

УДК 364.122.2

Щербина С.С.¹, Старушок К.В.²

¹ канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. СН-419м НУ «Запорізька політехніка»

**ПОЛІТИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ І ВИНАГОРОДИ ПЕРСОНАЛУ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ЗАПОРІЗЬКИЙ
МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД»**

В кадровій політиці підприємства значне місце приділяється оплаті праці і винагороди персоналу. У Публічного акціонерного товариства

«Запорізький механічний завод» (далі – «ЗМЗ») система винагороди персоналу поєднує моральне та матеріальне стимулювання.

Працівники заводу «ЗМЗ» заохочуються за зразкове виконання трудових обов'язків; підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва й поліпшення якості продукції; строге дотримання правил, норм й інструкцій з безпечного ведення робіт; тривалу й бездоганну роботу; новаторство в праці й виявлення ініціативи; дбайливе відношення до майна підприємства й за інші досягнення в праці [1].

У заводоуправлінні – використовують наступні форми морального стимулювання: оголошення подяки; надання премії; нагородження Почесною грамотою; надання санаторної путівки; надання безпроцентного займу. Заохочення оголошуються наказом й заносяться в трудову книжку працівника. За особливі трудові заслуги працівники представляються до нагородження орденами, медалями й присвоєння почесних звань України у встановленому законодавством порядку.

Джерелом коштів для матеріального стимулювання персоналу підприємства є фонд оплати праці. Аналіз використання трудових ресурсів, рівня продуктивності праці проводиться у взаємозв'язку з оплатою праці. Зростання продуктивності праці створює реальні передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи її оплати. Тільки в таких умовах створюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення.

Змінення фонду основної заробітної плати відбулось за рахунок: збільшення тарифних ставок (окладів); збільшення процента виконання норми-плану робочими, що забезпечило зростання основної заробітної плати; збільшення неробочого часу (тимчасової непрацездатності, чергових і учбових відпусток), що вплинуло на зниження фонду основної заробітної плати.

Зростання фонду додаткової заробітної плати відбулося за рахунок: збільшення тарифних ставок (окладів); збільшення тривалості чергових відпусток, посилення контролю за їх наданням; збільшення учбових відпусток, що надаються без відриву від виробництва.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати збільшилися за рахунок: збільшення розміру винагороди за вислугу років; збільшення суми оплати путівок, що пояснюється зростанням їх кількості і вартості; збільшення сум разової виплати робітникам до щорічної відпустки за рахунок тарифних ставок (окладів), з розміром яких нараховується дана виплата. Поширеною на підприємстві є колективна форма оплати праці.

Відділом планування, економіки й ціноутворення, на підставі поданої

ділянкою заявки, розраховується плановий фонд заробітної плати й планова чисельність трудящих для даної ділянки. Наприкінці місяця комісії в складі представника ділянки, виробничої служби, нормувальника визначають обсяги фактично виконаних робіт, які і є підставою для нарахування заробітної плати.

Норми й розцінки, що використовуються по кожному конкретному виду робіт складаються з урахуванням фактичних умов праці. Преміювання по бригадах, що виконали планові завдання здійснюється по затвердженому «Положенню про преміювання».

Розподіл заробітку серед членів бригади здійснюється пропорційно встановленим тарифним ставкам, кількості виходів і трудового внеску кожного члена бригади. Використання КТУ (коефіцієнта трудової участі) здійснюється відповідно до «Положення про коефіцієнт трудової участі» [2]. Дане положення розроблене з метою підвищення матеріальної зацікавленості в забезпеченні росту продуктивності праці й поліпшення обліку трудового внеску кожного робітника. Оклади й тарифні ставки встановлюються з урахуванням фактичних умов праці по кожному структурному підрозділі й по кожній професії.

В ході дослідження вивчено особливості різних складових кадрової політики підприємства, зокрема таких як організація робочого часу, охорона праці, оплата та стимулювання персоналу тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Колективний договір Публічного акціонерного товариства «Запорізький механічний завод» на 2018–2019 р.р. – 16 с.
2. «Положення про коефіцієнт трудової участі» Публічного акціонерного товариства «Запорізький механічний завод». – 10 с.