УДК 658.32

ПРЕМІЮВАННЯ ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ДЕРЕВООБРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Лучко М.Р.
Стецюк Н.Є.

В даній статті зосереджено увагу на проблемах створення ефективної системи преміювання працівників на підприємствах деревообробної промисловості, що є особливо актуальним в умовах конкурентного виробництва. Зокрема, автор зупиняється на складових додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплатах, класифікації систем участі працівників деревообробних підприємств у прибутку. Наводиться приклад умов та показників преміювання, та перелік виробничих недоліків, за які працівники позбавляються премії частково або повністю. Також, обумовлюється правове значення показників та умов преміювання.

Ключові слова: *преміювання, показники преміювання, умови преміювання, виробничі недоліки, додаткова заробітна плата*.

ВСТУП

Відслідковування останніх тенденцій впровадження реформ в Україні, засвідчує, що вони спрямовані на формування соціально орієнтованої ринкової економіки та підвищення конкурентоспроможності. Одним із визначальних її чинників є оперативне відтворення та використання трудового потенціалу підприємства незалежно від форми власності та виду економічної діяльності. В таких умовах виробництва в деревообробній галузі промисловості особливого значення набуває раціональна організація праці, створення ефективної системи стимулювання працівників для підвищення її продуктивності та, в деякій мірі, творчості. Це, в свою чергу, зумовлює потребу у комплексному підході до розгляду проблем трудових витрат, регулювання заробітної плати та преміювання працівників.

Згадане питання неодноразово знаходилось в полі зору таких авторів, як В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак, В.Г. Ротань, І.В. Зуб і Б.С. Стичинський, О.І. Процевський та інші. Однак, зазначимо, що теоретичні основи системи стимулювання працівників деревообробної галузі в науковій літературі розкриті недостатньо.

1 ОСОБЛИВОСТІ ПРЕМІЮВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ДЕРЕВООБРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Заробітна плата в галузі дослідження відображає середні відносно стійкі показники кількості і якості праці, характерні для більшості груп працівників (рис. 1).

Однак, вона не завжди точно може відображати всі сторони виробничої діяльності, і перш за все, зміни характеристик праці (активність, ініціативу, уміння високоефективно використовувати нову техніку, матеріали, паливо і т.д.). Ці сторони діяльності працівника повніше можна охарактеризувати за допомогою преміювання.

Премія – це винагорода за працю, що відноситься до додаткового її стимулювання. Преміювання входить у систему додаткової заробітної плати і виконує функції забезпечення зацікавленості працівників у результатах праці. Отож, воно має перспективний мотивуючий вплив на працівника.

На підприємствах деревообробної галузі, використовують сучасні методи преміювання, які базуються на участі працівників у прибутках даного підприємства. Стимулювання персоналу через прибутки полягає у розподіленні їхньої частини між працівниками підприємства. Додаткові виплати з прибутків залежать від рівня витрат на виробництво і рівня цін, конкурентної позиції, фінансової ситуації підприємства. Їхні розміри визначаються окремою

Рис. 1. Структура заробітної плати деревообробних підприємств

угодою, що укладається між відповідними сторонами. Системи участі у прибутках диференціюються залежно від показників та засобів мотивації (табл. 1).

Таблиця 1 **Класифікація систем участі працівників деревообробних підприємств у прибутку**

Класифікаційна ознака	*Можливі системи преміювання*
Відносини власності	надання акцій
	співволодіння активами підприємства за посередництвом інвестиційних фондів
	розповсюдження опціонних акцій
Результати діяльності	преміальні виплати
	колективне стимулювання
	оцінка заслуг
	участь у прибутках залежно від продуктивності праці
	стимулювання конкретних обсягів робіт

В ході технологічного процесу на ВАТ «Ліском» можуть виникати відхилення від нормативних затрат по заробітній платі. До них відносяться: оплата додаткових та проміжних операцій, не передбачених технологією; різноманітні доплати за операції, що виникають в результаті відхилень від звичайних встановлених умов праці; відмінність між фактично нарахованою заробітною платою за тарифними ставками за відпрацьований час і сумою, обчисленою за нормативними ставками (при погодинній оплаті праці).

Так, на даному підприємстві до додаткової заробітної плати відносять види премій, які мають постійний чи періодичний характер, а саме:

- преміювання за основними результатами господарської діяльності (щомісячне або щоквартальне);
- за своєчасне і якісне виконання договорів і окремих етапів планових робіт;
- фахові системи преміювання за економію різноманітних видів ресурсів;
- преміювання за виконання робіт зі скороченим штатом;
- премії, які виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду.

До складу інших заохочувальних і компенсаційних виплат на ньому входять ті види премій, що мають одноразовий характер:

- одноразова премія за підсумками роботи за рік;

ü одноразове заохочення працівників за виробничі досягнення, виконання особливо складних та важливих завдань;

ü преміювання за підсумками проведених на підприємстві конкурсів, змагань;

ü одноразові заохочення окремим працівникам із фонду керівника підприємства;

ü преміювання за впровадження заходів щодо наукової організації праці;

ü преміювання за освоєння нової техніки і технології;

ü одноразові премії, не пов'язані з конкретними результатами праці, наприклад, до ювілейних або пам'ятних дат.

Підставою для нарахування премій є наказ по підприємству, складений на підставі довідки-подання про виконання встановлених показників преміювання.

До складу заробітної плати, на яку нараховуються преміальні включаються: оклад, індексація за даний період, персональні надбавки, доплати за виконання особливо важливих робіт на період їх виконання, збільшення обсягів робіт, суміщення, класність, ненормований робочий день. Премії керівникам, фахівцям, технічним службовцям, працівникам та працівникам нараховуються при виконанні показників преміювання за кожен звітний квартал (табл.2). Премії робітникам на відрядних роботах нараховуються при виконанні показників преміювання - норми виробітку - щомісячно. Виплата премії проводиться за статтею «Витрати на оплату праці».

Таблиця 2 **Умови та показники преміювання на деревообробному підприємстві**

1.Керівники, фахівці, технічних службовці					
Основні умови преміювання, при невиконанні, яких премія не виплачується	*Основні показники преміювання (застосовують для оцінки виконання основних умов)*	*Розмір премії у відсотках до посадового окладу (заробітку)*	*Підрозділ, що підтверджує виконання показників*	*Додаткові умови преміювання, за невиконання яких премія може бути знижена до 50%*	*Підрозділ, що підтверджує виконання показників*
1	2	3	4	5	6
1. Виконання плану (завдань) по наданню послуг зі зберігання, в перерахунку на КВО 2.Забезпечення прибутку за результатами господарської, виробничої та фінансової діяльності підприємства	Виконання (перевиконання) плану по обсягам наданих послуг	10%+3% за кожен % перевиконання, але не більше 25%	Бухгалтерія, Економіст	1. Виконання плану освоєння нової техніки та прогресивної технології	Гол. інженер Бухгалтерія Економіст
	Зниження витрат на 1 грн товарної продукції (наданих послуг)	5%	Бухгалтерія, Економіст	2.Виконання плану оргтехзаходів щодо: - розвитку виробництва; - підвищення якості надання послуг; - економії енергоресурсів; - поліпшення умов праці; - економії фонду оплати праці та інші	Гол. інженер Бухгалтерія Економіст
	Зростання показника продуктивності виробництва в поточному періоді порівняно з попереднім	5% за кожен відсоток зростання, але не більше 20%.	Бухгалтерія Економіст		Бухгалтерія Економіст
2. Робітники на погодинній оплаті праці					
Основні умови преміювання, при невиконанні, яких премія не виплачується	Основні показники преміювання (застосовують для оцінки виконання основних умов)	Розмір премії у відсотках до посадового окладу (заробітку)	Підрозділ, що підтверджує виконання показників	Додаткові умови преміювання, за невиконання яких премія може бути знижена до 50%	Підрозділ, що підтверджує виконання показників

Продовження таблиці 2

1	2	3	4	5	6
1. Виконання завдань по наданню послуг зі зберігання, відповідно планової (нормативної) потужності в перерахунку на КВО 2.Забезпечення прибутку за результатами господарської, виробничої та фінансової діяльності підприємства	Забезпечення безперебійної, ритмічної та ефективної роботи і експлуатації устаткування та обладнання	10%+3% за кожен % перевиконання, але не більше 25%	Бухгалтерія Економіст	Забезпечення своєчасного виконання планово-ремонтних робіт	Гол. інженер начальники підрозділів Бухгалтерія Економіст
	Зниження витрат на 1 грн. наданих послуг по КВО	5%	Бухгалтерія Економіст	Забезпечення - економії матеріальних ресурсів - підвищення коефіцієнта завантаженості устаткування;	Гол. інженер начальники підрозділів Бухгалтерія Економіст
	Зростання показника продуктивності виробництва в поточному періоді порівняно з попереднім	5% за кожен відсоток зростання, але не більше 20%	Бухгалтерія Економіст		Бухгалтерія Економіст
3. Робітники на відрядній оплаті праці Преміювання робітників на відрядних роботах здійснюється щомісячно в % до суми заробітку по наряду					
1. Виконання норми виробітку (нормованого завдання) 2. Забезпечення безперебійної, ритмічної та ефективної роботи і експлуатації устаткування та обладнання	Зростання показника продуктивності виробництва в поточному періоді порівняно з попереднім	10%+3% за кожен % перевиконання, але не більше 25%	Бухгалтерія, Економіст	Забезпечення - дотримання вантажо-розвантажувальних норм та правил; - безаварійна робота	Гол. інженер начальники підрозділів Бухгалтерія Економіст
4. Преміювання акордне					
Виконання норми виробітку (нормованого завдання) по акордному наряду	(Перевиконання) норми виробітку	15%+3% за кожен % перевиконання, але не більше 40%	Бухгалтерія, Економіст	Забезпечення - дотримання вантажо-розвантажувальних норм та правил; - безаварійна робота	Гол. інженер начальники підрозділів, Бухгалтерія Економіст

При виконанні показників преміювання за квартал та невиконанні їх з наростаючим підсумком з початку року - розмір премії зменшується на 50%. Якщо по закінченні наступного кварталу показники преміювання, обчислені наростаючим підсумком з початку року, будуть виконані, нараховується та виплачується недоплачена сума. Премія нараховується і виплачується в залежності від фінансового стану та наявності коштів у звітному періоді, але не вище місячного посадового окладу з надбавками та доплатами працюючого.

За виробничі недоліки працівників позбавляють даного виду стимулювання праці. Проводиться це в тому розрахунковому періоді, в якому стався недолік або в якому його виявлено, з обов'язковим зазначенням у наказі причин позбавлення або зменшення розміру премії.

Керівники структурних підрозділів подають до 2 числа кожного місяця довідки-подання про виконання встановлених показників за звітний місяць та встановлені недоліки. При виявленні неточностей у поданих довідках, керівник підрозділу позбавляється права на одержання преміальних на протязі року. Підставою для нарахування є дані обліку виробітку, наростаючим підсумком з початку року. При наявності випадків: крадіжки майна, прогулів без поважних причин, поява на роботі в нетверезому стані, порушення громадського порядку працівник не стимулюється. Якщо порушення в роботі виявлено опісля, то премія

знижується або не виплачується за той місяць, в якому це упущення виявлено. Позбавлення премії здійснюється згідно переліку виробничих недоліків (табл. 3).

Таблиця 3 **Перелік виробничих недоліків, за які працівники деревообробного підприємства позбавляються премії частково або повністю**

№п/п	*Показники*	*% зниження*
Загальні для всіх працівників підприємства		
1.	Порушення виробничих та технологічних інструкцій з вини працівника	10 - 100
2.	Незадовільний санітарний стан робочих місць, виробничих приміщень, закріпленої ділянки з вини працівника	До 100
3.	Порушення норм та вимог з охорони праці та пожежно-технічному мінімуму	До 100
4.	Допущення порушень правил протипожежної безпеки та санітарних норм, невиконання природоохоронних заходів	До 100
5.	Порушення технологічного режиму, пов'язаного з виробництвом	50-100
6.	З'явлення на роботі в нетверезому стані, прогул без поважної причини, порушення громадського порядку	До 100
7.	Передчасне припинення роботи, запізнення, передчасний вихід з роботи, використання робочого часу в особистих інтересах	До 100
8.	Крадіжки майна	До 100
9.	Наявність приписок і недостовірних даних у звітності, порушення термінів подання звітів	До 100
10.	Наявність дисциплінарних стягнень, зазначених в наказах по підприємству	До 100
11.	Невиконання розпоряджень керівника підрозділу або директора підприємства	До 100

Кожен місяць керівник підрозділу підприємства ВАТ «Ліском» надає подання для преміювання із зазначенням упущень в роботі, які реєструються в журналі обліку зауважень, порушень, недоліків.

2 ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКАЗНИКІВ ТА УМОВ ПРЕМІЮВАННЯ

При дослідженні проблеми преміювання на підприємствах деревообробної галузі в даний час, потрібно звернути увагу на нормативні акти Міністерства праці та соціальної політики України, зокрема, на Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання працівників підприємств і організацій, затвердженні наказом Міністерством праці від 29.01.2003 року № 23. Загальними положеннями Рекомендацій у п.6 *виділяються наступні дві групи показників преміювання:*

Ø основні показники (на їх базі розраховується розмір матеріального стимулювання);

Ø показники умов стимулювання (визначають право на отримання певної винагороди, установленої за досягнення, виконання або перевиконання основного показника.). При цьому умови стимулювання мають дві групи: основні та додаткові. У разі невиконання (недотримання) основних показників умов стимулювання винагорода повністю не виплачується, а у разі невиконання (недотримання) додаткових показників умов стимулювання розмір винагороди за основний показник може бути зменшено до 50 відсотків (пп.1.6, 1.7, 1.9) [1].

В сьогочасній правовій літературі спеціалісти, також, по-різному визначають юридичне значення умов і показників преміювання. Для прикладу, В.І. Прокопенко вважає, що умови преміювання – це вимоги до працівників чи колективу в цілому, виконання яких дає право на преміальну винагороду, а показники преміювання – вимоги до працівника чи колективу, від ступеня виконання яких залежить розмір винагороди [2, с.336]. Інші автори, В.Я. Бурак, З.Я. Козак, П.Д. Пилипенко, вказують, що умовами преміювання є досягнення встановлених показників (кількісних і якісних) у роботі. Вагомою умовою преміювання є безсумнівно дотримання трудової дисципліни [3, с.335]. У першому прикладі окреслюється, що премія видається за виконання умов преміювання, а її розмір напряму залежить від ступеня реалізації показників. У другому трактуванні фахівці, на нашу думку, не відокремлюють поняття умов і показників преміювання, тобто умовою є досягнення показників, однак з цього слідує, що право на отримання премії дає саме досягнення показників.

В.Г. Ротань, І.В. Зуб і Б.С. Стичинський у «Науково-практичному коментарі до трудового законодавства» зазначають, що «показники і умови преміювання повинні стимулювати сумлінну та інтенсивну працю. Якщо вони цю функцію не виконують, преміювання стає нерентабельним: виплати премій провадяться, а результати роботи не поліпшуються» [4, с.457]. Для стимулювання небуденної праці, показники й умови преміювання слід чітко розділяти, визначаючи мету їх встановлення.

Під час визначення умов і показників преміювання варто дотримуватися певних принципів. Зокрема, в «Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівників в кінцеві результати роботи підприємства», затвердженої Міністерством праці та соціальної політики України від 31.03.1999 р. під № 44, у п.4 «Преміювання працівників» говориться, що для забезпечення стимулюючого впливу систем преміювання на ефективність праці потрібно дотримуватись наступних вимог: окреслити мету преміювання; установити показники преміювання, відповідно до результатів тих чи інших груп і категорій працівників; кількість показників не повинна перевищувати трьох; умови та показники преміювання не мають суперечити одне одному, щоб поліпшення одних не викликало погіршення других [5].

В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичниський у «Науково-практичному коментарі до трудового законодавства» наголошують на тому, що показники повинні визначатися відносно кожної категорії працівників. Показники преміювання характеризують не тільки розмір премії, але право на її одержання. Але, вони мають давати змогу чітко визначити розмір премії, яка має виплачуватись працівнику. Умови преміювання на розмір премії не впливають, але є обов'язковими для одержання працівником права на премію [4, с.462]. На наш погляд, дана позиція науковців стосовно правового значення умов і показників преміювання є вірною, проте, необхідно додати, що працівник має право на нарахування визначеного розміру премії лише тоді, коли виконання умов преміювання дає йому таку можливість.

ВИСНОВКИ

Роль премій у сучасних умовах визначена такими обставинами:

● по-перше, премії дають змогу мотивувати працівників на високопродуктивну працю, пов'язуючи рівень і приріст їхньої заробітної плати з конкретними результатами праці; системи преміювання відіграють важливу соціальну роль та у поєднанні з іншими елементами заробітної плати спонукають працівників до творчого ставлення до праці;

● по-друге, виплата премій дає змогу погоджувати приріст середньої заробітної плати з поліпшенням праці працівників виробничої діяльності;

● по-третє, премії забезпечують підвищення як колективної, так і індивідуальної мотивації персоналу у виконанні і перевиконанні встановлених планових завдань, підвищення ефективності праці.

Таким чином, резюмуючи вище наведене, слід зробити висновок, що умови та показники преміювання є одним із визначних елементів процесу преміювання, оскільки їх чітке визначення забезпечує дієвий стимулюючий вплив на поведінку працівників у процесі виробництва. При визначенні показників та умов в преміальних положеннях, їх належить чітко відокремлювати, тобто зважати на те, що при виконанні показників преміювання у працівника з'являється право на премію, визначається її конкретний розмір, а від досягнення умов преміювання залежить можливість її отримання. Умови та показники преміювання повинні поєднуватися таким чином, щоб, по-перше, не мало місце їх дублювання, по-друге, поліпшення одних не дозволяло би погіршувати другі. Тобто, умови преміювання повинні виконувати контрольні функції при показниках стосовно дотримання працівниками певних принципів, які встановлюються за іншими незмінними складовими трудової діяльності (при кількісних показниках – якісні умови та навпаки; дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, правил техніки безпеки тощо).

Розглянуті вище проблеми в системі стимулювання припускають і подальшу відповідну перебудову аналітичного обліку цієї форми оплати праці.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників і організацій / рекомендовано наказом Міністерства праці та соціальної політики України : від 29.01.2003 р., № 23 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nau.kiev.ua.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник/ В. І. Прокопенко. –3-тє вид., переробл. і доповн. – Х. : Консум, 2002. - 528 с.
3. Трудове право України: Академічний курс: підручник / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.]. – К. : Концерн Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8-е вид. доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2007. - 944 с.
5. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівників в кінцеві результати праці підприємства / затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України : від 31.03.1999 р., № 44 // Праця і зарплата. – 1999. - № 11. – С. 18-26.

Лучко Михайло Романович, д.е.н., проф., директор, завідувач кафедри обліку і контролю фінансово-господарської діяльності Тернопільської філії Європейського університету

Стецюк Наталія Євгенівна, аспірант кафедри бухгалтерського обліку Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана