

Приложение У

Характеристика взаимосвязи факторов эффективного труда и продуктивности производства

При разработке схемы (рис. У.1) нами определена следующая степень взаимосвязи между факторами (y) и задачами (z), определенная экспертным путем при проведении исследований на промышленных предприятиях (см. раздел 2.2): - без учета какого-либо фактора (y_i) не возможно решить определенную задачу (z_i), которая позволяет получить экономический эффект и, на этой основе – повысить продуктивность и расходы на оплату труда (такая область взаимосвязи обозначена знаком \rightarrow), где значение знака определено соответствующей весомостью фактора (y_i);

- отдельные факторы (y_i) имеют равную значимость с определенными задачами (z_i), что позволяет получить экономический эффект и, на этой основе – повысить продуктивность и расходы на оплату труда (такая область взаимосвязи обозначена знаком \leftrightarrow), где значение знака определено соответствующей весомостью фактора (y_i);

- большинство факторов (y_i) непосредственно учитывается при решении определенных задач (z_i), что характеризует повышение степени рационального использования того или иного вида ресурса производства и свидетельствует об эффективном труде, что дает возможность повышать расходы на оплату труда (такая область взаимосвязи обозначена знаком \leftarrow), где значение знака определено соответствующей весомостью фактора (y_i);

- при решении отдельных задач (z_i) допускается отсутствие взаимосвязи с отдельными факторами (y_i) (такая область взаимосвязи обозначена знаком \otimes)

При этом степень возможной реализации той или иной задачи ($\sum z_i$), позволяющей применить методологию регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения и повышать расходы на оплату труда в

зависимости от роста продуктивности производства и полученного экономического эффекта рассчитана нами по формуле (У.1):

$$\sum z_i = \sum (y_i \cdot 2^{\pm} + y_i - \text{«}i \cdot 2^{\pm} \text{»}), \quad (\text{У.1})$$

где $(y_i \cdot 2)$ – область взаимосвязи со знаком $\left(\longleftrightarrow\right)$ усл.ед (см. рис. У.1);

y_i – область взаимосвязи со знаком $\left(\longleftrightarrow\right)$, усл.ед (см. рис. У.1);

- $(y_i \cdot 2)$ – область взаимосвязи со знаком $\left(\longrightarrow\right)$ усл.ед (см. рис. У.1);

± 0 – область взаимосвязи со знаком «X», усл.ед (см. рис. У.1).

Как свидетельствуют данные рис. У.1, более «простыми», с точки зрения их реализации, является большинство задач организационно-экономического направления.

Так, для повышения уровня квалификации кадров и их мотивации к высокопроизводительному труду ($\sum z_{04}=12,268$) у предприятий не может быть факторов, усложняющих степень реализации данной задачи. Для повышения степени успеха реализации данной задачи необходимо уделить внимание таким факторам, характеризующим степень использования трудовых ресурсов, как условия труда, организационная структура и структура управления.

В равной степени и для совершенствования организации труда и нормирования ($\sum z_{01}=10,585$) предприятие не должно испытывать затруднений в реализации данной задачи. Успех ее реализации связан с повышением квалификации и материальным стимулированием тех работников, которые решают данную задачу и этикой производства, что требует мобилизации как трудовых, так и финансовых ресурсов.

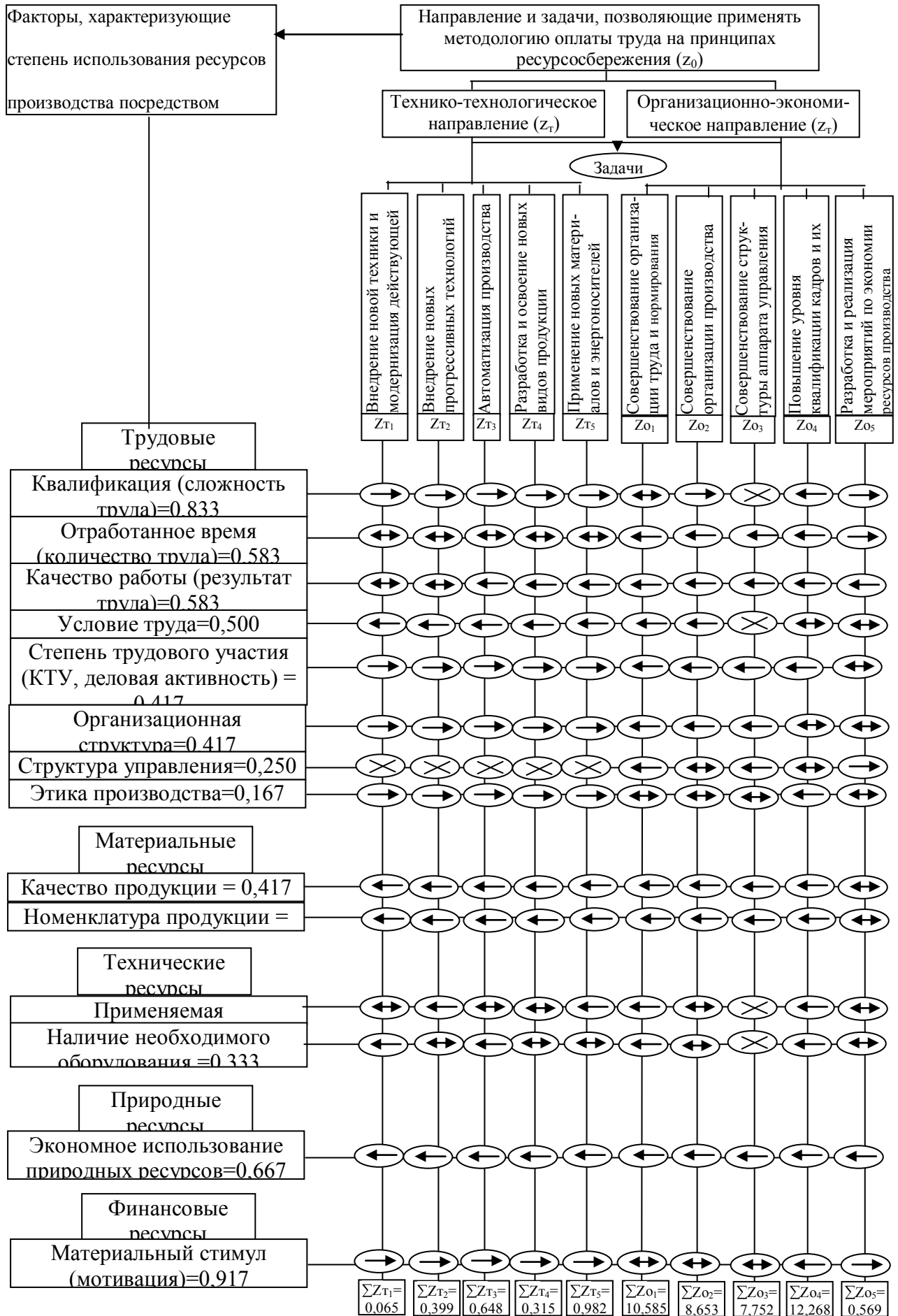


Рис. 3.4 Схема взаимосвязи факторов эффективного труда и задач, направленных на рост продуктивности производства и получение экономического эффекта

Ни один из видов ресурсов и факторов, характеризующих эффективность труда, не может усложнить решение задачи совершенствования структуры аппарата управления ($\sum z_{o3}=7,752$). Как с нашей точки зрения, так и по мнению экспертов, решение данной задачи взаимосвязано с этикой производства и мотивацией самих управленческих кадров.

Лишь один фактор, характеризующий степень использования трудовых ресурсов, может усложнить реализацию задачи, связанной с совершенствованием организации производства ($\sum z_{o2}=8,653$). Таковым является нехватка квалифицированных кадров. Реализация данной задачи также требует учета таких факторов, как структура управления, этика производства, наличие технических ресурсов и мотивации работников к ее реализации.

Наиболее сложной, с точки зрения реализации задач организационно-экономического направления, является разработка и реализация мероприятий по экономному использованию ресурсов производства ($\sum z_{o5}=0,569$). В данном случае без создания материальных стимулов, необходимой квалификации работников, увеличения количества труда и времени для разработки и реализации этих мероприятий, усовершенствования структуры управления реализация задачи, при всех ее преимуществах, может оказаться под угрозой. Кроме того, при разработке и реализации мероприятий по экономии ресурсов производства необходимо учитывать такие факторы, как условия труда, организационная структура и этика производства, качество и номенклатуру продукции, наличие технических ресурсов.

Сложными с точки зрения реализации являются задачи технико-технологического направления (см. рис. У.1). Так, без материального стимулирования, необходимой квалификации работников и повышения степени их трудового участия, усовершенствования организационной структуры и этики производства на предприятии не возможно провести мероприятия по внедрению и модернизации техники ($\sum z_{T1}=0,065$), новых

технологий ($\sum z_{T_2}=0,359$), автоматизации производства ($\sum z_{T_3}=0,648$), разработке и освоению новых видов продукции ($\sum z_{T_4}=0,314$), применению новых материалов и энергоносителей ($\sum z_{T_5}=0,982$). Вместе с этим, все задачи технико-технологического направления на начальной стадии дополнительно требуют учета такого фактора, как отработанное время (количество труда). При этом, при решении отдельных задач дополнительно необходимо учитывать такие факторы, как: - качество работы (результат труда) – при модернизации техники и совершенствовании технологий; - применяемая технология – при внедрении новой и модернизации действующей техники, автоматизации производства, разработке и освоению новых видов продукции; - наличие необходимого оборудования – при внедрении новых технологий, видов продукции, материалов и энергоносителей.

Приложение Ф
Методические рекомендации по регулированию оплаты
труда работников промышленных предприятий
в условиях ресурсосбережения

Методические рекомендации разработаны в соответствии с положениями Концепции дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине, одобренной Указом Президента Украины от 25 декабря 2000 года №1375/2000, Статей 7 и 8 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» в части определения условий увеличения ФОТ, раздела II Генерального соглашения между Кабинетом Министров Украины, всеукраинскими объединениями организации работодателей и предпринимателей и всеукраинскими профсоюзами и профобъединениями на 2004-2005 годы и соответствующими разделами действующих отраслевых соглашений на данный период в части формирования оплаты труда.

Законодательной базой разработки настоящих рекомендаций является Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995 года №108/95-ВР. При разработке дополнительно учтены требования статей 85-93 Главы VI «Нормирование труда» Кодекса законов о труде Украины и приказа Государственного комитета статистики Украины от 13.01.2004 года №5 «Об утверждении инструкции по статистике заработной платы».

Актуальность разработки настоящих рекомендаций обоснована направлениями работы Министерства труда и социальной политики Украины в сфере оплаты труда, соответствующих Сведенным планам научно-исследовательских работ на 2004-2006 годы:

- Приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 22.03.2004 года № 75 в части реализации путей и направлений увеличения фонда оплаты труда и повышения заработной платы работников на предприятиях производственной сферы;

- Приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 16.06.2005 года № 199 в части обеспечения исполнения мероприятий по реализации Концепции дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине от 25 декабря 2000 года и усовершенствования Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 08.02.95 № 100;
- Приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 13.07.2006 года № 260 в части разработки системы показателей и методологии оценки продуктивности производства и эффективности использования труда на макро- и микроуровне и их связи с динамикой оплаты труда и заработной платой.

Методологической основой рекомендаций являются разработки авторов настоящей монографии, которые базируются на отечественном и международном опыте по реализации подходов обоснованного увеличения фонда оплаты труда и роста заработной платы работников предприятий производственной сферы за счет повышения степени рациональности использования ресурсов производства и роста его продуктивности.

Методические рекомендации разработаны с целью предоставления практической помощи предприятиям производственной сферы, независимо от видов промышленной деятельности и форм собственности, по вопросам обоснованного установления, расчета и увеличения фонда оплаты труда и заработной платы в зависимости от повышения продуктивности производства и производительности труда, увеличения объема реализации и снижения себестоимости единицы продукции (работ, услуг), полученного экономического эффекта, роста дохода (прибыли).

Ф.1 Общие положения

Ф.1.1 Целью данных Рекомендаций является определение механизма увеличения ФОТ и заработной платы работников промышленных

предприятий в зависимости от достигнутых конечных результатов их работы, характеризующихся ростом продуктивности производства.

Продуктивность производства – рациональное использование всех ресурсов, которые задействованы в процессе производства товаров и предоставления услуг: труда, капитала, земли, материалов и сырья, энергоресурсов, оборудования, информации и других средств производства; на уровне предприятия определяется отношением объема реализованной продукции (работ, услуг) к расходам всех видов ресурсов на производство и реализацию продукции (работ, услуг).

Ф.1.2 Механизмом повышения заработной платы работников является разработанная система мотивационных и стимулирующих элементов организации оплаты труда, при которой решается обоснованное формирование и распределение фонда оплаты труда между работниками в зависимости от достигнутой ими цели при решении задач соответствующего направления и выполнения ими своих служебных обязанностей, которые обеспечивают рост объемов реализации продукции, рост производительности труда, продуктивности производства, увеличение дохода (прибыли).

Ф.1.3 Среди направлений, которые обеспечивают увеличение фонда оплаты труда и роста заработной платы работников на основах повышения производительности их труда и продуктивности производства, увеличения объемов изготовления и реализации продукции, снижения себестоимости и роста дохода (прибыли) выделяются такие, как:

- технико-технологическое;
- организационно-экономическое.

Ф.1.4 Каждое направление составляет систему задач, при решении которых обосновывается увеличение фонда оплаты труда при условии повышения продуктивности производства, что дает возможность обеспечить как прямой рост заработной платы, так и опосредованный.

Ф.1.5 К системе задач технико-технологического направления, которые должны быть учтены при формировании и распределении фонда оплаты труда, относятся:

- ввод новой и модернизация существующей техники и технологий;
- автоматизация производственных процессов;
- разработка и освоение конкурентоспособных видов продукции;
- применение новых прогрессивных материалов и энергоносителей.

Ф.1.6 К системе задач организационно-экономического направления, которые должны быть учтены при формировании и распределении фонда оплаты труда, относятся:

- совершенствование организации труда и его нормирование;
- совершенствование организации производства;
- совершенствование структуры аппарата управления;
- повышение квалификации кадров и их мотивации к труду;
- разработка и реализация мероприятий по экономии материальных, энергетических, трудовых и финансовых ресурсов.

Ф.1.7 Для обеспечения достижения цели при реализации отдельной задачи и улучшения показателей, которые характеризуют хозяйственную деятельность предприятия, соблюдаются следующие требования:

- на основах охватывания процессом нормирования всех категорий работников структурных подразделений устанавливаются показатели оценки их работы;
- для всех категорий работников применяется повременно-премиальная система оплаты труда с нормированными заданиями;
- совершенствуется процесс аттестации всех категорий работников.

Ф.1.8 Для повышения эффективности работы различных категорий работников, которые отвечают за решение задач отдельного направления на предприятии:

- совершенствуется система мотивирования их труда;

- обеспечивается развитие коллективно-договорного регулирования оплаты труда на основах разработки соответствующих положений к действующим коллективным договорам;

- аккумулируется часть финансовых ресурсов предприятия для формирования инновационного фонда и поощрения тех работников, которые занимаются и внедряют эффективные инновационные разработки.

Ф.1.9 Составляющей частью настоящих методических рекомендаций является Программа организации оплаты труда на принципах ресурсосбережения, содержащая рекомендации по решению задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, позволяющие увеличить расходы на оплату труда за счет роста продуктивности производства (Прил. X).

Ф.1.10 Необходимым элементом реализации настоящих Методических рекомендаций является наличие нормативной базы, которая позволяет точно определить трудовые и материальные затраты на единицу продукции и учитывает:

- нормы расхода материальных и приравненных к ним ресурсов (сырья, полуфабрикатов, комплектующих изделий, топлива, электроэнергии и т.д.);

- нормы времени, необходимые для производства 1 ед. продукции (работ, услуг);

- выполнение (невыполнение) нормированных заданий работниками всех структурных подразделений предприятия, которые позволяют проконтролировать получение экономического эффекта при решении задач технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений (Прил. Ц).

Ф.2 Методические основы механизма формирования единого ФОТ предприятия

Ф.2.1 Основным принципом организации оплаты труда с учетом ресурсосбережения является формирование ФОТ в соответствии с

индивидуальным участием каждого работника в результатах работы всего коллектива предприятия по экономии ресурсов производства.

Ф.2.2 Единый ФОТ предприятия (ЕФОТ) формируется на основе расчета экономических нормативов (нормативный метод), учитывающих расходы по всем видам ресурсов на единицу продукции и корректируется ежемесячно с учетом изменения продуктивности производства и эффективности труда.

Ф.2.3 Для ежемесячной корректировки ЕФОТ на предприятии рассчитываются следующие показатели:

- объем чистой продукции ($Oч$) в базисном и текущем периодах;
- изменение продуктивности производства и наличие (отсутствие) в связи с этим экономического эффекта ($\Delta E\phi$) в текущем периоде;
- изменение эффективности труда ($Kс$) в текущем периоде;
- норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции в текущем периоде (N);
- ЕФОТ текущего периода.

В данном случае, при корректировке ЕФОТ в текущем периоде учитывается как степень рациональности использования финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов через изменение продуктивности производства ($\Delta E\phi$), так и степень рациональности использования трудовых ресурсов через изменение эффективности труда (Ke).

Ф.2.4 Для ежемесячной корректировки ЕФОТ предприятия рассчитываются определенные показатели (см. п. Ф.2.3) и заполняется разработанная форма отчетности по оплате труда (Ф. 1/ОТ).

Форма 1/ОТ

Расчет ЕФОТ предприятия

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Период														Итого за текущий год	
			Базисный год	Декабрь базисного года	Текущий год, месяц													
					январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1. Входящие показатели для расчета ФОТ		тыс. грн.																
1.1. Объем товарной продукции	O_t	тыс. грн.																
1.2. Объем реализованной продукции	O_p	тыс. грн.																
1.3. Себестоимость реализованной продукции	C_p	тыс. грн.																
1.4. Материальные расходы в C_p	M_p	тыс. грн.																
1.5. Энергетические расходы в C_p	\mathcal{E}_p	тыс. грн.																
1.6. Амортизационные отчисления в C_p	A_p	тыс. грн.																
1.7. Расходы на управление в C_p	Y_p	тыс. грн.																
1.8. Другие операционные расходы в C_p	D_p	тыс. грн.																
1.9. Фонд рабочего времени промышленно-производственного персонала	ФРВ	тыс. чел./час																
2. Расчетные показатели																		
2.1. Объем чистой продукции	$O_{\text{ч}}$	тыс. грн.																
2.2. Экономический эффект от изменения продуктивности производства	$\Delta E_{\text{ф}}$	коэф.																
2.3. Изменение эффективности труда	$\Delta K_{\text{е}}$	%																
2.4. Норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции	N	грн.																
2.5. Единый ФОТ текущего периода	ЕФОТ	тыс. грн.																

Объём чистой продукции ($O_{\text{ч}}$) рассчитывается по формуле (Ф.1):

$$O_{\text{ч}} = O_t - M_p - \mathcal{E}_p - A_p - Y_p - D_p, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.1})$$

где

O_t – объём товарной продукции соответствующего периода, тыс. грн.;

M_p – материальные расходы в структуре себестоимости реализованной продукции соответствующего периода, тыс. грн.;

\mathcal{E}_p – энергетические расходы в структуре себестоимости реализованной продукции соответствующего периода, тыс. грн.;

A_p – амортизационные отчисления в структуре себестоимости реализованной продукции соответствующего периода, тыс. грн.;

Y_p – расходы на управление в структуре себестоимости реализованной продукции соответствующего периода, тыс. грн.;

D_p – другие операционные расходы в структуре себестоимости реализованной продукции соответствующего периода, тыс. грн.

Экономический эффект от изменения продуктивности производства (ΔE_ϕ) на текущий период рассчитывается по формуле (Ф.2):

$$\Delta E_\phi = (O_{pn} \cdot C_{p\phi}) : (O_{p\phi} \cdot C_{pn}), \text{коэф.} \quad (\text{Ф.2})$$

где O_{pn} , $O_{p\phi}$ – объем реализованной продукции соответственно в плановом (текущем) и базисном периодах, тыс. грн.;

C_{pn} , $C_{p\phi}$ – себестоимость реализованной продукции соответственно в плановом (текущем) и базисном периодах, тыс. грн.

При $\Delta E_\phi \geq 1,0$ можно считать, что на предприятии получен экономический эффект от роста продуктивности производства и финансовые, материальные и приравненные к ним ресурсы использовались рационально и на этих основах может быть увеличен ЕФОТ. При $\Delta E_\phi < 1,0$ – наоборот.

Изменение эффективности труда (K_e) на текущий период рассчитывается по формуле (Ф.3):

$$\Delta K_e = [(O_{чн} \cdot \Phi PB_\phi) : (O_{ч\phi} \cdot \Phi PB_n) - 1] \cdot 100, \% \quad (\text{Ф.3})$$

где $O_{чн}$, $O_{ч\phi}$ – объем чистой продукции соответственно в плановом (текущем) и базисном периодах, тыс. грн.;

ΦPB_n , ΦPB_ϕ – фонд рабочего времени промышленно-производственного персонала соответственно в текущем (плановом) и базисном периодах, тыс. чел./час.

При $\Delta K_e \geq 100,0$ можно считать, что рабочая сила использовалась эффективно и труд работников был не только производительным, про что свидетельствует эффективность использования рабочего времени (ФРВ), но и рентабельным, про что свидетельствует эффективность использования финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов, что позволило увеличить объем чистой продукции ($O_{чп}$) в плановом (текущем) периодах.

Норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции на текущий период рассчитывается по формуле (Ф.4):

$$N = \frac{E\Phi OT_{\delta}}{O_{ч\delta}} \cdot \frac{100 \pm (\Delta \dot{\phi} \cdot \Delta \dot{e})}{100 \pm \Delta \dot{e}}, \text{ грн.} \quad (\text{Ф.4})$$

где $E\Phi OT_{\delta}$ – единый фонд оплаты труда предприятия в базисном периоде, тыс. грн.;

$O_{ч\delta}$ – объем чистой продукции в базисном периоде, тыс. грн.;

ΔE_{ϕ} – экономический эффект от изменения продуктивности производства в текущем периоде, коэф.;

ΔK_e – изменение эффективности труда в текущем периоде, %.

Единый фонд оплаты труда (ЕФОТ) текущего периода рассчитывается по формуле (Ф.5):

$$E\Phi OT = O_{чп} \cdot N, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.5})$$

где $O_{чп}$ – объем чистой продукции в плановом (текущем) периоде, тыс. грн.;

N – норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции на текущий период, грн.

Ф.2.5 ЕФОТ предприятия включает в себя основную (тарифную) и дополнительную (поощрительную) часть заработной платы, начисленную работникам всех категорий промышленно-производственного персонала, оплата труда которых производится по повременно-премиальной системе с нормированными заданиями.

Ф.2.6 Основная (тарифная) часть заработной платы образует базовую часть ЕФОТ и должна составлять не менее 70,0% от его общей величины.

Размер базовой части ЕФОТ должен быть достаточным для удержания квалифицированных работников, стимулирования стабильности и результативности их труда.

В качестве базовой части оплаты труда служит тарифная ставка (должностной оклад), гарантирующая выплату минимальной заработной платы, определенную Законом Украины «Об оплате труда» и нормами Генерального и отраслевых соглашений – с одной стороны, а также изменение тарифной ставки (должностного оклада) в зависимости от решения технико-технологических и организационно-экономических задач, в ходе реализации которых предприятие получает экономический эффект.

Таким образом, базовая часть ЕФОТ состоит из:

- гарантированного ФОТ ($\text{ФОТ}_Г$), рассчитываемого на основе действующих норм труда, объема продукции, тарифных ставок (должностных окладов), нормативов доплат, предусмотренных действующим законодательством и нормами Генерального и отраслевых соглашений;
- фонда авторских вознаграждений ($\text{ФОТ}_а$), определяемого в зависимости от полученного экономического эффекта при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений и распределяемого между работниками соответствующих подразделений (авторами), которые обеспечили решение данных задач с учетом анализа выполненных нормированных заданий; при формировании ФОТа предлагается распределять часть суммы полученного экономического эффекта от решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений между работниками (авторами) в виде надбавок и доплат к тарифным ставкам (должностным окладам).

Ф.2.7 Дополнительная (поощрительная) часть заработной платы образует переменную часть ЕФОТ и находится в прямой зависимости от полученной предприятием прибыли при решении задач технико-

технологического и организационно-экономического направлений в виде премий.

Переменная часть ЕФОТ состоит из:

- поощрительного фонда (ФОТ_п), определяемого по итогам работы предприятия за месяц и распределяемого в виде премий между работниками предприятий, обеспечившим и экономический эффект при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений и непосредственно принявших участие в реализации мероприятий при решении этих задач (в пределах размера прибыли);
- фонда премирования по итогам работы за год (ФОТ_{год}), определяемого по итогам работы предприятия за год и распределяемого между работниками предприятия в конце года в пределах полученной прибыли пропорционально установленным тарифным ставкам (должностным окладам).

Ф.2.8 Основой формирования ЕФОТ предприятия являются части экономического эффекта и (или) дохода (прибыли), которые получены в результате решения определенных задач технико-технологического и организационно-экономического направлений и обеспечивают достижение определенных целей.

Средства, которые получены от экономического эффекта, частично направляются на оплату труда и материальное стимулирование работников с учетом установленных нормативов.

Плановый ЕФОТ, с целью недопущения его перерасхода, должен исключить все выплаты, которые не связаны с реализацией мероприятий, предусмотренных технико-технологическими и организационно-экономическими направлениями и является последствиями разных отклонений и нарушений в производственном процессе (кроме случаев, которые предусмотрены действующим законодательством).

Для недопущения таких перерасходов целесообразно рассматривать ЕФОТ текущего периода как сумму:

$$E\Phi OT = \Phi OT_z + \Phi OT_a + \Phi OT_n + \Phi OT_{год}, \text{ тыс. грн.} \quad (\Phi.6)$$

где ΦOT_z – гарантированный ФОТ, тыс. грн.,

ΦOT_a – фонд авторских вознаграждений, тыс. грн.,

ΦOT_n – поощрительный фонд, тыс. грн.,

$\Phi OT_{год}$ – фонд премирования по итогам работы за год, тыс. грн.

Методические подходы относительно расчета экономического эффекта от решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений позволяют определить пути относительно увеличения размера ЕФОТ не только в связи с общими количественными показателями (увеличение объемов реализации продукции (работ, услуг), повышение производительности труда, снижение себестоимости и тому подобное), но и в увязке с сугубо специфическими чертами работы отдельных структурных подразделений предприятия, которые обеспечивают получение дополнительного экономического эффекта и от деятельности которых зависит, в окончательном виде, улучшение качественных показателей.

Поэтому при формировании ЕФОТ на планируемый период должны быть учтены текущие результаты деятельности работы как предприятия в целом, так и отдельных подразделений (работников), которые обеспечивают получение дополнительного экономического эффекта. Такой подход позволяет обеспечить достижение цели деятельности работы предприятия – с одной стороны, а с другой – мобилизовать внутренние ресурсы и повысить уровень мотивации работников.

С этой точки зрения распределение экономического эффекта от достижения цели при решении определенных задач должны быть учтены во всех составляющих текущего (планируемого) ЕФОТ, а именно:

- в гарантированной составляющей (ΦOT_2), которая рассчитывается исходя из общих показателей деятельности предприятия и установленных тарифных ставок (должностных окладов);

- в составляющей целевого стимулирования (ΦOT_a), которая определяется в зависимости от реального экономического эффекта и распределяется между конкретными работниками, обеспечившими его получение на протяжении текущего периода (в виде надбавок, доплат);

- в составляющих общего стимулирования ($\Phi OT_n, \Phi OT_{год}$), которые определяются по итогам работы предприятия и распределяются между конкретными его подразделениями в виде премий и других компенсационных выплат (кроме надбавок и доплат).

Ф.2.9 Процедура формирования составляющих частей ЕФОТ имеет следующую последовательность:

а) рассчитывается ЕФОТ предприятия в соответствии с пп. Ф.2.4 настоящих Методических рекомендаций;

б) определяется размер гарантированного ФОТ (ΦOT_2) по формуле (Ф.7):

$$\Phi OT_2 = E\Phi OT - \sum_{i=\min}^n 3\Pi_i, \text{ тыс. грн.} \quad (\Phi.7)$$

где $\sum_{i=\min}^n 3\Pi_i$ - сумма заработной платы работников предприятия (n), установленная с учетом минимальных государственных гарантий и норм Генерального и отраслевых соглашений по Единой тарифной сетке (ЕТС) ($i=\min$), включая обязательные надбавки и доплаты, тыс. грн.;

в) определяется фонд авторских вознаграждений (ΦOT_a) по формуле (Ф.8):

$$\Phi OT_a = E\Phi OT - \Phi OT_2 = d\Phi OT_3, \text{ тыс. грн.} \quad (\Phi.8)$$

где $d\Phi OT_3$ - часть экономического эффекта, образуемого в ходе решения j -й задачи технико-технологического или организационно-экономического направления, направляемого на оплату труда конкретных

работников (авторов), участвующих в их решении, в виде доплат (надбавок) к тарифной ставке (должностному окладу) в текущем периоде, тыс. грн.;

г) определяется поощрительный фонд (ΦOT_n) по итогам работы предприятия за месяц по формуле (Ф.9):

$$\Phi OT_n = E\Phi OT - \Phi OT_{\varepsilon} - \Phi OT_a, \text{ тыс. грн.} \quad (\Phi.9)$$

В конце года определяется фонд премирования работников по итогам работы предприятия за год ($\Phi OT_{год}$) по формуле (Ф.10):

$$\Phi OT_{год} = \Phi OT_{н.м} - \sum E\Phi OT_j, \text{ тыс. грн.} \quad (\Phi.10)$$

где $\Phi OT_{н.м}$ – фонд оплаты труда текущего периода, рассчитанный по результатам работы предприятия в базисном и текущем году по разработанной методологии (см. пп. Ф.2.4), тыс. грн.;

$\sum E\Phi OT_j$ – величина ежемесячно рассчитанного единого фонда оплаты труда в каждом j -м месяце, определенная путем суммирования значений ЕФОТ за январь – декабрь текущего периода нарастающим итогом, тыс. грн.

При определении $\Phi OT_{год}$ и расчете $\Phi OT_{н.м}$ текущего периода на предприятии заполняется разработанная форма отчетности по оплате труда (Ф2/ОТ).

Форма 2/ОТ

Расчет фонда премирования работников по итогам работы
предприятия за год ($\Phi OT_{год}$)

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Период	
			базисный (12 месяцев)	текущий (12 месяцев)
1. Входящие показатели для расчета $\Phi OT_{год}$				
1.1. Объем товарной продукции	O_m	тыс. грн.		
1.2. Объем реализованной продукции	O_p	тыс. грн.		
1.3. Себестоимость реализованной продукции	C_p	тыс. грн.		
1.4. Материальные расходы в себестоимости реализованной продукции	M_p	тыс. грн.		
1.5. Энергетические расходы в себестоимости реализованной продукции	\mathcal{E}_p	тыс. грн.		
1.6. Амортизационные отчисления в себестоимости реализованной продукции	A_p	тыс. грн.		
1.7. Расходы на управление в себестоимости реализованной продукции	Y_p	тыс. грн.		
1.8. Другие операционные расходы в себестоимости реализованной продукции	D_p	тыс. грн.		
1.9. Фонд рабочего времени промышленно-производственного персонала	ΦPB	тыс. чел./час		
1.10. Суммарное значение ЕФОТ за январь-декабрь текущего года, рассчитанного ежемесячно	$\sum_{j=12} E\Phi OT_j$	тыс. грн.	X	
2. Оценочные показатели и их расчет				
2.1. Объем чистой продукции: $O_{\text{ч}} = O_m - M_p - \mathcal{E}_p - A_p - Y_p - D_p$	$O_{\text{ч}}$	тыс. грн.		
2.2. Экономический эффект от изменения продуктивности производства: $\Delta E_{\phi} = (O_{\text{пн}} \cdot C_{\text{рб}}) : (O_{\text{рб}} \cdot C_{\text{пн}})$	ΔE_{ϕ}	коэф.	X	
2.3. Изменение эффективности труда: $\Delta K_e = [(O_{\text{ч.н}} \cdot \Phi PB_{\text{б}}) : (O_{\text{ч.б}} \cdot \Phi PB_{\text{н}}) - 1] \cdot 100$	ΔK_e	%	X	
2.4. Норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции: $N = \frac{E\Phi OT_{\text{б}}}{O_{\text{чб}}} \cdot \frac{100 \pm (\Delta_{\phi} \cdot \Delta_{\text{е}})}{100 \pm \Delta_{\text{е}}}$	N	грн.	X	
2.5. Нормативный фонд оплаты труда текущего периода: $\Phi OT_{\text{н.т}} = O_{\text{чн}} \cdot N$	$\Phi OT_{\text{н.т}}$	тыс. грн.	X	
2.6. Фонд премирования работников (текущий период) по итогам работы предприятия за год: $\Phi OT_{\text{год}} = \Phi OT_{\text{н.т}} - \sum_{j=12} E\Phi OT_j$	$\Phi OT_{\text{год}}$	тыс. грн.	X	

Ф.3 Формирование фонда авторских вознаграждений (ΦOT_a)

Ф.3.1 ΦOT_a формируется на основе экономического эффекта (\mathcal{E}_3), который предприятие получает при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений (z_i).

Ф.3.2 К ΦOT_a относятся текущие ежемесячные выплаты конкретным работникам предприятия (авторам) в пределах рассчитанного $E\Phi OT$ в виде доплат к тарифным ставкам (должностным окладам), надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) за личный вклад в повышение продуктивности производства, обеспеченного решением отдельной задачи технико-технологического или организационно-экономического направления.

Ф.3.3 Размер средств ΦOT_a , формирующих для выплаты авторских вознаграждений (доплат, надбавок) работникам на текущий период (месяц) не должен превышать рассчитанный месячный объем $E\Phi OT$ в соответствии с пп. Ф.2.4 настоящих Методических рекомендаций за вычетом определенного на данный период гарантированного ΦOT (ΦOT_2) (см. формулу Ф.8).

Ф.3.4 Размер средств ΦOT_a рассчитывается ежемесячно в конце текущего периода при решении каждой задачи технико-технологического и организационно-экономического направления (z_i).

Для формирования ΦOT_a ежемесячно заполняются формы, содержащие исходные и расчетные показатели, позволяющие устанавливать размер ΦOT на основе образованного экономического эффекта.

Ф.3.5 Для расчета ΦOT_a от решения задачи по вводу новой и модернизации действующей техники рекомендуется рассчитывать экономический эффект как в денежном исчислении, так и от роста производительности труда, образуемого в результате данных мероприятий.

В первом случае на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма З/ОТ-Т (Ф. З/ОТ-Т), содержащая исходные и

оценочные показатели, полученные путем расчета по формулам (Ф.11), (Ф.12):

$$\mathcal{E}.z_1 = [(C_{ед.б} \cdot E_n K_b) \cdot (C_{ед.н} \cdot E_n K_n) \cdot O_{мб}], \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.11})$$

$$d\Phi\Phi_{z_1} = \mathcal{E}.z_1 \cdot \frac{\Phi OT_{себ.б}}{100}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.12})$$

где обозначение показателей приведено в таблице Ф.3 (форма 3/ОТ-Т)

Таблица Ф.3

Форма 3/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\mathcal{E}.z_1$) и изменения ΦOT_a при решении задачи по вводу новой и модернизации действующей техники

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц													Итого за текущий год
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Объем товарной продукции	O_t	тыс. грн.															
1.2. Себестоимость реализованной продукции	$C_{ед}$	тыс. грн.															X
1.3. Капиталовложения в старую (базисный период) и новую (текущий период) технику	K	тыс. грн.															
1.4. Нормативный коэффициент экономической эффективности техники (1)	E_n																X
1.5. Доля ФОТ в себестоимости реализованной продукции	$\Phi OT_{себ}$	%															
2. Расчетные показатели:																	
2.1. Экономический эффект от внедрения новой и модернизации действующей техники (2)	$\mathcal{E}.z_1$	тыс. грн.	X														
2.2. Изменение ФОТ от внедрения новой и модернизации действующей техники (3)	$d\Phi OT_{z_1}$	тыс. грн.	X														

(1) – при помощи нормативного коэффициента (E_n) капиталовложения приводятся к единой размерности с текущими расходами; исходя из срока окупаемости техники, величина E_n определяется как равномерная часть в текущем периоде;

(2), (3) – значение исходных показателей при расчете $\mathcal{E}.z_1$ и $d\Phi OT_{z_1}$ (формулы Ф.11, Ф.12) принимается соответственно в базисном ($C_{ед.б}$, K_b , $E_{нб}$, $O_{мб}$, $\Phi OT_{себ.б}$) и текущем ($E_{нн}$, $O_{мн}$, $C_{ед.н}$, K_n) периодах.

Во втором случае на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 4/ОТ-Т (Ф. 4/ОТ-Т), содержащая исходные и

Продолжение табл. Ф.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2.2. Изменение ФОТ за счет внедрения новой и модернизации действующей техники и роста производительности труда	$d\Phi OT_{z_1}'$	тыс. грн.	X													
Значение исходных показателей при расчете $\Delta \text{э.з.}_1'$ и $d\Phi OT_{z_1}'$ (формулы Ф.13, Ф.14) принимается соответственно в базисном ($O_{рб}, Ч_{б}, E\Phi OT_{б}$) и текущем ($\Delta O_{рт}, \Delta Ч_{т}$) периодах																

Общий размер ΦOT_a от решения задачи по вводу новой и модернизации действующей техники исчисляется путем суммирования расчетных показателей $d\Phi OT_{z_1}$ и $d\Phi OT_{z_1}'$ (показатель 2.2, таблиц Ф.3, Ф.4) по формуле (Ф.15):

$$\sum d\Phi OT_{z_1} = d\Phi OT_{z_1} + d\Phi OT_{z_1}', \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.15})$$

Ф.3.6 Для расчета ΦOT_a от решения задачи по внедрению новых (прогрессивных) технологий рекомендуется рассчитывать экономический эффект в денежном исчислении с учетом изменения объема прибыли и себестоимости единицы продукции в текущем периоде по сравнению с базисным – с одной стороны, и объемом капиталовложений в разработку данных мероприятий за аналогичный период – с другой.

В этой связи на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 5/ОТ-Т (Ф. 5/ОТ-Т), содержащая исходные и оценочные показатели, полученные путем расчета по формулам (Ф.16), (Ф.17), (Ф.18), (Ф.19):

$$\text{Э.э.з.}_2 = \frac{П_n - Т_{б}}{K_m}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.16})$$

$$\text{Э.э.з.}_2' = \frac{(C_{ед.б} - \tau_{ед.н}) \cdot O_{рн}}{K_m}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.17})$$

$$d\Phi OT_2 = \text{Э.э.з.}_2 \cdot \frac{\Phi OT_{ор.б}}{100}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.18})$$

$$d\Phi OT_2' = \text{Э.э.з.}_2' \cdot \frac{\Phi OT_{себ.б}}{100}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.19})$$

где обозначение показателей приведено в табл. Ф.5 (форма 5/ОТ-Т).

Форма 5/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\mathcal{E}.э.z_2, \mathcal{E}.э.z_2'$) и изменения ΦOT_a при решении задачи по внедрению новых (прогрессивных) технологий

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год	
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:	П	тыс. грн.															
1.1. Прибыль																	
1.2. Капиталовложения в разработку и внедрение новых (прогрессивных) технологий	K_T	тыс. грн.															
1.3. Себестоимость 1 ед. продукции	$C_{ед}$	грн.															X
1.4. Объем реализованной продукции	O_p	тыс. грн.															
1.5. Доля ФОТ в объеме реализованной продукции	ΦOT_{op}	%															
1.6. Доля ФОТ в себестоимости реализованной продукции	$\Phi OT_{себ}$	%															
2. Расчетные показатели																	
2.1. Экономический эффект от внедрения новой (прогрессивной) технологии (с учетом прибыли)	$\mathcal{E}.э.z_2$	тыс. грн.	X														
2.2. Экономический эффект от внедрения новой (прогрессивной) технологии (с учетом себестоимости 1 ед. продукции)	$\mathcal{E}.э.z_2'$	тыс. грн.	X														
2.3. Изменение ФОТ за счет внедрения новой (прогрессивной) технологии (с учетом прибыли)	$d\Phi OT_{z_2}$	тыс. грн.	X														
2.4. Изменение ФОТ за счет внедрения новой (прогрессивной) технологии (с учетом себестоимости 1 ед. продукции)	$d\Phi OT_{z_2}'$	тыс. грн.	X														
2.5. Суммарное изменение ФОТ за счет внедрения новой (прогрессивной) технологии ($d\Phi OT_{z_2} + d\Phi OT_{z_2}'$)	$\sum d\Phi OT_z$	тыс. грн.	X														

Значение исходных показателей при расчете $\mathcal{E}.э.z_2, \mathcal{E}.э.z_2'$ и $d\Phi OT_{z_2}, d\Phi OT_{z_2}'$ (формулы Ф.16, Ф.17, Ф.18, Ф.19) принимается соответственно в базисном ($\Pi_б, C_{ед.б}, \Phi OT_{op.б}, \Phi OT_{себ.б}$) и текущем ($\Pi_т, C_{ед.т}, O_{p.т}$) периодах

Ф.3.7 Для расчета ΦOT_a от решения задачи по автоматизации производственных процессов рекомендуется учитывать экономический эффект в денежном исчислении с проведением анализа изменения прироста товарной продукции и расходов на 1 грн. товарной продукции до и после автоматизации и прибыли.

В этой связи на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 6/ОТ-Т (Ф. 6/ОТ-Т), содержащая исходные и оценочные показатели, полученные путем расчета по формулам (Ф.20), (Ф.21):

$$\Delta \text{э.э.} z_3 = \left(I_6 \cdot \frac{\Delta \text{тап}_n}{100} + \frac{P_{\text{тб}} - P_{\text{тл}}}{100} \right) \cdot \Phi_{\text{от}} - \Delta_{\text{тб}}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.20})$$

$$d\text{ФОТ}_{z_3} = \Delta \text{э.э.} z_3 \cdot \frac{\text{ФОТ}_{\text{тб}}}{100}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.21})$$

где обозначение показателей приведено в таблице Ф.6 (форма 6/ОТ-Т).

Таблица Ф.6

Форма 6/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\Delta \text{э.э.} z_3$) и изменения ФОТ_a при решении задачи по автоматизации производственных процессов

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год	
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Объем товарной продукции	O_t	тыс. грн.															
1.2. Прирост объема товарной продукции за счет автоматизации производственных процессов	$\Delta O_{\text{тап}}$	тыс. грн.	X														
1.3. Расходы на 1 грн. товарной продукции до и после автоматизации производственных процессов	P_t	грн.															X
1.4. Прибыль	Π	тыс. грн.															
1.5. Доля ФОТ в объеме товарной продукции	ФОТ_t	%															
2. Расчетные показатели:																	
2.1. Экономический эффект от автоматизации производственных процессов	$\Delta \text{э.э.} z_3$	тыс. грн.	X														
2.2. Изменение ФОТ за счет автоматизации производственных процессов	$d\text{ФОТ}_{z_3}$	тыс. грн.															
Значение исходных показателей при расчете $\Delta \text{э.э.} z_3$ и $d\text{ФОТ}_{z_3}$ (формулы Ф.20, Ф.21) принимается соответственно в базисном ($\Pi_6, P_{\text{тб}}, \text{ФОТ}_{\text{тб}}, O_{\text{тб}}$) и текущем ($\Delta O_{\text{тап}}, P_{\text{тл}}, O_{\text{тл}}$) периодах																	

Ф.3.8 Для расчета ФОТ_a от решения задачи по разработке и освоению новых (конкурентоспособных) видов продукции рекомендуется учитывать

экономический эффект в денежном исчислении с анализом изменения оптовой цены, себестоимости 1 ед. и объема производства новой продукции.

В этой связи на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 7/ОТ-Т (Ф. 7/ОТ-Т), содержащая исходные и оценочные показатели, полученные путем расчета по формулам (Ф.22), (Ф.23):

$$\mathcal{E}.z_4 = \sum (C_{nn} - C_{nb}) \cdot O_{nn} - \sum (C_{nb} - C_{nb}) \cdot O_{nb}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.22})$$

$$d\text{ФОТ}_{z_4} = \mathcal{E}.z_4 \cdot \frac{\text{ФОТ}_{m.б}}{100}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.23})$$

где обозначение показателей приведено в таблице Ф.7 (форма 7/ОТ-Т).

Таблица Ф.7

Форма 7/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\mathcal{E}.z_4$) и изменения ФОТ_a при решении задачи по разработке и освоении новых видов продукции

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год	
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Оптовая цена 1 ед. новой продукции (без НДС)	C_n	тыс. грн.	X														X
1.2. Себестоимость 1 ед. новой продукции	C_n	тыс. грн.	X														X
1.3. Товарный объем производства новой продукции	O_n	ед.	X														X
1.4. Доля ФОТ в объеме товарной продукции	ФОТ_T	%															
2. Расчетные показатели:																	
2.1. Экономический эффект от разработки и освоения новых (конкурентоспособных) видов продукции	$\mathcal{E}.z_4$	тыс. грн.	X														
2.2. Изменение ФОТ за счет разработки и освоения новых (конкурентоспособных) видов продукции	$d\text{ФОТ}_{z_4}$	тыс. грн.	X														
Значение исходных показателей при расчете $\mathcal{E}.z_4$ и $d\text{ФОТ}_{z_4}$ (формулы Ф.22, Ф.23) принимается соответственно в базисном (C_{nb} , C_{nb} , O_{nb} , $\text{ФОТ}_{T.б}$) и текущем (C_{nn} , C_{nn} , O_{nn}) периодах																	

Ф.3.9 Для расчета ФОТ_a от решения задачи по применению новых материалов и энергоносителей рекомендуется учитывать экономический эффект в денежном исчислении с анализом структуры себестоимости 1 ед.

Продолжение табл. Ф.8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.3. Стоимость материала i-го вида в 1 ед. продукции	C_m	грн.														X
1.4. Стоимость топлива i-го вида в 1 ед. продукции	C_t	грн.														X
1.5. Стоимость электроэнергии в 1 ед. продукции	C_3	грн.														X
1.6. Оптовая цена 1 ед. продукции	C	грн.														X
1.7. Объем товарной продукции в натуральном выражении	$O_{тн}$	тыс. ед.														
1.8. Доля ФОТ в объеме товарной продукции	ΦOT_t	%														
2. Расчетные показатели:																
2.1. Экономический эффект от экономии сырья i-го вида	$\text{Э.э.}z_5(c)$	тыс. грн.	X													
2.2. Экономический эффект от экономии материала i-го вида	$\text{Э.э.}z_5(m)$	тыс. грн.	X													
2.3. Экономический эффект от экономии топлива i-го вида	$\text{Э.э.}z_5(t)$	тыс. грн.	X													
2.4. Экономический эффект от экономии электроэнергии	$\text{Э.э.}z_5(\varepsilon)$	тыс. грн.	X													
2.5. Изменение ФОТ за счет применения новых видов сырья	$d\Phi OTz_5(c)$	тыс. грн.	X													
2.6. Изменение ФОТ за счет применения новых видов материалов	$d\Phi OTz_5(m)$	тыс. грн.	X													
2.7. Изменение ФОТ за счет применения новых видов топлива	$d\Phi OTz_5(t)$	тыс. грн.	X													
2.8. Изменение ФОТ за счет экономного использования электроэнергии	$d\Phi OTz_5(\varepsilon)$	тыс. грн.	X													
2.9. Суммарное изменение ФОТ за счет применения новых материалов, сырья и энергоносителей (1))	$\Sigma d\Phi OTz_5$	тыс. грн.	X													
(1) суммарное изменение ФОТ за счет применения новых материалов и энергоносителей рассчитано по формуле: $\Sigma d\Phi OTz_5 = d\Phi OTz_5(c) + d\Phi OTz_5(m) + d\Phi OTz_5(t) + d\Phi OTz_5(\varepsilon)$, тыс. грн.; Значение исходных показателей при расчете $\text{Э.э.}z_5(c)$, $\text{Э.э.}z_5(m)$, $\text{Э.э.}z_5(t)$, $\text{Э.э.}z_5(\varepsilon)$, $d\Phi OTz_5$ (формулы Ф.24 – Ф.31) принимается соответственно в базисном ($C_{сб}$, $C_{мб}$, $C_{тб}$, $C_{эб}$, $\Phi OT_{т.б}$) и текущем ($C_{еп}$, $C_{мп}$, $C_{тп}$, $C_{эп}$, C_p , $O_{тпн}$) периодах																

Ф.3.10 Для расчета ΦOT_a от решения задачи по совершенствованию организации труда и нормирования рекомендуется учитывать экономический эффект в виде сокращения трудоемкости по составным частям: технологической трудоемкости (T_{mex}), трудоемкости обслуживания ($T_{обс}$) и трудоемкости управления ($T_{упр}$).

При расчете экономического эффекта от снижения T_{mex} на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 9/ОТ-Орг/Ттех

Продолжение табл. Ф.9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.8. Фонд рабочего времени промышленно-производственного персонала (фактический)	ФРВ	чел/час.														
1.9. Доля ФОТ в объеме товарной продукции	ФОТ _т	%														
2. Расчетные показатели: 2.1. Экономический эффект от изменения технологической трудоемкости и дополнительно-произведенной продукции	Э.э.z ₆ (тех)	ед/час	X													
2.2. Изменение ФОТ за счет изменения технологической трудоемкости (для рабочих основного производства)	dФОТz ₆ (тех)	тыс. грн.	X													
Значение исходных показателей при расчете Э.э.z ₆ (тех) и dФОТz ₆ (тех) (формулы (Ф.32), (Ф.33) принимается соответственно в базисном (T _{тех.ед.б} , B _{р.об} , K _{б.об} , C _{ед.б} , ФОТ _{т.б}) и текущем (T _{тех.ед.п} , O _{тн.п} , C _{ед.п} , ФРВ _п) периодах																

При расчете экономического эффекта от снижения $T_{обс}$ на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 9/ОТ-Орг/Тобс (Ф. 9/ОТ-Орг/Тобс) с учетом изменения объема реализованной продукции, условного сокращения численности работников вспомогательного производства и размера средней заработной платы в базисном периоде, содержащая исходные и оценочные показатели, полученные путем расчета по формулам (Ф.34), (Ф.35):

$$\text{Э.э.z}_6(\text{обс}) = \frac{Ч_{всп.б} \cdot (Ор_n - Ч_{всп.n})}{100}, \text{ усл. сокр. чел.} \quad (\text{Ф.34})$$

$$d\text{ФОТz}_6(\text{обс}) = \frac{\text{Э.э.z}_6(\text{обс}) \cdot CЗ_б}{1000}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.35})$$

где обозначение показателей приведено в табл. Ф.10 (форма 9/ОТ-Орг/Тобс).

Форма 9/ОТ-Орг/Тобс

Расчет экономического эффекта (Δz_6) при снижении трудоемкости обслуживания и изменения ΦOT_a при решении задачи по совершенствованию организации и нормирования труда работников вспомогательного производства

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период													Итого за текущий год	
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц													
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Численность работников вспомогательного производства	$Ч_{всп}$	чел.															X
1.2. Объем реализованной продукции	O_p	тыс. грн.															
1.3. Численность сокращенных работников на вспомогательном производстве	$\Delta Ч_{всп}$	чел.															
1.4. Индекс объема реализованной продукции в сравнении с базисным периодом	IO_p	%	X														X
1.5. Индекс сокращенных работников во вспомогательном производстве в сравнении с базисным периодом	$IC_{всп}$	%	X														X
1.6. Средняя заработная плата на предприятии	$CЗ$	грн.															
2. Расчетные показатели:																	
2.1. Экономический эффект от снижения трудоемкости обслуживания производства	$\Delta z_6(обс)$	усл. сок. чел	X														
2.2. Изменение ФОТ за счет изменения трудоемкости обслуживания производства	$d\Phi OTz_6(обс)$	тыс. грн.	X														
Значение исходных показателей при расчете $\Delta z_6(Тобс)$ и $d\Phi OTz_6(Тобс)$ (формулы (Ф.34), (Ф.35) принимается соответственно в базисном ($Ч_{всп.б.}, CЗ_б$) и текущем ($IO_{пр}, IC_{всп.п.}$) периодах																	

При расчете экономического эффекта от снижения $T_{упр}$ на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 9/ОТ-Орг/Тупр (Ф. 9/ОТ-Орг/Тупр) с учетом изменения как количественных показателей (объем производства, фонд рабочего времени управленцев), так и качественных показателей (оснащенность рабочих мест, сокращение внутрисменных простоев на исправление брака); при этом Ф.10/ОТ-Орг/Тупр

Продолжение табл. Ф.11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2.5. Условное уменьшение численности управленцев в связи с сокращением расходов на устранение брака	$\Delta\text{Чу}_n$	усл. чел.	X													
2.6. Экономический эффект в виде общей численности условно-сокращенных управленцев	$\text{Э.э.}z_6(\text{упр})$	усл. чел.	X													
2.7. Изменение ФОТ за счет изменения трудоемкости управления	$d\text{ФОТ}z_6(\text{упр})$	тыс. грн.	X													
Значение исходных показателей при расчете $\text{Э.э.}z_6(\text{Тупр})$ и $d\text{ФОТ}z_6(\text{Тупр})$ (формулы (Ф.36 – Ф.42) принимается соответственно в базисном ($\text{Ч}_{y6}, \text{Д}_{y6}, d\Pi_{y6}, d\text{Д}_{y6}, \text{дБ}_6, \text{СЗ}_6$) и текущем ($\Delta\text{Ч}_{\text{т.уп}}, \Delta\text{ЧО}_{\text{т.уп}}, \text{Д}_{\text{уп}}, d\text{Ч}_{\text{уп}}, \Delta\Pi_{\text{уп}}, \Delta\text{Д}_{\text{y6.л.п}}, \Sigma\Delta\text{Ч}_{\text{уп}}, \text{дБ}_n$) периодах																

Суммарное изменение ФОТ_a при решении задачи по организации труда и нормированию в текущем периоде определяется по трем рассчитанным в таблицах Ф.9, Ф.10, Ф.11 (формы №№9/ОТ-Орг/Ттех, 9/ОТ-Орг/Тобс, 9/ОТ-Орг/Тупр) изменением размеров ФОТ по формуле (Ф.43):

$$\Sigma d\text{ФОТ}z_6 = d\text{ФОТ}z_6(m_{\text{мех}}) + d\text{ФОТ}z_6(m_{\text{обс}}) + d\text{ФОТ}z_6(m_{\text{упр}}), \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.43})$$

Ф.3.11 Для расчета ФОТ_a от решения задачи по совершенствованию организации производства рекомендуется учитывать экономический эффект в виде изменения оптовой цены и себестоимости продукции, себестоимости и объема реализованной продукции, количества дополнительно-выпущенных единиц продукции.

При расчете экономического эффекта от совершенствования организации производства на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 10/ОТ-Орг (Ф. 10/ОТ-Орг), содержащая исходные и оценочные показатели, полученные путем расчета по формулам (Ф.44), (Ф.45):

$$\text{Э.э.}z_7 = [(\text{Ц}_{\text{ед.н}} - \text{С}_{\text{ед.н}}) \cdot \Delta\text{Отн}_n] (\text{С}_{\text{рб}} : \text{С}_{\text{рп}}) \cdot \Delta\text{Ор}_n, \quad (\text{Ф.44})$$

$$d\text{ФОТ}z_7 = \text{Э.э.}z_7 \frac{\text{ФОТ}_{\text{ор.б}}}{100}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.45})$$

где обозначение показателей приведено в табл. Ф.12 (форма 10/ОТ-Орг).

Форма 10/ОТ-Орг

Расчет экономического эффекта ($\Delta \text{э.з}_7$) и изменения ФОТ_a при решении задачи по совершенствованию организации производства

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год	
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Оптовая цена 1 ед. продукции	$C_{\text{ед}}$	грн.															X
1.2. Себестоимость 1 ед. продукции	$C_{\text{ед}}$	грн.															X
1.3. Количество единиц дополнительно выпущенной продукции в натуральном выражении	$\Delta O_{\text{тн}}$	тыс. ед.	X														
1.4. Себестоимость реализованной продукции	$C_{\text{р}}$	тыс. грн.															X
1.5. Изменение объема реализации продукции в сравнении с базисным периодом	$\Delta O_{\text{р}}$	%	X														
1.6. Доля ФОТ в объеме реализованной продукции	$\text{ФОТ}_{\text{р}}$	%															
2. Расчетные показатели																	
2.1. Экономический эффект от совершенствования организации производства	$\Delta \text{э.з}_7$	тыс. грн.	X														
2.2. Изменение ФОТ за счет совершенствования организации производства	$d\text{ФОТ}_{\text{з}_7}$	тыс. грн.	X														
Значение исходных показателей при расчете $\Delta \text{э.з}_7$ и $d\text{ФОТ}_{\text{з}_7}$ (формулы (Ф.44, Ф.45) принимается соответственно в базисном ($C_{\text{рб}}$, $\text{ФОТ}_{\text{орб}}$) и текущем ($C_{\text{едп}}$, $C_{\text{едп}}$, $\Delta O_{\text{тн}}$, $C_{\text{рп}}$, $\Delta O_{\text{рп}}$) периодах																	

Ф.3.12 Для расчета ФОТ_a от решения задачи по совершенствованию структуры аппарата управления рекомендуется рассчитывать коэффициент эффективности управленческих решений ($K_{\text{уп}}$), при определении которого учитывается полученный экономический эффект в денежном выражении от решения предыдущих задач технико-технологического и организационно-экономического направлений (см. табл. Ф.3 – Ф.12, формы №№ 3/ОТ-Т, 5/ОТ-Т, 6/ОТ-Т, 7/ОТ-Т, 8/ОТ-Т, 10/ОТ-Орг) во взаимосвязи с расходами предприятия на реализацию управленческих решений.

При расчете экономического эффекта от совершенствования структуры аппарата управления на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 11/ОТ-Орг (Ф. 11/ОТ-Орг), содержащая исходные и

Продолжение табл. Ф.13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.3. Расходы на реализацию управленческих решений, в т.ч.:	ΣP_y	тыс.грн.	X													
- на оплату услуг сторонних организаций по разработке НИР и НТР, проектов и т.д.	P_{yc}	тыс.грн.	X													
- текущие расходы (транспортные средства, инвентарь, МБП, оплата труда управленцев)	$P_{ут}$	тыс.грн.	X													
- дополнительные расходы (дополнительный материал, оборудование) для решения управленческих задач	$P_{уд}$	тыс.грн.	X													
1.4. Численность управленческого персонала	$Ч_{уп}$	чел.														X
1.5. Доля управленцев в общей численности промышленно-производственного персонала	$\Delta Ч_{уп}$	%														X
1.6. Средняя заработная плата на предприятии	$CЗ$	грн.														
2. Расчетные показатели:																
2.1. Коэффициент эффективности управленческих решений	$K_{ур}$	коэф.	X													
2.2. Изменение ФОТ за счет совершенствования структуры аппарата управления	$d\text{ФОТ}_{z_8}$	тыс. грн.	X													
Значение исходных показателей при расчете $\Sigma \text{Э.э.}_{z_8}$ и $d\text{ФОТ}_{z_8}$ (формулы (Ф.46, Ф.48) принимается соответственно в базисном ($CЗ_6, Ч_{уп6}$) и текущем ($K_{урп}, \Sigma \text{Э.э.}(z_1, \dots, z_5, z_7)_n, \Sigma P_{уп}, \Delta Ч_{упп}$) периодах																

Ф.3.13 Для расчета *ФОТ* от решения задачи по повышению квалификации кадров и их мотивации рекомендуется учитывать процентное соотношение работников, повысивших квалификацию во взаимосвязи с приростом товарной и чистой продукции, расходами на повышение квалификации и приростом производительности труда этих работников в сравнении с остальными.

При расчете экономического эффекта от повышения квалификации кадров и их мотивации на предприятии ежемесячно (в конце текущего периода) заполняется форма 12/ОТ-Орг (Ф. 12/ОТ-Орг), содержащая исходные и оценочные показатели, полученные путем расчета по формулам (Ф.49), (Ф.50), (Ф.51):

$$\Delta K_{ек} = \left[\left(\frac{\Delta O_{mk} \cdot 100}{d_k \cdot \Delta Ч_k} \right) - \left(\frac{\Delta O_{md} \cdot 100}{d_o \cdot \Delta Ч_o} \right) \right] - 00, \% \quad (\text{Ф.49})$$

$$\Sigma_{n,k} = O_{чк} - P_{дy} - P_{дn} - P_{об}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.50})$$

Продолжение табл. Ф.14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.10. Численность работников, повышавших квалификацию в процентах к базисному периоду	$\Delta\text{Ч}_к$	%	X													X
1.11. Численность работников, не повышавших квалификацию в процентах к базисному периоду	$\Delta\text{Ч}_д$	%	X													X
1.12. Объем чистой продукции	$\text{O}_ч$	тыс.грн														
1.13. Объем чистой продукции, произведенной работниками, повысившими квалификацию	$\text{O}_{чк}$	тыс.грн														
1.14. Расходы на доплаты за обучение учеников	$\text{P}_{ду}$	тыс.грн														
1.15. Расходы на доплаты работникам за овладение несколькими профессиями	$\text{P}_{дп}$	тыс.грн														
1.16. Расходы на обучение работников за пределами предприятия (ВУЗы, колледжи, проф. тех. лицеи)	$\text{P}_{об}$	тыс.грн														
2. Расчетные показатели:																
2.1. Прирост производительности труда работников, повысивших квалификацию	$\Delta\text{K}_{ен}$	%	X													X
2.2. Прямой экономический эффект от обучения (подготовки, переподготовки) работников	$\text{Э}_{пк}$	тыс.грн	X													
2.3. Экономический эффект от повышения квалификации кадров, равный изменению в ФОТ для этих работников	$\text{Э.э.з}_9 = d\text{ФОТз}_9$	тыс.грн	X													
Значение исходных показателей (формулы (Ф.49, Ф.50, Ф.51) принимается равным текущему периоду																

Ф.3.14 При получении отрицательного значения экономического эффекта в ходе решения определенных задач в течении текущего периода, размер доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) уменьшается, что влечет за собой уменьшение выплат из поощрительного фонда (ФОТ_n), определяемого по итогам работы предприятия за месяц.

Ф.3.15 Оставшаяся часть средств, полученных от экономического эффекта при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений за вычетом отнесенных к ФОТ_a , аккумулируется в инновационном фонде предприятия для последующей

реализации мероприятий, обеспечивающих рост продуктивности производства (Прил. Ч).

Ф.4. Формирование переменной части единого фонда оплаты труда (*ЕФОТ*) – поощрительного фонда (*ФОТп*) и фонда премирования по итогам работы за год (*ФОТгод*)

Ф.4.1 Поощрительный фонд оплаты труда (*ФОТп*) формируется по итогам работы предприятия за текущий период (месяц) при наличии прибыли и распределяется между работниками всех структурных подразделений в пределах рассчитанного на текущий период *ЕФОТ* за решение задачи по разработке и реализации мероприятий по экономии ресурсов производства в виде премий и других компенсационных выплат (кроме надбавок и доплат).

Ф.4.2 Основным источником формирования *ФОТп* является оставшаяся часть экономического эффекта в денежном исчислении, предназначенная для оплаты труда ежемесячно, определенного за вычетом средств при формировании основной (базовой) заработной платы в *ФОТг* и *ФОТа* и рассчитанным по формуле Ф.10 (см. пп. Ф.2.9(г) настоящих Методических рекомендаций).

Ф.4.3 Фонд премирования работников по итогам работы за год (*ФОТгод*) формируется в конце декабря текущего года и распределяется между работниками всех структурных подразделений в виде премий с учетом количества решаемых задач технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений.

Ф.4.4 При формировании *ФОТгод* используется разработанная методика расчета (см. формулу Ф.11, табл. Ф.2, Ф. 2/ОТ).

Ф.4.5 Размер *ФОТгод* не зависит от составляющих частей *ЕФОТ* (*ФОТг*, *ФОТа*, *ФОТп*), определяемых ежемесячно.

Ф.4.6 Величина *ФОТгод* полностью зависит от роста продуктивности производства и эффективности труда в текущем году по сравнению с базисным.

Ф.5 Распределение *ЕФОТ* между структурными подразделениями по итогам работы предприятия за текущий период (месяц) и фонда премирования работников (*ФОТ_{год}*) по итогам работы предприятия за год

Ф.5.1 Расчет фонда оплаты труда «i-го» структурного подразделения (*ФОТ_i*) производится после расчета *ЕФОТ* предприятия на текущий период (месяц) по его составным частям:

- гарантированного фонда оплаты труда (*ФОТ_г*),
- фонда авторских вознаграждений (*ФОТ_а*),
- поощрительного фонда (*ФОТ_п*).

Ф.5.2 *ФОТ_i* структурного подразделения рассчитывается на текущий период (месяц) по формулам (Ф.52), (Ф.53).

$$FO T_i = FO T_{gi} + FO T_{ai} + FO T_{ni}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.52})$$

или

$$FO T_i = ((FO T_g \cdot D_i) + (dFO T_{zj} \cdot KTB_i)) + FO T_{ni}, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.53})$$

где *ФОТ_{gi}* – гарантированный фонд оплаты труда i-го структурного подразделения, тыс. грн;

ФОТ_г – гарантированный фонд оплаты труда предприятия, рассчитанный по формуле (Ф.7), пп. Ф.2.9 (б) настоящих Методических рекомендаций; тыс. грн.;

D_i – доля гарантированного фонда оплаты труда i-го структурного подразделения в текущем периоде, установленная с учетом минимальных государственных гарантий и норм Генерального и отраслевых соглашений по единой тарифной сетке (ЕТС), включая обязательные надбавки и доплаты, долей единиц;

ФОТ_{ai} – фонд авторских вознаграждений i-го структурного подразделения, тыс. грн.;

ФОТ_а – фонд авторских вознаграждений предприятия, рассчитанный по формуле (Ф.8), пп. Ф.2.9 (в) настоящих Методических рекомендаций, тыс. грн.;

$d\Phi OTz_j$ – изменение ΦOT предприятия, рассчитанного на основе экономического эффекта от решения конкретной j -й задачи технико-технологического и организационно-экономического направлений при формировании ΦOTa (см. пп. Ф.3 настоящих Методических рекомендаций), тыс. грн.;

KTB_i – коэффициент трудового вклада работников i -го структурного подразделения в решение j -й задачи технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений при формировании ΦOTa , долей единиц;

$d\Phi OTz_j \cdot KTB_i$ – суммарное изменение ΦOTa при решении j -х задач технико-технологического и организационно-экономического направлений с учетом KTB i -го структурного подразделения, тыс. грн.;

ΦOT_{ni} – поощрительный фонд оплаты труда i -го структурного подразделения на текущий период (месяц), образуемого по остаточному принципу за вычетом средств, предназначенных на оплату труда из ΦOTz_i и ΦOTa_i , тыс.грн.

Ф.5.3 Гарантированный фонд оплаты труда i -го структурного подразделения (ΦOTz_i) образуется на основе:

- рассчитанного ΦOTz предприятия (пп. Ф.2.9(б) настоящих Методических рекомендаций);
- разработанной схемы тарифных ставок (должностных окладов) по ЕТС с учетом минимальных гарантий и норм Генерального и отраслевых соглашений, включая обязательные надбавки и доплаты;
- штатного расписания работников подразделения на текущий период.

При расчете ΦOTz_i и определении его доли в гарантированном фонде оплаты труда предприятия рекомендуется применять ЕТС, что позволит установить как минимальную гарантированную ставку (оклад), так и разработать схему тарифных ставок (должностных окладов) каждого подразделения (Прил. Ш). При этом:

- при установлении минимальных межквалификационных соотношений для расчета тарифных ставок рабочих, определяемых по отношению к 1-му тарифному разряду рабочего низшей квалификации, и минимальных коэффициентов соотношений месячных должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и служащих, определяемых по отношению к должностному окладу техника без категории, следует соблюдать нормы отраслевых соглашений;

- при формировании ΦOT_{zi} следует также учитывать необходимость включения доплат и надбавок, предусмотренных отраслевыми соглашениями – как гарантий в оплате труда, определяемых государством.

С учетом вышеизложенного, гарантированный фонд оплаты труда i -го подразделения (ΦOT_{zi}) рассчитывается по формулам (Ф.54), (Ф.55):

$$\Phi OT_{zi} = \Phi OT_z \cdot D_i, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.54})$$

или

$$\Phi OT_{zi} = \Phi OT_z \cdot d \sum_{i=\min}^n ЗП_i, \text{ тыс. грн.} \quad (\text{Ф.55})$$

где $D_i = d \sum_{i=\min}^n ЗП_i$ - доля гарантированного фонда оплаты труда i -го структурного подразделения в текущем периоде, равная сумме минимальной заработной платы, по категориям промышленно-производственного персонала, установленная согласно штатному расписанию с учетом численности работников (n) и применяемой ЕТС с соблюдением минимальных государственных гарантий, включая обязательные надбавки и доплаты, долей единиц.

Ф.5.4 Фонд авторских вознаграждений i -го структурного подразделения (ΦOT_{ai}) образуется на основе:

- сформированного ΦOT_{zi} (см. пп. Ф.5.3 настоящих Методических рекомендаций);

- рассчитанного ΦOT_a предприятия (см. пп. Ф.2.9 настоящих Методических рекомендаций);

- установленной дифференциации в схеме тарифных ставок (должностных окладов) по ЕТС (см. Прил. Ш);

- специфики деятельности подразделения и функциональных обязанностей его работников при решении той или иной задачи технико-технологического и (или) организационно-экономического направления.

При расчете $\Phi OTai$ и определении средств, направляемых на оплату труда работников i -го структурного подразделения принимается в расчет:

- изменяемый ΦOT предприятия, рассчитанный на основе экономического эффекта в ходе решения j -й задачи ($d\Phi OTz_j$);

- коэффициент трудового вклада i -го структурного подразделения в получение экономического эффекта при решении j -й задачи технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений ($KTVi$) при формировании ΦOTa предприятия;

- качество выполнения нормированных заданий, установленных i -му структурному подразделению для решения j -й задачи технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений в соответствии рекомендуемым содержанием заданий (Прил. Ц).

Ежемесячный расчет средств, направляемых в $\Phi OTai$ имеет следующую последовательность:

а) расчет $d\Phi OTz_j$ по предприятию в целом, тыс. грн.;

б) условное обозначение $d\Phi OTz_j$ через интегральный показатель, равный «1,0»;

в) определение $KTVi$ в изменении $d\Phi OTz_j$, равному интегральному показателю в усл.ед.;

г) расчет средств, направляемых в ΦOTi за решение каждой задачи, в которой принимали участие работники i -го структурного подразделения.

При определении $KTVi$ в изменении $d\Phi OTz_j$ принимается принцип солидарной ответственности работников всех структурных подразделений, занятых решением определенной технико-технологической или организационно-экономической задачи. В этой связи $KTVi$ принимается

равным (с погрешностью = 0,001) для всех работников имеющих подразделения, выполняющих специфические функции при решении конкретной задачи (Прил. Щ).

В случае отрицательного значения $d\Phi OTz_j$ при решении отдельной задачи в текущем периоде, размер доплат (надбавок) из $\Phi OTai$ уменьшается для всех работников подразделений-участников в равной степени на сумму уменьшенной $d\Phi OTz_j$, образованную из-за полученного отрицательного значения экономического эффекта.

Таким образом, между работниками различных подразделений, занятых решением конкретной производственной задачи, устанавливается принцип солидарной ответственности за ее решение и обоюдной заинтересованности в получении экономического эффекта.

Ф.5.5 Поощрительный фонд оплаты труда i -го структурного подразделения ($\Phi OTni$) образуется в пределах ΦOTi структурного подразделения по итогам текущего периода (месяца) после расчета и распределения $\Phi OTgi$ и $\Phi OTai$ по определенной методике расчета (см. пп. Ф.5.3, Ф.5.4 настоящих Методических рекомендаций).

Основанием для образования $\Phi OTni$ является рассчитанный поощрительный фонд предприятия (ΦOTn) за разработку и реализацию мероприятий по экономии ресурсов производства – как основной задачи в повышении продуктивности производства и экономии его ресурсов.

С учетом того, что решение данной задачи является комплексным мероприятием, в котором принимают участие работники всего предприятия, не зависимо от занимаемой должности и функциональных обязанностей, для повышения уровня мотивации всего трудового коллектива рекомендуется распределить ΦOTn предприятия в виде премий по структурным подразделениям с учетом численности промышленно-производственного персонала по формуле (Ф.56):

$$\Phi OTni = \Phi OTn \cdot \frac{d\chi_i}{100}, \quad (\text{Ф.56})$$

где $\Phi OTni$ – поощрительный фонд подразделения на текущий период (месяц), тыс.грн.;

ΦOTn - поощрительный фонд предприятия на текущий период (месяц), тыс.грн.;

d^i - доля численности промышленно-производственного персонала i -го структурного подразделения в текущем периоде (месяце) в общей численности по предприятию, %.

Ф.5.6 Фонд премирования работников подразделения по итогам работы за год ($\Phi OT_{год.i}$) формируется по итогам работы данного i -го подразделения и рассчитывается после образования $\Phi OT_{год}$ всего предприятия в конце декабря текущего года.

После формирования $\Phi OT_{год}$ предприятия в целом (см пп. Ф.4.3-Ф.4.6), работникам i -го структурного подразделения определяется их доля в зависимости от количества решаемых задач технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений, достижение целей которых способствовало экономии ресурсов производства и росту продуктивности производства с учетом KTB i -го подразделения, рассчитанного при образовании ΦOTa .

Расчет фонда премирования работникам подразделения по итогам работы за год ($\Phi OT_{год.i}$) производится по формуле (Ф.57):

$$\Phi OT_{год.i} = \Phi OT_{год} \cdot \frac{\sum TB_i}{\sum TB}, \text{ тыс.грн.} \quad (\text{Ф.57})$$

где $\Phi OT_{год}$ – фонд премирования работников предприятия по итогам работы за год, тыс. грн.;

$\sum KTB_i$ – сумма KTB i -го структурного подразделения, рассчитанных в зависимости от степени участия его работников в решении всех задач технико-технологического и организационно-экономического направлений в соответствии с содержанием нормированных заданий (Прил. Ш);

$\sum KTB$ – сумма KTB всех структурных подразделений предприятия, определенная при расчете их KTB в решении всех задач технико-

технологического и организационно-экономического направлений в соответствии с содержанием нормированных заданий (Прил. Щ).

Следует учитывать, что премиальные выплаты, аккумулируемые в $\Phi OT_{год.i}$, распределяются также между работниками, которые уволились (перевелись в другое подразделение) в течение текущего периода в том случае, если это увольнение не связано с нарушением трудового законодательства.

Ф.6 Определение размера заработной платы отдельного работника

При определении размера заработной платы отдельного работника предприятия должны быть учтены все разработанные в предыдущих разделах настоящих методических рекомендаций подходы к формированию и распределению $E\Phi OT$, ΦOT подразделения и его составляющих частей, что позволит достичь единообразия при оценке конечных результатов работы всего трудового коллектива и каждого его работника.

Соблюдение данного требования возможно на основе применения гибкой тарифной системы оплаты труда, при которой заработная плата работников предприятия разделяется на две части:

- основную, включающую тарифные ставки (должностные оклады) с доплатами и надбавками за выполнение нормированных заданий при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, аккумулируемого в гарантированном ($\Phi OT_г$) и фонде авторских вознаграждений (ΦOT_a) подразделения;
- дополнительную, включающую ежемесячные поощрительные выплаты (премии) за рост продуктивности производства при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, аккумулируемую в поощрительном фонде (ΦOT_n), а также ежегодные поощрительные выплаты (премии) по итогам работы предприятия за год, аккумулируемую в фонде премирования работников ($\Phi OT_{год}$) подразделения.

Заработная плата работника при повременной системе оплаты труда с доплатами и надбавками за выполнение нормированных заданий и рост продуктивности производства состоит из следующих частей:

1. Из *ФОТ_г* подразделения выплачиваются:

а) повременная заработная плата (оплата по тарифной ставке или должностному окладу) – *Зп.г.*;

б) доплаты и надбавки к тарифной ставке или должностному окладу, предусмотренные нормами действующего трудового законодательства, Генерального и отраслевых соглашений (за условия труда, за работу в ночное время и др.) – *Зд.г.*

2. Из *ФОТ_а* подразделения выплачиваются доплаты и надбавки работникам всех категорий за решение задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, обеспечивших получение экономического эффекта при выполнении нормированных заданий:

а) доплата (надбавка) за внедрение новой и модернизацию действующей техники – *Дз₁*;

б) доплата (надбавка) за внедрение новой (прогрессивной) технологии – *Дз₂*;

в) доплата (надбавка) за автоматизацию производственных процессов – *Дз₃*;

г) доплата (надбавка) за разработку и освоение новых (конкурентоспособных) видов продукции – *Дз₄*;

д) доплата (надбавка) за применение новых (прогрессивных) сырья, материалов и энергоносителей – *Дз₅*;

е) доплата (надбавка) за совершенствование организации и нормирования труда – *Дз₆*;

ж) доплата (надбавка) за совершенствование организации производства – *Дз₇*;

з) доплата (надбавка) за совершенствование структуры аппарата управления – *Дз₈*;

и) доплата (надбавка) за повышение квалификации кадров и их мотивации – Dz_9 .

3. Из ΦOTn подразделения выплачиваются ежемесячные премии за разработку и реализацию мероприятий по экономии ресурсов производства – $Пэ.р$.

4. Из $\Phi OT_{год}$ подразделения выплачиваются премии по итогам работы предприятия за год и рост производительности производства в сравнении с базисным периодом (годом) – $П_{год}$.

Ф.6.1 Расчет размера заработной платы работника в гарантированном фонде оплаты труда подразделения ($d\Phi OT_{gi}$).

При расчете размера заработной платы работника, источником выплаты которой является гарантированный фонд оплаты труда подразделения, рекомендуется использовать формулы (Ф.58), (Ф.59):

$$Zn.g = (Zn.g.p \cdot K_2) + Zd.g.p, \text{ грн.} \quad (\text{Ф.58})$$

или

$$Zn.g = (Zn.g.m \cdot K_1) \cdot K_2 + Zd.g.p, \text{ грн.} \quad (\text{Ф.59})$$

где $Zn.g$ – гарантированный (базовый) уровень заработной платы работника подразделения, грн.;

$Zn.g.p$ – заработная плата, соответствующая минимальному уровню тарифной ставки (должностному окладу) соответствующей профессионально-квалификационной группы по $ЕТС$, грн.;

$Zd.g.p$ – доплаты и надбавки к тарифной ставке (должностному окладу) работника, предусмотрены нормами действующего законодательства, грн.;

K_1 – профессионально-квалификационный коэффициент работника, ед.;

K_2 – коэффициент рабочего времени работника, ед.;

$Zn.g.m$ – минимальная тарифная ставка рабочего 1 разряда, грн.

Профессионально-квалификационный коэффициент работника (K_1) рассчитывается по формуле (Ф.60):

$$K_1 = T_p : T_1 = T_p.min : T_{min}, \text{ коеф.} \quad (\text{Ф.60})$$

где T_p – тарифная ставка (должностной оклад) работника, грн.;

T_1 – тарифная ставка работника 1-го разряда, грн.;

$T_{p.min}$ – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника за месяц, грн.;

T_{min} – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника 1-го разряда за месяц, грн.

Коэффициент рабочего времени работника (K_2) рассчитывается по формуле (Ф.61):

$$K_2 = \Phi PB_p^{\phi} \div \Phi PB_p^n, \text{ коэф.} \quad (\text{Ф.61})$$

где ΦPB_p^{ϕ} - фактически отработанное рабочее время работником в текущем периоде (месяце) по табелю, час.;

ΦPB_p^n - планируемое рабочее время на одного работника в текущем периоде (месяце) в соответствии с балансом, час.

Для определения профессионально-квалификационного коэффициента (K_1), расчет тарифных ставок (должностных окладов) работника 1-го разряда и работников всех профессионально-квалификационных групп (T_1 , T_p) рекомендуется соблюдать ряд принципиальных положений:

- при определении тарифной ставки 1-го разряда должны быть учтены минимальные гарантии, которые определены в законодательстве Украины согласно уровня МЗП, норм Генерального соглашения, а также – отраслевого соглашения, регламентирующего сферу экономической деятельности предприятия;

- при пересчете месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника соответствующей профессионально-квалификационной группы на часовую принимается расчетная среднемесячная норма продолжительности рабочего времени на определенный период в соответствии с нормами отраслевого соглашения и установленного баланса рабочего времени на месяц;

- тарифная ставка (должностной оклад) работника соответствующей профессионально-квалификационной группы не может быть ниже, чем предусмотренный коэффициент к тарифной ставке рабочего 1-го разряда (окладу техника без категории), определенного в отраслевом соглашении на соответствующий период;
- для стимулирования работников в повышении квалификационного уровня и обоснования установления тарифных ставок (должностных окладов) рекомендуется использовать ЕТС с укрупненной дифференциацией межразрядных коэффициентов, позволяющую устанавливать «плавающие оклады» внутри профессионально-квалификационной группы с применением «вилки» соотношений в оплате труда (табл. Ф.15).

Таблица Ф.15

Сетка «вилка» соотношений в оплате труда работников различных профессионально-квалификационных групп, разработанная на основе ЕТС (см. Прил. III)

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Тарифные коэффициенты	1,00	1,12	1,25	1,41	1,59	1,80	2,02	2,26	2,53	2,83	3,17	3,55	3,98	4,42	4,91	5,45
Межквалификационные соотношения для установления тарифных ставок (должностных окладов) работникам по 8-ми разрядной сетке «вилка»	Разряд работ и работников															
	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII	
	1,00-1,12		1,25-1,41		1,59-1,80		2,02-2,26		2,53-2,83		3,17-3,55		3,98-4,42		4,91-5,45	
Средние значения диапазонов «вилки»	1,06		1,33		1,70		2,14		2,68		3,36		4,20		5,18	
Профессионально-квалификационные группы:	X		X		X		X		X							
1. Рабочие	X		X													
- неквалифицированные и низкоквалифицированные	X		X													
- квалифицированные			X		X											
- высококвалифицированные					X		X		X							
2. Технические служащие	X		X													
3. Заведующие обслуживающих (вспомогательных) подразделений			X		X											
4. Специалисты (техники) всех специальностей и категорий			X		X											
5. Профессионалы всех специальностей и категорий					X		X		X		X					
6. Ведущие специалисты всех специальностей и категорий											X		X			
7. Руководители:											X		X		X	
- начальники основных (ведущих) отделов											X		X		X	
- начальники других отделов							X		X							
- начальники цехов основного производства											X		X			
- начальники цехов вспомогательного производства									X		X					

- начальники участков					X	X		
- начальники лабораторий					X	X		
- начальники бюро (секторов)						X		
- мастера участков, контрольные мастера			X	X				
- механик, энергетик цеха					X	X		
- мастер по производственному обучению				X				
- главные специалисты					X	X	X	
- заместители первого руководителя							X	X

- при установлении гарантированной тарифной ставки (должностного оклада) в соответствии с 8-ми разрядной сеткой «вилок» не рекомендуется устанавливать ее размер выше, чем среднее значение диапазонов «вилок»;
- тарифная ставка (должностной оклад) устанавливается по результатам аттестации работника, проведение которой целесообразно с периодичностью 2 р. в год;
- при недобросовестном выполнении работником своих функциональных обязанностей и невыполнении нормированных заданий тарифная ставка (должностной оклад) понижается при переводе работника в более низкую профессионально-квалификационную группу.

Для расчета доплат и надбавок к тарифной ставке (должностному окладу), являющихся составляющей частью гарантированной заработной платы работника в соответствии с нормами действующего законодательства, Генерального и отраслевых соглашений (*Зд.г.р*), рекомендуется учитывать в *ФОТги* именно те из них, которые определяют четкую денежную дифференциацию, а именно:

- доплаты (за работу в тяжелых (особо тяжелых) и вредных (особо вредных) условиях труда, в ночное и вечернее время, за руководство бригадой, за научную степень, почетное или спортивное звание);
- надбавки (за высокое профессиональное мастерство, классность водителя).

Другие виды доплат и надбавок, предусмотренные соответствующими приложениями отраслевых соглашений (за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего, освоение новых норм и трудовых затрат, высокие

достижения в труде, выполнение особо важной работы в короткий срок), учитываются при формировании фонда авторских вознаграждений и являются отображением части экономического эффекта, полученного предприятием при решении технико-технологического и (или) организационно-экономического задач, способствующих росту продуктивности производства.

Ф.6.2 Расчет размера заработной платы работника из фонда авторских вознаграждений подразделения ($d\Phi OTai$).

При расчете размера заработной платы работника, источником выплаты которой является фонд авторских вознаграждений подразделения, рекомендуется использовать формулу (Ф.62):

$$Zn.a = \sum \frac{C_{\bar{v}_p} \cdot D_{zi_p}}{C_{\bar{v}_z} \cdot Nz_i} \quad (\text{Ф.62})$$

где $Zn.a$ – размер заработной платы работника, полученной в виде доплат и надбавок к тарифной ставке (должностному окладу) за решение задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, грн.;

$C_{\bar{v}_p}$ – среднее значение диапазонов «вилки» работника данной профессионально-квалификационной группы, соответствующее установленному разряду (см. табл. Ф.15);

D_{zi_p} – часть прироста в ΦOTa подразделения, полученная при решении i -й задачи, обеспечивший экономический эффект, в реализации которой участвовал работник и выполнил нормированные задания, грн.;

$C_{\bar{v}_z}$ – среднее значение диапазонов «вилки» всех работников подразделения, принявших участие в решении i -й задачи;

Nz_i – количество работников подразделения, принявших участие в реализации i -й задачи и которым устанавливаются доплаты (надбавки) за ее решение при условии выполненных нормированных заданий, чел.

При ежемесячном установлении доплат (надбавок) работнику конкретной профессионально-квалификационной группы за решение i -й

задачи технико-технологического и (или) организационно-экономического направления рекомендуется использовать базовую (гарантированную) минимальную тарифную ставку (должностной оклад) данного работника.

При разработке нормированных заданий для оценки *КТВ* конкретного работника структурного подразделения, позволяющих обеспечить выполнение поставленных задач по экономии ресурсов производства и росту его продуктивности, рекомендуется учитывать данные приложений X, Ц.

Ф.6.3 Расчёт размера заработной платы работника в поощрительном фонде подразделения ($d\Phi OTni$)

При расчете размера заработной платы работника, источником выплат которой является поощрительный фонд подразделения ($Zn.n$), рекомендуется использовать формулу (Ф.63):

$$Zn.n = Пэ.p.p = \frac{\Phi OTni}{\sum_{i=1}^{i=p} pB^{\phi}} \cdot \Phi PB_p^{\phi}, \text{ грн.} \quad (\text{Ф.63})$$

где $Пэ.p.p$ – доля заработной платы работника в поощрительном фонде подразделения, состоящая из компенсационных выплат (премий) за разработку и реализацию мероприятий по экономии ресурсов и рост продуктивности производства в течение месяца, грн.;

$\Phi OTni$ – поощрительный фонд i -го подразделения, грн.;

$\sum_{i=1}^{i=p} \Phi PB^{\phi}$ – фактический фонд рабочего времени работников i -го подразделения, в течение месяца, час.;

ΦPB_p^{ϕ} – фактический фонд рабочего времени работника i -го подразделения, в течение месяца, час.

Ф.6.4 Расчет размера заработной платы работника в годовом фонде премирования работников подразделения ($d\Phi OTгод.i$).

При расчете размера заработной платы работника, источником выплат которой является годовой фонд премирования ($Пгод.p$), и которая выплачивается по итогам работы предприятия за год и рост продуктивности производства, рекомендуется использовать формулу (Ф.64):

$$П_{год.p} = \frac{\Phi OT_{год.i}}{\sum_{i=1}^p N_i \cdot Tr \min_i} \cdot Tr \min, \text{ грн.} \quad (\Phi.64)$$

где $\Phi OT_{год.i}$ – годовой фонд премирования работников i -го подразделения, грн.;

N_i – количество работников i -го подразделения на конец года соответствующей профессионально-квалификационной группы, чел.;

$Tr \min_i$ – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) каждого работника i -го подразделения в соответствии с профессионально-квалификационной группой, грн.;

$Tr \min$ – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника в соответствии с профессионально-квалификационной группой на конец года, грн.

Таким образом, если преобразовать формулу (3.20), которая дает общий вид расчета заработной платы работника с учетом её расчленения на составные части, что позволяет установить обоснованность определения заработка работника во взаимосвязи и единообразии с формированием и распределением ЕФОТ предприятия по его составляющим частям между структурными подразделениями, можно представить заработную плату каждого работника по формуле (Ф.65):

$$Зн.p = [(Зн.г.м \cdot K_1) \cdot K_2 + Зд.г.p] + \left[\sum \frac{C_{ep} \cdot Dz_{ip}}{C_{вz_i} \cdot Nz_i} \right] + \left[\frac{\Phi OT_{n_i}}{\sum_{i=1}^p \Phi PB^{\phi}} \cdot \Phi PB_p^{\phi} \right] + \left[\frac{\Phi OT_{год.i}}{\sum_{i=1}^p N_i \cdot Tr \min_i} \cdot Tr \min \right], \text{ грн} \quad (\Phi.65)$$

где обозначение показателей и пояснение к ним приведены в формулах (3.20), (Ф.60 – Ф.64).

Ф.7 Заключительные положения

Сущность предложенных Методических рекомендаций по формированию и распределению средств, направляемых на оплату труда работников промышленных предприятий, заключается в комплексной реализации задач технико-технологических и организационно-экономических направлений, при решении которых повышается продуктивность производства и нейтрализуются негативные факторы, отрицательно воздействующие как на развитие предприятия в целом, так и на рост доходов его работников в частности.

При условии решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, главной целью которых является повышение уровня рациональности использования ресурсов производства, предприятие имеет реальную возможность обеспечить рост заработной платы работников в непосредственной связи с конечными результатами работы всего трудового коллектива.

При этом, предложенные методические подходы к оценке личного вклада работника в получение экономического эффекта, позволяющего увеличить расходы на оплату труда, основанные на четком учете и контроле за использованием всех ресурсов производства (время, материалы, энергия, финансы, техника и др.), позволяют применить модель мотивационного развития персонала, которая нацелена на обоснованную выплату вознаграждения и исключает все неоправданные выплаты, не связанные с ростом продуктивности производства и повышением эффективности работы предприятия в целом.

Приложение X

Программа регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения (рекомендации в части решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений)

***Цель Программы:** совершенствование механизма оплаты труда на основе сбалансированности между заработной платой каждого работника предприятия и изменением продуктивности вследствие решения задач, обеспечивающих рациональное использование ресурсов производства.*

***Срок реализации Программы:** постоянно.*

***Ответственные исполнители при решении задач:** работники предприятия, выполняющие функциональные обязанности в соответствии с требованиями к занимаемой должности и должностными характеристиками.*

Содержание разделов и подразделов Программы

1. Решение задач технико-технологического направления

1.1. Ввод новых и модернизация существующих техники и технологии.

Характеристика задач: разработка и внедрение в производство прогрессивных, экономически обоснованных технологических процессов и режимов обработки материалов (сырья), которые обеспечивают сокращение трудовых расходов на производство продукции, улучшение её качества и ускорение темпов роста производительности труда; проектирование и внедрение в производство технологического оснащения; организация технической информации, рационализаторство и изобретательство на предприятии.

Основания увеличения заработной платы (по категориям исполнителей):

- наличие экономического эффекта от разработки и совершенствования

технологии и оснастки, которые обеспечивают повышение производительности труда рабочих основного производства и снижения себестоимости единицы продукции (работ, услуг) – для руководящих работников, профессионалов, специалистов и служащих технологических (технических) отделов, бюро, лабораторий; отделов (бюро) механизации производства и рационализации; технологических бюро цехов и участков основного производства; работников цехов и участков механизации;

- наличие экономического эффекта от своевременного обеспечения основного производства инструментом и оснасткой, которые обеспечивают повышение производительности труда рабочих основного производства и увеличения объемов изготовления продукции – для руководителей, профессионалов, специалистов и служащих инструментальных отделов (бюро), инструментальных участков в цехах основного производства, цехов (участков) инструментального производства;

- наличие экономического эффекта от качественного и безаварийного состояния оборудования, которое обеспечивает повышение производительности труда рабочих основного производства, снижение себестоимости единицы продукции (работ, услуг), увеличение объемов изготовления продукции – для руководителей, профессионалов, специалистов и служащих отдела главного механика и энергетика, служб механика и энергетика во всех цехах, ремонтно-механических и энергетических цехов (участков).

Экономический эффект от внедренных новой техники и технологии определяется в пересчете к запланированным объемам ежемесячно.

1.2. Автоматизация производственных процессов.

Характеристика задач: разработка и внедрение в производство автоматизированных производственных процессов, которые обеспечивают сокращение трудовых затрат на производство продукции, повышение производительности труда и увеличения объемов её производства.

Основания увеличения заработной платы (по категориям исполнителей): экономический эффект от автоматизации производственных процессов, которые обеспечивают повышение производительности труда рабочих основного производства и увеличение объёмов изготовления продукции (работ, услуг) – для руководителей, профессионалов, специалистов и служащих отделов (бюро) автоматизации производства и рационализации, технологических цехов и участков основного производства, цехов и участков автоматизации.

Экономический эффект от автоматизации производственных процессов определяется в пересчете к запланированным объемам ежемесячно.

1.3. Разработка и освоение новых (конкурентоспособных) видов продукции.

Характеристика задач: создание новых и модернизация устаревших конструкций машин, аппаратов, приборов, механизмов, товаров и тому подобное; обеспечение высокого технического уровня продукции, её соответствия требованиям технической эстетики, экономической технологии производства, норм техники безопасности, международным стандартам серии ISO; сокращение стоимости и цикла конструкторской подготовки производства путём внедрения прогрессивных методов проектирования и размножения чертежей, применения современных средств механизации инженерного труда; участие в испытании новых изделий; своевременное обеспечение производства всей конструкторской документацией.

Основания увеличения заработной платы (по категориям исполнителей): наличие экономического эффекта от разработки и совершенствования конструкций изделий и состава продукции, которые обеспечивают снижение себестоимости единицы продукции (работ, услуг) и увеличение объёмов их реализации – для руководителей, профессионалов и специалистов конструкторских отделов (бюро) и лабораторий, которые занимаются проектированием новых образцов; для всех категорий работников цехов и участков, которые занимаются внедрением новых видов

продукции; - наличие экономического эффекта от изготовления высококачественной продукции и предупреждения брака на всех стадиях производственного цикла, который обеспечивает увеличение объёмов реализации продукции – для руководителей, профессионалов, специалистов и служащих отдела технического контроля, контрольно-измерительных лабораторий, испытательных станций, бюро технического контроля в производственных подразделениях предприятия.

Экономический эффект от разработки и освоения новых (конкурентоспособных) видов продукции определяется в пересчете на плановые объемы ежемесячно.

1.4. Применение новых прогрессивных материалов и энергоносителей.

Характеристика задач: применение менее материалоемких видов продукции и разработку технологий, которые позволяют сокращать потери материалов, сырья и энергоносителей; экономия сырья и материалов, замена дефицитных и дорогостоящих материалов, экономия топлива, экономия электрической, тепловой и других видов энергии; сокращение отходов и потерь материалов, сырья и энергоносителей; расширение ассортимента и улучшение качества материалов, сырья и топлива; совершенствование конструкций машин и оборудования; совершенствование технологии производства; замена дефицитных материалов менее дефицитными; более полное использование вторичных сырьевых и топливно-энергетических ресурсов и отходов производства; разработка и систематизация норм расходов основных материалов, приобретенных полуфабрикатов и комплектующих изделий, которые входят в состав изготавливаемой продукции, а также вспомогательных материалов для удовлетворения технологических потребностей; составление материальных спецификаций на детали, узлы и изделия в разрезе цехов; составление, в соответствии с технологическим процессом, маршрута изготовления деталей; систематизация норм расходов основных и вспомогательных материалов по изделиям в разрезе цехов.

Основания увеличения заработной платы (по категориям исполнителей): наличие экономического эффекта от сокращения расходов сырья, основных и вспомогательных материалов (по статьям расходов в калькуляции себестоимости) по отдельным видам изделий, которые обеспечивают снижение себестоимости единицы продукции – для руководителей, профессионалов, специалистов и служащих отдела главного технолога и главного металлурга и служб, которые непосредственно подчинены главному технологу и металлургу; наличие экономического эффекта от сокращения расходов материалов для ремонтно-эксплуатационных потребностей, что должно обеспечить снижение себестоимости единицы продукции; своевременное обеспечение производственных подразделений всеми видами энергии, ремонтом и материальным обслуживанием оборудования, что должно обеспечить повышение производительности труда рабочих основного производства и увеличения объемов изготовления продукции – для руководителей, профессионалов, специалистов отделов главного механика и главного энергетика, для рабочих вспомогательного производства, которые выполняют ремонтные работы оборудования и подчинены отделу главного механика и главного энергетика; наличие экономического эффекта от сокращения расходов топлива, электроэнергии и других видов энергии для обеспечения технологического процесса, что способствует снижению себестоимости единицы продукции – для руководителей, профессионалов, специалистов и служащих отделов главного энергетика и главного технолога и работников всех категорий промышленно-производственного персонала, которые функционально подчинены этим отделам и задействованы в производственном процессе в структурных подразделениях предприятия.

Экономический эффект от применения новых прогрессивных материалов и энергоносителей определяется в пересчете к запланированным объемам снижения себестоимости единицы продукции по статьям калькуляции "Материальные расходы" и "Энергетические расходы".

Проектировочный на период (месяц) уровень материальных и энергетических расходов сопоставляется с базовым периодом на основе расчета нормативов использования отдельного вида материалов и энергоносителей.

2. Решение задач организационно-экономического направления

2.1 Совершенствование организации труда и ее нормирования с целью предупреждения нарушения требований трудового законодательства (в частности, статей 86-89 КЗоТ Украины) и эффективной реализации мероприятий, которые перечислены в технико-технологическом направлении.

Обязательные условия решения задач:

- процессом нормирования труда должны быть охвачены все категории промышленно-производственного персонала;

- для обоснованного расчета расходов на оплату труда каждой категории промышленно-производственного персонала разрабатываются и используются нормативы, которые позволяют определить трудоёмкость по всем её составляющим и необходимый профессионально-квалификационный состав исполнителей того или иного объема работ;

- совершенствование организации труда должно происходить как на рабочих местах рабочих основного производства, так и на рабочих местах тех категорий работников, которые отвечают за надлежащий технико-технологический и организационный уровень производства, что в комплексе обеспечит увеличение объемов изготовления продукции через повышение производительности труда, а также получение экономического эффекта (прибыли) через повышение продуктивности производства и снижения себестоимости;

- применение прогрессивных форм организации труда, которые гарантируют рост продуктивности производства и усиливают ответственность работников в достижении высоких конечных результатов (разделение труда, использования наиболее рациональных методов и

приемов труда, организация рабочих мест, установление технически обоснованных норм труда, создание благоприятных условий труда на рабочем месте, подбор, подготовка и повышение квалификации кадров, планирование и учёт труда, дисциплина труда, развитие мотивации труда и инициативы работников).

Характеристика задач: тщательное измерение и контроль за всеми ресурсами, которые используются в процессе производства на предприятии; активное влияние на рост эффективности производства путём проектирования и применения норм расходов труда для рационального использования техники, технологии, трудового и творческого потенциала работников.

Основания увеличения заработной платы (по категориям исполнителей): размер заработной платы всех категорий промышленно-производственного персонала зависит от выполнения установленных видов норм: норм времени, норм выработки, норм времени обслуживания, норм численности, нормативных заданий и норм управления (в зависимости от категории работников).

За совершенствование организации труда, вместе с реализацией организационных функций, которые внедряют работники отделов и цеховых бюро по организации и оплате труда, отвечают также работники тех отделов и бюро, которые внедряют технологические процессы и конструкторскую документацию и обеспечивают техническое оснащение всего процесса производства (службы главного механика, конструктора, энергетика, технолога).

Экономический эффект от совершенствования организации труда и её нормирования определяется в пересчете к увеличению объемов изготовления продукции при неизменном или уменьшенном количестве работников ежемесячно.

2.2 Совершенствование организации производства.

Характеристика задач: применение прогрессивных форм руководства, которые позволяют наиболее полно использовать резервы производства и способствовать повышению его эффективности.

Реализация мероприятий, которые обеспечивают: - повышение уровня концентрации, специализации и комбинирования производства, развитие экономически целесообразной кооперации производства; - развитие научно-технической базы на основе создания научно-исследовательских, проектно-конструкторских и технологических централизованных подразделений, экспериментальных участков, цехов и производств; - внедрение компьютерной и вычислительной техники; - внедрение прогрессивных типовых структур в организации производства; - совершенствование организации подготовки производства.

Основой для реализации перечисленных мероприятий должно быть организация и выполнение централизованного ремонта оборудования, изготовления технологического оборудования, инструмента, тары и других средств производства.

Поскольку уровень развития вспомогательного производства может быть ниже уровня основного производства, необходимо устанавливать для вспомогательных подразделений плановые показатели, которые позволят рассчитать экономический эффект и являются базой для увеличения заработной платы ее работников за счет повышения производительности, увеличения объемов изготовления продукции, снижения себестоимости единицы продукции.

Основания увеличения заработной платы (по категориям исполнителей): - наличие экономического эффекта от повышения производительности труда и увеличения объемов изготовления продукции в цехах основного производства за счет их своевременного обеспечения инструментом и специальной оснасткой, создания универсального оборудования по заказу подразделений основного производства,

своевременного ремонта технологического оборудования – для работников, которые функционально подчинены инструментному отделу (бюро), работников инструментального хозяйства в цехах основного производства; - наличие экономического эффекта от повышения производительности труда и увеличения объемов изготовления продукции в цехах основного производства за счет их своевременного обеспечения всеми видами энергии и снижения себестоимости единицы продукции по статье "Энергетические расходы" благодаря специализации энергетических установок и концентрации производства энергии, совершенствованию организации потребления энергии, повышения эксплуатационных параметров энергетических установок и качества энергии (температуры пара, воды, тиснения, воздуха и тому подобное), вторичного использования энергоресурсов и использования отходов основных технологических процессов, повышения степени равномерности потребления энергии и тому подобное – для работников, которые функционально подчинены отделу энергетика, работают во всех цехах в службе энергетика; - наличие экономического эффекта от повышения производительности труда и увеличения объемов изготовления продукции в цехах основного производства за счет своевременной предупредительной диагностики и ремонта оборудования благодаря организации и выполнения своевременного и качественного ремонта, специализации ремонтного производства, унификации создания нестандартного оборудования и запасных частей к нему работниками, которые функционально подчинены отделу главного механика, работают в службе механика во всех цехах, работают в ремонтно-механических цехах (участках); - наличие экономического эффекта от повышения производительности труда, увеличения объемов изготовления и реализации продукции цехами основного производства за счет совершенствования транспортного обслуживания на основе механизации и автоматизации разгрузочно-погрузочных операций, рационализации маршрутов и графиков движения подъемно-транспортных средств,

организации своевременного и централизованного обслуживания подразделений предприятия транспортными средствами — для работников, которые функционально подчинены транспортному отделу (цеху, участку); - наличие экономического эффекта от повышения производительности труда, увеличение объемов изготовления и реализации продукции цехами основного производства, а также снижение себестоимости единицы продукции по статье "Непроизводственные расходы" благодаря совершенствованию хозяйственного обслуживания и тарно-складского хозяйства (поддержка в надлежащем состоянии помещений и территории предприятия, своевременное обеспечение подразделений предприятия необходимыми средствами для выполнения работниками своих служебных обязанностей, организация механизированных составов, рациональное использование и сохранение тары и тому подобное) — для работников, которые функционально подчинены хозяйственному отделу (бюро), работают в хозяйственном цехе (участке); функционально подчинены отделу (бюро) материально-технического обеспечения, работают на сортировке сырья, материалов и готовой продукции.

2.3. Совершенствование структуры аппарата управления.

Характеристика задач: - улучшение организационной структуры производства и руководства; создание новых систем и форм руководства, которые способствуют сокращению трудоёмкости управленческих операций; - повышение производительности труда работников аппарата управления путем распределения и специализации функций управления, способствующее ликвидации потерь времени на внедрение управленческих решений; - повышение качества и эффективности реализации управленческих решений; - разработка организационных схем процесса управления, которые дают представление о закреплении функций за подразделениями аппарата управления и степени ответственности этого аппарата.

Основания увеличения заработной платы (управленческий персонал): - сокращение трудоёмкости управления (Тупр); - оптимизация численности управленческого персонала; - достижение целей при решении отдельной задачи, рост объёмов реализации продукции на основах повышения производительности труда, снижения себестоимости единицы продукции (работ, услуг); - повышение продуктивности производства.

2.4 Повышение квалификации кадров и их мотивации к труду.

Характеристика задач: обеспечение потребностей предприятия в высококвалифицированных работниках для выполнения производственной программы с минимальным количеством и в минимальные сроки; планирование квалификации работников предприятия по каждой профессии с применением прогрессивных форм (профессиональный отбор, подготовка новых рабочих на производстве, обучение другим профессиям).

Основания увеличения заработной платы (для работников, повысивших квалификацию): соблюдение гарантий, которые определены трудовым законодательством Украины (в частности - статьи 122, 201-220 Кодекса Законов о труде Украины); соблюдение следующих принципов:

- работнику гарантирован рост заработной платы за счёт повышения его уровня квалификации и производительности труда;
- наряду с основными факторами стимулирования (за образование и стаж), при построении тарифной сетки и установлении должностных окладов и ставок подавляющее значение приобретает фактор квалификация и результативность труда работника;
- базой для установления тарифной ставки должна быть квалификация работника, а ее размером - производительность и результативность труда;
- размер заработной платы отдельного работника состоит из тарифной ставки (оклада), источником для которой является ФОТ гарантированный и ФОТ авторских вознаграждений, удельный вес которого не должен быть ниже, чем 50,0%;

- условия изменения тарифной ставки (оклада) должны учитывать выводы аттестации, которую целесообразно проводить 2 раза в год;
- для повышения уровня мотивации работников к высокопродуктивному труду на предприятии целесообразно разработать и применять, при определении заработной платы отдельного работника, тарифную сетку на основах установления дифференциального подхода (так называемая "плавающая тарифная ставка");
- тарифная ставка (оклад) работника должна быть гибкой и определять ее минимальный размер (на уровне установленных законодательством минимальных, гарантий), средний и максимальный (неограниченный) размер; при этом, рост заработной платы отдельного работника непосредственно зависит от производительности и эффективности его труда и дифференцируется в пределах тарифной ставки (оклада), а при условии прибыльной деятельности всего предприятия дополнительный размер заработной платы работника обеспечивается из источников ФОТ премиального.

Рост тарифной ставки (оклада) отдельного работника и дополнительный размер его заработной платы должен быть связан с экономическим эффектом, который получило предприятие от решения задач технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений в соответствии с его функциональными обязанностями и результатом труда.

Эффективность расходов предприятия на применение той или другой формы повышения квалификации работников определяется на основе расчета экономического эффекта от их внедрения.

2.5 Разработка и реализация мероприятий по экономии материальных, энергетических, трудовых и финансовых ресурсов.

Характеристика задач: снижение себестоимости единицы продукции (работ, услуг) на всех стадиях производственного цикла за счет достижения целей, которые предусмотрены при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений; снижение расходов на единицу продукции (работ, услуг) при неизменном (улучшенном) качестве на сырье и материалы, топливо и энергию, подготовку и освоение производства, содержание и эксплуатацию оборудования, устранение брака и другие непроизводственные расходы.

Обязательные условия решения задач и условия повышения заработной платы:

1. Разработка Финансового плана, реализация которого позволит решить следующие задания:

а) провести и выполнить анализ стоимостных показателей производственной деятельности предприятия в целом и отдельных его подразделений;

б) определить возможности корректировки размера снижения себестоимости на текущий период в сравнении с базовым;

в) рассчитать калькуляцию себестоимости по видам продукции, которая производится на предприятии;

г) выявить нецелесообразные расходы и разработать мероприятия по их ликвидации;

д) рассчитать рентабельность по видам производимой продукции;

е) оценить влияние на себестоимость, прибыль и рентабельность последствия увеличения расходов при освоении новой продукции;

ж) создать базу для разработки оптовых и розничных цен;

з) разработать мероприятия по совершенствованию хозрасчетных взаимоотношений между подразделениями предприятия.

Разработка и анализ выполнения финансового плана осуществляется службами финансового отдела, отдела главного бухгалтера и планово-экономического отдела. Реализация мероприятий по экономии по элементам

расходов осуществляется соответствующими подразделениями предприятия по определенным функциональным обязанностям их работников.

2. В Коллективном договоре предприятия необходимо предусмотреть условия повышения заработной платы и отразить их в следующих Положениях: «О порядке премирования работников за основные результаты хозяйственной деятельности предприятия», "О премировании работников за выполнение технико-экономических показателей", "О дополнительной заработной плате за улучшение производственных и финансовых показателей работниками"; "О стимулировании работников за экономию материальных и энергетических ресурсов", "О порядке выплат вознаграждения за рационализаторские предложения", «О премировании работников за выполнение особо-важных заданий в определенный срок», «Об экономном использовании материальных и финансовых ресурсов" и др.

Также в Коллективном договоре должно быть положение о формировании и распределении ФОТ, разработаны дополнительные показатели, которые отражают степень достижения цели мероприятий, направленных на экономию имеющихся ресурсов.

В Положении об оплате труда, с определением условий относительно формирования и распределения ФОТ и условий увеличения размера заработной платы, должен быть представлен расчет ФОТ, проценты увеличения размера ФОТ за достижение соответствующих экономических показателей работы предприятия; порядок распределения ФОТ между структурными подразделениями; расчет основной и дополнительной заработной платы работников структурных подразделений; распределение ФОТ структурного подразделения между работниками в соответствии с разрядом и коэффициентом трудового участия работника (КТУ(КТВ) в получение экономического эффекта.

В Положении об экономии сырья и материалов должны быть показатели и условия поощрения работников в виде таких форм, как премии, доплаты, надбавки, повышения разряда (оклада) и тому подобное.

Условиями относительно применения отдельных форм поощрения должно быть получение экономического эффекта от реализации мероприятий технико-технологического и организационно-экономического направлений. Положение должно иметь: показатели, которые отображают наличие экономии и (или) снижения себестоимости на соответствующий период; размер поощрения (в процентах к сумме экономии за соответствующий отчетный период); порядок начисления и выплаты вознаграждения.

В Положении об экономии энергоносителей должны быть показатели и условия поощрения работников за снижение расходов себестоимости единицы продукции по статье калькуляции "Энергетические расходы" и снижения энергоемкости производства. Положение должно содержать: расчет относительно получения экономического эффект от экономии энергоносителей; размер удельного веса стоимости сэкономленных энергоресурсов, которые используются для выплаты премий, доплат и надбавок; условия распределения суммы экономии между работниками структурных подразделений с учетом КТУ (КТВ); приложение к Положению с расчетом суммы премии за экономию.

В Положении о безаварийной работе оборудования должны быть определены критерии деятельности служб предприятия, которые выполняют план работ по ремонту и обслуживанию оборудования: выполнение нормативных задании, отсутствия претензий со стороны цехов (участков) основного производства, сокращение сроков простоя оборудования. В Положении должны быть указаны условия и виды вознаграждений за выполнение работниками служб Главного механика (ремонтной службы) определенных заданий, расчет размера вознаграждения и порядок его выплаты.

В Положении о снижении закупочных цен на сырье, материалы и комплектующие должны быть: показатели, характеризующие выплату вознаграждения (премии, доплаты, надбавки) за снижение непроизводственных расходов при закупочных операциях (процент от

полученного экономического эффекта); условия выплаты вознаграждения по категориями промышленно-производственного персонала; порядок утверждения, начисления и выплаты вознаграждения.

В Положении о повышении качества продукции должны быть: расчет коэффициента качества изготавливаемой продукции (Кеп); показатели, которые отражают изменение этого коэффициента, условия выплаты вознаграждения за повышение качества продукции (на основах анализа Кеп); размер вознаграждения (в процентах к полученному экономическому эффекту и выражении улучшения определенного показателя). Показатели и удельный вес (Кеп) структурного подразделения определяется в соответствии с функциональными обязанностями отдельных категорий работников в процессе производства.

В Положении о снижении трудоемкости и работе по расчетным нормам должны быть условия поощрения работников предприятия за сокращение нормативного времени на изготовление продукции. При этом, для работников применяются поощрения в виде процентов увеличения тарифной ставки (оклада) или максимальный размер премии (от 20 до 45%). В отдельном структурном подразделении премия распределяется в границах начисленной суммы между работниками дифференцировано и в соответствии с личным вкладом через расчет (КТУ(КТВ)).

В Положении о материальном стимулировании работников за сохранение материальных ценностей должны быть отражены условия премирования работников соответствующих служб предприятия за выполнение следующих задач:

- задержание лиц, которые пытаются осуществить кражу товарно-материальных ценностей с предприятия с градацией суммы вознаграждения (в процентах к тарифной месячной заработной плате) в зависимости от денежного размера сбереженных ценностей;

- предупреждение чрезвычайных событий на территории предприятия, которые могут нанести ущерб, с градацией суммы вознаграждения (в

процентах к тарифной месячной заработной плате) в зависимости от денежного измерения убытков.

В Положении о порядке выплаты вознаграждения за рационализаторские предложения должны быть: перечень показателей, улучшение которых возможно на основе рационализаторских предложений; условия представления и оформления предложения (в частности, образцы заявления и справки на представление предложения); условия рассмотрения предложения и определения экономического эффекта от его разработки и внедрения; порядок выплаты вознаграждения; порядок расчета размера вознаграждения (процент от ежедневно полученного предприятием дохода, процент от части сниженной себестоимости).

Отдельно, для каждой категории работников каждого структурного подразделения должны быть определены показатели и размеры премирования и (или) увеличения ставки (оклада) за выполнение установленных показателей.

Приложение Ц

Содержание нормированных заданий для работников различных структурных подразделений предприятия, обеспечивающих получение экономического эффекта при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений

Работники соответствующего структурного подразделения	Содержание нормированных заданий по направлениям решаемых задач									
	Внедрение новой и модернизация действующей техники	Внедрение новой (прогрессивной) технологии	Автоматизация производственных процессов	Разработка и освоение новых (конкурентоспособных) видов продукции	Применение новых (прогрессивных) сырья, материалов и энергоносителей	Совершенствование организации и нормирования труда	Совершенствование организации производства	Совершенствование структуры аппарата управления	Повышение квалификации кадров и их мотивации	Разработка и реализация мероприятий по экономии ресурсов производства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Работники подразделений основного производства	Соблюдение режимов использования техники	Соблюдение технологических процессов	Соблюдение режимов использования автоматизированных производственных процессов	Соблюдение норм использования ресурсов производства при освоении новых видов продукции	Соблюдение норм использования сырья, материалов и энергоносителей	Устранение потерь рабочего времени и минимизация времени на производственную работу	Применение современных форм организации рабочих мест	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	Увеличение количества высококвалифицированных работников, овладевших дополнительными профессиями	Соблюдение работниками производственной дисциплины по экономному использованию ресурсов производства
Работники, функционально подчиненные планово-экономическому отделу	-	-	-	Разработка и внедрение экономико-обоснованных планов по освоению новых видов продукции	-	Внедрение современных форм организации труда и оптимизация численности работников подразделения	Разработка и внедрение экономико-обоснованных планов развития производства	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	Увеличение количества высококвалифицированных работников, внедривших рациональные предложения с экономическим эффектом	Разработка и внедрение планов по эффективному использованию ресурсов производства и контроль за их исполнением

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Работники, функционально подчиненные отделу главного бухгалтера	-	-	-	-	-	Внедрение современных форм организации труда и оптимизация численности работников подразделения	-	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	-	Контроль за рациональным использованием финансовых ресурсов по договорным обязательствам; контроль и руководство учетом и отчетностью структурных подразделений по экономному использованию ресурсов производства и предупреждение их нецелевого использования
Работники, функционально подчиненные финансовому отделу	-	-	-	-	-	Внедрение современных форм организации труда и оптимизация численности работников подразделения	-	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	-	Обеспечение всех хозяйственно-договорных отношений предприятия с поставщиками и заказчиками при минимальных финансовых потерях; контроль и руководство учетом и отчетностью структурных подразделений по экономному использованию ресурсов производства и предупреждение их нецелевого использования

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Работники, функционально подчиненные производственно-техническому отделу	Разработка и реализация мероприятий по сокращению цикла внедрения новой техники и модернизации действующей	Сокращение цикла внедрения новых технологических процессов	Разработка и реализация мероприятий по автоматизации производственных процессов	Сокращение цикла освоения новых видов продукции	-	Внедрение современных форм организации труда и оптимизация численности работников подразделения	Обеспечение ритмичного и бесперебойного цикла производственного процесса	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	Увеличение количества высококвалифицированных работников, внедривших рациональные предложения с экономическим эффектом	Обеспечение процесса производства наиболее рациональными ресурсами в срок
Работники, функционально подчиненные отделу главного технолога	-	Разработка и внедрение прогрессивной технологии; сокращение срока разработки технологической документации и повышение ее качества	-	Разработка и внедрение технологических процессов при освоении новых видов продукции	Разработка и внедрение технологических процессов, обеспечивающих применение эффективных и экономно-выгодных сырья, материалов и энергоносителей	Своевременное обеспечение производства технологической документацией необходимого качества	Внедрение эффективных форм организации производственного процесса	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	Повышение качества разработки технологической документации и ее внедрения	Установление обоснованных норм расхода сырья, материалов, энергоносителей при внедрении технологических процессов
Работники, функционально подчиненные отделу главного конструктора	-	-	-	Своевременная разработка конструкторской документации для изготовления новых видов продукции	-	Своевременное обеспечение производства конструкторской документацией необходимого качества	-	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	Повышение качества разработки конструкторской документации и ее внедрения	Установление обоснованных норм расхода сырья, материалов, энергоносителей при изготовлении продукции

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Работники, функционально подчиненные отделу главного энергетика	Контроль за соблюдением норм расхода электроэнергии при использовании действующей и внедрении новой техники	Разработка и внедрение техпроцессов, способствующих экономному расходу энергоносителей	Контроль за соблюдением норм расхода электроэнергии на автоматизированных производственных процессах	Разработка и контроль за использованием энергоносителей при освоении новых видов продукции	Разработка и внедрение мероприятий по снижению энергозатрат и применению новых (экономных) видов энергоносителей	Своевременное обслуживание основного производства по его обеспечению энергоресурсами	Обеспечение бесперебойной работы производственного цикла энергоресурсами	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	Увеличение количества высококвалифицированных работников, внедривших рациональные предложения с экономическим эффектом	Установление обоснованных норм расхода энергоносителей и предупреждение их перерасхода
Работники, функционально подчиненные отделу главного механика	Сокращение срока простоя оборудования и повышение качества его эксплуатации	Повышение технических характеристик оборудования в соответствии с прогрессивными технологиями	Увеличение количества автоматизированных производственных процессов	-	Контроль за соответствием оборудования внедряемым и применяемым материалам и сырью	Своевременное обеспечение производства технически исправным оборудованием	Разработка и внедрение планов относительно обеспечения производства новыми техническими средствами	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	Увеличение количества высококвалифицированных работников, совмещающих работу по ремонту оборудования и основного производства	Соблюдение норм использования технических средств в соответствии с производственным циклом; соблюдение норм использования ресурсов при проведении ремонтных работ
Работники, функционально подчиненные отделу организации труда и заработной платы	-	-	-	Разработка методической и организационной документации по формированию норм и нормативов использования ресурсов при освоении новой продукции и контроль за их соблюдением	-	Внедрение мероприятий по оптимизации количественного состава работников структурных подразделений на основе совершенствования системы нормирования труда всех категорий работников	Внедрение современных форм организации производства и снижения трудоемкости обслуживания производства	Совершенствование структуры аппарата управления и оптимизация его количественного состава, применение современных форм нормирования труда управленческого персонала с целью снижения трудоемкости управления	Организация прогнозирования и планирования кадров, совершенствование учета и отчетности по вопросам труда и заработной платы	Контроль за начислением заработной платы работникам; недопущение перерасхода ФОТ и необоснованного его занижения

Продолжение Прил. Ц

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Работники, функционально подчиненные отделу технического контроля	-	-	-	-	-	-	Учет и анализ брака, потерь от брака и предупреждение изготовления продукции (выполнение работ, оказания услуг), которая не соответствует требованиям заказчика	Оптимизация управленческого персонала в подразделении; повышение качества реализации управленческих решений по перечню определенных задач в подразделении	Повышение качества реализации функциональных обязанностей работниками подразделения на всех стадиях производственного цикла	Разработка и реализация мероприятий по снижению потерь финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов на исправление брака
Работники, функционально подчиненные отделу кадров						Разработка и внедрение мероприятий по сокращению потерь производственного времени во всех структурных подразделениях, повышение дисциплины труда работников предприятия	-	Оптимизация количественного состава управленческих кадров в подразделении	Комплектация предприятия кадрами необходимой квалификации с применением современных форм профотбора, аттестации, подготовки и переподготовки кадров	Минимизация расходов на целевое использование трудовых ресурсов (предупреждение практики использования квалифицированных работников на работах с низкой квалификацией)
Работники, функционально подчиненные отделу материально-технического снабжения	-	-	-	Разработка и внедрение планов по своевременному обеспечению производства необходимыми ресурсами для изготовления новой продукции	Разработка и внедрение планов по своевременному обеспечению производства необходимыми материалами, сырьем и энергоносителями	-	Своевременное обеспечение производства необходимыми материально-техническими ресурсами и устранение причин простоя производства вследствие их отсутствия	-	-	Минимизация потерь финансовых ресурсов по причине уплаты штрафных санкций поставщикам; снижение цен на закупочные материально-технические ресурсы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Работники, функционально подчиненные отделу сбыта	-	-	-	Расширение сегмента рынка сбыта новой продукции с максимизацией ее реализации по выгодным для предприятия ценам	-	-	-	Оптимизация управленческого персонала в подразделении	-	Реализация мероприятий по увеличению количества заказов, приобретение продукции (работ, услуг) предприятия и заключение договоров с максимизацией дохода от ее сбыта
Работники, функционально подчиненные инструментальному хозяйству	Своевременное обеспечение производства необходимыми средствами производства (инструментом, приспособлениями и оснасткой)					Рост продуктивности на основе своевременного обеспечения предприятия необходимыми средствами производства		Оптимизация управленческого персонала и повышение качества реализации управленческих решений	Увеличение количества высококвалифицированных работников, освоивших смежные профессии	Разработка и реализация планов по ликвидации потерь финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов при подготовке производства
Работники транспортного хозяйства	-	-	-	-	-	Снижение трудоемкости обслуживания производства за счет ускорения работ по поставке и сбыту продукции и средств производства; повышение продуктивности производства	Своевременное обеспечение производства необходимыми материально-техническими ресурсами	Оптимизация управленческого персонала в подразделении	Увеличение количества высококвалифицированных работников	Минимизация потерь материально-технических ресурсов и готовой продукции при транспортно-сбытовых (снабженческих) операциях

Продолжение Прил. Ц

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Работники юридического отдела	-	-	-	-	-	-	-	-	Увеличение количества высококвалифицированных работников	Ликвидация расходов предприятия, связанных с некачественным исполнением договорных обязательств и неквалифицированным оформлением договоров
Заводуправление	Укомплектование предприятия современной качественной техникой	Применение на предприятии прогрессивной технологии	Минимизация на предприятии ручного (неквалифицированного) труда	Увеличение объема изготовления и реализации новой (конкурентоспособной) продукции	Снижение себестоимости за счет применения экономически-выгодных материально-технических ресурсов	Увеличение объема реализации продукции (работ, услуг) при сокращении срока ее изготовления	Оптимизация управленческого персонала в подразделениях и повышение качества реализации управленческих решений на предприятии	Рост производительности труда и увеличение доходов наемных работников	Снижение себестоимости, рост продуктивности производства и прибыли	

Приложение Ч

Формирование инновационного фонда предприятия, образуемого при расчете экономического эффекта от решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений

и расчете ежемесячного *ФОТа*

Источники образования инновационного фонда	Структурные подразделения, ответственные за формирование и целевое использование средств инновационного фонда (1)	Оценочные показатели (2)
1	2	3
Экономический эффект от внедрения новой и модернизации действующей техники	Производственно-технический отдел, отдел главного энергетика, отдел главного механика, инструментальное хозяйство, заводоуправление; цеха (участки) основного производства – соблюдение планового производственного задания.	Себестоимость 1 ед. товарной продукции; объем товарной продукции; объем реализованной продукции; производительность труда
Экономический эффект от внедрения новой (прогрессивной) технологии	Производственно-технический отдел, отдел главного технолога, отдел главного энергетика, отдел главного механика, инструментальное хозяйство, заводоуправление; цеха (участки) основного производства – соблюдение планового производственного задания.	Себестоимость 1 ед. продукции; объем реализованной продукции; прибыль
Экономический эффект от автоматизации производственных процессов	Производственно-технический отдел, отдел главного энергетика, отдел главного механика, инструментальное хозяйство, заводоуправление; цеха (участки) основного производства – соблюдение планового производственного задания.	Объем товарной продукции; расходы на 1 грн. товарной продукции; прибыль
Экономический эффект от разработки и освоения новых (конкурентоспособных) видов продукции	Планово-экономический отдел, производственно-технический отдел, отдел главного технолога, отдел главного конструктора, отдел организации труда и заработной платы, отдел материально-технического снабжения, отдел сбыта, инструментальное хозяйство, заводоуправление; цеха (участки) основного производства – соблюдение планового производственного задания.	Оптовая цена продукции; себестоимость 1 ед. продукции; объем товарной продукции (новой) в натуральном выражении
Экономический эффект от применения новых (прогрессивных) сырья, материалов и энергоносителей	Отдел главного технолога, отдел главного энергетика, отдел главного механика, отдел материально-технического снабжения, инструментальное хозяйство, заводоуправление; цеха (участки) основного производства – соблюдение планового производственного задания.	Себестоимость 1 ед. продукции; стоимость «i-го» вида сырья (материала, энергоносителя) в 1 ед. продукции; оптовая цена 1 ед. продукции; объем товарной продукции в натуральном выражении; объем реализованной продукции в натуральном выражении

1	2	3
Экономический эффект от совершенствования организации труда и нормирования	Планово-экономический отдел, отдел организации труда и заработной платы, отдел кадров, заводоуправление; Руководители, а также профессионалы и специалисты, обеспечивающие соблюдение штатной и финансовой дисциплины во всех структурных подразделениях	Трудоемкость 1 ед. продукции (технологическая, обслуживания, управления); объем товарной и реализованной продукции; себестоимость 1 ед. продукции; фонд рабочего времени (по категориям работников); производительность труда (в т.ч.: по категориям работников)
Экономический эффект от совершенствования организации производства	Планово-экономический отдел, производственно-технический отдел; отдел главного технолога, отдел главного энергетика, отдел главного механика, отдел организации труда и заработной платы, отдел технического контроля, отдел материально-технического снабжения, заводоуправление; цеха (участки) основного производства – соблюдение планового производственного задания в части организации рабочих мест	Оптовая цена 1 ед. продукции; себестоимость 1 ед. продукции; объем товарной продукции; объем реализованной продукции
Экономический эффект от совершенствования структуры аппарата управления	Отдел организации труда и заработной платы, заводоуправление; руководители всех структурных подразделений	Расходы на реализацию управленческих решений (по статьям – Ф. 11-ОТ-Орг); численность и производительность труда управленческого персонала; трудоемкость управления; прибыль
Экономический эффект от повышения квалификации кадров и их мотивации	Отдел кадров, отдел организации труда и заработной платы, руководители всех структурных подразделений – в части комплектования подразделений высококвалифицированными кадрами и повышение мотивации работников к высокопроизводительному труду	Объем товарной продукции; объем чистой продукции; численность работников повысивших квалификацию и внедривших рац. предложения с экономическим эффектом
Разработка и реализация мероприятий по экономии ресурсов производства	Все подразделения предприятия	Снижение себестоимости, рост продуктивности производства, рост прибыли

Пояснение к Прил. Ч

(1) определение структурных подразделений, ответственных за формирование и целевое использование средств инновационного фонда координируется с Прил. X (пп. Ф.1.9 Методических рекомендаций) и Прил. Ц (пп. Ф.1.10 Методических рекомендаций);

(2) определение оценочных показателей координируется с п. Ф.3 Методических рекомендаций.

- механик, энергетик цеха									⊗	x	x					
- мастер по производственному обучению							⊗	x								
- главные специалисты										⊗	x	x	x			
- заместители первого руководители													⊗	x	x	x

Рекомендована приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 25 декабря 2003года № 348 к применению.

Пояснение к таблице:

В ЕТС знаком «x» обозначен диапазон рекомендуемой дифференциации, учитываемый при ежемесячной корректировке «плавающих» окладов при формировании *ФОТа*, а знаком «⊗» - минимальный тарифный коэффициент, учитываемый при расчете минимальной тарифной ставки (должностного оклада) при формировании *ФОТз*.

С учетом разработанных и апробированных с 2003г. Рекомендаций, количество тарифных разрядов ЕТС устанавливается согласно численности работников на предприятии:

- до 200 человек – от 12 до 14 тарифных разрядов;
- до 800 человек – от 14 до 16 тарифных разрядов;
- свыше 6000 человек от 16 до 18 тарифных разрядов.

Приложение Ш

Расчет *КТВ_і* структурных подразделений в зависимости от степени участия их работников в решении задач технико-технологических и организационно-экономических направлений в соответствии с содержанием нормированных заданий

Работники соответствующего структурного подразделения	Степень участия работников подразделения в решении задач технико-технологических и организационно-экономических направлений: «+» - участвуют «-» - не участвуют									Рассчитанный <i>КТВ_і</i> структурного подразделения за решение j-й задачи по формуле: $КТВ_i = \frac{\lambda \Phi O T z_j}{N n_j}, \text{ коэф.}$								
	Внедрение новой и модернизация действующей техники (<i>z₁</i>)	Внедрение новой (прогрессивной) технологии (<i>z₂</i>)	Автоматизация производственных процессов (<i>z₃</i>)	Разработка и освоение новых конкурентоспособных видов продукции (<i>z₄</i>)	Применение новых (прогрессивных) сырья, материалов и энергоносителей (<i>z₅</i>)	Совершенствование организации нормирования труда (<i>z₆</i>)	Совершенствование организации производства (<i>z₇</i>)	Совершенствование структуры аппарата управления (<i>z₈</i>)	Повышение квалификации кадров их мотивации (<i>z₉</i>)	(1/6) <i>КТВ_і</i> (<i>z₁</i>)	(1/7) <i>КТВ_і</i> (<i>z₂</i>)	(1/6) <i>КТВ_і</i> (<i>z₃</i>)	(1/11) <i>КТВ_і</i> (<i>z₄</i>)	(1/7) <i>КТВ_і</i> (<i>z₅</i>)	(1/14) <i>КТВ_і</i> (<i>z₆</i>)	(1/12) <i>КТВ_і</i> (<i>z₇</i>)	(1/16) <i>КТВ_і</i> (<i>z₈</i>)	(1/14) <i>КТВ_і</i> (<i>z₉</i>)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Работники подразделений основного производства	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,167	0,143	0,167	0,091	0,143	0,072	0,084	0,063	0,072
Работники, функционально подчиненные планово-экономическому отделу	-	-	-	-	-	+	+	+	+	0	0	0	0	0	0,071	0,083	0,063	0,071
Работники, функционально подчиненные отделу главного бухгалтера	-	-	-	-	-	+	-	+	-	0	0	0	0	0	0,071	0	0,062	0
Работники, функционально подчиненные финансовому отделу	-	-	-	-	-	+	-	+	-	0	0	0	0	0	0,071	0	0,062	0
Работники, функционально подчиненные производственно-техническому отделу	+	+	+	+	-	-	+	+	+	0,166	0,143	0,166	0,091	0	0	0,084	0,063	0,071
Работники, функционально подчиненные отделу главного технолога	-	+	-	+	+	+	+	+	+	0	0,143	0	0,091	0,143	0,071	0,083	0,063	0,072
Работники, функционально подчиненные отделу главного конструктора	-	-	-	+	-	+	-	+	+	0	0	0	0,091	0	0,071	0	0,063	0,072

Продолжение Прил. III

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Работники, функционально подчиненные отделу главного энергетика	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,167	0,143	0,167	0,091	0,143	0,071	0,083	0,062	0,072
Работники, функционально подчиненные отделу главного механика	+	+	+	-	+	+	+	+	+	0,167	0,142	0,167	0	0,143	0,072	0,083	0,062	0,072
Работники, функционально подчиненные отделу организации труда и заработной платы	-	-	-	+	-	+	+	+	+	0	0	0	0,090	0	0,072	0,084	0,063	0,072
Работники, функционально подчиненные отделу технического контроля	-	-	-	-	-	-	+	+	+	0	0	0	0,091	0	0	0	0,062	0,071
Работники, функционально подчиненные отделу кадров	-	-	-	-	-	+	+	+	+	0	0	0	0	0	0,072	0,084	0,063	0,071
Работники, функционально подчиненные отделу материально-технического снабжения	-	-	-	+	+	-	+	-	-	0	0	0	0,091	0,143	0	0,083	0	0
Работники, функционально подчиненные отделу сбыта	-	-	-	+	-	-	-	+	-	0	0	0	0,091	0	0	0	0,062	0
Работники, функционально подчиненные инструментальному хозяйству	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,167	0,143	0,167	0,091	0,142	0,072	0,083	0,062	0,072
Работники транспортного хозяйства	-	-	-	-	-	+	+	+	+	0	0	0	0	0	0,072	0,083	0,062	0,071
Работники юридического отдела	-	-	-	-	-	+	-	-	+	0	0	0	0	0	0,071	0	0	0,071
Заводоуправление	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,166	0,143	0,166	0,091	0,143	0,071	0,083	0,063	0,071
Итого: - количество подразделений, непосредственно участвующих в решении определенной задачи (Nn_j)	6	7	6	11	7	14	12	16	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- изменение ФОТ при решении j-й задачи ($d\text{ФОТ}_{z_j}$)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

Примечание: $KTVi$ структурного подразделения может изменяться в зависимости от структуры предприятий – наличия (отсутствия) отдельных подразделений. В этом случае, $KTVi$ зависит от знаменателя Nn_j при числителе = 1,000.

Приложение Э

Результаты апробации методических подходов формирования единого фонда оплаты труда (ЕФОТ) и его составляющих частей в течение текущего периода в условиях ресурсосбережения (на примере АООТ «ЕМЕС», 2005 год)

Таблица Э-1

Форма 1/ОТ

Расчет ЕФОТ предприятия

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период															
			Базисный год (2004)	Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год	
					январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1. Входящие показатели для расчета ЕФОТ																		
1.1. Объем товарной продукции	O _т	тыс. грн.	93562,0	7799,9	8000,0	8649,5	8710,4	8950,9	8905,4	8991,3	9050,2	9234,9	9305,6	9310,8	9351,7	9400,5	107861,2	
1.2. Объем реализованной продукции	O _р	тыс. грн.	87490,0	7291,3	7950,5	8450,4	8498,6	8540,5	8511,2	8644,4	9005,3	9184,5	9290,4	9300,1	9320,1	9355,8	106051,8	
1.3. Себестоимость реализованной продукции	C _р	тыс. грн.	86580,0	7219,0	7600,4	7820,5	7805,1	7910,4	7901,4	8030,1	8040,2	8112,6	8225,5	8130,4	8140,4	8150,6	95867,6	
1.4. Материальные расходы в C _р	M _р	тыс. грн.	64935,0	5413,0	5405,0	5410,4	5401,9	5409,2	5410,9	5500,2	5501,4	5490,8	5600,4	5580,1	5576,7	5581,2	65868,2	
1.5. Энергетические расходы в C _р	Э _р	тыс. грн.	11121,2	927,8	918,5	901,7	900,1	900,0	896,3	897,1	898,2	890,7	899,5	895,2	870,4	869,5	10737,2	
1.6. Амортизационные отчисления в C _р	A _р	тыс. грн.	865,8	70,2	98,1	110,3	112,5	116,8	117,2	140,3	150,4	270,5	294,8	300,6	350,5	362,0	2424,0	
1.7. Расходы на управление в C _р	У _р	тыс. грн.	5194,8	440,1	430,8	402,4	398,7	395,0	394,4	400,5	400,0	398,7	350,1	350,0	348,4	340,5	4609,5	
1.8. Другие операционные расходы в C _р	D _р	тыс. грн.	1731,6	143,3	140,1	125,3	123,1	120,1	120,8	115,2	116,1	118,0	114,2	112,8	110,6	106,4	1422,7	
1.9. Фонд рабочего времени промышленно-производственного персонала	ФРВ	тыс. чел./час	1210,0	100,8	109,2	101,9	100,8	105,5	101,5	104,9	105,1	110,5	110,1	109,2	109,9	110,2	1278,8	
2. Расчетные показатели																		
2.1. Объем чистой продукции ⁽¹⁾	O _ч	тыс. грн.	9713,6	805,5	1007,5	1699,4	1774,1	2009,8	1965,8	1938,0	1984,1	2066,2	2046,6	2072,1	2095,1	2140,9	22799,6	

Продолжение табл. Э-1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2.2. Экономический эффект от изменения производительности производства ⁽²⁾	ΔE_{ϕ}	коэф.	0,983	-	1,036	1,033	1,008	0,992	0,998	0,999	1,040	1,011	0,998	1,013	1,000	1,003	1,113
2.3. Изменение эффективности труда ⁽³⁾	ΔK_e	%	-26,1	-	+15,5	+80,8	+5,5	+8,2	+1,7	-4,6	+2,2	-0,9	-0,6	+2,1	+0,5	+1,9	+122,1
2.4. Норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции ⁽⁴⁾	N	грн.	0,151	-	0,156	0,158	0,158	0,158	0,158	0,158	0,158	0,158	0,158	0,158	0,158	0,158	0,205
2.5. Единый ФОТ текущего периода ⁽⁵⁾	ЕФОТ	тыс. грн.	1871,2	125,0	157,2	268,5	280,3	317,5	310,6	306,2	313,5	326,5	323,4	327,4	331,0	338,3	4673,9 ⁽⁷⁾ 3600,4 ⁽⁶⁾

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.2.4 Методических рекомендаций

1. Показатель O_{ϕ} рассчитан по формуле (Ф.1)
2. Показатель ΔE_{ϕ} рассчитан по формуле (Ф.2)
3. Показатель ΔK_e рассчитан по формуле (Ф.3)
4. Показатель N рассчитан по формуле (Ф.4)
5. Показатель ЕФОТ рассчитан по формуле (Ф.5)
6. ЕФОТ по итогам текущего года, определенный как суммарная величина за январь-декабрь 2005г.
7. ЕФОТ рассчитан нормативным методом по сравнению с базисным (2004) годом (формула Ф.5)

Форма 2/ОТ

Расчет фонда премирования работников по итогам работы предприятия за год ($\Phi OT_{год}$)

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Период	
			базисный (12 месяцев)	текущий (12 месяцев)
1	2	3	4	5
1. Входящие показатели для расчета $\Phi OT_{год}$				
1.1. Объем товарной продукции	O_m	тыс. грн.	93562,0	107861,2
1.2. Объем реализованной продукции	O_p	тыс. грн.	87490,0	106051,8
1.3. Себестоимость реализованной продукции	C_p	тыс. грн.	86580,0	95867,6
1.4. Материальные расходы в себестоимости реализованной продукции	M_p	тыс. грн.	64935,0	65868,2
1.5. Энергетические расходы в себестоимости реализованной продукции	\mathcal{E}_p	тыс. грн.	11121,2	10737,2
1.6. Амортизационные отчисления в себестоимости реализованной продукции	A_p	тыс. грн.	865,8	2424,0
1.7. Расходы на управление в себестоимости реализованной продукции	Y_p	тыс. грн.	5194,8	4609,5
1.8. Другие операционные расходы в себестоимости реализованной продукции	D_p	тыс. грн.	1731,6	1422,7
1.9. Фонд рабочего времени промышленно-производственного персонала	ΦPB	тыс. чел./час	1210,0	1278,8
1.10. Суммарное значение ЕФОТ за январь-декабрь текущего года, рассчитанного ежемесячно (¹)	$\sum_{j=12} E\Phi OT_j$	тыс. грн.	X	3600,4
2. Оценочные показатели и их расчет				
2.1. Объем чистой продукции: $O_{\text{ч}} = O_m - M_p - \mathcal{E}_p - A_p - Y_p - D_p$	$O_{\text{ч}}$	тыс. грн.	9713,6	22799,6
2.2. Экономический эффект от изменения производительности производства: $\Delta E_{\phi} = (O_{pn} \cdot C_{p\delta}) : (O_{p\delta} \cdot C_{pn})$	ΔE_{ϕ}	коэф.	X	1,113
2.3. Изменение эффективности труда: $\Delta K_e = [(O_{\text{ч.н}} \cdot \Phi PB_{\delta}) : (O_{\text{ч.б}} \cdot \Phi PB_n) - 1] \cdot 100$	ΔK_e	%	X	+122,1
2.4. Норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции: $N = \frac{E\Phi OT_{\delta} \cdot 100 \pm (\Delta_{\phi} \cdot \Delta_{\text{е}})}{O_{\text{ч.б}} \cdot 100 \pm \Delta_{\text{е}}}$	N	грн.	X	0,205
2.5. Нормативный фонд оплаты труда текущего периода: $\Phi OT_{\text{н.т}} = O_{\text{ч.н}} \cdot N$	$\Phi OT_{\text{н.т}}$	тыс. грн.	X	4673,9
2.6. Фонд премирования работников (текущий период) по итогам работы предприятия за год: $\Phi OT_{\text{год}} = \Phi OT_{\text{н.т}} - \sum_{j=12} E\Phi OT_j$	$\Phi OT_{\text{год}}$	тыс. грн.	X	1073,5

Пояснения: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.2.9 Методических рекомендаций

1. Показатель $\sum_{j=12} E\Phi OT_j$ определён при расчёте ЕФОТ на текущий период ежемесячно (см. табл. Э-1, пок. 2.5, гр.18).
2. При расчёте оценочных показателей ($\Delta E_{\text{ф}}$, $\Delta K_{\text{е}}$, N, $\Phi OT_{\text{н.г}}$), обозначения $C_{\text{рб}}$, $O_{\text{рб}}$, $\Phi P B_{\text{б}}$, $O_{\text{чб}}$, $E\Phi OT_{\text{б}}$ соответствуют соответственно их значению в базисном периоде (2004г.), а $O_{\text{рп}}$, $C_{\text{рб}}$, $O_{\text{чп}}$, $\Phi P B_{\text{п}}$ - в текущем (плановом) (2005г.).

Таблица Э-3

Форма 3/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\Delta \text{э.з}_1$) и изменения ΦOT_a при решении задачи по вводу новой и модернизации действующей техники

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год	
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Объем товарной продукции	O_T	тыс. грн.	7799,9	8000,0	8649,5	8710,4	8950,9	8905,1	8991,3	9050,2	9234,9	9305,6	9310,8	9351,7	9400,5	107861,2	
1.2. Себестоимость реализованной продукции	$C_{ед}$	тыс. грн.	0,00115	0,00114	0,00114	0,00113	0,00113	0,00112	0,00107	0,00107	0,00108	0,00109	0,00108	0,00105	0,00101	X	
1.3. Капиталовложения в старую (базисный период) и новую (текущий период) технику	K	тыс. грн.	20,500	27,900	12,200	2,200	4,300	0,400	23,100	10,100	120,100	24,300	5,800	49,900	11,500	291,800	
1.4. Нормативный коэффициент экономической эффективности техники	E_n	коэф.	0,08	0,17	0,15	0,13	0,11	0,09	0,17	0,15	0,25	0,21	0,17	0,13	0,11	X	
1.5. Доля ФОТ в себестоимости реализованной продукции	$\Phi OT_{себ}$	%	1,7	2,1	3,4	3,6	4,0	3,6	3,8	3,9	4,0	3,9	4,0	4,1	4,2	3,8	
2. Расчетные показатели																	
2.1. Экономический эффект от внедрения новой и модернизации действующей техники ⁽¹⁾	$\Delta \text{э.з}_1$	тыс. грн.	X	12,216	22,351	12,523	-2,686	3,454	-19,810	17,036	-15,133	192,321	29,683	-75,317	40,059	80,697	
2.2. Изменение ФОТ от внедрения новой и модернизации действующей техники ⁽²⁾	$d\Phi OT_{z1}$	тыс. грн.	X	0,208	0,469	0,426	-0,097	0,138	-0,689	0,647	-5,894	7,693	1,158	-3,013	1,642	2,688	

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.5 Методических рекомендаций

1. Показатель $\Delta \text{э.з}_1$ рассчитан по формуле (Ф.11); 2. Показатель $d\Phi OT_{z1}$ рассчитан по формуле (Ф.12)

Таблица Э-4

Форма 4/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\text{Э.э.}z_1'$) и изменение ФОТ_a при решении задачи по вводу новой и модернизации действующей техники (через рост производительности труда)

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц													Итого за текущий год
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Объем реализованной продукции	O_p	тыс. грн.	7291,3	7950,5	8450,4	8498,6	8540,5	8511,2	8644,4	9005,3	9184,5	9290,4	9300,1	9320,1	9355,8	106051,8	
1.2. Численность промышленно-производственного персонала	$Ч$	чел.	501	500	498	499	501	501	506	510	510	510	510	510	511	X	
1.3. Условное высвобождение численности промышленно-производственного персонала в текущем периоде за счет внедрения новой и (или) модернизации действующей техники	$\Delta Ч_n$	чел.	X	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	
1.4. Прирост объема реализованной продукции в текущем периоде за счет внедрения новой и (или) модернизации действующей техники	$\Delta O_{рт}$	тыс. грн.	X	11,5	10,4	2,0	-	0,3	-	9,5	-	22,8	5,5	-	10,1	72,1	
1.5. Единый фонд оплаты труда предприятия в базисном периоде	$\text{ЕФОТ}_б$	тыс. грн.	125,0	157,2	268,5	280,3	317,5	310,6	306,2	313,5	326,5	323,4	327,4	331,0	X	X	
2. Расчетные показатели																	
2.1. Прирост производительности труда в среднем по предприятию за счет внедрения новой и модернизации действующей техники (¹)	$\text{Э.э.}z_1'$	%	X	0,4	0,3	0,02	-	0,004	-	0,1	-	0,2	0,06	-	0,1	X	
2.2. Изменение ФОТ за счет внедрения новой и модернизации действующей техники и роста производительности труда (²)	$d\text{ФОТ}z_1'$	тыс. грн.	X	50,0	47,16	5,37	-	1,27	-	30,62	-	65,3	19,4	-	33,1	252,22	

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.5 Методических рекомендаций

1. Показатель $\text{Э.э.}z_1'$ рассчитан по формуле (Ф.13); 2. Показатель $d\text{ФОТ}z_1'$ рассчитан по формуле (Ф.14)

Форма 5/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\Delta \text{э.з}_2$, $\Delta \text{э.з}_2'$) и изменения ΦOT_a при решении задачи по внедрению новых (прогрессивных) технологий

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период													
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Исходные показатели:																
1.1. Прибыль	П	тыс. грн.	72,3	350,1	629,9	693,5	630,1	609,8	614,3	965,1	1071,9	1064,9	1169,7	1179,7	1205,2	10184,2
1.2. Капиталовложения в разработку и внедрение новых (прогрессивных) технологий	K_T	тыс. грн.	10,5	13,4	5,8	1,6	5,4	4,4	5,1	5,6	3,4	2,9	4,2	5,8	7,5	71,4
1.3. Себестоимость 1 ед. продукции	$C_{ед}$	грн.	1,15	1,14	1,14	1,13	1,13	1,12	1,07	1,07	1,08	1,09	1,08	1,05	1,01	X
1.4. Объем реализованной продукции	O_p	тыс. грн.	7291,3	7950,5	8450,4	8498,6	8540,5	8511,2	8644,4	9005,3	9184,5	9290,4	9300,1	9320,1	9355,8	106051,8
1.5. Доля ФОТ в объеме реализованной продукции	ΦOT_{op}	%	1,7	2,0	3,2	3,3	3,7	3,6	3,5	3,5	3,6	3,5	3,5	3,6	3,6	3,4
1.6. Доля ФОТ в себестоимости реализованной продукции	$\Phi OT_{себ}$	%	1,7	2,1	3,4	3,6	4,0	3,6	3,8	3,9	4,0	3,9	4,0	4,1	4,2	3,8
2. Расчетные показатели																
2.1. Экономический эффект от внедрения новой (прогрессивной) технологии (с учетом прибыли) ⁽¹⁾	$\Delta \text{э.з}_2$	тыс. грн.	X	26,5	48,2	39,8	-11,7	-4,6	0,9	62,6	31,4	-2,4	24,9	1,7	3,4	220,7
2.2. Экономический эффект от внедрения новой (прогрессивной) технологии (с учетом себестоимости 1 ед. продукции) ⁽²⁾	$\Delta \text{э.з}_2'$	тыс. грн.	X	69,4	-	84,9	-	85,4	84,7	-	-	-	22,1	48,2	49,9	444,6
2.3. Изменение ФОТ за счет внедрения новой (прогрессивной) технологии (с учетом прибыли) ⁽³⁾	$d\Phi OT_{z_2}$	тыс. грн.	X	0,451	0,964	1,274	-0,386	-0,170	0,032	2,191	1,099	-0,086	0,872	0,061	0,122	6,424
2.4. Изменение ФОТ за счет внедрения новой (прогрессивной) технологии (с учетом себестоимости 1 ед. продукции) ⁽⁴⁾	$d\Phi OT_{z_2}'$	тыс. грн.	X	1,180	-	2,7	-	3,160	3,049	-	-	-	0,862	1,928	2,046	14,925
2.5. Суммарное изменение ФОТ за счет внедрения новой (прогрессивной) технологии ($d\Phi OT_{z_2} + d\Phi OT_{z_2}'$)	$\Sigma d\Phi OT_{z_2}$	тыс. грн.	X	1,631	0,964	3,974	-0,386	2,990	3,081	2,191	1,099	-0,086	1,734	1,989	2,168	21,349

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.6 Методических рекомендаций

1. Показатель $\mathcal{E}.z_2$ рассчитан по формуле (Ф.16); 2. Показатель $\mathcal{E}.z_2'$ рассчитан по формуле (Ф.17); 3. Показатель $d\Phi Tz_2$ рассчитан по формуле (Ф.18); 4. Показатель $d\Phi Tz_2'$ рассчитан по формуле (Ф.19).

Форма 6/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\mathcal{E}.z_3$) и изменения ΦOT_a при решении задачи по автоматизации производственных процессов

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год	
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Объем товарной продукции	O_t	тыс. грн.	7799,9	8000,0	8649,5	8710,4	8950,9	8905,4	8991,3	9050,2	9234,9	9305,6	9310,8	9351,7	9400,5	107861,2	
1.2. Прирост объема товарной продукции за счет автоматизации производственных процессов	$\Delta O_{\text{тап}}$	тыс. грн.	X	0,2	0,1	0,3	0,5	0,3	0,9	0,6	0,8	0,4	0,5	1,6	0,6	6,4	
1.3. Расходы на 1 грн. товарной продукции до и после автоматизации производственных процессов	P_t	коп.	58	57	57	56	56	55	53	53	53	53	53	52	50	X	
1.4. Прибыль	Π	тыс. грн.	72,3	350,1	629,9	693,5	630,1	609,8	614,3	965,1	1071,9	1064,9	1169,7	1179,7	1205,2	10184,2	
1.5. Доля ФОТ в объеме товарной продукции	ΦOT_t	%	1,6	1,9	3,1	3,2	3,6	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,3	
2. Расчетные показатели																	
2.1. Экономический эффект от автоматизации производственных процессов	$\mathcal{E}.z_3$	тыс. грн.	X	30,935	227,390	115,692	833,934	-86,464	473,154	217,094	1426,032	303,133	27,687	765,861	346,392	4680,84	
2.2. Изменение ФОТ за счет автоматизации производственных процессов	$d\Phi OT_{z_3}$	тыс. грн.	X	0,495	4,320	3,568	26,686	-3,113	16,560	7,381	48,911	10,610	0,969	26,805	12,124	156,316	

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.7 Методических рекомендаций

1. Показатель $\mathcal{E}.z_3$ рассчитан по формуле (Ф.20); 2. Показатель $d\Phi OT_{z_3}$ рассчитан по формуле (Ф.21)

Форма 7/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\text{Э.э.}z_4$) и изменения ФОТ_a при решении задачи по разработке и освоению новых (конкурентоспособных) видов продукции

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период													
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Исходные показатели:																
1.1. Оптовая цена 1 ед. новой продукции (без НДС)	C_n	тыс. грн.	0,00162	0,00161	0,00161	0,00161	0,00160	0,00159	0,00156	0,00156	0,00154	0,00154	0,00153	0,00149	0,00150	X
1.2. Себестоимость 1 ед. новой продукции	C_n	тыс. грн.	0,00114	0,00113	0,00113	0,00112	0,00111	0,00110	0,00106	0,00106	0,00105	0,00105	0,00104	0,00104	0,00100	X
1.3. Товарный объем производства новой продукции	O_n	ед.	136840	141593	153088	388857	483832	890540	1272354	939172	1319271	265874	1074323	1166933	1128060	9360737
1.4. Доля ФОТ в объеме товарной продукции	ФОТ_T	%	1,6	1,9	3,1	3,2	3,6	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,3
2. Расчетные показатели																
2.1. Экономический эффект от разработки и освоения новых (конкурентоспособных) видов продукции ⁽¹⁾	$\text{Э.э.}z_4$	тыс. грн.	X	2,281	5,518	117,058	46,538	199,287	199,812	-166,591	176,857	-516,165	396,140	-1,298	38,910	497,655
2.2. Изменение ФОТ за счет разработки и освоения новых (конкурентоспособных) видов продукции ⁽²⁾	$d\text{ФОТ}_{z_4}$	тыс. грн.	X	0,038	0,116	3,980	1,675	7,971	7,193	-6,330	6,897	-20,647	15,449	-0,052	1,595	17,885

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.8 Методических рекомендаций

1. Показатель $\text{Э.э.}z_4$ рассчитан по формуле (Ф.22); 2. Показатель $d\text{ФОТ}_{z_4}$ рассчитан по формуле (Ф.23)

Форма 8/ОТ-Т

Расчет экономического эффекта ($\Delta \text{э.з}_5$) и изменения ФОТ_a при решении задачи по применению новых материалов и энергоносителей

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год	
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Себестоимость 1 ед. продукции	$C_{\text{ед}}$	грн.	1,15	1,14	1,14	1,13	1,13	1,12	1,07	1,07	1,08	1,09	1,08	1,05	1,01	X	
1.2. Стоимость сырья i-го вида в 1 ед. продукции	C_c	грн.	0,35	0,33	0,33	0,31	0,31	0,29	0,28	0,27	0,25	0,26	0,25	0,23	0,22	X	
1.3. Стоимость материала i-го вида в 1 ед. продукции	C_m	грн.	0,40	0,39	0,39	0,40	0,38	0,38	0,36	0,35	0,35	0,36	0,36	0,34	0,32	X	
1.4. Стоимость топлива i-го вида в 1 ед. продукции	C_t	грн.	0,10	0,10	0,09	0,08	0,08	0,07	0,05	0,04	0,04	0,04	0,03	0,03	0,03	X	
1.5. Стоимость электроэнергии в 1 ед. продукции	$C_э$	грн.	0,05	0,04	0,04	0,05	0,05	0,04	0,05	0,06	0,06	0,08	0,08	0,07	0,07	X	
1.6. Оптовая цена 1 ед. продукции	Ц	грн.	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,62	1,57	1,57	1,59	1,60	1,59	1,55	1,52	X	
1.7. Объем товарной продукции в натуральном выражении	$O_{\text{тн}}$	тыс. ед.	4785	4908	5306	5344	5491	5497	5727	5764	5808	5816	5856	6033	6185	72520	
1.8. Доля ФОТ в объеме товарной продукции	ФОТ_T	%	1,6	1,9	3,1	3,2	3,6	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,3	
2. Расчетные показатели																	
2.1. Экономический эффект от экономии сырья i-го вида (¹)	$\Delta \text{э.з}_5(\text{с})$	тыс. грн.	X	160,001	-	120,774	-	178,103	89,914	90,495	184,694	-93,056	93,110	181,536	93,602	1099,173	
2.2. Экономический эффект от экономии материала i-го вида (²)	$\Delta \text{э.з}_5(\text{м})$	тыс. грн.	X	80,000	-	-87,107	179,007	-	179,828	90,495	-	-93,056	-	181,536	188,024	718,727	
2.3. Экономический эффект от экономии топлива i-го вида (³)	$\Delta \text{э.з}_5(\text{т})$	тыс. грн.	X	-	86,488	87,107	-	89,051	179,828	90,495	-	-	93,110	-	-	626,079	
2.4. Экономический эффект от экономии электроэнергии (⁴)	$\Delta \text{э.з}_5(\text{э})$	тыс. грн.	X	80,000	-	-87,107	-	89,051	-89,914	-90,495	-	-186,112	-	90,768	-	-193,809	
2.5. Изменение ФОТ за счет применения новых видов сырья (⁵)	$d\text{ФОТ}_{z_5}(\text{с})$	тыс. грн.	X	2,560	-	3,744	-	6,412	3,147	3,077	6,464	-3,257	3,259	6,354	3,276	35,036	
2.6. Изменение ФОТ за счет применения новых видов материалов (⁶)	$d\text{ФОТ}_{z_5}(\text{м})$	тыс. грн.	X	1,280	-	-2,700	5,728	-	6,294	3,077	-	-3,257	-	6,354	6,581	23,357	

Продолжение табл. Э-8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2.7. Изменение ФОТ за счет применения новых видов топлива (⁷)	dФОТ _{Z5(т)}	тыс. грн.	X	-	1,643	2,700	-	3,206	6,294	3,077	-	-	3,259	-	-	20,179
2.8. Изменение ФОТ за счет экономного использования электроэнергии (⁸)	dФОТ _{Z5(э)}	тыс. грн.	X	1,280	-	-2,700	-	3,206	-3,147	-3,077	-	-6,514	-	3,177	-	-7,775
2.9. Суммарное изменение ФОТ за счет применения новых материалов и энергоносителей (⁹)	∑dФОТ _{Z5}	тыс. грн.	X	5,120	1,643	1,044	5,728	12,824	12,588	6,154	6,464	-13,028	6,518	15,885	9,857	70,797

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.9 Методических рекомендаций

1. Показатель Э.э. z₅ (с) рассчитан по формуле (Ф.24)
2. Показатель Э.э. z₅ (м) рассчитан по формуле (Ф.25)
3. Показатель Э.э. z₅ (т) рассчитан по формуле (Ф.26)
4. Показатель Э.э. z₅ (э) рассчитан по формуле (Ф.27)
5. Показатель dФОТ_{Z5} (с) рассчитан по формуле (Ф.28)
6. Показатель dФОТ_{Z5} (м) рассчитан по формуле (Ф.29)
7. Показатель dФОТ_{Z5} (т) рассчитан по формуле (Ф.30)
8. Показатель dФОТ_{Z5} (э) рассчитан по формуле (Ф.31)
9. Показатель ∑dФОТ_{Z5} рассчитан как сумма: dФОТ_{Z5(с)}+ dФОТ_{Z5(м)}+ dФОТ_{Z5(т)}+ dФОТ_{Z5(э)}

Форма 9/ОТ-Орг/Ттех

Расчет экономического эффекта ($\text{Э.э.}z_6$) при снижении технологической трудоемкости и изменения $\Phi\text{ОТ}_a$ при решении задачи по совершенствованию организации и нормирования труда рабочих основного производства

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период													
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Исходные показатели:																
1.1. Численность рабочих основного производства	Ч_o	чел.	220	221	220	212	224	224	230	229	234	235	236	238	240	X
1.2. Фактический бюджет рабочего времени одного рабочего основного производства	$\text{Б}_{p,o}$	час.	396,00	338,24	348,80	372,75	352,80	314,64	325,95	337,68	350,00	348,48	330,96	341,44	337,92	X
1.3. Табельный фонд рабочего времени одного среднесписочного работника	ФРВ_T	час.	176,00	151,00	160,00	175,00	168,00	152,00	159,00	168,00	175,00	176,00	168,00	176,00	176,00	2004,00
1.4. Базовый коэффициент выполнения норм одним рабочим основного производства ($\text{К}_{б,н} = \text{Б}_{p,o} : \text{ФРВ}_T$)	$\text{К}_{б,н}$	коэф.	2,25	2,24	2,18	2,13	2,10	2,07	2,05	2,01	2,00	1,98	1,97	1,94	1,92	X
1.5. Технологическая трудоемкость 1 ед. продукции	$\text{T}_{\text{тех.ед}}$	н/час.	0,018	0,015	0,014	0,014	0,014	0,013	0,013	0,013	0,014	0,014	0,013	0,013	0,013	X
1.6. Объем товарной продукции в натуральном выражении	$\text{O}_{\text{тн}}$	тыс. ед.	4785	4908	5306	5344	5491	5497	5727	5764	5808	5816	5856	6033	6185	72520
1.7. Себестоимость 1 ед. продукции	$\text{C}_{\text{ед}}$	грн.	1,15	1,14	1,14	1,13	1,13	1,12	1,07	1,07	1,08	1,09	1,08	1,05	1,01	X
1.8. Фонд рабочего времени промышленно-производственного персонала (фактический)	ФРВ	чел/час.	100800	109200	101900	100800	105500	101500	104900	105100	110500	110100	109200	109900	110200	X
1.9. Доля ФОТ в объеме товарной продукции	ФОТ_T	%	1,6	1,9	3,1	3,2	3,6	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,3
2. Расчетные показатели																
2.1. Экономический эффект от изменения технологической трудоемкости и дополнительно-произведенной продукции (¹)	$\text{Э.э.}z_6(\text{тех})$	ед/час	X	16,525	7,003	-	-	7,420	-	-	-8,557	-	8,487	-	-	X
2.2. Изменение ФОТ за счет изменения технологической трудоемкости (для рабочих основного производства) (²)	$d\text{ФОТ}z_6(\text{тех})$	тыс. грн.	X	29,126	13,559	-	-	27,357	-	-	-33,392	-	32,729	-	-	69,379

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.10 Методических рекомендаций

1. Показатель $\text{Э.э.}z_6$ (тех) рассчитан по формуле (Ф.32);
2. Показатель $d\text{ФОТ}z_6$ (тех) рассчитан по формуле (Ф.33)

Форма 9/ОТ-Орг/Тобс

Расчет экономического эффекта ($\text{Э.э.}z_6$) от снижения трудоемкости обслуживания и изменения ФОТ_a при решении задачи по совершенствованию организации и нормирования труда работников вспомогательного производства

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период													
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Исходные показатели:																
1.1. Численность работников вспомогательного производства	$\text{Ч}_{\text{всп}}$	чел.	188	184	182	187	182	181	180	180	178	177	177	176	175	X
1.2. Объем реализованной продукции	O_p	тыс. грн.	7219,0	7950,5	8450,4	8498,6	8540,5	8511,2	8644,4	9005,3	9184,5	9290,4	9300,1	9320,1	9355,8	106051,8
1.3. Численность сокращенных работников на вспомогательном производстве	$\Delta \text{Ч}_{\text{всп}}$	чел.	X	4	2	-5	5	1	1	0	2	1	0	1	1	13
1.4. Индекс объема реализованной продукции в сравнении с базисным периодом ($\text{I}_{\text{Op}} = (\text{O}_{\text{рп}} : \text{O}_{\text{рб}}) \times 100$)	I_{Op}	%	X	10,13	6,29	0,57	0,49	-0,34	1,56	4,17	1,99	1,15	0,10	0,22	0,38	X
1.5. Индекс сокращенных работников во вспомогательном производстве в сравнении с базисным периодом ($\text{I}_{\text{всп}} = (\text{Ч}_{\text{всп.б}} : \text{Ч}_{\text{всп.п}}) \times 100$)	$\text{I}_{\text{всп}}$	%	X	2,13	1,09	-	2,67	0,55	0,55	0	1,11	0,56	0	0,56	0,57	X
1.6. Средняя заработная плата на предприятии	CЗ	грн.	249,50	314,40	539,16	561,72	633,73	619,96	605,10	619,57	640,20	634,12	641,96	649,02	662,04	587,15
2. Расчетные показатели																
2.1. Экономический эффект от снижения трудоемкости обслуживания производства ⁽¹⁾	$\text{Э.э.}z_6(\text{обс})$	усл. сокр. чел	X	15,04	9,568	-	-4,077	-1,620	1,828	7,506	1,584	1,050	0,177	-0,602	-0,334	30,120
2.2. Изменение ФОТ за счет изменения трудоемкости обслуживания производства ⁽²⁾	$d\text{ФОТ}z_6(\text{обс})$	тыс. грн.	X	3,752	3,008	-	-2,290	-1,027	1,133	4,542	0,981	0,672	0,112	-0,386	-0,217	10,360

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.10 Методических рекомендаций

1. Показатель $\text{Э.э.}z_6$ (обс) рассчитан по формуле (Ф.34); 2. Показатель $d\text{ФОТ}z_6$ (обс) рассчитан по формуле (Ф.35)

Форма 9/ОТ-Орг/Гупр

Расчет экономического эффекта (Э.э.з7) при снижении трудоемкости, управления и изменения $\Phi O T_a$ при решении задачи по совершенствованию организации и нормирования труда управленческого персонала

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период													
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Исходные показатели: 1.1. Численность работников, непосредственно принимающие управленческие решения (руководители, профессионалы) – «управленцы»	$Ч_y$	чел.	93	95	96	100	95	96	96	97	98	98	97	96	96	96
1.2. Уменьшение численности управленцев вследствие повышения уровня оснащенности их работы ($\Delta Ч_{т,y} = Ч_{y6} - Ч_{yn}$)	$\Delta Ч_{т,y}$	чел.	X	-1	-1	-3	+5	-1	0	0	0	0	0	0	0	-1
1.3. Общее уменьшение численности управленцев при росте объема производства товарной продукции ($\Delta Ч_{от} = (Ч_{y6} - Ч_{yn}) - \Delta Ч_{т,y}$)	$\Delta Ч_{от}$	чел.	X	-1	0	-1	0	0	0	-1	-1	0	+1	+1	0	-2
1.4. Количество дней в течении месяца, отработанных одним среднесписочным управленцем	$Д_y$	дн.	303	330	308	307	323	308	315	316	330	332	323	324	326	X
1.5. Доля численности управленцев в общей численности промышленно-производственного персонала	$dЧ_y$	%	18,56	19,00	19,28	20,04	18,96	19,16	18,97	19,17	19,22	19,22	19,02	18,82	18,79	18,79
1.6. Доля внутрисменных простоев в дневном фонде рабочего времени по предприятию	$dП_y$	%	21,48	20,30	16,44	17,10	19,24	19,44	19,56	18,50	18,11	18,76	17,12	17,05	16,99	X
1.7. Уменьшение внутрисменных простоев в дневном фонде рабочего времени ($\Delta П_y = dП_{y6} - dП_{yn}$)	$\Delta П_y$	%	X	1,18	3,86	-0,66	-2,14	0,20	0,12	1,06	0,39	-0,65	1,64	0,07	0,06	X
1.8. Доля доплат за отклонение от нормальных условий труда в часовом ФОТ управленцев	$dД_{yсл}$	%	4,06	4,09	4,11	4,15	3,75	3,80	3,78	3,82	3,88	3,87	3,70	3,25	3,21	X

Продолжение табл. Э-11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.9. Уменьшение доплат за отклонение от нормальных условий труда в часовом ФОТ управленцев ($\Delta D_{\text{усл.}} = D_{\text{усл.б}} - D_{\text{усл.п}}$)	$\Delta D_{\text{усл}}$	%	X	-0,03	-0,02	-0,04	+0,40	-0,05	+0,02	-0,04	-0,06	+0,01	+0,17	+0,45	0,04	X
1.10. Доля расходов на исправление брака в себестоимости товарной продукции	дБ	%	4,86	4,75	4,71	4,70	4,90	4,88	4,80	4,71	4,68	4,75	4,45	4,39	4,30	X
1.11. Средняя заработная плата на предприятии	СЗ	грн.	249,50	314,40	539,16	561,72	633,73	619,96	605,10	619,57	640,20	634,12	641,96	649,96	662,04	587,15
2. Расчетные показатели																
2.1. Условное уменьшение численности управленцев в связи с изменением их фонда рабочего времени ⁽¹⁾	$\Delta \text{Чу}_1$	усл. чел	X	1,5410	-1,2082	-5,9861	1,0380	-0,8364	0,4139	0,0578	0,8260	0,1142	-0,5104	0,0571	0,1113	-4,3818
2.2. Условное уменьшение численности управленцев в связи с сокращением внутрисменных простоев ⁽²⁾	$\Delta \text{Чу}_2$	усл. чел	X	0,0509	0,1165	-0,0216	-0,0729	0,0073	0,0036	0,0382	0,0133	-0,1194	0,2794	0,0022	0,0021	0,2996
2.3. Условное уменьшение численности управленцев в связи с сокращением доплат за отклонение от нормальных условий труда ⁽³⁾	$\Delta \text{Чу}_3$	усл. чел	X	-0,0002	-0,0018	-0,0003	0,0039	-0,0003	0,0001	-0,0003	-0,0004	0,00007	0,0012	0,0031	0,0002	0,0035
2.4. Суммарное изменение условной численности управленцев за счет совершенствования структуры управления и организации их труда ⁽⁴⁾	$\Sigma \Delta \text{Чу}$	усл. чел	X	1,5917	-1,0935	-6,0080	0,9690	-0,8294	0,4176	0,0957	0,8389	-0,0051	-0,2298	0,0624	0,1136	-4,0787
2.5. Условное уменьшение численности управленцев в связи с сокращением расходов на устранение брака ⁽⁵⁾	$\Delta \text{Чу}_n$	усл. чел	X	0,0194	0,0186	-0,0017	-0,0408	-0,0373	0,0146	0,0164	0,0056	-0,0132	0,0564	0,0111	0,0163	0,0654
2.6. Экономический эффект в виде общей численности условно-сокращенных управленцев ⁽⁶⁾	Э.э. z ₆ (упр)	усл. чел	X	1,6111	-1,0749	-6,0097	0,9282	-0,8667	0,4322	0,1121	0,8445	-0,0183	-0,1734	0,0735	0,1299	-4,0133
2.7. Изменение ФОТ за счет изменения трудоемкости управления ⁽⁷⁾	dФОТz ₆ (упр)	тыс. грн.	X	0,402	-0,338	-3,240	0,521	-0,549	0,268	0,068	0,523	-0,012	-0,110	0,047	0,084	-2,386

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.10 Методических рекомендаций

1. Показатель $\Delta \text{Чу}_1$ рассчитан по формуле (Ф.36); 2. Показатель $\Delta \text{Чу}_2$ рассчитан по формуле (Ф.37); 3. Показатель $\Delta \text{Чу}_3$ рассчитан по формуле (Ф.38); 4. Показатель $\Sigma \Delta \text{Чу}$ рассчитан по формуле (Ф.39); 5. Показатель $\Delta \text{Чу}_4$ рассчитан по формуле (Ф.40); 6. Показатель Э.э. z₆(упр) рассчитан по формуле (Ф.41); 7. Показатель dФОТz₆(упр) рассчитан по формуле (Ф.42).

Форма 10/ОТ-Орг

Расчет экономического эффекта (Э.э.з₇) и изменения ФОТ_а при решении задачи по совершенствованию организации производства

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период															
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц														
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	Итого за текущий год		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1. Исходные показатели:																		
1.1. Оптовая цена 1 ед. продукции	Ц _{ед}	грн.	1,63	1,63	1,63	1,63	1,63	1,62	1,57	1,57	1,59	1,60	1,59	1,55	1,52	X		
1.2. Себестоимость 1 ед. продукции	С _{ед}	грн.	1,15	1,14	1,14	1,13	1,13	1,12	1,07	1,07	1,08	1,09	1,08	1,05	1,01	X		
1.3. Количество единиц дополнительно выпущенной продукции в натуральном выражении	ΔO _{тн}	тыс. ед.	X	+123	+398	+38	+147	+6	+230	+37	+44	+8	+40	+177	+152	1400		
1.4. Себестоимость реализованной продукции	С _р	тыс.грн.	7219,0	7600,4	7820,5	7805,1	7910,4	7901,4	8030,1	8040,2	8112,6	8225,5	8130,4	8140,4	8150,6	X		
1.5. Изменение объема реализации продукции в сравнении с базисным периодом	ΔO _р	%	X	+9,04	+6,29	-0,20	+0,49	-0,11	+1,63	+4,17	+1,99	+1,15	+0,10	+0,22	+0,38	+25,15		
1.6. Доля ФОТ в объеме реализованной продукции	ФОТ _р	%	1,7	2,0	3,2	3,3	3,7	3,6	3,5	3,5	3,6	3,5	3,5	3,6	3,6	3,4		
2. Расчетные показатели																		
2.1. Экономический эффект от совершенствования организации производства ⁽¹⁾	Э.э.з ₇	тыс.грн	X	517,500	1192,200	-3,800	35,501	-0,330	184,460	77,053	44,252	4,627	2,060	19,446	29,421	2102,390		
2.2. Изменение ФОТ за счет совершенствования организации производства ⁽²⁾	dФОТ _{z7}	тыс. грн.	X	8,797	23,844	-0,122	1,172	-0,012	6,641	2,697	1,549	0,167	0,072	0,681	1,059	46,545		

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.11 Методических рекомендаций

1. Показатель Э.э.з₇ рассчитан по формуле (Ф.44); 2. Показатель dФОТ_{z7} рассчитан по формуле (Ф.45).

Форма 11/ОТ-Орг

Расчет экономического эффекта ($\text{Э.э.}z_8$) и изменения $\Phi\text{ОТ}_a$ при решении задачи по совершенствованию структуры аппарата управления

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период														
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год	
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1. Исходные показатели:																	
1.1. Экономический эффект в денежном исчислении от решения задач по:																	
- внедрению новой техники и модернизации действующей (Ф. 3/ОТ-Т)	$\text{Э.э.}z_1$	тыс. грн.	X	12,216	22,351	12,523	-2,686	3,454	-19,810	17,036	-151,133	192,321	29,683	-75,317	40,059	80,697	
- внедрению новых (прогрессивных) технологий (Ф. 5/ОТ-Т)	$\text{Э.э.}z_2 + \text{Э.э.}z_2'$	тыс. грн.	X	95,900	48,200	124,700	-11,700	80,800	85,600	62,600	31,400	-2,400	47,000	49,900	53,300	665,300	
- автоматизации производственных процессов (Ф. 6/ОТ-Т)	$\text{Э.э.}z_3$	тыс. грн.	X	30,935	227,390	115,692	833,934	-86,464	473,154	217,094	1426,032	303,133	27,687	765,861	346,392	4680,840	
- разработке и освоение новых (конкурентоспособных) видов продукции (Ф. 7/ОТ-Т)	$\text{Э.э.}z_4$	тыс. грн.	X	2,281	5,518	117,058	46,538	199,287	199,812	-166,591	176,857	-516,165	396,140	-1,298	38,910	498,347	
- применению новых материалов и энергоносителей (Ф. 8/ОТ-Т)	$\text{Э.э.}z_5$	тыс.грн.	X	320,001	86,488	33,667	179,007	356,205	359,656	180,990	184,694	-372,224	186,220	453,840	281,626	2250,170	
- совершенствованию организации производства (Ф. 10/ОТ-Орг)	$\text{Э.э.}z_7$	тыс.грн.	X	517,500	1192,20	-3,800	35,501	-0,330	184,460	77,053	44,252	4,627	2,060	19,446	29,421	2102,390	
1.2. Суммарный экономический эффект от перечисленных задач ($\text{Э.э.}z_1 + \text{Э.э.}z_2 + \text{Э.э.}z_3 + \text{Э.э.}z_4 + \text{Э.э.}z_5 + \text{Э.э.}z_7$) (п. 1.1)	$\Sigma \text{Э.э.} (z_1 \dots z_5, z_7)$	тыс.грн.	X	978,833	1582,147	399,840	1080,594	552,952	1282,872	388,182	1712,102	-390,708	688,790	1212,432	789,708	10277,744	
1.3. Расходы на реализацию управленческих решений, в т.ч.:	ΣP_y	тыс.грн.	X	100,120	552,259	67,598	170,656	109,665	285,318	75,450	338,769	165,194	192,868	297,054	153,629	2508,580	
- на оплату услуг сторонних организаций по разработке НИР и НТР, проектов и т.д.	P_{yc}	тыс.грн.	X	23,501	25,299	6,935	6,301	6,098	6,143	9,651	10,719	46,649	21,697	11,797	12,052	186,842	
- текущие расходы (транспортные средства, инвентарь, МБП, оплата труда управленцев)	P_{yt}	тыс.грн.	X	70,869	488,760	57,173	161,205	100,517	270,100	61,099	312,750	93,145	155,271	271,307	135,557	2177,753	
- дополнительные расходы (дополнительный материал, оборудование) для решения управленческих задач	P_{yd}	тыс.грн.	X	5,750	38,200	3,490	3,150	3,050	9,075	4,700	15,300	25,400	15,900	13,950	6,020	143,985	
1.4. Численность управленческого персонала	$\text{Ч}_{уп}$	чел.	93	95	96	100	95	96	96	97	98	98	97	96	96	X	

Продолжение табл. Э-13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.5. Доля управленцев в общей численности промышленно-производственного персонала	$\Delta\text{Ч}_{\text{уп}}$	%	18,56	19,00	19,28	20,04	18,96	19,16	18,97	19,17	19,22	19,22	19,02	18,82	18,79	X
1.6. Средняя заработная плата на предприятии	СЗ	грн.	249,50	314,40	539,16	561,72	633,73	619,96	605,10	619,57	640,20	634,12	641,96	649,02	662,04	587,15
2. Расчетные показатели																
2.1. Коэффициент эффективности управленческих решений ⁽¹⁾	$K_{\text{уп}}$	коэф.	X	9,98	2,86	5,91	6,33	5,04	4,50	5,14	5,05	-2,37	3,57	4,08	5,14	4,10
2.2. Изменение ФОТ за счет совершенствования структуры аппарата управления ⁽²⁾	$d\text{ФОТ}_{z8}$	тыс. грн.	X	43,999	16,469	61,301	67,416	58,137	50,806	57,238	58,332	-28,579	42,197	47,814	60,176	535,306

Пояснение: значение исходных показателей (п 1.1) получено по данным расчета в табл. Э-3, Э-5, Э-6, Э-7, Э-8, Э-10; методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.12 Методических рекомендаций

1. Показатель $K_{\text{уп}}$ рассчитан по формуле (Ф.46); 2. Показатель $d\text{ФОТ}_{z8}$ рассчитан по формуле (Ф.47).

Форма 12/ОТ-Орг

Расчёт экономического эффекта (Э.э.з₉) и изменения $\Phi O T_a$ при решении задачи по повышению квалификации кадров и их мотивации

Показатели	Обозначение показателя	Единица измерения	Значение показателя за анализируемый период													
			Декабрь базисного года	Текущий год, месяц												Итого за текущий год
				январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Исходные показатели:																
1.1. Объем товарной продукции	O_t	тыс. грн.	7799,9	8000,0	8649,5	8710,4	8950,9	8905,4	8991,3	9050,2	9234,9	9305,6	9310,8	9351,7	9400,5	107861,2
1.2. Прирост товарной продукции в текущем периоде по сравнению с базисным	ΔO_t	%	X	+2,57	+8,12	+0,70	+2,76	-0,51	+0,96	+0,66	+2,04	+0,77	+0,06	+0,44	+0,52	X
1.3. Прирост товарной продукции в текущем периоде, произведенной работниками, повысившими квалификацию	$\Delta O_{тк}$	%	X	+0,40	+0,05	+0,68	+2,59	+0,11	+0,85	+0,13	+1,52	+0,13	+0,05	+0,21	+0,27	X
1.4. Прирост товарной продукции в текущем периоде, произведенной другими работниками ($\Delta O_{тд} = \Delta O_t - \Delta O_{тк}$)	$\Delta O_{тд}$	%	X	+2,17	+8,07	+0,02	+0,17	-0,62	+0,11	+0,53	+0,52	+0,64	+0,01	+0,23	+0,25	X
1.5. Численность промышленно-производственного персонала	\mathcal{C}	чел.	501	500	498	499	501	501	506	506	510	510	510	510	511	X
1.6. Численность работников, повысивших квалификацию	\mathcal{C}_k	чел.	1	3	1	4	12	1	6	1	6	1	1	2	2	41
1.7. Численность других работников, не повысивших квалификацию	\mathcal{C}_d	чел.	500	497	497	495	489	500	500	505	504	509	509	508	509	X
1.8. Доля работников, повысивших квалификацию в общей численности промышленно-производственного персонала	d_k	%	0,20	0,60	0,20	0,80	2,40	0,20	1,19	0,20	1,18	0,20	0,20	0,39	0,39	X
1.9. Доля других работников, не повышавших квалификацию	d_d	%	99,80	99,40	99,80	99,20	97,60	99,80	98,81	99,80	98,82	99,80	99,80	99,61	99,61	X
1.10. Численность работников, повышавших квалификацию в процентах к базисному периоду	$\Delta \mathcal{C}_k$	%	X	0,60	0,20	0,80	2,40	0,20	1,20	0,20	1,19	0,20	0,20	0,39	0,39	X
1.11. Численность работников, не повышавших квалификацию в процентах к базисному периоду	$\Delta \mathcal{C}_d$	%	X	99,40	99,80	99,20	97,60	99,80	98,80	99,80	98,81	99,80	99,80	99,61	99,61	X

Продолжение табл. Э-14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.12. Объем чистой продукции	О _ч	тыс.грн	805,5	1007,5	1699,4	1774,1	2009,8	1965,8	1938,0	1984,1	2066,2	2046,6	2072,1	2095,1	2140,9	22799,6
1.13. Объем чистой продукции, произведенной работниками, повысившими квалификацию	О _{чк}	тыс.грн	1,6	7,1	3,4	3,6	16,1	3,9	4,1	4,0	24,6	4,1	3,9	4,4	4,6	85,4
1.14. Расходы на доплаты за обучение учеников	Р _{ду}	тыс.грн	0,2	1,2	1,3	0,2	6,8	0,3	2,5	0,3	2,7	0,3	0,2	0,3	0,3	14,6
1.15. Расходы на доплаты работникам за овладение несколькими профессиями	Р _{дп}	тыс.грн	0,1	0,8	1,4	0,9	6,2	1,2	0,8	1,2	2,9	2,5	2,5	2,6	2,6	24,8
1.16. Расходы на обучение работников за пределами предприятия (ВУЗы, колледжи, проф. тех. лицеи)	Р _{об}	тыс.грн	0,5	4,0	0,6	2,4	3,0	0,8	0,7	0,9	1,2	0,9	0,9	0,3	0,3	16,3
2. Расчетные показатели																
2.1. Прирост производительности труда работников, повысивших квалификацию ⁽¹⁾	ΔК _{ен}	%	X	233,311	24,929	106,249	-55,037	275,006	-39,977	324,995	8,242	224,994	24,999	38,065	77,512	X
2.2. Прямой экономический эффект от обучения (подготовки, переподготовки) работников ⁽²⁾	Э _{пк}	тыс.грн	X	1,1	0,1	0,1	0,1	1,6	0,1	1,6	17,8	0,2	0,3	1,2	1,4	25,6
2.3. Экономический эффект от повышения квалификации кадров, равный изменению в ФОТ для этих работников ⁽³⁾	Э.э.з ₉ = dФОТz ₉	тыс.грн	X	2,566	0,025	0,106	-0,055	4,400	-0,040	5,199	1,467	0,450	0,075	0,457	1,085	15,735

Пояснение: методика определения расчетных показателей представлена в п. Ф.3.13 Методических рекомендаций

- Показатель ΔК_{ен} рассчитан по формуле (Ф.49);
- Показатель Э_{пк} рассчитан по формуле (Ф.50);
- Показатель Э.э.з₉ (dФОТz₉) рассчитан по формуле (Ф.51).

Структура ЕФОТ предприятия

Составляющая часть ЕФОТ	Объем средств по составляющим частям ЕФОТ в текущем году (2005), тыс. грн													Итого за 2005 год	Структура ЕФОТ по итогам за 2005 год, %
	помесечно														
	январь*	февраль	март	апрель**	май	июнь	июль**	август	сентябрь**	октябрь	ноябрь	декабрь			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Гарантированный фонд оплаты труда (ФОТг)	*	157,200	157,200	174,000	174,000	174,000	185,700	185,700	198,900	198,900	198,900	198,900	2003,400	55,64	
Фонд авторских вознаграждений (ФОТа), всего,	146,134	111,269	76,407	99,497	110,386	97,541	110,407	87,937	22,540	120,303	90,227	122,673	1195,321	33,20	
в т.ч. от решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений: -ввод новой и модернизация действующей техники (dФОТz ₁ , dФОТz _{1'}) ⁽¹⁾	50,208	47,629	5,796	-0,970	1,408	-0,689	31,267	-5,894	72,993	20,558	-3,013	34,742	254,035	7,06	
- внедрение новых (прогрессивных) технологий (ΣdФОТz ₂) ⁽²⁾	1,631	0,964	3,974	-0,386	2,990	3,081	2,191	1,099	-0,086	1,734	1,989	2,168	21,349	0,59	
- автоматизация производственных процессов (dФОТz ₃) ⁽³⁾	0,495	4,320	3,568	26,686	-3,113	16,560	7,381	49,911	10,610	0,969	26,805	12,124	156,316	4,34	
- освоение новых (конкурентоспособных) видов продукции (dФОТz ₄) ⁽⁴⁾	0,038	0,116	3,980	1,675	7,971	7,193	-6,330	6,897	-20,647	15,449	-0,052	1,595	17,885	0,50	
- применение новых материалов и энергоносителей (ΣdФОТz ₅) ⁽⁵⁾	5,120	1,643	1,044	5,728	12,824	12,588	6,154	6,464	-13,028	6,518	15,885	9,857	70,797	1,97	
- совершенствование организации и нормирования труда (ΣdФОТz ₆) ⁽⁶⁾	33,280	16,259	-3,240	-1,769	25,781	1,401	4,610	-31,888	0,660	32,731	-0,339	-0,133	77,353	2,15	
- совершенствование организации производства (dФОТz ₇) ⁽⁷⁾	8,797	23,844	-0,122	1,172	-0,012	6,641	2,697	1,549	0,167	0,072	0,681	1,059	46,545	1,29	
- совершенствование структуры аппарата управления (dФОТz ₈) ⁽⁸⁾	43,999	16,469	61,301	67,416	58,137	50,806	57,238	58,332	-28,579	42,197	47,814	60,176	535,306	14,86	
- повышение квалификации кадров и их мотивации (dФОТz ₉) ⁽⁹⁾	2,566	0,025	0,106	-0,055	4,400	-0,040	5,199	1,467	0,450	0,075	0,457	1,085	15,735	0,44	

Продолжение табл. Э-15

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Поощрительный фонд по итогам работы предприятия за месяц (ФОТп): премирование за реализацию мероприятий по экономии ресурсов производства (dФОТz ₁₀) ⁽¹⁰⁾	11,066	0,031	46,693	44,003	26,214	34,659	17,393	52,863	101,960	8,197	41,873	16,727	401,679	11,16
Итого ЕФОТ	157,200	268,500	280,300	317,500	310,600	306,200	313,500	326,500	323,400	327,400	331,000	338,300	3600,400	100,00
Фонд премирования работников по итогам работы предприятия за год (ФОТгод) ⁽¹¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1073,500	-
Отношение ФОТгод к итоговому значению ЕФОТ ⁽¹²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,82

Пояснения: * гарантированный фонд оплаты труда (ФОТг) за январь месяц равен объему средств, отображенном в фонде авторских вознаграждений (ФОТа); при этом, условное образование ФОТа позволило установить базовые оклады работников в период аттестации в начале года по результатам полученного экономического эффекта от решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений;

** увеличение ФОТг в апреле, июле и сентябре связано с ростом минимальной заработной платы.

1. Значение dФОТz₁, dФОТz_{1'} рассчитано соответственно в таблицах Э-3, Э-4 (п. 2.2)
2. Значение $\sum d\text{ФОТ}z_2$ рассчитано в таблице Э-5 (п. 2.5)
3. Значение dФОТz₃ рассчитано в таблице Э-6 (п. 2.2)
4. Значение dФОТz₄ рассчитано в таблице Э-7 (п. 2.2)
5. Значение $\sum d\text{ФОТ}z_5$ рассчитано в таблице Э-8 (п. 2.5)
6. Значение $\sum d\text{ФОТ}z_6$ рассчитано как суммарное значение dФОТz₆ (тех), dФОТz₆ (обс), dФОТz₆ (упр) соответственно по данным таблиц Э-9, Э-10 (п. 2.2) и таблицы Э-11 (п. 2.7)
7. Значение dФОТz₇ рассчитано в таблице Э-12 (п. 2.2)
8. Значение dФОТz₈ рассчитано в таблице Э-13 (п. 2.2)
9. Значение dФОТz₉ рассчитано в таблице Э-14 (п. 2.3)
10. Значение dФОТz₁₀ (ФОТп) рассчитано по формуле Ф.9 в соответствии с п. Ф.2.9 Методических рекомендаций
11. Значение ФОТгод рассчитано в таблице Э-2
12. Отношение ФОТгод к итоговому значению ЕФОТ рассчитано как: $(1073,500:3600,400) \times 100 = 29,82\%$

Приложение Ю

Результат апробации методических подходов распределения фонда оплаты труда (ЕФОТ) по составляющим частям в течение текущего периода между структурными подразделениями (на примере АООТ «ЕМЕС», 2005 год)

Таблица Ю-1

Исходные данные для расчета гарантированного фонда оплаты труда структурных подразделений (ФОТг) в течение текущего периода

Структурное подразделение, (i)	Доля гарантированного фонда оплаты труда структурного подразделения в текущем периоде (Д _i), рассчитанная с учетом минимальной заработной платы по ЕТС и обязательных доплат (надбавок) с учетом численности работников и отработанного времени, %												
	январь ⁽²⁾	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	В среднем за 2005 год ⁽³⁾
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Гарантированный фонд оплаты труда в целом по предприятию (ФОТг) ⁽¹⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Цех № 1	15,5	15,5	15,3	15,6	15,7	15,9	15,9	16,1	16,2	16,2	16,4	16,8	16,0
Цех № 2	18,6	18,5	17,6	18,9	18,8	19,0	18,9	19,1	19,1	19,1	19,2	19,4	18,9
Цех № 3	10,1	10,1	9,6	10,2	10,2	10,6	10,5	10,7	10,8	10,9	11,1	10,8	10,5
Планово-экономический отдел	2,8	2,4	2,1	2,1	2,1	1,6	0,9	0,8	1,0	0,8	0,7	0,7	1,3
Отдел главного бухгалтера	2,9	2,5	1,9	1,5	1,5	1,3	1,3	0,9	1,0	0,8	0,8	0,8	1,3
Финансовый отдел	2,1	2,0	1,8	1,5	1,5	1,2	1,2	0,8	0,9	0,7	0,7	0,7	1,1
Производственно-технический отдел	3,3	3,5	3,6	3,6	3,5	3,7	3,8	3,8	3,7	3,8	3,6	3,6	3,6
Отдел главного технолога	3,1	3,4	3,5	3,3	3,2	3,1	3,2	3,4	3,3	3,4	3,5	3,6	3,4
Отдел главного конструктора	1,7	1,8	1,9	1,7	1,6	1,5	1,6	1,7	1,6	1,7	1,8	1,6	1,7
Отдел главного энергетика	2,2	2,7	3,1	3,5	3,8	3,7	3,7	3,9	3,8	3,9	4,0	4,1	3,7
Отдел главного механика	3,6	4,3	4,4	4,3	4,2	4,4	4,5	4,3	4,4	4,5	4,0	3,6	4,3
Отдел организации труда и заработной платы	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	3,0	3,0	2,8	2,8	2,8	2,9	2,9
Отдел технического контроля	4,4	4,1	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1	4,0	3,6	3,5	3,3	3,0	3,8
Отдел кадров	1,7	1,2	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,8

Продолжение табл. Ю-1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Отдел материально-технического снабжения	4,2	4,0	4,1	3,9	3,9	4,0	4,0	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	4,1
Отдел сбыта	2,9	3,2	3,8	3,9	3,8	4,0	4,1	4,2	4,3	4,5	4,6	4,7	4,1
Инструментальный отдел	1,1	1,0	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0	0,9	1,0	0,9	0,8	0,8	1,0
Транспортное хозяйство	10,4	10,5	10,7	10,8	10,8	10,9	11,0	11,1	11,2	11,4	11,6	11,7	11,1
Юридический отдел	1,2	1,0	1,1	1,1	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,9
Управление предприятием (заводоуправление)	5,0	5,2	6,1	5,1	5,4	5,4	5,6	5,7	5,7	5,5	5,4	5,4	5,5

Пояснения:

1. Размер ФОТг в целом по предприятию рассчитан в Прил. Э (табл. Э-15).
2. Доля ФОТг за январь месяц в денежном исчислении учитывается вместе с фондом авторских вознаграждений (ФОТаі) в табл. Ю-3 как базовый размер минимальных гарантированных должностных окладов (ставок), определенный по результатам аттестации работников предприятия.
3. Доля ФОТг подразделения в среднем за 2005 год рассчитана по среднеарифметическому значению за 12 месяцев в денежном исчислении по данным табл. Ю-2.

Таблица Ю-2

Расчет гарантированного фонда оплаты труда структурных подразделений (ФОТг) в течение текущего периода ⁽¹⁾

Структурное подразделение, (i)	Доля гарантированного фонда оплаты труда структурного подразделения в текущем периоде (ФОТг), тыс. грн.												
	январь ^(б)	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	В среднем за 2005 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Гарантированный фонд оплаты труда в целом по предприятию (ФОТг) ⁽²⁾	*	157,200	157,200	174,000	174,000	174,000	185,700	185,700	198,900	198,900	198,900	198,900	2003,400
Цех № 1	-	24,366	24,052	27,144	27,318	27,666	29,526	29,898	32,222	32,222	32,620	33,416	320,450
Цех № 2	-	29,082	27,667	32,886	32,712	33,060	35,098	35,468	37,990	37,990	38,189	38,587	378,729
Цех № 3	-	15,877	15,091	17,748	17,748	18,444	19,498	19,870	21,482	21,680	22,078	21,482	210,998
Планово-экономический отдел	-	3,774	3,301	3,654	3,654	2,784	1,671	1,486	1,989	1,591	1,392	1,392	26,688
Отдел главного бухгалтера	-	3,930	2,987	2,610	2,610	2,262	2,414	1,671	1,989	1,591	1,591	1,591	25,246
Финансовый отдел	-	3,144	2,830	2,610	2,610	2,088	2,228	1,486	1,790	1,392	1,392	1,392	22,962
Производственно-технический отдел	-	5,502	5,659	6,264	6,090	6,438	7,057	7,057	7,359	7,558	7,160	7,160	73,304
Отдел главного технолога	-	5,345	5,502	5,742	5,568	5,394	5,942	6,314	6,564	6,763	6,962	7,160	67,256
Отдел главного конструктора	-	2,830	2,988	2,958	2,784	2,610	2,971	3,157	3,182	3,381	3,580	3,182	33,623
Отдел главного энергетика	-	4,245	4,873	6,090	6,612	6,438	6,871	7,242	7,558	7,757	7,956	8,155	73,797
Отдел главного механика	-	6,759	6,917	7,482	7,308	7,656	8,357	7,985	8,752	8,951	7,956	7,160	85,283
Отдел организации труда и заработной платы	-	4,873	4,873	5,220	5,220	5,046	5,571	5,571	5,569	5,569	5,569	5,768	58,849
Отдел технического контроля	-	6,445	6,445	6,960	6,960	7,134	7,614	7,428	7,160	6,962	6,564	5,967	75,639
Отдел кадров	-	1,886	1,572	1,566	1,566	1,392	1,486	1,300	1,193	1,193	1,193	1,193	15,540
Отдел материально-технического снабжения	-	6,288	6,445	6,786	6,786	6,960	7,428	7,614	8,354	8,553	8,752	8,951	82,917
Отдел сбыта	-	5,030	5,974	6,786	6,612	6,960	7,614	7,799	8,553	8,951	9,149	9,348	82,776
Инструментальный отдел	-	1,572	1,886	1,914	1,914	1,740	1,857	1,671	1,989	1,790	1,591	1,591	19,515
Транспортное хозяйство	-	16,506	16,820	18,792	18,792	18,966	20,427	20,612	22,277	22,675	23,073	23,272	222,212
Юридический отдел	-	1,572	1,729	1,914	1,740	1,566	1,671	1,486	1,591	1,392	1,392	1,392	17,445
Управление предприятием (заводуправление)	-	8,174	9,589	8,874	9,396	9,396	10,399	10,585	11,337	10,939	10,741	10,741	110,171

Пояснения:

1. Расчет ФОРГ в каждом месяце произведен по формулам (Ф.54), (Ф.55) Методических рекомендаций (см. п.Ф.5.3) с использованием данных табл. Ю-1
2. Размер ФОРГ в целом по предприятию рассчитан в Прил. Э (табл. Э-15)
3. (*) Размер ФОРГ в январе учтен вместе с ФОРГ_а (табл. Ю-3), так как отражает базовый размер заработной платы работников в соответствии с их квалификацией, установленной в процессе аттестации

Продолжение табл. Ю-3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Отдел сбыта	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Инструментальный отдел	0,167	8,385	7,954	0,968	-0,162	0,235	-0,115	5,222	-0,984	12,190	3,433	-0,503	5,802	42,425
Транспортное хозяйство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Юридический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Управление предприятием (заводоуправление)	0,166	8,335	7,906	0,962	-0,161	0,234	-0,114	5,190	-0,978	12,116	3,413	-0,500	5,767	42,170

Пояснения:

1. Расчет ФОТ_{ai} структурного подразделения произведен с учетом его КТВ_i, определенного в Прил. Щ (гр. 11), за решение задачи z₁(КТВ_i(z₁)); расчет проводится ежемесячно по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ai} = \text{КТВ}_i \times d\text{ФОТ}_{z_1}, \text{ тыс. грн,} \quad (\text{Ю.1})$$

где: dФОТ_{z₁} – фонд авторских вознаграждений за решение задачи z₁ в целом по предприятию, тыс. грн.

2. Рассчитанный КТВ_i структурного подразделения проведен по методике в Прил. Щ (гр. 11).

3. Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z₁ по вводу новой и модернизации действующей техники определен в структуре ЕФОТ по предприятию в целом в табл. Э-15.

4. Рассчитанный КТВ_i цехов основного производства, равный коэффициенту 0,167, распределяется между ними в равных пропорциях с погрешностью не более «0,001»; таким образом, для цехов №№ 1, 2, 3 установлены соответственно значения КТВ_i (0,056; 0,056; 0,055).

Продолжение табл. Ю-4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Отдел сбыта	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Инструментальный отдел	0,143	0,233	0,138	0,568	-0,055	0,428	0,441	0,313	0,157	-0,012	0,248	0,284	0,310	3,053
Транспортное хозяйство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Юридический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Управление предприятием (заводоуправление)	0,143	0,233	0,138	0,568	-0,055	0,428	0,441	0,313	0,157	-0,012	0,248	0,284	0,310	3,053

Пояснения:

1. Расчет ФОТ_{аi} структурного подразделения произведен с учетом его КТВ_i, определенного в Прил. Щ (гр. 12), за решение задачи z_2 (КТВ_i(z_2); расчет проводится ежемесячно по формуле (Ю.1)
2. Рассчитанный КТВ_i структурного подразделения проведен по методике в Прил. Щ (гр. 12).
3. Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z_2 по внедрению новых (прогрессивных) технологий определен в структуре ЕФОТ по предприятию в целом в табл. Э-15.
4. Рассчитанный КТВ_i цехов основного производства, равный коэффициенту 1,143, распределяется между ними в равных пропорциях с погрешностью не более «0,001»; таким образом, для цехов №№ 1, 2, 3 установлены соответственно значения КТВ_i (0,048; 0,048; 0,047).

Продолжение табл. Ю-5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Отдел сбыта	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Инструментальный отдел	0,167	0,083	0,721	0,596	4,456	-0,520	2,765	1,233	8,335	1,772	0,162	4,476	2,025	26,104
Транспортное хозяйство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Юридический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Управление предприятием (заводоуправлением)	0,166	0,082	0,717	0,592	4,430	-0,517	2,749	1,225	8,285	1,761	0,161	4,450	2,012	25,947

Пояснения:

1. Расчет ФОТа_i структурного подразделения произведен с учетом его КТВ_i, определенного в Прил. Щ (гр. 13), за решение задачи z_3 (КТВ_i(z_3); расчет проводится ежемесячно по формуле (Ю.1)
 2. Рассчитанный КТВ_i структурного подразделения проведен по методике в Прил. Щ (гр. 13).
 3. Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z_3 по автоматизации производственных процессов определен в структуре ЕФОТ по предприятию в целом в табл. Э-15.
 4. Рассчитанный КТВ_i цехов основного производства, равный коэффициенту 1,167, распределяется между ними в равных пропорциях с погрешностью не более «0,001»; таким образом, для цехов №№ 1, 2, 3 установлены соответственно значения (0,055; 0,056; 0,056).
- Примечание: при равном КТВ_i допускается погрешность между структурными подразделениями в пределах 1 грн. за месяц.

Таблица Ю-6

Расчет фонда авторских вознаграждений структурных подразделений (ФОТаі) за решение задачи по освоению новых (конкурентоспособных) видов продукции (z₄) в течение текущего периода (2005 года)

Структурное подразделение, (i)	Расчитанный КТВі структурного подразделения ⁽²⁾	Фонд авторских вознаграждений структурного подразделения, образованный при решении задачи z ₄ в текущем периоде, тыс. грн. ⁽¹⁾												
		январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	Итого за 2005 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z ₄ в целом по предприятию (dФОТz ₄) ⁽³⁾	1,000	0,038	0,116	3,980	1,675	7,971	7,193	-6,330	6,897	-20,647	15,449	-0,052	1,595	17,885
Основное производство ⁽⁴⁾ : в т.ч.	0,091	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Цех № 1	0,031	0,001	0,003	0,124	0,052	0,248	0,233	-0,196	0,214	-0,640	0,479	-0,001	0,050	0,557
Цех № 2	0,030	0,001	0,003	0,120	0,051	0,240	0,214	-0,190	0,207	-0,619	0,463	-0,001	0,048	0,537
Цех № 3	0,030	0,001	0,003	0,120	0,051	0,240	0,214	-0,190	0,207	-0,619	0,463	-0,001	0,048	0,537
Планово-экономический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел главного бухгалтера	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Финансовый отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Производственно-технический отдел	0,091	0,004	0,010	0,362	0,152	0,725	0,655	-0,576	0,628	-1,879	1,406	-0,005	0,145	1,627
Отдел главного технолога	0,091	0,004	0,011	0,362	0,153	0,725	0,655	-0,576	0,628	-1,879	1,406	-0,005	0,145	1,629
Отдел главного конструктора	0,091	0,004	0,011	0,362	0,153	0,725	0,655	-0,576	0,628	-1,879	1,406	-0,005	0,145	1,629
Отдел главного энергетика	0,091	0,004	0,010	0,362	0,152	0,725	0,655	-0,576	0,628	-1,879	1,406	-0,005	0,145	1,627
Отдел главного механика	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел организации труда и заработной платы	0,090	0,003	0,010	0,358	0,151	0,718	0,647	-0,570	0,621	-1,858	1,390	-0,004	0,144	1,610
Отдел технического контроля	0,091	0,004	0,011	0,362	0,153	0,725	0,655	-0,576	0,628	-1,879	1,406	-0,005	0,145	1,629
Отдел кадров	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел материально-технического снабжения	0,091	0,003	0,011	0,362	0,152	0,725	0,655	-0,576	0,627	-1,879	1,406	-0,005	0,145	1,628

Продолжение табл. Ю-6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Отдел сбыта	0,091	0,003	0,011	0,362	0,152	0,725	0,655	-0,576	0,627	-1,879	1,406	-0,005	0,145	1,626
Инструментальный отдел	0,091	0,003	0,011	0,362	0,152	0,725	0,655	-0,576	0,627	-1,879	1,406	-0,005	0,145	1,626
Транспортное хозяйство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Юридический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Управление предприятием (заводоуправление)	0,091	0,003	0,011	0,362	0,152	0,725	0,655	-0,576	0,627	-1,879	1,406	-0,005	0,145	1,626

Пояснения:

1. Расчет ФОТа_i структурного подразделения произведен с учетом его КТВ_i, определенного в Прил. Щ (гр. 14), за решение задачи z₄(КТВ_i(z₄); расчет проводится ежемесячно по формуле (Ю.1)
 2. Рассчитанный КТВ_i структурного подразделения проведен по методике в Прил. Щ (гр. 14).
 3. Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z₄ по освоению новых (конкурентоспособных) видов продукции определен в структуре ЕФОТ по предприятию в целом в табл. Э-15.
 4. Рассчитанный КТВ_i цехов основного производства, равный коэффициенту 0,091, распределяется между ними в равных пропорциях с погрешностью не более «0,001»; таким образом, для цехов №№ 1, 2, 3 установлены соответственно значения (0,031; 0,030; 0,030).
- Примечание: при равном КТВ_i допускается погрешность между структурными подразделениями в пределах 1 грн. за месяц.

Таблица Ю-7

Расчет фонда авторских вознаграждений структурных подразделений (ФОТ_{ai}) за решение задачи по применению новых материалов и энергоносителей (z₅) в течение текущего периода (2005 года)

Структурное подразделение, (i)	Расчитанный КТВ _i структурного подразделения ⁽²⁾	Фонд авторских вознаграждений структурного подразделения, образованный при решении задачи z ₅ в текущем периоде, тыс. грн. ⁽¹⁾												
		январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	Итого за 2005 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z ₅ в целом по предприятию ($\sum d\text{ФОТ}z_5$) ⁽³⁾	1,000	5,120	1,643	1,044	5,728	12,824	12,588	6,154	6,464	-13,028	6,518	15,885	9,857	70,797
Основное производство ⁽⁴⁾ : в т.ч.	0,143	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Цех № 1	0,048	0,246	0,079	0,051	0,275	0,615	0,604	0,295	0,311	-0,625	0,313	0,762	0,473	3,399
Цех № 2	0,047	0,241	0,077	0,049	0,269	0,603	0,592	0,290	0,304	-0,613	0,306	0,746	0,463	3,327
Цех № 3	0,048	0,246	0,079	0,051	0,275	0,615	0,604	0,295	0,311	-0,625	0,313	0,762	0,473	3,399
Планово-экономический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел главного бухгалтера	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Финансовый отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Производственно-технический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел главного технолога	0,143	0,732	0,235	0,149	0,819	1,834	1,800	0,880	0,924	-1,863	0,932	2,272	1,410	10,124
Отдел главного конструктора	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел главного энергетика	0,143	0,732	0,235	0,149	0,819	1,834	1,800	0,880	0,924	-1,863	0,932	2,272	1,410	10,124
Отдел главного механика	0,143	0,732	0,235	0,149	0,819	1,834	1,800	0,880	0,924	-1,863	0,932	2,272	1,410	10,124
Отдел организации труда и заработной платы	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел технического контроля	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел кадров	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел материально-технического снабжения	0,143	0,732	0,235	0,149	0,819	1,834	1,800	0,880	0,924	-1,863	0,932	2,272	1,410	10,124

Продолжение табл. Ю-7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Отдел сбыта	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Инструментальный отдел	0,142	0,727	0,233	0,148	0,814	1,821	1,788	0,874	0,918	-1,850	0,926	2,255	1,398	10,052
Транспортное хозяйство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Юридический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Управление предприятием (заводоуправление)	0,143	0,732	0,235	0,149	0,819	1,834	1,800	0,880	0,924	-1,863	0,932	2,272	1,410	10,124

Пояснения:

1. Расчет $\Phi O T a_i$ структурного подразделения произведен с учетом его $K T B_i$, определенного в Прил. Щ (гр. 15), за решение задачи $z_5(K T B_i(z_5))$; расчет проводится ежемесячно по формуле (Ю.1)
2. Рассчитанный $K T B_i$ структурного подразделения проведен по методике в Прил. Щ (гр. 15).
3. Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z_5 по автоматизации производственных процессов определен в структуре ЕФОТ по предприятию в целом в табл. Э-15.
4. Рассчитанный $K T B_i$ цехов основного производства, равный коэффициенту 0,143, распределяется между ними в равных пропорциях с погрешностью не более «0,001»; таким образом, для цехов №№ 1, 2, 3 установлены соответственно значения (0,048; 0,047; 0,048).

Продолжение табл. Ю-8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Отдел сбыта	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Инструментальный отдел	0,072	2,396	1,171	-0,233	-0,127	1,856	0,101	0,332	-2,296	0,048	2,357	-0,024	-0,010	5,571
Транспортное хозяйство	0,072	2,396	1,171	-0,233	-0,127	1,857	0,101	0,332	-2,296	0,047	2,356	-0,024	-0,010	5,570
Юридический отдел	0,071	2,363	1,154	-0,230	-0,126	1,830	0,099	0,327	-2,264	0,047	2,324	-0,024	-0,009	5,491
Управление предприятием (заводоуправление)	0,071	2,363	1,154	-0,230	-0,126	1,830	0,100	0,327	-2,264	0,047	2,324	-0,024	-0,009	5,492

Пояснения:

1. Расчет $\Phi O T a_i$ структурного подразделения произведен с учетом его $K T B i$, определенного в Прил. Щ (гр. 16), за решение задачи $z_6(K T B i(z_6))$; расчет проводится ежемесячно по формуле (Ю.1)
2. Рассчитанный $K T B i$ структурного подразделения проведен по методике в Прил. Щ (гр. 16).
3. Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z_6 по автоматизации производственных процессов определен в структуре ЕФОТ по предприятию в целом в табл. Э-15.
4. Рассчитанный $K T B i$ цехов основного производства, равный коэффициенту 0,072, распределяется между ними в равных пропорциях; таким образом, для цехов №№ 1, 2, 3 установлены соответственно значения $K T B i=0,024$.

Примечание: при равном $K T B i$ допускается погрешность между структурными подразделениями в пределах 1 грн. за месяц.

Таблица Ю-9

Расчет фонда авторских вознаграждений структурных подразделений (ФОТаi) за решение задачи по совершенствованию организации производства (Z_7) в течение текущего периода (2005 года)

Структурное подразделение, (i)	Расчитанный КТВі структурного подразделения ⁽²⁾	Фонд авторских вознаграждений структурного подразделения, образованный при решении задачи Z_7 в текущем периоде, тыс. грн. ⁽¹⁾												
		январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	Итого за 2005 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Фонд авторских вознаграждений за решение задачи Z_7 в целом по предприятию (dФОТ Z_7) ⁽³⁾	1,000	8,797	23,844	-0,122	1,172	-0,012	6,641	2,697	1,549	0,167	0,072	0,681	1,059	46,545
Основное производство ⁽⁴⁾ : в т.ч.	0,084	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Цех № 1	0,028	0,246	0,668	-0,004	0,033	-0,001	0,187	0,075	0,043	0,004	0,002	0,019	0,030	1,302
Цех № 2	0,028	0,246	0,668	-0,004	0,033	0	0,186	0,075	0,043	0,004	0,002	0,019	0,029	1,301
Цех № 3	0,028	0,246	0,668	-0,004	0,033	0	0,186	0,075	0,043	0,005	0,002	0,019	0,029	1,302
Планово-экономический отдел	0,083	0,730	1,979	-0,010	0,097	-0,001	0,551	0,224	0,128	0,014	0,006	0,057	0,088	3,863
Отдел главного бухгалтера	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Финансовый отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Производственно-технический отдел	0,084	0,740	2,000	-0,010	0,099	-0,001	0,558	0,227	0,130	0,014	0,006	0,057	0,089	3,911
Отдел главного технолога	0,083	0,730	1,979	-0,010	0,097	-0,001	0,551	0,224	0,129	0,014	0,006	0,057	0,088	3,864
Отдел главного конструктора	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел главного энергетика	0,083	0,730	1,979	-0,010	0,097	-0,001	0,551	0,224	0,129	0,014	0,006	0,057	0,088	3,864
Отдел главного механика	0,083	0,730	1,979	-0,010	0,097	-0,001	0,551	0,224	0,129	0,014	0,006	0,057	0,088	3,864
Отдел организации труда и заработной платы	0,084	0,740	2,003	-0,010	0,099	-0,001	0,558	0,226	0,130	0,014	0,006	0,057	0,089	3,911
Отдел технического контроля	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Отдел кадров	0,084	0,739	2,003	-0,010	0,099	-0,001	0,558	0,227	0,130	0,014	0,006	0,057	0,089	3,911
Отдел материально-технического снабжения	0,083	0,730	1,979	-0,010	0,097	-0,001	0,551	0,224	0,128	0,014	0,006	0,056	0,088	3,862

Продолжение табл. Ю-9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Отдел сбыта	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Инструментальный отдел	0,083	0,730	1,979	-0,010	0,097	-0,001	0,551	0,224	0,129	0,014	0,006	0,056	0,088	3,863
Транспортное хозяйство	0,083	0,730	1,979	-0,010	0,097	-0,001	0,551	0,224	0,129	0,014	0,006	0,056	0,088	3,863
Юридический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Управление предприятием (заводоуправление)	0,083	0,730	1,979	-0,010	0,097	-0,001	0,551	0,224	0,129	0,014	0,006	0,057	0,088	3,864

Пояснения:

1. Расчет $\Phi O T a_i$ структурного подразделения произведен с учетом его $K T B i$, определенного в Прил. Щ (гр. 17), за решение задачи $z_7(K T B i(z_7))$; расчет проводится ежемесячно по формуле (Ю.1)
2. Рассчитанный $K T B i$ структурного подразделения проведен по методике в Прил. Щ (гр. 17).
3. Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z_7 по автоматизации производственных процессов определен в структуре ЕФОТ по предприятию в целом в табл. Э-15.
4. Рассчитанный $K T B i$ цехов основного производства, равный коэффициенту 0,084, распределяется между ними в равных пропорциях; таким образом, для цехов №№ 1, 2, 3 установлены соответственно значения $K T B i=0,028$.

Примечание: при равном $K T B i$ допускается погрешность между структурными подразделениями в пределах 1 грн. за месяц.

Продолжение табл. Ю-11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Отдел сбыта	0,062	2,728	1,021	3,801	4,180	3,604	3,150	3,549	3,616	-1,772	2,616	2,965	3,731	33,189
Инструментальный отдел	0,062	2,728	1,021	3,801	4,180	3,604	3,150	3,548	3,616	-1,772	2,616	2,965	3,731	33,188
Транспортное хозяйство	0,062	2,728	1,021	3,801	4,180	3,604	3,150	3,548	3,616	-1,772	2,616	2,965	3,731	33,188
Юридический отдел	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Управление предприятием (заводоуправление)	0,063	2,772	1,038	3,862	4,247	3,663	3,201	3,606	3,675	-1,801	2,659	3,012	3,791	33,725

Пояснения:

1. Расчет $\Phi O T a_i$ структурного подразделения произведен с учетом его $K T B i$, определенного в Прил. Щ (гр. 18), за решение задачи $z_8(K T B i(z_8))$; расчет проводится ежемесячно по формуле (Ю.1)
2. Рассчитанный $K T B i$ структурного подразделения проведен по методике в Прил. Щ (гр. 18).
3. Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z_8 по совершенствованию структуры аппарата управления определен в структуре ЕФОТ по предприятию в целом в табл. Э-15.
4. Рассчитанный $K T B i$ цехов основного производства, равный коэффициенту 0,063, распределяется между ними в равных пропорциях; таким образом, для цехов №№ 1, 2, 3 установлены соответственно значения $K T B i=0,021$.

Примечание: при равном $K T B i$ допускается погрешность между структурными подразделениями в пределах 1 грн. за месяц.

Продолжение табл. Ю-12

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Отдел сбыта	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Инструментальный отдел	0,072	0,185	0,002	0,008	-0,004	0,317	-0,003	0,374	0,106	0,032	0,006	0,033	0,079	1,135
Транспортное хозяйство	0,071	0,182	0,002	0,007	-0,004	0,312	-0,003	0,369	0,104	0,032	0,005	0,032	0,077	1,115
Юридический отдел	0,071	0,182	0,002	0,007	-0,004	0,312	-0,003	0,369	0,104	0,032	0,005	0,032	0,077	1,115
Управление предприятием (заводоуправление)	0,071	0,182	0,002	0,007	-0,004	0,312	-0,003	0,369	0,104	0,032	0,005	0,032	0,077	1,115

Пояснения:

1. Расчет ФОТ_{аi} структурного подразделения произведен с учетом его КТВ_i, определенного в Прил. Щ (гр. 19), за решение задачи z₉(КТВ_i(z₉); расчет проводится ежемесячно по формуле (Ю.1)
2. Рассчитанный КТВ_i структурного подразделения проведен по методике в Прил. Щ (гр. 19).
3. Фонд авторских вознаграждений за решение задачи z₉ по автоматизации производственных процессов определен в структуре ЕФОТ по предприятию в целом в табл. Э-15.
4. Рассчитанный КТВ_i цехов основного производства, равный коэффициенту 0,072, распределяется между ними в равных пропорциях; таким образом, для цехов №№ 1, 2, 3 установлены соответственно значения КТВ_i=0,024.

Примечание: при равном КТВ_i допускается погрешность между структурными подразделениями в пределах 1 грн. за месяц.

Таблица Ю-13

Распределение фонда авторских вознаграждений между структурными подразделениями по итогам
работы предприятия за год

Структурное подразделение, (i)	Фонд авторских вознаграждений за решение z-й задачи по итогам работы предприятия за год, тыс. грн. ⁽¹⁾									Итого за 2005 год	
	ввод новой и модернизация действующей техники (dФОТ _{Z1} , dФОТ _{Z1'})	внедрение новых (прогрессивных) технологий (ΣdФОТ _{Z2})	автоматизация производственных процессов (dФОТ _{Z3})	освоение новых (конкурентоспособных) видов продукции (dФОТ _{Z4})	применение новых материалов и энергоносителей (ΣdФОТ _{Z5})	совершенствование организации и нормирование труда (ΣdФОТ _{Z6})	совершенствование организации производства (dФОТ _{Z7})	совершенствование структуры аппарата управления (dФОТ _{Z8})	повышение квалификации кадров и их мотивации (dФОТ _{Z9})	тыс. грн. (гр.2+...+гр.10)	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Цех № 1	14,224	1,023	8,600	0,557	3,399	1,857	1,302	11,239	0,378	42,579	3,56
Цех № 2	14,224	1,023	8,755	0,537	3,327	1,857	1,301	11,239	0,379	42,642	3,57
Цех № 3	13,972	1,005	8,755	0,537	3,399	1,857	1,302	11,240	0,379	42,446	3,55
Планово-экономический отдел	0	0	0	0	0	5,492	3,863	33,725	1,116	44,196	3,70
Отдел главного бухгалтера	0	0	0	0	0	5,492	0	33,190	0	38,682	3,24
Финансовый отдел	0	0	0	0	0	5,491	0	33,189	0	38,680	3,23
Производственно-технический отдел	42,170	3,053	25,947	1,627	0	0	3,911	33,725	1,116	111,549	9,33
Отдел главного технолога	0	3,053	0	1,629	10,124	5,491	3,864	33,726	1,135	59,022	4,94
Отдел главного конструктора	0	0	0	1,629	0	5,491	0	33,726	1,135	41,981	3,51
Отдел главного энергетика	42,425	3,053	26,104	1,627	10,124	5,491	3,864	33,190	1,134	127,012	10,63
Отдел главного механика	42,425	3,033	26,104	0	10,124	5,570	3,864	33,190	1,134	125,444	10,49
Отдел организации труда и заработной платы	0	0	0	1,610	0	5,570	3,911	33,724	1,116	45,931	3,84
Отдел технического контроля	0	0	0	1,628	0	0	0	33,189	1,116	35,933	3,01
Отдел кадров	0	0	0	0	0	5,570	3,911	33,724	1,117	44,322	3,71
Отдел материально-технического снабжения	0	0	0	1,626	10,124	0	3,862	0	0	15,612	1,31
Отдел сбыта	0	0	0	1,626	0	0	0	33,189	0	34,815	2,91
Инструментальный отдел	42,425	3,053	26,104	1,626	10,052	5,571	3,863	33,188	1,135	127,017	10,63
Транспортное хозяйство	0	0	0	0	0	5,570	3,863	33,188	1,115	43,736	3,66
Юридический отдел	0	0	0	0	0	5,491	0	0	1,115	6,606	0,55
Управление предприятием (завоуправление)	42,170	3,053	25,947	1,626	10,124	5,492	3,864	33,725	1,115	127,116	10,63

Продолжение табл. Ю-13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Итого ФОТaі за решение z-й задачи, тыс.грн.	254,035	21,349	156,316	17,885	70,797	77,353	46,545	535,306	15,735	1195,321	100,00
Итого ФОТaі за решение z-й задачи, % ⁽²⁾	21,25	1,79	13,08	1,50	5,92	6,47	3,89	44,78	1,32	-	100,00

Пояснение:

1. Фонд авторских вознаграждений за решение z-й задачи по итогам работы предприятия за год рассчитан для каждого структурного подразделения соответственно в таблицах Ю-3 – Ю-12 (гр. 15).

Таблица Ю-14

Исходные данные для расчета поощрительного фонда оплаты труда структурных подразделений (ФОТ_п) в течение текущего периода

Структурное подразделение, (i)	Численность промышленно-производственного персонала (Ч) в текущем периоде (2005 год), чел.											
	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Цех № 1	77	78	76	78	79	80	80	82	83	83	84	86
Цех № 2	93	92	88	95	94	96	95	97	97	97	97	99
Цех № 3	51	50	48	51	51	54	54	55	55	56	57	55
Планово-экономический отдел	14	12	11	11	11	8	5	4	5	4	3	3
Отдел главного бухгалтера	14	12	10	8	8	7	7	5	5	4	4	4
Финансовый отдел	10	10	9	8	8	6	6	4	4	3	3	3
Производственно-технический отдел	16	17	18	18	18	19	19	19	19	19	19	19
Отдел главного технолога	16	17	18	17	17	16	16	17	17	17	18	18
Отдел главного конструктора	9	9	10	9	8	8	8	9	8	9	9	8
Отдел главного энергетика	10	14	16	17	19	19	19	20	20	20	20	21
Отдел главного механика	18	22	22	22	21	22	23	22	22	23	20	19
Отдел организации труда и заработной платы	16	16	15	15	15	15	15	15	15	15	15	16
Отдел технического контроля	22	20	20	20	20	20	20	20	19	19	18	16
Отдел кадров	9	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Отдел материально-технического снабжения	21	20	20	19	19	20	20	21	21	22	22	22
Отдел сбыта	15	16	19	19	19	20	20	21	22	22	23	23
Инструментальный отдел	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	4	4
Транспортное хозяйство	52	52	53	53	53	55	56	57	57	58	60	61
Юридический отдел	6	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3
Управление предприятием (заводоуправление)	25	26	30	26	27	27	29	29	29	28	28	28
В целом по предприятию	500	498	499	501	501	506	506	510	510	510	510	511
Структурное подразделение, (i)	Доля численности промышленно-производственного персонала i-го структурного подразделения в общей численности по предприятию (dЧi), % ⁽¹⁾											
Цех № 1	15,40	15,66	15,23	15,57	15,77	15,81	15,81	16,08	16,27	16,27	16,47	16,83
Цех № 2	18,60	18,47	17,64	18,96	18,76	18,97	18,78	19,02	19,02	19,02	19,02	19,37

Продолжение табл. Ю-14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Цех № 3	10,20	10,04	9,62	10,18	10,18	10,67	10,67	10,79	10,79	10,98	11,17	10,76
Планово-экономический отдел	2,80	2,41	2,20	2,20	2,20	1,58	0,99	0,78	0,98	0,78	0,59	0,59
Отдел главного бухгалтера	2,80	2,41	2,00	1,60	1,60	1,39	1,39	0,98	0,98	0,78	0,78	0,78
Финансовый отдел	2,00	2,01	1,80	1,60	1,60	1,19	1,19	0,78	0,78	0,59	0,59	0,59
Производственно-технический отдел	3,20	3,42	3,61	3,59	3,59	3,75	3,75	3,73	3,73	3,73	3,73	3,72
Отдел главного технолога	3,20	3,42	3,61	3,39	3,39	3,17	3,17	3,33	3,33	3,33	3,53	3,52
Отдел главного конструктора	1,80	1,81	2,00	1,80	1,60	1,58	1,58	1,77	1,57	1,77	1,77	1,57
Отдел главного энергетика	2,00	2,81	3,21	3,39	3,79	3,75	3,75	3,92	3,92	3,92	3,92	4,11
Отдел главного механика	3,60	4,42	4,41	4,39	4,19	4,35	4,54	4,31	4,31	4,51	3,92	3,72
Отдел организации труда и заработной платы	3,20	3,21	3,01	3,00	3,00	2,96	2,96	2,94	2,94	2,94	2,94	3,13
Отдел технического контроля	4,40	4,02	4,01	3,99	3,99	3,95	3,95	3,92	3,73	3,73	3,53	3,13
Отдел кадров	1,80	1,00	1,00	0,79	0,79	0,79	0,79	0,78	0,59	0,59	0,59	0,59
Отдел материально-технического снабжения	4,20	4,02	4,01	3,79	3,79	3,95	3,95	4,12	4,12	4,31	4,31	4,30
Отдел сбыта	3,00	3,21	3,81	3,79	3,79	3,95	3,95	4,12	4,31	4,31	4,51	4,50
Инструментальный отдел	1,20	1,00	1,20	1,20	1,00	0,99	0,99	0,98	0,98	0,98	0,78	0,78
Транспортное хозяйство	10,40	10,44	10,62	10,58	10,58	10,87	11,07	11,18	11,18	11,37	11,76	11,94
Юридический отдел	1,20	1,00	1,00	1,00	1,00	0,99	0,99	0,78	0,78	0,59	0,59	0,59
Управление предприятием (заводоуправление)	5,00	5,22	6,01	5,19	5,39	5,34	5,73	5,69	5,69	5,50	5,50	5,48
В целом по предприятию												

Пояснение: 1. Доля численности ($d\text{Ч}_i$) определена по формуле (Ю.2):

$$d\text{Ч}_i = \frac{\text{Ч}_i}{\text{Ч}} \cdot 100, \% \quad (\text{Ю.2})$$

где: $d\text{Ч}_i$ – доля численности промышленно-производственного персонала i -го структурного подразделения в расчетном месяце в общей численности за этот месяц, %;

Ч_i – численность промышленно-производственного персонала i -го структурного подразделения в расчетном месяце, чел.;

Ч – общая численность промышленно-производственного персонала по предприятию в целом в расчетном месяце, чел.

Таблица Ю-15

Расчет поощрительного фонда оплаты труда структурных подразделений (ФОТп) в течение текущего периода

Структурное подразделение, (i)	Поощрительный фонд по итогам работы предприятия за месяц (ФОТп): премирование за реализацию мероприятия по экономии ресурсов производства (dФОТz ₁₀), тыс. грн. ⁽¹⁾												
	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	Итого за 2005 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ФОТп в целом по предприятию ⁽²⁾	11,066	0,031	46,693	44,003	26,214	34,659	17,393	52,863	101,960	8,197	41,873	16,727	401,679
Цех № 1	1,704	0,005	7,111	6,851	4,134	5,480	2,750	8,500	16,589	1,334	6,896	2,815	64,169
Цех № 2	2,058	0,006	8,237	8,343	4,918	6,575	3,266	10,055	19,393	1,559	7,964	3,240	75,614
Цех № 3	1,129	0,003	4,492	4,480	2,669	3,698	1,856	5,704	11,002	0,900	4,677	1,799	42,409
Планово-экономический отдел	0,310	0,001	1,028	0,968	0,577	0,548	0,172	0,412	0,999	0,064	0,247	0,099	5,425
Отдел главного бухгалтера	0,310	0,001	0,934	0,704	0,419	0,482	0,242	0,518	0,999	0,064	0,327	0,130	5,130
Финансовый отдел	0,221	0,001	0,840	0,704	0,419	0,412	0,207	0,412	0,795	0,048	0,247	0,099	4,405
Производственно-технический отдел	0,354	0,001	1,686	1,580	0,941	1,300	0,652	1,972	3,803	0,306	1,562	0,622	14,779
Отдел главного технолога	0,354	0,001	1,686	1,492	0,889	1,099	0,551	1,760	3,395	0,273	1,478	0,589	13,567
Отдел главного конструктора	0,199	0,001	0,934	0,792	0,419	0,548	0,275	0,936	1,601	0,145	0,741	0,263	6,854
Отдел главного энергетика	0,221	0,001	1,499	1,492	0,994	1,300	0,652	2,073	3,997	0,322	1,642	0,687	14,880
Отдел главного механика	0,398	0,001	2,059	1,932	1,098	1,508	0,790	2,278	4,394	0,370	1,642	0,622	17,092
Отдел организации труда и заработной платы	0,354	0,001	1,405	1,320	0,786	1,026	0,515	1,554	2,998	0,241	1,231	0,542	11,955
Отдел технического контроля	0,487	0,001	1,872	1,755	1,046	1,369	0,687	2,073	3,803	0,306	1,478	0,542	15,401
Отдел кадров	0,199	0	0,467	0,347	0,207	0,273	0,137	0,412	0,602	0,048	0,247	0,099	3,038
Отдел материально-технического снабжения	0,465	0,001	1,872	1,668	0,994	1,369	0,687	2,178	4,201	0,353	1,805	0,719	16,312
Отдел сбыта	0,332	0,001	1,779	1,668	0,994	1,369	0,687	2,178	4,394	0,353	1,888	0,753	16,396
Инструментальный отдел	0,133	0,001	0,560	0,528	0,262	0,343	0,172	0,518	0,999	0,080	0,327	0,130	4,053
Транспортное хозяйство	1,151	0,003	4,959	4,655	2,773	3,767	1,926	5,910	11,399	0,932	4,924	1,997	44,396
Юридический отдел	1,133	0	0,467	0,440	0,262	0,343	0,172	0,412	0,795	0,048	0,247	0,099	3,418
Управление предприятием (завоуправление)	0,554	0,001	2,806	2,284	1,413	1,850	0,997	3,008	5,802	0,451	2,303	0,917	22,386

Пояснение: 1. Поощрительный фонд оплаты труда структурного подразделения (ФОТп) за решение задачи по реализации мероприятий по экономии ресурсов производства (dФОТz₁₀), рассчитывается для каждого подразделения ежемесячно по формуле (Ф.56)

согласно п. Ф.5.5 Методических рекомендаций. 2. Поощрительный фонд оплаты труда по предприятию (ФОТп) рассчитан в Прил. Э (табл. Э-15).

Таблица Ю-17

Структура фонда оплаты труда структурных подразделений (ФОТі) и фонда премирования работников подразделений по итогам работы предприятия за год

Структурное подразделение, (i)	Гарантированный фонд оплаты труда (ФОТг) и его доля в фонде оплаты труда структурного подразделения (dФОТгi) ⁽¹⁾				Фонд авторских вознаграждений (ФОТаі) и его доля в фонде оплаты труда структурного подразделения (dФОТаі) ⁽²⁾				Поощрительный фонд оплаты труда (ФОТп) и его доля в фонде оплаты труда структурного подразделения (dФОТпi) ⁽³⁾				Итого ФОТі структурного подразделения				Фонд премирования работников подразделения по итогам работы предприятия за год (ФОТгод.i) ⁽⁴⁾	
	начало текущего периода (февраль 2005г.)		итого за 2005 год		начало текущего периода (февраль 2005г.)		итого за 2005 год		начало текущего периода (февраль 2005г.)		итого за 2005 год		начало текущего периода (февраль 2005г.) (гр.2+6+10)		итого за 2005 год (гр.4+8+12)		тыс.грн	отношение ФОТгод.i к итоговому значению ФОТі за 2005 год, % (гр.18: гр.16)x100
	тыс. грн.	%	тыс. грн.	%	тыс. грн.	%	тыс. грн.	%	тыс. грн.	%	тыс. грн.	%	тыс. грн.	%	тыс. грн.	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Цех № 1	24,366	84,58	320,450	75,01	4,438	15,40	42,579	9,97	0,005	0,02	64,169	15,02	28,809	100,00	427,198	100,00	39,958	9,35
Цех № 2	29,082	86,74	378,729	76,21	4,441	13,24	42,642	8,58	0,006	0,02	75,614	15,21	33,529	100,00	496,985	100,00	39,839	8,02
Цех № 3	15,877	78,31	210,998	71,32	4,394	21,67	42,446	14,35	0,003	0,02	42,409	14,33	20,274	100,00	295,853	100,00	39,719	13,43
Планово-экономический отдел	3,774	47,49	26,688	34,97	4,172	52,50	44,196	57,92	0,001	0,01	5,425	7,11	7,947	100,00	76,309	100,00	34,352	45,02
Отдел главного бухгалтера	3,930	64,36	25,246	36,56	2,175	35,62	38,682	56,01	0,001	0,02	5,130	7,43	6,106	100,00	69,058	100,00	15,864	22,97
Финансовый отдел	3,144	59,10	22,962	34,77	2,175	40,88	38,680	58,56	0,001	0,02	4,405	6,67	5,320	100,00	66,047	100,00	15,864	24,02
Производственно-технический отдел	5,502	31,77	73,304	36,72	11,812	68,22	111,549	55,88	0,001	0,01	14,779	7,40	17,315	100,00	199,632	100,00	93,514	46,84
Отдел главного технолога	5,345	53,97	67,256	48,09	4,557	46,02	59,022	42,21	0,001	0,01	13,567	9,70	9,903	100,00	139,845	100,00	79,439	56,81
Отдел главного конструктора	2,830	56,20	33,623	40,78	2,205	43,78	41,981	50,91	0,001	0,02	6,854	8,31	5,036	100,00	82,458	100,00	35,426	42,96
Отдел главного энергетика	4,245	24,31	73,797	34,21	13,214	75,68	127,012	58,89	0,001	0,01	14,880	6,90	17,460	100,00	215,689	100,00	119,158	55,25
Отдел главного механика	6,759	33,83	85,283	37,44	13,220	66,16	125,444	55,06	0,001	0,01	17,092	7,50	19,980	100,00	227,819	100,00	108,304	47,54
Отдел организации труда и заработной платы	4,873	53,57	58,849	50,41	4,223	46,42	45,931	39,35	0,001	0,01	11,955	10,24	9,097	100,00	116,735	100,00	45,325	38,83
Отдел технического контроля	6,445	86,17	75,639	59,57	1,033	13,81	35,933	28,30	0,001	0,02	15,401	12,13	7,479	100,00	126,973	100,00	26,718	21,04

Продолжение табл. Ю-17

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Отдел кадров	1,886	30,92	15,540	24,71	4,214	69,08	44,322	70,46	0	0	3,038	4,83	6,100	100,00	62,900	100,00	34,591	54,99
Отдел материально-технического снабжения	6,228	73,85	82,917	72,20	2,225	26,13	15,612	13,60	0,001	0,02	16,312	14,20	8,514	100,00	114,841	100,00	37,811	32,92
Отдел сбыта	5,030	82,96	82,776	61,78	1,032	17,02	34,815	25,98	0,001	0,02	16,396	12,24	6,063	100,00	133,987	100,00	18,250	13,82
Инструментальный отдел	1,572	10,62	19,515	12,96	13,230	89,37	127,017	84,35	0,001	0,01	4,053	2,69	14,803	100,00	150,585	100,00	119,158	79,13
Транспортное хозяйство	16,506	79,81	222,212	71,60	4,173	20,18	43,736	14,09	0,003	0,01	44,396	14,31	20,682	100,00	310,344	100,00	34,352	11,07
Юридический отдел	1,572	57,62	17,445	63,51	1,156	42,38	6,606	24,05	0	0	3,418	12,44	2,728	100,00	27,469	100,00	16,938	61,66
Управление предприятием (заводоуправление)	8,174	38,28	110,171	42,43	13,180	61,71	127,116	48,95	0,001	0,01	22,386	8,62	21,355	100,00	259,673	100,00	118,920	45,180
В целом по предприятию	157,200	58,55	2003,40	55,64	111,269	41,44	1195,321	33,20	0,031	0,01	401,679	11,16	268,500	100,00	3600,40	100,00	1073,500	29,82

Пояснение:

1. Размер гарантированного фонда оплаты труда (ФОТ_г) структурного подразделения на начало текущего периода (гр. 2) и по итогам работы за год (гр. 4) рассчитан соответственно в таблице Ю-2 (гр. 3; 14);

- доля гарантированного фонда оплаты труда структурного подразделения (dФОТ_г) в общем фонде оплаты труда данного структурного подразделения (ФОТ_г) на начало текущего периода (гр. 3) рассчитана по формуле (Ю.3):

$$d\text{ФОТ}_{г} = \text{ФОТ}_{г} / \text{ФОТ}_{г} \times 100, \% \quad (\text{Ю.3})$$

где ФОТ_г – гарантированный фонд оплаты труда структурного подразделения на начало текущего периода в денежном выражении (гр. 2), тыс.грн.;

ФОТ_г – фонд оплаты труда структурного подразделения в денежном выражении на начало текущего периода (гр. 14), тыс.грн.;

- доля гарантированного фонда оплаты труда структурного подразделения (dФОТ_г) в общем фонде оплаты труда данного структурного подразделения (ФОТ_г) по итогам за 2005 год (гр. 5) рассчитана по формуле (Ю.3), где ФОТ_г в денежном выражении рассчитан в гр. 4, а ФОТ_г рассчитан в гр. 16.

2. Размер фонда авторских вознаграждений (ФОТ_а) структурного подразделения на начало текущего периода (гр. 6) рассчитан по данным таблиц Ю-3, ...Ю-12 (соответственно данные гр. 4), а по итогам работы за год – по данным таблицы Ю-13 (гр. 11);

- доля фонда оплаты труда структурного подразделения (dФОТ_а) в общем фонде оплаты труда данного структурного подразделения (ФОТ_а) на начало текущего периода (гр. 7) рассчитана по формуле (Ю.4):

$$d\text{ФОТ}_{а} = \text{ФОТ}_{а} / \text{ФОТ}_{а} \times 100, \% \quad (\text{Ю.4})$$

где ФОТ_а – фонд авторских вознаграждений структурного подразделения на начало текущего периода в денежном выражении (гр. 6), тыс.грн.;

ФОТ_а – фонд оплаты труда структурного подразделения в денежном выражении на начало текущего периода (гр. 14), тыс.грн.;

- доля фонда авторских вознаграждений структурного подразделения (dФОТ_а) в общем фонде оплаты труда данного структурного подразделения (ФОТ_а) по итогам за 2005 год (гр. 9) рассчитана по формуле (Ю.3), где ФОТ_а в денежном выражении рассчитан в гр. 8, а ФОТ_а рассчитан в гр. 16.

3. Размер поощрительного фонда оплаты труда (ФОТ_п) структурного подразделения на начало текущего периода (гр. 10) по итогам работы за год (гр. 12) рассчитан соответственно в таблице Ю-15 (гр. 3; 14);

- доля поощрительного фонда оплаты труда структурного подразделения ($d\Phi OT_{Pi}$) в общем фонде оплаты труда данного структурного подразделения (ΦOT_i) на начало текущего периода (гр. 11) рассчитана по формуле (Ю.5):

$$d\Phi OT_{Pi} = \Phi OT_{Pi} / \Phi OT_i \times 100, \% \quad (\text{Ю.5})$$

где ΦOT_{Pi} – поощрительный фонд оплаты труда структурного подразделения на начало текущего периода в денежном выражении (гр. 10), тыс.грн.;

ΦOT_i – фонд оплаты труда структурного подразделения в денежном выражении на начало текущего периода (гр. 14), тыс.грн.;

- доля поощрительного фонда оплаты труда структурного подразделения ($d\Phi OT_{Pi}$) в общем фонде оплаты труда данного структурного подразделения (ΦOT_i) по итогам за 2005 год (гр. 13) рассчитана по формуле (Ю.5), где ΦOT_{Pi} в денежном выражении рассчитан в гр. 12, а ΦOT_i рассчитан в гр. 16.

4. Фонд премирования работников подразделений по итогам работы предприятия за год ($\Phi OT_{Год.i}$) (гр. 18) рассчитан в таблице Ю-16 (гр. 13).

Таблица Ю-16

Расчет фонда премирования работников подразделений по итогам работы предприятия за год (ФОТгод.і)

Структурное подразделение, (і)	Исходные данные										Расчетные данные	
	Рассчитанный КТВи структурного подразделения за решение задач технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений ⁽¹⁾									ΣКТВи (Σ(гр.2-гр.10))	Фонд премирования работников по итогам работы предприятия за год (ФОТ год.), тыс.грн. ⁽²⁾	Фонд премирования работников подразделений по итогам работы предприятия за год(ФОТ год.і), тыс.грн. ⁽³⁾
	КТВи(z ₁)	КТВи(z ₂)	КТВи(z ₃)	КТВи(z ₄)	КТВи(z ₅)	КТВи(z ₆)	КТВи(z ₇)	КТВи(z ₈)	КТВи(z ₉)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Основное производство, в т.ч. ⁽⁴⁾ :	0,167	0,143	0,167	0,091	0,143	0,072	0,084	0,063	0,072	1,002	-	119,516
Цех № 1	0,056	0,048	0,055	0,031	0,048	0,024	0,028	0,021	0,024	0,335	-	39,958
Цех № 2	0,056	0,048	0,056	0,030	0,047	0,024	0,028	0,021	0,024	0,334	-	39,839
Цех № 3	0,055	0,047	0,056	0,030	0,048	0,024	0,028	0,021	0,024	0,333	-	39,719
Планово-экономический отдел	0	0	0	0	0	0,071	0,083	0,063	0,071	0,228	-	34,352
Отдел главного бухгалтера	0	0	0	0	0	0,071	0	0,062	0	0,133	-	15,864
Финансовый отдел	0	0	0	0	0	0,071	0	0,062	0	0,133	-	15,864
Производственно-технический отдел	0,166	0,143	0,166	0,091	0	0	0,084	0,063	0,071	0,784	-	93,514
Отдел главного технолога	0	0,143	0	0,091	0,143	0,071	0,083	0,063	0,072	0,666	-	79,439
Отдел главного конструктора	0	0	0	0,091	0	0,071	0	0,063	0,072	0,297	-	35,426
Отдел главного энергетика	0,167	0,143	0,167	0,091	0,143	0,071	0,083	0,062	0,072	0,999	-	119,158
Отдел главного механика	0,167	0,142	0,167	0	0,143	0,072	0,083	0,062	0,072	0,908	-	108,304
Отдел организации труда и заработной платы	0	0	0	0,090	0	0,072	0,084	0,063	0,071	0,380	-	45,325
Отдел технического контроля	0	0	0	0,091	0	0	0	0,062	0,071	0,224	-	26,718
Отдел кадров	0	0	0	0	0	0,072	0,084	0,063	0,071	0,290	-	34,591
Отдел материально-технического снабжения	0	0	0	0,091	0,143	0	0,083	0	0	0,317	-	37,811
Отдел сбыта	0	0	0	0,091	0	0	0	0,062	0	0,153	-	18,250
Инструментальный отдел	0,167	0,143	0,167	0,091	0,142	0,072	0,083	0,062	0,072	0,999	-	119,158

Продолжение табл. Ю-16

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Транспортное хозяйство	0	0	0	0	0	0,072	0,083	0,062	0,071	0,288	-	34,352
Юридический отдел	0	0	0	0	0	0,071	0	0	0,071	0,142	-	16,938
Управление предприятием (заводоуправление)	0,166	0,143	0,166	0,091	0,143	0,071	0,083	0,063	0,071	0,997	-	118,920
В целом по предприятию	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	9,000	1073,500	1073,500

Пояснение:

1. КТВі структурного подразделения (гр. 2-10) рассчитан в Прил. Щ.
2. Фонд премирования работников предприятия по итогам работы предприятия за год (ФОТгод.) рассчитан в табл. Э-15.
3. Фонд премирования работников подразделений по итогам работы предприятия за год (ФОТгод.і) (гр. 13) рассчитан по формуле (Ф.57), согласно п. Ф.5.5 Методических рекомендаций.
4. Рассчитанный КТВі цехов основного производства, равный соответствующим коэффициентам (гр. 2-10), распределен между ними в табл. Ю-3 – Ю-12.

Приложение Я

Результат апробации методических подходов определения размера заработной платы отдельного работника (на примере АООТ «ЕМЕС», 2005 год)

Динамика средней заработной платы работников структурных подразделений предприятия в течение текущего периода

Структурное подразделение, (i)	Средняя заработная плата работников структурных подразделений, грн.														Изменение динамики 2005 к 2004 году, % (гр.15:гр.2)х100
	в среднем за 2004г.	Текущий период (2005 год)													
		январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	в среднем за 2005г.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Цех № 1	205,25	89,56	369,35	437,58	475,92	434,32	453,49	451,89	511,34	622,22	449,53	508,38	474,26	439,82	214,29
Цех № 2	205,20	77,92	364,45	431,76	467,13	430,50	445,45	444,71	506,07	621,23	446,21	508,77	468,48	434,39	211,69
Цех № 3	220,38	123,00	405,48	451,35	497,71	456,09	468,15	466,80	530,05	641,40	469,63	525,79	505,65	461,76	209,53
Планово-экономический отдел	398,71	454,07	662,25	723,55	803,27	912,27	897,75	1273,80	885,25	556,20	1662,00	1572,00	1812,67	1017,92	255,49
Отдел главного бухгалтера	1012,60	385,79	508,83	749,20	921,00	1058,00	856,14	933,29	708,40	597,60	1648,75	1214,50	1360,75	911,85	-11,84
Финансовый отдел	1030,50	531,20	532,00	804,56	921,00	1057,88	958,17	1051,83	808,25	447,50	2126,67	1526,33	1737,67	1041,92	101,10
Производственно-технический отдел	790,44	793,63	1018,53	760,50	919,56	659,72	801,37	950,68	1106,84	1127,89	829,53	845,05	1051,21	905,38	114,54
Отдел главного технолога	550,49	460,81	582,53	660,94	727,35	897,24	827,31	727,63	672,29	386,12	859,82	781,61	753,44	694,76	126,21
Отдел главного конструктора	605,21	613,67	559,56	729,40	891,11	1217,25	888,75	747,25	693,11	597,88	1102,33	815,22	931,25	820,82	136,63
Отдел главного энергетика	1005,20	1566,40	1247,14	786,50	996,41	845,16	899,00	1003,63	998,15	1004,25	960,55	957,65	1067,71	1027,71	102,24
Отдел главного механика	880,31	881,61	908,18	673,64	846,27	769,33	811,36	924,91	920,45	1070,64	829,48	957,85	1116,53	892,52	101,39
Отдел организации труда и заработной платы	620,57	402,94	568,56	684,20	727,07	837,00	705,00	669,93	623,93	371,27	815,07	658,27	648,94	642,68	103,56
Отдел технического контроля	344,80	154,59	373,95	624,40	652,15	632,35	615,25	582,15	692,45	386,53	594,47	613,06	652,75	547,84	158,89
Отдел кадров	1200,42	698,67	1220,00	1133,00	1532,00	1901,25	1380,25	1539,25	831,25	598,33	2089,00	1506,00	1746,33	1347,94	112,29
Отдел материально-технического снабжения	299,44	91,90	425,70	440,90	501,16	544,11	566,75	432,15	546,24	441,35	511,36	585,45	514,23	466,78	155,88
Отдел сбыта	320,05	204,20	378,94	627,16	672,95	628,16	606,70	563,70	677,14	422,55	605,73	608,57	607,70	550,29	171,94
Инструментальный отдел	1990,41	2600,50	2960,60	1442,33	1965,50	2128,20	2283,20	2714,60	2559,40	2306,20	2606,00	2863,75	2880,25	2442,54	122,72
Транспортное хозяйство	301,59	138,21	397,73	478,19	520,62	515,79	482,40	479,04	492,54	561,35	492,93	517,10	477,95	462,81	153,46
Юридический отдел	405,31	446,33	577,00	394,60	444,80	828,80	401,00	507,80	371,50	616,25	1277,33	549,00	519,67	577,84	142,57
Управление предприятием (заводоуправление)	650,44	639,44	875,77	717,58	790,65	715,44	763,93	791,52	863,28	881,17	805,14	807,93	901,75	793,88	122,05
В среднем по предприятию	311,20	314,40	539,16	561,72	633,73	619,96	605,10	619,57	640,20	634,12	641,96	649,02	662,04	587,15	188,67

Пример Я-1

**Расчет заработной платы отдельных работников предприятия
(согласно п. Ф.6 Методических рекомендаций)**

1. Для расчёта заработной платы работника предприятия согласно разработанных методических подходов применяются тарифные ставки (должностные оклады), разработанные на основе сетки «вилок» соотношений в оплате труда работников различных профессионально-квалификационных групп по ЕТС (см. п. Ф.6.1, табл. Ф.15).

С учётом повышения размера МЗП в 2005 году, который составлял соответственно 262 грн. (январь-март), 290 грн. (апрель-июнь), 310 грн. (июль-август), 332 грн. (сентябрь-декабрь), а также с учетом норм отраслевого соглашения на предприятии был своевременно проведен перерасчет ставок (должностных окладов) для всех профессионально-квалификационных групп с соблюдением межтарифной дифференциации в оплате труда (табл. Я-2).

Таблица Я-2

Укрупненная схема тарифных ставок (должностных окладов) работников
АООТ «ЕМЕС», действовавшая в 2005 году

Профессионально-квалификационная группа (профессия, должность)	Разряд работ и работников	«Вилка» заработной платы согласно разряду	Тарифная ставка (должностной оклад), рассчитанная в пределах «вилки», грн./месяц ⁽¹⁾			
			январь-март	апрель-июнь	июль-август	сентябрь-декабрь
1	2	3	4	5	6	7
1. Рабочие						
1.1. Неквалифицированные рабочие, занятые на простых работах по обслуживанию производства	I	1,00-1,12	262,00-293,44	290,00-324,80	310,00-347,20	332,00-371,84
1.2. Низкоквалифицированные рабочие, занятые обслуживанием производства и на простых работах основного производства	II	1,25-1,41	327,50-369,42	362,50-408,90	387,50-437,10	415,00-468,12

Продолжение табл. Я-2

1	2	3	4	5	6	7
1.3. Квалифицированные рабочие, занятые выполнением простых работ, обслуживанием, ремонтом и настройкой оборудования (простой сложности) и переработкой груза	III	1,59-1,80	416,58-471,60	461,10-522,00	492,90-558,00	527,88-597,60
1.4. Высококвалифицированные рабочие, занятые выполнением сложных работ, обслуживанием, ремонтом и настройкой сложного оборудования, механизированными погрузочно-разгрузочными работами	IV	2,02-2,26	529,24-592,12	585,80-655,40	626,20-700,60	670,64-750,32
1.5. Высококвалифицированные рабочие, занятые выполнением особо сложных, высокоточных работ, обслуживанием, ремонтом и настройкой особо сложного и уникального оборудования	V	2,53-2,83	662,86-741,46	733,70-820,70	784,30-982,58	839,96-1052,31
2. Технические служащие						
2.1. Техники без категории, лаборанты	I	1,12	293,44	324,80	347,20	371,84
2.2. Техники 1 категории	I-II	1,12-1,25	293,44-366,80	324,80-406,00	347,20-434,00	371,84-464,80
2.3. Техники 2 категории	II	1,25-1,41	366,80-413,75	406,00-457,97	434,00-489,55	464,80-524,29
3. Заведующие обслуживающих (вспомогательных) подразделений						
3.1. Старшие технические служащие	II	1,25-1,41	366,80-413,75	406,00-457,97	434,00-489,55	464,80-524,29
3.2. Заведующие вспомогательных служб (лабораторий, складов)	III	1,59-1,80	416,58-471,60	461,10-522,00	492,90-558,00	527,88-597,60

Продолжение табл. Я-2

1	2	3	4	5	6	7
4. Специалисты (техни-ки) всех специальностей и категорий (инженеры-экономисты, бухгалтера, бухгалтера-ревизоры, юрис-консульты, психологи, социологи, физиологи и др.) без категории	II	1,25-1,41	366,80-413,75	406,00-457,97	434,00-489,55	464,80-524,29
Из них:	II-III	1,41-1,59	413,75-416,58	457,97-461,10	489,55-522,00	524,29-558,00
4.1. II категории	II-III	1,41-1,59	413,75-416,58	457,97-461,10	489,55-522,00	524,29-558,00
4.2. I категории	III	1,59-1,80	416,58-471,60	461,10-522,00	492,90-558,00	527,88-597,60
5. Профессионалы всех специальностей и категорий (технологи, конструкторы, инженеры-электронщики, экономисты) без категории	III-IV	1,80-2,02	471,60-529,60	522,00-585,80	558,00-626,20	597,60-670,64
5.1. III категории	IV-V	2,26-2,53	592,12-662,86	655,40-733,70	700,60-784,30	750,32-839,96
5.2. II категории	V-VI	2,83-3,17	741,46-830,54	820,70-919,30	877,30-982,70	939,56-1052,44
5.3. I категории	VI	3,17-3,55	830,54-930,10	919,30-1029,50	982,70-1100,50	1052,44-1178,60
6. Ведущие специалисты и профессионалы						
6.1. Конструкторы, технологи, инженеры-электронщики, программисты, математики	VI-VII	3,55-3,98	930,10-1042,76	1029,50-1154,20	1100,50-1233,80	1178,60-1321,36
6.2. Экономисты, бухгалтера-ревизоры, юрисконсульты, психологи, социологи, физиологи	VI	3,17-3,55	830,54-930,10	919,30-1029,50	982,70-1100,50	1052,44-1178,60
7. Руководители						
7.1. Начальники основных (ведущих) отделов	V-VII	2,53-4,42	662,86-1158,04	733,70-1281,80	784,30-1370,20	839,96-1476,44
7.2. Начальники других отделов	IV-V	2,26-2,83	592,12-662,86	655,40-733,70	700,60-784,30	750,32-839,96
7.3. Начальники цехов основного производства	VI-VII	3,17-4,42	830,54-1158,04	919,30-1281,80	982,70-1370,20	1052,44-1467,44
7.4. Начальники цехов вспомогательного производства и участков основного производства	V-VI	2,83-3,55	741,46-930,10	820,70-1029,50	877,30-1100,50	939,50-1178,60

Продолжение табл. Я-2

1	2	3	4	5	6	7
7.5. Начальники лабораторий, бюро (секторов)	V-VI	3,17-3,55	830,54-930,10	919,30-1029,50	982,70-1100,50	1052,44-1178,60
7.6. Мастера участков, контрольные мастера	III-IV	1,80-2,26	471,60-592,12	522,00-655,40	558,00-700,60	597,60-750,32
7.7. Механик, энергетик цеха	V-VI	2,53-3,17	662,86-830,54	733,70-919,30	784,30-982,70	839,96-1052,44
7.8. Мастер по производственному обучению	IV	2,26-2,83	592,12-741,46	655,40-820,70	700,60-877,30	750,32-939,50
7.9. Главные специалисты	V-VII	2,53-4,42	662,86-1158,04	733,70-1281,80	784,30-1370,20	839,96-1467,44
7.10. Заместители первого руководителя	VII-VIII	3,98-4,91	1042,76-1286,42	1154,20-1423,90	1233,80-1522,10	1321,36-1630,12
7.11. Первый руководитель	VIII; контракт	4,91-5,45; контракт	1286,42-1427,90	1423,90-1580,50	1522,10-1689,50	1630,12-1809,40

Пояснение:

1. Тарифная ставка (должностной оклад) в пределах «вилки» заработной платы согласно разряду установлена:

- для рабочих – исходя из МЗП, размер которой определен на соответствующий период (гр. 4-7);

- для других профессионально-квалифицированных групп работников – исходя из МЗП и оклада техника без категории на соответствующий период.

(Например для квалифицированного рабочего установлен III разряд с «вилкой» заработной платы от 1,59 (min) до 1,80 (max); соответственно, его минимальная тарифная ставка в январе-марте составит 416,58 грн. (1,59 x 262,00), а максимальная – 471,60 грн. (1,80 x 262,00);

Для начальника бюро установлен V-VI разряд с «вилкой» заработной платы от 2,53 (min) до 3,17 (max); соответственно, его минимальный должностной оклад в сентябре-декабре составит 839,96 грн. (2,53 x 332,00), а максимальный – 1052,44 грн. (3,17 x 332,00).

2. Расчет размера заработной платы формовщика цеха № 1 за август 2005 года

2.1 Входящие данные для расчета гарантированного (базового) уровня заработной платы (согласно п. Ф.6.1 Методических рекомендаций):

- профессионально-квалификационная группа – квалифицированный рабочий;
- разряд работника – III;

- заработная плата, соответствующая минимальному уровню тарифной ставки ($Зп.г.р$) = 492,90 грн. (см. табл. Я-2, гр. 6);

- часовая тарифная ставка рабочего ($Тр$) = 2,93 грн.;

- часовая тарифная ставка рабочего 1-го разряда ($Тр_1$) = 1,85 грн.;

- фактически отработанное время работника в августе по табелю ($\Phi P B_p^{\phi}$)=220 часов;

- планируемое рабочее время на одного работника в августе по балансу ($\Phi P B_p^n$)=168 часов;

- гарантированные доплаты рабочему в соответствии с нормами отраслевого соглашения ($Зд.г.р$):

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда = (12% тарифной ставки) = $(492,90 \times 0,12) = 59,15$ грн.

2.1.1 Расчет профессионально-квалификационного коэффициента работника (K_1) (см. п. Ф.6.1 Методических рекомендаций, формула (Ф.61):

$$K_1 = Тр : Тр_1 = 492,90 : 262,00 = 1,881.$$

2.1.2 Расчет коэффициента рабочего времени (K_2) (см. п. Ф.6.1 Методических рекомендаций, формула (Ф.62):

$$K_2 = \Phi P B_p^{\phi} : \Phi P B_p^n = 220 : 168 = 1,31.$$

2.1.3 Расчет гарантированного (базового) уровня заработной платы работника ($Зп.г$) с учетом доплаты за тяжелые и вредные условия труда (см. п. Ф.6.1 Методических рекомендаций, формулы (Ф.59), (Ф.60):

$$Зп.г = (Зп.г.р \times K_2) + Зд.г.р$$

или

$$Зп.г = (Зп.г.м \times K_1) \times K_2 + Зд.г.р$$

$$Зп.г = (492,90 \times 1,31) + 59,15 = 563,17 + 59,15 = 622,32 \text{ грн.}$$

или

$$Зп.г = (262,00 \times 1,881) \times 1,31 + 59,15 = 563,17 + 59,15 = 622,32 \text{ грн.}$$

2.2 Входящие данные для расчета заработной платы работника из фонда авторских вознаграждений подразделения (согласно п. Ф.6.2 Методических рекомендаций):

- среднее значение диапазона «вилки» рабочего III разряда в соответствии с тарифной ставкой ($C_{вр}$) = 1,695 $((1,58 + 1,80) : 2)$;

- часть прироста (изменения) ФОТа подразделения, полученного при решении задач, в реализации которых принимал участие работник в августе и выполнил нормированные задания в ходе их реализации:

- не эффективный ввод новой техники ($Дz_{1р}$) = -0,330 тыс. грн. (см. табл. Ю-3, гр. 10);

- качественное соблюдение технологических процессов при внедрении новых технологий ($Дz_{2р}$) = 0,053 тыс. грн. (см. табл. Ю-4, гр. 10);

- качественное соблюдение режимов использования производственного оборудования при автоматизации производственных процессов ($Дz_{3р}$) = 2,746 тыс. грн. (см. табл. Ю-5, гр. 10);

- эффективное использование ресурсов производства при освоении новых видов продукции ($Дz_{4р}$) = 0,214 тыс. грн. (см. табл. Ю-6, гр. 10);

- экономное использование вводимых материалов и энергоресурсов и соблюдение норм их расхода ($Дz_{5р}$) = 0,311 тыс. грн. (см. табл. Ю-7, гр. 10);

- неэффективное использование рабочего времени и его потери в связи с непроизводительной работой ($Дz_{6р}$) = -0,765 тыс. грн. (см. табл. Ю-8, гр. 10);

- улучшение организации на рабочем месте при совершенствовании организации производства ($Дz_{7р}$) = 0,043 тыс. грн. (см. табл. Ю-9, гр. 10);

- совершенствование структуры аппарата управления ($Дz_{8р}$) – рабочий не участвовал;

- повышение квалификации кадров ($Дz_{9р}$) – рабочий не повышал.

- среднее значение диапазона «вилки» всех работников подразделения, принявших участие в решении технико-технологических и организационно-экономических задач ($C_{\bar{z}i}$)=1,49;

- количество работников подразделения, принявших участие в реализации задач и которыми выполнялись нормированные задания в августе (N_{zi}) = 82 (см. табл. Ю-14, гр. 9).

2.2.1 Расчет размера заработной платы работника (Зп.а), источником которой является ФОТа подразделения (см п. Ф.6.2 Методических рекомендаций, формула (Ф.63):

$$Зп.а = \sum \frac{(C_{\text{сп}} \cdot D_{\text{zip}})}{(C_{\text{взи}} \cdot N_{zi})}, \text{ грн.}$$

$$Зп.а = \frac{1,695 \cdot (-0,330 + 0,053 + 2,764 + 0,214 + 0,311 - 0,765 + 0,043 + 0 + 0)}{1,49 \cdot 82} = \frac{3,85104}{122,18} =$$

$$= 0,0315193 \text{ тыс.грн.} = 31,52 \text{ грн.}$$

2.3 Входящие данные для расчета заработной платы работника в поощрительном фонде подразделения (согласно п. Ф.6.3 Методических рекомендаций):

- поощрительный фонд подразделения в августе ($\text{ФОТ}_{\text{пi}}$) = 8,500 тыс.грн. (см. табл. Ю-15, гр. 9);

- фактический фонд рабочего времени работников подразделения в августе ($\sum_{i=1}^{i=p} \text{ФРВ}^{\phi}$) = 16482 часа;

- фактический фонд рабочего времени работника в августе (ФРВ_p^{ϕ}) = 220 часов.

2.3.1 Расчет размера заработной платы работника (Зп.п) в виде премий в поощрительном фонде подразделения за экономию ресурсов и рост производительности производства (см. п. Ф.6.3 Методических рекомендаций, формула (Ф.64):

$$Зп.п = \text{Пэ.р.р} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пi}}}{\sum_{i=1}^{i=p} \text{РВ}^{\phi}} \cdot \text{ФРВ}_p^{\phi},$$

где Пэ.р.р – доля премий работника в поощрительном фонде подразделения за месяц, грн.

$$З_{п.п} = \frac{8500}{16482} \cdot 220 = 0,5157141 \times 220 = 113,46 \text{ грн.}$$

2.4 Расчет общего размера заработной платы формировщика цеха № 1 за август 2005 года:

$$З_{п.р} = З_{п.г} + З_{п.а} + З_{п.п}$$

$$З_{п.р} = 622,32 + 31,52 + 113,46 = 767,30 \text{ грн.}$$

3. Расчет размера заработной платы формировщика цеха № 1 в годовом фонде премирования работников подразделения.

3.1 Входящие данные для расчета заработной платы работника в годовом фонде премирования (согласно. п. Ф.6.4 Методических рекомендаций):

- годовой фонд премирования работников подразделения (ФОТгод.і) = 39,958 тыс. грн. (см. табл. Ю-17, гр. 18);

- количество работников подразделения на конец года соответствующей профессионально-квалификационной группы (N_i):

- рабочих I разряда (N_{1.1}) – 35 человек;
- рабочих II разряда (N_{1.2}) – 20 человек;
- рабочих III разряда (N_{1.3}) – 6 человек;
- рабочих IV разряда (N_{1.4}) – 3 человека;
- заведующих складом (N_{3.2}) – 2 человека;
- инженер-экономист без категории (N₄) – 1 человек;
- инженер-экономист I категории (N_{4.2}) – 1 человек;
- бухгалтер II категории (N_{4.1}) – 1 человек;
- бухгалтер I категории (N_{4.2}) – 1 человек;
- технологи III категории (N_{5.1}) – 3 человека;
- технолог I категории (N_{5.3}) – 1 человек;
- начальник цеха (N_{7.3}) – 1 человек;
- начальник технологического бюро (N_{7.5}) – 1 человек;
- мастера участков и контрольные мастера (N_{7.6}) – 8 человек;
- механик и энергетик цеха (N_{7.7}) – 2 человека.

• минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника подразделения в соответствии с профессионально-квалификационной группой (Тр. min) на конец года (см. табл. Я-2, гр. 7):

- рабочего I разряда (Тр. min_{1,1}) = 332,00 грн.;
- рабочего II разряда (Тр. min_{1,2}) = 415,00 грн.;
- рабочего III разряда (Тр. min_{1,3}) = 527,88 грн.;
- рабочего IV разряда (Тр. min_{1,4}) = 670,64 грн.;
- заведующего складом (Тр. min_{3,2}) = 527,88 грн.;
- инженера-экономиста без категории (Тр. min₄) = 464,80 грн.;
- инженера-экономиста I категории (Тр. min_{4,2}) = 527,88 грн.;
- бухгалтера II категории (Тр. min_{4,1}) = 524,29 грн.;
- бухгалтера I категории (Тр. min_{4,2}) = 527,88 грн.;
- технолога III категории (Тр. min_{5,1}) = 750,32 грн.;
- технолога I категории (Тр. min_{5,3}) = 1052,44 грн.;
- начальника цеха (Тр. min_{7,3}) = 1052,44 грн.;
- начальника технологического бюро (Тр. min_{7,5}) = 1052,44 грн.;
- мастеров участка и контрольных мастеров (Тр. min_{7,6}) = 597,60 грн.;
- механика и энергетик цеха (Тр. min_{7,7}) = 839,96 грн.

• минимальная тарифная ставка рабочего (формовщика подразделения) в соответствии с его III разрядом по профессионально-квалификационной группе (Тр. min) на конец года = 527,88 грн.

3.2 Расчет размера заработной платы рабочего в годовом фонде премирования (см. п. Ф.6.4, формула Ф.65):

$$\text{Пгод.р} = \frac{\Phi O T_{\text{год}i}}{\sum_{i=1}^n i \cdot \text{Тр. min } i} \cdot \text{Тр. min}$$

$$\text{Пгод.р} = \frac{39958}{[(35 \cdot 332) + (20 \cdot 415) + (6 \cdot 527,88) + (3 \cdot 670,64) + (2 \cdot 527,88) + (1 \cdot 464,80) + (1 \cdot 527,88) + (1 \cdot 524,29) + (1 \cdot 527,88) + (3 \cdot 750,32) + (1 \cdot 1052,44) + (1 \cdot 1052,44) + (1 \cdot 1052,44) + (8 \cdot 597,60) + (2 \cdot 839,96)]} \cdot 527,88 = \frac{39958}{4006881} \cdot 527,88 = 526,42 \text{ грн.}$$

Приложение Я-1

Усовершенствование государственного регулирования оплаты труда в контексте реализации Программы «Действия центральных органов исполнительной власти по реформированию социально-трудовых отношений в Украине на период до 2007 года»

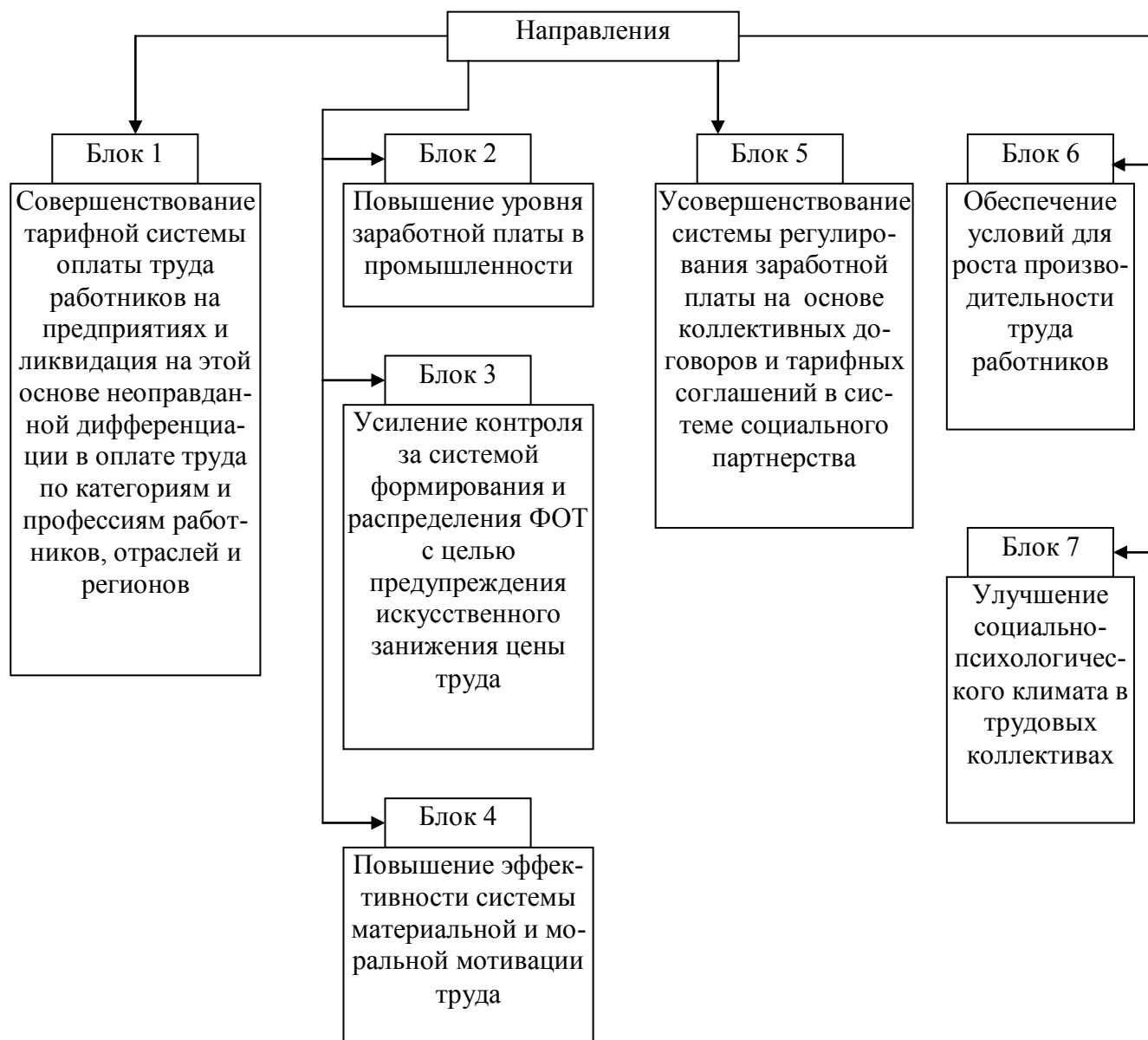


Рис. Я/1.1 Блок-схема усовершенствования государственного регулирования оплаты труда в Украине

Совершенствование тарифной системы оплаты труда работников на предприятиях и ликвидация на этой основе неоправданной дифференциации в оплате труда по категориям и профессиям работников, отраслей и регионов

I. Задачи нормативно-правового обеспечения

1. В законодательном порядке закрепить обязательность внедрения на договорных основах регулирования граничных соотношений минимальной и максимальной тарифных ставок для различных профессионально-квалификационных групп работников с обязательным выполнением данных положений на разных уровнях социального партнерства:

- на уровне предприятий – с разработкой соответствующих положений в коллективных договорах;
- на уровне отраслей - с разработкой соответствующих положений в отраслевых соглашениях;
- на уровне регионов - с разработкой соответствующих положений в региональных соглашениях.

2. В законодательном порядке закрепить обязательность внедрения почасовой формы оплаты труда с обязательным определением размера минимальной часовой заработной платы в разрезе видов экономической деятельности, отраслей, регионов.

3. С целью устранения необоснованной межотраслевой диспропорции в уровне оплаты труда работников одинаковой квалификации, выполняющих одинаковую по сложности и функциональным признакам работу, разработать нормативные акты по установлению оптимальной (на основе Единой тарифной сетки) дифференциации тарифных ставок и должностных окладов различных профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложности и результатов их труда. В законодательном порядке предусмотреть исполнение данных нормативных актов в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях и в коллективных договорах предприятий.

4. Внести изменения в Административный и Уголовный кодекс Украины в отношении усиления меры наказания руководителей предприятий (организаций), которые финансируются из Государственного бюджета Украины для оплаты труда работников, за:

- несоответствие между занимаемыми должностями, определенными квалификационными характеристиками, и уровнем заработной платы работников (занятие должностей лицами, труд которых не соответствует квалификационным требованиям).

5. Внести изменения в требования справочников квалификационных характеристик профессий относительно сроков перевода и права занимать соответствующие должности работниками с учетом, в первую очередь, не срока (стажа) работы, а результатов и эффективности труда работника.

II. Задачи организационного обеспечения

1. На трехсторонней основе создать совещательный орган, занимающийся обследованием практики применения тарифной системы на предприятиях и соблюдения требований законодательства в части пересмотра размера МЗП и тарифных ставок (должностных окладов).

2. Усилить контроль за деятельностью должностных лиц предприятий в части исполнения требований отраслевых соглашений по выполнению дифференцированного повышения тарифных ставок (должностных окладов) в случае повышения уровня МЗП.

3. Обеспечить постоянный мониторинг практики применения тарифной системы оплаты труда и ввести в практику статистической отчетности предприятий (организаций) таких показателей, как: «стоимости часа работы по тарифной сетке» для всех профессионально-квалификационных групп; «доля основной (тарифной) заработной платы в общем фонде оплаты труда», в т.ч. – различных профессионально-квалифицированных групп и категорий промышленно-производственного персонала).

4. Усовершенствовать систему мониторинга предприятий (организаций) в части исполнения требований справочников квалификационных характеристик профессий, применения тарифных ставок и сеток, схем должностных окладов, системы установления доплат и надбавок. При областных администрациях, администрациях гг. Киев, Севастополь и АР Крым создать координационные советы для проведения мониторинга с привлечением специалистов региональных управлений статистики, труда и социальной защиты населения, местных органов власти, регистрирующих коллективные договора предприятий (организаций).

5. Усовершенствовать процедуру аттестации работников с учетом опыта европейских стран (Германии – «Ассесмент-центр») в части привлечения независимых экспертов при переводе работников (руководителей, профессионалов и специалистов) на более высокую должность (для предприятий (организаций), финансируемых из Государственного бюджета Украины – обязательно).

III. Задачи информационно-методического обеспечения

1. Разработать методические рекомендации по тарифному регулированию оплаты труда для всех видов экономической деятельности (отраслей), и в первую очередь для тех видов промышленной деятельности, где происходит неоправданно высокая дифференциация в оплате труда в разрезе профессионально-квалификационных групп и категорий работников.

2. Разработать методические рекомендации по порядку пересмотра уровней минимальных тарифных ставок, минимальных размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам), имеющих межотраслевой характер, с обязательным применением экономических показателей и соответствующих коэффициентов, на основе которых обоснованно определяются размеры дополнительной заработной платы для каждой профессионально-квалификационной группы и категории работников.

3. Создать экспертные группы в Министерствах (ведомствах) по отраслевой принадлежности и накопить информационную базу, позволяющую применить часовую оплату труда; при участии научных учреждений соответствующего профиля провести апробацию почасовой оплаты труда на предприятиях различных видов экономической деятельности и отраслей.

4. Обеспечить для научных учреждений, которые занимаются прикладными разработками по вопросам оплаты труда, доступ к получению необходимой статистической и текущей информации на предприятиях (в организациях, учреждениях) и в региональных органах статистики.



Количественно-измерительные показатели

1. Доля основной (тарифной) заработной платы в общих расходах на оплату труда и по видам экономической деятельности, отраслям и регионам, %.
2. Количество предприятий, регулирующих заработную плату работников по тарифной системе оплаты труда, ед. %:
 - 2а) по видам экономической деятельности, ед. %;
 - 2б) по отраслям, ед. %;
 - 2в) по регионам, ед. %;
 - 2г) среди крупных предприятий по видам экономической деятельности, отраслям и регионам, ед. %;
 - 2д) среди малых предприятий по видам экономической деятельности, отраслям и регионам, ед. %;
 - 2е) по категориям и профессиям работников в разрезе видов экономической деятельности, отраслей и регионов, ед., %.
3. Размер средней заработной платы на этих предприятиях, грн.:
 - 3а) в разрезе видов экономической деятельности, отраслей и регионов, грн.

Блок 2

Повышение уровня заработной платы в промышленности**I. Задачи нормативно-правового обеспечения**

1. Разработать нормативные и законодательные акты по внесению в Закон Украины «Об оплате труда», трудового законодательства и Хозяйственного кодекса Украины положений об обязательном повышении уровня заработной платы наемных работников предприятий (организаций) всех видов (отраслей) производственной деятельности в зависимости от уровня повышения продуктивности производства и эффективности труда.

2. На основе обоснования вышеуказанных показателей специалистами научных учреждений, компетентных в вопросах оплаты труда, обязать руководителей предприятий всех форм собственности и отраслей анализировать и подавать в органы статистики такие показатели, как «производительность труда», «продуктивность производства», «эффективность труда» и «зарплата» по категориям работников и профессионально-квалификационным группам; соответствующим постановлением Кабинета Министров Украины обязать органы статистики разработать формы отчетности для их составления руководителями и бухгалтерами предприятий поквартально.

3. Повысить ответственность руководителей предприятий (организаций) за сроки, качество и достоверность составления отчетов о заработной плате, себестоимости, анализе показателей (п.1). Соответствующие положения предусмотреть в нормах Административного и Уголовного кодексов Украины.

II. Задачи организационного обеспечения

1. Проанализировать деятельность предприятий (организаций) всех форм собственности и хозяйствования по показателям «продуктивность производства», «эффективность труда» и «производительность труда» в отраслевом разрезе.

2. На основе анализа (п.1) и дополнительного анализа доли ФОТ в себестоимости продукции (работ, услуг) создать при органах статистики реестр тех предприятий (организаций), где расходы на оплату труда ниже, чем научно-обоснованный размер, а средняя заработная плата не соответствует минимальным расчетным нормам.

3. При участии учреждений, компетентных в вопросах организации, оплаты и нормирования труда, разработать задачи и пути повышения доли ФОТ и заработной платы работников предприятий, занесенных в реестр (п. 2), апробировать и внедрить соответствующие методические разработки.

III. Задачи информационно-методического обеспечения

1. Научным учреждениям, компетентным в вопросах прикладных разработок организации и оплаты труда, разработать методические рекомендации по направлениям увеличения заработной платы на основе позитивной динамики «продуктивности производства» и «эффективности труда» (для предприятий различных видов промышленной деятельности).

Количественно-измерительные показатели

1. Соотношение между минимальной и средней заработной платой:

- 1а) в целом по экономике, грн., %;
- 1б) по видам экономической деятельности, грн. %;
- 1в) по отраслям, грн. %;
- 1г) по регионам, грн. %.

Блок 3

Усиление контроля за системой формирования и распределения ФОТ с целью предупреждения искусственного занижения цены труда

I. Задачи нормативно-правового обеспечения

1. Определить в законодательстве Украины и разработать нормативные акты по обязательному исполнению положений Генерального соглашения в части:
 - опережения роста темпов реальной заработной платы в сравнении с темпами роста ВВП;
 - установление минимальной тарифной ставки рабочего I разряда в промышленности в размере не меньше 120% размера МЗП, определенного законом.
2. Разработать нормативные акты по увеличению доли расходов на оплату труда в валовых расходах на производство продукции (работ, услуг) по видам промышленной деятельности

II. Задачи организационного обеспечения

1. Провести анализ практики начисления заработной платы работникам и составить реестр тех предприятий и организаций (по отраслевому признаку), где уровень заработной платы ниже, чем прожиточный минимум.
2. Провести анализ зависимости изменения доли расходов на оплату труда от изменения доли материальных и приравненных к ним расходов в себестоимости продукции предприятий (по отраслевому признаку).
3. Обеспечить внедрение на предприятиях методических подходов по усовершенствованию системы оплаты труда с помощью расчета соотношения между уровнем продуктивности производства и уровнем заработной платы.

III. Задачи информационно-методического обеспечения

1. Установить постоянное сотрудничество между научными учреждениями, компетентными в вопросах оплаты труда и теми предприятиями (организациями), где уровень заработной платы ниже, чем прожиточный минимум.
2. На основе сотрудничества между Министерством труда и социальной политики Украины, отраслевыми министерствами и ведомствами, предприятиями, органами местной власти, профсоюзами, объединениями работодателей усовершенствовать коммуникационные каналы между научными учреждениями и предприятиями в направлениях:
 - проведения конференций и семинаров для руководителей предприятий и специалистов в области оплаты труда;
 - тиражирования и апробации на предприятиях современных методических рекомендаций по усовершенствованию систем оплаты труда.

Количественно-измерительные показатели

1. Доля ФОТ в себестоимости продукции (работ, услуг) по видам экономической деятельности и отраслям, %;
2. Соотношение между уровнем изменения продуктивности и эффективности труда, продуктивности производства с уровнем средней заработной платы по видам экономической деятельности и отраслям, %.

Блок 4

Повышение эффективности системы материальной и моральной мотивации труда

И. Задачи нормативно-правового обеспечения

1. Подать на рассмотрение Кабинета Министров Украины научно-обоснованные предложения о необходимости применения в финансовой статистической отчетности предприятий обязательного анализа показателей «эффективность труда», «производительность труда» и «продуктивность производства»; в законодательном порядке обеспечить обязательность применения этих показателей при расчете норматива и регулирования ФОТ на предприятиях и распределении средств, которые предназначаются для оплаты труда наемных работников.

II. Задачи организационного обеспечения

1. Создать экспертную группу при Министерстве труда и социальной политики Украины с привлечением специалистов отраслевых министерств (ведомств), предприятий подведомственной подчиненности, научных работников, компетентных в вопросах нормирования и оплаты труда с целью:

- изучения вопросов эффективности применения мотивационных систем, которые способствуют повышению производительности труда и производства (в отраслевом разрезе);
- создания реестра предприятий, на которых необходимо внедрить современные системы мотивации работников к повышению производительности, эффективности труда и продуктивности производства в отраслевом разрезе;
- проведения постоянного мониторинга на предприятиях производственной сферы (в отраслевом разрезе) по вопросам организации, нормирования и оплаты труда.

2. Рекомендовать руководителям предприятий и профсоюзным организациям современные разработанные положения к Коллективным договорам по материальному поощрению работников за экономию ресурсов производства, повышения производительности и эффективности труда и продуктивности производства.

III. Задачи информационно-методического обеспечения

1. Подготовить методические материалы к практическому внедрению на предприятиях систем обеспечения индивидуализации в оплате труда, усиления зависимости заработной платы от уровня эффективности труда, профессионализма, квалификации, сложности, условий труда и ответственности работника за результаты своего труда.

2. Обеспечить тиражирование и внедрение в практическую деятельность на предприятиях современных методических рекомендаций по материальному стимулированию работников за рост производительности, эффективности труда и продуктивности производства.

Количественно-измерительные показатели

- 1. Количество и доля предприятий, которые применяют показатели «производительность труда», «эффективность труда» и «продуктивность производства» при формировании и распределении ФОТ (в отраслевом разрезе и по видам экономической деятельности), ед. %;
- 2. Количество и доля предприятий, имеющие положения в коллективных договорах по стимулированию и поощрению работников за рост производительности, эффективности труда и продуктивности производства (в отраслевом разрезе и по видам экономической деятельности), ед. %.

Блок 5

**Усовершенствование системы регулирования заработной платы
на основе коллективных договоров и тарифных соглашений
в системе социального партнерства**

I. Задачи нормативно-правового обеспечения

1. Законодательно усовершенствовать систему коллективно-договорного регулирования дифференциации тарифных ставок (должностных окладов) на основе:

- обязательного наличия в коллективных договорах положений по применению межтарифных (междолжностных) коэффициентов и их соблюдения при расчете заработной платы работников различных профессионально-квалификационных групп и категорий;
- обязательного применения единых тарифных сеток (на предприятиях, не зависимо от форм собственности) и соблюдения требований по учету дифференцированных соотношений в оплате труда.

II. Задачи организационного обеспечения

1. При органах местной власти создать постоянно действующие комиссии, проводящие анализ и рассматривающие факты нарушения норм коллективно-договорного регулирования оплаты труда.

2. Активизировать деятельность профсоюзных объединений в отношении отстаивания интересов наемных работников:

- во время разработки (продлонгирования) коллективных договоров и их положений, регулирующих вопросы оплаты труда;
- во время реализации норм положений Коллективных договоров по соответствию их содержания нормам действующего законодательства, Генеральному, отраслевым и региональным соглашениям.

III. Задачи информационно-методического обеспечения

1. Разработать Методические рекомендации по усовершенствованию содержания Коллективных договоров и наличия в них таких положений, как:

- условий повышения заработной платы работников различных профессионально-квалификационных групп, категорий и профессий в зависимости от роста производительности, эффективности труда и продуктивности производства;
- порядка формирования и распределения ФОТ и направлений его увеличения в структуре себестоимости;
- применение тарифной системы и установления ставок (окладов) с учетом результатов аттестации, применения качественных показателей, позволяющих дифференцировать тарифные ставки (оклады) в пределах «вилки» (КТУ, КТВ и др.).

2. Повысить уровень образовательной культуры наемных работников, профсоюзных организаций, специалистов по организации и оплате труда на предприятиях при помощи:

- организации курсов повышения квалификации научными учреждениями для представителей предприятий;
- внедрения на предприятиях современных научных разработок;
- обеспечения представителей предприятий консультационной помощью по усовершенствованию системы регулирования заработной платы на основе коллективно-договорного регулирования.

Количественно-измерительные показатели

1. Доля предприятий, которые имеют в коллективных договорах положения по формированию и распределению ФОТ, условия роста заработной платы, поощрение за рост эффективности труда и продуктивности производства (в отраслевом разрезе), %

Блок 6

Обеспечение условий для роста производительности труда работников

I. Задачи нормативно-правового обеспечения

1. Усилить административную и уголовную ответственность работодателей за нарушение норм КЗоТ Украины, которые касаются необоснованного повышения интенсивности труда; в особенности за нарушение:

- статей 85-98 КЗоТ Украины (порядок пересмотра норм труда (выработки, объема работ);
- статей 204, 207, 208, 212, 214-220 КЗоТ Украины (порядок повышения квалификации работниками);
- статей 54, 55 КЗоТ Украины (работа в ночное время);
- статей 62, 63, 64, 65 КЗоТ Украины (применение надурочных работ);
- статей 66-84 КЗоТ Украины (эксплуатация труда работника и его времени отдыха).

Разработать соответствующие законопроекты и нормативные акты о внесении изменений в Административный и Уголовный Кодексы Украины за нарушение перечисленных норм трудового законодательства с учетом принятия в перспективе трудового Кодекса Украины.

2. Подготовить нормативные и законодательные акты, предоставляющие работодателю право исключать из части дохода средства, направленные на повышение квалификации работников без ограничений и компенсации средств, использованных для регистрации и аттестации новых рабочих мест.

II. Задачи организационного обеспечения

1. Предложить руководителям производственных предприятий создать в структуре предприятий «лаборатории по организации труда» для:

- проектирования новых методов работы и установления технически-обоснованных норм труда на каждом рабочем месте;
- обучения работников современным методам работы на рабочих местах.

2. Возродить систему подготовки и повышения квалификации кадров на основе гарантированных заказов со стороны предприятий по трудоустройству выпускников ВУЗов и профтехучреждений.

3. Усовершенствовать систему профессионального отбора и аттестации работников.

4. Обеспечить принцип нормирования труда на всех рабочих местах и определение производительности и эффективности труда работников всех профессионально-квалификационных групп и категорий.

5. Провести мониторинг состояния системы нормирования на предприятиях (в отраслевом разрезе); создать реестр предприятий с градацией их по степени охвата работников процессом нормирования.

6. Повысить уровень оснащения рабочих мест основного производства путем усовершенствования работы вспомогательных подразделений (служб механика, энергетика, инструментального хозяйства и др.).

7. Внедрить практику оценки труда работников всех категорий и профессионально-квалификационных групп на основе нормированных заданий.

↓

III. Задачи информационно-методического обеспечения

1. Внедрить на предприятиях современный опыт по повышению «индивидуализации норм труда» на каждом рабочем месте в отношении всех профессионально-квалифицированных категорий работников.
2. Внедрить на предприятиях перспективные системы повышения квалификации и обучения работников в направлениях:
 - ученичество (опыт Германии, Австрии, Швейцарии);
 - двойная система обучения (опыт Германии);
 - организация курсов целевого назначения для ускоренной подготовки «дефицитных профессий».
3. Усовершенствовать систему подготовки и аттестации профессионалов, специалистов, служащих и руководителей с применением научных разработок по оценке качества работника (модель “Gefaert Agfa”, Германия).
4. Усовершенствовать систему разработки и внедрения в практическую деятельность предприятий современных методических рекомендаций по нормированию труда всех категорий работников и механизму повышения производительности и эффективности их труда на основе разработки нормированных заданий.

↓

Количественно-измерительные показатели

- 1. Соотношение между уровнем изменения производительности и эффективности труда с уровнем заработной платы различных профессионально-квалификационных групп и категорий работников (в разрезе видов экономической деятельности и отраслей, в т.ч. – по регионам), %;
- 2. Доля работников, повысивших производительность труда в общем количестве работников, повысивших квалификацию (в разрезе видов экономической деятельности и отраслей, в т.ч. – по регионам), %;
- 3. Количество работников, которые ежегодно повысили разряд (катеорию) (в разрезе видов экономической деятельности и отраслей, в т.ч. – по регионам), тыс. чел, % в общей численности; в т.ч.:
 - рабочих, тыс. чел; / % в общей численности;
 - технических служащих, тыс. чел; / % в общей численности;
 - специалистов, тыс. чел; / % в общей численности;
 - профессионалов, тыс. чел; / % в общей численности;
 - руководителей, тыс. чел; / % в общей численности.
- 4. Количество и доля предприятий, которые используют нормирование труда работников всех категорий во всех структурных подразделениях с использованием нормированных заданий (в разрезе видов экономической деятельности и отраслей, в т.ч. – по регионам), ед. / % в общем количестве.

Блок 7

Улучшение социально-психологического климата в трудовом коллективе

I. Задачи организационного обеспечения

1. Рекомендовать руководителям крупных и средних промышленных предприятий ввести в структуру персонала специалистов по психологии и физиологии, основной задачей которых станет:

- устранение негативных психологических факторов в трудовых коллективах;
- улучшение психологических и физиологических факторов, обеспечивающих рост интенсивности и производительности труда в структурных подразделениях.

2. Создать экспертные группы при Министерстве труда и социальной политики Украины с привлечением физиологов, психологов, специалистов научных учреждений, компетентных в вопросах организации и оплаты труда, основной целью работы которых станет поиск путей повышения интенсивности и производительности труда на основе:

- внедрения эффективных режимов рабочего времени на рабочих местах;
- изучения психолого-физиологических факторов, влияющих на производительность и эффективность труда;
- регламентации режимов труда и отдыха.

3. Усовершенствовать систему контроля за использованием работниками времени отдыха (перерывы, выходные дни, отпуска). Провести мероприятия, устраняющие повышение интенсивности труда наемных работников работодателями за счет использования их времени отдыха (ст. 50, 51, 61 КЗоТ Украины).

4. Усовершенствовать статистический учет использования рабочего времени и отдых наемных работников на предприятиях.

II. Задачи информационно-методического обеспечения

1. Разработать и внедрить в практическую деятельность современных Методических рекомендаций, обеспечивающих повышение уровня рационализации использования рабочего времени и отдыха наемных работников.

2. Провести мониторинг предприятий (в отраслевом разрезе), разработать и внедрить методические подходы по повышению производительности производства с применением коллективных (бригадных) форм организации труда; с целью улучшения психологического климата применять при комплектации бригад социологические исследования с использованием метода взаимных оценок.

Количественно-измерительные показатели

→ Количество конфликтов в трудовых коллективах (на предприятиях) (в разрезе видов экономической деятельности и отраслей, в т.ч. – по регионам), единиц.