

УДК 331.2

М. Вороновська

ВИКОРИСТАННЯ НАДБАВКИ ЗА ВИКОНАННЯ ОСОБЛИВО ВАЖЛИВОЇ РОБОТИ ПРИ СТИМУЛЮВАННІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Досліджено стимулювання інноваційної діяльності підприємства, розглянуто доплати і надбавки, за допомогою яких воно здійснюється. Для стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві рекомендовано використовувати надбавку за виконання особливо важливої роботи. Уточнено послідовність її розрахунку.

Ключові слова: інноваційна діяльність, стимулювання, надбавки, доплати, надбавка за виконання особливо важливої роботи, оцінювання умов праці, інтегральний коефіцієнт важливості праці.

Стимулювання – це чітко усвідомлене заохочення керівником працівників задля отримання найвищих результатів у трудовій діяльності, формування певної поведінки [1]. Для стимулювання можуть бути застосовані як матеріальні, так і нематеріальні стимули. До перших належать доплати (кошти, що виплачуються понад встановлені тарифні ставки, нормативи, в контексті виникнення особливих умов чи обставин) та надбавки (додаткові виплати працівникам за високу майстерність чи вислугу років, робітникам за досягнення у праці тощо) до заробітної плати працівника, премії та компенсаційні виплати. Кількість доплат і надбавок, які можуть бути застосовані на підприємстві становить приблизно 50.

Інноваційна діяльність підприємства спрямована на виробництво нових видів продукції та удосконалення уже існуючих, підвищення рівня власної конкурентоспроможності та досягнення найвищих результатів у виробничо-господарській діяльності. На сьогодні питання розвитку інноваційної діяльності вітчизняних підприємств є актуальними, серед них спостерігається низька інноваційна активність. Зокрема, протягом останніх років майже 80% промислових підприємств не займаються інноваційною діяльністю. Питома вага інноваційно активних промислових підприємств у 2000 – 2008 рр. зменшилась від 18 до 13,2% та спостерігається також зменшення фінансування інноваційної діяльності за кошти підприємств (в аналізованому періоді середня значення за цим показником становило 75,5%) [2]. Доцільно зазначити, що у поточному році лише 3,9% від загальної кількості інноваційно активних підприємств фінансуються з держбюджету і місцевих бюджетів.

Така ситуація вимагає застосування стимулювання як власників та керівників підприємств, так і його працівників. Незважаючи на це, використання доплати чи надбавки за інноваційну діяльність (активність) на підприємстві чинним законодавством не передбачено.

У практиці управління підприємством прийнято вважати, що надбавки виконують переважно стимулюючу дію, а доплати компенсуючу. Отже, надбавки “мають за мету стимулювати працівників до підвищення кваліфікації, професійної майстерності, а також до тривалого виконання трудових обов’язків у певній місцевості або сфері виробничої діяльності” [3]. Це виражається шляхом того, що

надбавки відображають зв'язок між результатами праці та рівнем її оплати, адже за їх допомогою можна відзначити працівників із однаковим рівнем освіти чи кваліфікацією, що більш віддано та наполегливо виконують власні посадові обов'язки, творчо ставляться до доручених функцій тощо. Своєю чергою, доплати є додатковими виплатами до окладів працівників підприємства з урахуванням інтенсивності та умов праці [4]. Підставою для нарахування доплат є підвищена інтенсивність праці, виконання працівником додаткового переліку функцій, які не обумовлені трудовим договором. Тому, доплати працівникам установлюють: за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; за суміщення професій (посад); за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; за роботу в нічний час тощо. Таким чином, для стимулювання інноваційної діяльності підприємства у якості матеріального заохочення потрібно застосовувати надбавки до заробітної плати працівників.

Як уже зазначалось, існує велика кількість надбавок. Чинним законодавством передбачені наступні види надбавок: за високу професійну майстерність (робітникам III розряду – 12%; IV розряду – 16%; V розряду – 20%); за високі досягнення у праці (службовцям до 50% посадового окладу), за виконання особливо важливої роботи на певний термін (до 50% посадового окладу); за стаж за спеціальністю або винагорода за вислугу років (в окремих галузях промисловості); за класність водіям легкових і вантажних автомобілів (автобусів 2-го класу – до 10%, 1-го класу – до 25%) тощо.

За результатами залучення до інноваційного процесу працівнику підприємства може бути виплачена надбавка за інтенсивність праці, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці тощо (основні надбавки та їх зв'язок із інноваційною діяльністю на підприємстві наведено в табл. 1). Проте надбавка саме за інноваційну діяльність відсутня. Тому постає питання щодо визначення серед усієї множини надбавок до заробітної плати працівника тієї, за допомогою якої можна би було здійснити стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві.

Таблиця 1

Основні надбавки та їх зв'язок із інноваційною діяльністю на підприємстві

Надбавки	Зміст	Зв'язок із інноваційною діяльністю на підприємстві
1	2	3
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	Встановлюється на період виконання цієї роботи з метою концентрації зусиль працівників на якісному і вчасному виконанні цих робіт	Виникає, якщо трудова діяльність працівника, що є елементом інноваційної діяльності підприємства підпадає під цю категорію
За високу професійну майстерність	Установлюється, як правило, працівникам, які мають високі ділові якості, досягли найвищих показників продуктивності та якості праці, володіють передовими методами роботи, мають високий рівень професійної підготовки	Виникає, якщо показники інноваційної діяльності підприємства враховують: стабільне якісне виконання робіт протягом тривалого періоду часу; систематичне досягнення вищих показників у праці порівняно з середніми показниками робітників тієї самої професії

Закінчення табл. 1

1	2	3
За класність водіям (машиністам) транспортних засобів	Встановлюється водіями, які володіють відповідними нормативними кваліфікаційними вимогами та показують хороші показники в роботі, а саме: систематично виконують плани, графіки перевезень і розклади руху, не мають перевитрат пального порівняно з установленими нормами; дотримуються трудової і виробничої дисципліни	Відсутній
За високі досягнення в праці	Встановлюється, як правило, тим категоріям працівників, у яких існують показники виміру цих досягнень (плани, завдання тощо)	Виникає на підставі обліку обсягу і складності виконуваних робіт (обов'язків), що визначені робочими інструкціями, нормами праці; термінів і якості їх виконання, а також критеріїв, що характеризують кваліфікацію працівника, його компетентність, відповідальність, ініціативність у роботі, пов'язаній із інноваційною діяльністю
За знання та використання іноземної мови	Здійснюється працівникам органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів	Відсутній
За науковий ступінь	Чинним законодавством України не встановлений єдиний розмір доплат за науковий ступінь кандидата наук, цей розмір регулюється у кожній галузі відповідними нормативними актами	Виникає, якщо при здійсненні інноваційного процесу на роботу були прийняті працівники із науковим ступенем

Примітка: складено за [5, 6].

Відповідно до поставленої проблеми у статті, потрібно визначити надбавку до заробітної плати працівників, із використанням якої на підприємстві відбувалось би стимулювання інноваційної діяльності та здійснити уточнення послідовності розрахунку її розміру.

Аналіз останніх досліджень на публікацій за проблемою [7 – 11] та дослідження існуючих видів надбавок та їх зв'язку із інноваційною діяльністю (табл. 1) дало змогу виявити (експертним шляхом), що для стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві необхідно застосовувати надбавку за виконання особливо важливої роботи на певний термін. За допомогою цієї надбавки можна здійснити зосередження зусиль працівників на вчасному та якісному виконанні робіт (інноваційної діяльності) на увесь період реалізації інноваційної діяльності підприємством. Для цього його керівництву треба у колективному договорі на підприємстві зазначити перелік працівників, яким доцільно надати таку

надбавку та визначити її розмір (не більше 50% від посадового окладу чи заробітної плати).

Зважаючи на те, що підприємство має право самостійно визначати розмір надбавок працівників, що повинно бути задекларовано у його колективному договорі, для визначення розміру надбавки за виконання особливо важливої роботи в умовах здійснення підприємством інноваційної діяльності з метою її стимулювання нами рекомендовано керуватись такою послідовністю:

1. Визначення факторів, які потрібно оцінювати при визначенні важливості робіт: навантаження, інші умови праці.

2. Установлення методу оцінювання факторів за показниками важливості робіт.

3. Визначення нормативного значення для досліджуваних факторів.

4. Вимірювання факторів, визначення тривалості їх впливу.

5. Заповнення карти умов праці (карти атестації робочих місць за умовами праці).

6. Визначення інтегрального коефіцієнта важливості праці.

7. Визначення розміру надбавки і її призначення працівнику.

Відповідно до розробленої нами послідовності, першим кроком необхідно визначити фактори, які впливають на важливість виконуваної роботи і визначають умови праці, що підлягають оцінюванню. Оскільки нами обраний аналітичний метод, то оцінюванню підлягають: професійні здібності; навантаження; відповідальність; рівень шуму, освітлення, вібрації, що нами віднесено до інших умов праці [12].

На нашу думку, професійні якості працівника були враховані при його прийнятті на посаду, що у подальшому визначило важливість виконуваної ним роботи. Зважаючи на це, оцінювання професійних якостей не доцільно перевіряти для визначення рівня його надбавки в умовах здійснення підприємством інноваційної діяльності, а при оцінюванні навантаження на працівника вже враховується ступінь його відповідальності. Тому, першим етапом вагомими факторами впливу на важливість виконуваної роботи нами визначено навантаження на працівника та інші умови праці, які детальніше будуть відображені у класах умов праці за показниками важливості (табл. 2). При цьому, для визначення важливості виконуваної працівником роботи для інноваційного процесу на підприємстві на першому етапі серед факторів навантаження трудової діяльності працівника рекомендовано оцінювати зв'язок із інноваційною діяльністю підприємства (при оцінюванні інтелектуальної праці, рівня відповідальності тощо).

Таблиця 2

Пропоновані класи умов праці за показниками важливості

Показники важливості трудового процесу	Класи умов праці			
	Оптимальний	Допустимий	Найбільш важлива праця	
	1 (1 бал)	2 (2 бали)	3.1 (3 бали)	3.2 (4 бали)
1	2	3	4	5
1. Інтелектуальна праця, рівень складності і відповідальності				
1.1. Зміст роботи	Не має необхідності приймати рішення	Рішення простих задач за інструкцією	Рішення простих завдань за різновидом інструкцій	Творча діяльність, що вимагає вирішення завдань за відсутності алгоритмів

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5
1.2. Рівень повноважень	Найнижчий, що впливає із займаної посади	Середній, – характеризується незначним впливом на інноваційну діяльність підприємства	Високий – характеризується значним впливом на інноваційну діяльність підприємства	Найвищий рівень повноважень
1.3. Рівень складності завдань	Обробка та виконання завдання	Обробка, виконання завдання. Перевірка	Обробка, виконання завдання. Перевірка, контролювання	Контролювання. Організування виконання завдань підлеглими
1.4. Тип виконуваної роботи	Робота за індивідуальним планом	Робота по графіку із можливим внесення коректив	Робота підвищеної інтенсивності (в умовах обмеженого часу)	Робота в умовах дефіциту часу, інформації із підвищеним рівнем відповідальності
1.5. Зв'язок із інноваційною діяльністю підприємства	Низький – пов'язаний із низьким рівнем складності виконуваних завдань	Середній вплив на результати інноваційної діяльності	Високий вплив на результати інноваційної діяльності	Найвищий вплив, що супроводжується найбільшою складністю виконуваних завдань
2. Напруженість трудового процесу (сенсорні, емоційні навантаження, навантаження, монотонність навантажень)				
2.1. Навантаження на зоровий аналізатор	Низькі, великий розмір досліджуваного об'єкта, відсутність роботи із мікроскопами чи відео-матеріалами	Середні, розмір досліджуваного об'єкта 5 – 10 мм, незначна робота із оптичними чи відео-матеріалами	Високі, маленький розмір досліджуваного об'єкта, 50 – 75% робочого часу займає робота із оптичними приборами чи відео-матеріалами	Найвищі, найменший розмір досліджуваного об'єкта, робота із оптичними пристроями чи відео матеріалами займає понад 75% робочого часу
2.2. Навантаження на слуховий аналізатор (розбірливість слів та сигналів)	100 – 90%	90 – 70%	70 – 50%	50% і менше

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5
2.3. Сенсорні навантаження: тривалість зосередженого (у % від тривалості зміни); кількість об'єктів, які одночасну перебувають у зоні спостереження	25% до 5	26 – 50% 6 – 10	51 – 75% 11 – 25	більше 75% 25 і більше
2.4. Монотонність навантажень	Низька – більше 10 прийомів, необхідних для виконання простого завдання, що триває понад 100 с	Середня – 6 – 9 прийомів, необхідних для виконання простого завдання, що триває 100 – 25 с	Висока – 5 – 3 прийоми, необхідні для виконання простого завдання, що триває 24 – 10 с	Найвища, 3 та менше прийоми, необхідні для виконання простого завдання, що триває до 10 с
3. Емоційні навантаження				
3.1. Рівень відповідальності	Відповідальність за виконання окремих операцій – елементів завдання	Відповідальність за виконання поставлених завдань	Відповідальність за функціональний рівень завдань	Відповідальність за якість кінцевої продукції
3.2. Значення помилок	Вимагає додаткових зусиль від працівника	Вимагає додаткових зусиль з боку найближчого керівництва	Вимагає додаткових зусиль з боку усього колективу	Зумовлює зупинку технологічного процесу, поломку обладнання, може спричинити небезпеку для життя працівника
3.3. Рівень ризику для власного життя	Виключений	–	–	Можливий
3.4. Рівень ризику для життя третіх осіб	Виключений	–	–	Можливий
4. Режим роботи				
4.1. Тривалість робочого дня	6 – 7 год.	8 – 9 год.	10 – 12 год.	понад 12 год.

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5
4.2. Змінність роботи	Однозмінна (без нічної роботи)	Двохзмінна (без нічної роботи)	Трьохзмінна (робота в нічну зміну)	Нерегулярна змінність (переважно у нічну зміну)
5. Умови праці				
5.1. Атмосферний тиск	згідно ГДК	1,3 – 1,8	1,9 – 3,0	більше 3,0
5.2. Мікроклімат у приміщенні (температура повітря, відносна вологість)	згідно з ГДК	перевищення ГДК до 20%	перевищення ГДК до 20 – 30%	перевищення ГДК понад 30%
5.3. Шум	згідно з ГДК	перевищенням ГДК до 10 дБА	перевищення ГДК 10 – 15 дБА	перевищення ГДК більше 15дБА

Другий етап ми пропускаємо, адже уже зазначали, що оцінювання рекомендовано здійснювати аналітичним методом. Тому, наступним етапом повинно бути встановлене нормативне значення для досліджуваних умов праці. Для таких показників, як атмосферний тиск, рівень шуму, відносна вологість тривалість робочого дня тощо, нормативним значенням є гранично допустима концентрація (далі – ГДК), гранично допустимий рівень (далі – ГДР). Для інших показників (рівень повноважень, значення помилок тощо) нормативне значення визначалось згідно з думками експертів (представників оціночної комісії).

Таким чином, вимірювання факторів потрібно здійснювати шляхом дослідження трудової діяльності та робочому місці та вимірювання умов праці шляхом контрольних замірів.

У результаті отриманих оцінок необхідно здійснити заповнення карти оцінювання умов праці та визначити інтегральний коефіцієнт важливості праці для досліджуваної посади. Для цього рекомендовано використовувати формулу 1 [13]:

$$I_{\text{пос}} = \left[X_{\text{онм}} + \sum X_i \frac{6 - X_{\text{онм}}}{(n-1) * 6} \right] \times 10, \quad (1)$$

де $X_{\text{онм}}$ – величина впливу чинника, що отримав найвищу оцінку;

$\sum X_i$ – арифметична сума впливу усіх чинників, за винятком $X_{\text{онм}}$;

n – загальна кількість чинників.

Оцінювання тривалості дії фактора, яке передбачене у процесі вимірювання, важливе за умови, якщо питома вага дії відповідного елемента умов праці менша за восьмигодинну зміну [14]. У такому випадку доцільно використовувати формулу 2:

$$X_{\text{онм}}, X_i = X_{\text{макс}} \times t, \quad (2)$$

де $X_{\text{макс}}$ – максимальне оцінювання елемента умов праці при його дії від 90 до 100 % робочої зміни, балів;

t – час дії елемента, у % від робочої зміни.

Здійснивши розрахунок інтегрального коефіцієнта важливості робіт, необхідно визначити категорію важливості праці в умовах здійснення підприємством інноваційної діяльності та відповідний для неї розмір надбавки за важливість виконуваної роботи. Для цього нами використано існуючий розмір доплати за важкість праці, відповідно до якого виділено 6 категорій праці. Проте не усі із зазначених категорій передбачають доплати за умовами праці. Зокрема, доплати виплачуються лише за отримані 3 – 6 категорій важкості праці (табл. 3).

Таблиця 3

**Визначення категорій важливості виконуваної роботи
та відповідним їм розмір доплат**

Категорії важливості праці	I	II	III	IV	V	VI
Інтегральна оцінка, балів	до 18	від 19 до 33	від 34 до 45	від 46 до 53	від 54 до 58	від 59 до 69
Доплати за умови праці	-	-	4 – 8%	12 – 16%	20%	24%

У результаті застосування запропонованої схеми категорій важливості виконуваної роботи та розмірів доплат можна розрахувати розмір надбавки за виконання особливо важливої роботи для працівника.

Отже, стимулювання важливе для зростання інноваційної активності та конкурентоспроможності промислових підприємств. Як методи стимулювання інноваційної діяльності, можна використовувати надбавки до заробітної плати працівників.

На основі застосування експертного методу встановлено, що серед усього різновиду надбавок найбільших зв'язок із інноваційною діяльністю має надбавка за виконання особливо важливої роботи на певний термін. Нами запропоновано її обчислювати за шістьма етапами з урахуванням показника зв'язку виконуваної працівником роботи із інноваційною діяльністю на підприємстві.

У подальших дослідження доцільно розрахувати надбавки за виконання особливо важливої роботи на певний термін для працівників діючого промислового підприємства та простежити її вплив на результати його інноваційної діяльності.

Література

1. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту [Текст] : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. — Львів : Інтелект – Захід, 2002. — С. 196.
2. Нежиборець В. І. Розвиток інноваційної діяльності в Україні як умова забезпечення конкурентоспроможності економіки / В. І. Нежиборець // Теорія і практика інтелектуальної власності [Текст]. — 2009. — № 5. — С. 51.
3. Трудове право України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.zaochka.net/catalog_p_6_p_4_p_42.html.
4. Нежиборець В. І. Розвиток інноваційної діяльності в Україні як умова забезпечення конкурентоспроможності економіки... — С. 48—54.
5. Про порядок та умови суміщення професій (посад) [Електронний ресурс] : Постанова Ради Міністрів СРСР № 1145 від 04.12.1981 р. — Режим доступу : www.lawua.info/jurdata/dir222/dk222885/htl.

6. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.portal.rada.gov.ua.

7. Нежиборець В. І. Розвиток інноваційної діяльності в Україні як умова забезпечення конкурентоспроможності економіки... — С. 48—54.

8. Трудове право України...

9. Про порядок та умови суміщення професій (посад)...

10. Кодекс законів про працю України...

11. Синько Н. Оплата праці: доплати і надбавки / Н. Синько // Вісник податкової служби України [Текст]. — 1999. — № 47 (571). — С. 33.

12. Женевская схема оценки труда // Международная конференция оценки труда в Женеве [Текст]. — Женева : [б. и.], 1950. — С. 26.

13. Количественная оценка тяжести труда [Текст] : межотрасл. метод. реком. — М. : Экономика, 1998. — С. 28.

14. Там же. — С. 32.

M. Voronovska

THE USE OF WAGE INCREASE FOR DOING ESPECIALLY IMPORTANT WORK AT STIMULATION OF INNOVATIVE ACTIVITY ON THE ENTERPRISE

The stimulation of innovative activity of the enterprise is investigated, additional payments and wage increase are considered. For stimulation of innovative activity on the enterprise it is recommended to use wage increase for doing especially important work. The sequence of its calculation is specified.

Key words: innovative activity, stimulation, raises, additional charges, wage increase for doing especially important work, assessment of labour conditions, integral coefficient of labour importance.