521538,5
постійна частина	112561,2	129548,8	152277,1	173819	184189,5	249341,9
Обсяги виробництва, тис. грн.	1299331,6	1258569,9	1631003,2	1761339,8	2303312,5	3556243,2

Абсолютне відхилення:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{абс}} = \text{ФОП}_{\text{ф}} - \text{ФОП}_{\text{пл}};$$

де $\text{ФОП}_{\text{ф}}$ – фактичний фонд оплати праці;

$\text{ФОП}_{\text{пл}}$ – плановий фонд оплати праці

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{абс1}} = 346813,6 - 249924 = +96889,6 \text{ тис. грн.};$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{абс2}} = 447418,6 - 323264,0 = +124154,6 \text{ тис. грн.};$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{абс3}} = 464931,4 - 366963,0 = +97968,4 \text{ тис. грн.};$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{абс4}} = 543013,4 - 441716,6 = +101296,8 \text{ тис. грн.};$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{абс5}} = 770880,4 - 566217,0 = +204663,4 \text{ тис. грн.}$$

Відносне відхилення розрахуємо за формулою:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн}} = \text{ФОП}_{\text{ф}} - (\text{ФОП}_{\text{зм.пл}} \times I_{\text{вп}} + \text{ФОП}_{\text{пост.пл}})$$

де $\text{ФОП}_{\text{зм.пл}}$ – змінний плановий фонд оплати праці;

$I_{\text{пп}}$ – індекс обсягу виробництва продукції;

$\text{ФОП}_{\text{пост.пл}}$ – постійний плановий фонд оплати праці.

Індекс обсягу виробництва продукції складає:

$$I_{\text{вп}} = Q_n / Q_{n-1};$$

де Q_n – обсяг виробництва в фактичному році;

Q_{n-1} – обсяг виробництва в базисному році

$$I_{\text{вп1}}: 1258569,9 / 1299331,6 = 0,97;$$

$$I_{\text{вп2}}: 1631003,2 / 1258569,9 = 1,3;$$

$$I_{\text{вп3}}: 1761339,8 / 1631003,2 = 1,08;$$

$$I_{\text{вп4}}: 2303312,5 / 1761339,8 = 1,31;$$

$$I_{\text{вп5}}: 3556243,2 / 2303312,5 = 1,54.$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн1}} = 346813,6 - (131648 \times 0,97 + 118276) = +100839 \text{ тис. грн.};$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн2}} = 447418,6 - (163454 \times 1,3 + 159810) = +75118,4 \text{ тис. грн.};$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн3}} = 464931,4 - (197049 \times 1,08 + 169914) = +82204,5 \text{ тис. грн.};$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн4}} = 543013,4 - (217985,6 \times 1,31 + 223731) = + 33721,3 \text{ тис. грн.};$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн5}} = 770880,4 - (276654 \times 1,54 + 289563) = +55270,2 \text{ тис. грн.}$$

Отже, можна зробити висновок, що на даному підприємстві існує перевитрата у використанні фонду оплати праці.

В процесі наступного аналізу необхідно виявити фактори абсолютного та відносного відхилення за фондом оплати праці.

Для факторного аналізу абсолютного відхилення за фондом заробітної плати може бути використана наступна модель:

$$\text{ФОП} = \text{ЧР} * \text{ГЗП},$$

$$\text{ФОП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{ДЗП},$$

$$\text{ФОП} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП},$$

де ФОП – фонд оплати праці;

ЧР – середньоспискова чисельність робітників;

Д – кількість відпрацьованих днів 1 робітником;

П – середня тривалість 1 дня;

ГЗП – середньорічна заробітна плата 1 робітника;

ДЗП – середньоденна заробітна плата 1 робітника;

ЧЗП – середнього динна заробітна плата 1 робітника

Якщо замість показника середньоспискової чисельності робітників взяти показник валової продукції та середньорічної їх виробки ($\text{ЧР} = \text{ВП} / \text{ГВ}$), тоді розрахунок впливу факторів на зміну фонду оплати праці можна зробити способом ланцюгових підстановок за наступною моделлю:

$$\text{ФОП} = \text{ВП} / \text{ГВ} * \text{ГЗП},$$

$$\text{ФОП} = \text{ВП} / \text{ГВ} * \text{Д} * \text{П} * \text{ДЗП},$$

$$\text{ФОП} = \text{ВП} / \text{ГВ} * \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП},$$

Де ФОП – фонд оплати праці;

Д – кількість відпрацьованих днів 1 робітником;

П – середня тривалість 1 дня;

ВП – валовий обсяг виробництва продукції;

ГВ – середньорічна виробка продукції 1 робітником;

ГЗП – середньорічна заробітна плата 1 робітника;

ДЗП – середньоденна заробітна плата 1 робітника;

ЧЗП – середньогодинна заробітна плата 1 робітника

Таблиця 2.31 – Вихідні дані за 2016 – 2017 рік

Показники	2016 рік	2017 рік
Валовий обсяг виробництва продукції (ВП)	1299332	1258569,9
Середньорічна виробка продукції 1 робітником (ГВ)	189,1	179,2
Кількість відпрацьованих днів 1 робітником (Д)	211,1	207
Середня тривалість 1 дня (П)	7,4	8,2
Середньогодинна заробітна плата 1 робітника (ЧЗП)	26,01	25,71

Розрахунок впливу цих факторів на зміну фонду оплати праці способом ланцюгових підстановок:

$$\text{ФОП}_0 = 1299332 / 189,1 * 211,1 * 7,4 * 26,01 = 279183 \text{ тис. грн.};$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум1}} = 1258569,9 / 189,1 * 211,1 * 7,4 * 26,01 = 271193,2;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум2}} = 1258569,9 / 179,2 * 211,1 * 7,4 * 26,01 = 285364,3;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум3}} = 1258569,9 / 179,2 * 207 * 7,4 * 26,01 = 279821,9;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум4}} = 1258569,9 / 179,2 * 207 * 8,2 * 26,01 = 310072,9;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум5}} = 1258569,9 / 179,2 * 207 * 8,2 * 25,71 = 306496,6.$$

$$\text{Загальна зміна фонду оплати праці: } 306496,6 - 279183 = 27313,6;$$

в тому числі за рахунок:

$$\text{обсяг валової продукції: } 271193,2 - 279183 = -7989,8;$$

$$\text{середньорічної виробки: } 285364,3 - 271193,2 = 14171,1;$$

$$\text{кількості відпрацьованих днів 1 робітником: } 279821,9 - 285364,3 = -5542,4;$$

$$\text{тривалість робочого дня: } 310072,9 - 279821,9 = 30251;$$

$$\text{середньогодинної заробітної плати: } 306496,6 - 310072,9 = -3576,3.$$

Таблиця 2.32 – Вихідні дані за 2017 – 2018 роки

Показники	2017 рік	2018 рік
Валовий обсяг виробництва продукції (ВП)	1258569,9	1631003
Середньорічна виробка продукції 1 робітником (ГВ)	179,2	240,3
Кількість відпрацьованих днів 1 робітником (Д)	207	207,1
Середня тривалість 1 дня (П)	8,2	7,8
Середньогодинна заробітна плата 1 робітника (ЧЗП)	25,71	35,7

Розрахунок впливу цих факторів на зміну фонду оплати праці способом ланцюгових підстановок:

$$\text{ФОП}_0 = 1258569,9 / 179,2 * 207 * 8,2 * 25,71 = 306496,6;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум1}} = 1631003 / 179,2 * 207 * 8,2 * 25,71 = 397194,3;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум2}} = 1631003 / 240,3 * 207 * 8,2 * 25,71 = 296201,5;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум3}} = 1631003 / 240,3 * 207,1 * 8,2 * 25,71 = 296344,6;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум4}} = 1631003 / 240,3 * 207,1 * 7,8 * 25,71 = 281888,8;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум5}} = 1631003 / 240,3 * 207,1 * 7,8 * 35,7 = 391420,8.$$

Загальна зміна фонду оплати праці: $391420,8 - 306496,6 = 84924,2$;

в тому числі за рахунок:

обсяг валової продукції: $397194,3 - 306496,6 = 90697,7$;

середньорічної виробки: $296201,5 - 397194,3 = -100992,8$;

кількості відпрацьованих днів 1 робітником: $296344,6 - 296201,5 = 143,1$;

тривалість робочого дня: $281888,8 - 296344,6 = -14455,8$;

середньогодинної заробітної плати: $391420,8 - 281888,8 = 109532$.

Таблиця 2.33 – Вихідні дані за 2018 – 2019 роки

Показники	2014 рік	2015 рік
Валовий обсяг виробництва продукції (ВП)	1631003	1761339,8
Середньорічна виробка продукції 1 робітником (ГВ)	240,3	247,8
Кількість відпрацьованих днів 1 робітником (Д)	207,1	209,3
Середня тривалість 1 дня (П)	7,8	8,4
Середньогодинна заробітна плата 1 робітника (ЧЗП)	35,7	33,8

Розрахунок впливу цих факторів на зміну фонду оплати праці способом ланцюгових підстановок:

$$\text{ФОП}_0 = 1631003 / 240,3 * 207,1 * 7,8 * 35,7 = 391420,8;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум1}} = 1761339,8 / 240,3 * 207,1 * 7,8 * 35,7 = 422700;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум2}} = 1761339,8 / 247,8 * 207,1 * 7,8 * 35,7 = 409906,5;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум3}} = 1761339,8 / 247,8 * 209,3 * 7,8 * 35,7 = 414260,8;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум4}} = 1761339,8 / 247,8 * 209,3 * 8,4 * 35,7 = 446127,1;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум5}} = 1761339,8 / 247,8 * 209,3 * 8,4 * 33,8 = 422383,6.$$

Загальна зміна фонду оплати праці: $422383,6 - 391420,8 = 30962,8$;

в тому числі за рахунок:

обсяг валової продукції: $422700 - 391420,8 = 31279,2$;

середньорічної виробки: $409906,5 - 422700 = -12793,5$;

кількості відпрацьованих днів 1 робітником: $414260,8 - 409906,5 = 4354,3$;

тривалості робочого дня: $446127,1 - 414260,8 = 31866,3$;

середньогодинної заробітної плати: $422383,6 - 446127,1 = -23743,5$

Таблиця 2.34 – Вихідні дані за 2019 – 2020 роки

Показники	2015 рік	2016 рік
Валовий обсяг виробництва продукції (ВП)	1761339,8	2303312,5
Середньорічна виробка продукції 1 робітником (ГВ)	247,8	330,2
Кількість відпрацьованих днів 1 робітником (Д)	209,3	209
Середня тривалість 1 дня (П)	8,4	8,3
Середньогодинна заробітна плата 1 робітника (ЧЗП)	33,8	40,4

Розрахунок впливу цих факторів на зміну фонду оплати праці способом ланцюгових підстановок:

$$\text{ФОП}_0 = 1761339,8 / 247,8 * 209,3 * 8,4 * 33,8 = 422383,6;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум1}} = 2303312,5 / 247,8 * 209,3 * 8,4 * 33,8 = 552353,1;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум2}} = 2303312,5 / 330,2 * 209,3 * 8,4 * 33,8 = 414515,7;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум3}} = 2303312,5 / 330,2 * 209 * 8,4 * 33,8 = 413921,6;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум4}} = 2303312,5 / 330,2 * 209 * 8,3 * 33,8 = 408993,9;$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум5}} = 2303312,5 / 330,2 * 209 * 8,3 * 40,4 = 488856,7.$$

Загальна зміна фонду оплати праці: $488856,7 - 422383,6 = 66473,1$;

в тому числі за рахунок:

обсяг валової продукції: $552353,1 - 422383,6 = 129969,5$;

середньорічної виробки: $414515,7 - 552353,1 = -137837,4$;

кількості відпрацьованих днів 1 робітником: $413921,6 - 414515,7 = -594,1$;

тривалість робочого дня: $408993,9 - 413921,6 = -4927,7$;

середньогодинної заробітної плати: 488856,7-408993,9=79862,8.

Важливу роль при аналізі використання фонду оплати праці має вивчення даних про середній заробіток робітників, його зміни, а також фактори, що визначають його рівень. Тому далі необхідно проаналізувати причини зміни середньої заробітної плати робітників. При цьому важливо враховувати, що середньорічна заробітна плата (ГЗП) залежить від кількості відпрацьованих днів кожним робітником, середньою тривалістю робочого дня, середнього динної заробітної плати, а середньоденна – від тривалості зміни та середньогодинної оплати праці. Знайдемо вплив факторів на зміну середньорічної оплати праці робітників способом ланцюгових підстановок. Дані для аналізу зведено в таблицю (табл. 2.35.).

Таблиця 2.35 – Вихідні дані за 2016 – 2017 роки

Показники	Базисний рік	Звітний рік
Кількість відпрацьованих днів 1 робітником (Д)	211,1	207
Середня тривалість 1робочого дня, год (П)	7,4	8,2
Середньогодинна заробітна плата 1 робітника (ЧЗП)	26,01	25,71

Розрахунок впливу факторів на зміну середньорічної оплати праці:

$$\text{ГОП}_0 = 211,1 * 7,4 * 26,01 = 40631,3 \text{ грн.};$$

$$\text{ГОП}_{\text{ум1}} = 207 * 7,4 * 26,01 = 39842,1 \text{ грн.};$$

$$\text{ГОП}_{\text{ум2}} = 207 * 8,2 * 26,01 = 44149,4 \text{ грн.};$$

$$\text{ГОП}_{\text{ум3}} = 207 * 8,2 * 25,71 = 43640,2 \text{ грн.}$$

Загальна зміна середньорічної заробітної плати працівників: 43640,2-40631,3 =3008,9 грн.;

в тому числі за рахунок:

кількості відпрацьованих днів: 39842,1-40631 = -789,2 грн.;

середньої тривалості робочого дня: 44149,4-39842,1=4307,3 грн.;

середньогодинної заробітної плати: 43640,2-44149,4= -509,2 грн.

Таблиця 2.36 – Вихідні дані за 2017 – 2018 роки

Показники	Базисний рік	Звітний рік
Кількість відпрацьованих днів 1 робітником (Д)	207	207,1
Середня тривалість 1робочого дня,год (П)	8,2	7,8
Середньогодинна заробітна плата 1 робітника (ЧЗП)	25,71	35,7

Розрахунок впливу факторів на зміну середньорічної оплати праці:

$$\text{ГОП}_0 = 207 \cdot 8,2 \cdot 25,71 = 43640,2 \text{ грн.};$$

$$\text{ГОП}_{\text{ум1}} = 207,1 \cdot 8,2 \cdot 25,71 = 43661,2 \text{ грн.};$$

$$\text{ГОП}_{\text{ум2}} = 207,1 \cdot 7,8 \cdot 25,71 = 41531,46 \text{ грн.};$$

$$\text{ГОП}_{\text{ум3}} = 207,1 \cdot 7,8 \cdot 35,7 = 57699,1 \text{ грн.}$$

Загальна зміна середньорічної заробітної плати працівників: $57699,1 - 43640,2 = 14028,9$ грн.;

в тому числі за рахунок:

кількості відпрацьованих днів: $43661,2 - 43640,2 = 21$ грн.;

середньої тривалості робочого дня: $41531,46 \text{ грн} - 43640,2 = -2108,8$ грн.;

середньогодинної заробітної плати: $57699,1 - 41531,46 = 16137,7$ грн.

Таблиця 2.37 – Вихідні дані за 2018 – 2019 роки

Показники	Базисний рік	Звітний рік
Кількість відпрацьованих днів 1 робітником (Д)	207,1	209,3
Середня тривалість 1робочого дня,год (П)	7,8	8,4
Середньогодинна заробітна плата 1 робітника (ЧЗП)	35,7	33,8

Розрахунок впливу факторів на зміну середньорічної оплати праці:

$$\text{ГОП}_0 = 207,1 \cdot 7,8 \cdot 35,7 = 57699,1 \text{ грн.};$$

$$\text{ГОП}_{\text{ум1}} = 209,3 \cdot 7,8 \cdot 35,7 = 58281,7 \text{ грн.};$$

$$\text{ГОП}_{\text{ум2}} = 209,3 \cdot 8,4 \cdot 35,7 = 62764,9 \text{ грн.};$$

$$\text{ГОП}_{\text{ум3}} = 209,3 \cdot 8,4 \cdot 33,8 = 59424,5 \text{ грн.}$$

Загальна зміна середньорічної заробітної плати працівників: $62764,9 - 57699,1 = 1755,4$ грн.;

в тому числі за рахунок:

кількості відпрацьованих днів: $58281,7 - 57699,1 = 612,6$ грн.;
 середньої тривалості робочого дня: $62764,9 - 58281,7 = 4483,2$ грн.;
 середньогодинної заробітної плати: $59424,5 - 62764,9 = -3340,4$ грн.

Таблиця 2.38 – Вихідні дані за 2019 – 2020 роки

Показники	Базисний рік	Звітний рік
Кількість відпрацьованих днів 1 робітником (Д)	209,3	209
Середня тривалість 1робочого дня,год (П)	8,4	8,3
Середньогодинна заробітна плата 1 робітника (ЧЗП)	33,8	40,4

Розрахунок впливу факторів на зміну середньорічної оплати праці:

$$ГОП_0 = 209,3 * 8,4 * 33,8 = 59424,5 \text{ грн.};$$

$$ГОП_{ум1} = 209 * 8,4 * 33,8 = 59339,3 \text{ грн.};$$

$$ГОП_{ум2} = 209 * 8,3 * 33,8 = 58632,9 \text{ грн.};$$

$$ГОП_{ум3} = 209 * 8,3 * 40,4 = 70081,9 \text{ грн.}$$

Загальна зміна середньорічної заробітної плати працівників: $70081,9 - 59424,5 = 10657,4$ грн;

в тому числі за рахунок:

$$\text{кількості відпрацьованих днів: } 59339,3 - 59424,5 = -85,2 \text{ грн.};$$

$$\text{середньої тривалості робочого дня: } 58632,9 - 59339,3 = -706,4 \text{ грн.};$$

$$\text{середньогодинної заробітної плати: } 70081,9 - 58632,9 = 11449 \text{ грн.}$$

З розрахунків можна побачити, що підвищення середньорічної заробітної плати робітників пов'язано з ростом середнього денної заробітної плати, яка залежить від рівня інтенсивності праці, перегляду норм виробітку й розцінок, зміни розрядів робіт й тарифних ставок, доплат та премій.

Між економічними показниками мають бути певні співвідношення, які багато в чому визначають напрямки господарської діяльності підприємства. Серед таких співвідношень велика увага приділяється співвідношенню темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати. Темп продуктивності праці має випереджати темп зростання оплати праці. Лише так можна забезпечити

відтворення суспільного продукту, збільшення прибутку, підвищення рентабельності.

Індекс середньої заробітної плати:

$$I_{cz} = \frac{CЗ_1}{CЗ_0}$$

де $CЗ_1$, $CЗ_0$ – відповідно середня заробітна плата 1 робітника у звітний та базовий періоди.

$$I_{cz1} = 43635,3/40638,9 = 1,07;$$

$$I_{cz2} = 57679,3/43635,3 = 1,32;$$

$$I_{cz3} = 59370,6/57679,3 = 1,03;$$

$$I_{cz4} = 70165,8/59370,6 = 1,18.$$

Індекс продуктивності праці:

$$I_{ГВ} = \frac{ГВ_1}{ГВ_0}$$

де $ГВ_1$, $ГВ_0$ – середньорічна виробка продукції 1 робітником відповідно у звітний та базовий періоди.

$$I_{ГВ1} = 179,2/189,1 = 0,95;$$

$$I_{ГВ2} = 240,3/179,2 = 1,34;$$

$$I_{ГВ3} = 247,8/240,3 = 1,03;$$

$$I_{ГВ4} = 330,2/247,8 = 1,33.$$

Приведені дані показують, що на ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» ситуація не є однозначною: то темпи росту оплати праці випереджають темпи росту продуктивності, то навпаки. В результаті чого спостерігається то економія, то перевитрата заробітної плати. Знайдемо коефіцієнт випередження ($K_{оп}$):

$$K_{оп} = I_{cz}/I_{ГВ}, \text{ або } K_{оп} = I_{ГВ}/I_{cz}.$$

Темпи росту оплати праці випереджають темпи росту продуктивності:

$$K_{оп1} = 0,95/1,07 = 0,89;$$

Темпи росту продуктивності випереджають темпи росту оплати праці:

$$K_{\text{оп2}} = 1,32/1,34 = 0,98;$$

$$K_{\text{оп4}} = 1,18/1,33 = 0,89.$$

У випадку 3 темп росту оплати праці дорівнює темпу росту продуктивності.

Для виявлення суми економії (-E) або перевитрати (+E) фонду оплати праці у зв'язку із змінами співвідношень між темпами росту продуктивності праці та її оплатою використаю наступну формулу:

$$\pm E_{\text{фоп}} = \Phi \text{оп}_1 \times \frac{I_{\text{сз}} - I_{\text{гв}}}{I_{\text{сз}}};$$

$$\pm E_{\text{фоп1}} = 346813,6 \times \frac{1,07 - 0,95}{1,07} = 38895 \text{ тис. грн.};$$

$$\pm E_{\text{фоп2}} = 447418,6 \times \frac{1,32 - 1,34}{1,32} = -6779,1 \text{ тис. грн.};$$

$$\pm E_{\text{фоп3}} = 543013,4 \times \frac{1,18 - 1,33}{1,18} = -69027 \text{ тис. грн.}$$

Отже, в 2017 році у зв'язку з тим, що темп росту оплати праці порівняно з темпом росту продуктивності вищий, то відбулася перевитрата фонду оплати праці в розмірі 38895 тис. грн.

В 2018 та 2020 роках темп росту продуктивності вищий за темп росту заробітної плати, отже спостерігається економія ФОП (2018 рік – на 6779,1 тис.грн., а 2020 рік – на 69027 тис. грн.).

Таким чином, в 2 розділі була проаналізована діяльність підприємства та існуюча на шахті система мотивації праці. Можна сказати, що рівень всіх показників в останні роки підвищився порівняно з минулими.

Нарахування заробітної плати на шахті відбувається на основі законодавства України з урахуванням збільшення мінімальної заробітної плати на основі статті 3 Закону України Про престижність шахтарської праці на 30% робітникам, що працюють під землею, та відповідно до пункту 9.4.1. Галузевої угоди між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками, що працюють у вугільній галузі та всеукраїнськими

профспілками вугільної промисловості з доповненнями та змінами на 20% іншим робітникам.

На підприємстві використовуються всі існуючі форми оплати праці. Положення про оплату праці, що діє на досліджуваному підприємстві, передбачає рівень та структуру заробітної плати по всіх дільницях.

Тарифні ставки адаптовані для кожної професії, враховується тип робіт, їх складність, час на виконання кожної роботи та особисті якості працівника.

Проаналізувавши фонд оплати праці, ми дійшли висновку, що більшу частину заробітної плати складає додаткова заробітна плата.

Протягом проаналізованих років відбувається то темп росту, то зниження оплати праці порівняно з темпом росту продуктивності праці, отже відбувається то перевитрата, то економія ФОП.

В результаті аналізу були виявлені певні недоліки в системі стимулювання праці: недостатньо об'єктивно враховуються чинники складності, а також важкості, шкідливості, небезпеки, непривабливості умов праці; практично не беруться до уваги індивідуальні, особистісні характеристики працівників (відповідальність, ініціативність, комунікабельність, адаптивність); не передбачено безліч вузькопрофільних малорозрядних професій. Що обмежує кваліфікаційне зростання і взаємозамінюваність працівників.

На шахті на основних процесах вугледобування (очисній виїмки, підготовчих роботах) формально продовжує діяти введена в 30-і роки і лише пізніше змінена прогресивка з її різкими перепадами в заробітках залежно від виконання норм і планових завдань. Підвищення заробітної плати членів прохідницьких бригад нерідко досягається шляхом інтенсифікації праці, значного перевиконання норм за рахунок скорочення чисельності бригад. Тим самим блокується можливість збільшення навантаження на вибої, що пагубно позначається на економії шахти.

Форми і системи оплати праці, які використовують в допоміжних, обслуговуючих ланках виробництва на шахті, недостатньо зважають на специфіку

робіт, роль працівників в забезпеченні безперебійного, ефективного функціонування підприємства. Спрощена прив'язка заробітної плати всього персоналу, що практикується, через преміювання до єдиного показника видобутку перетворює багато працівників, які об'єктивно не можуть впливати на цей показник, в «уболівальників», що не заробляють, а чекають на преміальну винагороду. При цьому в допоміжних, обслуговуючих підрозділах слабо стимулюється підвищення продуктивності праці, скорочення чисельності працівників, що обумовлює нераціональний склад персоналу підприємства і одночасно обмежує можливості підвищення заробітків. У всіх ланках виробництва заробітна плата практично не залежить від ефективності використання матеріальних ресурсів, якості виготовленої продукції і виконуваних процесів.

Таким чином, система мотивації праці підприємстві вимагає певних змін..

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДП «ШАХТА «ЦЕНТРАЛЬНА» ДП «МИРНОГРАДВУГІЛЛЯ»

3.1 Впровадження безтарифної системи оплати

Як уже зазначалося у розділі 2, на підприємстві ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» використовується декілька систем оплати праці, які залежать від рівня складності робіт, витрат часу, рівня кваліфікації працівників. Але основна заробітна плата на підприємстві прив'язана до тарифних ставок, а це в сучасних економічних умовах є пережитком минулого. Зараз розробляється багато видів безтарифної системи оплати праці. Певні види розробляються навмисно для певних галузей, компаній чи підприємств.

Шахті «Центральна» я б порекомендував прийняти до уваги досвід Донбаської паливо-енергетичної компанії. ДТЕК надає великого значення матеріальному стимулюванню персоналу як фактору посилення внутрішньої мотивації і зацікавленості в підвищенні ефективності праці. Такий підхід дозволяє підприємству забезпечувати як сприятливу обстановку всередині працюючого колективу, так і залучати найбільш висококваліфіковані кадри з ринку. У питаннях оплати праці ДТЕК прагне дотримуватися принципу максимальної прозорості та об'єктивності. Тому сьогодні шахта веде активну роботу по впровадженню на вугледобувних, енергогенеруючих та збагачувальних підприємствах системи матеріальної винагороди за методикою провідної міжнародної консалтингової компанії «Hay Group». Спеціально для підприємства адаптацію системи здійснювали спільно консультанти «Hay Group», представники менеджменту ДПЕК і «Павлоградвугілля», профспілкові організації.

Така система оплати праці називається грейдинговою. В основу нової системи оплати праці лягли п'ять основних принципів: справедливість, простота, гнучкість, прозорість і конкурентоспроможність. В ході її розробки кожна посада на підприємстві була описана, оцінена і віднесена до певного грейду - рівнем

значущості посади для підприємства. Для кожного грейду встановлені мінімальний і максимальний розміри базових окладів. Співробітники можуть впливати на розміри своїх зарплат, поліпшуючи результати роботи, підвищуючи кваліфікацію і розширюючи сферу особистої професійної відповідальності. Перегляд окладів буде здійснюватися не рідше одного разу на рік за результатами щорічної оцінки персоналу.

Впровадження нової системи оплати праці було продиктовано істотними недоліками діючої раніше відрядно-преміальної системи, яка застосовується у всій вуглевидобувній галузі України. Як показав аналіз, вона була складною для розуміння співробітників і не мотивувала їх до підвищення результатів своєї роботи та професійного рівня. Премія кожного робітника згідно з новою системою оплати праці поділяється на дві складові - винагорода за результатами роботи всього підприємства (підрозділу) і за індивідуальні показники.

Оцінку індивідуальних показників співробітників будуть проводити щомісяця їхні безпосередні керівники. У працівників ДПЕК збережуться всі передбачені трудовим законодавством України види додаткових винагород - за роботу в вечірній і нічний час, у вихідні та святкові дні, за вислугу років та ін. Вони будуть виплачуватися понад окладів і премій.

Грейдингова система оплати праці заснована на тому, що роботодавець платить працівнику за результат. Однак, окрім власне самого результату праці, за основу береться кваліфікація працівника, стаж роботи, трудова дисципліна, корпоративна культура, розглядається в грейдах і поведінка людини, навіть його зовнішній вигляд. Система грейдів, або позиційних посад, представляє, по суті, таблиць про ранги, кожному співробітнику компанії привласнюється той або інший ранг, або грейд, відповідно до якого визначається рівень його заробітної плати. Система грейдів сприяє, з точки зору роботодавців, створенню ясної методики формування винагороди і дозволяє оптимізувати фонд заробітної плати компанії. На думку роботодавця, гідність системи для працівників - її прозорість.

Співробітник розуміє, що і як він повинен робити і протягом якого часу, щоб розраховувати на підвищення заробітної плати.

На Заході грейдингова система оплати праці розроблялася виключно для середньої і вищої керівної ланки підприємств. Перекладаючи на російську ґрунт закордонні стандарти, нехай і добре обкатані, вітчизняний керівник пішов далі своїх зарубіжних колег і вирішив ввести грейди для всіх працівників. Пояснюється це тим, що на російських підприємствах (колишніх радянських), як правило, функціонують дві системи оплати для керівників, службовців, фахівців, далі РСЗ (почасово-преміальна) і для робітників (почасово-преміальна та відрядно-преміальна). Спільно з профспілковими організаціями та консультантами міжнародної консалтингової компанії «HAY GROUP» була розроблена принципово нова система оплати праці для працівників ПАТ «ДПЕК Павлоградвугілля».

Для того, щоб трудовий колектив міг забезпечити досягнення виробничих завдань і планів, які стоять перед ПАТ «ДПЕК Павлоградвугілля», адміністрація інвестує значні кошти в навчання персоналу, модернізацію виробництва, підвищення рівня безпеки праці, відпочинок та оздоровлення співробітників та членів їх сімей. Так, 10 місяців 2020 року додаткове навчання пройшли 4371 співробітник, на ці програми підприємство направило 3,48 млн. грн. У 2020 році на цілі модернізації виробництва, придбання нового обладнання, у тому числі засобів малої механізації, що дозволяє знизити трудомісткість робіт було направлено 1377,8 млн. грн. інвестованих коштів. На охорону і техніку безпеки - закупівлю засобів індивідуального захисту, спецодяг і взуття, в 2020 році було витрачено 111 млн. грн. З початку 2020 року за кошти підприємства в обсязі 41,9 млн. грн. відпочили і оздоровилися 23 376 співробітників і членів їх сімей. Всі ці програми спрямовані на підвищення ефективності виробництва і зростання продуктивності праці.

При розробці Положення про оцінку персоналу ПАТ «ДПЕК Павлоградвугілля» враховувалися всі побажання, як адміністрації, так і сторони

профспілок. За пропозиціями профспілок була значно спрощена сама процедура оцінки працівників, особливо робітників, введено 4 критерії оцінки:

1. Орієнтація на результат - виражається в прагненні до досягнення найкращих результатів у роботі;

2. Орієнтація на якість - знає стандарти якості роботи і прагне їм відповідати. Виявляє акуратність в роботі з інструментами, обладнанням і машинами;

3. Прагнення до професійного розвитку - робить регулярні та цілеспрямовані дії з метою свого професійного розвитку та вдосконалення;

4.Трудова дисципліна і безпека праці - відношення до роботи, яке характеризується свідомістю, пунктуальністю, старанністю і виражається в дотриманні трудової дисципліни, правил і норм з охорони праці і ТБ.

Ранжування за групами А, В, С - це основа підходу, описаного в Положенні про оцінку персоналу за методикою Хей Груп. В результаті ранжирування визначається передбачуване підвищення заробітної плати працівника. Належність до кожної з груп «А», «В», «С» передбачає певні принципи розвитку співробітників та підвищення їх заробітної плати:

- група «А» - стабільно високий рівень професійних і особистих якостей, а також результативність співробітника протягом тривалого періоду (1 рік) є підставою для істотного підвищення заробітної плати і розглядаються в якості кандидатів для включення в Кадровий резерв ПАТ «Павлоградвугілля»;

- група «В» - для співробітників цієї групи передбачається можливість підвищення заробітної плати;

- група «С» - підвищення заробітної плати не проводиться.

Основа нової системи винагороди - багаторівневої системи оплати праці - це мотивація персоналу підприємства, тобто встановлення взаємозв'язку між винагородою і зусиллями людини, які він витрачає на виконання цієї роботи. Люди працюють краще, коли знають, що отримають справедливую винагороду за результатами праці.

В даний час частка постійної частини в заробітній платі складає 75,5% в цілому по об'єднанню, а за деякими спеціальностями 90%. Даний підхід

відповідає домовленостям, досягнутим з Профспілковими організаціями при впровадженні системи оплати праці на базі Hay group

Зусилля → виконувана робота → винагорода

Рисунок 3.1 – Рівні системи оплати праці

Положення про оплату п.21 говорить: «Зміна таблиці базових окладів проводиться раз на рік на підставі вивчення ринку праці, для всіх працівників ПАТ «ДПЕК Павлоградвугілля» - по вугільній промисловості залучені зовнішні консультанти, які є незалежними експертами в сфері оплати праці. При цьому, середня заробітна плата розглядається як верхній кuartиль вугільної галузі, на відміну від старої редакції: по місцевому ринку, для збільшення об'єктивності при розробці політики базових окладів на 2015 рік залучено консультантів компанії Hay group, які завершують підготовку нових базових окладів для всього ПАТ.

Далі наведено відмінності між грейдинговою та старою системою оплати праці. (табл. 3.1)

Таблиця 3.1. – Відмінності між системами оплати праці

Стара система оплати праці	Грейдингова система оплати праці
1. Прив'язка тарифної сітки до мінімальної заробітної плати створює неконтрольоване зростання ФОП в результаті зростання мінімальної заробітної плати та інших політичних рішень; 2. Відсутній зв'язок між премією і індивідуальними результатами працівника, велика частину винагороди робітника залежить від добичу вугілля всієї шахти; 3. Надії на підвищення зарплат працівники пов'язують з підвищенням мінімальної тарифної ставки, а не з можливістю підвищення своєї користі для організації; 5. Складнощі з точним визначенням обсягів робіт, а також застосування «застарілих» норм; 6. Умови праці тягнуть за собою недостовірні розрахунки з оплати відрядного приробітку; 7. Винагорода шахтарів залежить від факторів, на які вони не мають впливу (геологічні умови, застаріле обладнання, дефіцит матеріалів та ін.).	1. Для всіх співробітників встановлена єдина погодинно-преміальна система оплати праці, збільшена змінна частина ФОП; 2. Оплата праці прив'язана до ринкового рівня; 3. Оплата праці заснована на розрахунку складності праці, значимості та відповідальності робіт; 4. В рамках системи введено преміювання за виконання індивідуальних показників; 5. Система дозволяє об'єктивно оцінити посаду і встановити адекватний рівень оплати праці з урахуванням цінності для Компанії; 6. Система періодичної оцінки персоналу передбачає більш високу заробітну плату для більш ефективних робітників підприємства.

Із теоретичного описання даної системи оплати праці можна сказати, що вона є досить цікавою. Але без конкретних фінансових показників не можна визначити її ефективність та вигідність для працівників і підприємства. Отже, нижче наведені фінансові результати роботи підприємства до введення даної системи оплати праці (2020 рік) та після її застосування (2021 рік).

Таблиця 3.2 -Короткий огляд фінансових результатів ДПЕК,
2020 – 2021 роки, млн. дол.

	2020 рік	2021 рік	Відхилення +/-
Виручка	3052	1886	+61,8%
Собівартість реалізованої продукції	(2379)	(1562)	+52,1%
Валовий прибуток	673	322	+109,1%
Рентабельність за валовим прибутком	22%	17%	-
EBIDTA	771	448	+72,3%
Рентабельність за EBIDTA	24,4%	23,8%	-
Чистий прибуток	359	108	+233,8%
Рентабельність за чистим прибутком	11,8%	5,7%	
Чистий операційний грошовий потік	406	270	+50,7%

Таблиця 3.3. -Головні виробничі показники ДПЕК 2020 – 2021 роки

Показники	Од. виміру.	2020 рік	2021 рік	Відхилення +/-	Відхилення (%)
1	2	3	4	5	6
Добич вугілля	тис. т	22936,7	19164,5	3772,2	19,7
Збагачення вугілля:					
Збагачення рядового вугілля	тис. т	12523	12490	33,0	0,3
Випуск концентрату	тис. т	7935	7738	197,0	2,5
Генерація електроенергії					
Відпуск електроенергії «Східенерго»	млн кВт.г	17135,9	16352,6	783,3	4,8
Відпуск електроенергії «Дніпроенерго»	млн. кВт.ч	15844	14331,9	1512,1	10,6

Продовження табл. 3.2					
1	2	3	4	5	6
Продаж електроенергії					
Обсяг закупівлі електроенергії в електроенергії в ОРЕ	млн кВт.ч	14066	13287	779,1	5,9
Експорт електроенергії	млн кВт.ч	5091,9	1214,5	3877,4	319,3
Експорт вугілля	тис. т	3396	1961,0	1435,0	73
Імпорт вугілля	тис. т	569,0	1 313,0	-744,0	-57

З вищенаведених таблиць можна побачити як змінилися показники після введення нової оплати праці, адже дана система цілком залежить від рівня кваліфікації кожного працівника – чим вищий рівень, тим вища оплата за працю, а отже збільшується і продуктивність праці.

Тому, я б запропонував аналогічну систему оплати праці застосувати і на ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля». Оскільки на ДПЕК добич вугілля збільшилася на 19,7%, то і на шахті «Центральна» також може збільшитись на такий відсоток і складатиме:

$$6898,8 \cdot 119,7 / 100 = 8257,9 \text{ (тис. т)}$$

Знайдемо, як зміниться продуктивність праці 1 працівника з видобутку на місяць:

$$(8257,9 / 6315) / 12 \cdot 1000 = 108,9 \text{ (т/міс)}$$

Отже, можна зробити висновок, що видобуток вугілля збільшиться на +1359,1 тис.т, а продуктивність праці 1 робітника з видобутку на 38,5 т/міс.

3.2 Заходи з матеріального стимулювання охорони праці

Охорона праці є не тільки соціальним, але й економічним чинником. З кожним роком кількість коштів, витрачених на охорону праці, збільшується, тому що попередити нещасний випадок дешевше, ніж потім усунути його наслідки. За даними Держнаглядохорони праці в 2021 році на виробництві загинуло 1230 осіб, до лікувальних закладів звернулося 69,5 тис. осіб. Аналізуючи обставини

виникнення аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві в 2021р. і в попередні роки, необхідно зробити висновок, що їх причинами стали не застаріла техніка або недосконалі технології, а поведінка обслуговуючого персоналу, який внаслідок несвідомих дій допустив недбалість при виконанні професійних обов'язків. Тому виробничий травматизм та аварійність - не випадковість, а закономірна плата за недбалу поведінку і не усвідомлення працюючими потенційної небезпеки можливих аварій та нещасних випадків.

ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля». постійно витрачає на охорону праці значні кошти, табл. 3.4. Але незважаючи на збільшення витрат на охорону праці, кількість нещасних випадків не зменшується.

Таблиця 3.4-Показники витрат на охорону праці ВП «Шахта
«Центральна «ДП «Мирноградвугілля»»

Найменування засобу	Од. вим	2019		2020		2021		Відхилення	
Організаційні фактори		план	факт	план	факт	план	факт	+/-	%
Індивідуальні світильники	шт.	4143	4289	4183	4368	4201	4817	616	14,7
Саморятувальники	шт.	4293	4378	4393	4448	4541	4545	4	0,1
Спецодяг	ком п.	11588	12603	8667	11782	13600	15435	1835	13,5
Чоботи	пар	9270	9615	8470	9243	6200	6475	275	4,4
Рукавиці	пар	62750	63000	20040	27276	18000	18300	300	1,7
Фляги	шт.	580	170	4183	5000	4180	5000	820	19,6
Респіратори	шт.	4615	4263	4855	5095	4201	4575	374	8,9
Фільтри до респіраторів	шт.	384000	449500	432000	432000	591600	591600	0	0
Технічні фактори									
Інертний пил	Т	2220	2557	2880	3529	3600	3692	92	2,6
Вогнегасник	шт.	2380	2126	3640	3640	3150	3280	130	4,1
СЛВА	шт.	8	10	13	13	7	7	0	0
УВПК-1Б	шт.	67	70	72	72	77	77	0	0
Всього	тис. грн	1700,2	17970,3	11535,1	11560,7	23179,1	23179,1	0	0

Проаналізуємо дані з травматизму за останні два роки, які зведемо у таблицю 3.5.

Таблиця 3.5 - Зведена таблиця травматизму ВП «Шахта «Центральна» ДП
«Мирноградвугілля»

Показник	2020р	2021р	Відхилення	
			+/-	%
Загальний виробничий травматизм, випадків	86	49	-37	
Коефіцієнт частоти на 1 млн. т	32,35	24,27		
Коефіцієнт частоти на 1000 працюючих	15,05	8,84		
Коефіцієнт важкості	7021	7135	49	0,6
Кількість днів непрацездатності	859	725		

Щодо аналізу травматизму то можна помітити, що незважаючи на збільшення витрат на охорону праці, на жаль, спостерігається значна кількість нещасних випадків. Однією з суттєвих причин високого рівня травматизму з вини робітників є їх недостатнє мотивування. Тільки мотиви спонукають людину поводитися усвідомлено і безпечно на роботі, Такими мотивами для працюючого можуть бути моральна та матеріальна вигода роботи в колективі, що змушує працівника бути дисциплінованим, корисним виробництву, любити своє підприємство, яке надає роботу, виплачує зарплату і соціально захищає максимально можливими на сьогодні пільгами та компенсаціями. До працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Але більшість керівників підприємств вважають, що стимулювання дотримань вимог охорони праці є необов'язковим, тому що робітник повинен бути сам зацікавлений у своїй безпеці. Проте в сучасних умовах необхідно заохочувати людину за безпечну працю, щоб працювати з порушенням вимог законодавства і у матеріальному, і у соціальному плані стало не вигідно.

Система стимулювання повинна містити форми як матеріального, так і морального заохочення, а також заходи економічного та дисциплінарного впливу за невиконаних заходів з охорони праці. Ця система повинна будуватись на принципах врахування показників охорони праці у загальній кількості показників, за якими оцінюють господарську діяльність підприємства. Мета стимулювання охорони праці - спонукання працівників до дотримання вимог охорони праці, підтримка здорових та безпечних умов праці. Види заохочень можуть бути відображено у колективному договорі, угоді або збірнику положень про охорону праці.

В якості одного із варіантів системи матеріального заохочення з метою стимулювання заходів охорони праці наведена шкала матеріального заохочення робітників, яка може бути використана в умовах ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля».

Таблиця 3.6 - Шкала матеріального заохочення робітників

Особисті показники дотримання вимог охорони праці	Форми прояву показника	Відсоток, на який коригується розмір премії в сторону збільшення (+) або зменшення (-)
1	2	3
1. Застосування ЗІЗ, що були видані робітнику за умови, що вони відповідають вимогам стандартів	Робота без спецодягу, спецвзуття, захисних окулярів, масок, захисної каски, запобіжного поясу, респіратора,	-1 (за кожне порушення)
2. Виконання робіт	Робота без посвідчення на право виконання робіт підвищеної небезпеки; робота з порушенням технологічного процесу; робота без технологічної документації; робота з оснащенням і пристроями, які не передбачені технологічним процесом;	-3 -4

Продовження табл. 3.6		
1	2	3
3. Дотримання вимог дисципліни	Виконання робіт, що не доручалися (крім робіт в інтересах виробництва)	-1
4. Стан обладнання	Робота з несправною або виведеною з ладу системою сигналізації та блокування; робота з несправними гальмовими системами; робота з несправною системою охолодження	-3 (за кожне порушення)
5. Виявлення та своєчасне усунення порушень вимог охорони праці		+10 (максимально)
6. Впровадження раціоналізаторських пропозицій, спрямованих на поліпшення стану охорони праці		+25 (максимально)

Розглянута шкала заохочень може бути скоригована з подальшому в залежності від специфіки виробництва, умов праці, обладнання, що використовується на підприємстві. Механізм стимулювання повинен робити порушення вимог з охорони праці матеріально і соціально не вигідним для робітника. Для запобігання порушень трудової дисципліни на підприємстві треба вжити заходи щодо підвищення ефективності стимулювання праці та його практичного використання. Водночас необхідно розробити шкалу мотивування керівників підрозділів, майстрів дільниць з конкретизацією відсотка, на який буде коригуватися розмір премії.

Використання заходів матеріального стимулювання охорони праці дозволить знизити рівень нещасних випадків на виробництві. Звичайно, це не означає, що одним матеріальним стимулюванням можна уникнути аварій на підприємстві. Необхідно постійне переоснащення устаткування і його технічна діагностика під час експлуатації, ремонт виробничих приміщень, навчання працівників правилам техніки безпеки і перевірка їхніх знань. Тільки застосування всіх рекомендацій у комплексі дозволить досягти позитивного результату в сфері охорони праці.

ВИСНОВКИ

На сьогоднішній день перехід до ринкових відносин, конкуренція змушують підприємства позбутися зайвих працюючих, або скоротити витрати на оплату праці. В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва.

Заробітна плата, як макроекономічна категорія є доходом, який формує платоспроможний попит населення, що стимулює структуру і розвиток виробництва. А відтак зниження реальних доходів працюючих, відхилення ціни на працю від її вартості призводять до звуження внутрішнього ринку, що є в свою чергу причиною скорочення виробництва.

Реформування системи оплати праці в Україні є найважливішим завданням і потребує негайного здійснення.

Аналіз показує, що сьогодні зростання продуктивності праці зовсім не пов'язане зі зростанням заробітної плати, що є однією з причин її низького рівня. Однак просте встановлення співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати може і не спрацювати в сучасних умовах ринку. Тому для посилення цього зв'язку необхідно переходити до ринкової системи оцінки і оплати праці. Важливо жорстко пов'язати фонд оплати праці з обсягами реалізованої продукції і виручкою, яка поступає від її продажу, тобто оплату праці слід поставити в залежність від підсумків роботи підприємства.

Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї. На сьогодні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату принаймні в 5 разів. Підвищення заробітної плати повинно природно ґрунтуватися на підвищенні продуктивності праці, але в сучасних важких

економічних умовах припустимо це зробити частково за рахунок грошової емісії. Інші джерела фінансування зарплати - це ліквідація непотрібних ланок держустанов, скорочення штатів апаратних працівників, "роздуті" в десятки разів порівняно з економічно стабільними країнами.

Метою випускної кваліфікаційної роботи була розробка рекомендацій з удосконалення системи стимулювання праці вугледобувного підприємства

Для досягнення цієї мети в роботі розкрито теоретичні аспекти управління процесами стимулювання праці, досліджено економічну сутність і соціальний зміст мотивації і матеріального стимулювання праці як одного з її головних методів; проведено аналіз виробничо-господарської діяльності підприємства, використання його трудових ресурсів, а також аналіз використання фонду оплати праці, зроблено оцінку сучасного стану стимулювання праці; запропоновані заходи з удосконалення системи стимулювання праці.

Аналіз показав, що основні техніко-економічні показники шахти в 2021р. покращилися: збільшився видобуток вугілля; але обсяги реалізації вугільної продукції менше за планові показники; фактична собівартість 1 т рядового вугілля мала тенденцію до збільшення; відбулося збільшення продуктивності праці.

Аналіз мотиваційної політики показав, що на шахті мотивації праці у працівників приділяється велика увага. Враховуються і задовольняються самі різноманітні потреби працівників як матеріальними, так і моральними методами стимулювання праці, мотивація націлює робітників шахти на зацікавленість в підвищенні об'ємів виробництва, продуктивність праці, покращення якості робіт, які виконуються, стану техніки безпеки.

Аналіз заробітної плати показав, що заробітна плата усіх категорій промислово-виробничого персоналу вище за плановий показник. На шахті використовується декілька систем оплати праці, основними з яких є відрядно-преміальна та погодинно-преміальна оплата праці. Тарифи встановлюються на

основі тарифно-кваліфікаційних довідників. На основі цих довідників на підприємстві розробляються тарифні сітки та схеми посадових окладів.

Форми і системи оплати праці викладені у положенні „Про оплату праці”. В ньому викладено з яких складових складається оплата праці на підприємстві, визначено системи преміювання та розміри цих премій. В положенні „Про оплату праці” також визначенні показники по яких для робітників підприємства встановлюються ті чи інші відсотки премій. У штатному розкладі визначенні суми посадових окладів та надбавки до них.

Для виокремлення та заохочення робітників у складі бригади у ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» застосовується коефіцієнт трудової участі. Це робиться для того, щоб матеріально стимулювати робітників, які зробили більш суттєвий вклад у роботу підприємства та стимулювати інших робітників до покращення результатів своєї роботи. Коефіцієнт трудової участі встановлюється на загальних зборах колективу бригади в кінці кожного місяця шляхом голосування.

На підприємстві використовується також контрактна система оплати праці. Вона полягає у складанні договорів (контрактів) між роботодавцем, тобто адміністрацією шахти в особі її директора та виконавцем, тобто працівником який наймається на роботу. Контракти у ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» складаються з начальниками ділянок, спеціалістами які працюють на шахті, з керівниками у складі адміністрації та окремими робітниками підприємства. В контракті визначаються обов’язки та права сторін, рівень та умови оплати праці, соціально-побутове забезпечення, визначаються робочий час працівника та умови закінчення та розірвання контракту. Розмір оплати праці за контрактом встановлюється для спеціалістів і керівників шахти індивідуально, в залежності від їх професіоналізму, досвіду роботи та трудового внеску у результати діяльності підприємства. Для робітників встановлюється певний загальний рівень оплати праці в залежності від складності і характеру виконуваних робіт. Таким чином контрактна система оплати праці гарантує при

виконанні умов контракту високий рівень оплати праці та інші заохочувальні заходи, мотивує працівника до скрупульозного виконання своїх обов'язків, виявляє його ініціативу до покращення результатів своєї діяльності.

З основними дільницями та деякими допоміжними дільницями адміністрація шахти заключає договори на випуск певного високого випуску продукції, або виконання певного виду робіт. В договорі є декілька рівнів оплати праці, які варіюються в залежності від обсягу виконуваних робіт. В ньому зазначаються також умови при яких оплата праці виконується в повному обсязі, такі, наприклад, як не порушення правил техніки безпеки, не перевищення витрат по собівартості. Тут також зазначаються умови коли договір може бути розірвано.

Взагалі у ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» організація системи оплати праці поставлена на досить високому рівні. Вона досить добре стимулює робітників до високопродуктивної праці та на покращення своєї роботи і якості продукції. Про це свідчать результати роботи за останні роки.

Незважаючи на це, а були виявлені певні недоліки в системі стимулювання праці: недостатньо об'єктивно враховуються чинники складності, а також важкості, шкідливості, небезпеки, непривабливості умов праці; практично не беруться до уваги індивідуальні, особистісні характеристики працівників (відповідальність, ініціативність, комунікабельність, адаптивність); не передбачено безліч вузькопрофільних малорозрядних професій. Що обмежує кваліфікаційне зростання і взаємозамінюваність працівників.

Темп росту продуктивності праці відстає від росту заробітної у 0,75 раз, що не задовольняє умови нарощування темпів розширеного виробництва.

Серйозним недоліком діючих шкал тарифних ставок є відсутність розмежування чинників складності і умов праці. Не пов'язані з тарифною системою і між собою. Не мають суворих обґрунтувань і передбачені для шахтарів соціальні пільги. Тому не можна безумовно сказати, вплив яких конкретно чинників умов праці і якою мірою компенсується підвищенням ставок оплати, збільшенням відпусток або іншими способами.

На шахті на основних процесах вугледобування (очисній виїмки, підготовчих роботах) формально продовжує діяти введена в 30-і роки і лише пізніше змінена прогресивка з її різкими перепадами в заробітках залежно від виконання норм і планових завдань. Підвищення заробітної плати членів прохідницьких бригад нерідко досягається шляхом інтенсифікації праці, значного перевиконання норм за рахунок скорочення чисельності бригад. Тим самим блокується можливість збільшення навантаження на вибої, що пагубно позначається на економіці шахти.

Форми і системи оплати праці, які використовують в допоміжних, обслуговуючих ланках виробництва на шахті, недостатньо зважають на специфіку робіт, роль працівників в забезпеченні безперебійного, ефективного функціонування підприємства. Спрощена прив'язка заробітної плати всього персоналу, що практикується, через преміювання до єдиного показника видобутку перетворює багато працівників, які об'єктивно не можуть впливати на цей показник, в «уболівальників», що не заробляють, а чекають на преміальну винагороду. При цьому в допоміжних, обслуговуючих підрозділах слабо стимулюється підвищення продуктивності праці, скорочення чисельності працівників, що обумовлює нераціональний склад персоналу підприємства і одночасно обмежує можливості підвищення заробітків. У всіх ланках виробництва заробітна плата практично не залежить від ефективності використання матеріальних ресурсів, якості виготовленої продукції і виконуваних процесів.

Таким чином, система організації оплати праці на підприємстві вимагає певних змін, впровадження нових сучасних методів планування, які б відповідали вимогам ринкової економіки у вугільній промисловості.

В третьому розділі дипломної роботи були надані рекомендації щодо розробки концепції з удосконалення стимулювання оплати праці на шахті

В сфері матеріальної мотивації персоналу, враховуючи, що у ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля» склалися багаторічні традиції і певний

досвід матеріального стимулювання персоналу, який не можна повністю ігнорувати, особливо на перехідному етапі до ринкових відносин, найбільш прийнятним є поєднання і доповнення вітчизняного і зарубіжного досвіду, що сприятиме формуванню у персоналу підприємницького мислення, зацікавленості у розвитку підприємства.

В якості можливого варіанту удосконалення організації та стимулювання праці пропонується застосування безтарифної системи оплати праці, яка є достатньо ефективною в умовах перехідної економіки України. За даною системою зарплата всіх робітників підприємства є часткою робітника в фонді оплати праці або всього підприємства, або окремого підрозділу.

Проведені розрахунки для ІТР шахти довели ефективність використання безтарифної системи оплати праці, за якою відбувається ефективне стимулювання праці робітників. Дана система дозволяє позбавитися уравниловки, здолати протиріччя між інтересами одного робітника та усього колективу. За цією формою оплати робітник весь час прагне до підвищення свого кваліфікаційного рівня протягом усієї його трудової діяльності, що тягне за собою підвищення заробітної плати.

Аналізуючи обставини виникнення аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві в 2021 р. і в попередні роки, необхідно зробити висновок, що в багатьох випадках їх причинами стали не застаріла техніка або недосконалі технології, а поведінка обслуговуючого персоналу, який внаслідок несвідомих дій допустив недбалість при виконанні професійних обов'язків.

Однією з суттєвих причин високого рівня травматизму з вини робітників є їх недостатнє мотивування. Тому в сучасних умовах існує необхідність спонукання працівників до дотримання вимог охорони праці, підтримки здорових та безпечних умов праці.

З метою стимулювання заходів охорони праці в випускній кваліфікаційній роботі запропонована шкала матеріального заохочення робітників, яка може бути використана в умовах ВП «Шахта «Центральна» ДП «Мирноградвугілля».

Використання заходів матеріального стимулювання охорони праці в комплексі з іншими заходами дозволить знизити рівень нещасних випадків на виробництві.

Реалізація цих, а в подальшому й інших заходів з удосконалення системи оплати праці на підприємстві дозволило б наблизити величину частки зарплати у витратах на виробництво до рівня економічно розвинутих країн, а оплату робочої сили - до загальносвітових стандартів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28.06.1996 р. Офіційне видання // Урядовий кур'єр, 1996, 07, 13.07.96 N 129 - 130.
2. Абрютина М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебно-практическое пособие. – М.: Дело и сервис, 20008. – 256 с.
3. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 416 с.: ил.
4. Бариленко В.И. Анализ себестоимости продукции в объединениях строительного комплекса. – М.: Финансы и статистика, 2013. С.– 190
5. Безтілесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтілесна., Г. Міщук, С. Мартинюк // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 1. – С. 42–48.
6. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 /Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. -К., 2015. -20 с.
7. Венедіктов В.С. Проблеми науки і практики трудового права України в сучасних умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково- практичної конференції; м. Сімферополь, 19-20 травня 2013 р. /За ред. В.С. Венедиктова. -Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2013. -С.6-14.
8. Взводова О. Право працівників на оплату праці.//Праця і Зарплата №22 (2019). – С. 4-5.
9. Волошина С. В. Теоретичні і практичні проблеми удосконалення механізму регулювання заробітної плати / С. В. Волошина, Н. В. Чорноморченко // Регіональні проблеми. – 2013. – № 1. – С. 56 - 59.
10. Гречан А. П. Особливості застосування інноваційних систем оплати праці на промислових підприємствах / А. П. Гречан, О. С. Бондаренко // Інвестиції:

практика та досвід. – 2017. – № 13. – С. 17 – 21

11. Кияшко Ю.И., Кириченко А.В., Косарев В.В. о мотивации к повышению производительности труда проходчиков.//Уголь Украины, март – 2014. – С. 16-20.

12. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. — 2013. — №1. - С. 16-21.

13. Колот А. Нормування праці: значення в ринковій економіці і шляхи вдосконалення // Праця і зарплата. — 2018. - №17. - С. 20-21.

14. Костишина Т. Мотиваційні основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності // Україна: аспекти праці. — 2013. —№2.

15. Костишина Т. А. Проблеми та перспективи ринкової трансформації оплати праці на підприємствах України / Т. А. Костишина // Регіональні перспективи. – 2015. – № 4-5. – С. 115-116.

16. Куликов Г. Підвищення реальної заробітної плати як провідний фактор мотивації праці в перехідній економіці України / Г. Куликов // Україна: аспекти праці. – 2016. – №6. – С. 12-17.

17. Костюк В. Мінімальна зарплата – ключова соціально-трудова гарантія.// Праця і Зарплата №10 (2019). – С. 4-5.

18. Куліков Г. Криза та зарплата в бюджетній сфері.// Праця і Зарплата №9 (2019). – С. 4-5. 30. Лобатюк В. Реформа оплати праці в Україні. Недоліки і помилки // Праця і зарплата. - 2002. № 9.

19. Матюх С. А. Інноваційні форми та системи заробітної плати в механізмі стимулювання розвитку підприємств / С. А. Матюх // Легка промисловість. – 2006. – №3. – С. 50-51.

20. Микитенко В.В. економічні проблеми розвитку паливно-енергетичного комплексу України.// Уголь Украины, ноябрь – 2014. – С. 12- 17.

21. Осовий Г. Нова ідеологія. Реформування оплати праці в контексті євро інтеграції /Г. Осовий // Профспілки України. – 2016. – № 2. – С. 38-41.

22. Правове регулювання трудових відносин про оплату праці // Юридичний вісник України . - 2017. - № 4.

23. Павловський М.А. Макроекономіка перехідного періоду: Український контекст. –К.: Техніка, 2009. –336 с.
24. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. -Х.: Фірма «Консум», 2018. -480 с.
25. Пономаренко О.П. роль нематеріальної мотивації у підвищенні престижності шахтарської праці.//Уголь Украины, март 4 – С. 8-12.
26. Савкова С. Використання зарубіжного досвіду при розробці методологічних підходів щодо впровадження на підприємствах України гнучкої тарифної сітки / С. Савкова, Р. Коваль // Україна: аспекти праці. – 2017. – № 5. – С. 27-29.
27. Солдатенко М., Колот А. Політика заробітної плати: потреби часу // Урядовий кур'єр. — 2018. - 12 листопада.
28. Стариченко Л.Л. основные направления реформирования оплаты труда в угольной промышленности//Уголь Украины, август – 2015. – С. 25-29.
29. Товстенко О., Ломанов І. Мінімальна заробітна плата: функціональна роль і методологічні основи її застосування // Праця і зарплата. - 2014. - №23.
30. Трудове право України: Підручник за ред. Н.Н. Болотіної, Г.І. Чанишевої. — 2-ге вид., стер. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2018 рік
31. Трудове право України Навчальний посібник /За ред П.Д. Пилипенка. — К.: Істина, 2015. -208 с.
32. Рибницький Г.В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: Автореф. Дис..канд. юрид. наук: 12.00.05 /НУВС. –Х., 2015. –19 с.
33. Харченко М. Оплата праці: реформування на основі нової Єдиної тарифної сітки /М. Харченко // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 4. – С.
34. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види ,чинники, сучасний стан в Україні.//Україна: Аспекти праці, №4 – 2019. – С. 16-22.
35. Шерец М.Г. состояние и перспективы подготовки рабочих кадров в угольной промышленности.// Уголь Украины, январь – 2014. – С. 20-21.