

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
ФАКУЛЬТЕТ БУДІВНИЦТВА, АРХІТЕКТУРИ ТА ДИЗАЙНУ
(повне найменування інституту, факультету)

КАФЕДРА ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка
до дипломного проекту (роботи)
магістра
(ступінь вищої освіти)

на тему Дослідження основних показників по праці та заробітній платі в умовах
ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна»

Виконав: студентка 2 курсу, групи БАДз-410м

Спеціальності 076 – Підприємництво,
торгівля та біржова діяльність
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)
економіка підприємства
Щебетун А.В.
(прізвище та ініціали)

Керівник Кійко С.Г.
(прізвище та ініціали)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Інститут, факультет Фізико-технічний інститут, факультет будівництва, архітектури та дизайну

Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності

Ступінь вищої освіти магістр

Спеціальність 076 – Підприємництво, торгівля та біржова діяльність

(код і найменування)

Освітня програма (спеціалізація) економіка підприємства

(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

ПТБД А.М. Ткаченко

« _____ » _____ 20 ____ року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

Щебетун Анастасії Володимирівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Дослідження основних показників по праці та заробітній платі в умовах ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна»

керівник проєкту (роботи) Кійко Сергій Геннадійович,

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «28» вересня 2021 року № 359

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) _____

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) науково-методичні праці, нормативно-правові акти та статистичні дані, що стосуються ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна»

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1, 2, 3	Кійко С.Г., д.т.н., доц.		
4	Якімцов Ю.В., к.т.н., доц.		
Нормо-контроль	Бобко Н.А., ст. викл.		

7. Дата видачі завдання « _____ » _____ 20__ року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Закріплення та узгодження завдання	08.10.2021	
2	Підбір матеріалів	11.10.2021	
3	Підготовка першого розділу	18.10.2021	
4	Підготовка другого розділу	22.10.2021	
5	Підготовка третього розділу	04.11.2021	
6	Підготовка четвертого розділу	17.11.2021	
7	Подання на кафедру та контроль	14.12.2021	

Студент(ка)

(підпис)

Щебетун А.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Кійко С.Г.

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота: 117 с., 12 табл., 20 рис., 62 джерела.

Об'єкт дослідження роботи – є інформація про працю і заробітну плату ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

Метою дипломної роботи є дослідження теоретичних та практичних питань аналізу і розрахунків з оплати праці в умовах ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна», а також формування рекомендацій щодо удосконалення системи управління оплатою праці на досліджуваному підприємстві в цілому. Відповідно поставленої мети основними завданням дипломної роботи є:

- визначення економічної сутності поняття «заробітна плата» та розгляд основних класифікаційних характеристик заробітної плати;
- проведення аналізу ефективності використання коштів на оплату праці;
- визначення напрямків вдосконалення обліку та внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці в умовах ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна».

При написанні дипломної роботи було використано такі методи: узагальнення та порівняння отриманої інформації; створено таблиці, графіки, схеми; економікоматематичні та статистичні методи., порівняльного аналізу, абстрактно-логічного підходу та спостереження. Інформаційною базою дослідження є фінансова звітність та статистичні матеріали за результатами виробничо-фінансової діяльності ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна».

Результати проведеної роботи дозволяють дослідити питання стимулювання праці персоналу та аналіз фонду оплати праці працівників ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна».

ПІДПРИЄМСТВО, ПЕРСОНАЛ, ОПЛАТА ПРАЦІ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, МОТИВАЦІЯ.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ	8
1.1 Роль, сутність та форми системи оплати праці	8
1.2 Зарубіжний досвід формування оплати праці	17
1.3 Джерела інформації формування оплати праці.	29
Висновки до розділу 1	37
2 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАТ «ЕЛЕКТРОМЕТАЛУРГІЙНИЙ ЗАВОД ДНІПРОСПЕЦСТАЛЬ ІМ. А.М. КУЗЬМІНА».....	39
2.1 Характеристика ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»	39
2.2 Дослідження основних показників по праці	44
2.3 Аналіз оплати праці в умовах ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна».	55
Висновки до розділу 2	63
3 ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ПІДХОДІВ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	64
3.1 Основні вектори покращення підходів по оплаті праці.....	64
3.2 Розрахунок ефективності впровадження запропонованих заходів.	75
Висновки до розділу 3	84
4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ..	86
4.1 Аналіз потенційних небезпек	87
4.2 Заходи з охорони праці.	89
4.2.1 Заходи по забезпеченню безпеки	89
4.2.2 Заходи з виробничої санітарії і гігієни праці	92
4.3 Заходи безпеки у надзвичайних ситуаціях	98
4.3.1 Заходи з пожежної безпеки	98

4.3.2 Евакуаційні заходи щодо робітників, службовців промислових об'єктів та населення відповідно до вимог Кодексу цивільного захисту України.....	100
ВИСНОВКИ	104
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	106
Додаток А.....	113
Додаток Б.	114
Додаток В.....	115
Додаток Д.....	116
Додаток Е.....	117

ВСТУП

Організація оплати праці та формування її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки охоплюють інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни щодо оплати праці впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники.

Проблеми оплати праці для України є дуже актуальними, оскільки для більшої частини населення саме зарплата становить основну частину доходу. В даний час у нашій країні зроблено чимало для вирішення цієї проблеми, проте багато питань вимагають до себе пильної уваги.

Організація оплати праці – одна із ключових проблем у сучасній економіці України. На всіх етапах розвитку заробітна плата була одним з головних факторів, що забезпечують ефективну систему матеріального стимулювання працівників і формують мотиваційний механізм трудової активності. Від її успішного вирішення багато в чому залежить як підвищення ефективності виробництва, і зростання добробуту людей, сприятливий соціально-психологічний клімат у суспільстві.

Підвищений попит на ефективну працю змушує керівників шукати нові підходи щодо формування систем оплати праці. Сучасна система оплати праці працівників промислових підприємств має так поєднувати інтереси роботодавця, найманого працівника та держави, щоб, поряд із соціальними цілями, забезпечити і фінансово-економічну безпеку роботи цих підприємств. Для колективів підприємств матеріальна мотивація є основною і від того, наскільки справедливою та зрозумілою буде система оплати праці, багато в чому залежатиме ефективність їхньої діяльності.

Актуальність цієї проблеми зумовлена такими причинами.

По-перше, реформування оплати праці проводиться з метою посилення мотивації та стимулювання працездатного населення до праці, підвищення її якості та продуктивності, що є основним джерелом економічного зростання.

По-друге, зростання виробництва - основний напрямок, що забезпечує не тільки роботу та доходи працездатному населенню, а й пенсії, стипендії, соціальну підтримку малозабезпеченим членам суспільства.

По-третє, у більшості країн світу ці проблеми вирішуються на державному рівні. Тому облік праці та заробітної плати повинен сприяти кращому використанню робочого часу, зміцненню дисципліни праці, зростанню його продуктивності, зниженню собівартості продукції та витрат обігу, а також підвищенню якості виконуваної роботи, тому необхідно здійснювати вдосконалення системи оплати праці.

Саме тому обрана тема випускної кваліфікаційної роботи: «Дослідження основних показників по праці та заробітній платі в умовах ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна» є досить актуальною, що пояснюється залежністю рівня життя населення будь-якої країни від величини заробітної плати.

Об'єктом дослідження даної роботи є підприємство ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна».

Предметом дослідження є вдосконалення системи оплати праці на прикладі ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна».

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Роль, сутність та форми системи оплати праці

Заробітна плата є одним з головних джерел прибутку для працівників.

У відповідності зі СТ.1 Закону України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР заробітна плата (Ettlings) - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги [1].

Заробітна плата працівника, незалежно від виду підприємства, залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і кінцевих результатів господарської діяльності підприємства, регулюється податками і максимальним розміром не обмежується [2].

Вітчизняні науковці дають дещо інші трактування. А. Калина стверджує, що заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.

А. Колот надає наступну дефініцію даної категорії: «Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили.

Г. Швиданенко дає таке тлумачення терміна «оплата праці»: це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги. Оплата праці складається з основної заробітної плати й додаткової оплати праці. Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства. Основна заробітна плата працівника залежить від

результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними оцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством, рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки й доплати, не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім.

Проте найбільш повне визначення даного поняття пропонує О. Грішнова, яка розглядає поняття «заробітна плата» з кількох позицій [4].

З позицій економіки праці, заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальновизнане визначення, що найточніше відповідає трактуванню заробітної плати в Законі України "Про оплату праці".

З позицій економічної теорії, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття "оплата праці", яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

В умовах ринкової економіки заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

З позицій найманого працівника заробітна плата — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

З позицій підприємця заробітна плата — це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [3].

У цілому на загальний рівень заробітної плати впливає багато різноманітних факторів, які можна поділити на зовнішні та внутрішні (рисунк 1.1).

Внутрішні фактори	Зовнішні фактори
- Масштаби діяльності і рівень прибутковості організації; - Рівень продуктивності праці; - Професійно-кваліфікаційний рівень працівників; - Системи оплати праці, що застосовуються в організації; - Якість праці і особистий трудовий внесок працівника в кінцевий результат.	- Вартість робочої сили, що склалася на ринку праці; - Рівень життя в регіоні; - Економічний стан галузі; - Облік розмірів заробітної плати в інших організаціях; - Співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною платою; - Конкурентоспроможність продукції, що випускається (послуг); - Рівень інфляції; - Рівень заробітної плати в регіоні та в країні.

Рисунок 1.1 – Фактори, від яких залежить рівень заробітної плати

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" розрізняють: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. У сукупності вони формують фонд оплати праці підприємства (рисунк 1.2).

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові оклади). Її встановлюють у вигляді тарифних ставок, відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

До додаткової заробітної плати відносять: винагороди за працю понад установлені норми, за трудові досягнення та винахідництво, а також особливі

умови праці. Вона включає доплати й надбавки до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством; премії працівникам, керівникам, фахівцям та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премії за економію матеріальних ресурсів; винагороди за вислугу років і стаж роботи; оплату щорічних і додаткових відпусток відповідно до законодавства, компенсацій за невикористану відпустку.



Рисунок 1.2 – Фонд оплати праці підприємства

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат зараховують: надбавки і доплати, не передбачені законодавством і понад установлені розміри; винагороди за підсумками роботи за рік; премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, за створення, освоєння й впровадження нової техніки; за своєчасне постачання продукції на експорт; одноразові заохочення окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань та ін. [5].

Зокрема, сюди відносяться суми оплати вимушених відпусток з ініціативи роботодавця з частковим збереженням заробітної плати; оплата простою не з вини працівника, виплати працівникам, які брали участь у страйках; винагорода за підсумками роботи за рік; винагороди за відкриття, винаходи, раціоналізаторські пропозиції; одноразові заохочення, матеріальна допомога; суми соціальних і трудових пільг працівникам - додаткові відпустки, доплати до державних пенсій,

оплата за навчання в навчальних закладах дітей працівників підприємства; вартість путівок для лікування і відпочинку або суми компенсацій замість путівок.

Необхідно відрізнити заробітну плату від винагороди, передбаченої цивільно-правовими договорами: договором підяду, доручення та ін. Заробітна плата представляє собою оплату витрат живої праці у процесі суспільного виробництва, а винагорода за цивільно-правовими договорами - це оплата кінцевих результатів праці. Заробітна плата ділиться на дві частини - основну і додаткову, а винагорода за цивільно-правовими договорами не ділиться на частини.

Законом України "Про оплату праці" передбачені сфери державного і договірної регулювання оплати праці, а винагорода за цивільно-правовими договорами регулюється їх сторонами. Державою встановлюється мінімальний розмір заробітної плати, а розмір винагороди за цивільно-правовими договорами встановлюється їх сторонами.

Варто зауважити, що основна відмінність цивільно-правового договору в тому, що він передбачає оплату разових робіт не системного характеру і не повинен бути системним, так як в іншому випадку такий договір може бути оцінений як прихований трудовий договір

Не включають у фонд оплати праці:

- допомоги та інші виплати за рахунок коштів фондів державного соціального страхування: допомога з тимчасової непрацездатності; допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; допомога при народженні дитини; допомога на поховання; оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення; допомога з часткового безробіття;

- оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, установи, організації;

- соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, встановлені колективним договором;

- суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору;

– матеріальну допомогу разового характеру, яку надає підприємство окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання;

– доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки);

– інші виплати.

Вищезазначені пункти відповідають правилам заповнення форм державної статистики. Але в управлінському обліку такі витрати найчастіше входять до складу фонду оплати праці, тому що їх формування безпосередньо залежить від встановлених відносин із трудовим колективом і належить до витрат пов'язаних із трудовим колективом.

Структура заробітної плати – це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі. В стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає 85-90 % в структурі заробітної плати. В Україні в сучасних умовах з різних причин (нестабільність доходів підприємств, інфляція, складна і непостійна система оподаткування, занедбаність нормування праці та ін.) питома вага тарифних ставок в заробітній платі в середньому складає 65-70 %, що є одним з виявів кризи в організації праці (рисунок 1.3).

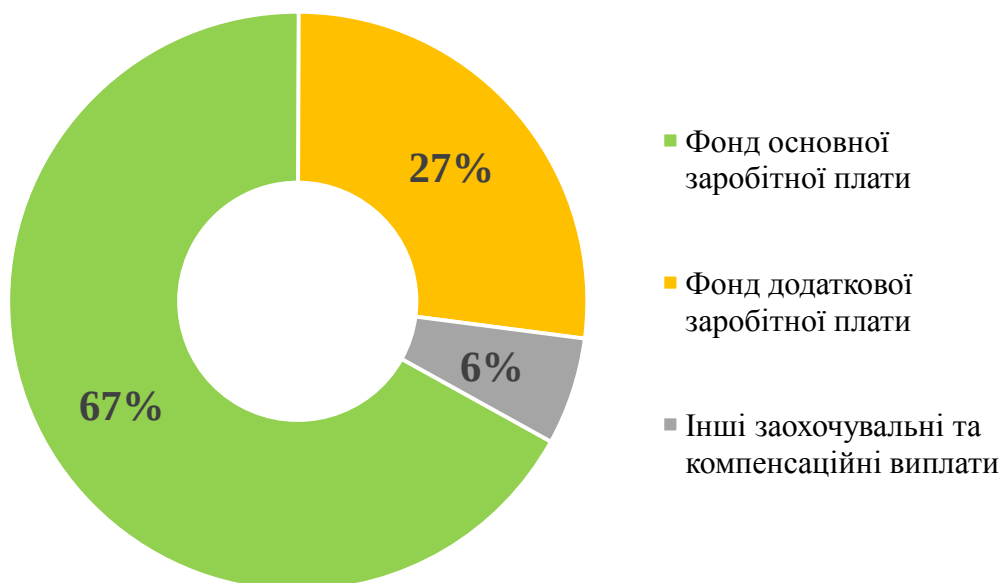


Рисунок 1.3 – Структура фонду оплати праці в економіці України

Особливе місце в системі оплати праці займає мінімальна заробітна платня, що є законодавчо встановленим розміром заробітної платні за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівниками місячну, годинну норму праці. До мінімальної заробітної платні не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна платня є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Основою організації заробітної плати на підприємствах є тарифна система, що є сукупністю нормативів, які забезпечують можливість здійснювати диференціацію та регулювання заробітної платні різних груп і категорій працівників залежно від якісних характеристик їхньої праці. Тарифна система включає такі елементи: тарифну сітку; тарифні ставки; тарифно-кваліфікаційні довідники.

Варто зауважити, що тарифна система одна з найпоширеніших систем, оскільки є спадщиною СРСР. Але через те, що з того часу система не розвивається на сьогодні, багато підприємств України переходять на альтернативні системи оплати праці.

Тарифна сітка – шкала кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифні сітки використовуються для врахування в оплаті праці працівників рівня їхньої кваліфікації.

В Україні в 1993 р. затверджена Єдина тарифна сітка оплати праці робітників, службовців, спеціалістів, керівників за загальними професіями та

посадами, що забезпечує єдині умови оплати праці цих категорій працівників незалежно від галузі виробництва. Тарифна сітка містить 15 розрядів з діапазоном тарифних коефіцієнтів від 1 до 4,1.

Тарифна ставка визначає абсолютний розмір оплати праці різноманітних груп робітників за одиницю робочого часу, який виражений у вартісній формі. Тарифна ставка є основною нормативною величиною, яка визначає розмір оплати праці всіх категорій працівників. Розмір тарифної ставки першого розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального розміру заробітної платні, нижче якого не може проводитися оплата за фактично виконану працівником норму праці. Тарифні ставки інших розрядів визначаються множенням тарифної ставки першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду.

Тарифно-кваліфікаційний довідник – збірник нормативних документів, що містить систему вимог, яким повинні відповідати працівники визначеної професії і кваліфікації.

Підприємства самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, а тарифна система оплати праці носить рекомендаційний характер і може служити орієнтиром в процесі організації оплати праці. Важливими складовими організації заробітної плати є її форми і системи, які встановлюються підприємствами самостійно з дотриманням вимог, передбачених законодавством. На підприємствах використовують дві форми оплати праці: погодинну і відрядну [6].

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

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

З погляду економічної сутності та елементів побудови відрядна і погодинна форми заробітної плати базуються на встановленій законодавством тривалості

робочого часу та ринковій ціні послуг робочої сили. Обидві форми заробітної плати враховують як результат праці, так і необхідний для його отримання робочий час. За почасової форми заробітної плати результат праці виступає в прихованій формі - у формі посадових інструкцій, переліку трудових обов'язків тощо, а робочий час, що є невіддільним від цих обов'язків, - у відкритій, явній формі. За відрядної форми заробітної плати результат виступає в безпосередній формі, він має чіткі кількісні параметри, а робочий час, необхідний для його досягнення і невіддільний від нього, має опосередковану форму.

Інфляція, недосконалість податкового механізму ускладнюють роботу підприємств та фірм настільки, що вони не завжди мають можливість виплачувати всім працівникам гарантовану тарифною системою заробітну плату. Це спричинило розвиток та впровадження безтарифних систем оплати праці, систем винагороди за кваліфікацію й особисті заслуги, які враховують фінансові результати діяльності підприємств.

Безтарифна система оплати праці передбачає повну залежність заробітної плати від кінцевих результатів роботи підприємства в цілому.

Безтарифна система оплати праці – це організація оплати праці, яка ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо). За такої системи не використовують гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок. Для безтарифних систем оплати праці характерним є гнучкість, простота і доступність для розуміння всіма працівниками, забезпечення їх зацікавленості у результатах праці.

Фактична величина заробітної плати кожного працівника при безтарифній системі залежить від:

- кінцевих результатів діяльності колективу;
- кваліфікаційного рівня працівника;
- фактично відпрацьованого часу;
- коефіцієнта трудової участі.

Отже, сутністю безтарифної системи оплати праці є розподіл колективного заробітку за заздалегідь встановленими коефіцієнтами оцінювання праці різного рівня складності.

Вибір чи розробка конкретної системи і форми заробітної плати є прерогативою роботодавця.

Таким чином, перехід до ринкової економіки, отримання господарської самостійності надали змогу підприємствам різних форм власності згідно із законодавством України повної у формуванні коштів, виборі форм і систем оплати праці, а також умов застосування доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Однак негативним є те, що ці зміни не завжди зумовлені зростанням продуктивності праці й збільшенням обсягів виробництва.

1.2 Зарубіжний досвід формування оплати праці

Американські системи стимулювання пов'язані зі стратегією компаній, і навіть короткостроковими її цілями. Вони засновані на вивченні людської поведінки та того, як вона змінюється при використанні різних систем винагороди. Усі системи виконують загальне завдання — підтримку найвищого рівня виконання робіт і стимулювання його подальшого зростання, що досягається при їх використанні як фактор, що впливає на поведінку людини та сприяє реалізації мети організації. Більшість застосовуваних систем ґрунтується на оцінці робіт, рідше — у поєднанні з оцінкою особистих якостей працівника, або лише відповідно до оцінки особистих якостей працівника, його заслуг. Оцінка робіт розглядається як процес визначення відносної цінності робіт для того, щоб встановити, які роботи в організації повинні оплачуватись у більшому розмірі, ніж інші. Оцінка робіт спирається на порівняння та аналіз тих вимог, які пред'являються роботою до її виконавців для досягнення нормальної продуктивності, але без урахування індивідуальних здібностей та зусиль конкретних працівників. Відносну вартість робіт можна визначити шляхом

порівняння її з іншими роботами всередині організації за допомогою шкали, побудованої спеціально для цієї мети. Більше того, кожен метод порівняння може застосовуватися до роботи в цілому або лише до її частин.

Найбільш поширеними серед зарубіжних індивідуальних систем стимулювання є системи Тейлора, Мерріка, Хелсі, Ровена, Ганта, Бедо; серед колективних – системи Скенлона, Раккера [32].

Індивідуальні системи стимулювання бувають відрядними та погодинними. Відрядна система передбачає виплату певної, здебільшого диференційованої ставки за кожну вироблену одиницю, надану послугу. Її побудова передбачає виконання наступних етапів:

- формування норм виробітку, що передбачає вивчення рухів, дій працівника та часу, витраченого на їх виконання;

- визначення розміру компенсації, виходячи з норм виробітку та встановленої ставки заробітної плати з урахуванням або без урахування виконання норми виробітку.

Проте з розвитком механізації і особливо автоматизації виробництва відрядна оплата стала поступово поступатися місцем погодинною. Це пов'язано з тим, що у масовому виробництві результати стали залежати від продуктивності технічної (автоматичної) системи. Роль робітника в сучасному високо механізованому і регламентованому масовому виробництві зводиться в основному до виконання строго певних функцій регулювання системи та спостереження за нею. Саме тому спочатку колективна відрядна, а згодом і погодинно-преміальна системи оплати праці стали переважаючими. Широке застосування погодинної оплати праці знижує соціальну напругу в колективі та підвищує якість виконуваних робіт (послуг).

Формування погодинної системи аналогічне формуванню відрядної системи. Насамперед визначаються норми часу на кожне завдання або роботу, потім компанія приймає рішення щодо погодинної ставки оплати праці. Основне різницю між двома системами у тому, що у погодинних системах норма

продуктивності виражена в одиницях часу. Найбільш поширеними є системи, у яких ставка змінюється із рівнем продуктивності.

Система Ганта, яка є комбінацією погодинної та відрядної оплати праці, встановлює початкові норми часу для вищих зусиль працівників. Її позитивними сторонами є такі:

- Гарантований погодинний заробіток при невиконанні норм виробітку;
- досить високий стимул до перевиконання норм;
- зацікавленість у підвищенні кваліфікації та майстерності, прагнення виконувати відповідальні та точні роботи при суттєвому підвищенні рівня оплати праці.

Система Бідо створена для нормування та організації оплати праці робітників, зайнятих у механізованому та автоматизованому виробництві. Сутність цієї системи у тому, що у ній застосовується спеціальна методика нормування праці, коли всі різноманітні види робіт виражаються у спеціальних одиницях трудовитрат, званих бідо-одиницями. Під бідо-одиницею розуміється робота, яку має і може виконати кваліфікований робітник, що освоїв її, протягом однієї хвилини. У норму лиху включається також час на регламентований відпочинок у формі коефіцієнтів до оперативного часу: на легких роботах 1,10-1,20; на роботах середньої тяжкості 1,21-1,35; на важких роботах 1,36-1,50. При інтенсивній роботі кваліфікованому робітнику надається можливість перевиконувати встановлені норми та в умовах регламентованого виробництва, наприклад, за рахунок поєднання функцій, розширення зон обслуговування або виконання додаткових операцій.

Оплата праці в системі Бідо змішана: при виконанні норм у бідо-одиницях до 100% - погодинна, при виконанні норм понад 100% - відрядна.

Японські системи матеріального стимулювання побудовані економічному спонуканні працівника до праці та здійснюються не шляхом прямої ув'язки рівня оплати з його результатами, а опосередковано, через задоволення його життєвих потреб працівників. Розмір заробітної плати визначається на основі концепції «життєвого циклу відтворення робочої сили», виходячи з рівня потреб працівника

у різні періоди його життя. У японських фірмах стимулюється не так праця, як працівник, не просто його трудові функції, а весь творчий потенціал. Структура «довічної заробітної плати» спрямовано визначення рівня споживання межах різних термінів життя працівника.

За всього різноманіття японських моделей оплати праці виділяють п'ять особливостей:

1. Залежність оплати праці від стажу, віку працівника.

Оплата праці та просування пропорційні віку та числу років безперервного стажу. Однак оплата за вислугу років лише частково визначається віком та числом років безперервного стажу, а частково – здібностями до виконання службових обов'язків. Оцінка можливостей здійснюється керівником. Система оплати праці вислугою років дає більший стимул до змагання між працівниками. Японці наголошують, що зарплату підвищують за кваліфікацію та професіоналізм, які підвищуються зі збільшенням стажу.

2. Залежність оплати праці від про життєвих піків, яких у житті налічується п'ять-шість.

Після закінчення університету зарплата становить певний законом мінімум. У 28—29 років (одруження) відповідно до закону відбувається підвищення заробітку — на 5—7 %. За народження дитини держава рекомендує роботодавцям ще підвищити зарплату. Потім збільшення слід при купівлі житла в кредит. Час, за який слід віддати частину цього кредиту, також супроводжується підвищенням зарплати. Слід наголосити, що сімейний стан працівника тією чи іншою мірою враховується в політиці доходів усіх розвинених країн. Відмінність у тому, що кількість осіб, яке містить працівник, враховується або у його зарплаті, або у системі оподаткування.

3. Залежність оплати праці фактичного трудового вкладу.

Існують системи градацій у групах працівників. За інших рівних умов (стаж, освіта, посада) працівники в залежності від фактичних результатів роботи належать до різних градацій з оплати праці. Оплата за результатами роботи в

Японії становить понад 60% у сукупній заробітній платі, і ця тенденція посилюється.

4. Залежність окладів менеджерів від результатів підприємства.

На всіх підприємствах використовується система «плаваючих» окладів. Базові ставки менеджерів коливаються залежно від динаміки собівартості, обсягу виробництва, номенклатури, інших показників, які відповідає той чи інший керівник.

5. Одна із найнижчих у світі диференціацій в оплаті праці.

Працівник найнижчої кваліфікації отримує лише втричі менше, ніж працівник найвищої кваліфікації.

Місячний заробіток складається з тарифного заробітку, що подається за встановлений робочий час, та понаднормових доплат. Тарифний заробіток складається з тарифної ставки та надбавок до неї [33].

Тарифна ставка - основний елемент заробітної плати в Японії (85% місячного заробітку, 75% річного заробітку та 60% всіх витрат на персонал). На японських підприємствах застосовуються три основні види тарифних ставок: особиста, трудова та синтезована.

Особиста ставка отримала свою назву від таких особистих якостей працівника, як його вік та стаж, які закладаються в тарифну сітку як критерії визначення ставки, що включає суму оплати віку та стажу. Особиста ставка є основою традиційної організації.

Рівень освіти у Японії постає як із головних критеріїв обсягу особистої ставки. Поряд із освітою досвід, кваліфікація, набута з досвідом, вважаються в японських фірмах основним показником цінності працівника, мірою оцінки його праці. При переході з одного підприємства на інше працівник втрачає переваги в оплаті, пов'язані з безперервним стажем, проте на зростанні заробітку, зумовленого віком, це не позначається.

Нині частку стажу припадає до 10% загальної суми індивідуальної ставки, інші 90% залежить від віку.

Побудова мережі трудових ставок у Японії передбачає облік як рівня кваліфікації працівника (горизонталь сітки), і його результативність (вертикаль). Для обліку кваліфікації встановлюють розряди. Для різних категорій працівників сітки трудових ставок можуть розроблятися окремо.

Нині японські компанії прагнуть не розділяти персонал за категоріями, ніж протиставляти одних працівників іншим. Тому зазвичай трудові ставки зводяться у єдині сітки, де кожної категорії виділяється своя група розрядів у тому загальному ряду. Для робочих — це розряди 1—6, у своїй праці робочих вищого (шостого) розряду оплачується як і, як і працю майстра. Для службовців передбачено розряди, починаючи з третього. Управлінський персонал має з сьомого до дев'ятого розряду. Порядок переходу з одного розряду до іншого обумовлений термінами проходження професійної підготовки.

Трудовий внесок робітників та службовців визначається щорічними атестаціями на основі оцінок, що виставляють безпосередній керівник. Результати робіт оцінюються за трибальною системою. Відповідно до оцінки працівник може бути переведений на один, два або три ряди по вертикалі тарифної сітки вперед. При виставленні оцінки враховують рівень виконання норм, якісні показники праці, ставлення до обов'язків, уміння працювати з колегами, загальний характер взаємовідносин із нею.

В останні роки широкого поширення набули синтезовані системи, що поєднують елементи вікової та трудової тарифікації працівників. Синтезована ставка є поєднанням двох попередніх ставок. Це поєднання може у формі простого і зрозумілого працівникам складання сум цих ставок. На відміну від вікової системи, вищу заробітну плату мають не просто люди старшого віку або з більшим стажем, а лише висококваліфіковані та успішні працівники. Наприклад: якщо результативність праці робітника висока відповідно до прийнятих критеріїв, то наступного року у встановлені терміни проходження професійної підготовки він першим отримає можливість підвищити кваліфікацію та перейти до наступного розряду. Той, хто працює менш ефективно залишається в колишньому розряді.

Премії (бонуси) виплачуються японським працівникам зазвичай двічі на рік — у червні та грудні після підбиття підсумків діяльності фірми за півріччя. В даний час бонуси виплачують до 97% японських підприємств та фірм, їх одержують понад 99% найманих працівників. Розмір премії становить середньому 3,5—4 місячних зарплати, але у великих компаніях сягає навіть 10-місячного заробітку. На частку бонусів припадає близько чверті річного заробітку середнього японця. Нині менше 1/3 японських компаній оголошують своїм працівникам про власні системи формування джерел виплати бонусів. Як показники фондоутворення при цьому зазвичай фігурує показник розміру прибутку, потім обсяг виробництва та (або) продажів і, нарешті, розмір новоствореної вартості.

У Швеції успішно проводиться політика солідарної (егалітарної) заробітної плати. Мета її двояка:

- по-перше, сприяння прискоренню структурної перебудови економіки;
- по-друге, розширення можливостей вибору робочих місць для працюючого населення, так як вирівнювання структури заробітної плати призводить до виникнення великої кількості порівнянних робочих місць. У цьому прибуткові підприємства перебувають у виграві, а нерентабельні під непосильним тягарем високих витрат за персонал розоряються значно швидше.

Високопродуктивні підприємства та цілі галузі отримують потужний імпульс прискореного розвитку, оскільки в них вивільняються кошти для інвестування у власне виробництво за рахунок додаткового прибутку, який вони поза політикою солідарної заробітної плати використовували на стимулювання праці персоналу. Умовами проведення цієї політики є:

- достатньо високий рівень доходів в економіці, що дозволяє залучити солідні інвестиції;
- висока мобільність на ринку праці, щоб високопродуктивні підприємства мали можливість залучити додатковий персонал після закриття неефективних підприємств.

У Франції та інших країнах набула широкого поширення індивідуалізація заробітної плати, заснована на оцінці заслуг. Фактори оцінки заслуг можуть мати як виробничий характер (виконання завдань, дотримання термінів, рівень шлюбу, наявність претензій тощо), так і особистісний (трудова та інноваційна активність, прийняття на себе рішень, відповідальність, здатність до групового співробітництва та ін.)). Заслуги оцінюються експертами, якими можуть виступати керівники організації чи її підрозділів, обрані чи залучені цієї мети.

Європейська практика індивідуалізації оплати праці включає таке:

- визначення мінімальної заробітної плати для кожної категорії працівників (з урахуванням всіх виплат);
- неоднакове підвищення заробітної плати різних працівників при її загальному зростанні по фірмі;
- при зростанні цін замість індексації заробітної плати використання практики її збільшення в залежності від заслуг працівника;
- відмова від обліку стажу роботи працівника при вирішенні питань про надбавки та премії.

До заслуг працівника відносяться також його знання, навички, компетенції. Ці якісні характеристики працівника враховують системи оплати праці, побудовані з урахуванням трудових навичок (skill-based. pay systems - SBP-системи). При використанні цих систем праця працівників оплачується більше залежно від межі, глибини та видів трудових навичок, які вони можуть використовувати, ніж відповідно до виконаної ними роботи. Цей вид системи відомий також під назвою, як оплата праці за майстерність, за знання і т.д. SPB-система відрізняється від системи, заснованої на оплаті праці в залежності від виконаної роботи, наступними аспектами:

- винагороджуються трудові навички, а не виконувана робота;
- володар трудових навичок оцінюється та проходить атестацію;
- коливання оплати праці необов'язково пов'язані зі зміною роботи;
- щодо оплати праці особливу увагу приділяється трудовому стажу;

- існує багато можливостей для просування по службі та підвищення заробітної плати.

У Франції регулювання заробітної плати здійснюється з урахуванням колективної (економічної ефективності підприємства) та індивідуальної продуктивності. Проте, мінімальна заробітна плата продовжує індексуватися. Обсяг фонду зарплати з урахуванням колективної зацікавленості безпосередньо пов'язані з економічними результатами фірми. Система оплати праці включає такі форми:

- оплата за індивідуальний виробіток;
- виплата гарантованого мінімуму заробітної плати (80% розміру заробітку) та її змінної частини (20%);
- оплата керівників і фахівців всіх рівнів управління залежить від загального підвищення заробітної плати на фірмі та стану ринку праці;
- форма, при якій фіксована частина заробітної плати пов'язана з кваліфікацією працівника, а змінна - залежить від результатів бригади та від успіхів самого працівника.

У Німеччині застосовуються системи, дозволяють на основі регулярної атестації персоналу як мотивувати персонал, визначати зарплатню, а й наочно планувати кар'єру працівників. Сутність методики полягає у визначенні пріоритетних якостей працівників, які найбільш цінні з позиції досягнення кінцевої мети фірми. Пропонуються для атестаційних оцінок такі риси працівників, як: інтерес до праці, ініціативність, уважність, такт, лояльність, уміння пристосовуватися до умов праці, що міняються, працьовитість і навіть зовнішній вигляд.

У цій методиці всі службовці, фахівці та керівники оцінюються з погляду певних критеріїв (вимог), необхідних у конкретній сфері діяльності. Критерії ранжуються за своєю значимістю експертною групою, внаслідок чого кожному критерію присвоюється вага значимості та відповідна оцінка у балах. Для вироблення типів критеріїв та відповідних їм ознак експертна група складає

словник ділових характеристик, що охоплює всі спеціалізації (або ту, фахівці якої атестуються). Ознаки ранжуються у межах, відповідних кожному критерію.

Відповідно до привласненої ваги з пропорції визначають кількості балів, що відповідають кожній ознаці.

Розбивши персонал фірми на ряд категорій, можна визначити деяку нижню межу в балах (відповідно, у посадовому окладі) для кожної категорії працівників, який може служити орієнтиром при прийомі на роботу на час випробувального терміну, оскільки оцінити працівника за всіма ознаками у момент прийому неможливо.

Методика передбачає використання розробленої таблиці для ротації персоналу. Наприклад: «недобір» мінімальної суми, відповідної даної посади, при атестації може бути основою перекладу працівника в іншу категорію службовців чи його звільнення. Для кожної категорії персоналу може розроблятися своя атестаційна таблиця, що дозволяє врахувати специфіку роботи та можливості кадрового просування.

У Великобританії запроваджено практику укладання договорів про продуктивність між адміністрацією підприємства та профспілками, які представляють інтереси працівників. Суть цих договорів полягає в тому, що доходи від зростання продуктивності праці поділяються на відповідну пропорцію між підприємцями та працівниками, що дозволяє підвищити оплату праці, при цьому не збільшуючи прямих виробничих витрат.

Країни з розвиненою ринковою економікою поступово відмовляються від традиційних форм оплати праці залежно від індивідуального виробітку. Причина полягає у складності виміряти особистий внесок окремого робітника у загальному виробничому процесі, з одного боку, а з іншого — на перший план висуваються завдання стимулювання співробітництва всередині трудового колективу, підвищення відповідальності працівників за якість продукції. Звідси застосування погодинної форми оплати праці, основу якої враховує ступінь використання машин, економії сировини й енергії, підвищення результативності праці, тобто. показників успіху лише на рівні групи та колективу фірми загалом. При цьому всі

системи погодинної форми оплати праці базуються на тарифній системі та нормативах.

У США та низці інших економічно розвинених країн сформувалися та активно розвиваються нові розподільні відносини: різні системи колективного преміювання (залежно від результатів роботи підприємств) та системи «участі у прибутках». Основною метою створення та впровадження цих систем є мобілізація зусиль колективів найманих працівників на підвищення ефективності виробництва та реалізації продукції, зростання продуктивності праці, збільшення прибутку, а також на вирішення соціальних завдань.

Виплати колективних премій із прибутку ставляться у пряму залежність від результатів діяльності підприємств: рентабельності та величини прибутку від реалізації продукції. З одного боку, це зацікавлює робітників і службовців у підвищенні продуктивності праці, в економії енергії та всіх видів матеріальних ресурсів, а з іншого — приносить додатковий прибуток власникам, що, у свою чергу, є важливою умовою подальшого розвитку виробництва.

У більшості фірм формування та розподіл додаткових виплат із прибутку здійснюються з урахуванням систем Скенлона і Раккера [34].

За системою Скенлона укладається угода між адміністрацією (власниками) підприємств та робітниками, де заздалегідь встановлюється певний відсоток прямих витрат на робочу силу у загальній вартості продукції. При цьому, якщо фактичні витрати на персонал протягом певного періоду (місяця, кварталу, року) виявляться меншими, ніж передбачалося угодою, то вся заощаджена сума утворює преміальний фонд, 25% коштів якого відраховується в резерв, що має цільове призначення та використовується для можливого збільшення витрат у майбутніх періодах, а решта суми розподіляється між компанією та працівниками приблизно у співвідношенні 1:4.

Система Скэнлона покликана стимулювати зростання продуктивність праці, скорочення з допомогою цього чисельності працівників і витрат за заробітну плату за одночасного збільшення випуску та її реалізації продукції. Багаторічна практика підтверджує її ефективність. Система Скенлона застосовується на

підприємствах, що випускають трудомістку продукцію, де висока частка витрат на працю у загальних витратах виробництва.

Система Раккера передбачає виплату колективних премій всім працюючим зниження частки витрат проти нормативами вартості умовно-чистої продукції. Оскільки остання становить переважно зарплатню і прибуток, то зниження частки витрат майже близьке до економії фонду зарплати у її обсязі. Ці системи застосовуються, коли робота групою чи кооперація важливі задля досягнення ефективності, чи коли досить важко виділити результати праці індивіда. Вони легші у використанні, оскільки реєстрація групового виконання займає менше часу, ніж індивідуального.

На базі систем Раккера, Скенлона та подібних до них склалися нові системи участі в прибутках.

У системах участі у прибутках можна виділити чотири основні групи:

1. Системи з поточними, щомісячними або щоквартальними відрахуваннями від прибутку, з видачею цих відрахувань готівкою у вигляді додаткових коштів до обумовленої колективним чи індивідуальним договором заробітної плати. Частка прибутку, яка спрямовується на такі виплати, зазвичай не перевищує 7—10 %.

2. Системи, що передбачають нарахування дивідендів на заробітну плату. Розміри дивідендів залежать від величини нарахувань на звичайну акцію і становлять 0,5—1,0 % річних, але в успішно працюючих підприємствах значно вище.

3. Система «відкладених виплат». Суть її полягає в тому, що замість виплат додаткового доходу готівкою працівникам видаються акції на відповідні суми. При цьому своїм працівникам акції видаються за пільговими цінами, приблизно в межах 85% їхньої ринкової ціни за курсом на момент видачі. Через систему акціонування працівники підприємства стають його частковими співвласниками. Дивіденди з акцій виплачуються протягом усього життя працівника. Акції успадковуються, як і будь-яка власність.

4. Комбінована система, коли він до 60 % відрахувань від прибутку виплачується готівкою, а до 40 % оформляється як акцій. За такої системи повніше

задовольняються повсякденні, поточні потреби працівників, але водночас створюється і певний заділ майбутнє.

Одним із ключових факторів, що визначають ефективність системи участі у прибутках, є розмір винагороди. Встановлено, що чим ближче винагорода до 50% від базового фонду заробітної плати, тим кращі результати діяльності компаній.

Взаємозв'язок індивідуального та колективного стимулювання досягається при використанні системи Pay for Performance (PFP) - "плата за виконання". Під PFP розуміється застосування будь-яких способів оплати праці, у яких винагорода, одержуване працівником, залежить від індивідуальних і групових відмінностей у виконанні діяльності.

До найпоширеніших типів гнучких схем оплати праці ставляться: комісійні, премії виконання поставлених цілей, спеціальні індивідуальні винагороди як визнання цінності працівника, програми поділу прибутку, акції та опціони з їхньою купівлю.

Необхідно безперервно перевіряти поведінкові результати, що породжуються програмою стимулювання. Від ступеня обґрунтованості обраних систем значною мірою залежить ефективність діяльності організації, її здатність оперативно реагувати на мінливі ринкові умови та вимоги боротьби з конкурентами.

Таким чином, американський тип організації заробітної плати базується на оцінці змісту роботи та вимог до виконавця для її виконання; японська - на використанні таких анкетних даних працівника, як вік, стать, освітній рівень, стаж роботи, а також форма найму персоналу. Західноєвропейський тип містить елементи як американського, і японського типів. Як специфічну межу у ньому виділяють розподіл найманих працівників кілька груп за часом професійної підготовки.

На підприємствах кожної країни можуть застосовуватись різні типи організації заробітної плати або поєднання їх елементів. Розглянуті системи оплати праці та участі у прибутках постійно вдосконалюються та розвиваються.

Багато позитивних сторін цих систем можуть бути використані і в Україні у міру розвитку ринкової економіки.

1.3 Джерела інформації формування оплати праці

Механізм регулювання оплати праці формується на поєднанні трьох складових: ринку праці, державного та договірного регулювання. Жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоча методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні. Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства. Проте роль прямого та безпосереднього регулятора заробітної плати в розвинутих країнах належить ринку праці. Адже вважається, що саме на ньому формуються кінцеві оцінки різних видів праці, що потім використовують для визначення суспільного середньостатистичного рівня заробітної плати, яка об'єктивно відображає суспільну оцінку праці і є засобом забезпечення рівної оплати за однакову працю [7].

Регулювання оплати праці проводиться на державному та договірному рівнях. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення державних норм та гарантій. Так, законодавство про оплату праці ґрунтується на:

- Конституції України;
- Кодекс законів про працю України;
- Закон України про оплату праці;
- Закон України Про колективні договори та угоди;
- закон про підприємства в Україні;
- Господарський кодекс України;
- інших законодавчих актах.

Базовим з питань оплати праці в країні є Закон України "Про оплату праці" від 24.03.95 р. N 108/95-ВР (із змінами та доповненнями, надалі - Закон про оплату

праці). Статтею 8 Закону про оплату праці визначено галузь державного регулювання оплати праці. Відповідно до неї держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм та гарантій, встановлення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, який визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Стаття 3 Закону України "Про оплату праці" визначає її як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога.

За Законом розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. При цьому її розмір повинен бути не нижчий від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [8].

Порядок установлення мінімальної заробітної плати на рівні галузей та підприємств визначається Законом України "Про колективні договори і угоди", зобов'язуючи Кабінет Міністрів України вносити на розгляд Верховної Ради України, як правило, раз на рік, одночасно з проектом Державного бюджету України пропозиції щодо нового розміру мінімальної заробітної плати, не нижчого за вартісну величину межі малозабезпеченості;

- державних норм і гарантій щодо оплати праці (за роботу у святкові та вихідні дні, за час виконання службових обов'язків, за роботу понаднормово; за час простою в процесі виготовлення продукції, що виявилася браком не з вини працівника тощо);

- державних норм і гарантій в оплаті праці працівників, молодших вісімнадцяти років, за скороченої тривалості їх щоденної роботи; гарантій для працівників щодо оплати щорічних відпусток; оплати за час виконання державних обов'язків; гарантій в оплаті для тих, хто направляється для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; для донорів тощо;

- умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності;

- системи оплати праці працівників бюджетних установ;
- системи оплати праці державних службовців;
- методики визначення фонду оплати праці;
- регулювання фонду оплати праці підприємств-монополістів¹;
- рівня оподаткування коштів, спрямованих на оплату праці та доходів працівників.

Відповідно до висновків міжнародної комісії, створеної у 1988 р. з ініціативи Ради Європи, справедливим вважається рівень мінімальної заробітної плати, який сягає 68 % національної середньої заробітної плати.

Процес відшкодування коштів, витрачених підприємством на оплату праці, також регулюється державою: основну частину коштів дозволено відносити до валових витрат (у податковому обліку) і поточних витрат (у бухгалтерському обліку), а деякі виплати відшкодовуються за рахунок прибутку.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" (ст. 14 Закону України "Про оплату праці").

На державному рівні переговори проводяться між Кабінетом Міністрів і Радою Федерації незалежних профспілок України. Результатом переговорів має бути укладення генеральної (міжгалузевої) тарифної угоди, яка досягається з урахуванням консультацій з галузевими державними органами управління, концернами, асоціаціями, радами підприємств, радами підприємців, а також галузевими та іншими профспілками або спілками (об'єднаннями) трудящих.

На галузевому рівні тристоронні колективні переговори проводяться між уповноваженими представниками державного органу (органів) управління, уповноваженими представниками спілки підприємців і відповідними уповноваженими представниками галузевої профспілки (профспілок). У разі відсутності профспілки (профспілок) або висловленні їй недовіри трудящими у переговорах беруть участь представники самих трудящих. Результатом переговорів має бути укладення галузевої тарифної угоди.

На територіальному рівні колективні переговори можуть проводитися між спілками підприємств, групами підприємств або підприємств, розташованих на даній території, незалежно від форми власності і господарювання. Учасниками переговорів є уповноважені представники спілки, групи підприємств або підприємства, а також відповідні уповноважені представники профспілки (профспілок). Якщо профспілка відсутня або трудящі висловлюють їй недовіру, у переговорах беруть участь уповноважені представники самих трудящих.

Колективні переговори доцільно проводити з участю уповноважених представників територіального органу з праці, а також територіальних профспілок.

Вони мають забезпечувати організацію переговорів і методичну допомогу в досягненні угод.

На рівні підприємства, організації тарифна угода як складова частина колективного договору укладається між уповноваженими на те представниками адміністрації або власника і профспілки (представниками трудящих). [10]

Необхідно зазначити, що згідно із законодавством (ст. 8 Закону України "Про колективні договори і угоди") угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин у галузі оплати праці, зокрема: мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці [9].

На практиці часто виникає питання про правомірність установлення в колективних договорах мінімального розміру ставок (окладів), що перевищує законодавчо закріплений розмір мінімальної заробітної плати.

За ст. 15 Закону України "Про оплату праці" підприємства в колективному договорі самостійно встановлюють форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. Основою організації оплати праці в Україні згідно з чинним законодавством є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Норми зазначеного Закону й КЗпП України поширюються на підприємства, установи, організації всіх форм власності й господарювання. Якщо працівники знаходяться в трудових відносинах із підприємствами, оплата їх праці провадиться згідно з чинним трудовим законодавством, тобто працівникові має бути встановлено тарифну ставку чи

оклад. При цьому необхідно враховувати норми ст. 3 Закону України "Про оплату праці", згідно з якою при виконанні норми праці (обсягу робіт) некваліфікованим працівником основна заробітна плата не може бути нижчою від мінімальної заробітної плати. Оскільки всі інші види виплат та їх розміри підприємства визначають самостійно, то не буде порушенням, якщо працівникові призначено тарифну ставку (оклад), яка для кваліфікованого працівника має встановлюватися в розмірі, що перевищує законодавчо визначений розмір мінімальної заробітної плати.

У статті 11 Закону України "Про оплату праці" закріплено, що мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою. Розмір мінімальної ставки не може бути прийнятий на рівні, нижчому від встановленого державою мінімальної заробітної плати. Тобто ця норма може застосовуватися лише задля встановлення вищого рівня ніж обумовлено законом.

Отже, договірний метод правового впорядкування оплати праці дає можливість:

а) більшою мірою враховувати взаємопов'язані інтереси працівників і роботодавців;

б) у погоджувальному порядку визначати й фіксувати в колективних договорах та угодах взаємовигідні умови оплати праці;

в) брати до уваги особливості виробництва й організації праці на конкретному підприємстві, територіальні особливості регіону й виробничі галузі.

Крім того, цей метод дає можливість соціальним партнерам оперативніше реагувати на зміни економічної ситуації й використовувати нові, дієвіші й ефективніші механізми оплати праці.

Якщо підприємство не належить до сфери договірного регулювання оплати праці галузевому рівні, воно укладає лише колективний договір для підприємства.

Колективний договір укладається на підприємствах будь-якої форми власності та господарювання, які використовують найману працю та мають право юридичної особи. Договірне регулювання трудових відносин здійснюється з

урахуванням норм КЗпП та Закону від 24.03.95 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці» (далі – Закон № 108). Колективний договір Відповідно до чинного законодавства (ст. 97 КЗпП, ст. 15 Закону № 108) колективний договір – це основний нормативний акт на підприємстві, в якому закріплені умови та розміри оплати праці. Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник чи уповноважений ним орган зобов'язаний узгодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), яка представляє інтереси більшості працівників, а якщо його немає – з іншим уповноваженим представництвом трудовим колективом органом.

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудящих, власників чи уповноважених ними органів.

У колективному договорі згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди» встановлюються взаємні зобов'язання сторін, які стосуються регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- змін в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування й оплата праці, установлення системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- установлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов й охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих.

Структура колективного договору, його розділи, додатки визначаються самостійно сторонами цього договору на основі їхніх зобов'язань, взятих кожною стороною, із зазначенням посадових осіб, відповідальних за їх реалізацію, і строків виконання.

Колективні договори підлягають повідомчій реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Підприємства підприємницького сектору (акціонерні товариства всіх видів, приватні підприємства тощо) мають право самостійно здійснювати виробничу і фінансову діяльність і відповідати за її результати, а також формувати фонд оплати праці. Зі сторони держави єдиною гарантією, тобто вимогою держави до організацій-роботодавців, є установлення рівня місячної оплати праці не нижче визначеного законом мінімального його розміру [10].

Рівень оплати праці працівників визначається фінансовими можливостями організацій. Виходячи із виробничих і фінансових планів (завдань) на наступний період під час укладення колективного договору (якщо він укладається) організації установлюють рівень мінімальної заробітної плати, тарифні ставки 1-го розряду (для різних видів виробництва), посадові оклади фахівців і технічних службовців, системи оплати праці і виплати соціального характеру.

Фактичний фонд оплати праці, на основі якого визначається рівень середньої заробітної плати працівників, формується як залишок коштів після розрахунку за використані матеріальні ресурси, сплати податків і внесків до позабюджетних фондів.

Висновки до розділу 1

Заробітна плата, як економічна категорія, належить до числа найважчих. В науковій літературі зустрічаються більше двох десятків визначень заробітної платні. В сучасних умовах заробітна платня - це:

- економічна категорія, яка визначає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу винагороди, яку відповідно до трудового договору власник повинен сплатити працівнику за проведений об'єм робіт;
- елемент ринку праці, який виступає як ціна товару, по якому працівник продає свою робочу силу;
- джерело задоволення особистих потреб найманого працівника, який повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворювання робочої сили;
- елемент витрат на виробництво, який входить в собівартість продукції і головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників в досягненні високих кінцевих результатів праці.

Виключно важлива роль заробітної платні у функціонуванні економіки обумовлена тим, що вона повинна одночасно виконувати як мінімум чотири функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну.

Оплата праці і розрахунки пов'язані з нею повинні відповідати чинному законодавству, а саме: Кодексу законів про працю України, Постанові Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення середньої заробітної плати», Закону України «Про оплату праці», Постанові Кабінету Міністрів України «Про правила обчислення загального трудового стажу для призначення працівникам допомоги з тимчасової непрацездатності», Закону України «Про відпустки», Закону України «Про охорону праці» та іншим.

В умовах ринкової системи господарювання фундація оплати праці складається з індивідуальної заробітної платні і визначається елементами організації оплати праці. Первинними елементами оплати праці є тарифна система, тарифна ставка, форми і системи оплати праці. Тарифна система є інструментом диференціації заробітної платні залежно від складності і умов праці.

2 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАТ «ЕЛЕКТРОМЕТАЛУРГІЙНИЙ ЗАВОД ДНІПРОСПЕЦСТАЛЬ ІМ. А.М. КУЗЬМІНА»

2.1 Характеристика ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

10 жовтня 1932 р. урочистим випуском першої плавки ознаменувалося народження запорізького електрометалургійного заводу Дніпроспецсталь. Ця історична електродугова плавка була зварена в буквальному сенсі на перших кіловатах електроенергії, отриманих із турбін Дніпровської ГЕС. У найважчих умовах, за величезних витрат фізичної праці та водночас героїчним ентузіазмом десятків тисяч робітників та інженерів народжувалися первістки індустріалізації радянської держави.

Сьогодні ПАТ “Електрометалургійний завод "Дніпроспецсталь" ім. А. Н. Кузьміна” — сучасне підприємство із замкнутим металургійним циклом виробництва товарної продукції: прокату, поковок, холоднотягнутих профілів та сортаменту спеціальною обробкою поверхні з конструкційних, підшипникових, корозійностійких сталей, жароміцних сплавів, інструментальних та швидкорізальних сталей, у тому числі виготовлених методом порошкової металургії "Дніпроспецсталь" - єдине в Україні підприємство з виробництва практично всього сортаменту високоякісних спеціальних сталей.

Фахівці заводу розробили технології та освоїли виробництво близько тисячі марок сталі та сотні профілерозмірів прокату та поковок круглого, квадратного та прямокутного перерізів, заготовок осей залізничного транспорту, шайб, а також поковок змінного перерізу.[12]

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ЕЛЕКТРОМЕТАЛУРГІЙНИЙ ЗАВОД «ДНІПРОСПЕЦСТАЛЬ» ІМ. А.М. КУЗЬМІНА» (далі – «Підприємство» або «ПАТ «Дніпроспецсталь»») є правонаступником організованого шляхом перетворення у 1994 році державного Електрометалургійного заводу

«Дніпрспецсталь» ім. А.М. Кузьміна, заснованого у 1932 році, у Відкрите акціонерне товариство «Електрометалургійний завод «Дніпрспецсталь» ім. А.М. Кузьміна» у відповідності до Указу Президента України від 15 червня 1993 р. № 210 «Про корпоратизацію підприємств» та наказу Міністерства економіки України від 27 серпня 1993 р. № 54 «Про затвердження переліку підприємств, що підлягають корпоратизації». Усі активи та зобов'язання Підприємства були внесені державою до його статутного капіталу. Згідно з вимогами українського законодавства 31 березня 2011 р. Підприємство змінило свою назву з Відкритого акціонерного товариства «Електрометалургійний завод «Дніпрспецсталь» ім. А.М. Кузьміна» на ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ЕЛЕКТРОМЕТАЛУРГІЙНИЙ ЗАВОД «ДНІПРОСПЕЦСТАЛЬ» ІМ. А.М. КУЗЬМІНА». 7 червня 2017 р. річними Загальними зборами акціонерів Підприємства було прийнято рішення змінити тип Підприємства з публічного на приватне та змінити найменування з ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ЕЛЕКТРОМЕТАЛУРГІЙНИЙ ЗАВОД «ДНІПРОСПЕЦСТАЛЬ» ІМ. А.М. КУЗЬМІНА» на ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ЕЛЕКТРОМЕТАЛУРГІЙНИЙ ЗАВОД «ДНІПРОСПЕЦСТАЛЬ» ІМ. А.М. КУЗЬМІНА».

Зареєстрованою юридичною адресою Підприємства є Україна, м. Запоріжжя, Південне шосе, 81. Основне місце ведення діяльності Підприємства знаходиться за адресою м. Запоріжжя, Південне шосе, 83.

Основним видом діяльності Підприємства є розробка, виробництво та реалізація металопродукції з нержавіючих, високолегованих інструментальних, швидкорізальних, порошкових, підшипникових, легованих і конструкційних марок сталі, у тому числі виплавлених методом порошкової металургії, електрошлакової і вакуумно-дугової переплавок. Продукція Підприємства використовується для виготовлення вузлів і деталей машин, інструментів для обробки металів і сплавів, труб, а також підшипників. Наявні у Підприємства технології виробництва дозволяють отримувати високоякісні матеріали, що використовуються в таких галузях промисловості, як машинобудування, суднобудування,

автомобілебудування, авіакосмічна та нафтогазовидобувна галузі. Продукція ПАТ «Дніпроспецсталь» має попит більш ніж в 60 країнах світу. Споживачами продукції Підприємства є близько 500 компаній. Основними ринками збуту є Україна, країни СНД, країни ЄС тощо.

Органами управління Підприємства відповідно до Статуту є:

- Загальні збори акціонерів;
- Наглядова рада;
- Правління.

Загальні збори акціонерів є вищим органом Підприємства.

Наглядова рада є колегіальним органом Підприємства, який здійснює захист прав акціонерів та в межах компетенції здійснює управління Підприємством, контролює та регулює діяльність Правління Підприємства.

Правління Підприємства є виконавчим колегіальним органом, який здійснює управління поточною діяльністю Підприємства, організовує виконання рішень Загальних зборів акціонерів та Наглядової ради, а також є підзвітним цим органам.

Контроль за фінансово-господарською діяльністю Підприємства здійснює Ревізійна комісія.

Стратегія розвитку Підприємства спрямована на зміцнення позиції Підприємства на міжнародному ринку металопродукції та забезпечення сталого розвитку бізнесу Підприємства. Основними цілями Підприємства є:

- збільшення обсягів продажів;
- підвищення якості продукції;
- підвищення конкурентоспроможності металопродукції на внутрішньому та зовнішньому ринках;
- забезпечення операційної ефективності діяльності шляхом зниження собівартості виробництва та оптимізації витрат,
- збільшення маржинальності продукції шляхом зростання частки продукції з високою доданою вартістю.

Підприємство здійснює свою діяльність в Україні. Протягом останніх років економіка Україна почала демонструвати ознаки відновлення та зростання після

різкого спаду у 2014-2016 рр. При цьому, факторами, що стримували зростання, залишалися напруженість у геополітичних відносинах з Російською Федерацією, відсутність консенсусу щодо напрямків проведення інституціональних реформ та низький рівень залучення іноземних інвестицій. До поширення пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19) у першому кварталі 2020 р. реальний ВВП зростав на 2,4- 3,4% щорічно, а річні темпи інфляції знизилися з 17,4% у 2018 році до 4,1% у 2019 р.

Починаючи з березня 2020 р. для запобігання поширенню спалаху COVID-19 Україна та інші країни почали вживати карантинні обмеження та заходи, які значно вплинули та продовжують впливати на рівень економічної активності підприємств. Так, у 2020 р. відбулося падіння обсягів промислового виробництва в Україні на 5,2% порівняно з 2019 р., а рівень інфляції прискорився до 5%. У свою чергу, у 2020 р. ціни виробників промислової продукції зросли на 14,5% порівняно з 2019 р. Погіршення економічної ситуації в Україні, у тому числі внаслідок COVID-19, призвело до девальвації української гривні щодо іноземних валют у 2020 р.: офіційний курс гривні щодо долара США («дол. США») на 31 грудня 2020 р. становив 28,27 грн./дол. США проти 23,69 грн./дол. США на 31 грудня 2019 р. (31 грудня 2018 р.: 27,69 грн./Євро). Задля зниження негативного впливу пандемії COVID-19 на економіку країни Національний банк України поступово зменшував облікову ставку з 13,5% річних, яка діяла з 13 грудня 2019 р., до 10% річних з 13 березня 2020 р. та до 6% річних, починаючи з 11 червня 2020 р. На початку березня 2021 р. НБУ встановив облікову ставку на рівні 6,5% річних.

Коливання на світовому ринку металургії протягом 2020 р. разом із зазначеними економічними умовами призвели до спаду металургійного виробництва в Україні на 8,6% порівняно з 2019 р. та негативно вплинули на обсяги реалізації та результати діяльності Підприємства протягом звітного періоду.

Невизначеність щодо строків подолання пандемії COVID-19 та подальшого розвитку економічної ситуації має значний вплив на діяльність Підприємства, який наразі не може бути достовірно оцінений. Керівництво продовжує стежити за

розвитком поточної ситуації і вживає заходів для мінімізації будь-яких негативних наслідків наскільки це можливо.

Керівництво вважає, що застосування принципу безперервності діяльності Підприємства для підготовки даної окремої фінансової звітності є доречним у поточних обставинах, виходячи з наступних міркувань.

Підприємство є потужним експортером металургійної продукції та виробляє високоякісні металургійні вироби широкої номенклатури, на які існує сталий попит. Питома вага експорту готової продукції складала 68% від загального доходу від реалізації продукції за 2020 рік (2019 р.: 61%).

Крім того, Підприємство постійно провадить програми з оптимізації виробничих та операційних витрат, а також підвищення ефективності виробництва, передусім шляхом впровадження енерго- та ресурсозберігаючих технологій. Керівництво вважає, що комплекс таких заходів разом із наявним сталим портфелем замовлень на наступний рік дозволить забезпечити прибутковість діяльності Підприємства у майбутньому.

Науково-технічна діяльність Підприємства спрямована на розвиток виробничого потенціалу, покращення якості продукції та підвищення ефективності виробництва Підприємства. Основними напрямками інноваційноінвестиційної діяльності підприємства є:

- оновлення та реконструкція морально та фізично застарілого технологічного обладнання;
- енергобезпека та енергозбереження, впровадження енерго- та ресурсозберігаючих технологій;
- забезпечення контролю якості продукції;
- розвиток та модернізація інформаційних технологій, автоматизація технологічних процесів, оновлення комп'ютерного обладнання та мереж.

Підприємство активно впроваджує нові виробничі, енерго- та ресурсозберігаючі технології. Так, з метою підвищення ефективності виробництва Підприємство здійснило наступний комплекс робіт протягом 2020р.:

- придбали еталони температури (трубчату піч СУОЛ);

- придбали прилад радіаційного контролю МКС-07 "Пошук";
- завершили модернізацію відеоспостереження копрового цеху;
- провели модернізацію системи газоочищення на ділянці підготовки сирих матеріалів;
- придбали сучасний ноутбук (програматор) для відділу АСКТП;
- придбали джерело бесперебійного живлення для ПРУ;
- придбали установки для роздачі охолодженої і газованої питної води «НОРМА» для СПЦ-2 і СПЦ-3;

Підприємство планує продовжити комплекс заходів, спрямованих на модернізацію виробництва та підвищення його ефективності, зокрема:

- завершити реконструкцію системи теплопостачання ПАТ "Дніпроспецсталь";
- завершити модернізацію електромеханічної частини системи керування ГКР;
- завершити проект налагоджування приладів вхідного радіаційного контролю; - завершити заміну циркуляційного насосу типу 10 НКУ-7-2 на АКО 500-75-2УХЛ4 контуру охолодження конвертера ГКР;
- завершити розширення ділянки з прийому та переробки металобрухту копрового цеху;
- завершити проект з встановлення залізничних ваг на блоці складів Запоріжжя-Ліве в будівлі ЦРМО-2 (ваги були прийняті Укрзалізниця);
- завершити проект з модернізації системи автоматичного керування нагріванням печей попереднього нагріву і газостата (САУППНГ).

2.2 Дослідження основних показників по праці

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємства, виготовлення і випуск продукції, яка б була конкурентоспроможною на зарубіжних, зокрема європейських ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості

продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом [11].

Аналіз ефективності персоналу на підприємстві ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили. Метою такого аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Для оцінки забезпеченості підприємства робочою силою визначаються як абсолютні так і відносні відхилення від планової потреби в ній. Абсолютне відхилення розраховується шляхом порівняння фактичних показників за звітній період з відповідними показниками за планом. Велике значення має аналіз динаміки чисельності персоналу за 2-3 роки. Він дає змогу оцінити як підприємство вписується в ринкові умови господарювання і наскільки успішно витримує конкурентну боротьбу на ринку продукції і трудових ресурсів. Загальну картину стану й тенденції розвитку трудових ресурсів на підприємстві дає аналіз зміни середньооблікової чисельності працівників по категоріях персоналу, що дозволяє оцінити також склад і структуру трудових ресурсів.

За даними звітності підприємства середньооблікова чисельність працівників в 2020 році порівняно з 2019 зменшилась 3,03% и в порівнянні 2019 та 2018 років зменшилась на 7,43% (рисунок 2.1).

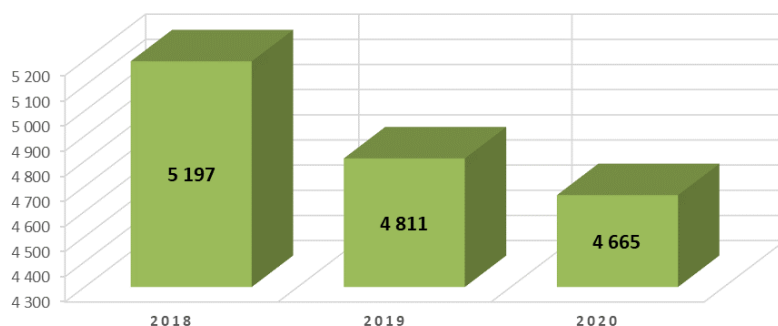


Рисунок 2.1 – Середньооблікова чисельність персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

Аналіз структури персоналу повинен здійснюватися систематично з метою своєчасного прийняття рішень керівником підприємства та кадровою службою щодо її вдосконалення та відповідності вирішуваним управлінським і виробничим завданням. Отже, наступним етапом аналізу персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» є аналіз складу ресурсів у розрізі окремих категорій (груп) персоналу. Аналіз чисельності та структури персоналу за 2018-2020 рр. наведена у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Аналіз чисельності та структури персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» на 31 грудня 2018-2020 рр.

	2018	2019	2020	Абсолютне відхилення, осіб		Відносне відхилення, %	
				2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Керівники	1 520	1 323	1 192	-197	-131	-13.0%	-9.9%
Робітники	3 813	3 643	3 603	-170	-40	-4.5%	-1.1%
Всього	5 333	4 966	4 795	-367	-171	-6.9%	-3.4%
Кількість робітників на одного керівника, осіб	2	2	3	0	1	0.0%	50.0%
Частка управлінського персоналу	28.5%	26.6%	24.9%	-1.9%	-1.8%	-6.5%	-6.7%
Частка робітників	71.5%	73.4%	75.1%	1.9%	1.8%	2.6%	2.4%

Як видно з наведеної таблиці 2.1, найбільшу частку у структурі персоналу займають робочий персонал (у межах 71,5–75,1 %), в 2020 р. питома вага цієї групи трудових ресурсів становить 75,1%. Щодо управлінського персоналу, то його абсолютне значення на протязі періоду зменшується на 328 осіб. Загалом зважаючи на спадаючу тенденцію чисельності персоналу, спостерігається позитивний приріст в категорії працівників, та негативний приріст в управлінському персоналі. Динаміка показників персоналу наведена на рисунку 2.2.

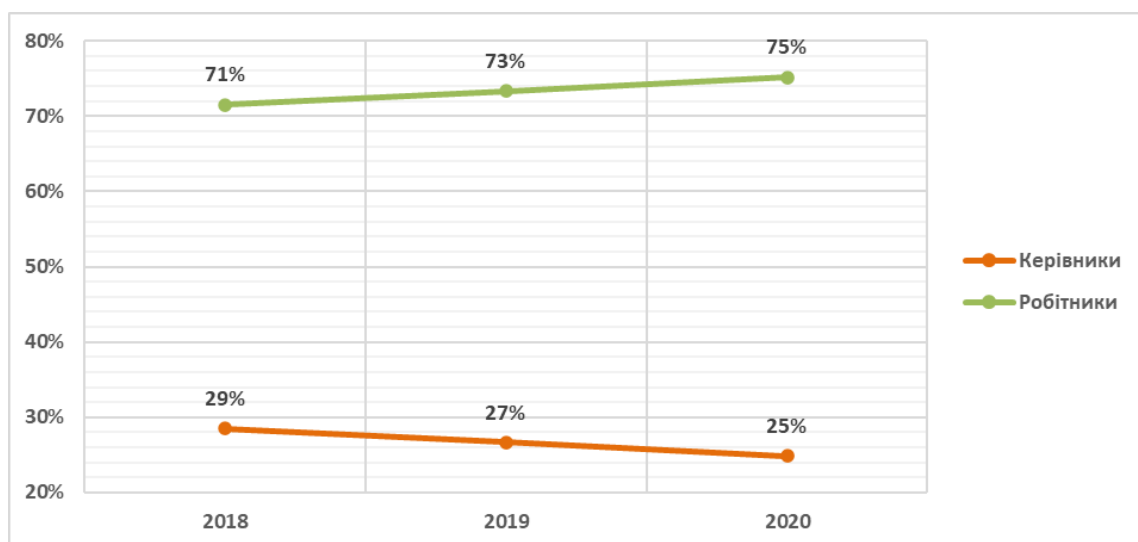


Рисунок 2.2 – Динаміка показників працівників

Одним із важливих чинників, що забезпечує стабільність і підвищення конкурентоспроможності підприємств, є професійне навчання персоналу. Саме це на сучасному етапі забезпечує стійке економічне зростання в довгостроковій перспективі, а, отже, і конкурентоспроможність підприємства в країні та за її межами. Зараз конкурентоспроможність підприємства визначається не обсягом природних і виробничих ресурсів, а насамперед інтелектуальним потенціалом і здатністю генерувати нові знання. Тому для підприємств, організацій, компаній України є актуальним питання професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Аналіз освітнього рівня працівників підприємства засвідчив те, що вищу освіту має кожен третій працівник (таблиця 2.2).

З наведеної таблиці 2.2 спостерігаємо:

1. Питома вага осіб з повною та базовою вищою освітою у 2018-2020 рр. склала лише 30,4 - 31,4%, проте спостерігалось її спад, що є негативною тенденцією. Зниження кількості працівників із вищою освітою у 2020 р. порівняно з 2018 р. склало 215 осіб.

Таблиця 2.2 – Освітній рівень працівників ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпрспецсталь ім. А.М. Кузьміна» на 31 грудня 2018-2020 рр.

	2018		2019		2020		2020р. порівнянно з 2018р.	
	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %
Повна та базова вища	1 672	31.4%	1 512	30.4%	1 457	30.4%	-215	-1.0%
Неповна вища	879	16.5%	804	16.2%	778	16.2%	-101	-0.3%
Професійно-технічна	1 624	30.5%	1 544	31.1%	1 492	31.1%	-132	0.7%
Загальна середня	1 158	21.7%	1 106	22.3%	1 068	22.3%	-90	0.6%
Всього	5 333		4 966		4 795		-538	

2. Питома вага осіб з неповною вищою освітою у 2018-2020 рр. склала 16,2 - 16,5%, зниження кількості працівників із неповною вищою освітою у 2020 р. порівняно з 2018 р. склало 101 осіб та 0,3% у відсотковому співвідношенні.

3. Частка осіб з професійно-технічною освітою склала 30,5 - 31,1% і у відсотковому пункті спостерігається зростання на 0,7%; їхня кількість знизилася на 132 працівника.

4. Частка осіб з загальною освітою склала 21,7 - 22,3% і у відсотковому пункті спостерігається зростання на 0,6%; їхня кількість знизилася на 90 працівників.

На ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпрспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2022 рр відбулися певні зрушення у освітньому рівні працівників.

Так, зросла частка працівників, які мають професійно-технічну та загальну середню.

В середньому за три роки структура освітнього рівня працівників розподіляється наступним чином (рисунок 2.3).

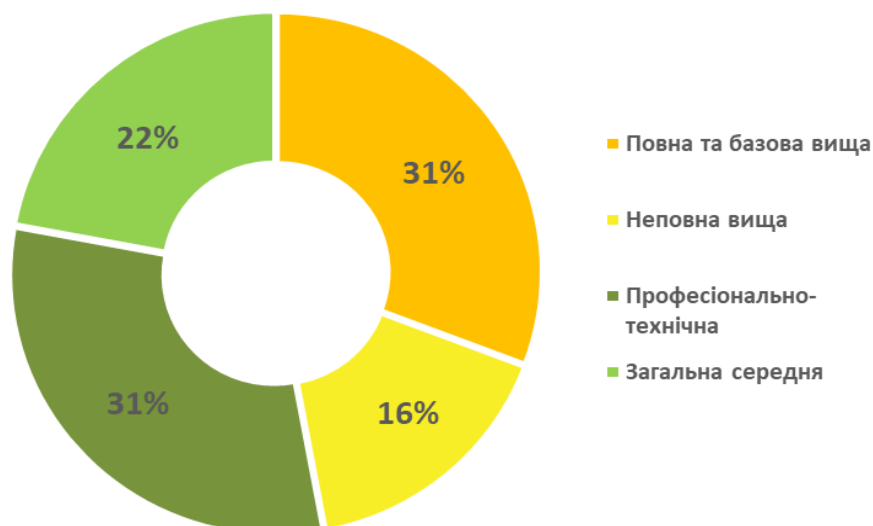


Рисунок 2.3 – Структура освітнього рівня працівників ПАТ
«Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

Важливою характеристикою якісного складу персоналу є аналіз статеві структури працівників (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Склад персоналу за статтю ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

	2018		2019		2020		2020р. порівнянно з 2018р.	
	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %
Чоловіки	3431	64%	3244	65%	3091	64%	-340	0%
Жінки	1902	36%	1722	35%	1704	36%	-198	0%

Досліджуючи показники статтевої структури працівників у 2018-2020 рр. розподіл питомої ваги майже не змінювався. На підприємстві переважають чоловіки - в середньому 64% від загальної кількості персоналу. Проте якщо розглядати кількісний показник персоналу, то кількість чоловіків у 2020р. порівнянно з 2018р. зменшилась на 340 осіб, жінок – на 198 осіб.

Отже те, що на підприємстві в переважній більшості працюють чоловіки пов'язано з специфікою його діяльності та чоловіки є більш підходящими для цієї роботи.

Вікова структура персоналу може дати багато корисної інформації про підприємство. Якщо вона збалансована, тобто приблизно відповідає віковій структурі економічно активного населення країни, міста чи регіону, це свідчить про те, що підприємство задовольняє соціальні та економічні потреби різних вікових груп. Вікова структура персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» представлена в таблиці 2.4 та рисунку 2.4.

Таблиця 2.4 – Вікова структура персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

	2018		2019		2020		2020р. порівнянно з 2018р.	
	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %	Кількість осіб	Питома вага, %
з 18 до 35 років	889	17%	873	18%	910	19%	21	2%
з 35 до 50 років	2318	43%	2170	44%	2119	44%	-199	1%
з 50 до 65 років	1879	35%	1729	35%	1608	34%	-271	-2%
більше 65 років	247	5%	194	4%	158	3%	-89	-1%

Серед персоналу підприємства в цілому найбільшу частку становлять працівники віком від 35 до 50 років, 44% працівників на 31 грудня 2020 року. І хоча кількісна чисельність працівників на підприємстві в 2020 р. порівнянно з 2018р. зменшилась, питома вага по віковим категоріям перерозподілилась. Таким чином ми спостерігаємо позитивну динаміку у категорії з 18 до 35 років – питома вага збільшилась на 2% ті у категорії з 35 до 50 років – на 1%. У категоріях з 50 та більше років спостерігається зменшення питомої ваги працівників.

Отже, протягом трьох років ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» працювало в напрямку залучення до складу власного персоналу потенційно перспективних співробітників, тобто активної частини трудових ресурсів ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна».

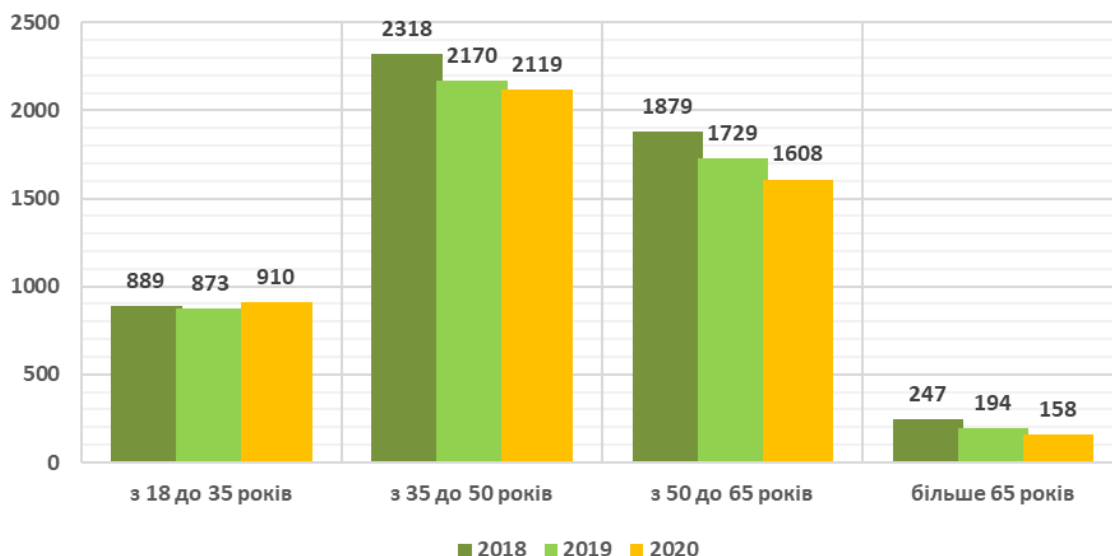


Рисунок 2.4 - Динаміка вікової структури персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

Наступним етапом, що доповнює аналіз динаміки чисельності і складу працівників є аналіз руху персоналу, який передбачає детальне вивчення процесів, пов'язаних з прийомом та звільненням працівників підприємства. З цією метою вивчається загальний обсяг руху персоналу, причин звільнення персоналу (з диференціацією по категоріях персоналу).

Для проведення аналізу руху персоналу доцільно використовувати такі аналітичні показники, як:

- коефіцієнт оновлення персоналу розраховується відношення загальної кількості прийнятих на роботу до середньоспискової чисельності персоналу;
- коефіцієнт плинності персоналу розраховується як відношення кількості звільнених з усіх причин до середньоспискової чисельності персоналу;
- коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених працівників розраховується як відношення кількості прийнятих працівників до кількості звільнених працівників.

Аналіз руху персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр наведений у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Рух персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

	2018	2019	2020	2020р. порівнянно з 2018р.	
				Кількість осіб	Відносне відхилення, %
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	5197	4811	4665	-533	-10%
Прийнято працівників, осіб	690	680	712	22	3%
Вибуло працівників, осіб:	259	415	358	99	38%
Вибуло з причин змін в організації виробництва, осіб	12	96	70	58	483%
Вибуло з причин плинності персоналу, осіб	247	319	288	41	17%
Загальна кількість прийнятих та звільнених працівників за рік, чол	949	1095	1070	121	13%
Коефіцієнт оновлення	0.13	0.14	0.15	-	-
Коефіцієнт звільнення	0.05	0.09	0.08	-	-
Коефіцієнт обороту персоналу	0.18	0.23	0.23	-	-

Проведені розрахунки дозволяють зробити наступні висновки. На ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр. спостерігається зменшення середньооблікової чисельності працівників. В 2020 році було звільнено з різних причин 358 осіб, в той час як в 2018 році тільки 259 осіб, що на 38% більше в порівнянні з 2018 роком.

Зменшення чисельності відбулося за рахунок зміни організаційної структури ПАТ "Дніпроспецсталь" та зниження обсягів виробництва.

Коефіцієнт оновлення (найму) працівників, що показує частку прийнятих на підприємство працівників у середньосписковій їх чисельності, збільшився за період 2018-2019 на 0,02 (рисунок 2.5).

Основною причиною приймання на роботу нових людей стало розширення обсягів діяльності підприємства. Така ситуація і цілому не є позитивною, адже залучення на роботу нових робітників не призвело до загального підвищення якісного складу працюючих. Тому в даному випадку слід більше уваги приділити самому процесу найму спеціалістів, які б за своїми професійними характеристиками відповідали б потребам підприємства, а також розробці та

вживанню заходів по підвищенню матеріальної та нематеріальної зацікавленості працюючих залишатися на підприємстві.

Існування фактів звільнення (за різних причин) та прийняття на роботу працівників на ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» за період 2018 - 2020рр потребує проведення більш детального аналізу процесу плинності. Поняття плинність персоналу означає звільнення працівників за особистим бажанням і у зв'язку з порушенням трудової дисципліни. Цей показник відображає динаміку надмірного руху персоналу підприємства, що супроводжується суттєвими втратами, тому є своєрідним індикатором кадрової безпеки підприємства. Для ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» характерно зростання показника плинності персоналу (рисунок 2.6).

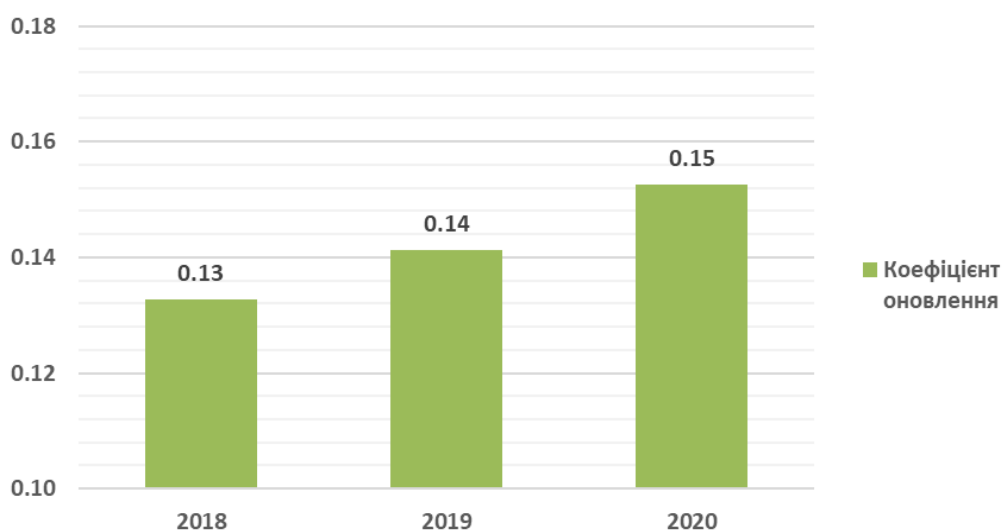


Рисунок 2.5 – Динаміка оновлення персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

В 2019 році плинність персоналу була найвищою за три роки – 9%. Нормативно припустимим значенням плинності для організації є 8-10 %. Відповідно, динаміка плинності працівників за період з 2018 по 2020 роки не перевищувала допустимі норми, що вказує позитивну тенденцію, інакше це вказувало би на наявні проблеми системи управління персоналом, а саме: про невдоволеність працівників своєю роботою.

Дослідження руху працівників на підприємстві Для ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» показує, що коефіцієнт оновлення переважає над коефіцієнтом плинності. Це свідчить про здорову кадрову політику та відсутність проблем у корпоративному житті підприємства.

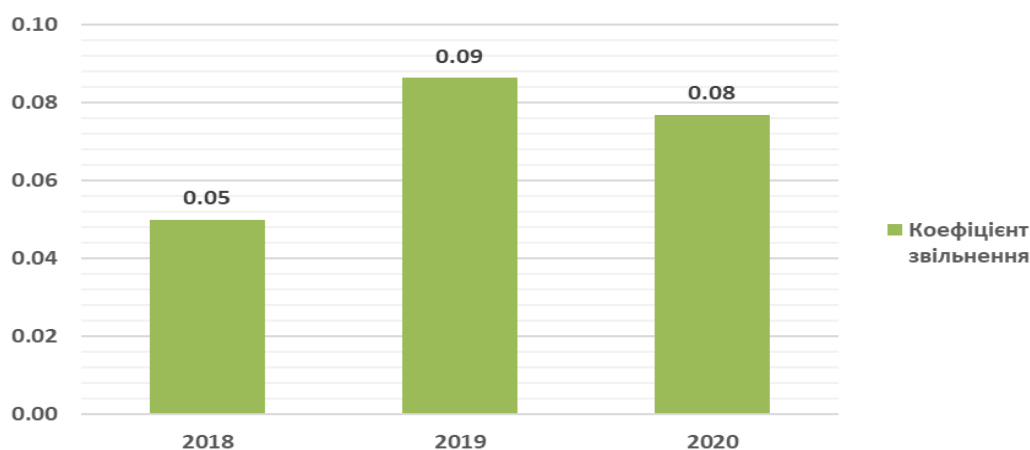


Рисунок 2.6 – Динаміка показників плинності персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

Аналізуючи динаміку показників оновлення та плинності працівників підприємства помітно, що в 2019 та 2020 роках відбувся перерозподіл показників, що в свою чергу стабілізував коефіцієнт обороту персоналу вцілому (рисунок 2.7).

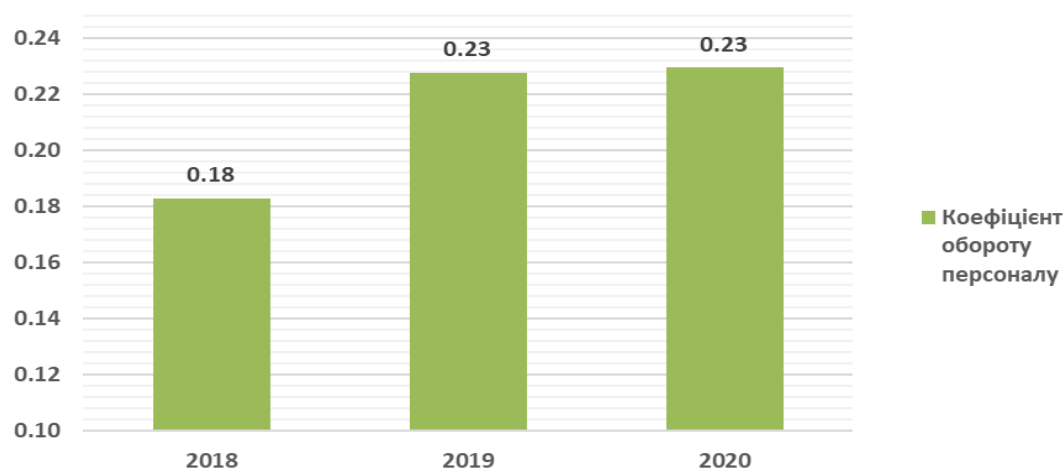


Рисунок 2.7 – Динаміка обороту персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

2.3 Аналіз оплати праці в умовах ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

Аналіз фонду оплати праці передбачає здійснення таких етапів:

- визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати окремих категорій та професій працівників;
- виявлення відхилень у чисельності працівників і в середній заробітній платі на витрату фонду заробітної плати;
- вивчення ефективності застосовуваних систем преміювання;
- дослідження темпів росту заробітної плати, їх співвідношення з темпами продуктивності праці;
- забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням його оплати;
- виявлення та мобілізація резервів підвищення ефективності використання фонду заробітної плати [13].

Фонд оплати праці включає такі складники:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші заохочення і компенсаційні виплати.

Аналіз ефективності системи оплати праці підприємства розпочинається з визначення динаміки і структури фонду оплати праці. Динаміку фонду оплати праці ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» наведено в таблиці 2.6.

Дані наведені у таблиці свідчать, що фонд оплати праці у 2019 р. порівняно з 2018 р. зріс на 70 648 574 грн (9,28%), а в 2020р. порівняно з 2019 р. – на 10 538 522 грн. Фонд оплати праці за 2020 рік порівняно з 2019 роком ФОП збільшився на 1,27%, в зв'язку підвищенням тарифних ставок та посадових окладів з 01.09.2020 року згідно Закону України № 294- IX "Про Державний бюджет України".

Питома вага фонду основної заробітної плати в 2020 р. ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» збільшилась на 5,19% порівняно з 2019 р., абсолютна її величина зросла на 21 279 422 грн. В той час, як фонд додаткової заробітної плати збільшився лише на 0,35% (1 288 910 грн). Заохочувальні і компенсаційні виплати в 2020 р. зменшились на 22,33% порівняно з 2019 р.

Таблиця 2.6 – Динаміка фонду оплати праці ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

	2018	2019	2020	Абсолютне відхилення, +,-		Відносне відхилення, %	
				2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Фонд основної заробітної плати, грн.	387 578 782	409 952 256	431 231 697	22 373 474	21 279 442	5.77%	5.19%
Фонд додаткової заробітної плати, у тому числі, грн.:							
надбавки та доплати до посадових окладів	185 844 584	207 562 683	214 565 833	21 718 099	7 003 150	11.69%	3.37%
премії та винагороди, що носять систематичний характер	144 527 248	155 231 678	146 959 064	10 704 430	-8 272 614	7.41%	-5.33%
виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	468 603	2 462 367	52 005	1 993 764	-2 410 362	425.47%	-97.89%
Заохочувальні та компенсаційні виплат, у тому числі, грн.:							
матеріальна допомога	787 335	660 995	260 984	-126 340	-400 011	-16.05%	-60.52%
соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	0.0	0.0	0.0	0	0	-	-
за невідпрацьований час	10 870 073	11 888 744	18 917 166	1 018 671	7 028 421	9.37%	59.12%
Фонд оплати працівників, грн.	760 928 912	831 577 486	842 116 008	70 648 574	10 538 522	9.28%	1.27%

Структура фонду оплати праці, наведена у таблиці 2.7, показує, що в загальному фонді заробітної плати фонд основної заробітної плати у 2020 році становить 51,2% і є найбільшим показником за досліджуємий період 2018-2020 рр. (у 2018 році питома вага основної заробітної плати становить 50,9%, у 2019 році – 49,3%) . При цьому ми спостерігаємо зворотню динаміку в заохочувальних та компенсаційних виплатах, у 2020 році порівнянно з 2018 та 2019 роках найменший показник питомої ваги – 5,0%, в той час, як у 2018 році цей показник складав 5,2%, а у 2019 році найвищий показник в періоді – 6,5%.

Таблиця 2.7 – Структура фонду оплати праці ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

	2018		2019		2020	
	Сума, грн	Питома вага, %	Сума, грн	Питома вага, %	Сума, грн	Питома вага, %
Фонд основної заробітної плати, грн.	387 578 782	50.9%	409 952 256	49.3%	431 231 697	51.2%
Фонд додаткової заробітної плати, у тому числі, грн.	333 450 538	43.8%	367 744 028	44.2%	369 032 938	43.8%
Заохочувальні та компенсаційні виплат, у тому числі, грн.	39 899 592	5.2%	53 881 202	6.5%	41 851 372	5.0%
Фонд оплати працівників, грн.	760 928 912		831 577 486		842 116 008	

Зміни у формуванні фонду оплати праці повинні здійснюватися у рамках досліджуваного господарства з урахуванням його особливостей. Формування фонду оплати праці має пов'язуватись не тільки з кількісними показниками, а й із якісними показниками, які відображають ефективність діяльності господарства та є наслідком ефективної праці.

Динаміка структури фонду оплати праці ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр зображена на рисунку 2.8.

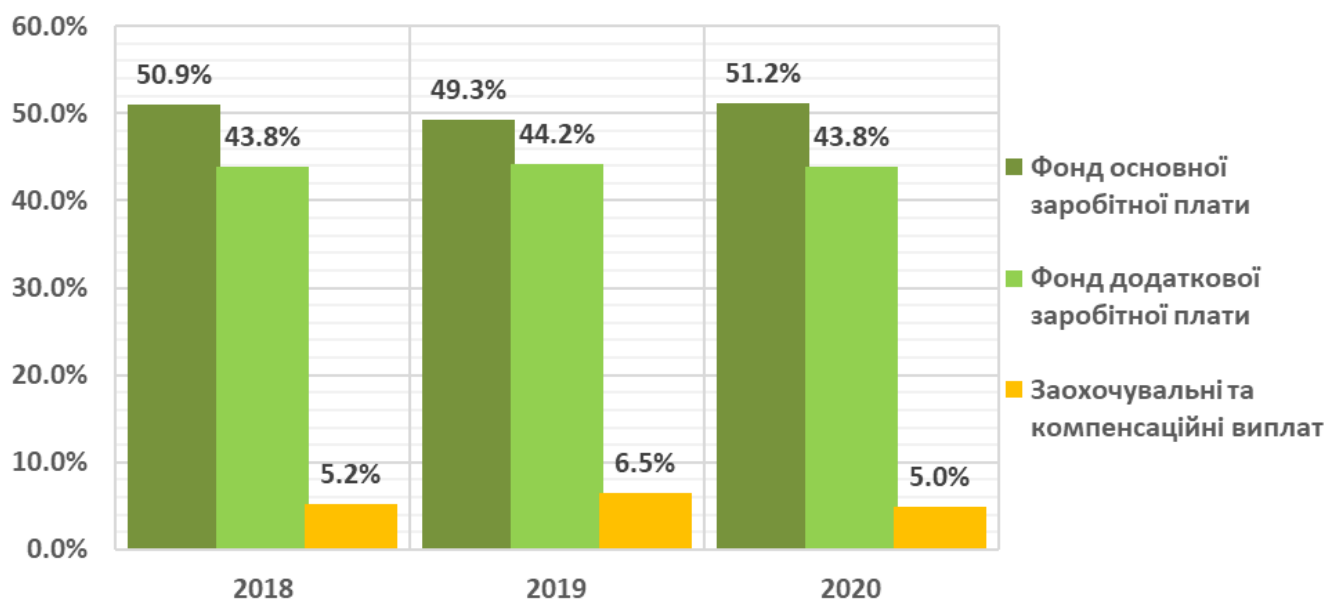


Рисунок 2.8 – Структура фонду оплати праці ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпрспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

За умовами ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпрспецсталь ім. А.М. Кузьміна» на всіх працівників поширюються умови Колективного договору.

Велике значення під час аналізу використання фонду оплати праці має дослідження даних про середній розмір заробітної плати працюючих, його зміну та чинники, що впливають на це. Подальший аналіз спрямований на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих. При цьому враховується, що середньорічна заробітна плата працівників залежить від низки чинників: кількості відпрацьованих днів кожним працівником, тривалості робочого дня.

Зміна середньомісячної заробітної плати на Підприємстві порівняно з динамікою середньої заробітної в Запорізькій області та в Україні загалом наведено у таблиці 2.8.

Середня заробітна плата є макроекономічним показником, що обчислюється як середнє арифметичне значення заробітних плат певної групи працівників (наприклад, по підприємству, по галузі, по регіону). Розраховується, виходячи з фонду оплати праці працівників (включаючи оплату праці сумісників), премій, надбавок, винагород за підсумками роботи за рік та одноразових заохочень. Тобто

середня заробітна плата – це економічний показник, який характеризує розмір нарахованої заробітної плати, що припадає на одного працівника підприємства, та визначається поділом загальної суми нарахованої заробітної плати на середню чисельність працівників. [14]

Таблиця 2.8 – Динаміка середньомісячної заробітної плати ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр. порівнянно з динамікою середньої заробітної в Запорізькій області та в Україні

	2018	2019	2020	Абсолютна зміна, грн		Відносна зміна, %	
				2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
Фактична середньомісячна заробітна плата на Підприємстві	12 028	14 138	14 780	2 111	642	17.5%	4.5%
Середньомісячна заробітна плата в Запорізькій області	8 729	10 323	11 556	1 594	1 233	18.3%	11.9%
Середньомісячна заробітна плата в Україні	8 867	10 340	11 591	1 473	1 251	16.6%	12.1%

На рисунку 2.9 зображено порівняння динаміки середньомісячної заробітної плати підприємства з Запорізькою областю та Україною.

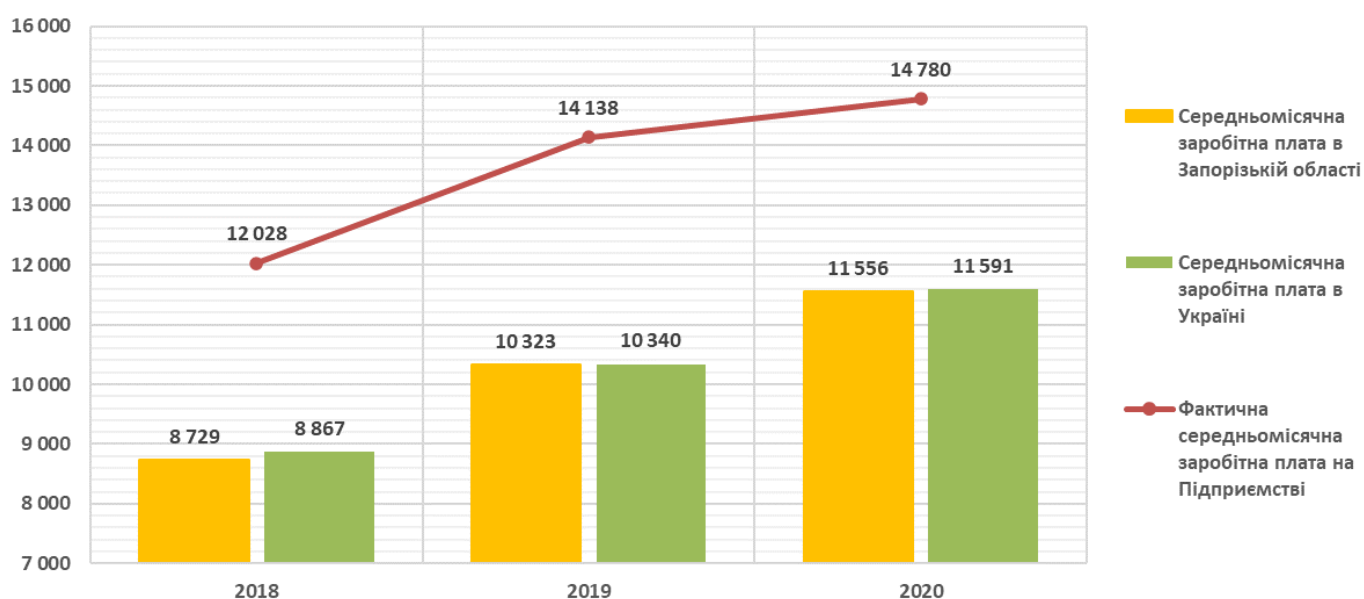


Рисунок 2.9 – Порівняння динаміки середньомісячної заробітної плати ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

Згідно вищенаведених даних, мінімальна заробітна плата в Україні в 2020 році зросла на 1 251 грн., а в Запорізькій області – 1 233 грн. В той же час, середня місячна заробітна плата працівників ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» зросла на 642 грн.

Слід також зазначити, що рівень оплати праці працівників ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» завжди був значно вищий за середню заробітну плату по Україні та області в середньому на 37%.

На рисунку 2.10 зображена динаміка змін середньомісячної заробітної плати ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» в розрізі місяців за період з 2018 по 2020 роки.

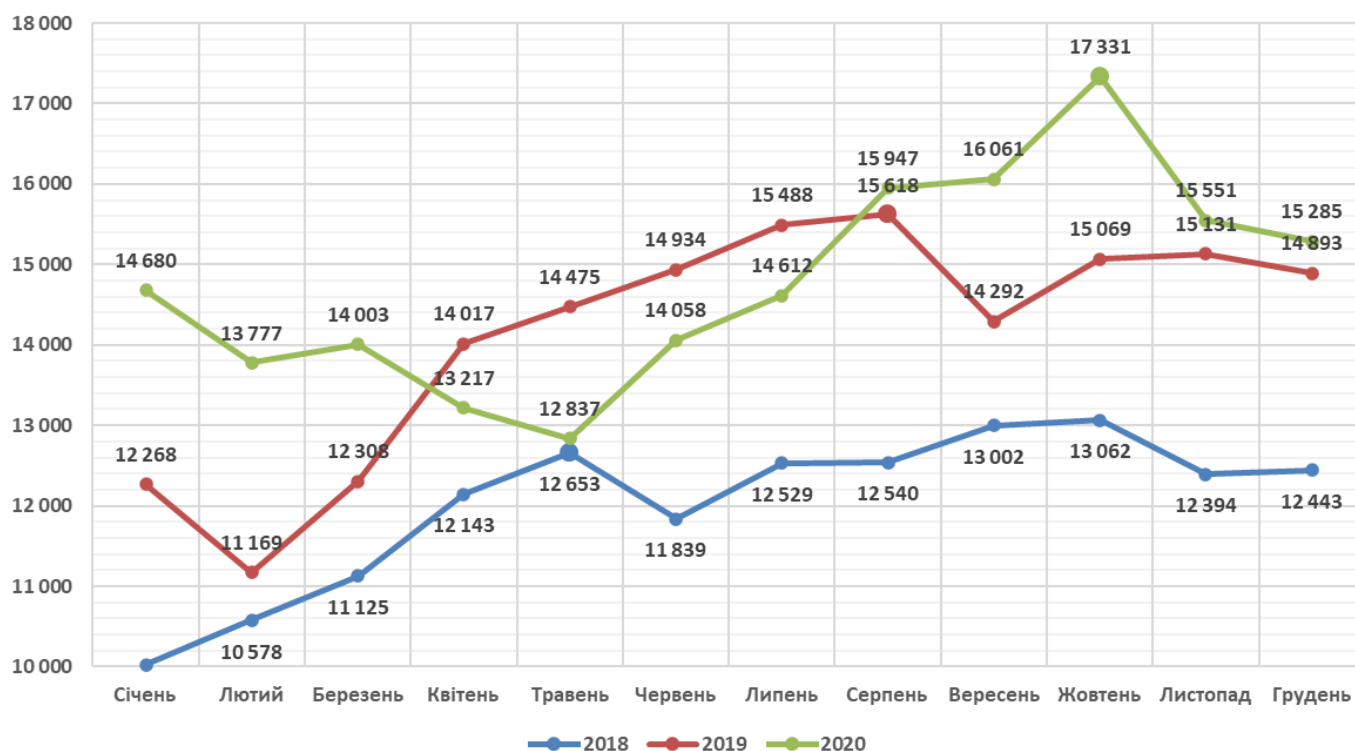


Рисунок 2.10 – Динаміка змін середньомісячної заробітної плати ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

Виходячи з даних, наведених на рисунку 2.10, ми можемо зробити висновок, що середньомісячна заробітна плата зростала не помірно в періоді. У 2020 році найвищий показник місячної заробітної плати у жовтні – 17 331 грн., що на 17% більше ніж розмір середньомісячної заробітної плати за весь 2020 рік.

Важливе значення під час аналізу використання фонду оплати праці має дослідження даних про середній заробіток працюючих, його зміну, а також про фактори, що впливають на його рівень. Тому подальший аналіз спрямований на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих. При цьому потрібно враховувати, що середньорічна заробітна плата працівників залежить від ряду факторів: кількості відпрацьованих днів кожним працівником, тривалості робочого дня. Показники для аналізу середнього рівня оплати праці представлені у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Динаміка оплати праці працівників ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

	2018	2019	2020	Абсолютна зміна, грн		Відносна зміна, %	
				2019/2018	2020/2019	2019/2018	2020/2019
1. Фонд оплати праці, всього (тис. грн.)	760 928 912	831 577 486	842 116 008	70 648 574	10 538 522	9.3%	1.3%
2. Середньооблікова чисельність працівників, осіб.	5 197	4 811	4 665	-386	-146	-7.4%	-3.0%
3. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год.	8 043 160	7 523 888	7 428 672	-519 272	-95 216	-6.5%	-1.3%
4. Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн.	12 028	14 138	14 780	2 111	642	17.5%	4.5%
5. Відпрацьовано одним працівником, год. (р.3 / р.2)	1 548	1 564	1 592	16	29	1.0%	1.8%
6. Тривалість робочого дня, год.	8	8	8				
7. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів (р.3 / р.6)	1 005 395	940 486	928 584	-64 909	-11 902	-6.5%	-1.3%
8. Відпрацьовано одним працівником, днів (р.7 / р.2)	193	195	199	2	4	1.0%	1.8%
9. Середньогодинна заробітна плата, грн. (р.1 / р.3)	94.61	110.52	113.36	15.92	2.84	16.8%	2.6%

Для аналізу впливу факторів використаємо прийом елімінування, а саме – спосіб абсолютних різниць:

$$Сзп = (Дн \times Тдн \times Сзпгод.) \quad (3.1)$$

де Дн – кількість днів відпрацьованих одним працівником;

Тдн – тривалість робочого дня;

Сзпгод. – середньогодинна зарплата.

Вплив на середньорічну заробітну плату в 2020 році:

- зміни кількості днів відпрацьованих одним працівником:

$$\Delta Сзп(Дн.) = (199 - 195) \times 8 \times 110,52 = 3\,153,75 \text{ грн.};$$

- зміни тривалості робочого дня:

$$\Delta Сзп(трив.) = 199 \times (8 - 8) \times 110,5 = 0 \text{ грн.};$$

- зміни середньогодинної зарплати одного працівника:

$$\Delta Сзп(ЗПгод) = 199 \times 8 \times (113,36 - 110,52) = 4\,514,96 \text{ грн.};$$

- зміни трьох факторів разом:

$$\Delta Сзп(Дн.+трив.+ЗПгод.) = 3\,153,75 + 0 + 4\,514,96 = 7\,668,70 \text{ грн.}$$

Таким чином, на зміну середньомісячної заробітної плати на підприємстві у 2020 році вплинули наступні фактори:

- збільшення відпрацьованих днів одним працівником на 4 днів призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 3 153,75 грн.;

- тривалість робочого дня не змінилась і не вплинула на розмір середньорічної заробітної плати;

- збільшення середньогодинної зарплати на 2,84 грн. призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 4 514,96 грн.;

- зміна трьох факторів разом спричинила підвищення середньорічної заробітної плати на 7 668,70 грн.

Висновки до розділу 2

Оскільки підприємство являється відкритою системою, ефективність його функціонування, не залежно від галузевої приналежності, напряду залежить від впливу різних факторів. Всі явища і процеси господарської діяльності підприємств знаходяться у взаємозв'язку і взаємозумовленості. Одні з них безпосередньо пов'язані між собою, інші побіжно. Спираючись на це можна з впевненістю стверджувати, що важливим методичним питанням в економічному аналізі є вивчення та вимірювання впливу факторів на величину досліджуваних економічних показників, серед яких фонд оплати праці займає першу позицію.

Проведений аналіз показав, що на підприємстві спостерігається збільшення загального фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати одного працівника, що є позитивним явищем, сприяє мотивації працівників і підвищенню якості їхньої праці.

Моделювання дозволило встановити, що на зростання середньорічної оплати праці впливає середньогодинна зарплата, яка, в свою чергу, залежить від рівня кваліфікації відповідної категорії працівників та інтенсивності їх праці, норм виробітку та розцінок, змін розрядів і робіт та тарифних ставок, різних доплат та премій.

З одного боку, така динаміка оцінюється позитивно, оскільки в працівників збільшується заробітна плата. Це є стимулом для збільшення темпів виробництва продукції, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. З іншого – збільшення витрат спричиняє зниження прибутку (збільшення збитку), підвищення цін на продукцію й зменшення конкурентоспроможності підприємства, що є негативним.

З ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ПІДХОДІВ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Основні вектори покращення підходів по оплаті праці

Невід’ємною умовою сталого економічного розвитку держави є підвищення ефективності праці за рахунок реформування існуючого механізму мотивації праці на всіх рівнях управління економікою і, в першу чергу, на рівні підприємства. Реалізація завдань економічного зростання можлива за умови створення мотиваційної системи, яка здатна спонукати персонал до ефективної праці. Остання є критерієм ефективності виробництва як на макроекономічному рівні, так і на рівні підприємства.

Актуальність дослідження проблем мотивації праці та її трансформації в умовах сучасної системної кризи визначається необхідністю пошуків нових мотиваційних механізмів, нових чинників і напрямків мотиваційного стимулювання з метою підвищення соціально-економічної ефективності трудової діяльності.

З усіх факторів, що впливають на ефективність діяльності підприємства, найбільше значення має наявність мотивації персоналу та результативність праці. Це стосується різних сфер діяльності від групи персоналу до окремих фахівців. Підприємства, де більша частина персоналу мотивована на достатньо високому рівні, частіше досягають успіху. За допомогою системи мотивації персоналу можна вирішити проблеми підприємства, пов’язані з досягненням кінцевих результатів діяльності [15].

Мотивація працівників – це рівень енергії, відданості та креативності, який працівники компанії приносять на свою роботу. Незалежно від того, зростає чи зменшується економіка, пошук шляхів мотивації працівників – це завжди проблема управління (рисунк 3.1).

Існує безліч точок зору стосовно розуміння економічної сутності поняття «мотивація», що пояснюється багатоаспектністю і міждисциплінарним характером даної категорії і стосунків, а також суб’єктивними поглядами, переконаннями, методологічними підходами різних дослідників з приводу означеного питання. У

таблиці 3.1 наведено окремі визначення поняття мотивації, запропоновані різними авторами як у зарубіжних, так і у вітчизняних джерелах.

Таблиця 3.1 – Визначення поняття «мотивація» зарубіжними та вітчизняними вченими

Автор	Тлумачення поняття «мотивація»
Г.Т. Куліков [18, с. 37]	Мотивація – процес спонукання людини, соціальної групи або спільності людей здійснювати спадково закріплені для задоволення різного роду потреби та досягнення особистих, групових і суспільних цілей
В.Г. Шинкаренко, О.М. Криворучко [19, с. 25]	Мотивація – процес, що здійснюється менеджерами і полягає у виявленні сил (мотивів) і розробленні стимулів, які спонукають індивідів до дій із досягнення особистих цілей і цілей організації
М.О. Табахарнюк [21, с. 120]	Мотивація – процес або серія пов'язаних управлінських дій із формування необхідних певній організації мотивів, дій і трудової поведінки особи або групи осіб
П.С. Маковесьв [22, с. 42]	Мотивація – процес впливу на фактори виробничого й соціального середовища, у результаті якого змінюється поведінка працівника, досягаються поставлені цілі з удосконалення виробництва й механізму його управління
Г.О. Савченко, Т.П. Збрицька [20, с. 59]	Мотивація – процес, який відбувається в самій людині і спрямовує її поведінку в конкретне русло, спонукає її поводитися в конкретній ситуації певним чином; процес спонукання кожного співробітника й усіх членів колективу до активної діяльності для задоволення своїх власних потреб і для досягнення цілей організації

Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами. Система стимулювання праці повинна бути максимально тісно пов'язана з результатами роботи працівника, і відображати ступінь його відповідальності за результати. Виплати, залежні від результатів роботи можна розглядати як матеріальний стимул. Працівник повинен знати за що він отримує винагороду та з чого складається його платня. Мотивація працівників є надзвичайно важливою для кожної компанії через переваги, які вона приносить компанії.

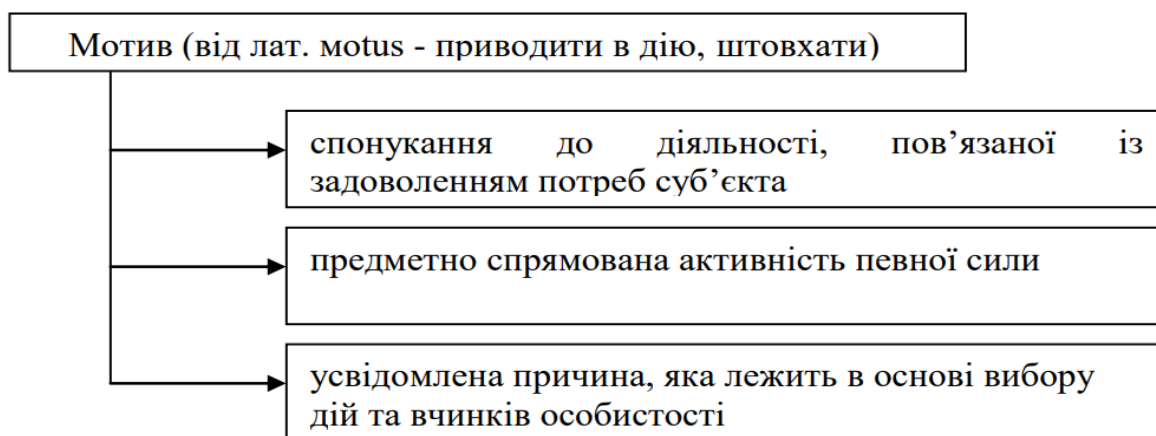


Рисунок 3.1 – Визначення поняття «мотив»

Мотивація важлива для людини, оскільки [16]:

- мотивація допоможе індивіду досягти своїх особистих цілей.
- мотивована людина – задоволена роботою людина.
- допомагає та спонукає до саморозвитку.
- людина отримує більше досвіду та навичок, працюючи із динамічною командою.

Аналогічно, мотивація важлива для бізнесу [17]:

- чим більше вмотивовані працівники, тим більш потужна команда.
- чим більше працює командна робота та індивідуальний внесок працівників, тим вигіднішим та успішнішим є бізнес.
- краща адаптивність протягом періоду внесення змін та розвиток креативності.
- мотивація призведе до оптимістичного ставлення до роботи, а також створення та прийняття нових викликів для самих себе, що, і свою чергу, буде підтримувати здорову конкуренцію на робочому місці.

Мотивація й стимулювання є вирішальними факторами в управлінні персоналом, зокрема в управлінні ефективністю і продуктивністю праці. У широкому розумінні мотивація є сукупністю рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження, і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки.

Володіючи інформацією про мотивацію працівників, можна достовірно спрогнозувати їхню реакцію на дії керівництва. Мотивація дає також змогу з'ясувати у якому напрямку і з якою силою змінюватиметься трудова поведінка працівників. Саме тому мотиваційна функція є найважливішою в управлінні, викликає особливий інтерес у керівників.

Функція мотивації – одна з основних функцій управління – полягає в спонуканні персоналу до ефективної, сумлінної діяльності для досягнення цілей організації, тобто у визначенні потреб персоналу, розробці систем винагороди за виконувану роботу, використанні різних форм оплати праці, застосуванні стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності. Менеджер повинен розуміти, що ні прекрасно складені плани, ні досконала структура організації самі по собі не спонукують людей до роботи. Функція мотивації покликана забезпечити високоякісне й сумлінне виконання членами організації своїх обов'язків.

Функція мотивації тісно пов'язана з іншими основними функціями управління – плануванням, організацією, контролем і оцінкою ухвалення рішення.

Функція планування полягає у визначенні цілей організації (довго-, середньої короткострокових) і розробці мер по їхньому досягненню. За допомогою планування керівництво забезпечує єдиний напрямок зусиль всіх членів організації. У рамках планування здійснюють розподіл обмежених ресурсів фірми, пристосування до зовнішнього середовища, координація дій підрозділів, використання їхніх сильних сторін і компенсація слабких, облік минулого досвіду діяльності фірми.

Функція організації спрямована на формування стрункої системи спільної діяльності людей. У цієї функції два аспекти: створення (проектування) організаційної структури фірми; організація ефективної взаємодії елементів фірми (рівнів управління, підрозділів, посадових осіб, керівників і підлеглих). У рамках проектування організаційної структури підприємства визначають основні напрямки його діяльності, створюють органи керування, здійснюють департаментизацію, ухвалюють рішення щодо видів організаційної структури, кількості рівнів керування, нормах керованості, ступеня централізації в керуванні,

а також розробляють регламентуючі документи. Всі перераховані елементи проектування істотно впливають на мотивацію менеджерів і працівників фірми, визначають прийнятні для керівництва форми поведінки й напрямки прояву активності персоналу.

Функція контролю й оцінки складається в зіставленні реально досягнутих результатів із запланованими, спостереженні за процесами, що відбуваються в керованому об'єкті, порівнянні його параметрів із заданою програмою функціонування, виявленні відхилень і виконанні корегувальних дій. Зв'язок функцій мотивації й контролю простежується на всіх етапах виконання завдання підлеглими, але особливо - на попередньому й заключному. Попередній контроль здійснюється ще до початку виконання завдання і припускає розробку чітких норм, стандартів і вимог, які регламентують документи; постановку конкретних цілей і завдань виконавцям; розробку систем винагороди; матеріальне забезпечення; підбір фахівців. За допомогою перерахованих засобів діяльності людей надається певний зміст, визначаються чіткі орієнтири і стандарти їхньої поведінки, за проходження яких вони отримають винагороду [23].

Мотивацію класифікують за декількома ознаками (рисунок 3.2).



Рисунок 3.2 – Класифікація мотивації

Залежно від основних груп потреб розрізняють мотивацію:

- матеріальну - прагнення до статку, більш високому рівню життя. Така мотивація залежить від рівня особистого доходу, його структури, диференціації

доходів в організації, дієвості системи матеріальних стимулів, застосовуваних в організації;

- трудову - породжується безпосередньо роботою, її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці. Це внутрішня мотивація людини. Безумовно, кожний працівник відчуває потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі, зацікавлений у визначеності перспектив посадового росту;

- статусну - є внутрішньою рушійною силою поведінки людини, пов'язаної з його прагненням зайняти більш високу посаду, виконувати більш складну й відповідальну роботу, працювати в престижних, соціально значимих сферах організації. Крім того, людині може бути властиве прагнення до лідерства в колективі, більш високому неофіційному статусу, а також прагнення стати визнаним фахівцем, мати авторитет.

Найбільш дієва матеріальна мотивація, проте використання тільки її приводить до виснаження працівників, їх нервового перевантаження. Тому доцільно її поєднувати з трудовою мотивацією, яка породжується самою роботою, її змістом, умовами, режимом праці, організацією трудового процесу тощо.

За використаними способами розрізняють мотивацію нормативну, примусову, стимулюючу.

Нормативна мотивація – передбачає спонукання людини до поведінки за допомогою психологічного впливу: навіювання, переконання, інформування тощо. На застосуванні влади, погрозах до працівника у випадку невиконання ним вимог базується примусова мотивація. Стимулююча мотивація – це вплив на особистість, щоб вона сама захотіла якісно виконувати на неї покладені обов'язки.

За джерелами виникнення мотивів виділяють мотивацію внутрішню і зовнішню. Внутрішня мотивація – це коли людина сама формує мотиви. Наприклад, прагне досягнути певної мети, завершити роботу тощо. На основі внутрішньої мотивації люди відповідальніше виконують роботу, менше затрачають сил, краще розуміють завдання.

На думку Л. Софіної [26], дійсно, мотивацією можна вважати тільки внутрішню мотивацію, яка пов'язана з потребами та інтересами самої людини і її

саморегуляцією. Коли людина тільки приходить на роботу, вона зазвичай прагне до самореалізації, професійного зростання та нових знань. Людина сама по собі горить бажанням отримувати досвід і розвиватися. Їй хочеться відчувати себе важливою і корисною, відчувати приналежність до компанії, її ідеям і цілям, до нового колективу. Але часто керівники припускаються помилки, коли замість того, що б підтримувати внутрішню мотивацію, створювати умови для розкриття потенціалу працівників, вибудовуючи з ними чіткі й ясні відносини, розділяючи з ними спільні цінності та цілі, вводять зовнішню мотивацію. Що, по суті, є звичайним маніпулюванням людьми.

Типові аргументи, що свідчать про негативний вплив зовнішньої мотивації в організаційному середовищі [27]:

- зовнішня мотивація фокусує увагу працівників на винагороді, а не на самому завданні, тому часто отримання винагороди стає більш важливим, ніж знаходження креативного рішення. Особливо помітним цей вплив стає у ситуаціях, коли зовнішня винагорода спонукає людей виконувати те, що вони не стали б робити взагалі, якби не розраховували на винагороду;

- наявність винагороди налаштовує працівників на зовнішню мотивацію, навіть якщо внутрішня мотивація є для них первинною. Негативний ефект винагороди на внутрішню мотивацію і, відповідно, на креативність зростає, коли винагорода стає значною;

- якщо нова ідея висувається заради грошей, то її реалізація сприймається як покарання. Якщо ж існує справжня зацікавленість у завданні, то можливість його реалізації сприймається як винагорода;

- очікування винагороди може спонукати працівника не ділитися своїми ідеями з іншими й ослабити соціальні зв'язки між членами колективу, що може стати бар'єром у формуванні соціального капіталу організації і створенні дійсно інноваційного продукту.

За спрямованістю на досягнення цілей фірми розрізняють мотивацію позитивну, сприятливу ефективному досягненню цілей, і негативну, перешкоджаючи цьому. До основних видів позитивної мотивації належать

матеріальне заохочення у вигляді персональних надбавок до окладів і премій, підвищення авторитету працівника та довіри до нього в колективі, доручення особливо важливої роботи і т.п. Негативна мотивація - це насамперед матеріальні стягнення (штрафні санкції), зниження соціального статусу в колективі, психологічна ізоляція працівника, створення атмосфери нетерпимості, зниження в посаді [24].

Одне з важливих завдань управління – це підтримка працівників працювати більше та краще, а мотивація відіграє важливу роль у межах. Ділових успіхів компанії чи організації неможливо досягти без працівників, відданих своїй роботі. Керівники повинні постійно дбати про мотивацію працівників, і вони повинні використовувати відповідні інструменти чи механізми мотивації. Тільки тоді, коли мотиваційний механізм пов'язує ділові та індивідуальні цілі індивіда з його індивідуальними потребами, використання того ж ефективне.

При формуванні систем мотивації праці необхідно використовувати вже накопичений світовою практикою досвід. Орієнтиром буде позитивний досвід зарубіжних країн, а також можливості його впровадження на вітчизняних підприємствах. В узагальненому вигляді зарубіжні моделі мотивації праці наведені на рисунку 3.3.

Найбільш вдалимими моделями можна вважати американську, англійську та французьку. Це можна пояснити тим, що вони поєднують різноманітну кількість мотиваційних важелів і їх цілком реально застосувати на практиці. Але, при цьому також існують можливості врахування особливостей практично всіх з аналізованих моделей або їх елементів на вітчизняних підприємствах. Це, до прикладу, довгострокова (можливо й довічна) зайнятість, міжгалузева співпраця і т. зв. змішана (за співробітництва юридичних і фізичних осіб – підприємців) зайнятість, пайова участь персоналу в бізнесі (може передбачати франчайзинговий тип створення нових об'єктів бізнесу на об'єктах потенційних працівників), узгодження якості бізнес-процесів, соціальної відповідальності підприємств та систем їх мотивації праці.

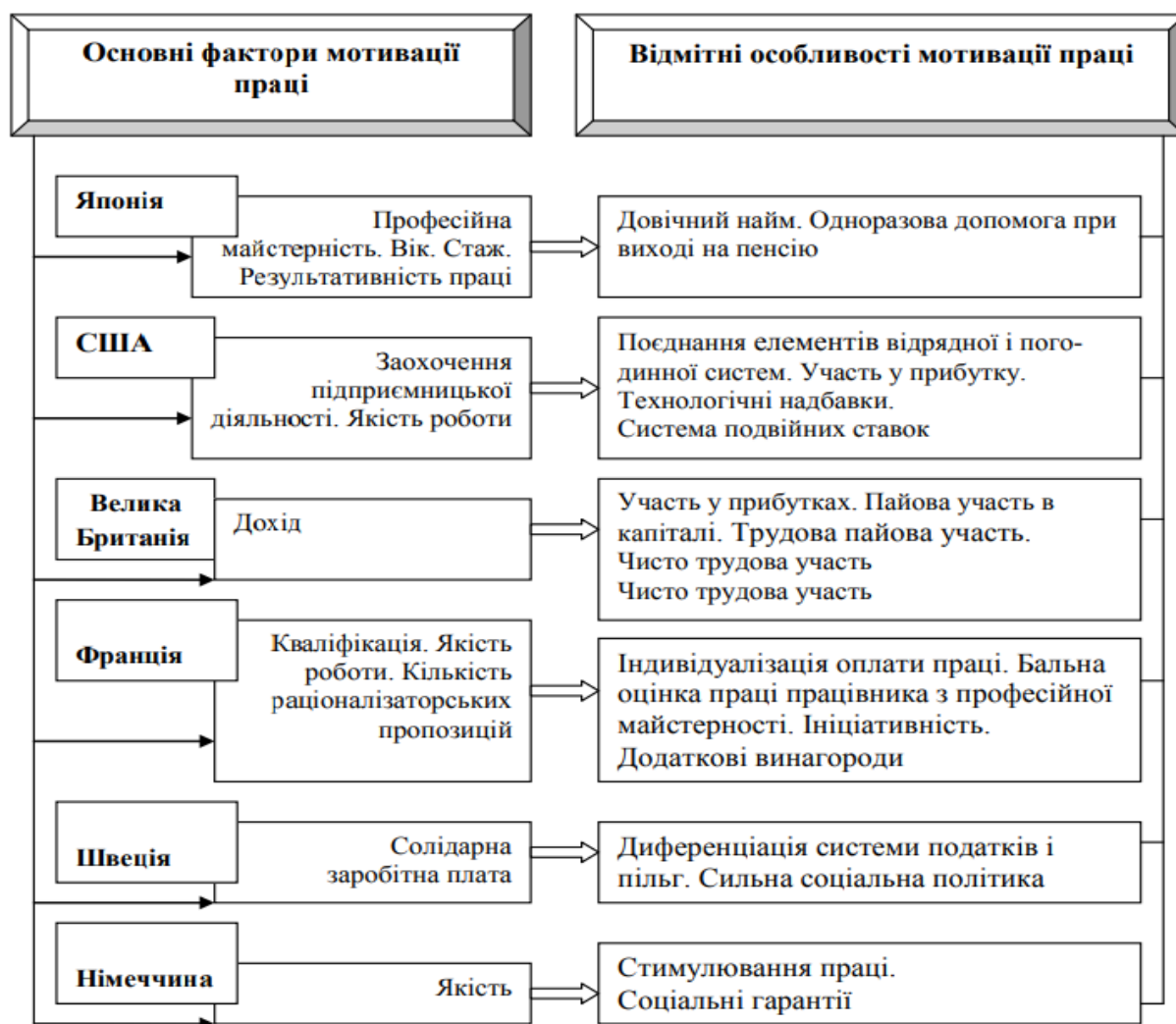


Рисунок 3.3 – Особливості систем мотивації праці, які переважають в різних країнах світу

На жаль, в Україні, підприємства якщо і запроваджують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивації співробітників, то, зазвичай, традиційного характеру, роблячи основний акцент на «маніпуляції заробітною платою та нарахуванням додаткових виплат», залежно від досягнень підприємства та результатів його діяльності.

Серед наявних варіантів мотивації працівників на підприємстві найбільш поширеними є [25]:

- заробітна плата: оклад, відсотки, премії тощо;
- соціальний пакет (медичне обслуговування та страхування співробітників);

- компенсація використання особистого автомобіля, оплата мобільного телефону;
- короткострокове і тривале навчання персоналу, стажування за кордоном;
- оплата витрат на відрядження (клас проїзду і проживання, розмір добових, представницьких та інших витрат);
- можливість взяти у компанії кредит/ позику на придбання квартири, машини та ін.;
- матеріальна допомога у разі форсмажорних обставин;
- дотації на харчування;
- дотації (повні або часткові) на підтримку корпоративного стилю одягу;
- безкоштовна путівка та ін.

До найбільш частих заохочень працівників належать:

- підвищення на посаді; розширення повноважень; збільшення влади; надання частки економічного ефекту; визнання; найкраще місце за столом на нараді; усна подяка керівника в присутності колег; можливість прямого спілкування з вищим керівником;
- матеріальна премія із зазначенням, за що; страхування життя і здоров'я; оплата медичних послуг; позачергова оплачувана відпустка;
- гарантія збереження робочого місця; позики зі зниженою ставкою на навчання; придбання житла; оплата витрат на ремонт особистого автомобіля і бензин та ін.

Мотивація в організації компанії – це вибух або існування причини, що провокує волю чи бажання працювати та виконувати роботу.

Мотивація може розглядатися як ланцюгова реакція (Рис. 3.4): потреби, які ми відчуваємо, призводять до бажань або цілей, до яких ми прагнемо, що викликає напругу (тобто невиконані вимоги), що призводить до дій для досягнення цілей, які в кінцевому рахунку призводять до задоволення. Під час мотивації необхідно намагатися задовольнити різні потреби працівників, щоб вони були задоволені, щасливі та далекі від напруги. Це створює приємне середовище, в якому працівники набагато більше орієнтовані на роботу, мають більший інтерес та

бажання працювати, а отже, виконують свою роботу більш ефективно. Мотивація – це техніка, яка робить бізнес привабливим. Процес мотивації є постійним, постійним і корисним як для роботодавця, так і для працівника. Це має вирішальне значення для підвищення продуктивності працівників [28].



Рисунок 3.4 – Ланцюг «Потреба – бажання – задоволення»

На жаль, коли в компанії недостатньо продумана система мотивації та підтримки своїх працівників, інколи можуть траплятись випадки емоційного вигорання на робочому місці. Будь - хто схильний до вигорання незалежно від роботи чи кар'єри. Вигорання працівників - це тенденція, що зростає, тому кожен роботодавець повинен бути в пошуку своїх шляхів попередити цю хворобу та її симптоми. Вигорання рідко має одну причину. Зазвичай це результат поєднання питань, включаючи велике навантаження, важкі процедури, відсутність самостійності чи гнучкості, відсутність винагороди та токсичну атмосферу.

Робота менеджерів – зупинити вигорання працівників, перш ніж це стане проблемою. Вигорання може бути спричинене найрізноманітнішими речами - відсутністю зворотного зв'язку, збільшення навантаження на роботу, завищені вимоги, занадто велика робота з занадто низькою оплатою, погана управлінська практика, відсутність вдячності, нудьга, стрес або поєднання всього перерахованого.

Система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів що впливають на розвиток підприємства, організації.

Системи заохочень повинні формувати в працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в «ділових стосунках» з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами.

Для досягнення оптимального результату краще комбінувати різні способи мотивації. Матеріальна мотивація в сукупності з нематеріальною (спеціально підбраною під конкретну вакансію і тип особистості) дає максимальний результат. Також існує і індивідуальна мотивація окремих співробітників. При цьому у конкретного підприємства може і не бути стандартного пакету стимулів. Варто відзначити, що несподівані, непередбачувані і нерегулярні заохочення мотивують краще, ніж прогнозовані, коли вони практично стають незмінною частиною життя співробітника.

3.2 Розрахунок ефективності впровадження запропонованих заходів

Ефективний мотиваційний механізм повинен ґрунтуватися на діючій системі матеріального і нематеріального стимулювання, відповідати стратегії розвитку підприємства, забезпечувати баланс інтересів працівників і підприємства, спрямовувати зусилля на досягнення визначених цілей [29]. Саме завдяки об'єктивному оцінюванню результатів діяльності працівника та наданню йому справедливої винагороди керівництво підприємства може впливати на рівень його вмотивованості. Ефективним можна вважати такий мотиваційний механізм, який враховує специфіку діяльності підприємства, передбачає ті методи мотивації, що є найбільш доречними для нього на тепер [30].

Соціальну політику компанії можна визначити як комплекс програм, розроблених для підвищення мотивації персоналу та спрямованих на забезпечення соціального захисту працівників. ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» прагне створювати своїм співробітникам

максимально комфортні умови роботи, що сприяють повному розкриттю їх потенціалу, професійного та індивідуального зростання.

Базуючись на дослідженні, яке було висвітлено у 2 розділі, розроблені пропозиції для удосконалення системи розвитку персоналу підприємства (таблиця 3.2):

1. Щоб розробити структуризовані положення щодо навчання і розвиток співробітників необхідний певний алгоритм:

- позначення цілей і завдань навчання і розвитку.
- детальні потреби в навчанні.
- складення заявок щодо навчання для кожного департаменту.
- позначення видів, форм і методів навчання.
- формування конкретного бюджету для навчання.
- розробка структурних спеціальних програм навчання і відбір відповідної організації.
- проведення пробного навчання [31].

2. Раз на півроку здійснювати загальну оцінку персоналу. Таке оцінювання проводиться з метою аудиту ефективності роботи, визначення досягнення та формування напрямків розвитку та можливості кар'єрного росту персоналу.

Оцінка кандидатів на етапі співбесіди раніше була досить формальною, що породжувало подальші суттєві проблеми в сфері управління людськими ресурсами і, відповідно, відображалось на результатах діяльності всього підприємства та значно ускладнювало роботу менеджменту підприємства. Після дослідження оцінки кандидатів, під час прийомі на роботу, було виявлено ключові недоліки, а саме: відсутність оцінки компетенцій, визначення профільного досвіду та навиків кандидата. Саме ці параметри мають значний вплив на перебіг бізнес-процесів, успішність проектів, атмосферу в колективі і результуючих показників діяльності компанії.

Таблиця 3.2 – Пропозиції по вдосконаленню системи мотивації та оцінювання персоналу

№	Проблеми	Пропозиції для вдосконалення	Результати від впроваджених заходів
1.	Неефективні методи проведення співбесіди та оцінювання нових працівників	Впровадження можливості підвищувати кваліфікацію за допомогою різних тренінгів. Перегляд основної заробітної плати та системи преміювання раз на пів року, засновуючись на продуктивності праці працівника.	Можливість адекватно оцінювати кандидатів, мати можливість спрогнозувати подальшу поведінку та строк затримання на робочому місці, скорочення витрачених ресурсів компанії на навчання та адаптацію нового співробітника, зменшення плинності кадрів.
2.	Застарілість і невідповідність сучасним потребам підприємств методи навчання персоналу	Розробити структуризовані положення щодо навчання і розвиток співробітників	Збільшення показника ефективності співробітників, покращення якості наданих консультацій, швидша адаптація нових людей, зміна атмосфери у колективі і зниження коефіцієнту плинності персоналу.
3.	Несправедлива система розрахунку мотивації спеціалістів	Розробити структуризовані положення щодо нової системи оцінки продуктивності спеціалістів та розрахунку нарахованої мотивації та бонусів	Зміна соціально – психологічного стану серед колективу і зниження можливості конфліктних ситуацій серед підлеглих і керівників, поява бажання самореалізації та покращення особистих навичок (розвиток).
4.	Незацікавлений персонал у продуктивній роботі	Впровадження коучинг – технологій у систему навчання та розвитку персоналу.	Збільшення зацікавленості робітників, зміна в кращу сторону атмосфери в колективі, покращення ставлення до організації.
5.	Розробка внутрішнього порталу для працівників	Призначити людину, яка буде відповідальна за внутрішній портал підприємства.	Покращення рівня зацікавленості працівників у компанії. Можливість спостерігати за динамікою власної роботи у власному кабінеті.

Оцінювання персоналу – це процедура виявлення ступеня адекватності характеристик працівника, його результатів діяльності та трудової поведінки конкретним вимогам. Саме оцінка персоналу дозволяє визначити стан та потенціал кадрового складу, його сильні та слабкі сторони, перспективи та напрямки розвитку. Вона є підґрунтям для прийняття кадрових рішень, розуміння причин успіхів та фіаско кадрової політики і ефективності діяльності підприємства. Досконале оцінювання персоналу сприяє формуванню належного мікроклімату в колективі, формуванню ефективного стилю управління людськими ресурсами і стає стержневою цінністю корпоративної культури.

Важливо розуміти, що таке оцінювання персоналу не повинне бути дискомфортом для працівника, тобто процес оцінки має проходити у форматі вільного спілкування між працівником, керівником та менеджером по персоналу (HR-менеджером). Результатом оцінки має бути індивідуальний план розвитку співробітника, який він приймає.

3. У сучасному глобалізованому суспільстві існує необхідність удосконалення процесу управління персоналом для досягнення найкращих результатів діяльності підприємства. Найкращим варіантом, на мою думку, є процес упровадження коучингу.

Коучинг являє собою комплексну соціальноуправлінську технологію розвитку управлінських кадрів, спрямовану на поліпшення кількісних або якісних характеристик діяльності як керівників, так і фахівців, удосконалення його професійних й особистісних навичок за допомогою гнучкого використання методів наставництва, управлінського консалтингу, тренінгу та спеціальних методик. Актуальність коучингу зумовлена також тим, що для формування конкурентних переваг підприємств і організацій майже всіх галузей національної економіки, закріплення позицій на ринку та сталого розвитку необхідний розвиток персоналу, його інтелектуального та професійного потенціалу.

Етапи процесу коучингу включають п'ять стадій (рисунки 3.5).



Рисунок 3.5 – Етапи процесу коучингу

Коучинг–технології являються ефективними інструментами управління і досягнення поставлених задач і цілей компанії. Коучинки дозволяють максимально реалізувати потенціал кожного робітника і підвищити його бажання брати участь в житті компанії. Тому, рекомендую підприємству впровадити ці технології. Я вважаю, що залучення сторонніх кучерів не є ефективним рішенням. Тому, був проведений аналіз компаній, що надають послуги по наданню коуч-тренінгів, та раджу направити інспектора по роботі із кадрами до Київського учбового центру, де по результатам та закінченню буде видан спеціальний сертифікат.

4. Розробка корпоративного порталу — це створення автоматизованої інформаційної системи, автономною або об'єднуючої всі необхідні інформаційні ресурси компанії, автоматизованої системи підсистеми управління компанією на базі найсучасніших інформаційні технологій управління. Також до цього ставиться розробка програмного комплексу, який забезпечує захищений персоніфікований web-інтерфейс, за допомогою якого уповноважені

співробітники компанії і постійні партнери мають доступ до необхідної їм інформації та додатків згідно з правами розмежування доступу з корпоративної мережі компанії (Інтранет) або Інтернет (захищеного Інтернет) для забезпечення завдань корпоративного управління й автоматизації бізнес-процесів. При цьому дотримуються всі вимоги щодо забезпечення інформаційної та економічної безпеки .

Внутрішній портал дозволить значно покращити взаємодію структурних підрозділів та підвищити ефективність роботи підприємства. Це полегшення доступу до інформаційних ресурсів (довідкових систем, систем управління знаннями і т. п.), автоматизації процесів та адаптації нових співробітників.

Пропозиції, що до контенту на порталі:

- особиста сторінка працівника має містити основну інформацію працівника, фото працівника та контактну інформацію (електронну пошту та контактний телефон);

- трекер робочого часу з можливістю додавати електронні лікарняні листи. Така інформація дає змогу працівнику контролювати власний робочий час і відстежувати періоди у які він не працював. Вважаю, що така система допомагала би також відділу кадрів при нарахуванні заробітної плати;

- відстежування робочого стажу працівника. Загальний трудовий стаж та стаж роботи на посаді мають сильний позитивний зв'язок, що показує наявність лінійної кар'єри у даному виді трудової діяльності;

- підрозділ на порталі з робочою структурою підприємства. Пропоную розробити структуру цехів та працівників, що у них працюють. Така система даватиме змогу працівникам більш чітко розуміти до кого можна звертатися при виникненні робочих питань;

- підрозділ для нових працівників. У данному підрозділі можуть бути розміщені статті про підприємство, психологічні тести, тести для поліпшення знань у сфері діяльності працівника, перелік менторів та керівників які закріплені за працівником;

- підрозділ з онлайн бібліотекою. Доступ до електронних книг повинен бути безкоштовним.

Було проведено опитування персоналу, щоб зрозуміти їх відношення до розроблених заходів. Результати опитування представлені нижче у вигляді рис.3.6 та рис.3.7. Згідно із рисунків 3.6 і 3.7 до введення запропонованих заходів 50 % працівників вважало, що система управління ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна є ефективною, а інші - навпаки, що система недоскональна і має багато проблем.

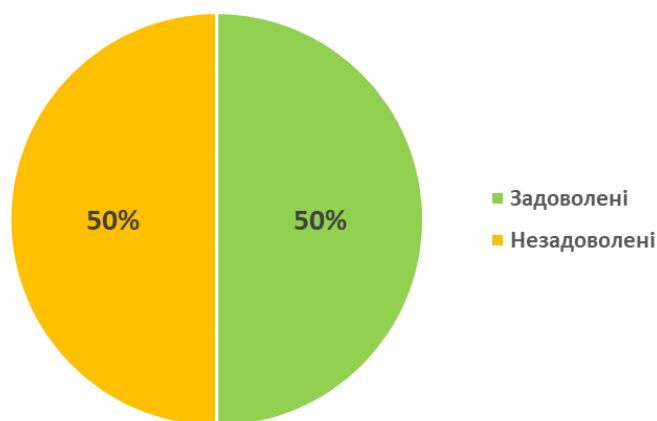


Рисунок 3.6 – Результати опитування персоналу до нововведень стосовно мотивації

Після пробного введення розроблених заходів кількість задоволених співробітників зростає до 87 %. Тобто, це знак для компанії, що був обран правильний напрям задля удосконалення системи управління, і навіть за такий короткий період, був відчутний невеликий успіх у всіх підрозділах організації.

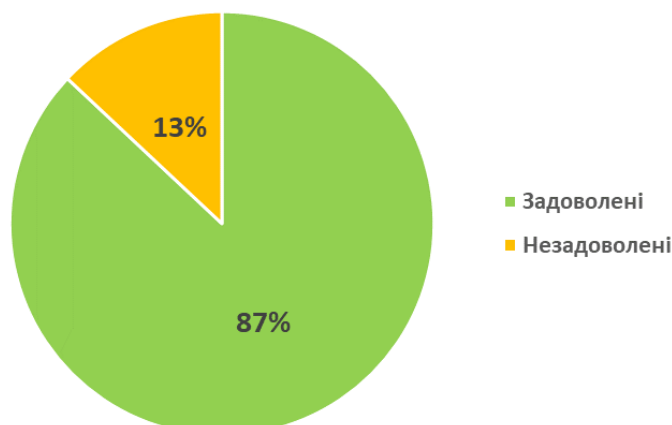


Рисунок 3.7 – Результати опитування персоналу після нововведень стосовно мотивації

По результатах нововведень, було помічено покращення атмосфери колективу, задоволеність персоналу та збільшення показників роботи. конфліктних ситуацій між підлеглими та керівниками підрозділів. Основна мета комерційних підприємств - отримання прибутку, тому проаналізувати ефективність впроваджених рекомендацій потрібно по кінцевому результату. Пропоную розглянути витрати на впровадження заходів (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3 – Затрати на впровадження проектних заходів ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна

Заходи	Витрати	Вартість впровадження
Нове положення щодо навчання і розвиток персоналу	Підготовка спеціальних документів (час)	
Назначити нову людину для виявлення проблем на сайті	Підготовка спеціальних документів (час)	3 500 грн. за кожний місяць
Конучинг – технології	Оформлення навчання інспектора по роботі із кадрами в учбовому центрі.	Одноразово 12 000 грн. за 1 місяць (за потреби, збільшення кількості курсів)
Розробка внутрішнього порталу	Послуги програміста ддля розробки порталу	Одноразово 15 000 грн
Всього		30 500 грн.

На основі експертних оцінок провожду припущення, що вклад в людські ресурси збільшують виручку на 5 – 15% (згідно оцінок основних експертів).

Пропоную взяти як базу найменший показник у 5%. При розрахунку фінансового результату потрібно врахувати, що буде збільшено адміністративні витрати.

До початку системи коучинг із 4 665 співробітників було 358 звільнень (8% в рік). Можливо через 3 місяці програми кількість звільнень зменшиться приблизно до 6%. Однак, це може бути пов'язано з можливістю росту компанії,

змін у зовнішньому середовищі компанії. Тому, базуючись на цих фактах, можна розрахувати вплив цієї програми на результат на 50%.

Формула ROI, яка відноситься до інвестицій в коучинг, тренінги та інші заходи в рамках менеджменту персоналу, розраховується так: прибуток/витрати. Одиниця виміру – звільнення – можна перевести у грошовий еквівалент. Середня зарплата робітника, що звільняється (14 780) потрібно помножити на коефіцієнт витрат для пошуку і підбір – 1,3. Отже, вартість 1 звільнення буде 19 214 грн. Якщо ж кількість звільнень за рік буде 358 чоловік, а після запропонованої програми зменшиться до 179, то вигода буде становити:

$$(358 \cdot 19\,214) - (179 \cdot 19\,214) = 6\,878\,612 - 3\,439\,306 = 3\,439\,306 \text{ грн.}$$

Отже, підприємство отримає вигоду в розмірі 3 439 306 грн.

Скорочення звільнень по власному бажанню приносить підприємству вигоду 3 439 306 грн., % збільшення показників відповідно до ефективності проекту = 50%.

Тому, можливий прибуток = 1 719 653 грн.

Затрати на програму становлять 30 500 грн.

Варіант ROI 1 = $1\,719\,653 / 30\,500 = 56,38$ грн.

Отже, на кожну 1 грн. інвестицій в проект приходить 56,38 грн. прибутку.

Варіант ROI 2 = $1\,719\,653 - 30\,500 = 1\,689\,153$ грн.

Отже, ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна» після впровадження розроблених пропозицій та рекомендацій зможе отримати прибуток в розмірі 1 689 153 грн. Згідно із розрахунків, можливі доходи будуть перевищувати необхідні витрати, а це, в свою чергу, дуже позитивно вплине на діяльність та функціонування підприємства.

Підводячи підсумки, необхідно підкреслили, що від введення у свою діяльність запропонованих пропозицій підприємство зможе отримати:

- підвищенні показники ефективності роботи персоналу компанії;
- ефективне швидке навчання нових людей;
- хороша атмосфера всередині компанії;

- ріст зацікавленості персоналу у підвищенні продуктивності своєї роботи та самореалізації в компанії за рахунок збігання особистих цілей розвитку і цілей компанії;
- вдосконалення сильних сторін персоналу та їх особистісних характеристик;
- досягнення поставлених завдань і цілей компанії за рахунок інвестицій у потенціал свого персоналу.

Впровадження запропонованої системи мотивації передбачає пілотне впровадження системи мотивації, коригування системи мотивації, розробку внутрішніх нормативних документів в сфері мотивації персоналу, ознайомлення персоналу компанії з системою мотивації.

Проте не достатньо лише розробити і впровадити систему мотивації персоналу. Необхідна їй постійна підтримка. Враховуючи постійні зміни внутрішніх та зовнішніх умов діяльності підприємства, потреб та інтересів працівників, потрібно здійснювати періодичну перевірку ефективності системи мотивації, тобто мотиваційний моніторинг. Проведення мотиваційного моніторингу дасть змогу оцінити дієвість системи мотивації та її вплив на результати діяльності працівників, підрозділів та підприємства, рівень задоволеності працівників системою мотивації, дозволить внести корективи у систему мотивації, що підвищить її ефективність. Моніторинг системи мотивації доцільно проводити щоквартально.

Висновки до розділу 3

Система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів що впливають на розвиток підприємства, організації. Системи заохочень повинні формувати в працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у

поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в «ділових стосунках» з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами.

На даний момент персонал являє собою основний ресурс організації, на якому базують увесь економічний успіх всього товариства. Тому персоналом потрібно вміти грамотно та раціонально управляти, створювати необхідні умови для його розвитку та вкладати засоби у цей розвиток.

На основі проведеного дослідження виявлено, що наявна на ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна» система мотивації потребує удосконалення. За результатами дослідження були розроблені практичні рекомендації і пропозиції, які допоможуть ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна» покращити ефективність і продуктивність персоналу, а також, вивести компанію на новий рівень.

Таким чином пропозиції по вдосконаленню системи мотивації, розроблені для усунення проблем, можна умовно розподілити на три основні блоки дій. По-перше, необхідно актуалізувати навчальні матеріалів, що використовуються під час адаптації та для підвищення кваліфікації. По-друге, доцільно розробити програми та забезпечити проведення тренінгів по адаптації нових співробітників для керівників структурних підрозділів. Третім і найважливішим кроком є впровадження внутрішнього порталу для працівників.

У разі впровадження запропонованих заходів компанія зможе доотримати доходи, що втрачалися через значну плинність кадрів.

4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

Забезпечення технологічної безпеки та охорони праці у всіх сферах виробництва – один із пріоритетних напрямків у діяльності ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна. Дотримання безпечних умов праці, зниження травматизму, збереження здоров'я персоналу є основними завданнями як для менеджменту компанії, так і для кожного співробітника зокрема. Пріоритетними зобов'язаннями компанії щодо працівників є забезпечення їх здоров'я та безпеки. Саме тому найзначнішими інвестиціями, пов'язаними з господарською діяльністю підприємства була програма виконання колективного договору та охорони праці.

Діяльність заводу у цій сфері суворо регламентована Законом України «Про охорони праці». Ми намагаємося не обмежуватися лише вимогами законодавства даної сфері, а й вести активну діяльність, спрямовану на покращення безпеки праці та охорони здоров'я трудящих. Ефективний спосіб зниження показників травматизму та покращення умов праці - оцінка виробничих ризиків та подальше впровадження програм з їхньої мінімізації.

Оскільки тема магістерської кваліфікаційної роботи – «Дослідження основних показників по праці та заробітній платі в умовах ПАТ «Електрометалургійний завод «Дніпроспецсталь» ім. А.М. Кузьміна», передбачає проведення досліджень та розрахунків у приміщенні дослідного центру обладнаному персональними комп'ютерами (далі – ПК) з екранними пристроями (далі – ЕП), тому нижче розглянемо заходи по забезпеченню безпеки, виробничої санітарії і гігієни праці для робочих місць приміщення дослідного центру обладнаного ПК з ЕП, а також заходи з пожежної безпеки та цивільного захисту, у відповідності з методичними вказівками [35].

4.1 Аналіз потенційних небезпек

Ідентифікацію небезпек здійснюють згідно принципу, що «усе впливає на усе», тобто все може бути як джерелом небезпеки, так і зазнати небезпеки.

На основі аналізу роботи існуючого обладнання і технологічних процесів у приміщенні дослідного центру обладнаному ПК з ЕП, згідно ГОСТ 12.0.003-74* «ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» [35], виявлені наступні небезпечні та шкідливі виробничі фактори, здатні привести до травм або ушкодження здоров'я працівників:

- можливість ураження електричним струмом, при виконанні службових обов'язків внаслідок порушення правил з електробезпеки або помилкових дій персоналу, що може призвести до електротравм різного ступеню важкості або навіть до летального наслідку;

- механічне травмування в наслідок не раціонального розташування, устрою та обладнання робочих місць, тобто з порушенням ергономічних вимог до компонування робочого місця та до робочої пози;

- порушення основних вимог до ергономічних характеристик моніторів може негативно позначитися на здоров'ї осіб, що працюють з комп'ютерами;

- незадовільні технічні характеристики моніторів, або неправильне його встановлення, можуть негативно вплинути на зір та на здоров'я загалом;

- підвищена або знижена температура, вологість і рухливість повітря в приміщенні, у випадку не якісної або нераціональної системи вентиляції та кондиціонування повітря, приводить до підвищеної стомлюваності, а як наслідок до помилок, зниженню працездатності, а також може бути причиною простудних захворювань;

- утворення озону, утворюється внаслідок впливу електричних зарядів, які виникають у лазерних принтерах, на кисень повітря, що сильно подразнює слизисту оболонку носа, очей і горла та може призвести до ракових захворювань як канцерогенна речовина;

- відсутність або недолік природнього світла, недостатня освітленість робочої зони, підвищена яскравість світла, знижена контрастність, пряма й відбита блискучість та підвищена пульсація світлового потоку у наслідок помилок у розрахунках освітленості, неправильної або нераціональної організації освітлення приміщення та робочих місць, а також недотримання вимог до специфіки світлотехнічного обладнання комп'ютеризованих робочих місць може призвести до помилок, зниженню працездатності, а також може бути причиною порушення зору осіб, що працюють з комп'ютерами;

- неправильне положення роботи за комп'ютером, робота користувача вимагає тривалого статичного напруження м'язів спини, шиї, рук і ніг, що може привести до кістково-м'язових порушень;

- підвищений рівень шуму на робочому місці при неправильному або нераціональному розміщенні робочих місць і обладнання, при використанні неякісного обладнання або нераціональних режимів його роботи може бути причиною зниження працездатності, а також порушення слуху осіб, що працюють з комп'ютерами;

- підвищений рівень вібрації при неправильному або нераціональному розміщенні робочих місць і обладнання, негативно впливає на нервову, опорно-рухову та серцево-судинну системи й особливо – мікроциркуляторне русло серцево-судинної системи (дрібні судини, у яких іде безпосередня віддача кров'ю кисню й утилізація із тканин вуглекислого газу), що при тривалому впливі, може бути причиною виникнення або загострення професійної хвороби пов'язаної з впливом вібрації – «вібраційної хвороби»;

- порушення вимог до режимів праці та відпочинку користувачів ПК, а саме неякісне або нераціональне розроблення внутрішньо-змінного режиму праці та відпочинку, відсутність або недотримання регламентованих перерв для відпочинку є причиною підвищення нервово-емоційного напруження, втоми зорового аналізатора, погіршення мозкового кровообігу, проявів несприятливих наслідків гіподинамії, підвищення втоми;

- коротке замикання у електричному колі, може привести до виникнення пожежі, а це може бути причиною термічних опіків осіб, що працюють в лабораторії.

- відсутність або неправильний вибір типу та необхідної кількості первинних засобів гасіння пожеж (вогнегасників) у результаті помилок у розрахунках, може стати причиною поширення пожежі, а як наслідок причиною термічних опіків різного ступеню важкості.

4.2 Заходи з охорони праці

4.2.1 Заходи по забезпеченню безпеки

Приміщення, у якому здійснюються дослідження та розрахунки пов'язані з підвищенням ефективності системи електропостачання групи цехів з виробництва електротехнічної продукції, є спеціалізованим приміщенням дослідного центру яке обладнане ПК з ЕП.

Приміщення обладнане відповідно до вимог ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні стандартні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» [36] (далі – ДСанПіН 3.3.2.007-98), «Правил улаштування електроустановок» [37] (далі – «ПУЕ»), ДСТУ Б В.2.5-82:2016 «Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом» [38] (далі – ДСТУ Б В.2.5-82:2016), НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок» [39], НАПБ А.01.001-2014 «Правила пожежної безпеки в Україні» [40].

Обладнання та пристрої, що розташовані в приміщенні будуть експлуатуватися згідно вимог НПАОП 40.1-1.21-98 «Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів» [41] (далі – «ПБЕЕС»), «Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів» [42] (далі – «ПТЕС») та

НПАОП 0.00-7.15-18 «Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями» [43] (далі – НПАОП 0.00-7.15-18).

Робочі міста у приміщенні дослідного центру обладнані у відповідності до вимог п. 2.1, розділу II «Вимоги щодо організації та забезпечення безпеки на робочих місцях», НПАОП 0.00-7.11-12 «Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» [44]. Тобто, у приміщенні для кожного працівника створені здорові і безпечні умови праці. При цьому, керівництвом дослідного центру, виконані основні принципи запобігання небезпекам, а саме:

- виключена максимальна кількість небезпек, виключення яких є можливою і реальною;
- максимально обмежені небезпеки, яких уникнути неможливо;
- усунуті небезпеки у їх першоджерелах, частково виключений та максимально обмежений вплив небезпечних і шкідливих виробничих чинників;
- забезпечений пріоритет колективних засобів захисту над індивідуальними;
- врахований людський фактор, зокрема під час вибору засобів виробництва, технології, організації праці, устаткування робочих місць тощо.

З урахуванням вищезазначених вимог, у приміщенні обладнане сім комп'ютеризованих робочих місць, до складу яких входять сім рідкокристалічних моніторів LG 27UK650-W, офісні меблі та стенди. Розміри приміщення: 8×6×3,2 м., тобто його площа – 48 м², а об'єм – 153,6 м³, покриття підлоги – паркет. Живлення електрообладнання приміщення здійснюється від мережі змінного струму напругою 220 В і частотою 50 Гц.

З метою мінімізації виробничого травматизму на робочих місцях, всі дослідники, які експлуатують обладнання в приміщенні дослідного центру, пройшли навчання і перевірки знань з питань охорони праці, у відповідності до вимог НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» [26]. А також пройшли «вступний» та «первинний» інструктажі.

Згідно «ПУЕ» [37], за ступенем небезпеки ураження електрострумом, приміщення належить до 1-го класу, тобто є приміщенням без підвищеної

небезпеки, у якому відсутні умови, що створюють підвищену та особливу небезпеку.

Згідно глави 1.7 «Заземлення і захисні заходи від ураження електричним струмом» «ПУЕ» [37], обладнання приміщення має основну та подвійну ізоляцію, яка складається з основної та додаткової ізоляції.

Відповідно до п. 6.7.1 НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» [41] ПК з ЕП, периферійні пристрої ПК та устаткування для обслуговування, ремонту та налагодження ПК по способу захисту людини від ураження електричним струмом, належать до I класу, оскільки мають основну і подвійну ізоляцію, елемент для заземлення та провід для приєднання до джерела живлення, що має заземлюючу жилу і вилку з заземлюючим контактом.

Відповідно до вимог п. 6.7.4. НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» [41] усі доступні для доторкання металеві деталі електрообладнання у приміщенні, яке може опинитись під напругою, у випадку пошкодження ізоляції, з'єднані з заземлюючим пристроєм.

Згідно «ПУЕ» [37] електрообладнання приміщення обладнаного ПК з ЕП характеризується як електроустановки до 1 кВ, тому для забезпечення безпеки персоналу відповідно до вимог п. 1.7 «ПУЕ» [37] все електрообладнання заземлене. Величина опору контуру захисного заземлення, у будь-яку пору року, не перевищує – 4 Ом.

Технічний стан заземлювального пристрою у відповідності до вимог п. 7.3. «ПТЕС» [42], відповідає таблиці 25 додатка 1 до «ПТЕС» [42].

Візуальний огляд видимої частини заземлювального пристрою проводиться за графіком огляду електрообладнання, установленому особою, відповідальною за електрогосподарство дослідного центру.

Оскільки приміщення за ступенем небезпеки ураження електрострумом належить до 1-го класу, тому згідно вимог пункту 6.7.6 НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» [41] та додатку №1 до НПАОП 40.1-1.01-97 «Правила безпечної експлуатації електроустановок» [46] (далі – «ПБЕЕ») користувачі ПК пройшли

інструктаж з електробезпеки з оформленням в журналі інструктажу та мають I групу з електробезпеки.

Персонал, зі складу оперативних або оперативно-виробничих працівників, що одноосібно обслуговує електромережі та електрообладнання у приміщенні дослідного центру, згідно вимог пунктів 5.1.1, 5.1.2 и 6.1.7 НПАОП 40.1-1.01-97 «ПБЕЕ» [46] та п.п. 2.2.3 і 3.2.6 НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» [41] має III групу з електробезпеки.

Відповідно до розділу 3.1 «ПУЕ» [37] та ДСТУ Б В.2.5-82:2016 [38] усі електричні мережі та електроустаткування приміщення з ПК захищено від струмів короткого замикання та струмів перевантаження, а також перенапруги на ділянках цепі. В якості апаратів захисту застосовано автоматичні вимикачі. Які мають у своєму складі електромагнітний (для захисту від струмів короткого замикання) та тепловий (для захисту від перевантаження за струмом) роз'єднувачі, струми уставок яких (так як і запобіжників) обрані найменшими за розрахованими струмами для забезпечення вимог швидкодії, чутливості та селективності захисту.

Згідно вимог розділу «Мінімальні вимоги з охорони праці», директиви ЄС 90/270/ЄЕС [45] та НПАОП 0.00-7.15-18 [43] виконано такі п'ять основних вимог до моніторів, які жорстко регламентують безпечні умови роботи і захист здоров'я осіб, що працюють з комп'ютерами:

- символи на екрані чіткі і добре розрізняються;
- зображення позбавлене блимання;
- яскравість та / або контрастність легко регулюються;
- екрани вільні від відблисків і відбиття;
- випромінювання знижені до надзвичайно малих рівнів.

Також врахований такий важливий чинник загальної ергономіки монітора, як можливість його регулювання. Тому у приміщенні встановлені сучасні монітори які дозволяють працювати з різними відео адаптерами і в різних режимах.

4.2.2 Заходи з виробничої санітарії і гігієни праці

Заходи з виробничої санітарії та гігієни праці для приміщення дослідного центру обладнаного ПК з ЕП розроблені відповідно до вимог Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» [46], ДСанПіН 3.3.2.007-98 [36] і НПАОП 0.00-7.15-18 [24].

Метеорологічні умови у приміщенні з комп'ютеризованими робочими місцями – температура, відносна вологість та швидкість переміщення повітря цілком відповідають вимогам ДСН 3.3.6.042-99 «Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень» [47] і ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоне» [48]. Роботи у приміщенні з ПК, належать до категорії Іб – легка робота, тому передбачені наступні оптимальні значення параметрів мікроклімату:

- у холодний період року: температура 21-23°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,1 м/с;

- у теплий період року: температура 22-24°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,2 м/с.

Відповідно до вимог ДБН В.2.5-67:2013 «Опалення, вентиляція та кондиціонування» [49], з метою забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату в приміщенні обладнаному ПК з ЕП передбачена система централізованого водяного опалення з радіаторами, а на теплий період, зважаючи на те, що площа приміщення становить 48 м² передбачений побутовий кондиціонер типу Electrolux EACS/I-18HVI/N3. Виходячи з того, що один кондиціонер розрахований на приміщення площею – 50 м².

З метою забезпечення необхідного повітрообміну у приміщенні обладнаному ПК з ЕП, зважаючи на те, що об'єм приміщення становить 153,6 м³, передбачена система механічної припливно-витяжної вентиляції – методом рекуперації, за допомогою рекуператора типу Prana-340A. Який забезпечує 3-

кратний обмін повітря за годину, виходячи з того, що один забезпечує наступний повітрообмін: приплив – 540 м³/год, витяг – 520 м³/год.

Оптимальні рівні позитивних (n^+) і негативних (n^-) іонів у повітрі приміщення з ЕП відповідають вимогам додатку 3 ДСанПіН 3.3.2.007-98 [36] і становить: $n^+ = 1500-30000$ (шт. на 1 см³); $n^- = 3000-5000$ (шт. на 1 см³). Підтримку оптимального рівня легких позитивних і негативних аероіонів у повітрі на робочих місцях забезпечують за допомогою біполярних коронних аероіонізаторів.

У приміщенні з ПК згідно вимог ДСанПіН 3.3.2.007-98 [17] та ДБН В.2.5-28-2018 «Природне і штучне освітлення» [50] передбачено природне і штучне освітлення.

Природне освітлення здійснено через світлові прорізи, орієнтовані на південь і забезпечують коефіцієнт природної освітленості (КПО) не нижче 1,5%. Для захисту від прямих сонячних променів, що створюють прямі та відбиті відблиски на поверхні екранів і клавіатури, передбачені сонцезахисні пристрої, на вікнах встановлені жалюзі.

Штучне освітлення в приміщенні, забезпечено системою загального рівномірного освітлення. Значення освітленості на поверхнях столів в зоні розміщення документів становить 300-500 лк. Як джерела штучного освітлення використовуються люмінесцентні лампи типу ЛБ. Яскравість світильників загального освітлення в зоні кутів випромінювання від 50° до 90° з вертикаллю в повздовжній і поперечній площинах і складає не більше 200 кд/м², захисний кут світильників – не менше 40°. Показник осліпленості для джерел загального штучного освітлення в приміщенні не перевищує 20, а показник дискомфорту, відповідно 40.

У приміщенні обмежена можливість прямих і відбитих відблисків від джерел природного та штучного освітлення на робочих поверхнях (екран, стіл, клавіатура). Яскравість світлових поверхонь (вікон, джерел штучного освітлення), розташованих в полі зору, не перевищує 200 кд/м². Яскравість відблисків на

дисплеях не перевищує 40 кд/м², а яскравість стелі при застосуванні системи відбитого освітлення не перевищує 200 кд/м².

Захистом від прямих відблисків є зниження яскравості видимої частини джерел світла шляхом застосування спеціальних розсіювачів, відбивачів та інших світлозахисних пристроїв, а також правильне розміщення робочих місць відносно джерел світла; від відображених відблисків – правильне розміщення предметів, використання матових поверхонь предметів в приміщенні.

Рівні звукового тиску в октавних смугах частот, рівні звуку та еквівалентні рівні звуку на робочих місцях приміщення відповідають вимогам ДСанПіН 3.3.2.007-98 [36] і ДСН 3.3.6.037-99 «Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку» [51]. Зниження рівня шуму в приміщенні з ПК здійснюється за рахунок:

- використання блоків живлення ПК з вентиляторами на гумових підвісках;
- використання ПК, в яких термодавачі вмонтовані в блоці живлення і в критичних точках материнської плати, які дозволяють програмним шляхом регулювати моменти включення і швидкість обертання вентиляторів;
- використання ПК, в яких вентилятор на процесорі встановлений виробником (BOX-процесор);
- CD-DVD пристрої взагалі не використовуються;
- розташування принтерів та БФП колективного користування на значній відстані від більшості робочих місць користувачів ПК.
- встановлено спеціальні облицювання що поглинають звук;
- використовуються SSD накопичувачі.

Під час виконання робіт з ПК, значення характеристик вібрації на робочих місцях не перевищують допустимого рівню, які відповідають вимогам ДСН 3.3.6.039-99 «Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації» [52]. Персонал не має потреби в додатковому захисті від вібрації, яку виробляють ПК. Оскільки ПК установлені на спеціальний комп'ютерних столах, які поглинають залишкову вібрацію.

Згідно вимог п. 2.7 НПАОП 0.00-7.113-14 «Вимоги до роботодавців щодо захисту працівників від шкідливого впливу електромагнітних полів» [53] (далі – НПАОП 0.00-7.113-14), з метою зменшення шкідливого впливу електромагнітних полів на здоров'я працівників обране обладнання з меншим рівнем електромагнітних полів, а саме, у приміщенні з ПК в якості екранних пристроїв встановлені рідкокристалічні монітори, які не є джерелами шкідливого рентгенівського та електромагнітного випромінювання. Рівень їх випромінювань цілком відповідає вимогам ДСНіП 3.3.6.096-2002 «Державні санітарні норми і правила при роботі з джерелами електромагнітних полів» [54], ДСанПіН 3.3.2.007-98 [36] і НПАОП 0.00-7.15-18 [43], тому спеціальні заходи для захисту персоналу не передбачені.

Крім того, згідно вимог НПАОП 0.00-7.113-14 [53], з метою зменшення шкідливого впливу електромагнітних полів на здоров'я працівників, роботодавцем забезпечене наступне:

- дизайн і взаємне розташування робочих зон у приміщенні, що обладнане ПК з ВДТ, забезпечують безпеку персоналу від електромагнітних випромінювань;
- передбачена можливість застосування технологічних прийомів і режимів роботи, які забезпечують зниження рівня електромагнітних полів;
- передбачені технічні заходи, спрямовані на обмеження впливу електромагнітних полів (блокування, екранування);
- передбачене регламентне технічне обслуговування обладнання і робочих зон;
- в екстрених випадках, передбачені обмеження тривалості впливу електромагнітних полів.

Розташування робочих місць з ПК у приміщенні виконано згідно вимог ДСанПіН 3.3.2.007-98 [36]. Розміри приміщення: $8 \times 6 \times 3,2$ м., тобто його площа – 48 м², а об'єм – 153,6 м³, з урахуванням розміщення в ньому семи комп'ютеризованих робочих місць, відповідають нормативним вимогам. Оскільки на одне комп'ютеризоване робоче місце доводиться більше 6 м² площі й 20 м³ об'єму приміщення. Покриття підлоги є матовим з коефіцієнтом відбиття 0,3-0,5.

Поверхня підлоги є рівною, неслизькою, з антистатичними властивостями. Для внутрішнього оздоблення приміщень з ПК використані дифузно-відбивні матеріали з коефіцієнтами відбиття для стелі 0,7-0,8; для стін 0,5-0,6.

Обладнання та організація всіх елементів робочих місць приміщення з ПК забезпечена з урахуванням їх взаємного розташування, ергономічних вимог, характером і особливостями трудової діяльності, відповідно до вимог ДСанПіН 3.3.2.007-98 [36].

При розташуванні елементів робочого місця користувача ПК були враховані:

- робоча поза користувача;
- простір для розміщення користувача;
- можливість огляду елементів робочого місця;
- можливість ведення записів, розміщення документації і матеріалів, які використовуються користувачем.

Конструкція робочого місця користувачів ПК забезпечує підтримання оптимальної робочої пози. Робочі місця з ПК розташовані відносно віконних прорізів так, щоб природне світло падало збоку переважно зліва. Висота робочої поверхні столу з ПК регулюється в межах 680-800 мм, а ширина і глибина – забезпечує можливість виконання операцій у зоні досяжності моторного поля (рекомендовані розміри: ширина – 600-1400 мм, глибина – 800-1000 мм). Робочий стіл має простір для ніг висотою 600 мм, шириною – 500 мм, глибиною (на рівні колін) – 450 мм, на відстані витягнутої ноги – 650 мм. Поверхня сидіння і спинки стільця напівм'яка з нековзним повітронепроникним покриттям, що легко чиститься і не електризується.

Вимоги до режимів праці та відпочинку користувачів ПК визначаються роботою, що виконується користувачем у відповідності до вимог ДСанПіН 3.3.2.007-98 [36] та ДК 003:2010 «Класифікатор професій» [55].

Робота виконується у вільному темпі і пов'язана з періодичним пошуком помилок в умовах дефіциту часу, характеризується інтенсивною розумовою творчою працею з підвищеним напруженням зору, концентрацією уваги, нервово-

емоційною напругою, статичною робочою позою, періодичним навантаженням на кисті верхніх кінцівок. Тому встановлені внутрішньозмінні режими праці та відпочинку при 8-годинній денній робочій зміні та передбачені регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожні 2 години. Для зниження нервово-емоційного напруження, втоми зорового аналізатора, поліпшення мозкового кровообігу, подолання несприятливих наслідків гіподинамії, запобігання втомі деякі перерви використовуються для виконання комплексу вправ.

Передбачений для приміщення дослідного центру обладнаного персональними комп'ютерами з екранними пристроями комплекс заходів по забезпеченню безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці забезпечує безпечні та комфортні умови праці персоналу.

4.3 Заходи безпеки у надзвичайних ситуаціях

4.3.1 Заходи з пожежної безпеки

Комплекс протипожежних заходів для приміщення дослідного центру обладнаного ПК з ЕП, розроблений відповідно до вимог НАПБ А.01.001-2014 «Правила пожежної безпеки в Україні» [40].

Виходячи з аналізу речовин та матеріалів, які використовуються при роботі у приміщенні дослідного центру обладнаному ПК з ЕП:

- згідно ДСТУ EN 2:2014 «Класифікація пожеж (EN 2:1992, EN 2:1992/A1:2004, IDT)» [56] у приміщенні дослідного центру обладнаному ПК з ЕП можливі пожежі класу – А (пожежа, що супроводжується горінням твердих матеріалів);

- згідно «Правил експлуатації та типових норм належності вогнегасників» [57] також можливі пожежі класу – «Е» (горіння електроустановок, що перебувають під напругою до 1000 В);

- відповідно до вимог ДСТУ Б В.1.1-36:2016 «Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою» [58], воно належить до категорії «Д» з пожежної безпеки – простір у приміщенні, у якому перебувають тверді горючі речовини та матеріали.

Оскільки приміщення дослідного центру яке обладнане ПК з ЕП належить до виробництва категорії «Д» з пожежної безпеки, тому відповідно до ДБН В.1.1-7:2016 «Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги» [59] (далі – ДБН В.1.1-7:2016) воно має II ступінь вогнестійкості.

У разі виникнення пожежі у приміщенні дослідного центру обладнаному ПК з ЕП для евакуації персоналу відповідно до вимог ДБН В.1.1-7:2016 [59] передбачені виходи, по обидві сторони приміщення, з одного боку вікно (на пожежні сходи), а з іншого – вхідні двері. Згідно п. 2.29 (табл. 2) СНиП 2.09.02-85* «Производственные здания» [60], відстань від найбільш віддаленого робочого місця до найближчого евакуаційного виходу не обмежується.

Обладнання, силові та освітленні мережі приміщення дослідного центру обладнаного ПК з ЕП відповідають вимогам пожежної безпеки, оскільки виконані відповідно до вимог НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок» [39], та мають мінімальний ступінь захисту оболонок (ізоляції) обладнання IP44 який відповідає класу пожежонебезпечної зони П-Па до якої належить приміщення.

Згідно вимог пункту 3.1.8 «ПУЕ» [37] електричні мережі у приміщенні дослідного центру обладнаному ПК з ЕП мають захист від струмів короткого замикання, який забезпечує найменший час відключення та вимоги селективності.

Згідно ДБН В.2.5-56:2014 «Системи протипожежного захисту» [61], у приміщенні дослідного центру обладнаному ПК з ЕП встановлена система пожежної й охоронної сигналізації «Тірас 4П.1» з вбудованим GSM комунікатором. Яка забезпечує виявлення теплових і димових ознак пожежі і місця виникнення пожежі з точністю до місця розміщення датчика.

Оскільки приміщення дослідного центру що обладнане ПК з ЕП має площу 48 м², тому відповідно до вимог п. 7 розділу VI «Вибір типу та необхідної

кількості вогнегасників», «Правил експлуатації та типових норм належності вогнегасників» [57], для гасіння електроустановок, що знаходяться під напругою, передбачені вуглекислотні вогнегасники типу ВВК-3,5 у кількості 3 штук (з розрахунку один вогнегасник с величиною заряду вогнегасної речовини 3 кг. і більше, на 20 м² площі приміщення). Додатково, на кожному поверсі будівлі, в якій розміщене приміщення обладнане ПК з ЕП, передбачене два переносних порошкових вогнегасника – ВП-5. Відстань між вогнегасниками та місцями можливих загорянь не перевищує 10 м.

4.3.2 Евакуаційні заходи щодо робітників, службовців промислових об'єктів та населення відповідно до вимог Кодексу цивільного захисту України

Відповідно до вимог статті 33 – «Заходи з евакуації», «Кодексу цивільного захисту (далі – ЦЗ) України» [62], евакуаційні заходи робітників, службовців промислових об'єктів та населення проводиться на державному, регіональному, місцевому або об'єктовому рівні.

Залежно від особливостей надзвичайної ситуації встановлюються наступні види евакуації:

- обов'язкова;
- загальна або часткова;
- тимчасова або безповоротна.

Рішення про проведення евакуації приймають:

- на державному рівні – Кабінет Міністрів України;
- на регіональному рівні – Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації;
- на місцевому рівні – районні, районні у містах Києві чи Севастополі державні адміністрації, відповідні органи місцевого самоврядування;
- на об'єктовому рівні – керівники суб'єктів господарювання.

У разі виникнення радіаційних аварій рішення про евакуацію населення, яке може потрапити до зони радіоактивного забруднення, приймається місцевими державними адміністраціями на підставі висновку санітарно-епідеміологічної служби відповідно до прогнозованого дозового навантаження на населення або за інформацією суб'єктів господарювання, які експлуатують ядерні установки, про випадки порушень у їх роботі.

У невідкладних випадках керівник робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, а в разі його відсутності – керівник аварійно-рятувальної служби, який першим прибув у зону надзвичайної ситуації, може прийняти рішення про проведення екстреної евакуації населення із зони надзвичайної ситуації або зони можливого ураження.

Обов'язкова евакуація населення проводиться у разі виникнення загрози:

- аварій з викидом радіоактивних та небезпечних хімічних речовин;
- катастрофічного затоплення місцевості;
- масових лісових і торф'яних пожеж, землетрусів, зсувів, інших геологічних та гідрогеологічних явищ і процесів;
- збройних конфліктів (з районів можливих бойових дій у безпечні райони, які визначаються Міністерством оборони України на особливий період).

Загальна евакуація проводиться для всіх категорій населення із зон:

- можливого радіоактивного та хімічного забруднення;
- катастрофічного затоплення місцевості з чотиригодинним добіганням проривної хвилі при руйнуванні гідротехнічних споруд.

Часткова евакуація проводиться для вивезення категорій населення, які за віком чи станом здоров'я у разі виникнення надзвичайної ситуації не здатні самостійно вжити заходів щодо збереження свого життя або здоров'я, а також осіб, які відповідно до законодавства доглядають (обслуговують) таких осіб. Часткова евакуація може проводитися також для інших категорій населення за рішенням органів і посадових осіб, зазначених у частині четвертій цієї статті.

Проведення евакуації забезпечується шляхом:

- утворення регіональних, місцевих та об'єктових органів з евакуації;

- планування евакуації;
- визначення безпечних районів, придатних для розміщення евакуйованого населення та майна;
- організації оповіщення керівників суб'єктів господарювання і населення про початок евакуації;
- організації управління евакуацією;
- життєзабезпечення евакуйованого населення в місцях їх безпечного розміщення;
- навчання населення діям під час проведення евакуації.

За рішенням органів, зазначених у частині третій цієї статті (крім керівників суб'єктів господарювання), для виведення чи вивезення основної частини населення із зони надзвичайної ситуації, районів можливих бойових дій залучаються у порядку, встановленому законом, транспортні засоби суб'єктів господарювання, а в разі безпосередньої загрози життю або здоров'ю населення – усі наявні транспортні засоби суб'єктів господарювання та громадян.

Суб'єкту господарювання та громадянину, транспортні засоби яких залучені, компенсуються вартість надання послуг і розмір фактичних (понесених) витрат за рахунок коштів, що виділяються з відповідного бюджету на ліквідацію наслідків надзвичайної ситуації або усунення загрози її виникнення, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Працівник суб'єкта господарювання, власник, користувач, водій транспортного засобу, які відмовилися від надання послуг з перевезення населення у зв'язку з надзвичайною ситуацією, несуть відповідальність відповідно до закону.

У разі виникнення загрози життю або здоров'ю громадянам України на території іноземних держав відповідні центральні органи виконавчої влади проводять їх евакуацію.

Евакуація матеріальних і культурних цінностей проводиться у разі загрози або виникнення надзвичайних ситуацій, які можуть заподіяти їм шкоду, за наявності часу на її проведення.

Порядок проведення евакуації визначається Кабінетом Міністрів України.

Планування заходів з евакуації здійснюється відповідно до методики, що затверджується Державною службою України з надзвичайних ситуацій.

ВИСНОВКИ

Проведені в дипломній роботі дослідження були спрямовані на розробку певних пропозицій, щодо вдосконалення організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпрспецсталь ім. А.М. Кузьміна».

1. Проведено вивчення теоретичних основ аналізу розрахунків по оплаті праці, характеристика фонду оплати праці. Були розглянуті такі основні поняття, як заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, мінімальна заробітна плата. Також були вивчені погодинна та відрядна форми оплати праці та системи оплати праці.

2. Розглянуто первинні елементами оплати праці, такі як тарифна система, тарифна ставка, форми і системи оплати праці. Тарифна система є інструментом диференціації заробітної платні залежно від складності і умов праці.

3. В дипломній роботі наведене ознайомлення з нормативно-правовою базою обліку та аналізу розрахунків по оплаті праці. Дослідивши основну законодавчо-нормативну базу обліку, аудиту та економічного аналізу розрахунків з персоналом, можна зробити висновок, що дотримання підприємства загальноприйнятих та законодавчих актів, сприяє підвищенню ефективності його діяльності і скороченню обсягу помилок і порушень.

4. Здобуто практичний досвід з аналізу розрахунків по оплаті праці.

5. Наступним етапом в нашому дослідженні було вивчення документального оформлення обліку розрахунків по оплаті праці на ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпрспецсталь ім. А.М. Кузьміна».

6. Для обліку використання трудового часу на підприємстві використовують табель обліку використання робочого часу. Для того, щоб нараховувати заробітну плату, яка належить кожному працівникові, розраховують заробіток за місяць і від цієї суми здійснюють необхідні відрахування.

7. Для обліку використання трудового часу на підприємстві використовують табель обліку використання робочого часу. Для того, щоб нараховувати заробітну

плату, яка належить кожному працівникові, розраховують заробіток за місяць і від цієї суми здійснюють необхідні відрахування.

8. ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» має складну розгалужену управління, спрямованої на досягнення позитивних результатів у розвитку бізнесу на основі поєднання цілей бізнесу та реалізації і розвитку працівниками компанії їх професійних та особистісних талантів.

9. В дипломній роботі був проведений аналіз динаміки руху персоналу, розглянуто вікову та статтеву структуру персоналу, структуру фонду оплати праці.

10. Розглянуто зміни середньоблікової чисельності працівників та зміна середньомісячної заробітної плати в динаміці з 2018 по 2020 роки.

11. Проаналізувавши всю систему управління на ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» було виявлено головні проблеми:

- відсутність ефективної системи навчання і розвитку персоналу;
- неефективні методи проведення співбесіди і оцінювання нових працівників
- некоректна та несправедлива система оцінювання і розрахунку мотивації спеціалістам відділу по роботі з клієнтами, негнучка політика стимулювання;
- дуже низький рівень зацікавленості персоналу у самореалізації в компанії.

Тому, згідно з даних проблем, у 3 розділі були сформовані заходи для удосконалення системи мотивації і оцінки персоналу, і покращення роботи компанії в цілому.

Приблизна вартість введених заходів (30 500 грн.), а додатковий прибуток = 1 689 153 грн., але було взято найменший показник ефективності заходів (+5 % на основі експертних оцінок проважуду припущення, що вклад в людські ресурси збільшують виручку на 5 – 15% (згідно оцінок основних експертів)).

Отже, якщо підприємство використає розроблені пропозиції щодо покращення системи управління, розрахунку мотивації, і впровадження коучингу, воно зможе не тільки вийти на новий високий рівень надання послуг і підтримувати отриманий статус найкращого сервісу ще багато років, і, звичайно, збільшувати свої прибутки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/ed20080101#Text>
2. Загальні теоретичні відомості про систему оплати праці [Електронний ресурс]. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/17nebava_ekonomika_organizaciya_virobnichoyi_diyalnosti/91.htm
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Електронний ресурс]. URL: https://pidru4niki.com/14871001/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini
4. Лисак В.Ю, стаття: «Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством» [Електронний ресурс]. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/4_ukr/43.pdf
5. Гудзь Н. В. Бухгалтерський облік. 2-е вид., перероб. і доп. [текст] Навч. посіб. / Н. В. Гудзь, П. Н. Денчук, Р. В. Романів. К. : Центр учбової літератури, 2016. 424 с.
6. Економіка і фінанси підприємства [Текст] : [підручник] / Н. М. Суліма, Л. М. Степасюк, О. В. Величко ; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Київ : Компринт, 2015. 465 с.
7. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: Навч. посіб. К.:Знання, 2008.
8. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків : Дісаплюс, 2014. 480 с.
9. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.
10. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.
11. Василенко В.А. Стратегічне управління: Навч. посіб. / В.А. Василенко. К., 2013. С. 141-153.

12. Електронний ресурс. URL:
<http://zounb.zp.ua/sites/default/files/news/2014/11/Dneprospetstal%60K80-letiyuzavoda.pdf>
13. Бараник З.П., Карабанова О.В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. Статистика України. 2016. № 1. С. 42–49.
14. Електронний ресурс. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2019/36-2019/26.pdf>
15. Електронний ресурс. URL:
<http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/12/143.pdf>
16. Електронний ресурс. URL: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/psychology/10097/>
17. Електронний ресурс. URL:
https://www.managementstudyguide.com/importance_of_motivation.htm
18. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников. К.: Ин-т економіки НАН України, 2002. 339 с.
19. Боковець В.В. Стратегічне управління : [навч. посіб.]. В. : ВФЕУ , 2012. 149 с.
20. Савченко Г.О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків. *Вісник Донецького національного університету. Серія В «Економіка і право»*. 2009. Спец. вип. Т. 2. С. 59–66.
21. Табахарнюк М.О. Про використання системного підходу до опису процесів мотивації. *Проблеми управління інноваційною діяльністю*. 2002. № 4. С. 118–131.
22. Маковсєв П.С. Мотиваційні механізми управління розвитком промислового виробництва : дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.07.01. К., 2000. 334 с.
23. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 „Менеджмент організацій і адміністрування”) / С. О. Гайдученко; Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. Х. : ХНУМГ, 2013. 111 с.

24. Електронний ресурс. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/5/128.pdf>
25. Асаул А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул [и др.]. СПб. : Гуманистика, 2006. 203 с.
26. Софина Л. Мотивирование или манипулирование? [Електронний ресурс]. URL: <http://stratoplan.ru/get/lib/motivation-manipulation>.
27. Ситник Н.І. Роль зовнішньої мотивації в забезпеченні креативно-інноваційної діяльності персоналу сучасних організацій. *Економіка і організація управління*. 2014. № 1–2(17–18). С. 269–275.
28. Стимулювання і мотивація персоналу в системі якості. URL: www.infolibrary.com.ua/books-text-9744.html
29. Причепя І. В., Яворська К. Л. Формування мотиваційного механізму стимулювання персоналу промислових підприємств за сучасних умов господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 5. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.5.57> (дата звернення: 24.12.2019).
30. Кондрюк М. Роль мотиваційного механізму в стратегії управління підприємством. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/975> (дата звернення: 24.12.2019).
31. Алгоритм розробки положень про навчання та розвиток персоналу. URL: <https://kadrhelp.com.ua/polozhennya-pro-navchannya-personalu>
32. Основи економічної теорії / За редакцією Предборського В.А. Київ: Кондор, 2002. 621 с.
33. Економіка праці й соціально-трудові відносини: підручник / Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А., Гаврилюк І.П., Балан О.Д., Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Ібатуллін М.І., Гапоненко Н.В., Мельянова Л.В. За ред. д-ра. екон. наук, проф. Шкільова О.В. К.: Четверта хвиля, 2008. 472 с.
34. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Кондор, 2009. 434 с.
35. ГОСТ 12.0.003-74*. Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. [Введ. 1976-01-01 : чинність

документа відновлена з 26.04.2019 до 01.01.2022 згідно з наказом ДП «УкрНДНЦ» від 24.04.2019 № 111]. М. : Госстандарт СРСР, 1974. 4 с. URI : https://dnaop.com/html/1596/doc-ГОСТ_12.0.003-74.

36. ДСанПіН 3.3.2.007-98. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин. [Чинний від 1998-12-10]. К. : МОЗ України, 1998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007282-98#o4>.

37. ПУЕ-2017. Правила улаштування електроустановок. [На заміну ПУЕ-86 ; чинний з 2017-08-21]. К. : Міненерговугілля України, 2017. 617 с. URL : <https://art-energetyka.com.ua/Правила-улаштування-електроустановок.pdf>.

38. ДСТУ Б В.2.5-82:2016. Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом. [На заміну ДБН В.2.5-27-2006 ; чинний від 2017-04-01]. К. : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 109 с.

39. НПАОП 40.1-1.32-01. Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок. [На заміну глав 5.4 5.5 7.1 7.2 7.3 7.4 7.6 Правил устроюства електроустановок, затв. Міненерго СРСР 06.07.1984 р. ; чинний від 2002-01-01]. – К. : Мінпраці України, 2001. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0272203-01/card2#Card>.

40. НАПБ А.01.001-2014. Правила пожежної безпеки в Україні. [На заміну НАПБ А.01.001-04 ; чинний від 2014-12-30]. К. : МВС України, 2014. 91 с. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0252-15#n14>.

41. НПАОП 40.1-1.21-98. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів. [На заміну ДНАОП 0.00.1.21-84 ; чинний з 1998-01-09]. К. : Мінпраці України, 1998. 89 с. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0093-98#o16>.

42. Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів [Чинний від 2006-11-05. : станом на 21.02.2017 р]. К. : Мінпаливенерго України, 2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1143-06/paran22#n22>.

43. НПАОП 0.00-7.15-18. Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроям. [На заміну НПАОП 0.00-1.28-

10 ; чинний від 2018-05-18]. К. : Мінсоцполітики України, 2018. 6 с. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18>.

44. НПАОП 0.00-7.11-12. Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників. [На заміну наказу МНС України від 26.12.2011 № 1350 ; чинний від 2012-03-16]. К. : МНС України, 2012. 37 с. Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-12>.

45. 90/270/ЄЕС. Про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями. [Чинний від 1990-05-29]. Брюссель. : Рада Європейських співтовариств, 1990. 14 с. Режим доступу : <http://docs.pravo.ru/document/view/32704903/>.

46. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу. [На заміну «Гигиенической классификации труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса)», затвердженої заступником Головного державного санітарного лікаря СРСР, 12.08.1986 р. № 4137-86 ; чинний від 2014-05-30]. К. : МОЗ України, 2014. 94 с. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#n14>.

47. ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень. [Чинний від 1999-12-01]. К. : МОЗ України, 1999. 106 с. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99>.

48. ГОСТ 12.1.005-88. Система стандартів безпеки праці. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. [На заміну ГОСТ 12.1.005-76 ; чинний з 1989-01-01 : чинність документа відновлена з 26.04.2019 до 01.01.2022 згідно з наказом ДП «УкрНДНЦ» від 24.04.2019 № 111]. М. : МОЗ СРСР, 1988. 50 с. URL : <http://docs.cntd.ru/document/1200003608>.

49. ДБН В.2.5-67:2013. Опалення, вентиляція та кондиціонування. [На заміну СНиП 2.04.05-91 ; крім розділу 5 та додатка 22. ; чинний від 2014-01-01]. К. : Мінрегіонбуд України, 2013. 149 с. Режим доступу : <https://dbn.co.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-1018>

50. ДБН В.2.5-28-2018. Природне і штучне освітлення. [На заміну ДБН В.2.5-28-2006 ; чинний з 2019-03-01]. К. : Мінрегіон України, 2018. 133 с. URL : https://ledeffect.com.ua/images/___branding/dbn2018.pdf.

51. ДСН 3.3.6.037-99. Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку. [Чинний від 1999-12-01]. К. : МОЗ України, 1999. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va037282-99>.

52. ДСН 3.3.6.039-99. Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації. [Чинний від 1999-12-01]. К. : МОЗ України, 1999. 106 с. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va039282-99>.

53. НПАОП 0.00-7.113-14. Вимоги до роботодавців щодо захисту працівників від шкідливого впливу електромагнітних полів. [Чинний від 2014-03-21]. К. : Міненерговугілля України, 2014. 116 с. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0335-14#n25>.

54. ДСНіП 3.3.6.096-2002. Державні санітарні норми і правила при роботі з джерелами електромагнітних полів [Чинний від 2003-03-13]. – К. : МОЗ України, 2003. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0203-03#o14>

55. ДК 003:2010. Класифікатор професій. [На заміну ДК 003:2005 ; чинний від 2010-01-11 ; станом на 15.02.2019]. К. : Держспоживстандарт України, 2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.

56. ДСТУ EN 2:2014. Класифікація пожеж (EN 2:1992; EN 2:1992/A1:2004, IDT). [На заміну ГОСТ 27331-87 ; чинний з 01.01.2016]. К. : Мінекономрозвитку України, 2014. 7 с. URL : <https://ts.kiev.ua/klasyfikatsiia-pozhezh/>.

57. Правила експлуатації та типових норм належності вогнегасників. [На заміну НАПБ Б.03.001-2004 ; чинний від 2018-02-23]. К. : МВС України, 2018. 23 с. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0225-18#n13>.

58. ДСТУ Б В.1.1-36:2016. Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою. [На заміну НАПБ Б.03.002-2007 ; чинний від 2017-01-01]. К. : Мінрегіонбуд України, 2016. 66 с. Режим доступу : <https://studfile.net/preview/7596676/>.

59. ДБН В.1.1-7:2016. Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги. [На заміну ДБН В.1.1.7-2002 ; чинний від 2017-06-01]. К. : Мінрегіон України, 2017. 47 с. URL : <https://dbn.co.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-88>.

60. СНиП 2.09.02-85* Производственные здания. Зі змінами. [На заміну СНиП II-90-81 ; СНиП II-М.2-62 ; СН 317-65 ; СН 353-66 ; чинний від 1987-01-01]. К. : Госстрой СССР, 1988. URL : http://www.cgntb.dp.ua/menu_479.html.

61. ДБН В.2.5-56:2014. Системи протипожежного захисту. [На заміну ДБН В.2.5-56:2010 ; СНиП 2.04.05-91 (розділи 5 та 22) ; чинний від 2015-07-01]. К. : Мінрегіон України, 2014. 191 с. URL : <https://nvfi.biz/-norms/-ДБН/2014%20ДБН%20В.2.5-56%20Системи%20протипожежного%20захисту>.

62. Кодекс цивільного захисту України : Закон України від 02.10.2012 р. № 5403-VI. Редакція від: 10.06.2021. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#n49>.

Додаток А

Основні показники по персоналу ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна» 2018-2020 рр.

Звітний період	2018	2019	2020
Показники руху персоналу			
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	5197	4811	4665
Прийнято працівників, осіб	690	680	712
Вибуло з причин змін в організації виробництва, осіб	12	96	70
Вибуло з причин плинності персоналу, осіб	247	319	288
Статтєва структура персоналу			
Чоловіки	3431	3244	3091
Жінки	1902	1722	1704
Вікова структура персоналу			
з 18 до 35 років	889	873	910
з 35 до 50 років	2318	2170	2119
з 50 до 65 років	1879	1729	1608
більше 65 років	247	194	158
Показники використання робочого часу			
Фонд робочого часу, (год.)	10404576	9697571	9641164
Відпрацьовано, всього	8043160	7523888	7428672
Відпрацьований час у фонді робочого часу, %	77.30	77.59	77.05
Невідпрацьовано, всього	2361416	2173683	2212492
у тому числі: щорічні відпустки	1383736	1291632	1229055
тимчасова непрацездатність	476232	406000	354713
навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	77933	74466	80142
відпустки з дозволу адміністрації	59448	108920	74757
цілозмінний простій (перебування вдома)	125016	103904	308579
неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день, тиждень	239051	188761	165246
Показники виробітку працівників			
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, товарів, послуг, тис. грн	9 636 016.72	9 654 128	7 010 929
Середньооблікова чисельність промислового персоналу, осіб	4904	4540	4416
Середньооблікова чисельність робітників промислового персоналу, осіб	3475	3239	3264
Виробіток на одного працівника, тис. грн	1964.93	2126.46	1587.62
Виробіток на одного робітника, тис. грн	2772.95	2980.59	2147.96

Додаток Б

Середньомісячна заробітна плата працівників ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»
2018-2020 рр.

2018 рік													
	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	рік
Середньооблікова чисельність, (осіб)	5 266	5 266	5 269	5 257	5 226	5 197	5 196	5 148	5 109	5 126	5 145	5 163	5 197
Середньомісячна оплата праці одного працівника, (грн.) *	10 027.2	10 578.1	11 125.0	12 142.6	12 653.2	11 839.2	12 529.1	12 539.7	13 001.5	13 062.2	12 393.7	12 442.6	12 027.8
2019 рік													
	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	рік
Середньооблікова чисельність, (осіб)	5 133	5 073	4 966	4 867	4 778	4 705	4 651	4 669	4 686	4 694	4 727	4 786	4 811
Середньомісячна оплата праці одного працівника, (грн.) *	12268.3	11168.5	12307.80	14017.0	14475.0	14934.4	15487.6	15617.6	14291.6	15069.3	15131.0	14892.7	14 138.4
2020 рік													
	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	рік
Середньооблікова чисельність, (осіб)	4 794	4 819	4 804	4 780	4 738	4 677	4 605	4 550	4 517	4 529	4 568	4 594	4 665
Середньомісячна оплата праці одного працівника, (грн.) *	14 680.0	13 777.0	14 003.0	13 216.6	12 836.5	14 057.9	14 611.5	15 947.0	16 061.3	17 330.5	15 551.0	15 284.6	14 780

* Для розрахунку середньої оплати праці, з фонду оплати праці виключени трудові відносини, виплати мобілізованим, виплати учням.

Додаток В

Структура заробітної плати у 2018 році ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

2018 рік														
	Структура фонду оплати праці	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	2018
1	Фонд основної заробітної плати, (грн.)	27 304 688.98	26 302 534.64	28 160 609.36	34 962 045.98	34 840 552.44	31 429 050.80	32 360 960.63	34 191 921.46	33 786 850.31	35 141 352.99	35 174 733.02	33 923 481.39	387 578 782.00
2	Фонд додаткової заробітної плати, у тому числі, (грн.):	24 836 896.43	22 518 497.28	22 914 824.08	28 122 042.35	30 863 832.65	29 860 091.04	30 482 130.90	29 411 976.43	30 326 013.67	28 445 632.02	26 287 239.71	29 381 361.51	333 450 538.07
	надбавки та доплати до посадових окладів	13 182 688.02	11 662 257.66	12 273 657.77	15 860 581.58	17 265 223.72	16 180 038.61	17 183 892.81	17 417 308.06	17 100 564.14	16 228 758.46	14 333 027.35	17 156 586.19	185 844 584.37
	премії та винагороди, що носять систематичний характер	11 486 716.08	10 508 292.44	10 208 851.14	12 034 595.77	13 325 318.04	13 338 225.60	12 970 177.10	11 771 848.98	13 071 745.59	12 079 559.28	11 744 484.51	11 987 433.50	144 527 248.03
	виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	0.00	233 109.37	235 493.21	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	468 602.58
3	Заохочувальні та компенсаційні виплат, у тому числі, (грн.):	1 152 776.39	7 690 471.78	7 721 754.35	1 703 266.99	1 489 191.78	1 325 177.18	3 460 253.58	2 215 586.51	3 522 119.98	4 656 042.17	3 185 041.21	1 777 909.97	39 899 591.89
	матеріальна допомога	70 400.00	79 500.00	81 900.00	85 500.00	66 035.00	44 000.00	40 600.00	24 500.00	56 000.00	44 000.00	86 300.00	108 600.00	787 335.00
	соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	за невідпрацьований час	687 292.36	593 038.37	706 463.86	871 567.37	950 618.77	1 025 231.40	1 103 865.47	1 021 794.20	901 880.36	912 702.41	951 849.73	1 143 768.90	10 870 073.20
4	Фонд оплати працівників без ФСС, (грн.)	53 294 361.80	56 511 503.70	58 797 187.79	64 787 355.32	67 193 576.87	62 614 319.02	66 303 345.11	65 819 484.40	67 634 983.96	68 243 027.18	64 647 013.94	65 082 752.87	760 928 911.96
5	Фонд оплати працівників з ФСС, (грн.)	65 010 100.00	68 940 700.00	71 719 900.00	78 830 600.00	81 650 600.00	76 184 900.00	80 623 900.00	80 098 000.00	82 281 700.00	83 003 600.00	78 752 100.00	79 289 500	926 385 600.00

Додаток Д

Структура заробітної плати у 2019 році ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

2019 рік														
		Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	2019
1	Фонд основної заробітної плати, (грн.)	32 441 026.56	29 979 920.16	32 536 938.77	32 497 180.30	32 661 712.13	31 558 276.38	35 690 305.17	35 549 171.48	35 004 121.34	36 847 608.99	37 432 422.69	37 753 571.73	409 952 255.70
2	Фонд додаткової заробітної плати, у тому числі, (грн.):	29 888 221.88	25 486 393.60	26 516 581.31	29 780 590.36	30 407 117.82	32 930 856.29	33 598 494.28	34 304 587.19	30 069 208.60	30 619 960.06	31 659 884.33	32 482 132.52	367 744 028.24
	надбавки та доплати до посадових окладів	16 632 268.73	14 487 818.06	14 717 849.94	15 744 389.34	17 061 178.24	19 064 013.03	20 401 626.27	19 965 086.04	17 139 818.13	17 889 608.55	16 557 907.04	17 901 119.76	207 562 683.13
	премій та винагороди, що носять систематичний характер	12 507 621.86	10 422 153.13	11 197 226.00	13 567 597.78	12 590 480.39	13 135 263.23	13 057 737.52	14 198 986.34	12 760 386.54	12 534 049.75	14 883 274.13	14 376 901.28	155 231 677.95
	виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	338 301.86	326 422.70	329 040.85	332 384.01	575 506.38	560 710.91	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2 462 366.71
3	Заохочувальні та компенсаційні виплат, у тому числі, (грн.):	1 471 829.85	2 607 835.57	3 016 715.32	7 688 566.25	8 049 158.28	7 141 262.19	4 343 669.14	4 783 885.52	2 938 277.35	4 587 833.85	4 930 726.38	2 321 442.30	53 881 202.00
	матеріальна допомога	92 800.00	75 590.00	48 000.00	77 500.00	87 600.00	56 600.00	157 900.00	65 005.00	0.00	0.00	0.00	0.00	660 995.00
	соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	за невідпрацьований час	1 186 909.75	971 448.85	1 075 941.47	897 135.23	954 269.34	823 366.42	968 379.38	972 379.73	1 009 338.60	1 026 717.20	1 014 280.20	988 578.12	11 888 744.29
4	Фонд оплати працівників без ФСС, (грн.)	63 801 078.29	58 074 149.33	62 070 235.40	69 966 336.91	71 117 988.23	71 630 394.86	73 632 468.59	74 637 644.19	68 011 607.29	72 055 402.90	74 023 033.40	72 557 146.55	831 577 485.94
5	Фонд оплати працівників з ФСС, (грн.)	77 819 900.0	70 746 700.00	75 598 600.00	85 033 700.00	86 400 700.00	87 151 600.00	89 431 200.00	90 824 300.00	82 806 700.00	87 525 000.00	89 523 700.00	88 199 100.00	1 011 061 200.00

Додаток Е

Структура заробітної плати у 2020 році ПАТ «Електрометалургійний завод Дніпроспецсталь ім. А.М. Кузьміна»

2020 рік														
		Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	2020
1	Фонд основної заробітної плати, (грн.)	35 531 537.51	36 272 258.09	35 578 460.40	33 907 257.90	34 584 105.81	33 849 335.23	33 802 038.09	34 105 439.94	37 746 576.09	38 716 234.02	39 209 891.34	37 928 562.83	431 231 697.25
2	Фонд додаткової заробітної плати, у тому числі, (грн.):	33 916 480.06	29 347 144.92	30 567 056.43	28 601 846.02	25 991 056.51	29 726 590.78	30 018 402.31	32 495 218.22	31 263 594.62	34 646 716.18	31 180 053.48	31 278 778.87	369 032 938.40
	надбавки та доплати до посадових окладів	17 896 531.32	16 279 400.08	17 675 661.62	16 281 155.68	16 509 896.82	17 242 227.11	19 053 527.54	20 099 858.72	18 287 338.81	18 779 235.91	17 025 524.06	19 435 475.49	214 565 833.16
	премій та винагороди, що носять систематичний характер	15 456 714.24	12 803 690.27	11 844 273.52	10 916 550.55	8 232 153.13	11 525 125.26	10 438 749.94	12 097 666.16	12 695 130.74	15 613 542.40	13 896 626.82	11 438 840.53	146 959 063.56
	виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	6 682.98	12 669.72	6 715.18	6 100.45	5 847.09	2 074.34	1 014.56	9 600.78	1 299.93	0.00	0.00	0.00	52 005.03
3	Заохочувальні та компенсаційні виплат, у тому числі, (грн.):	2 183 420.22	1 812 509.07	2 176 687.11	1 838 898.62	1 504 467.68	3 719 601.61	5 380 564.98	7 492 976.77	4 989 997.34	6 527 272.88	1 846 894.20	2 378 081.43	41 851 371.91
	матеріальна допомога	40 350.00	40 350.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5 500.00	107 429.00	42 355.00	20 000.00	5 000.00	260 984.00
	соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	за невідпрацьований час	1 374 051.87	1 006 081.31	1 929 903.59	2 208 838.35	2 025 560.06	1 798 083.04	1 550 104.65	1 311 782.15	1 397 184.51	1 394 597.95	1 387 491.81	1 533 486.33	18 917 165.62
4	Фонд оплати працівників без ФСС, (грн.)	71 631 437.79	67 431 912.08	68 322 203.94	64 348 002.54	62 079 630.00	67 295 527.62	69 201 005.38	74 093 634.93	74 000 168.05	79 890 223.08	72 236 839.02	71 585 423.13	842 116 007.56
5	Фонд оплати працівників з ФСС, (грн.)	86 946 044.59	82 164 195.40	83 206 933.00	78 252 535.65	75 423 266.14	81 774 694.40	84 037 533.55	90 137 448.81	89 994 501.58	97 062 712.40	88 213 733.28	87 662 601.46	1 024 876 200.26

