

УДК 331.2:622.012

Рекомендації щодо оплати праці та матеріального стимулювання працівників, зайнятих випробуваннями дослідних зразків нової гірничої техніки

Викладено рекомендації щодо тарифікації робіт, встановлення заохочувальних надбавок і доплат, визначення форм і систем оплати праці, умов преміювання працівників шахт на різних етапах підготовки та проведення приймальних випробувань дослідних зразків нової гірничої техніки.

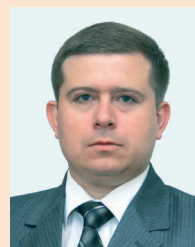
Порядок проведення приймальних випробувань дослідних зразків як етапу розроблення й поставлення на виробництво нової гірничої техніки визначено державними та галузевим стандартами [1 – 3]. Однак у зазначених документах містяться організаційно-технічні вимоги до приймальних випробувань, а економічні питання не розглядаються. Одним із таких питань є регламентація оплати праці та матеріального стимулювання працівників, зайнятих випробуваннями нової гірничої техніки.

У перший період (один-два місяці) проведення випробувань дослідного зразка нової техніки оплати праці робітників-випробувачів нерідко здійснюють виходячи із середнього заробітку, що складався в минулому, виключаючи будь-яке стимулювання, а в подальшому (у багатьох випадках із самого початку) застосовують традиційну відрядно-преміальну систему. Проте ця система, як показано у статті [4], навіть у разі використання серійної гірничої техніки спричиняє надмірну диференціацію заробітків

залежно від рівня виконання норм виробітку і планових завдань, що спонукає керівників вугледобувних підприємств до штучного регулювання заробітної плати (зокрема шляхом змін норм виробітку, розцінок і планів виробництва, у тому числі «заднім числом»), а це істотно послаблює стимулювальні функції оплати праці.

Під час випробувань дослідних зразків нової техніки, коли діапазон можливих коливань обсягів виробництва та виробітку збільшується, зазначений недолік чинної системи оплати праці посилюється, а відтак зростають масштаби штучного, з елементами суб'єктивізму, регулювання заробітної плати. При цьому, хоча випробування нової техніки у порівнянні з експлуатацією серійної техніки потребує вищої кваліфікації та творчої ініціативи працівників-випробувачів, вони не мають якихось переваг в оплаті їхньої праці. Все це негативно позначається на зацікавленості працівників у якісному проведенні випробувань і досягненні високих показників використання нової техніки.

У зв'язку з цим заслуговують на увагу запропоновані ще у 80-ті роки минулого століття методичні підходи до вдосконалення оплати праці під час випробувань нової гірничої техніки, висвітлені у праці [5], які певною мірою суперечили домінуючій



В. В. КОСАРЕВ, інж.
(ТОВ «Машинобудівник»)



Л. Л. СТАРИЧЕНКО,
канд. екон. наук
(Інститут економіки промисловості
НАН України)



Г. І. ХОДОС,
канд. екон. наук
(Інститут економіки промисловості
НАН України)

на той час загальній системі стимулів і тому використовувалися лише в окремих випадках, не отримавши широкого застосування. Водночас ці прогресивні пропозиції були орієнтовані на чинну тоді директивно-централізовану регламентацію оплати праці і тепер потребують осучаснення. Пізніших ґрунтовних розробок з цього питання нами не виявлено.

У цій статті викладено рекомендації, які розроблено з використанням зазначеної праці [5] з урахуванням накопиченого практичного досвіду та відповідно до чинних на даний час нормативно-правових актів з оплати праці (Кодексу законів про працю, Генеральної та Галузевої угод).

Роботи, що виконуються під час підготовки й проведення приймальних випробувань, та зайняті на них робітники відповідних професій тарифікуються згідно з чинним тарифно-кваліфікаційним довідником. Нові роботи (операції, робочі процеси), пов'язані із застосуванням нової техніки, тарифікуються за аналогією з роботами, передбаченими Тарифно-кваліфікаційним довідником (ТКД), що близькі за складністю й умовами виконання.

Робітникам, які безпосередньо зайняті приймальними випробуваннями дослідного зразка, має надаватися переважне право на встановлення надбавок за високу професійну майстерність, а керівникам і фахівцям (далі – інженерно-технічні працівники) випробувальних дільниць – надбавок за виконання особливо важливої роботи відповідно до чинних положень. За наявності належних підстав робітникам слід встановлювати доплати за інтенсивність праці, а інженерно-технічним працівникам – надбавки за високі досягнення у праці.

За виконання вимірювальних робіт за програмою і методикою випробувань, що не входять до прямих обов'язків робітників-випробувачів за основною професією, їм може передбачатися доплата за збільшення обсягу виконуваних робіт. Основним документом, на підставі якого мають здійснюватися зазначені доплати, є журнал випробувань.

Під час підготовки і проведення випробувань, залежно від вимог, що ставляться до термінів, обсягів і якості робіт, можливостей нормування і обліку, можуть застосовуватися відрядна, акордна, почасова або комбінована форми оплати праці робітників у поєднанні з преміюванням за своєчасне та якісне виконання робіт відповідно до програми (завдання, плану).

На роботах з підготовки місця випробувань, монтажу і налагодження дослідного зразка рекомендується застосовувати акордно-преміальну або, в разі особливо високих вимог до якості робіт, почасово-преміальну системи оплати праці.

Преміювання слід здійснювати за кінцевими результатами якісного виконання робіт у встановлений термін та за скорочення їх тривалості в порівнянні з пе-

редбаченою нарядом-завданням. Розмір премій визначається за чинними на шахті шкалами преміювання за виконання і перевиконання плану виробництва. У разі тривалості робіт за нарядом понад місяць рекомендується до закінчення встановленого терміну завершення робіт преміювати робітників у порядку авансування за поточними результатами виконання графіка робіт.

У разі виконання робіт з доведення нової техніки рекомендується застосовувати почасово-преміальну систему оплати з урахуванням виконання нарядів-завдань, встановлених керівництвом випробувальної дільниці на зміну, добу або інший період для бригади в цілому, окремих ланок або груп робітників.

Преміювати потрібно за якісне виконання довідних робіт у встановлений нарядом-завданням термін і за скорочення його тривалості (у розмірах, що відповідають встановленим на шахті розмірам премій за виконання і перевиконання плану виробництва). Премія нараховується на основний заробіток робітників тільки за ті дні, коли виконувалися встановлені наряд-завдання.

На етапі освоєння дослідного зразка рекомендується застосовувати почасову оплату праці робітників у поєднанні з преміюванням за освоєння встановленого нормативу виробництва – навантаження на очисний вибій, швидкості проведення гірничої виробки. Норматив виробництва встановлюється виходячи із затвердженого наказом по шахті графіка освоєння проектною продуктивності техніки.

Розміри премій необхідно диференціювати залежно від рівня освоєння встановленого на відповідний період нормативу навантаження на вибій (нормативу швидкості проведення виробок), наприклад:

за виконання плану, нижчого за норматив, – 25 %;

за виконання плану на рівні нормативу – 40 %;

за кожен відсоток перевищення фактичного навантаження (швидкості проведення) проти нормативу – 1,3 %.

Плани виробництва слід встановлювати, рівень освоєння нормативу визначати і премії нараховувати подекадно згідно з графіком освоєння проектною продуктивності дослідного зразка нової техніки. При цьому протягом першої декади (для особливо складної техніки – протягом перших двох декад) етапу освоєння дослідного зразка перевищення нормативу виробництва для нарахування премій враховується в межах до 10 %.

На етапі сталой експлуатації дослідного зразка нової очисної та прохідницької техніки рекомендується застосовувати комбіновану або почасову форму оплати у поєднанні з преміюванням за досягнення і перевищення нормативу виробництва, який встановлюється на основі проектною продуктивності техніки.

Комбіновану оплату праці, яка поєднує елементи почасової і відрядної оплати, можна застосовувати за трьома варіантами:

перший – в цілому по бригаді нараховується почасова заробітна плата в наперед встановленій фіксованій сумі за кожну робочу добу і відрядна заробітна плата за встановленою комплексною розцінкою за кінцевий обсяг виробництва (видобуток вугілля, проведення виробки) за прийнятий обліковий період (добу, тиждень, декаду, місяць);

другий – почасова заробітна плата нараховується кожному робітнику за встановленою індивідуальною ставкою почасової оплати за відпрацьовані ним виходи, а відрядна – в цілому по бригаді (так само, як за першим варіантом);

третій – почасова заробітна плата нараховується в цілому по бригаді аналогічно до першого варіанта, а відрядна – кожному робітнику за індивідуальною розцінкою за кінцевий середньодобовий обсяг виробництва по бригаді, помноженою на кількість відпрацьованих виходів робітника в обліковому періоді.

Колективний бригадний заробіток (уся сума заробітної плати за першим варіантом, сума відрядної заробітної плати – за другим, сума почасової оплати – за третім) розподіляється між членами бригади пропорційно тарифним ставкам і відпрацьованим виходам (з урахуванням коефіцієнтів трудової участі).

Параметри комбінованої оплати за прийнятим для застосування варіантом (фіксована сума або ставка почасової оплати й відрядна комплексна або індивідуальна розцінка) встановлюються на весь етап сталої експлуатації нової техніки і протягом цього періоду не переглядаються. Параметри комбінованої оплати визначаються виходячи з розподілу робіт, виконуваних бригадою на почасово й відрядно оплачувані.

До почасово оплачуваних слід відносити всі роботи з технічного обслуговування і ремонту устаткування та частину інших робіт, трудомісткість яких не залежить від обсягів виробництва; частка інших робіт приймається в межах до 0,3 (чим вищий рівень механізації та складніші умови роботи, тим ця частка вища). Решта робіт належить до відрядно оплачуваних.

Фіксована сума бригадної почасової оплати (за першим і третім варіантами) визначається як добова нормативна вартість почасово оплачуваних робіт, яка розраховується за їх добовою нормативною трудомісткістю (на нормативний обсяг виробництва) і тарифними ставками робітників, що беруть участь в їх виконанні.

Комплексна відрядна розцінка (за першим і другим варіантами) визначається як добова нормативна вартість відрядно оплачуваних робіт, віднесена до добового нормативного обсягу виробництва.

Індивідуальна ставка почасової оплати (за другим варіантом) визначається для кожної професії як части-

на тарифної ставки відповідно до частки нормативної вартості почасово оплачуваних робіт у загальній нормативній вартості робіт, виконуваних бригадою.

Індивідуальна відрядна розцінка (за третім варіантом) визначається як частина тарифної ставки, що відповідає частці нормативної вартості відрядно оплачуваних робіт, віднесена до добового нормативного обсягу виробництва.

За комбінованої оплати пряма заробітна плата робітників змінюється в меншому діапазоні, ніж за відрядної, що виключає різку диференціацію заробітку в разі можливих істотних змін фактичної продуктивності нової техніки.

Особливістю *першого* варіанта комбінованої оплати є те, що у разі зміни продуктивності праці, спричиненої зміною чисельності бригади, заробіток робітників змінюється так само, як і за відрядної оплати – пропорційно продуктивності. Цей варіант рекомендується застосовувати, якщо до початку етапу сталої експлуатації нової техніки бригаду повністю укомплектовано відповідно до встановлених норм і надалі не буде потреби в збільшенні чисельності (але можливе її скорочення, яке слід стимулювати).

Другий варіант комбінованої оплати, за якого почасова заробітна плата нараховується кожному робітнику незалежно від обсягу виробництва і чисельності бригади, доцільно застосовувати під час випробувань нової техніки в складних умовах, коли результати праці можуть змінюватися в широкому діапазоні з причин, не залежних від колективу.

У *третьому* варіанті стимулювальні функції складових частин прямої заробітної плати розділено: відрядною оплатою заохочується збільшення обсягу виробництва, а почасовою – зменшення чисельності бригади. Цей варіант може застосовуватися, якщо недоцільні попередні варіанти.

Почасова оплата праці робітників рекомендується для випробувань особливо складної нової техніки.

У разі застосування комбінованої та почасової форм оплати праці нарахування заробітної плати бригаді за додатковими нарядами-завданнями, як правило, не допускається. Як виняток, за виконання робіт з усунення несправностей нового устаткування через конструктивні недоробки або неякісне його виготовлення тривалістю більше зміни в час, відведений за режимом для продуктивної роботи, оплата праці робітників усієї бригади за цю добу може здійснюватися за тарифними ставками з нарахуванням премій робітникам ланок (груп), що виконали встановлені їм завдання в строк, у розмірі не вище за розмір премії за виконання завдання з виробництва. Заробітна плата за цю добу виключається під час нарахування премії за виконання плану з виробництва.

Система преміювання робітників на етапі сталої експлуатації дослідного зразка має бути спрямована на стимулювання найповнішого використання продуктивності нової техніки. З цією метою рекомендується преміювати робітників залежно від освоєння встановленого на даний період стабільного нормативу навантаження на вибій або нормативу швидкості проведення виробки при переважному заохоченні до планового підвищення навантаження (швидкості проведення).

Розміри премій можуть диференціюватися, наприклад у таких межах (у відсотках до заробітку, на який нараховується премія):

- 40 % – планове досягнення нормативу (за виконання плану, що дорівнює нормативу);
- 1,5 % – збільшення (зменшення) премії за кожен відсоток перевищення (зниження) планового навантаження на вибій або планової швидкості проведення гірничої виробки проти нормативу;
- 20 % – мінімальний розмір премії за виконання плану;
- 1 % – збільшення премії за кожен відсоток надпланового підвищення рівня навантаження на вибій або швидкості проведення гірничої виробки (відносно нормативу);
- 100 % – максимальний загальний розмір премії.

У разі планового навантаження (швидкості проведення) нижче за 85 % до нормативу преміювання за надпланового підвищення навантаження або швидкості (перевиконання плану) не здійснюється.

Допускається виплата премій у разі недовиконання напруженого плану за умови, що фактичне навантаження на вибій (швидкість проведення виробки) перевищує встановлений норматив. При цьому розмір премії, що належить за виконання плану, повинен зменшуватися не менш як на 3 % за кожен відсоток зниження фактичного рівня навантаження (швидкості проведення) проти запланованого (відносно нормативу).

Наводимо **приклад** визначення розмірів преміювання робітників видобувної бригади на етапі сталої експлуатації нового очисного комплексу за різних рівнів навантаження на вибій.

Розміри премій, %, визначаються:

- за виконання плану залежно від його напруженості відносно нормативу

$$P_{пл} = P_0 + P(U_{пл} - 100);$$

- за виконання і перевиконання плану

$$P_{пл} = P_{пл} + P_n(U_{ф} - U_{пл});$$

- за фактичне навантаження, яке нижче запланованого, але вище за норматив

$$P_{пл} = P_{пл} - P_n(U_{пл} - U_{ф}),$$

де P_0 – премія за планове досягнення нормативу;

P – збільшення (зменшення) премії за кожен відсоток відхилення плану від нормативу;

$P_{пл}$ – збільшення премії за кожен відсоток надпланового підвищення рівня навантаження;

P_n – зменшення премії за кожен відсоток зниження фактичного рівня навантаження проти запланованого;

$U_{пл}$ і $U_{ф}$ – рівень планового і фактичного навантаження на вибій, % до нормативу.

При $P_0 = 40\%$, $P = 1,5\%$, $P_{пл} = 1\%$, $P_n = 3\%$ і нормативному добовому навантаженні на вибій 1500 т розміри премії розраховуються так.

Ситуація 1. Планове добове навантаження на вибій – 1275 т ($U_{пл} = 85\%$). Розмір премії за виконання плану

$$P_{пл} = 40 + 1,5(85 - 100) = 17,5\%.$$

Приймається мінімальний розмір $P_{пл} = 20\%$, преміювання за перевиконання плану не здійснюється.

Ситуація 2. Планове добове навантаження – 1650 т ($U_{пл} = 110\%$), фактичне – 1800 т ($U_{ф} = 120\%$).

Розмір премії за виконання плану $P_{пл} = 40 + 1,5(110 - 100) = 55\%$, а загальний її розмір $P_{пл} = 55 + 1(120 - 110) = 65\%$.

Ситуація 3. Планове і фактичне добове навантаження – 1800 т ($U_{пл} = U_{ф} = 120\%$).

Розмір премії $P_{пл} = P_{пл} = 40 + 1,5(120 - 100) = 70\%$, тобто вищий, ніж у попередній ситуації за такого самого фактичного навантаження, але за менш напруженого плану.

Ситуація 4. Планове добове навантаження – 1800 т ($U_{пл} = 120\%$), фактичне – 1650 т ($U_{ф} = 110\%$). Премія може бути виплачена в розмірі $P_{пл} = 40 + 1,5(120 - 100) - 3(120 - 110) = 40\%$.

Для унаочнення розміри премії наведено в таблиці, що охоплює діапазон можливих планових і фактичних навантажень. Ступінчаста лінія розмежовує зони виконання (низ) і невиконання (верх) встановленого плану.

Інженерно-технічні працівники випробувальної видобувної дільниці, а також дільниці підготовчих (гірничо-капітальних) робіт, якщо до їхніх обов'язків входить тільки безпосереднє керівництво випробуваннями, що проводяться на дільниці, преміюються за поточними результатами в порядку, аналогічному викладеному, і, як правило, в тих самих розмірах.

Для інженерно-технічних працівників енерго-механічної служби, дільниць підготовчих робіт, шахтного транспорту, монтажних-демонтажних робіт та інших виконання передбачених дільничними планами робіт, пов'язаних з випробуваннями, в повному обсязі та у встановлені терміни має враховуватися залежно

Фактичне навантаження на вибій		Розмір премії, %, за планового добового навантаження на вибій, т						
% до нормативу	т/доб	1275	1350	1500	1650	1800	1950	2000
85	1275	20	–	–	–	–	–	–
90	1350	20	25	–	–	–	–	–
100	1500	20	35	40	25	10	–	–
110	1650	20	45	50	55	40	25	10
120	1800	20	55	60	65	70	55	40
130	1950	20	65	70	75	80	85	70
140	2100	20	75	80	85	90	95	100
150	2250	20	85	90	95	100	100	100

від важливості робіт як основна або додаткова умова преміювання за виробничими показниками, при невиконанні якої премія не нараховується або зменшується до 50 %, а дострокове виконання вказаних робіт – як додатковий показник, за який премія збільшується на 25 – 50 %.

Аналогічний порядок преміювання залежно від виконання плану робіт і програми випробувань слід передбачати також для окремих працівників відповідних служб апарату управління шахти з урахуванням їхньої ролі в підготовці і проведенні випробувань. Невчасне або неякісне виконання окремих робіт, пов'язаних з випробуваннями, може враховуватися як виробничий недолік, за який працівник повністю або частково позбавляється виробничої премії.

Для керівних працівників шахти виконання програми випробувань за відповідний місяць (квартал) може враховуватися як додаткова умова, а скорочення тривалості робіт за програмою – як додатковий показник преміювання за виробничими показниками.

Робітники й інженерно-технічні працівники, які брали участь у випробуваннях дослідного зразка, можуть одноразово преміюватися за якісне проведення випробувань у встановлені терміни як за виконання особливо важливого завдання залежно від фактично отриманого економічного ефекту.

Розроблені рекомендації стали основою відповідного розділу нового стандарту Мінералогічного СОУ-П «Вироби вугільного машинобудування. Приймальні (експлуатаційні) випробування дослідних нових (модернізованих) зразків. Порядок організації, фінансування, економічного та матеріального стимулювання їх проведення», який регламентує організаційно-економічне забезпечення проведення приймальних випробувань дослідних зразків нової гірничої техніки.

Висновки. Розроблені рекомендації передбачають надання працівникам шахт, зайнятим випробуваннями нової гірничої техніки, певних переваг в оплаті їхньої праці у вигляді заохочувальних надбавок і доплат, тісно ув'язку заробітної плати з кінцевими результатами робіт, що виконуються на різних етапах випробувань, головним чином через преміювання і водночас виключення надмірної диференціації заробітків шляхом застосування переважно почасової або комбінованої (відрядно-почасової) форми оплати. Рекомендації спрямовані на створення дієвих стимулів до якісного проведення випробувань і досягнення високих показників використання нової техніки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Система разработки и постановки продукции на производство. Продукция производственно-технического назначения: ДСТУ 15.001:2009 СРПП (ГОСТ 15.001 – 88). – К.: Госстандарт Украины, 2009.
2. Система разработки и постановки продукции на производство. Правила выполнения опытно-конструкторских работ. Общие положения: ДСТУ 3974: 2000. – К.: Госстандарт Украины, 2001. – 34 с.
3. Порядок розроблення та поставлення на виробництво виробів вугільного машинобудування: СОУ 10.1.00174065.001: 2010. – К.: Мінвуглепром, 2010. – 53 с.
4. Амоша О. І. Щодо погодинної оплати праці шахтарів / О. І. Амоша, Л. Л. Стариченко // Уголь України. – 2008. – № 8. – С. 4 – 6.
5. Совершенствование нормирования и оплаты труда при испытании и внедрении новой техники на очистных и подготовительных работах шахт / [Ф. И. Евдокимов, Ю. Я. Качко, С. З. Михальский и др.]. – М.: ЦНИЭИуголь, 1987. – 48 с.