

АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТАРИФНОЇ СТАВКИ РОБІТНИКА БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Т. Є. Одаренко,

старший викладач, Харківської національної академії міського господарства

У статті розкрито новий підхід до формування тарифної ставки на основі якості виконання робіт та своєчасність проведення роботи. Для формування тарифної ставки застосований метод аналітичного вирівнювання.

New approach to forming of tariff rate on the basis of quality of implementation of works that timeliness of conducting of work. For forming of tariff rate the method of the analytical smoothing is applied.

ВСТУП

Будівельна галузь контролюється державою. Формування заробітної плати в цій галузі розраховується на основі встановлених норм і тарифів, але дана система оплати праці не враховує потреби працівника і не виконує стимулюючої функції. Формування заробітної плати в будівництві враховує обсяги виконаних робіт, але не враховує якості та своєчасності виконання.

Дослідження проблем організації заробітної плати, визначення її суті в умовах переходу до ринкових відносин здійснюють такі вітчизняні вчені-економісти: Д. П. Богиня, В. М. Данюк, П. С. Єщенко, Г. Т. Завіновська, Г. Т. Куликов [1], Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'яненко, В. О. Мандибуря, В. В. Онікієнко, В. М. Петюх, Л. М. Фільштейн, А. А. Чухно та ін. Праці цих економістів містять пропозиції щодо реформування системи оплати праці.

Галузеві особливості проблем оцінювання і стимулювання праці в будівництві розглянуті в працях А. Безтелесної [2], Т. Момот [3], В. Пасічного [4], І. Писаревського, В. Рогожина [5], В. Торкатюка [6], К. Ізмайлової та деяких інших вчених.

Існує багато розробок та досліджень в сфері оплати праці, але вони розрізнені, відбивають специфіку окремих країн і не застосовні в чистому виді стосовно української економіки. Крім того, досить мало досліджень саме в галузі оплати праці на будівельних підприємствах.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Метою статті є формування тарифної ставки робітника будівель-

ного підприємства.

Для досягнення поставленої мети необхідно сформулювати математичну модель тарифної ставки (за допомогою методів математичного моделювання), визначити основні особливості робіт, що виконуються робітником, сформулювати тарифну ставку з урахуванням якості виконаних робіт, сформулювати тарифну ставку з урахуванням своєчасного виконання робіт (за допомогою методу аналітичного вирівнювання).

РЕЗУЛЬТАТИ

При формуванні механізму стимулювання саме робітників слід враховувати вже існуючий досвід оплати цієї категорії працівників будівельних підприємств. Основна частина фонду оплати робітників базується на сформованій тарифній ставці.

Тариф робітників основного виробництва будівельних підприємств, на нашу думку, повинен складатися з двох складових і розраховуватися за формулою:

$$W = f(A, C),$$

де W — загальний тариф робітника;

A — характеристика праці та якості її виконання;

C — характеристика часу проведення роботи.

Формування тарифу робітника будівельної організації повинне враховувати п'ять основних особливостей робіт, виконуваних будівельниками:

- 1) складність робіт;
- 2) тяжкість;

- 3) відповідальність;
- 4) шкідливість умов праці;
- 5) робота в різних регіонах країни і за рубежем (вахта, зміна).

Далі ми пропонуємо розподілити виділені особливості на чотири рівні складності (табл. 1):

- 1-й рівень — простий
- 2-й рівень — середній
- 3-й рівень — високий
- 4-й рівень — дуже високий.

Слід зазначити, що останній п'ятий елемент ми рекомендуємо розділити на чотири рівні:

- 1-й рівень — робота в межах міста (села, смт) мешкання працівника;
- 2-й рівень — робота в межах області мешкання працівника;
- 3-й рівень — робота за межами області, але в межах країни;
- 4-й рівень — робота за межами країни.

Річ у тому, що будівельні підприємства можуть укладати контракти на виконання робіт не тільки в межах певного регіону, але і на території України і за її межами. В таких випадках застосовується вахтовий метод роботи, коли бригада працює два-три тижні, а потім заступає інша. Проте працівники будівельних підприємств неохоче погоджуються на таку роботу віддалену від будинку, а гроші за відрядження встановлені державою (25 грн. на території України) не компенсують "незадоволеність працівників". Саме тому дуже важливо кількісно розділити тариф працівників, які працюють в інших регіонах країни від працюючих на території "свого регіону".

Першому рівню кожного чинника відповідає 1 бал, другому — 2, третьому — 3, четвертому — 4.

Мінімальна кількість балів, які може набрати робітник, — 5, а максимальна — 20, якщо прийняти за основу стандартне розбиття в будівництві на 6 розрядів, ширину інтервалу розряду можна визначити за формулою:

$$h = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{K - 1},$$

де X_{\max} , X_{\min} — відповідно максимальне та мінімальне значення вибірки (в даному випадку 20 балів і 5 балів); K — кількість груп (розрядів).

На основі даних розрахунків можна сформулювати тарифну сітку для робочих будівельних підприємств (табл. 2)

Отже, якщо, наприклад, сума оцінок трудового процесу по всіх чинниках дорівнює 4 балам (1 бал за складність, 1 — за тяжкість, 1 — за відповідальність, 1 — за шкідливість), то він належить до 1-го розряду тарифної сітки. Якщо робітник при оцінюванні отримав максимальну кількість балів (загальна сума 20), то таку роботу за шестирозрядною тарифною сіткою відносять до VI розряду.

Таблиця 1. Чинники, які впливають на формування тарифної ставки

Чинники	Групування тарифікаційних ознак за рівнями				
	1	2	3	4	5
складність	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	5-й рівень
тяжкість	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	5-й рівень
відповідальність	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	5-й рівень
шкідливість умов праці	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	5-й рівень
робота в різних регіонах країни і за рубежем	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	5-й рівень

Таблиця 2. Оціночна шкала в балах для визначення розряду робіт

Сума балів	1—5	6—8	9—11	12—14	15—17	18—20
Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI

Вартість одного балу розраховується за формулою:

$$s = \frac{H_{\max} - H_{\min}}{K}$$

де H_{\max} , H_{\min} — відповідно максимальна та мінімальна оплата однієї робочої одиниці часу (час, день, місяць).

При тарифікації механізованих робіт, а також ручних робіт зі складною технологією або обслуговуванням механізмів застосовують аналі-

тичний метод, в окремих випадках доповнені сумарними експертними оцінками. Ці роботи розрізняються не тільки значною кількістю ознак, властивих будь-якій з них, а і характеризуються різноманітністю і складністю вживаних механізмів. Із зростанням рівня механізації у виробництві будівельних матеріалів виникла необхідність більш глибокого аналітичного розподілу і обґрунтування зіставлення умов тарифікації робіт.

Таблиця 3. Аналітичний розподіл умов тарифікації виробничих робіт в будівництві

Чинники	Ознаки	Показники
1. Кваліфікація роботи	1.1. Складність	1. Складність технології
		2. Складність предметів і знарядь праці
		3. Складність виконання роботи
	1.2. Відповідальність	4. Відповідальність за результати праці
		5. Відповідальність за предмети та знаряддя праці
		6. Відповідальність за охорону праці
2. Напруженість роботи	2.1. Фізичне навантаження	7. Навантаження на руки
		8. Навантаження на ноги
	2.2. Психічна напруженість	9. Навантаження на корпус тіла
		10. Інтелектуальне напруження
3. Умови роботи	3.1. Метеорологічні умови	11. Напруженість аналізаторних функцій
		12. Температура повітря
		13. Теплове опромінення
	3.2. Шкідливі умови	14. Атмосферні опади
		15. Пил, забруднення
		16. Газы, хімічні речовини
	3.3. Особливі умови	17. Шум
		18. Вібрація
	21. Привабливість роботи	
	22. Важливість роботи	

Останнім часом найбільшого розповсюдження набули аналітичні методи. Під час проведення тарифікації робіт у виробництві будівельних матеріалів пропонується застосовувати методику порівняльної оцінки якості робіт. Основи цієї методики розробив в минулому сторіччі російський вчений А.В. Ліневич [7]. Розроблена система елементів, яка характеризує ступінь прояву будь-якого з 20 показників. В кожному показнику поміщається від 3 до 5 таких елементів, які діляться, у свою чергу, на 2—5 ступенів. Аналітичний розподіл умов тарифікації робіт приведений в таблиці 3.

Для того щоб оцінити характер роботи окрім розрядів, можна визначити важливість чинника у вартісному виразі. Для цього необхідно визначити максимальне і мінімальне значення оплати праці і розрахувати коефіцієнти пріоритетів.

Коефіцієнт пріоритетів розраховується за формулою:

$$\sum_{i=1}^M p_i = 1,$$

де p_i — коефіцієнт пріоритетів i -го фактору.

Коефіцієнт пріоритетів визначається, виходячи з поставленої мети і задач стимулювання. Найпоширенішим і надійним методом визначення даних коефіцієнтів ми вважаємо "метод Дельфі".

В "методі Дельфі" передбачається створення умов, що забезпечують найпродуктивнішу роботу експертної комісії. Це досягається рівномірністю процедури, можливістю поповнити інформацію про предмет експертизи, відмовою від колективної думки. Ще одна важлива властивість — зворотний зв'язок, що дозволяє експертам коректувати свої думки з урахуванням проміжних усереднених оцінок і пояснень експертів, що вказали "крайні точки" зору. Для реалізації зворотного зв'язку необхідна багаторівнева процедура. Експертизи по "методу Дельфі" проводяться, частіше всього, в 4 тури за допомогою анкетування.

В результаті застосування даного методу для робітників будівельного підприємства коефіцієнти пріоритетів можуть бути представлені у вигляді таблиці 4.

Однак отримані умовні рівні можуть дуже розрізнятися залежно від часу чинників дії і зони, по якій беруться основні роботи.

Тому як коефіцієнти приведення складної роботи до простої беруть не самі рівні заробітної плати, а співвідношення між різними показниками якості роботи, отриманими на основі цих рівнів.

Однак отримані умовні рівні можуть дуже розрізнятися залежно від часу чинників дії і зони, по якій беруться основні роботи. Тому як коефіцієнти приведення складної робо-

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Таблиця 4. Коефіцієнти пріоритетів для формування тарифної ставки

Чинники	Мінімальний коефіцієнт пріоритетів p_s^{\min}	Максимальний коефіцієнт пріоритетів p_s^{\max}
1	2	3
Кваліфікація роботи	0,5468	0,1748
1. Складність:	0,2734	0,0884
технології	0,0898	0,0257
предметів і знарядь праці	0,0938	0,029
виконання роботи	0,0898	0,0336
2. Відповідальність:	0,2734	0,0864
за результати	0,0938	0,029
предмети і знаряддя праці	0,0898	0,0311
охорону праці	0,0898	0,0262
Напруженість роботи	0,4532	0,566
1. Фізичне навантаження:	0,2734	0,4377
на руки	0,0938	0,1682
на ноги	0,0898	0,0938
на корпус тіла	0,0898	0,1757
2. Нервові напруження:	0,1798	0,1283
інтелектуальне	0,0899	0,0681
аналізаторних функцій	0,0899	0,0602
Умови роботи	0	0,2592
1. Метеорологічні умови:	0	0,0607
температура повітря	0	0,0212
теплове опромінення	0	0,0154
атмосферні опади	0	0,0241
2. Шкідливі умови:	0	0,1445
пил, забруднення	0	0,0345
гази, хімічні речовини	0	0,0498
шум	0	0,027
вібрація	0	0,0332
3. Особливі умови:	0	0,054
привабливість роботи	0	0,0183
важливість роботи	0	0,0357
Разом	1,00	1,00

ти до простої беруть не самі рівні заробітної плати, а співвідношення між різними показниками якості роботи, отриманими на основі цих рівнів.

Мінімальні та максимальні коефіцієнти порівняння показників якості роботи отримано діленням усіх мінімальних (K_i^{\min}) і максимальних (K_i^{\max}) умовних рівнів заробітної плати будь-якої з умов тарифікації на суму всіх мінімальних рівнів ($K^{\min} = 20,9$), узятих за 1:

$$p_s^{\min} = \frac{K_i^{\min}}{K_i^{\min}}$$

$$p_s^{\max} = \frac{K_i^{\max}}{K_i^{\min}}$$

Систему мінімальних і максимальних коефіцієнтів в оцінці будь-якого з 20 показників за прийнятою методикою приведемо в таблиці 5.

За наявності аналітичних таблиць процес тарифікації зводиться

до того, щоб на основі вивчення тієї або іншої роботи правильно застосувати оцінні коефіцієнти з урахуванням всієї різноманітності умов тарифікації і разом з тим не допустити повторної оцінки тих самих елементів характеристики.

Характеристика роботи оцінюється у вартісному виразі та розраховується за формулою:

$$A = S_i \times N_i \times \sum_{i=1}^n K_i$$

S_i — вартість одного балу i -го робітника;

N_i — кількість балів відповідних розряду i -го робітника;

K_i — коефіцієнти, що характеризують роботи.

Приклад розрахунку коефіцієнта якості розглянемо по чиннику "кваліфікація роботи", ознаці "складність" та показнику "складність технології роботи" (K_1). Складність роботи в цілому характеризує рівень і

різноманітність знань, умінь і навичок, необхідних працівнику для виконання певної роботи. Складність роботи у виробництві будівельних матеріалів необхідно визначати за такими трьома показниками: складність технології роботи, складність предметів і знарядь праці та складність виконання роботи.

По кожному з цих показників на основі даних тарифно-кваліфікаційної карти визначається відповідний коефіцієнт.

Характеристика показника "складність технології роботи" охоплює три елементи: кількість виконуваних операцій, застосовувані машини й робочі знаряддя, а також вимоги до кваліфікації виконавця.

Порівнюючи різні варіанти поєднання елементів характеристик та їх градації, дійшли висновку, що в таблиці коефіцієнтів по горизонталі мають урахуватися застосовувані машини і робочі знаряддя, устаткування, а також вимоги технології до кваліфікації виконавця, а по вертикалі — кількість виконуваних операцій.

Під час градації цих елементів необхідно розподілити на чотири групи машини і робочі знаряддя — на п'ять; вимоги технології до кваліфікації — на дві групи. Зазначені групи визначено з урахуванням практичних завдань тарифікації робіт, але градації за складовими елементами викладено в таких інтервалах, щоб зберегти точність у коефіцієнтах, необхідну для тарифікації робіт (табл. 6).

Основою розрахунку таких коефіцієнтів можуть бути:

1) вартість основних фондів, інвентарю і матеріалів (K_1):

$$K_1 = \frac{O\Phi_i}{O\Phi_{\max}}$$

де $O\Phi_i$ та $O\Phi_{\max}$ відповідно i -та і максимальна вартість основних фондів.

Складність управління даними механізмами (K_2):

$$K_2 = \frac{KB_i}{KB_{\max}}$$

де KB_i та KB_{\max} — відповідно i -ий і максимальний рівень кваліфікації працівників, прийнятий на підприємстві; дефіцитність фахівців, що уміють працювати на устаткуванні даного типу (K_3), визначається експертним методом для кожної професії, регіону.

$$K_{ск} = K_1 \times K_2 \times K_3$$

Визначення взаємозв'язку використання машини і техніки і оплати праці можна знайти на таблиці 3.6.

Оцінюючи роботи, спочатку необхідно визначити кількість операцій, які виконуються під час робочого процесу за певний період часу, а потім машини і робочі знаряддя, що використовуються.

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

В одному робочому процесі операції розрізняються між собою предметами і знаряддями роботи. Якщо один з цих елементів змінюється, то закінчується одна операція і починається інша. Загальні або спеціальні знання повинні характеризуватися таким рівнем підготовки виконавця, якого вимагає технологічний процес (технологія роботи). Роботи, для виконання яких достатньо незначних звичок або короткострокового інструктажу, належать до групи із загальною підготовкою. Спеціальні знання передбачають навчання і значний досвід роботи (стаж). Початковим є безпосереднє спостереження за робочим процесом, результати якого фіксуються в спеціальній Тарифно-кваліфікаційній карті. В першому її розділі відзначають загальні відомості

про роботу і виконавця, в другій — характеристику показників за елементами. В них записують за діючими ознаками і показниками умови тарифікації робіт, а потім за аналітичними таблицями проставляють коефіцієнти оцінки якості. Сума останніх по всіх 20 показниках і дає підставу для віднесення роботи до відповідного розряду. За шестирозрядною сіткою це робиться за шкалою, складеною відповідно до прийнятого діапазону діючих тарифних сіток (табл. 3.7). Вказана методика тарифікації робіт може застосовуватися у виробництві будівельних матеріалів, в ремонтних майстернях і т.д.

Наступною, але не менш важливою встановленою тарифною ставкою, на нашу думку, може бути характеристика швидкості виконання робіт. У галузі будівництва розподіл

і виконання робіт за часом можна розділити таким чином:

1. Рівномірний розподіл робіт за часом.
2. Рівноприскорений (рівноуповільнений) розподіл робіт за часом.
3. Розподіли виконання робіт із змінним прискоренням.
4. Розподіл робіт по експоненті (чим далі в часі виконання певного типу робіт від початку будівництва, тим більшу важливість вони мають).
5. Розподіл з уповільненням зростання в кінці періоду.

При аналізі термінів виконання робіт і встановлення їх закономірності розвитку ми рекомендуємо застосовувати метод аналітичного вирівнювання. Основним змістом його є те, що основна тенденція розвитку y_t розраховується як функція часу $y_{ti} = f(t_i)$, інакше кажучи, тарифна ставка враховує терміни і інтенсивність виконання робіт залежить від стадії проведення робіт і часу їх виконання. На практиці вивчення тренду розрізняють еталонні типи розвитку економічних явищ. Для будівельної галузі залежність виконання робіт в часі і розмір тарифної ставки представлені в таблиці 7.

$$C = \bar{y}_{ti},$$

де \bar{y}_{ti} — основна тенденція розвитку i -ої функції (визначається за категоріями робіт).

Окрім оцінки часу виконання в строк (раніше або пізніше), ми пропонуємо за певними видами робіт встановити коефіцієнт сезонності-актуальності (скорочено КАС). Особливості будівництва полягають в тому, що в певні періоди часу виконання певних робіт є актуальнішим, ніж інші (укладання фундаменту в осінній період часу).

Тому якість і своєчасність виконання цих робіт саме протягом одного сезону є дуже важливою для технологічного процесу будівництва.

До складу тарифної ставки робітника слід також ввести КАС. Для розрахунку даного коефіцієнта необхідно визначити емпіричний рівень виконання робіт (y) і теоретичне значення (\tilde{y}). Для розрахунку даних рівнів можна використовувати:

- 1) прямолінійну функцію:

$$y = a_0 + a_1 t \quad \tilde{y} = a_0 + a_1 t + a_2 t^2;$$

- 2) функцію параболи 2-го порядку: $y = a_0 + a_1 t + a_2 t^2$.

На підставі практичної вибірки (для кожного будівельного підприємства вибірка робіт може бути своя), використовуючи метод побудови динамічних рядів і кореляційно-регресійний аналіз, складаються рівняння емпіричного рівня виконання робіт і теоретичного. Після цього розраховується для кожного періоду часу індекс сезонності:

Таблиця 5. Мінімальні та максимальні грошові розцінки та коефіцієнти в оцінці чинників, ознак і показників тарифікації робіт

Чинники, ознаки та показники	Грошові рівні заробітної плати, грн.		Коефіцієнти	
	мінімальні	максимальні	мінімальні	максимальні
1	2	3	4	5
Кваліфікація роботи	11,43	39,73	0,5468	1,90
1. Складність:	5,71	20,10	0,2734	0,96
технології	1,88	5,85	0,0898	0,28
предметів і знарядь праці	1,96	6,60	0,0938	0,32
виконання роботи	1,88	7,63	0,0898	0,37
2. Відповідальність:	5,71	19,63	0,2734	0,94
за результати	1,96	6,60	0,0938	0,32
предмети і знаряддя праці	1,88	7,08	0,0898	0,34
охорону праці	1,88	5,95	0,0898	0,28
Напруженість роботи	9,47	128,64	0,4532	6,16
1. Фізичне навантаження:	5,71	99,47	0,2734	4,76
на руки	1,96	38,22	0,0938	1,83
на ноги	1,88	21,32	0,0898	1,02
на корпус тіла	1,88	39,93	0,0898	1,91
2. Нервові напруження:	3,76	29,17	0,1798	1,40
інтелектуальне	1,88	15,47	0,0899	0,74
аналізаторних функцій	1,88	13,69	0,0899	0,66
Умови роботи	0,00	58,90	0	2,82
1. Метеорологічні умови:	0,00	13,78	0	0,66
температура повітря	0,00	4,82	0	0,23
теплове опромінення	0,00	3,50	0	0,17
атмосферні опади	0,00	5,47	0	0,26
2. Шкідливі умови:	0,00	32,85	0	1,57
пил, забруднення	0,00	7,84	0	0,38
гази, хімічні речовини	0,00	11,33	0	0,54
шум	0,00	6,14	0	0,29
вібрація	0,00	7,54	0	0,36
3. Особливі умови:	0,00	12,27	0	0,59
привабливість роботи	0,00	4,16	0	0,20
важливість роботи	0,00	8,11	0	0,39
Разом	20,90	227,27	1,00	10,87

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Таблиця 6. Складність технології роботи

Кількість виконуваних операцій	Використовувані машини і робочі знаряддя				
	немає чи дуже прості	прості ручні	ручні, установки, які приводяться в рух вручну; прості знаряддя та механізми пов'язані з обслуговуванням тварин	електромотори, верстати, двигуни, прості установки, механізми	автомобілі, складні установки
Загальні вимоги технології робіт до кваліфікації виконавця					
1	0,0898	0,0934	0,0982	0,1079	0,1293
2	0,0982	0,1030	0,1079	0,1189	0,1425
3	0,1079	0,1134	0,1189	0,1314	0,1577
Понад 3	0,1189	0,1252	0,1314	0,1445	0,1743
Спеціальні вимоги технології робіт до кваліфікації виконавця					
1	0,1120	0,1217	0,1279	0,1404	0,1812
2	0,1279	0,1342	0,1404	0,1549	0,1992
3	0,1404	0,1473	0,1549	0,1708	0,2206
Понад 3	0,1549	0,1625	0,1708	0,1881	0,2422

Таблиця 7. Формування математичних моделей тарифної ставки залежно від категорії робіт

Категорія робіт	Математична модель
Рівномірний розподіл робіт за часом	$\bar{y}_t = a_0 + a_1 t$
Рівноприскорений (рівноуповільнений) розподіл робіт за часом	$\bar{y}_t = a_0 + a_1 t + a_2 t^2$
Розподіли виконання робіт із змінним прискоренням	$\bar{y} = a_0 + a_1 t + a_2 t^2 + a_3 t^3$, а3 > 0 – прискорення зростає, а3 < 0 – прискорення сповільнюється
Розподіл робіт по експоненті (чим далі в часі виконання певного типу робіт від початку будівництва, тим більшу важливість вони мають)	$\bar{y}_t = a_0 * a_1^t$ де а1 – темп зростання явища, що вивчається, в одиницю часу
Розподіл з уповільненням зростання в кінці періоду	$\bar{y}_t = a_0 + a_1 \lg t$

$$I_s = \frac{y}{\bar{y}} \times 100\%$$

Відповідно середньомісячний коефіцієнт сезонності знаходиться за формулою:

$$L_s = \frac{\sum L_s}{n}$$

де n — число періодів (років).

Загальна математична модель тарифної ставки працівника може розраховуватися декількома способами:

1. Як сума всіх її складових:

$$W=f(A, C)=S_i \times N_i \times \sum_{i=1}^n K_i + \tilde{y}_i + S_i \times N_i \times L_{s_i}$$

Відповідно, кожна зі складових має рівнозначний вплив на результати праці працівника і має однаковий рівень стимулюючого ефекту. Крім того, дана модель проста в застосуванні, при проведенні розрахунків її структура доступна працівнику (що дуже важливо).

2. Як добуток коефіцієнтів, які

характеризують складові, що рекомендуються, і базової ставки:

$$W=f(A, C)=S_i N_i PK_i,$$

Під K_i в даній формулі мається на увазі характеристика роботи і її якість, а також коефіцієнт доплати за своєчасність проведення робіт (\tilde{y}_i) і коефіцієнт сезонності-актуальності (i_s). Слід зазначити, що дана модель складніша для пояснення працівникам її складових, проте при розробці програми розрахунку основних коефіцієнтів вона також буде проста в застосуванні. Крім того, вона передбачає розширення спектру коефіцієнтів при необхідності.

3. Як наростаючий підсумок (базою для розрахунку поточної складової є попередня складова):

$$W=f(A, C)=S_i N_i \sum_{i=1}^n K_i + \tilde{y}_i + P,$$

$$\tilde{y}_i = S_i N_i \sum_{i=1}^n K_i Z, \text{ а } P = S_i N_i \sum_{i=1}^n K_i Z X$$

де Z — коефіцієнт обліку інтенсивності і своєчасності виконання роботи;

X — коефіцієнт обліку сезонності робіт і актуальності їх виконання.

Слід зауважити, що дана математична модель найефективніша. Річ у тому, що при перестановці складових можна управляти пріоритетами працівника. Якщо основною для виконання даних робіт є якість, то саме ця характеристика стане основою розрахунку тарифної ставки, оскільки працівник прагнучим збільшення бази нарахування подальших коефіцієнтів.

ВИСНОВКИ

Коефіцієнти обліку інтенсивності і своєчасності виконання роботи нараховуватимуться на тарифну ставку, отриману працівником за якісну роботу, і цей показник стане другим в пріоритетах працівника при виконанні робіт. Відповідно, якщо працівник якісно і своєчасно виконав певну роботу, коефіцієнт обліку сезонності робіт і актуальності їх виконання не дозволить розслабитися і стимулюватиме працівника завершити цикл робіт.

Перспективи подальших розробок цієї теми полягає в конкретизації тарифної ставки для різних спеціальностей робітників будівельного підприємства.

Література:

- Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников: Монография / Отв. Ред. Д.П. Богиня. — К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. — 339 с.
- Безтелесна Л., Міщук Г., Мартинюк С. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників // Україна: Аспекти праці. — 2006. — № 1.
- Момот Т.В., Хренова О.А. Разработка системы сбалансированных показателей оценки деятельности акционерного общества // Бизнес-Информ. — 2006. — № 6.
- Пасичный В.А. Совершенствование механизмов формирования фондов оплаты труда. XXX Научно-техническая конференция преподавателей, аспирантов и сотрудников ХГАГХ. — Харьков, 2000.
- Рогожин П.С., Гойко А.Ф. Экономика строительных организаций. — К.: Видничий дім "Скарби", 2001. — 448 с.
- Торкатюк В.И. Оптимизация управления процессом деятельности строительного предприятия: Монография / Торкатюк В.И. и др. — Харьков: ХНАГХ, 2004. — 552 с.
- Линевич А.В., Дагдаверян О.А. Эффективная система оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. — 1998. — № 3.