

УДК 658:338.5

Салига К.С.

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Розглянуто сучасні тенденції регулювання оплати праці в Україні і за кордоном. Запропонована математична модель економічного обґрунтування співвідношення середньої заробітної плати і продуктивності праці, що враховує фінансовий стан підприємства.

The modern tendencies of wage regulation in Ukraine and abroad have been reviewed. The mathematical model of economic substantiation of the correlation between average wage and efficiency of labor has been offered. It takes into account the financial position of an enterprise.

Заробітна плата є об'єктивною основою відтворення робочої сили і головним стимулюючим фактором підвищення ефективності виробництва. Стимулюючий вплив заробітної плати в сфері виробництва виявляється через зацікавленість у збільшенні заробітної плати як джерела підвищення добробуту.

Як об'єктивна основа відтворення робочої сили заробітна плата не залежить безпосередньо від величини створеного працівником продукту. Її розмір визначається вартістю робочої сили, що, у свою чергу, обумовлена вартістю необхідних працівнику і його родині матеріальних і духовних благ і послуг у конкретний період часу при визначених природних і суспільних умовах.

Вартість робочої сили існує до початку конкретного процесу виробництва і може змінюватися за інших рівних умов тільки у зв'язку зі зміною вартості товарів і послуг, що споживаються. Визначення рівня заробітної плати у більшому чи меншому ступені відповідного вартості робочої сили поки не вирішена задача економічної науки і практики. Ця обставина встановлювати розміри заробітної плати без глибокого наукового обґрунтування й обліку об'єктивно обумовленого рівня потреб працівників, що відрізняються друг від друга ступенем розвитку робочої сили і необхідною величиною витрат на її відтворення.

В даний час на державному рівні розраховується мінімальний споживчий бюджет, що є базою для формування соціально-гарантованої мінімальної заробітної плати і визначення споживчого мінімуму. На основі оцінки прожиткового мінімуму визначається мінімум оплати праці. Кількісні співвідношення вказаних показників є найважливішими соціально-економічними нормативами.

Характерною рисою сучасних трудових відносин є зниження мотивації трудової діяльності. Це негативно впливає на використання ресурсів підприємства, ефективність виробництва в цілому. Вартість робочої сили в Україні залишається низькою в порівнянні з розвиненими країнами. У розрахунку на 1 годину в 2003 році вона складала 0,43 долара США, у той час як у Німеччині – 25, Японії і США – 16, Франції – 15,5, Південній Кореї – 7,5 доларів США [1].

Незважаючи на прийняття низки законодавчих і нормативних актів, система оплати і стимулювання праці на більшості підприємств України є недосконалою і вимагає розробки нових методичних підходів регулювання оплати праці з урахуванням сучасних умов господарювання, з урахуванням національної політики держави і фінансових можливостей підприємств.

Дослідженню проблем оплати праці приділяли увагу: М. Вебер, Л.Ерхард, Д.Макгрегор, Е.Мейо, Р.Форд, В. Данюк, О. Єськов, М.Прокопенко, В.Черняк, А.Чухно, В.Шамота, І. Швець. Однак регулювання оплати праці має потребу в подальшому удосконаленні з урахуванням політики й економічного стану держави, фінансового стану підприємств.

Метою статті є економічне обґрунтування заробітної плати виходячи з фінансового стану підприємства.

В останній період у всіх галузях матеріального виробництва намітилася тенденція до зростання доходів, що випереджають продуктивність праці. Потрібне випередження витримується й у народному господарстві України в цілому. Так, якщо реальний приріст ВВП у 2002 році був 4,8% , у 2003 році 7,9%, на 2004 рік планується – 10,5%. Реальний приріст середньомісячної заробітної плати в цей же період відповідно був 20,0; 13,6% і 11,7% (прогноз) [2]. Таку тенденцію можна пояснити й обґрунтувати. За останні 12 років в економіці країни відбулися зміни, що призвели до різкого зниження витрат на оплату праці. Якщо до 1991 р. у структурі собівартості продукції в промисловості витрати на оплату праці складали до 41 %, то в 2004 р. – порядку 8–12%. При цьому треба відзначити, що купівельна спроможність грошової одиниці, у зв'язку з інфляційними процесами теж знизилася. Тому, найважливішою соціальною задачею держави на даному етапі є збільшення рівня заробітної плати працівників до рівня не нижче прожиткового.

Ріст заробітної плати намагаються обґрунтувати теоретично, припускаючи, що в ринковій економіці попит породжує пропозицію. Тобто на першому місці, на думку авторів публікації, стоїть попит, витрати населення, а вже потім – пропозиція, що пов'язана з виробництвом товарів народного споживання, які користуються попитом. Тільки підвищення попиту є основою росту економіки. Ростом зарплати і пенсій автори пояснюють ріст ВВП в Україні [3].

Важко погодитися з даним твердженням. І от з яких міркувань. З однієї сторони ріст заробітної плати необхідний і збільшення заробітної плати дійсно призведе до поживлення виробництва, тому що зросте попит на товари і послуги. Але давайте подивимося на цю проблему з макропозицій.

Припустимо, що є сума грошей у вигляді заробітної плати і сума грошей у вигляді товарів і послуг. Між ними повинна бути рівновага. Тепер порушимо цю рівновагу. При зниженні обсягів виробництва в натуральному вимірі відбудеться зростання цін на товари і послуги (при незмінній сумі грошей на оплату праці). При збільшенні заробітної плати і тих же обсягах товарів і послуг знову відбудеться зростання цін. Отже, зростання заробітної плати неминуче пов'язане з ростом обсягів виробництва.

Заперечення цього положення з посиланням на те, що воно "породжено планово-розподільчою соціалістичною системою господарювання", не є обґрунтованим ні з теоретичної, ні з практичної точок зору.

Сьогодні в суспільстві живе міф про значні товарні запаси в Україні. І варто тільки збільшити заробітну плату, відразу ж зросте ВВП. Це оманна думка, що мається достаток товарів. Воно викликано грошовим дефіцитом у населення. Якби в людей з'явилися гроші, куди б дівся весь запас, весь достаток [4]. Ми знову спостерігали б ситуацію дефіциту товарів, а не дефіциту грошей. В дійсності в Україні у 2003 р. у порівнянні з 1991 р. обсяги виробництва в ряді галузей значно знижені: у сільському господарстві – у 2 рази; у вугільній промисловості – у 1,8 рази (з 150 млн. тонн до 80 млн. тонн); виробництво металорізальних верстатів зменшилося в 40 разів (скоротилося з 37 тисяч до 900); тракторів – у 30 разів (знизилося з 25,1 до 2 тисяч); цементу – у 3 рази; тканин – з мільйона метрів квадратних до 90 тисяч; виробництво телевізорів зменшилося в 25 разів [5].

Приведемо приклади, як регулюють витрати на оплату праці в умовах ринкових відносин за кордоном. Показовими і новими в цьому відношенні є системи Скенлона, Раккера, розроблені фірмою "Дженерал моторс" (США) [6].

Система Скенлона базується на розрахунку загального коефіцієнта, що дорівнює відношенню сукупних витрат на робочу силу до вартості реалізованої продукції. Цей коефіцієнт порівнюють з нормативним (припустимим) значенням. Якщо фактична заробітна плата нижча за припустиму, скоректованої з урахуванням зміни обсягу продукції, виплачується премія. Цю премію поділяють між компанією і працівниками в співвідношенні 25:75 відповідно.

Система Раккера складається з розрахунків, що здійснюються в кілька кроків. На першому кроці визначається чиста продукція як різниця між ринковою вартістю виробленої продукції і вартістю сировини, матеріалів і послуг, спожитих при її виробництві. На другому кроці розраховується "норма Раккера", що являє собою величину чистої продукції на кожен долар заробітної плати. Норма, що використовується, повинна бути середньою за ряд років і залишається стабільною. Третій крок передбачає розрахунок коефіцієнту, який дорівнює відношенню фактичних величин чистої продукції і заробітної плати робітників. На четвертому кроці, на основі порівняння фактичного коефіцієнту з "нормою Раккера" визначається припустимий рівень заробітної плати. На п'ятому кроці визначається розмір премії як різниця між припустимою і фактичною величинами заробітної плати. На шостому кроці премія поділяється в співвідношенні 50:50 між робітниками і компанією.

Таким чином, в умовах ринкової економіки, за кордоном, підприємства погоджують зростання витрат на оплату праці з ростом обсягу реалізованої продукції чи ростом чистої продукції.

В Україні неодноразово починалися спроби поставити оплату праці в залежність від кінцевих результатів діяльності підприємства. Кабінетом Міністрів України була затверджена Постанова "Про регулювання фондів споживання в 1993 р." (№71 від 31.01.1993 р.), у відповідності, з якою перевищення розрахункової величини фонду споживання підлягало перерахуванню в бюджет. При цьому додатково з прибутку виплачувався штраф у подвійному розмірі величини перевищення. Заохочення за результатами роботи за рік і винагороди за вислугу років при розрахунку середньої заробітної плати не враховувалися, однак обмежувалися розмірами двох посадових окладів (тарифних ставок). Розмір фонду споживання був поставлений у відповідність зі зміною обсягу виробництва товарної продукції. У 1999 і 2000 роках Кабінетом Міністрів України також затверджувався "Порядок визначення сум, що повинні вноситися в бюджет підприємствами-монополістами в зв'язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці". Визначення сум, внесених у бюджет у зв'язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці, здійснювалося за ставкою оподаткування прибутку (30% суми перевищення). Розрахункова величина фонду оплати праці підприємства в звітному місяці визначалася множенням величини базової середньої заробітної плати працівників на чисельність працюючих, на індекс обсягів продукції (робіт, послуг) за звітний місяць і на індекс інфляції за період з 1 квітня 2000 року по звітний місяць включно.

Після 2001 року примусове регулювання стану фондів оплати праці і кінцевих результатів діяльності підприємств не здійснювалося. Однак Кабінет Міністрів України Постановою №683 від 26.05.04 у відповідності зі статтею 8 Закону України "Про оплату праці" затвердив новий "Порядок визначення сум, що вносяться в державний бюджет підприємствами-монополістами в 2004 році й в I кварталі 2005 року в зв'язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці" [7]. Відповідно до цієї Постанови сума перевищення обкладається податком по ставці 25 %. Сума перевищення розрахункової величини фонду оплати праці в звітному місяці визначається підприємством як різниця між фактичним і розрахунковим фондом оплати праці. Розрахункова величина фонду визначається як сума величини базової середньої основної заробітної плати працівників і частини додаткової заробітної плати, передбаченої пунктами 2.2.1 і 2.2.7 Інструкції зі статистики заробітної плати (затверджена наказом Держкомстату від 01.01.01 №5), помноженої на середньооблікову чисельність працюючих у звітному місяці, на індекс росту (зниження) обсягів продукції (робіт, послуг) за звітний місяць у порівнянні із середньомісячним обсягом продукції за попередній рік, на індекс споживчих цін за звітний період у порівнянні з груднем попереднього року і на частку від розподілу розміру мінімальної заробітної плати в звітному періоді на її середньозважений розмір у попередньому році в залежності від кількості місяців.

Таким чином, держава частково стримує зростання заробітної плати. Це входить у деяку суперечність із заявленою політикою росту частки фонду оплати праці у валовому внутрішньому продукті.

В умовах ринкових відносин директивне регулювання співвідношення на промислових підприємствах, що випускають продукцію виробничо-технічного призначення, по суті, скасовується. Тепер підприємство у визначеній мірі має у своєму розпорядженні повну самостійність в організації оплати праці. Однак бажання збільшити витрати на оплату праці наштовхується на обмеженість фінансових ресурсів. Перехід на ринкові відносини передбачає тверду відповідність витрат одержуваним доходам. При відсутності можливості вольовим порядком визначати ціни підприємство змушене впритул зайнятися зниженням фондосності і матеріалоемності продукції, регулюванням рентабельності продажів. Останнє припускає соціальне відношення до прибутковості підприємства. Ціль роботодавця досягти прибутку, який буде не нижчий за заданий (нормативний) рівня.

Прагнення до максимізації прибутку (при обмеженні рівня цін на ринку) носить антисоціальний характер, тому що спрямовано на зниження заробітної плати працюючих до мінімального рівня. Підвищення розміру мінімальної заробітної плати змусило б роботодавців збільшити витрати на оплату праці за рахунок зменшення прибутку або зниження витрат за іншими складовими собівартості. Особливо це стосується тих роботодавців, що дістають прибуток, який перевищує нормативне значення.

Ми вважаємо що, регулювання заробітної плати працівників необхідно здійснювати на основі не тільки соціального й економічного, але і соціально-економічного обґрунтування.

Соціальне обґрунтування припускає: встановлення мінімальної заробітної плати працівника першого розряду, порівнянної з прожитковим мінімумом, встановлюваним в Україні; тарифікацію робітників за професіями та розрядами; встановлення посадових окладів керівників, фахівців і службовців по галузях, спеціальностях і посадах; встановлення прожиткового мінімуму за соціальними категоріями; індексування заробітної плати в умовах інфляції; визначення мінімальної заробітної плати; регулювання ставок оподаткування з метою збільшення заробітної плати; визначення соціальних виплат за рахунок фонду оплати праці і прибутку підприємств. законодавче регулювання оплати праці, контроль за його дотриманням.

Економічне обґрунтування припускає: визначення мінімального обсягу виробництва, що забезпечує мінімальну заробітну плату персоналу; обґрунтування базисного фонду заробітної плати на основі соціальної бази, тарифних ставок і посадових окладів; планування фонду оплати праці на основі фінансового стану підприємства, дотримання принципу самооплатності виробництва; організацію додаткових виплат і заохочень персоналу; обґрунтування резервів фонду оплати праці для покриття ризиків у виробничо-господарській діяльності.

Соціально-економічне обґрунтування припускає, що роботодавці повинні в обов'язковому порядку забезпечувати соціальні нормативи в оплаті праці стосовно найманих робітників.

Математичні моделі, що регулюють зарплатоємність продукції в базисному і новому плановому періодах базуються на затратному підході до оцінки ефективності функціонування суб'єкта, що господарює, і мають вигляд:

$$\frac{Взп_1}{Дв_1} \leq 1 - (Аe_1 + Me_1 + Ву.пр_1 + Рп.н_1); \quad (1)$$

$$\frac{Взп_2}{Дв_2} \leq 1 - (Аe_2 + Me_2 + Ву.пр_2 + Рп.н_2),$$

де  $Взп_1$ ,  $Взп_2$  – витрати на оплату праці в базисному і новому періодах, грн./рік

$D_{в1}, D_{в2}$  – валовий дохід у базисному і новому періодах, грн./рік;

$A_{e1}, A_{e2}$  – амортизацієємність продукції в базисному і новому періодах, частки од.;

$M_{e1}, M_{e2}$  – матеріалоємність продукції в базисному і новому періодах, частки од.;

$V_{у.пр1}, V_{у.пр2}$  – питомі інші витрати в базисному і новому періодах од.;

$R_{п.н1}, R_{п.н2}$  – нормативна рентабельність продажів у базисному і новому періодах, частки од.

Розділивши друге рівняння на перше, одержимо вираз для регулювання співвідношення обсягів виробництва і фонду оплати праці.

$$\frac{V_{зп2}}{V_{зп1}} \cdot \frac{D_{в2}}{D_{в1}} \leq \frac{1 - (A_{e2} + M_{e2} + V_{у.пр2} + R_{п.н2})}{1 - (A_{e1} + M_{e1} + V_{у.пр1} + R_{п.н1})}$$

Розрахунковий фонд заробітної плати в новому плановому періоді, що базується на обліку фінансового стану підприємства, кінцевих результатах його діяльності, пропонується визначати за умови, при яких базисний фонд заробітної плати корегується не тільки з урахуванням зміни обсягів виробництва, але і показників ефективності виробництва (індексу зарплатоємності продукції) за формулою (2):

$$V_{зп2} \leq V_{зп1} \cdot \frac{D_{в2}}{D_{в1}} \cdot \frac{1 - (A_{e2} + M_{e2} + V_{у.пр2} + R_{п.н2})}{1 - (A_{e1} + M_{e1} + V_{у.пр1} + R_{п.н1})} \quad (2)$$

Тобто  $V_{зп2} \leq V_{зп1} \cdot J_о \cdot J_з$ ,

де  $J_о$  в. – індекс обсягів виробництва ( $J_о = \frac{D_{в2}}{D_{в1}}$ );  $J_з$  – індекс зарплатоємності.

Такий підхід дозволяє регулювати співвідношення продуктивності праці і заробітної плати виходячи з фінансових можливостей підприємства.

Щоб визначити значення співвідношення в правій частині нерівності, необхідно досліджувати, чи буде мінятися величина амортизацієємності і матеріалоємності продукції, а також рентабельності продажів у залежності від зміни обсягів виробництва.

Тільки на прикладі амортизацієємності продукції можна простежити, що цей показник, який дорівнює відношенню амортизаційних відрахувань до обсягу реалізації, буде знижуватися при збільшенні обсягу реалізації в новому періоді. Отже, чисельник формули, якою визначається  $J_з$ :

$$J_з = \frac{3P_{e2}}{3P_{e1}} = \frac{1 - (A_{e2} + M_{e2} + V_{у.пр2} + R_{п.н2})}{1 - (A_{e1} + M_{e1} + V_{у.пр1} + R_{п.н1})} \quad (3)$$

буде більше знаменника (табл. 1). Таким чином, індекс заробітної плати й індекс обсягів виробництва взаємозалежні між собою.

Якщо складові  $A_e, M_e, V_{у.пр}, R_{п.н}$  у базисному і плановому періоді не змінюються, то вираз (3) буде дорівнювати одиниці.

Модель значно спрощується, якщо прийняти, як відправне положення, що зарплатоємність повинна залишатися на одному рівні, тобто стабільною. Цей рівень можна визначити з рівняння (1). Якщо прийняти, що зарплатоємність продукції залишається постійною величиною, тобто  $\frac{V_{зп1}}{D_{в1}} \leq \frac{V_{зп2}}{D_{в2}} = \text{Const}$ , то співвідношення

індексу заробітної плати й індексу обсягів виробництва буде дорівнювати одиниці:

$$\frac{V_{зп2}}{D_{в2}} / \frac{V_{зп1}}{D_{в1}} = 1.$$

Співвідношення фонду оплати праці й обсягів виробництва на ВАТ “ЗАЛК”

Показники	2002	2003
Оплата праці з відрахуваннями на соціальні заходи, $V_{зп}$ , тис. грн.	72729	78482
Товарна продукція у зівставних оптових цінах, $V_t$ , тис. грн.	905432	945562
Індекс товарної продукції, $J_o$ , од.	-	1,044
Індекс оплати праці, $J_{зп}$ , од.	-	1,079
Зарплатоємність продукції, $ЗП_e$ , частки од.	0,0803	0,083
Індекс зарплатоємності продукції, $J_z$ , од.	-	1,033
Оплата праці, що рекомендується - формула 2 (з урахуванням фінансових можливостей підприємства)	-	78434,7
- формула 4 (з урахуванням індексу обсягів виробництва)	-	75929

Отже, припустимі витрати на оплату праці в новому періоді будуть дорівнювати витратам у базисному періоді, скорегованим на зміну обсягів виробництва:

$$V_{зп2} = V_{зп1} \cdot \frac{Д_{в2}}{Д_{в1}} = 72729 \cdot \frac{945562}{905432} = 75952 \text{ (тис.грн.)} \quad (4)$$

Додаткові витрати, що можуть бути спрямовані на оплату праці, рівні різниці між припустимими витратами на оплату праці і фактичними в базисному періоді:

$$\Delta V_{зп} = V_{зп2} - V_{зп1} = 75929 - 72729 = 2553 \text{ (тис.грн.)}$$

Фактична заробітна плата в новому періоді може бути нижчою за припустиму. Частина додаткових витрат, що можуть бути спрямовані на оплату праці, можна спрямувати у резерв премій, який буде виконувати дві функції. По-перше, його можна використовувати як додаткове заохочення за зростання результативності. По-друге, цей резерв може служити буфером на випадок нестачі коштів у якісь місяці. До кінця року резерв треба використати.

Треба звернути увагу, що забезпечення випереджального росту обсягів виробництва стосовно росту обсягів заробітної плати не є обов'язковою вимогою, а тільки умовою ефективної роботи підприємства.

Однак ця умова може бути використана при достатньому рівні мінімальної заробітної плати, що установлюється державою. Цей рівень є обов'язанням роботодавця перед найманими робітниками. Побудова механізму регулювання оплати праці в залежності від кінцевих результатів вимагає оцінки особистого внеску кожного працівника в ці результати. При визначенні рівня мінімальної заробітної плати головним критерієм повинно бути забезпечення прожиткового мінімуму, а ще краще наповнення споживчого кошика.

Виконаємо аналіз фактичного стану фонду оплати праці й обсягів виробництва на прикладі ВАТ “ЗАЛК” (табл. 1,2). Дані таблиць свідчать, що у 2003 р. індекс заробітної плати відставав від індексу товарної продукції ( $1,079 < 1,044$ ). З урахуванням зміни обсягів товарної продукції сума оплати праці в цілому по підприємству могла бути у 2003 р. на рівні 72920 тис. грн. (ф. 4). Фактично вона перевищувала цю суму на  $(78482 - 75952) = 2530$  (тис. грн.). Індекси середньої заробітної плати і продуктивності праці по місяцях 2002 і 2003 років не пов'язані між собою (табл. 2). Результати виконаних розрахунків свідчать, що на алюмінієвому комбінаті відсутнє науково обґрунтоване регулювання оплати праці. Індекс продуктивності праці в березні 2002р. випереджав, а в квітні 2002р. відставав від індексу середньої заробітної плати. У

червні – відставав, у квітні і серпні – випереджав. Аналогічна картина спостерігалася в 2003р. У лютому, квітні, березні, червні, липні індекс продуктивності праці відставав від індексу середньої заробітної плати, в інші місяці – випереджав (табл. 2). Таким чином, на підприємстві не здійснювалося регулювання оплати праці у взаємозв'язку зі зміною обсягів виробництва.

Розрахуємо витрати на оплату праці, які доцільні у 2003 році з урахуванням фінансових можливостей акціонерного товариства (ф. 2)

$$Взп_2 \leq 72729 \cdot 1,044 \cdot 1,033 = 78434,7 \text{ (тис. грн.)}$$

Індекс зарплатоємності розрахований за ф.3 на основі вихідних даних табл.3:

$$J_3 = \frac{ЗПе_2}{ЗПе_1} = \frac{Взп_2}{V_{T2}} / \frac{Взп_1}{V_{T1}} = \frac{78982}{945562} / \frac{72729}{905432} = 1,033,$$

де  $Взп_1, Взп_2$  – витрати на оплату праці в 2002 і 2003 роках;

$V_{T1}, V_{T2}$  – товарна продукція в зіставних цінах у 2002 і 2003 роках.

Висновки.

1. З метою апробації затратного підходу до оцінки економічної ефективності господарської діяльності розроблена математична модель, що дозволяє регулювати співвідношення продуктивності праці і середньої заробітної плати, що враховує фінансовий стан підприємства. Запропоновано регулювати оплату праці на основі соціального, економічного і соціально-економічного обґрунтування.
2. Розглянуто сучасні тенденції регулювання оплати праці в Україні і за кордоном. З цієї метою розглянуті Постанови Кабінету Міністрів України за 1993-2004 роки, спрямовані на економічне обґрунтування співвідношення фонду оплати праці й обсягів виробництва. Розглянуто системи Скенлона і Раккера, використовувані фірмою “Дженерал Моторс” для регулювання припустимої величини заробітної плати.
3. На прикладі Запорізького алюмінієвого комбінату виконані розрахунки

Таблиця 2

Індекси середньої заробітної плати і продуктивності праці на ВАТ “ЗАЛК”

Показники	Індекс продуктивності праці до попереднього місяця		Індекс середньої заробітної плати до попереднього місяця	
	2002	2003	2002	2003
Січень	1,0	1,0	1,0	1,00
Лютий	0,93	0,926	0,982	0,965
Березень	1,076	1,124	1,033	0,979
Квітень	0,96	0,943	0,972	1,073
Травень	1,025	1,033	1,084	1,036
Червень	0,955	0,938	1,066	1,062
Липень	1,054	1,026	0,905	1,043
Серпень	0,988	1,053	0,982	1,034
Вересень	1,005	0,948	1,028	1,016
Жовтень	1,046	1,054	0,989	1,0
Листопад	0,919	0,986	0,986	0,969
Грудень	1,007	0,945	1,061	0,896

**Собівартість товарної продукції за економічними елементами витрат на ВАТ "ЗалК"**

Елементи витрат	Собівартість товарної продукції, тис.грн.		Витрати на 1 гривню товарної продукції, (копійок)			Структура в %	
	2002 р.	2003 р.	2002 р.	2003р.	відхилення	2002 р.	2002 р.
Сировина та основні матеріали	278763	297905	31,32	34,98	+3,66	33,9	37,9
Допоміжні матеріали	26781	31630	3,01	3,71	+0,7	3,3	4,0
Послуги підрядних організацій	13010	11963	1,46	1,41	-0,05	1,6	1,5
Паливо	66521	60095	7,47	7,05	-0,42	8,1	7,6
Енергія	283595	219284	31,86	25,76	-6,10	34,5	27,6
Оплата праці	52859	57536	5,94	6,08	+0,14	6,4	8,3
Відрахування на соціальні заходи	19870	20946	2,23	2,46	+0,23	2,4	2,6
Амортизаційні відрахування	25707	27410	2,89	2,90	+0,01	3,1	3,4
Інші витрати	2749	2502	0,31	0,29	-0,02	0,4	0,3
Виробнича собівартість	769855	729271	86,49	77,12	-9,37	93,7	91,8
Відсотки за кредит	23365	33769	2,63	3,96	+1,33	2,8	4,4
Адміністративні витрати	20368	21992	2,29	2,58	+0,29	2,5	2,8
Витрати на збут	8377	8312	0,94	0,98	+0,04	1,0	1,0
Повна собівартість товарної продукції	821965	793344	92,35	92,35	-	100	100

фактичних індексів заробітної плати і продуктивності праці. Дано рекомендації з регулювання оплати праці з обліком розробленої математичної моделі, що дозволяє враховувати економічне становище суб'єкта, що господарює.

*Література*

1. Швець І.Б., Чумаченко Е.В. Экономические основы формирования средств на оплату, стимулирование труда и социальную компетенцию. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2001. - 240с.
2. Уряд: рішення і дії // Урядовий кур'єр. – 26 листопада року 2004. - №233.
3. Папієв М., Шаповал М. Соціальні орієнтири Державного бюджету //Урядовий кур'єр.- 12 листопада 2003 р. - №213,
4. Чирва А. Розвіяти торгівельні міфи // Урядовий кур'єр. - 2 грудня 2003 р. - № 227.
5. Азаров М. В основі єдиного економічного простору – соціально-економічний прагматизм / Урядовий кур'єр. - 1 жовтня 2003 р. - №183.
6. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты. – К.: МАУП, 1994. – 304с.
7. Порядок визначення сум, що вносяться до державного бюджету підприємствами-монополістами у 2004 році та I кварталі 2005р. У зв'язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці. / Урядовий кур'єр. - 30 червня 2004 р. - № 120.

Рекомендовано до публікації  
д.е.н., проф. Семеновим Г.А. 15.09.04

Надійшла до редакції  
31.08.04