1 2

Загальний принцип побудови системи матеріального заохочення грунтується на тому, що економія, одержана в результаті виконання умов преміювання (підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, економії матеріалів тощо), не повинна перевищувати суми виплат з матеріального заохочення.

Існують два головних напрями преміювання: за основні результати виробничо–господарської діяльності підприємства; преміювання спеціального призначення, яке стимулює окремі строни виробничої діяльності підприємства.

Робітників потрібно преміювати, враховуючи такі показники: виконання і перевиконання господарських завдань і особистих планів, техніко обгрунтованих норм, нормованих завдань; зростання продуктивності праці; виробітку, зниження нормованої трудомісткості виробів, освоєних нових норм виробітку; поліпшення кінцевих результатів господарської діяльності бригади, дільниці, цеху; дотримання технологічного режиму, параметрів роботи, технічних вимог, забезпечення ритмічності виробництва, дотримання і скорочення строків ремонту технологічного устаткування, продовження міжремонтних строків його експлуатації та ін.

Основними показниками преміювання керівних, інженерно–технічних працівників і службовців є збільшення прибутку, зростання продуктивності праці.

Керівник об`єднання, підприємства, організації самостійно затверджує положення про преміювання за основні результати господарської діяльності працівників таких груп робітників; конструкторів, технологів, наукових працівників; працівників служби технічного контролю, ін. Працівників, спеціалістів і службовців, виходячи з конкретних умов та завдань, які стоять перед відповідними підрозділами.

З метою підвищення ефективності суспільного виробництва система зарплати повинна стимулювати зацікавленість робітників, спеціалістів і службовців у результатах праці, сприяти розповсюдженню диференціації оплати праці залежно від її кількості і якості, раціональному витрачанню коштів на зарплату, дотримання встановлених співвідношень, між зростанням продуктивності праці та середньої зарплати.

Структурно–динамічний аналіз ФОП

Структурно–динамічний аналіз ФОП проведемо в табличному вигляді (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

Структурно–динамічний аналіз ФОП

Після наведеної таблиці бачимо, що найбільшу питому вагу в ФОП складає фонд основної зарплати. В І півр. 2002 р. найбільшу питому вагу в складі фонду додаткової зарплати складають надбавки та доплати, а саме 6,6%, а в ІІ півр. 2002 р. і в І півр. 2003 р. – ця складова займає меншу частину, негативно впливає на діяльність підприємства, так як воно повинне сплачувати працівникам певну суму за невідпрацьований час, який включає в себе щорічні відпустки, тимчасову непрацездатність, навчальні відпустки та ніші неявки, передбачені законодавством, а також неявки з дозволу адміністрації та у зв`язку з переведенням на скорочений робочий тиждень.

Аналізуючи ріст ФОП (в порівнянні І півр. 2003 р. з І півр. 2002 р.), можна провести паралель, що фонд додаткової зарплати збільшився також, а ФОП (в порівнянні І півр. 2003 р. і ІІ півр. 2002 р.) зменшився на 67,3 тис. грн., але фонд додаткової зарплати збільшився на 3,8 тис. грн., хоч не на дуже багато, але стало позитивним в діяльності підприємства, це проявилося в тому, що збільшилися надбавки та доплати до зарплати працівників, це насамперед пов`язане із збільшенням продуктивності праці, тобто працівники були матеріально заохочені до цього, тобто працівники працювали ефективно.

Хоча оплата за невідпрацьований час збільшилася (в порівнянні І півр. 2003 р. і ІІ півр. 2002 р.) за рахунок збільшення середньооблікової чисельності працівників з 266 чол. до 299 чол.

Динаміка темпів росту ФОП

Штатних працівників т. грн., всього

- фонд основної зарплати

- фонд додаткової зарплати

надбавки і доплати

оплата за невідпрацьований час

454,9

402,3

52,6

30,1

22,5

Аналізуючи отримані результати можна зробити такі висновки: 1. (в порівнянні І півр. 2003 р. з І півр. 2002 р.);

– фонд основної зарплати зріс на 28,14% або ж на 100 тис. грн.;

– фонд додаткової зарплати зріс на 53,23% або ж на28 тис. грн.

з нього: надбавки та доплати зросли на 22,92% або ж на 6,9 тис. грн., а оплата за невідпрацьований час зросла на 93,77% або ж на 21,1 тис. грн., що негативно вплинуло на діяльність підприємства.

2. (в порівнянні І півр. 2003 р. з ІІ півр. 2002 р.), то:

– фонд зарплати основної зменшився на 9,82% (42,4 тис. грн.);

– фонд додаткової зарплати зріс на 4,9% (3,8 тис. грн.) за рахунок росту розміру надбавок і доплат на 25,85% або 7,6 тис. грн., хоча оплата за невідпрацьований час зменшилася на 7,02% (3,8 тис. грн.), але все одно прослідковується зростання фонду додаткової зарплати, за рахунок стимулювання працівників до росту продуктивності праці за рахунок чого вони отримують матеріальне заохочення у вигляді премій.

3. (в порівнянні ІІ півр. 2002 р. з І півр. 2002 р.):

– фонд основної зарплати зріс на 41,59% або на 167,3 тис. грн.;

– фонд додаткової зарплати зріс на 46,01% (24,2 тис. грн.),

в тому числі надбавки та доплати зросли на 37%, а також оплата за невідпрацьований час на 110,67%, за рахунок того, що середньооблікова чисельність працівників збільшилася з 266 до 285 чол., що і призвело таке велике зростання цього показника.

Тепер доцільним буде визначення середньопіврічної зарплати одного працівника, а також середньомісячної, середньоденної і середньогодинної зарплати одного працівника наведемо в таблиці 2.4.

Показники І півр. 2005 р. ІІ півр. 2005 р. І півр. 2006 р.

1. ФОП штатних працівників, тис. грн. 454,9 646,4 582,9

2. Середньооблікова чисельність працівників, чол. 266 285 299

3. Кількість людгод., за які була нарахована зарпл. штатним працівникам, людиногод. 229512 303020 270993

4. Середня тривалість роб. дня, год. 8 8 8

5. Середньопіврічна зарплата 1 працівника, грн. 1710,15 2268,07 1949,50

6. Середньомісячна зарплата

1 працівника, грн. 285,03 378,01 324,92

7. Середньоденна зарплата 1 працівника, грн. 15,84 17,04 17,2

8. Середньогодинна зарплата 1 працівника, грн. 1,98 2,13 2,15

Середньопіврічна зарплата 1 працівника визначається як:

Отже, по визначених коефіцієнтах бачимо, що ступінь росту продуктивності праці випереджає темп росту середньої зарплати. Так значить, що доцільним є збільшення ФОП.

Можна зробити такі висновки, що найважливішою умовою збільшення ФОП, а також зростання зарплати залежить від підвищення продуктивності праці так, щоб випереджувати зростання заробітної плати. Виконання такої умови знаходиться під дією ряду факторів, як усередині підприємства, так і поза ним. До таких факторів належить зміна структури виробництва, рівня кваліфікації працівників, умов праці, міжгалузеве, внутрігалузеве і районне регулювання зарплати та ін. Однак, незважаючи на це, принцип випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням зарплати повинен дотримуватись як у самому підприємстві, так і по його цехах. Дотримання цього принципу необхідно також для збереження у робітників постійного стимулу до підвищення продуктивності праці.

Оптимальне й економічне обгрунтування співвідношення між зростанням продуктивності праці і зарплати має забезпечуватися за рахунок удосконалення методики формування ФОП. Якщо створення ФОП поставлено в пряму залежність від кінцевого результату роботи колективу, то зникає потреба введення спеціальної системи контролю. Джерелами коштів, які спрямовані на підвищення зарплати, є:

– економія ФОП, одержана за рахунок додаткових заходів щодо підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості, зменшення чисельності персоналу, скорочення втрат робочого часу;

– економія ФОП, досягнута завдяки проведенню заходів з удосконалення організації зарплати;

– приріст ФОП від збільшення обсягу виготовлення продукції, обчислені на підставі стабільних нормативів.

Висновок

Отже, під фондом оплати праці розуміють всю суму виплат, визначених по тарифах, окладах і розцінках, прогресивних доплатах, преміальних системах, а також матеріальних заохоченнях, спеціальних доплатах та інші виплати з прибутку.

З табл. 2.1. випливає, що ФОП спочатку зріс, а потім зменшився відповідно на 28% (128 тис. грн.) і 10% (63,5 тис. грн.). Найбільш питому вагу в ФОП складає фонд основної зарплати.

По табл. 2.2. і 2.3. можна зробити наступні висновки, а саме:

1. Фонд основної зарплати зріс на 28,14% (100 тис. грн.), а потім зменшився на 9,82% (42,4 тис. грн.).

2. Фонд додаткової зарплати зріс на 53,23% (28 тис. грн.), а потім теж спостерігається зростання на 4,9% (3,8 тис. грн.).

З табл. 2.4. видно, що хоча ФОП мав тенденцію спочатку до зростання, а потім до спадання, але не зважаючи на це середньогодинна зарплата 1 працівника мала тенденцію до зростання (1,98; 2,13; 2,15 грн.), що є позитивним явищем на підприємстві.

Після проведення факторного аналізу, ми визначили, що резервами по збільшенню ФОП є збільшення середньопіврічної зарплати, а саме кількість відроблених людино-годин.

Але чи доцільним буде збільшення ФОП, ми для цього визначили коефіцієнт випередження темпів росту продуктивності праці і середньорічної зарплати, який показує, що темпи росту ПП випереджають темпи росту середньорічної зарплати, тобто найважливішою умовою збільшення ФОП, а також зростання зарплати залежить від підвищення продуктивності праці так, щоб випереджати зростання зарплати. Виконання такої умови знаходиться під дією ряду факторів, як усередині підприємства, так і поза ним. До таких факторів належать зміна структури виробництва, рівня кваліфікації працівників, умов праці.

Використана література

1. Житна І. П., Пескреба А. М. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств. – К.: Вища школа, 1992.

2. Жердецький П. Ф., Пересада А. А. Економіка будівельного комплексу: Навч. посібник. – К.: Вища школа, 1992.

3. Плоткін Л. Д., Якушевич О. К. Організація і планування виробництва на машинобудівному підприємстві: Навч. видання. – Львів: світ, 1996.

4. Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб`єктів господарювання. – Тернопіль: Економічна думка. – 2001.