

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТРАНСПОРТУ
**Кафедра економіки та управління виробничим і комерційним
бізнесом**

І.В. Токмакова

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ
НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ**

Конспект лекцій

Частина 4

Харків - 2014

Токмакова. І.В. Організація та нормування праці на залізничному транспорті: Конспект лекцій. – Харків: УкрДАЗТ, 2014. – Ч.4. – 48 с.

У конспекті лекцій викладено теоретичні основи і практичні методи організації праці на підприємствах залізничного транспорту. Конспект лекцій складається із чотирьох частин.

Четверта частина розкриває теоретико-методичні основи організації оплати праці на залізничному транспорті. Охарактеризовано системи та форми оплати праці, основні види доплат та надбавок у залізничній галузі. Досліджено зміст мотивації праці та її види. Окреслено пріоритетні напрямки удосконалення мотиваційного механізму на підприємствах залізничного транспорту.

Рекомендується для студентів напряму 6.050200 «Менеджмент організацій» усіх форм навчання.

Лл. 2, табл. 6, бібліогр.: 13 назв.

Конспект лекцій розглянуто і рекомендовано до друку на засіданні кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом 28 жовтня 2013 р., протокол № 3.

Рецензент
доц. Т.Г. Сухорукова

І.В. Токмакова
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ
НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

Частина 4

Відповідальний за випуск Токмакова І.В.

Редактор Еткало О.О.

Підписано до друку 24.10.13 р.

Формат паперу 60x84 1/16. Папір писальний.

Умовн.-друк.арк. 2,0. Тираж 50. Замовлення №

Видавець та виготовлювач Українська державна академія залізничного транспорту,
61050, Харків-50, майдан Фейєрбаха, 7.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 2874 від 12.06.2007 р.

Зміст

Тема 6. Організація оплати праці на підприємствах залізничного транспорту.....	4
6.1 Сутність і функції оплати праці.....	4
6.2 Регулювання оплати праці.....	8
6.3 Форми та системи оплати праці.....	13
6.4 Структура заробітної плати. Доплати і надбавки.....	23
6.5 Оплата праці в бригадах.....	28
Висновки.....	32
Питання для самоконтролю.....	33
Тема 7. Мотивація працівників підприємств залізничного транспорту.....	35
7.1 Сутність та методи мотивації праці.....	35
7.2 Преміювання працівників підприємств залізничного транспорту.....	39
Висновки.....	46
Питання для самоконтролю.....	47
Список літератури.....	48

ТЕМА 6. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

6.1 Сутність і функції оплати праці

Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства, з другого – її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а отже безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку як кожного підприємства, такі галузі та країни в цілому.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці", **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, витрат і результатів його праці й господарської діяльності підприємства, попиту й пропозиції на ринку праці та чинного законодавства в галузі праці, регулюється податками й максимальними розмірами не обмежується.

Розміри, порядок нарахування і виплати заробітної плати регулюються чинним законодавством України, відповідними указами і постановами, галузевими інструкціями.

Заробітна плата виконує **відтворювальну, мотиваційну, оптимізаційну, регулювальну та соціальну функції**.

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Мотиваційна функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого внеску працівника та результатів діяльності всього колективу

підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника до покращення результатів своєї діяльності. Реалізація цієї функції забезпечується розробленням на підприємстві ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством та ін.

Оптимізаційна функція забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Призначення цієї функції на рівні підприємства полягає в забезпеченні ефективності виробництва на засадах випереджаючого зростання продуктивності праці над зростанням заробітної плати. Реалізація цієї функції здійснюється запровадженням заходів, які забезпечують зниження заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції.

Регулювальна функція вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці так і інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою.

Соціальна функція покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірною регулювання заробітної плати.

Механізм організації заробітної плати безпосередньо відображає процес перетворення ціни робочої сили на заробітну плату. Через організацію заробітної плати досягається компроміс між працівниками і роботодавцем, який сприяє розвитку відносин соціального партнерства між двома рушійними силами ринкової економіки.

Основою організації заробітної плати на підприємствах залізничного транспорту є тарифна система, яка містить такі елементи:

- тарифну сітку;
- тарифні ставки;
- тарифно-кваліфікаційні довідники;
- систему посадових окладів.

Тарифна сітка є сукупністю кваліфікаційних розрядів відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

Тарифні ставки – виражені в грошовій формі абсолютні розміри оплати праці за одиницю робочого часу відповідно до розрядів.

Залежно від обраних одиниць робочого часу тарифні ставки можуть бути годинними, денними, місячними (оклади).

Розмір тарифної ставки першого розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального розміру заробітної плати, нижче якого не може проводитись оплата за фактично виконану працівником норму праці.

Тарифні ставки наступних розрядів визначаються множенням тарифної ставки першого розряду $ГТС_1$ на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду $K_{тарі}$:

$$ГТС_i = ГТС_1 \cdot K_{тарі}. \quad (6.1)$$

На підприємствах залізничного транспорту годинні (місячні) тарифні ставки робітникам встановлюються в колективних договорах з дотриманням коефіцієнтів співвідношень при 6- розрядній сітці – 1,0 – 1,8, при 8-розрядній – 1,0 – 2,0.

Узагальнюючою мірою рівня кваліфікації робітників є середній тарифний розряд. У зв'язку з тим, що середній розряд не ціле число, розраховується годинна тарифна ставка середнього розряду

$$\overline{ГТС} = ГТС_i + (ГТС_{i+1} - ГТС_i) \cdot (\bar{i} - i), \quad (6.2)$$

де \bar{i} – середній розряд праці;

$\overline{АДН}$ – годинна тарифна ставка середнього розряду;

i – цілий розряд роботи, що безпосередньо передує середньому розряду;

$ГТС_i$ – годинна тарифна ставка, що відповідає i -му розряду;

$ГТС_{i+1}$ – годинна тарифна ставка безпосередньо наступного цілого розряду.

Тарифно-кваліфікаційні довідники містять систему цenzів, яким повинні відповідати робітники певної професії і кваліфікації.

Система посадових окладів передбачає віднесення працівників до певної групи оплати праці на підставі відповідних характеристик.

Якщо організація заробітної плати робітників здійснюється з допомогою тарифної системи, то основою оплати праці керівників, спеціалістів і службовців є штатно-посадова система. Вона є сукупністю нормативних і внутрішніх матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати даної категорії працівників на підприємстві. Штатно-посадова система оплати КСС включає: кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців; схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

Штатний розпис є внутрішнім нормативним документом, де вказано перелік посад, що є на підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів. Штатний розпис включається у тарифну угоду на виробничому рівні як складова колективного договору, що укладається на підприємстві. Він щорічно переглядається і затверджується власником або уповноваженим органом чи особою з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом, який представляє інтереси більшості найманих працівників.

Організація заробітної плати включає і механізм індексації. Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата – це сума грошових коштів, отриманих працівником за свою працю відповідно до її кількості і якості.

Реальна заробітна плата визначається кількістю матеріальних благ і послуг, які можуть бути придбані працівником на номінальну заробітну плату. Реальна заробітна плата – це купівельна спроможність номінальної заробітної плати. Вона залежить від номінальної заробітної плати і цін на товари й послуги. Якщо ціни на товари зростають швидше за номінальну заробітну плату, то при підвищенні номінальної

заробітної плати реальна заробітна плата знижується. Тобто купівельна спроможність грошей визначається співвідношенням номінальної і реальної заробітної плати:

$$I_{pzn} = \frac{I_{нzn}}{I_{ц}}, \quad (6.3)$$

де I_{pzn} – індекс реальної заробітної плати, визначений за певний період;

$I_{нzn}$ – індекс номінальної заробітної плати за цей же період;

$I_{ц}$ – індекс цін, обчислений за той же період.

Якщо ціни на товари зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується.

6.2 Регулювання оплати праці

Регулювання заробітної плати здійснюється через:

а) державне регулювання;

б) договірне регулювання за допомогою укладення генеральних, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками;

в) механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як технічне нормування, тарифне нормування праці, форми і системи оплати праці.

Державне регулювання оплати праці полягає у встановленні основних законодавчих норм, що регулюють трудові відносини в Україні, загальних для підприємств усіх видів і організаційних форм. До таких норм можна віднести: встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм (за роботу в понаднормовий час, у святкові, вихідні дні; в нічний час; за час простою не з вини працівника; оплата праці працівників молодше 18 років при скороченій тривалості їх щоденної роботи і т.д.) і гарантій для працівників.

Більш повний перелік державних норм і гарантій в оплаті праці й порядок їх застосування наведено в Законі України «Про оплату праці».

Сфера державного регулювання розповсюджується також на встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній власності, працівників підприємств, установ і організацій, які фінансуються з бюджету, на регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, який визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Одним з основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування її мінімального рівня.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитися оплата за виконану працівником погодинну норму праці (обсяг робіт) за місяць.

У мінімальну заробітну плату не включаються доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності й господарювання та фізичних осіб.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за згодою сторін, що ведуть колективні переговори.

Договірне регулювання оплати праці регламентується ст. 10-21 Кодексу Законів про працю і ст. 14 Закону України «Про оплату праці». Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на міжгалузевому (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір і трудовий договір) рівнях.

Тарифна угода – це договір між представниками сторін, що ведуть переговори з питань оплати праці і соціальних гарантій.

Генеральна тарифна угода укладається між професійними спілками, що об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної тарифної угоди, та власниками, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і складання тарифної угоди, на підприємствах яких зайнята більшість найманих працівників країни.

Предметом генеральної тарифної угоди є: диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництв, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від важкості роботи, але не нижче за встановлену державою мінімальну зарплату; єдині для всієї території України мінімальні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах, що диференціюються за видами і категоріями умов праці; єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними професіями і посадами; взаємні зобов'язання сторін з виконання угоди; інші питання оплати праці та соціальних гарантій, що не суперечать законодавству.

Сторонами **галузевої тарифної** угоди виступають, з одного боку, професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання галузевої тарифної угоди, якщо вони мають на це відповідні повноваження, що дозволяють їм погоджувати норми цих угод при складанні колективних договорів на більшості підприємств галузі, та з другого – власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання галузевої тарифної угоди, на підприємствах яких зайнята більшість найнятих працівників галузі.

На залізничному транспорті діють галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України та галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками.

У галузевій угоді між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками висвітлено питання щорічного підвищення заробітної плати, компенсацій та

пільг для працівників галузі, збереження корпоративного соціального пакета, що складається з різних видів матеріальної допомоги та з цілого переліку пільг. Зокрема, грошової надбавки за вислугу років; системи медичного обслуговування та добровільного медичного страхування; системи професійного навчання та підвищення кваліфікації, галузевої системи оздоровлення; підтримки спорту та культурно-масової роботи, ветеранських організацій; щорічного безплатного проїзду; надання побутового палива залізничникам та ветеранам галузі; матеріальної підтримки при вступі у шлюб, поверненні з армії, оздоровлення та виходу на пенсію.

Згідно з галузевою угодою на підприємствах залізничного транспорту мають керуватися такими положеннями щодо оплати праці:

- встановлювати розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) працівника за роботу, що не вимагає кваліфікації, не меншим розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом;

- розмір заробітної плати некваліфікованого працівника за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці повинен перевищувати фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахований спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі праці та соціальної політики за попередній місяць відповідно до законодавства;

- встановлювати в колективних договорах з 1 січня 2012 року тарифну ставку (оклад) робітника I розряду у розмірі не менше 120 % мінімальної заробітної плати, встановленої законом;

- встановлювати в колективних договорах годинні (місячні) тарифні ставки робітникам з дотриманням коефіцієнтів співвідношень при 6- розрядній сітці – 1,0 – 1,8, при 8-розрядній – 1,0 – 2,0.

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

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і одним або декількома профспілковими або іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, вибраними і уповноваженими трудовим колективом, з другого.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін з регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва й праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування та оплата праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати й інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);
- режим роботи, тривалість робочого часу й відпочинку;
- умови та охорона праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організація оздоровлення й відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової або інших представницьких організацій працівників;
- умови регулювання фондів оплати праці й встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником або представником власника підприємства, за якою працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену діючою угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа зобов'язані виплачувати працівнику заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, у якому термін його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

6.3 Форми та системи оплати праці

Встановлення безпосередньої залежності розміру оплати праці від її кількості та якості, від виконання тих або інших показників, які відображають інтереси підприємства, досягається застосуванням форм і систем оплати праці, що встановлюють оцінку праці в цілому і певне співвідношення між її кількісною і якісною стороною.

Форми й системи оплати праці визначають порядок розрахунку заробітної плати з урахуванням результатів роботи. Для вимірювання та обліку праці, що затрачується на виробництво продукції, використовуються два показники: витрати робочого часу і кількості випущеної продукції. У зв'язку з цим розрізняють дві основні форми оплати праці – погодинну і відрядну.

Можливе застосування інших форм оплати праці, наприклад контрактної та безтарифної.

Також слід урахувати існування індивідуальної та колективної (бригадної) форми оплати праці.

Система заробітної плати визначається певним взаємозв'язком елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій (рисунок 6.1).

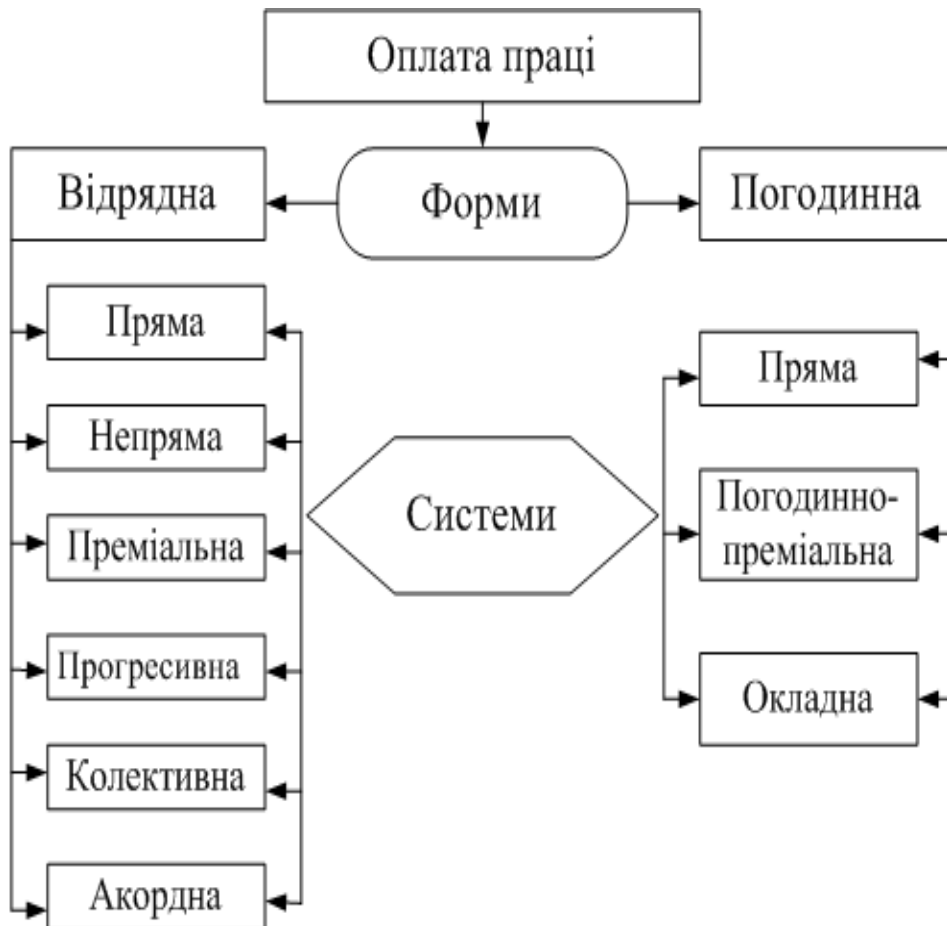


Рисунок 6.1 - Форми і системи оплати праці

Розроблення і використання різних форм і систем оплати праці дає змогу застосувати в кожній групі і категорії працівників певний порядок обчислення заробітку. Цим забезпечується більш точний облік кількості та якості праці, вкладеної працівниками в кінцеві результати виробництва. Заробітна плата є основним джерелом доходу працівників підприємства, що значною мірою обумовлює рівень їх добробуту. Для того, щоб працівники були зацікавлені в підвищенні ефективності виробництва, необхідно постійно удосконалювати форми й системи оплати праці. Зростання заробітної плати повинне бути в певному співвідношенні із зростанням продуктивності праці.

Погодинна форма оплати праці передбачає залежність заробітку від установленної тарифної ставки за одиницю часу роботи (як правило, годину) і тривалого часу роботи в розрахунковому періоді (місяці). Оскільки тарифна ставка

визначається складністю виконуваної роботи і вимогами до рівня ділових якостей працівника, вона передусім стимулює підвищення кваліфікації та дисципліни (за наявності належного обліку часу роботи).

Застосування погодинної оплати праці доцільне, коли:

– кількісний результат процесу визначається машиною або машинною системою, і працівник не може безпосередньо вплинути на його величину;

– результат праці не можна вимірювати кількісно і відповідно немає можливості встановити норму виробітку і розцінки або коли така робота є надто трудомісткою;

– якість результатів праці є визначальним чинником, а кількісний результат особливого значення не має;

– робота є небезпечною для працівника;

– завантаження роботою нерегулярне і має імовірнісний характер.

Зазначені умови властиві багатьом видам діяльності. Передусім тим, що пов'язані з комплексно-механізованими та автоматизованими процесами, потоковими лініями, обслуговуванням устаткування, виготовленням оригінальних або унікальних виробів (наприклад інструментів) тощо.

При зростанні продуктивності праці за цією формою зарплати величина останньої на одиницю продукції знижується, і навпаки.

Тому мають бути створені належні умови для підтримання нормальної інтенсивної роботи. Інакше є ризик підвищення собівартості продукції (послуг) внаслідок низької продуктивності праці. Це вважається основним недоліком погодинної плати. Разом з тим сфера її застосування є досить широка і поступово створюються нові умови для її ефективного використання.

Заробіток при **прямій погодинній** системі обчислюється так:

$$Z_{n.ног} = \Phi_{міс} \cdot ГТС_i, \quad (6.4)$$

де $\Phi_{міс}$ – фактично відпрацьований за місяць час, год/міс;

$ГТС_i$ – годинна тарифна ставка за i -м розрядом робітника, грн.

При погодинно-преміальній системі до заробітку, обчисленого за прямою погодинною системою, додається сума

преміальних доплат (за бездефектне виготовлення продукції, економію матеріалів тощо).

$$Z_{n.ноз} = \Phi_{mic} \cdot ГТС_i + \sum \Pi, \quad (6.5)$$

де $\sum \Pi$ – сума преміальних доплат, грн.;

Наприклад, машиніст екскаватора IV розряду кваліфікації відпрацював протягом місяця 178 год і виконав нормоване завдання на 105,4 % при утриманні екскаватора в справному стані і безаварійній роботі.

Для машиністів екскаваторів та їх помічників положенням про преміювання, затвердженим начальником дистанції колії і погодженим з місцевим комітетом профспілки, при погодинній системі оплати праці встановлене преміювання з фонду заробітної плати – за виконання нормованих завдань з видобутку щебеню в розмірі 10 % і додатково за кожен відсоток перевиконання цих завдань по 2 % тарифної ставки за умови безаварійної роботи й утримання екскаватора в справному стані.

Заробітна плата екскаваторника при погодинній тарифній ставці 1497 к. буде становити:

за тарифом:

$$14,97 * 178 = 2664,66 \text{ грн.};$$

премія за виконання і перевиконання нормованого завдання:

$$10+5,4*2 = 20,8\% \quad \text{і} \quad 2664,6 * 0,208 = 554,24 \text{ грн.}$$

$$\text{Разом заробітна плата} \quad 2664,66+554,24=3218,9 \text{ грн.}$$

На підприємствах залізничного транспорту оплата праці за погодинно-преміальною системою є найбільш розповсюдженою.

Так, за погодинно-преміальною системою оплачується праця робітників локомотивних бригад у випадках:

- при роботі з усіма пасажирськими потягами;
- при роботі з передатними, вивізними потягами на дільницях і вузлах з невеликим обсягом роботи, а також на підштовхуванні потягів;
- при роботі з господарськими, відбудовними, снігоприбиральними й іншими потягами, з вагонами спеціального призначення і на локомотиві, що рухається окремо, при незначних розмірах непарного руху;

- на екіпіруванні локомотивів, допоміжних роботах при депо (прогріві дизелів тепловозів і дизель-поїздів), базах запасу локомотивів, а також на маневрових локомотивах на проміжних станціях і при обслуговуванні локомотивів з невеликим і непостійним обсягом роботи, що не підлягає точному обліку й нормуванню;

- при роботі провідником з вказівкою профілю колії, а також при поїздках як машиніст-дублер.

Система посадових окладів є різновидом погодинно-преміальної системи. Використовується в основному для керівників, спеціалістів та службовців.

Так, у 2011 р. для керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців підприємств і організацій магістрального залізничного транспорту та їх підрозділів встановлені посадові оклади, що наведені в таблиці 6.1.

Таблиця 6.1 – Посадові оклади керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців підприємств та організацій магістрального залізничного транспорту і їх підрозділів

Посада	Місячний посадовий оклад, грн
1	2
Начальник фінансово-економічного відділу галузевої служби	3555-3790
Начальник оперативно-розпорядчого відділу служби перевезень, начальник дорожнього центру управління перевезеннями	3690-3900
Головний бухгалтер фінансово-економічної служби, господарського відділу (служби), інформаційно-обчислювального центру	3300-3525
Старший диспетчер (дорожній)	3180-3400
Диспетчер (дорожній), головний енергодиспетчер	2975-3180
Диспетчер локомотивний (дорожній)	2605-2845
Головні: механік, технолог, енергетик служби будівельно-монтажних робіт і цивільних споруд	3180-3400

Продовження таблиці 6.1

1	2
Провідні професіонали: економіст, конструктор, інженер-технолог, інженер з організації та нормування праці, інженер з приймання вагонів (локомотивів), інженер-програміст, інженер-електронік	2980-3185
Професіонали, фахівці всіх найменувань:	
провідний	2805-3050
I категорії	2675-2890
II категорії	2445-2675
III категорії	2260-2480
без категорії	2145-2375
Техніки всіх спеціальностей:	
I категорії	1735-1945
II категорії	1590-1830
без категорії	1260-1485
Фахівець з неруйнівного контролю	
III рівень кваліфікації (адміністратор)	2445-2675
III рівень кваліфікації	2260-2480
II рівень кваліфікації	2145-2375

Розрахунок заробітної плати здійснюється виходячи з місячних окладів (ставок), числа робочих днів, передбачених графіком роботи на даний місяць, і числа робочих днів, фактично відпрацьованих працівником у даному місяці, за формулою

$$Z_{\text{ног}} = \frac{T_m \times B_{\phi}}{B_z}, \quad (6.6)$$

де T_m – місячний посадовий оклад (ставка працівника);

B_z – час роботи за графіком за даний місяць;

B_{ϕ} – час, фактично відпрацьований працівником у даному місяці.

Наприклад, визначити місячну заробітну плату енергодиспетчера згідно із системою посадових окладів. Місячний оклад енергодиспетчера – 2480 грн при тривалості робочого дня 8 год. За графіком ним має бути відпрацьовано 23 дні, а фактично йому був наданий листок непрацездатності на 5 днів, один з яких передсвятковий.

Розв'язання

Розрахуємо кількість годин, яку мав відпрацювати енергодиспетчер протягом місяця за умови, що тривалість передсвяткового робочого дня на 1 годину менша:

$$22 \cdot 8 + 7 = 183 \text{ год.}$$

Кількість годин, які енергодиспетчер не відпрацював у зв'язку з хворобою:

$$4 \cdot 8 + 7 = 39 \text{ год.}$$

Фактично відпрацьовано:

$$183 - 39 = 144 \text{ год.}$$

Годинна ставка енергодиспетчера:

$$2480 / 183 = 13,55 \text{ грн.}$$

Заробітна плата: $13,55 \cdot 144 = 1951,2$ грн.

Оплата праці працівників залізничного транспорту проводиться як за відрядними розцінками, так і погодинно за тарифними ставками, встановленими згідно з наказами Укрзалізниці «Про вдосконалення організації заробітної плати і введення нових тарифних ставок і посадових окладів працівників залізничного транспорту України».

При **відрядній оплаті праці** величина заробітку визначається відрядною розцінкою за одиницю продукції (роботи) і кількістю останньої. Таким чином, ця форма заробітної плати стимулює передусім кількісний результат праці – її продуктивність. Чим більша продуктивність праці, тим більше заробіток. При цьому витрати заробітної плати на одиницю продукції залишаються незмінними – на рівні відрядної розцінки.

Основні переваги відрядної форми оплати праці:

– забезпечення прямого зв'язку між оплатою праці та її кількісним результатом;

– обчислення заробітку є методично простим і зрозумілим для кожного працівника.

Водночас відрядна форма оплати праці має певні недоліки:

– можливе послаблення уваги до якості продукції з боку виконавців технологічних операцій з метою спрямування всіх зусиль на кількісний аспект роботи;

– спокуса порушення оптимальних режимів технологічних процесів, їх надмірної інтенсифікації, недодержання регламенту обслуговування машин, техніки, що призводить до додаткових витрат;

– робота з нормування праці й установлення норми виробітку і відрядних розцінок є складною і трудомісткою.

Відрядну оплату праці раціонально застосовувати за таких умов, коли:

– можливе чітке кількісне вимірювання результатів праці та їх залежності від одного або кількох працівників (бригади);

– працівники мають можливість збільшити виробіток або обсяг виконуваної роботи (продукції);

– існує точний облік роботи кожного виконавця;

– на належному рівні організовано нормування праці;

– є потреба на певній ділянці стимулювати підвищення продуктивності праці або збільшення обсягу продукції.

При застосуванні **прямої відрядної** системи заробіток $ЗП_{відр}$ обчислюється за формулою

$$ЗП_{відр} = \sum_{i=1}^n P_i \cdot N_{\phi i} , \quad (6.7)$$

де P_i – відрядна розцінка за виготовлення одного виробу i -го виду, грн/шт.;

$N_{\phi i}$ – фактична кількість виробів i -го виду, виготовлених робітником за певний час, шт.;

n – кількість видів виробів.

При **відрядно-преміальній** системі робітнику, крім заробітку за прямою відрядною розцінкою, виплачується премія за виконання і перевиконання певних конкретних чисельних та якісних показників. Як правило, встановлюється не більше двох – трьох основних показників і умов для преміювання. Це можуть бути показники зростання продуктивності праці, підвищення обсягів виробництва, зниження нормативної трудомісткості, економії сировини тощо.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальною оплатою його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою

$$3\Pi_{\text{відр-прем}} = 3\Pi_{\text{відр}} + \frac{3\Pi_{\text{відр}} \cdot (\Pi_1 + \Pi_2) \cdot \Pi_{\text{пл}}}{100}, \quad (6.8)$$

де Π_1, Π_2 - відсоток премії за виконання плану і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;

$\Pi_{\text{пл}}$ - відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

Відрядно-прогресивна система оплати праці передбачає виплату за прямими відрядними розцінками у межах виконаних норм, а при виробітку більше норм – за підвищеними розцінками:

$$Z_{\text{в.прог}} = N_{\text{вб}} \cdot P_{\text{зв}} + (N_{\text{ф}} - N_{\text{вб}}) \cdot P_{\text{підв}}, \quad (6.9)$$

де $N_{\text{вб}}$ – вихідна база для нарахування доплат (встановлюється на рівні 110 – 115 % від плану), шт/міс;

$N_{\text{ф}}$ – фактично виконаний обсяг продукції, шт/міс;

$P_{\text{зв}}$ – звичайна розцінка за один виріб, грн/шт.;

$P_{\text{підв}}$ – підвищена розцінка за один виріб, грн/шт.

$$P_{\text{підв}} = P_{\text{зв}} \cdot \left(\frac{\% \text{ зростання розцінки}}{100} \right). \quad (6.10)$$

Відсоток зростання розцінки визначають зі шкали в залежності від відсотка перевиконання вихідної бази. Така шкала розробляється і затверджується підприємствами самостійно.

Непряма відрядна система оплати праці використовується для визначення заробітку допоміжних робітників (наладників, ремонтників та ін.), у тих випадках, коли праця допоміжного робітника, який зайнятий обслуговуванням основних робітників-відрядників, значною мірою впливає на результати їхньої роботи і коли його праця не може бути нормованою.

Величина заробітної плати допоміжного персоналу визначається за результатами праці основних робітників з урахуванням виконання норм виробітку (норм часу) основними робітниками та їх чисельності.

Загальний заробіток у разі застосування непрямой відрядної системи може визначатися двома способами:

а) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування:

$$ЗП_{непрям} = P_{непрям} * N_f \quad (6.11)$$

При цьому непряма відрядна розцінка $P_{непрям}$ визначається за формулою

$$P_{непрям} = \frac{ДТС_{доп}}{H_{об} * H_{нл}}, \quad (6.12)$$

де $ДТС_{доп}$ — денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн;

$H_{об}$ — кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами;

$H_{нл}$ — планова норма виробітку, яка установлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується;

б) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період часу.

Акордна система оплати праці застосовується для окремих груп працівників. Її сутність полягає в тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт, виходячи з чинних на підприємстві норм часу і розцінок. За акордної системи оплати праці обсяг робіт і строк їх виконання встановлюються заздалегідь, відповідно і сума заробітної плати за нарядом відома до виконання самого завдання. Така система оплати праці має зацікавлювати працівників у скороченні строків роботи щодо встановлених норм. За акордної системи найбільше проявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами.

6.4 Структура заробітної плати. Доплати і надбавки

Структура заробітної плати — це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» заробітна плата включає: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

До **основної заробітної плати** належить заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) за відрядними розцінками, тарифними ставками робітників та посадовими окладами службовців. До основної заробітної плати включено також суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет та журналів, телеграфних агентств, видавництв, радіо, телебачення та інших підприємств і (або) оплата їх праці, що здійснюється за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на певному підприємстві.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, що включає:

- надбавки й доплати до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених діючим законодавством;
- премії та заохочення працівникам за результатами роботи підприємства (встановлюються положенням про преміювання працівників по підприємству і передбачають стимулювання й заохочення якихось особливостей праці, які не враховуються в основній заробітній платі й доплатах);
- оплату відпусток та іншого невідпрацьованого часу;
- гарантійні та компенсаційні виплати.

До **інших заохочувальних та компенсаційних виплат** належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Доплати – це грошова винагорода, що відображає особливості умов праці, в яких відбувається реалізація посадових функцій працівника. Тривалість застосування доплат визначається тривалістю збереження певних умов праці.

Надбавки – виплати, що характеризують ставлення людини до праці та кваліфікаційно-професійні здобутки. Їх виплата може

мати як стійкий, так і нестійкий характер (тобто надбавки можуть бути постійними та дискретними), оскільки відображає конкретний внесок працівника у виробничу діяльність підприємства.

Величина доплат і надбавок визначається в колективних договорах підприємств відповідно до Кодексу законів про працю, нормативних документів уряду, тарифних угод.

Розміри доплат і надбавок не можуть бути нижче передбачених законодавством.

В умовах переходу до ринку держава дає працівнику певні гарантії й компенсації та встановлює їх обов'язковість як мінімально необхідних.

Підприємства в колективних договорах можуть установлювати більш високі гарантії з урахуванням своїх можливостей, тобто ефективності виробничо-господарської діяльності. Це стосується перш за все компенсуючих доплат, надбавок і стимулюючих виплат.

Доплати компенсаційного характеру діляться на дві групи. Перша група – це доплати, які не мають обмежень за сферами трудової діяльності і є обов'язковими для підприємств усіх форм власності. Сюди входять доплати за роботу у вихідні й святкові дні, у понаднормовий час; неповнолітнім працівникам у зв'язку з скороченням їх робочого дня; робітникам, які виконують роботи нижче за присвоєний їм тарифний розряд; при виконанні норм вироблення та виготовленні бракованої продукції не з вини працівника; до середнього заробітку в передбачених законодавством умовах відхилення від нормальних умов виконання роботи.

Друга група – це доплати, викликані специфічним характером роботи, що регулюються галузевими угодами і зазначені відповідно в колективних договорах підприємства.

Доплати за поєднання професій і посад виплачуються, коли працівник, разом зі своєю основною роботою, виконує додаткову роботу за іншою професією або посадою чи професією (посадою) тимчасово відсутнього працівника протягом робочого дня нормальної тривалості або робочої зміни.

Поєднання доцільне, якщо при цьому досягається максимальна ефективність виробництва, якщо робота

виконується кваліфікованими працівниками, що мають необхідні знання і досвід у роботі для успішного виконання обов'язків з основної роботи і сумісної.

При виконанні робіт з меншою чисельністю персоналу, поєднанні, розширенні зон обслуговування передбачені доплати, розмір яких диференційований залежно від складності, характеру, обсягу виконуваних робіт, ступеня використання робочого часу.

Доплати за умови праці частіше за все встановлюються у відсотках до тарифної ставки і коректуються зі зміною тарифних ставок і окладів з урахуванням інфляції.

Керівникам підприємств залізничного транспорту надане право за узгодженням з відповідними профспілковими організаціями в період особливо складних метеорологічних умов (морози, заметілі, замети й т.п.) на роботах, виконуваних на відкритому повітрі, знижувати на 10 % установлені норми виробітку робітникам-відрядникам і підвищувати на 10 % тарифні ставки (оклади) почасовим працівникам.

У підвищеному розмірі оплачується робота в нічний час. Нічним, який підлягає оплаті, вважається час з 22 до 6 год.

Доплати за роботу в нічний та вечірній час встановлюються в колективному договорі підприємства, але вони повинні бути не нижче, ніж передбачено законодавством.

Доплати і надбавки передбачені галузевою угодою для працівників залізничної галузі подані у таблиці 6.2.

Таблиця 6.2 – Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств і організацій залізничного транспорту

Найменування доплати і надбавки	Розміри доплат і надбавок
1	2
ДОПЛАТИ	
За суміщення професій (посад)*	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками й окладами суміщуваних

	працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт*	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками й окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника*	До 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці - до 12 %, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - до 24 % тарифної ставки (посадового окладу)
За роботу в нічний час	40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу у вечірній час – з 18 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи)	20 % годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
На період освоєння нових норм трудових затрат*	Підвищення відрядних розцінок до 20 %, підвищення тарифних ставок до 10 %
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплати за керівництво бригадою з чисельністю від 5 до 10 осіб – у розмірі 10-20 %, понад 10 осіб – 20-25 % тарифної ставки за фактично відпрацьований час
За інтенсивність праці працівників	В розмірі від 12 до 50 % тарифної ставки
Майстрам (старшим майстрам) і контрольним майстрам (старшим контрольним майстрам), яким в установленому порядку присвоюється звання "Майстер II класу" і "Майстер I класу"	В розмірах 10 та 15 % посадового окладу відповідно

Продовження таблиці 6.2

1	2
Працівникам, що мають вчену ступінь кандидата чи доктора наук відповідно до спеціальності	У розмірах 15 та 20 % посадового окладу відповідно
Працівникам, що мають почесні звання "Заслужений працівник транспорту України", "Заслужений будівельник України", "Заслужений енергетик України", "Заслужений юрист України", "Заслужений раціоналізатор України" та інші почесні державні	У розмірі 15 % тарифної ставки (посадового окладу)

звання відповідно до спеціальності			
Працівникам, які нагороджені знаком “Почесному залізничнику”	У розмірі 10 % тарифної ставки (посадового окладу)		
За напруженість праці працівників*	У розмірі до 20 % тарифної ставки (посадового окладу)		
НАДБАВКИ			
Машиністам локомотивів, які мають клас кваліфікації, і помічникам машиністів локомотивів, які мають право управління локомотивом, виплачується щомісячна доплата в таких розмірах (у відсотках до тарифної ставки)	При наявності права управління локомотивами		
	одного виду тяги	двох видів тяги	трьох видів тяги
Машиністу локомотива I класу	15	20	25
Машиністу локомотива II класу	10	15	20
Машиністу локомотива III класу	5	10	15
Помічнику машиніста локомотива, який має право управління локомотивом	5	10	10
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2-го класу - 10 %, 1-го класу - 25 % встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм		
За високі досягнення у праці*	До 50 % посадового окладу		
За виконання особливо важливих робіт на строк їх проведення	До 50 % посадового окладу		
За виконання особливо важливих робіт на строк їх проведення*	До 50 % посадового окладу		
За знання і використання в роботі іноземної мови (крім російської)*	До 10 % посадового окладу		
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 12 % IV розряду - 16 % V розряду - 20 % VI розряду - 24 %		

* Мінімальний розмір доплат і надбавок встановлюється в колективних договорах

6.5 Оплата праці в бригадах

Бригадна форма оплати праці застосовується тоді, коли в досягненні найкращих кінцевих результатів праці зацікавлена як бригада в цілому, так і кожен її член зокрема. Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і погодинної форм заробітної плати.

Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити бригадні розцінки.

Коллективна відрядна розцінка визначається за формулою

$$P_{\kappa} = \frac{\sum TC}{H_{в.бр.}}, \quad (6.13)$$

де $\sum TC$ - сума тарифних ставок членів бригади, грн.

$H_{в.бр.}$ - бригадна норма виробітку.

Інший варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У цьому разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою

$$P_{\kappa} = \sum TC * \sum Z_{mp}, \quad (6.14)$$

де $\sum Z_{mp}$ - сума трудових витрат за нормами по кожному розряду.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад велике значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів.

Для розподілу колективного заробітку між членами виробничих бригад з урахуванням кількості, якості праці та її результатів використовують такі методи:

- годино-коефіцієнтів;
- коефіцієнта виконання норм;
- коефіцієнта трудової участі (КТУ).

Метод годино - коефіцієнтів використовується тоді, коли всі члени бригади працюють в однакових умовах.

Розподіл бригадного заробітку за цим методом проводиться в такій послідовності:

- визначають загальну кількість годино - коефіцієнтів ($\Gamma - K_{бр}$), відпрацьованих бригадою, за формулою

$$\Gamma - K_{бр} = \sum_{i=1}^m T_{\phi i} * K_{таpi} \quad (6.15)$$

де $T_{\phi i}$ - фактична кількість годин, відпрацьована i -м робітником год;

$K_{таpi}$ - тарифний коефіцієнт за розрядом i -го робітника;

m - кількість членів бригади, осіб;

- знаходять суму бригадного заробітку, що припадає на один годино - коефіцієнт $Z_{г-к}$:

$$Z_{г-к} = \frac{Z_{бр}}{Г - K_{бр}} \quad (6.16)$$

де $Z_{бр}$ - заробіток усієї бригади, грн.;

- заробіток і-го робітника (члена бригади) Z_i обчислюють так:

$$Z_i = T_{\phi i} * K_{\text{тарі}} * Z_{г-к} . \quad (6.17)$$

Наприклад. Бригада столярів, яка складається з одного столяра IV розряду (тарифний коефіцієнт IV розряду 1,34) та двох столярів III розряду (тарифний коефіцієнт III розряду 1,24) виконала встановлені норми виробітку і заробила за нарядами на відрядні роботи 7300 грн. Усі члени бригади відпрацювали повну норму робочого часу, рівну 178 год. Розрахувати заробітну плату кожного члена бригади.

1 Розрахуємо годино-коефіцієнти роботи бригади

$$\tilde{A} - \hat{E}_{\text{до}} = (1,36 * 178) + (1,24 * 178) + (1,24 * 178) = 683,52 \text{ год} - \text{коєфіц} .$$

2 Визначимо, скільки відрядного заробітку бригади припадає на 1 годино-коефіцієнт

$$Z_{г-к} = 7300 / 683,52 = 10,68 .$$

3 Розрахуємо заробітну плату кожного працівника бригади

$$\text{Заробітна плата столяра IV р.} = 1,36 * 178 * 10,68 = 2585,42 \text{ грн.}$$

$$\text{Заробітна плата столяра III р.} = 1,24 * 178 * 10,68 = 2357,29 \text{ грн.}$$

$$\text{Заробітна плата другого столяра III р.} = 1,24 * 178 * 10,68 = 2357,29 \text{ грн.}$$

Метод коефіцієнта виконання норм використовується за умови, що члени бригади працюють у різних умовах праці. Послідовність розподілу бригадного заробітку така:

- визначають заробіток бригади у випадку стовідсоткового виконання норм виробітку ($C_{\text{до}}^{100\%}$) за формулою

$$Z_{бр}^{100\%} = T_{\phi i} * ГТС_i ; \quad (6.18)$$

- знаходять коефіцієнт виконання норм $K_{в.н}$:

$$K_{\text{в.н}} = \frac{Z_{\text{бр}}}{Z_{\text{бр}} 100\%}; \quad (6.19)$$

- обчислюють заробітну плату i -го робітника

$$Z_i = T_{\text{фі}} * K_{\text{в.н}} \quad (6.20)$$

Під час розподілу заробітку бригади між її членами необхідно забезпечити безпосередню залежність кожного робітника від його індивідуального внеску в загальні результати роботи. Перші два методи розподілу бригадного заробітку можуть урахувати цю вимогу тільки в тому разі, якщо складність виконуваної робітниками роботи відповідає їхній кваліфікації і продуктивність їхньої праці однакова. Проте на практиці це буває рідко, оскільки внесок окремого робітника за однакової кваліфікації, одного й того самого затраченого часу буває різним, а заробітна плата — однаковою. Крім цього, якщо в бригаді велика різноманітність виконуваних робіт, різний ступінь напруженості праці робітників та їхньої майстерності, то розподіл колективного заробітку розглянутими способами ще більшою мірою містить елемент зрівнялівки. У зв'язку з цим прийнятнішим і досконалішим є метод розподілу колективного заробітку між членами бригади згідно з присвоєними їм розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі.

Сутність методу коефіцієнта трудової участі полягає в тому, що колективний заробіток між членами бригади розподіляється згідно з присвоєними їм розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі. Коефіцієнт трудової участі може коливатися від 0 до 2. Базовий КТУ дорівнює одиниці. Фактичний КТУ встановлюється робітнику залежно від індивідуального внеску в загальні результати відповідно до критеріїв цієї оцінки і кількісних її значень, які відбивають досягнення й упущення робітників за кожним критерієм. На підприємствах застосовуються критерії оцінки праці, які підвищують або знижують величину КТУ.

Розрахунок заробітку члена бригади із застосуванням КТУ проводиться в такій послідовності:

- визначають тарифний заробіток кожного члена бригади — множенням погодинної (денної) тарифної ставки кожного робітника на відпрацьовану ним кількість годин (днів);

- знаходять суму відрядного приробітку бригади — із загального заробітку віднімається сума тарифної заробітної плати;

- визначають суму заробітку бригади, яка підлягає розподілу за допомогою КТУ (відрядний приробіток, усі види премій, доплат та інших видів колективної оплати).

Наприклад. Розрахувати заробітну плату працівникам бригади, якщо відрядна сума за розрахунком складає 4800 грн, у тому числі заробітна плата за тарифом 5584 грн, відрядний приробіток 1100 грн, премія 800 грн. Годинна тарифна ставка першого працівника 12,66 грн, відпрацьований час – 170 год, КТУ – 1,1. Годинна тарифна ставка другого працівника 13,76 грн., відпрацьований час – 165 годин, КТУ – 1,2. Годинна тарифна ставка третього робітника – 11,46 грн, відпрацьований час – 153 год, КТУ- 0,8.

Відрядний приробіток розподіляється пропорційно зарплаті, що враховує КТУ, а премія розподіляється пропорційно відрядній зарплаті, яка є сумою зарплати за тарифом і відрядного приробітку.

Розрахунок подамо у таблиці 6.3.

Таблиця 6.3 — Розрахунок заробітної плати працівників бригади

Працівник	ГТС, грн.	Тфі	Зарплата за тарифом	КТУ	Зарплата з КТУ	грнВідрядний приробіток,	Зарплата, грнВідрядна	Премія, грн	Зарплата працівників, грн
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	11,42	170	1941,4	1,1	2135,5 4	404,23	2539,7 7	291,34	2831,1 1
2	12,34	165	2036,1	1,2	2443,3	462,49	2905,8	333,33	3239,1

					2		1		4
3	10,5	153	1606,5	0,8	1285,2	243,27	1528,4 7	175,33	1703,8 1
Разом			5584		5864,06	1110	6974,06	800	7774,06

Висновки

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу.

Основою організації заробітної плати є тарифна система, яка містить такі елементи: тарифну сітку, тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційні довідники, систему посадових окладів.

Регулювання заробітної плати здійснюється через:
а) державне регулювання; б) договірне регулювання за допомогою укладення генеральних, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками; в) механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.

Одним з основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування її мінімального рівня.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче за яку не може проводитися оплата за виконану працівником погодинну норму праці (обсяг робіт) за місяць.

Встановлення безпосередньої залежності розміру оплати праці від її кількості і якості, від виконання тих або інших показників, які відображають інтереси підприємства, досягається шляхом застосування форм і систем оплати праці.

При відрядній оплаті праці величина заробітку визначається відрядною розцінкою за одиницю продукції (роботи) і кількістю останньої.

Погодинна форма оплати праці передбачає залежність заробітку від установленної тарифної ставки за одиницю часу

роботи (як правило, годину) і тривалого часу роботи в розрахунковому періоді (місяці).

Доплати – це грошова винагорода, що відображає особливості умов праці, в яких відбувається реалізація посадових функцій працівника. Тривалість застосування доплат визначається тривалістю збереження певних умов праці. Надбавки – виплати, що характеризують ставлення людини до праці та кваліфікаційно-професійні здобутки.

Бригадна форма оплати праці застосовується тоді, коли в досягненні найкращих кінцевих результатів праці зацікавлена як бригада в цілому, так і кожен її член зокрема. Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і погодинної форм заробітної плати.

Питання для самоконтролю

- 1 Що таке заробітна плата? Які функції виконує заробітна плата в ринковій економіці?
- 2 Поясніть різницю між номінальною і реальною заробітною платою. Як визначити індекс реальної заробітної плати?
- 3 Що таке тарифна система? Стисло охарактеризуйте її елементи.
- 4 Розкрийте сутність регулювання оплати праці. Яку заробітну плату називають мінімальною?
- 5 Як здійснюється договірне регулювання заробітної плати? Охарактеризуйте сутність генеральних та галузевих тарифних угод.
- 6 Які форми оплати праці ви знаєте? Дайте їм визначення.
- 7 Назвіть системи оплати праці. За яких умов доцільно використовувати погодинну систему оплати праці?
- 8 Охарактеризуйте сутність і сферу застосування відрядної системи оплати праці. У чому різниця між відрядно-преміальною і відрядно-прогресивною системою оплати праці?
- 9 У чому полягає специфіка колективної оплати праці?
- 10 Яка структура фонду оплати праці? Розкрийте сутність доплат і надбавок? Які доплати і надбавки використовують на

підприємствах залізничного транспорту і який порядок їх виплат?

Література [1-4, 8-13].

ТЕМА 7. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

7.1 Сутність та методи мотивації праці

Мотивація праці посідає центральне місце в управлінні персоналом.

Мотивацію слід розглядати як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонуки до ефективної праці. Метою мотивації є формування комплексу умов, що спонукають людину

до здійснення дій, спрямованих на досягнення мети з максимальним ефектом.

Загальну характеристику процесу мотивації можна представити, якщо визначити поняття, що використовуються для його пояснення: потреби, мотиви, мета.

Потреби — цей стан людини, що має потребу в об'єкті, необхідному для його існування. Потреби є джерелом активності людини, причиною його цілеспрямованих дій.

Мотиви — це чинники, що спонукають людини до дії, спрямовані на результат (мету). Мета — це бажаний об'єкт або його стан, до володіння яким прагне людина.

Загальна схема мотиваційного процесу подана на рисунку 7.1.

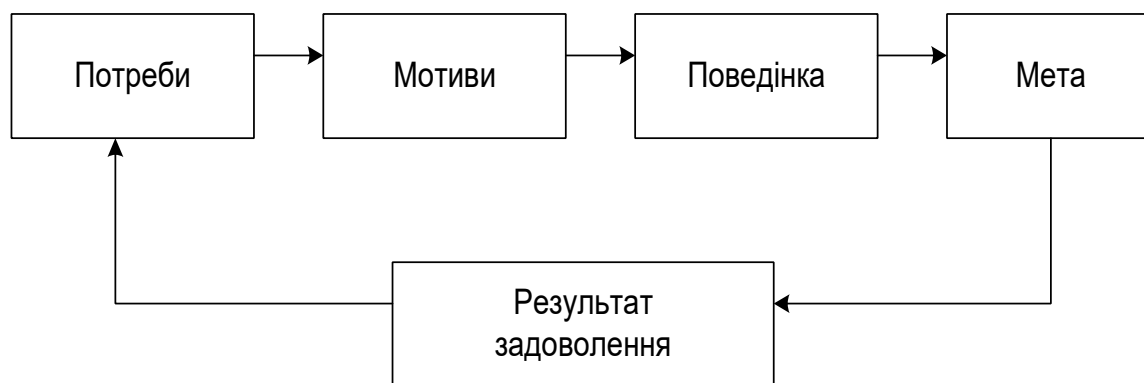


Рисунок 7.1 - Схема мотиваційного процесу

Методи мотивації персоналу можуть бути найрізноманітнішими і залежать від системи мотивації на підприємстві, загальної системи управління й особливостей діяльності самого підприємства. Їх найбільш поширені типи подані у таблиці 7.1.

Таблиця 7.1 – Класифікація методів мотивації

Ознака	Метод мотивації
Об'єкт мотивації	Колектив Окремі співробітники Організаційна поведінка жінок Молоді співробітники

	Досвідчені співробітники
Вид потреби (згідно з теорією А. Маслоу)	Задоволення фізіологічних потреб підлеглих Потреба в захищеності і безпеці Причетність і приналежність Пошана і визнання Самовираження
Спрямованість (згідно з теорією підкріплення)	Позитивне підкріплення Негативне підкріплення Гасіння дій Покарання
Стимули	Економічні (матеріального стимулювання): заробітна плата премії грошова винагорода матеріальна допомога, позики участь у прибутку Неекономічні: а) організаційно-адміністративні: участь у справах організації мотивація перспективою делегування задач і повноважень мотивація збагаченням змісту праці б) соціально-психологічні: схвалення підтримка осуд визнання заслуг пошана і довіра

Однією з найбільш широко розповсюджених є класифікація методів мотивації на організаційно-розпорядливі (організаційно-адміністративні), економічні і соціально-психологічні.

Економічні методи управління, обумовлені економічними стимулами. Вони припускають матеріальну мотивацію, тобто орієнтацію на виконання певних показників або завдань, і здійснення після їх виконання економічної винагороди за результати роботи. Використовування економічних методів пов'язано з формуванням плану роботи, контролем за його здійсненням, а також економічним стимулюванням праці, тобто з раціональною системою оплати праці, що передбачає заохочення

за певну кількість і якість праці і застосування санкцій за невідповідну його кількість і недостатню якість.

Організаційно-адміністративні методи, засновані на директивних вказівках. Ці методи базуються на владній мотивації, заснованій на підпорядкуванні закону, правопорядку, старшому за посадою тощо, і такі, що спираються на можливість примушення. Вони охоплюють організаційне планування, організаційне нормування, інструктаж, розпорядництво, контроль. В управлінні владна мотивація відіграє дуже істотну роль: вона припускає не тільки безумовне дотримання законів і нормативних актів, прийнятих на державному рівні, але і чітке визначення прав і обов'язків керівників і підлеглих, при яких виконання розпорядження керівництва обов'язкове для підлеглих. Владна мотивація створює необхідні умови для організації і взаємодії, а самі організаційно-розпорядливі методи покликані забезпечити ефективну діяльність управління будь-якого рівня на основі його наукової організації.

Соціально-психологічні методи, вживані з метою підвищення соціальної активності співробітників. За допомогою цих методів впливають переважно на свідомість працівників, на соціальні, естетичні, релігійні й інші інтереси людей і здійснюють соціальне стимулювання трудової діяльності. Дана група методів включає різноманітний арсенал способів і прийомів, розроблених соціологією, психологією й іншими науками, що вивчають людину. До числа цих методів належать анкетування, тестування, опит, інтерв'ю і т.п.

У практиці управління, як правило, одночасно застосовують різні методи та їх комбінації. Для ефективного управління мотивацією необхідно використовувати в управлінні підприємством усі групи методів. Так, використання тільки владних і матеріальних мотивацій не дає змоги мобілізувати творчу активність персоналу на досягнення мети організації. Для досягнення максимальної ефективності необхідне застосування духовної мотивації.

Основними формами мотивації працівників підприємств зазвичай є:

- 1) заробітна плата, премії;
- 2) матеріальні та нематеріальні пільги і привілеї;

3) створення сприятливої соціальної атмосфери в колективі.

Заробітна плата повинна повністю компенсувати витрати праці робітника і забезпечувати його потреби, повинна бути порівнювана і конкурентоспроможна з оплатою праці на аналогічних підприємствах галузі й регіонів.

Системи матеріальних пільг працівникам можуть включати:

- пільговий проїзд;
- субсидоване і пільгове харчування, встановлення автоматів для продажу гарячих напоїв і закусок;
- продаж продукції підсобно-допоможного господарства своїм працівникам зі знижкою;
- повна або часткова оплата витрат на проїзд працівника до місця роботи;
- надання своїм працівникам безвідсоткових або низьковідсоткових позик;
- надання права користування автотранспортом;
- оплата лікарняних листів понад визначений рівень, страхування здоров'я працівників;
- ефективне преміювання за стаж роботи та ін.

Нематеріальні пільги і привілеї:

- надання права на гнучкий графік роботи;
- надання відгулів, збільшення тривалості оплачуваних відпусток за певні досягнення й успіхи в роботі;
- достроковий вихід на пенсію та ін.

Необхідно брати до уваги те, що жодна з форм стимулювання не є ідеальною. Необхідний широкий набір методів мотивації для досягнення найкращих результатів роботи.

7.2 Преміювання працівників підприємств залізничного транспорту

Актуальним питанням організації оплати праці і мотивації працівників є преміювання.

Преміювання – це додаткове матеріальне заохочення працівників за виконання тих кількісних та якісних показників та

характеристик праці, які не заохочені основними формами оплати праці. Премії виплачуються за виконання встановлених показників відповідно до умов, передбачених в положенні про преміювання.

Завдання преміювання:

- 1) підвищення ефективності діяльності;
- 2) зростання продуктивності праці;
- 3) поліпшення якості продукції (робіт, послуг);
- 4) раціональне використання робочого часу;
- 5) економне використання обігових коштів.

Виплата премій працівникам залізничного транспорту проводиться згідно з Положенням про преміювання, розробленим на підприємстві та узгодженим з профспілковим комітетом, і затвердженим в Колективному договорі.

Положення про преміювання розробляють за такими видами:

- за основні результати господарської діяльності;
- одноразове (разове) преміювання;
- спеціальні системи преміювання.

Преміювання за основні результати господарської діяльності може бути індивідуальним і колективним. Індивідуальне преміювання застосовують при виконанні окремих видів робіт, що вимагають навичок, уміння використовувати спеціальне устаткування, при необхідності специфічних показників преміювання по тих професіях та в умовах організації виробництва, де кожний працює незалежно від інших.

Колективне преміювання засновано на створенні зацікавленості членів трудового колективу в загальних результатах роботи бригади, ділянки, цеху, відділу або всього підприємства. При цьому премію нараховують на колектив і розподіляють її між працівниками відповідно до особистого трудового внеску в загальний результат (з урахуванням основної зарплати, відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі в частках на основі бальної оцінки).

Підприємства можуть організувати преміювання своїх працівників на основі тільки разових премій та винагород (одноразове преміювання). Незалежно від прийнятих форм і систем заробітної плати використовуються такі види одноразових

премій: винагорода за підсумками роботи за рік; одноразове заохочення за виконання особливо важливих завдань, термінових і непередбачених робіт; премії за підсумками оглядів і конкурсів, за участь у виставках, до святкових і урочистих дат.

Виходячи з конкретних завдань виробництва, підприємства застосовують різноманітні одноразові премії і винагороди для стимулювання окремих сторін діяльності, неординарних результатів праці, виконання особливо важливих робіт

Використовуються і спеціальні системи преміювання: за економію конкретних видів матеріальних ресурсів, за створення і впровадження нової техніки, за випуск товарів народного споживання, платних послуг населенню та ін. Подібні системи розробляються окремо або включають в систему преміювання за основні результати господарської діяльності тих підрозділів виробництва і категорій працівників, від яких безпосередньо залежать ці результати діяльності.

Структура будь-якої преміальної системи складається з основних елементів: показники й умови преміювання; коло премійованих працівників; розміри премій (шкала преміювання); періодичність і терміни виплати премії; джерела фінансування.

Важливо пам'ятати, що тільки наявність певних умов стимулює зростання продуктивності праці через зростання заробітної плати. Перша з умов полягає в тому, що люди повинні надавати зарплаті велике значення. Друге полягає в існуванні чіткого зв'язку між зарплатою і продуктивністю, і конкретно в тому, що збільшення продуктивності обов'язково приведе до зростання заробітної плати. Якщо такого зв'язку немає, мотивація праці значно знижується.

Премії повинні:

- носити нестійкий характер (збільшуватися, зменшуватися, не нараховуватися);
- бути пов'язаними з результатами праці;
- не нараховуватися за результати і діяльність працівника, які є обов'язковими і оплачуваними в межах постійної частини заробітку:

Преміювання повинне бути організоване так, щоб забезпечувалось заохочення напруженої, високопродуктивної праці, прояв ініціативи і творчого ставлення до справи, а також

відповідальність працівників за виконання планів і завдань, дотримання виробничої і трудової дисципліни.

Порядок виплати премії може визначатися таким чином:

- 1) відсоток від тарифної ставки;
- 2) відсоток від заощаджених матеріальних цінностей;
- 3) система бонусів.

Розглянемо нарахування премій для робітників локомотивних бригад. Робітникам локомотивних бригад може виплачуватися премія за виконання і перевиконання місячного завдання з продуктивності локомотивів (у тонно-кілометрах бруто) при відсутності браку в роботі, за проведення великовагових потягів за умови дотримання технічної швидкості, за кожен відсоток перевиконання місячних технічно обґрунтованих норм пробігу і за інші показники, на які робітники локомотивних бригад безпосередньо впливають.

За проведення великовагових потягів на ділянках, що обслуговуються електровозами і тепловозами, де критична вага потяга не перевищує вагової норми, установлені графіком руху потягів, а також на ділянках з паровою тягою премія може виплачуватися в розмірах, зазначених у таблиці 7.2.

Таблиця 7.2 – Розміри преміювання та єдині основні показники для робітників локомотивних бригад

Професії робітників	Показники преміювання	Розмір премії, %
Машиніст, помічник машиніста локомотива пасажирського руху при роботі з пасажирськими потягами далекого та місцевого сполучення та з приміськими потягами й електропотягами	За проведення потяга за розкладом (без збільшення часу, передбаченого розкладом руху потягів), забезпечення безпечних умов праці і безаварійної роботи, утримання локомо-	25

	тива в справному стані	
Машиніст, помічник машиніста локомотива вантажного руху при роботі з наскрізними, дільничними, збірними потягами і на підштовхуванні в голові потяга, передаточними і вивізними потягами, на підштовхуванні потягів	Виконання завдання в строк при забезпеченні безпечних умов праці і безаварійної роботи, відсутності браків в роботі, утримання локомотива в справному стані	25
Машиніст, помічник машиніста локомотива при роботі на одинично прямуючому локомотиві при виконанні маневрових робіт на вирішальних дільницях виробництва, в напружених маневрових районах, на станціях залізниць	Своєчасне виконання змінного завдання при забезпеченні безпечних умов праці і безаварійної роботи, утримання локомотива в справному стані	20
Машиніст, помічник машиніста локомотива маневрової роботи на інших дільницях виробництва і в решті маневрових районів на станціях залізниць, на екіпіруванні локомотивів та інших допоміжних роботах	Своєчасне виконання змінного завдання при забезпеченні безпечних умов праці і безаварійної роботи, утримання локомотива в справному стані	15

У тих випадках, коли проходження потягів по дільниці передбачено без підштовхування, а окремі великовагові потяги, відправлені зі станції, проходять декілька перегонів з підштовхуванням, премія виплачується за умови перевищення вагової норми, визначеної з урахуванням підштовхування.

За великоваговий потяг, сформований на проміжній станції, премія виплачується у встановлених для даної дільниці розмірах пропорційно довжині дільниці проходження. Зазначеним порядком виплачується премія й у випадках, коли кінцевим пунктом проходження великовагового потяга є проміжна станція.

Робітники-відрядники локомотивних бригад, зайняті на вивізній і передатній роботах, преміюються за виконання і перевиконання змінних завдань у вагоно-кілометрах чи тонно-кілометрах брутто.

Для робітників локомотивних бригад, зайнятих на маневровій роботі, що оплачується відрядно, норми виробітку встановлюються однаковими зі складальними і комплексними бригадами за місцем роботи цих бригад. Розцінки за виконані операції визначаються за годинними тарифними ставками, що залежать від напруженості маневрових районів.

Робітники локомотивних бригад, що входять до складу комплексних і маневрових бригад на станціях, преміюються за виконання і перевиконання плану відправлення вагонів зі станції. Крім того, вони можуть преміюватися за скорочення простою вагонів проти встановлених норм (чи економію вагоно-годин). На ряді станцій застосовується також преміювання за виконання і перевиконання змінного завдання з переробки вагонів на один локомотив чи за зниження робочого парку вагонів.

У випадках проведення потяга не за розкладом незалежно від причин премія локомотивним бригадам, як правило, не виплачується. При затримці потяга на станції відправлення з вини робітників локомотивних бригад незалежно від результатів прибуття на станцію зміни бригад чи у кінцевий пункт проходження премія цим робітникам також не виплачується.

Крім премії за проведення потягів за розкладом, робітникам локомотивних бригад, що обслуговують швидкі і місцеві пасажирські потяги, передбачається виплата премії за нагін запізнення цих потягів. Премія виплачується за кожну хвилину нагону запізнь пасажирських потягів, які були не з вини локомотивних бригад. Нагін запізнь враховується за кожну поїздку (рейс в один кінець), а премія нараховується за результатами роботи за місяць.

До обліку часу нагону запізнь пасажирських потягів для виплати премії робітникам локомотивних бригад приймається час нагону запізнь, які були через:

- відправлення потяга не за розкладом з пункту формування чи зі станції зміни локомотивних бригад;
- затримання потяга на проміжних станціях понад час, передбачений розкладом;
- перерву у русі потягів унаслідок стихійних лих, катастроф, аварій, розмивів і заносів колії; пошкодження колії, пристроїв контактної мережі, сигналізації і зв'язку.

Нагін запізнень, які відбулися з інших причин, а також з вини локомотивних бригад, оплаті не підлягає.

Час скорочення запізнень пасажирських потягів за рахунок зменшення тривалості їх стоянок на станціях проти стоянок, передбачених розкладом, при включенні пасажирських потягів у розклад у часі нагону для виплати премії робітникам локомотивних бригад не враховується.

Робітникам локомотивних бригад нараховується також премія за економію палива й електроенергії. Цей вид премії є у тих депо, де затверджені норми витрат палива й електроенергії, а також забезпечено їх облік.

Премія робітникам локомотивних бригад нараховується за результатами роботи бригади на локомотиві незалежно від загальної витрати палива або електроенергії у цілому по підприємству.

Локомотивні бригади, які обслуговують локомотиви і моторвагонні секції, що не оснащені лічильниками, преміюються за результатами витрат у цілому по депо.

Якщо робітники локомотивних бригад протягом кварталу працювали на локомотивах різних видів тяги, то премія за результатами економії палива й електроенергії нараховується у розмірах, встановлених для локомотивів кожного виду тяги у сумарному вираженні, але не більш 0,75 місячної тарифної ставки.

Розміри премії робітників локомотивних бригад наведено у таблиці 7.3.

Таблиця 7.3 – Розміри премії у відсотках від суми нарахувань за економію палива й електроенергії

Професії	При обслуговуванні локомотива у дві особи
Машиніст електровозів і моторних секцій (крім маневрових)	70
Помічники машиністів електровозів і моторних секцій (крім маневрових)	30
Машиніст тепловозів і дизель-потягів (крім маневрових)	60
Помічники машиністів тепловозів і дизель-потягів (крім маневрових)	40

маневрових)	
Машиністи маневрових тепловозів	60
Помічники машиністів маневрових тепловозів	40

Загалом преміювання за економію конкретних видів матеріальних ресурсів на підприємствах залізничного транспорту здійснюється згідно з положеннями, на підставі особистих рахунків економії, виходячи із внеску конкретних працівників у справу ресурсозбереження і в межах одержаної економії.

Преміювання начальників, директорів, керівників підприємств залізничного транспорту за основні результати господарської діяльності проводиться щомісячно або щоквартально. Конкретні показники, розміри і строки преміювання вказаних працівників встановлюються керівництвом вищих органів управління, за погодженням із відповідними профспілковими органами, з урахуванням фінансової можливості й обумовлюються положенням.

Преміювання працівників, з якими укладено контракт, провадиться відповідно до показників, умов і розмірів, передбачених контрактом.

Важливими є надбавки і премії за винахідництво і раціоналізаторську діяльність. При цьому надбавки мають форму роялті, тобто щомісячних виплат за весь термін використання даного винаходу і раціоналізаторської пропозиції на підприємстві.

Висновки

Для досягнення найкращих результатів діяльності підприємству необхідно заохочувати працівників, спонукати їх до більш продуктивної праці.

Мотивацію слід розглядати як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонуки до ефективної праці. Метою мотивації є формування комплексу умов, що спонукають людину до здійснення дій, спрямованих на досягнення мети з максимальним ефектом.

Однією з найбільш широко розповсюджених є класифікація методів мотивації на організаційно-розпорядливі (організаційно-адміністративні), економічні і соціально-психологічні.

У практиці управління, як правило, одночасно застосовують різні методи та їх комбінації. Для ефективного управління мотивацією необхідно використовувати в управлінні підприємством усі групи методів.

Основними формами мотивації працівників підприємств зазвичай є:

- 1) заробітна плата, премії;
- 2) матеріальні та нематеріальні пільги і привілеї;
- 3) створення сприятливої соціальної атмосфери в колективі.

Заробітна плата повинна повністю компенсувати витрати праці робітника і забезпечувати його потреби, повинна бути порівнювана і конкурентоспроможна з оплатою праці на аналогічних підприємствах галузі й регіонів.

Актуальним питанням організації оплати праці і мотивації працівників є преміювання.

Преміювання – це додаткове матеріальне заохочення працівників за виконання тих кількісних та якісних показників і характеристик праці, які не заохочені основними формами оплати праці.

Премії виплачуються за виконання встановлених показників відповідно до умов, передбачених у положенні про преміювання.

Питання для самоконтролю

- 1 Дайте визначення категорії “мотивація”.
- 2 Поясніть мотиваційний ланцюг «потреби-бажання-винагорода».
- 3 Які ідеї покладено в основу теорії ієрархії потреб А.Маслоу?
- 4 Поясніть різницю між внутрішніми і зовнішніми винагородами.

5 Охарактеризуйте організаційно-розпорядливі (організаційно-адміністративні), економічні і соціально-психологічні методи мотивації.

6 Розкрийте сутність матеріальної мотивації персоналу. Які матеріальні пільги отримують працівники підприємств залізничного транспорту?

7 Яку роль має заробітна плата в посиленні мотивації трудової діяльності?

8 Обґрунтуйте сутність нематеріальної мотивації трудової діяльності, назвіть нематеріальні винагороди, що використовуються на підприємствах залізничного транспорту.

9 Значення премій у системі мотивації на підприємстві. Назвіть основні вимоги до розроблення системи преміювання.

10 Розкрийте особливості преміювання працівників підприємств залізничного транспорту.

Література [1-11].

Список літератури

1 Галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2012-2016 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uz.gov.ua>

2 Про оплату праці [Текст]: закон України / Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – Т.8. – С. 210-218.

3 Кодекс законів про працю [Текст]. –Харків: Одиссей,

2004. – 160 с.

4 Про вдосконалення організації заробітної плати і введення нових тарифних ставок та посадових окладів працівників залізничного транспорту [Текст]: наказ Укрзалізниці від 24.03.2011 р. № 098-Ц.– К., 2011.- 116 с.

5 Колот, А.М. Мотивація персоналу [Текст]: підручник / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.

6 Дмитренко, Г.А. Мотивация и оценка персонала [Текст]: учеб. пособие / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко. — К.: МАУП, 2002. — 246 с.

7 Кір'ян, Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці [Текст]/ Т.М. Кір'ян — К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2008. — 416 с.

8 Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте [Текст]: учеб. для вузов / Ю.Д. Петров, М.В. Белкин, В.П. Катаев [и др.]. – М.: Транспорт, 2000. – 279 с.

9 Дикань, В.Л. Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту [Текст]: підручник / В.Л. Дикань, Ю.В. Єлагін, Т.Г. Сухорукова.- Харків: УкрДАЗТ, 2012. – 275 с.

10 Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст]: підручник / за заг. ред. А.М. Колота. - К.: КНЕУ, 2009. – 491с.

11 Дикань, В.Л. Экономика предприятия [Текст]: учеб. пособие / В.Л. Дикань, Е.В. Шраменко, Н.В. Якименко. – Харьков: УкрГАЗТ, 2008. – 274 с.

12 Грішнова, О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст]: підручник / О.А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп. — К. : Знання, 2007. – 559 с.

13 Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка [Текст] / А.В. Калина. - К.: МАУП, 2003. – 312с.

