

УДК 362. 331.5

К. І. Складаннааспірант
Класичний приватний університет**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

У статті розглянуто підвищення ефективності управління фондом оплати праці на ПрАТ “Завод напівпровідників” шляхом впровадження нової системи преміювання. Наголошено на підвищенні ефективності управління фондом оплати праці, а також напрямках його вдосконалення на підприємстві. Визначено, що заробітна плата є основною формою винагороди робітників за їх працю та забезпечує їх матеріальну зацікавленість у її результатах, а також дуже часто є єдиним джерелом доходу робітників. Зауважено на питаннях удосконалення організації оплати праці, які є першочерговими для керівників підприємств.

Ключові слова: ефективність, механізм, мотивація, оплата праці, управління, результати роботи.

I. Вступ

Удосконалення організації оплати праці – важливе завдання для керівників підприємств [3].

Вагомий внесок у дослідження механізмів управління фондом оплати праці на підприємствах України зробили такі науковці, як: А. В. Базиліук, Д. П. Богиня, І. К. Бондар, М. П. Войнаренко, А. С. Гальчинський, В. М. Данюк, С. І. Дем'яненко, П. С. Єщенко, Г. Т. Завіновська, А. В. Калина, А. М. Колот, Г. Т. Куліков, Г. І. Купалова, Л. А. Костін, В. Д. Лагутін, Е. М. Лібанова, І. Ф. Ломанов, Н. Д. Лук'яненко, Л. М. Фільштейн, М. Г. Чумаченко та ін. У їхніх працях висвітлено різні підходи до досліджень організації праці та її оплати.

Тому тема підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві потребує належної уваги та наразі є актуальною.

II. Постановка завдання

Мета статті – розглянути підвищення ефективності управління фондом оплати праці на ПрАТ “Завод напівпровідників” шляхом впровадження нової системи преміювання.

III. Результати

На прикладі однієї ланки металургійної ділянки цеху з виробництвом монокристалічного кремнію № 22 ПрАТ “Завод напівпровідників” запропоновано впровадити інші види преміювання замість 10% премії, а саме – коефіцієнт трудової участі (табл. 1).

Згідно з табл. 1, сума премії становить 2 611,7 грн, з урахуванням КТУ 2 421,4 грн. Отже, сума заробітної плати з усіма доплатами та надбавками з урахуванням 10% премії становить 36 199,8 грн, а з урахуванням КТУ – 36 009,9 грн, відхилення – 189,9 грн.

Базовим значенням КТУ є одиниця. Діапазон змін може коливатися від 0 до 1,5.

Зниження або підвищення КТУ проводять згідно з переліком підвищувальних і понижувальних факторів, особистим внеском працівника залежно від продуктивності праці, якості роботи, дотримання виробничої, технологічної та трудової дисципліни, дотримання правил охорони праці, пожежної та техногенної безпеки [2].

Оцінку трудового внеску виставляє начальник ділянки на екрані виконання планових завдань, узгоджує із старшим майстром, оцінку затверджує начальник цеху і її переносять у таблицю накопичувальної відомості. Коригування КТУ є допустимим протягом двох діб. Критеріями для визначення КТУ є: виконання планових завдань з виробництва полікристалічного кремнію із встановленою якістю; виконання розпоряджень керівника (як письмових, так і усних); своєчасне достовірне ведення оперативної технічної документації; дотримання правил охорони праці, промислової, пожежної безпеки та охорони навколишнього середовища.

Рішення про величину КТУ майстру та зміні за підсумками роботи за місяць приймає начальник цеху (ділянки), старший майстер виробничої ділянки та профгрупорг цеху. Рішення оформляють протоколом, після чого відомість оцінок КТУ та протокол передають у ВОПіЗ для нарахування заробітної плати. За підсумками роботи за місяць майстер і старший майстер визначають КТУ для кожного працівника зміни.

Суму загальної премії ділянки за присвоєними окладами й тарифними ставками майстрам і змінами робочих розподілено залежно від КТУ, виставленого в протоколі. Суму премії кожному робітнику розраховують за КТУ, проставленим майстром зміни.

Фактори, що підвищують НТУ:

- виконання, перевиконання виробничих завдань, норм виробітку чи норм обслу-

- говування, більша, ніж у інших працівників, інтенсивність праці (+0,1 +0,3);
 - професійна майстерність, що передбачає якісне виконання робіт порівняно з іншими членами бригади, які мають однакові розряди (+0,1 +0,2);
 - виконання більш складних робіт (+0,1 +0,2);
 - прояв ініціативи працівника, запобігання простоїв і аварій (+0,1 +0,2);
 - наставництво (+0,1 +0,2);
 - виконання робіт суміжних професій (+0,1 +0,2);
 - дбайливе ставлення до обладнання та інструменту, утримання в порядку робочого місця (+0,1 +0,2);
 - економія матеріалів і енергоресурсів (+0,1 +0,2);
 - інші досягнення, які збільшують загальнобригадний виробіток (+0,1 +0,2).
- Фактори, що знижують НТУ:
- несвоєчасний прийом та неякісна здача зміни, запізнення, неявка на змінно-зустрічні збори, необ'єктивна інформація про результати своєї роботи в зміні на робочому місці (-0,1 -0,3);
 - запізнення або передчасне залишення робочого місця, інші порушення трудової дисципліни (-0,1 -0,5);
 - порушення виробничо-технологічної дисципліни, допущення браку в роботі (-0,1 -1,0);
 - недотримання правил охорони праці, пожежної безпеки, виробничої та технологічної дисципліни (-0,2 -0,5);

- недостатня інтенсивність праці, систематичне відставання від досягнутого рівня продуктивності праці в колективі (-0,1 -0,3);
- нерациональне використання матеріалів і енергетичних ресурсів (-0,1 -0,15);
- порушення правил технічної експлуатації обладнання; дії, що призвели до його простою (-0,2 -0,3);
- грубі порушення технології та виробничого процесу, що призвели до аварійної ситуації – КТУ = 0.

Для визначення економічної ефективності підприємства необхідно здійснити розрахунки в табл. 2.

Отже, загальне зменшення фонду оплати праці робітників становить 4149,93 тис. грн.

Із поступовим виходом підприємства на виробничі потужності необхідно збільшити кількість працівників основного виробництва до 90 чоловік, отже, загальна кількість виробничого персоналу становитиме 1149 чоловік.

Із підвищенням середньої заробітної плати, згідно із законодавством, щорічно підвищують тарифи та тарифні ставки, отже, заплановано підвищення на 10%, тому, з урахуванням підвищених тарифних ставок, фонд оплати праці виробничого персоналу становитиме 44 590,73 тис. грн.

Якщо для підвищення мотивації працівників провести нарахування коефіцієнта трудової участі, фонд оплати праці становитиме 44 899,87 тис. грн.

На рисунку наведено динаміку фонду оплати праці з урахуванням як премії 10%, так і КТУ.

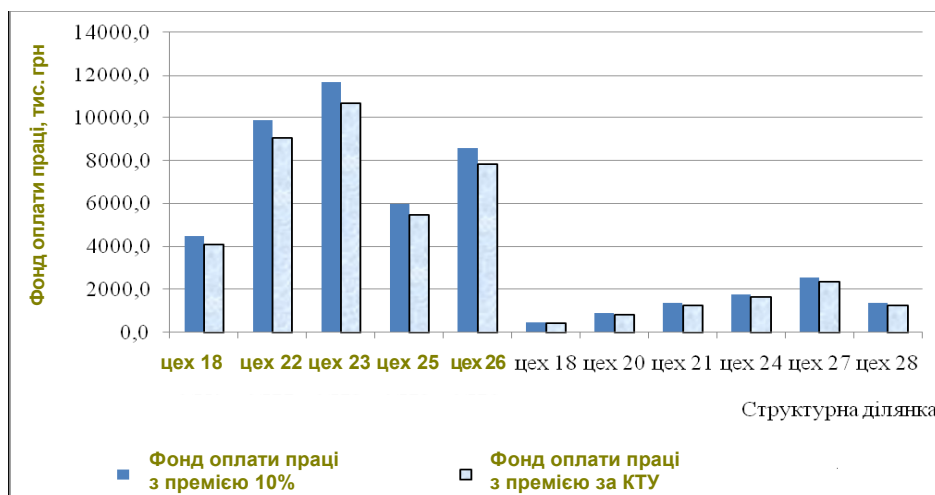


Рис. Динаміка зміни фонду оплати праці

Як зазначено на рисунку, найістотніше зменшення фонду оплати праці спостерігаємо у виробничих цехах, де кількість працівників є більшою.

Застосування моделі матеріального заохочення на основі оцінки трудової діяльності працівників ПрАТ “Завод напівпровідників” дасть можливість мотивувати працівників до високоякісного виконання роботи.

У табл. 3 здійснено розрахунок підвищення фонду оплати праці для апарату управління з урахуванням підвищення ставок на 15% і збільшення премії з 10% до 12%. Отже, заплановано незначне підвищення тарифних ставок для апарату управління. Загальна сума фонду оплати праці апарату управління становитиме 21 223,2 тис. грн, з урахуванням 12% премії – 27 130,0 тис. грн, загальне збільшення фонду оплати праці – 3 960,0 тис. грн.

Таблиця 1

Порівняння видів преміювання працівників, грн

№ з/п	ПІБ	Професія	Сума за тарифом	Значення КТУ, розрахунковий період	% премія	Сума премії, грн	Сума премії КТУ, грн	% премії з урахуванням КТУ	Доплата за керівництво ланкою (7,5%), грн	Доплата за шкідливість	Нічні	Сума заробітної плати з премією за КТУ	Сума заробітної плати з премією	Відхилення
1	Качан А. В.	апаратник	3238,6	1	10	323,9	290,2	8,96	242,9	259,1	637,4	4701,8	4668,2	-33,6
2	Дерябин А. І.	апаратник	3238,6	1,5	10	323,9	435,3	13,44	-	259,1	637,4	4458,9	4570,4	111,5
3	Іванов К. В.	апаратник	3238,6	0,7	10	323,9	203,1	6,27	-	259,1	637,4	4458,9	4338,2	-120,7
4	Шульга І. Є.	апаратник	3238,6	0,5	10	323,9	290,2	8,96	-	259,1	637,4	4458,9	4425,3	-33,6
5	Баранник О. В.	апаратник	2821,0	1	10	282,1	290,2	10,29	-	225,7	555,0	3883,7	3891,9	8,2
6	Овсянников І. С.	апаратник	2821,0	1,5	10	282,1	435,3	15,43	-	225,7	555,0	3883,7	4037	153,3
7	Швец Б. Р.	апаратник	2507,0	1	10	250,7	290,2	11,58	-	200,6	493,0	3451,3	3490,8	39,5
8	Саблін С. М.	апаратник	2507,0	1,5	10	250,7	41,8	1,67	-	200,6	493,0	3451,3	3242,4	-208,9
9	Маковський М. І.	апаратник	2507,0	0,5	10	250,7	145,1	5,79	-	200,6	493,0	3451,3	3345,7	-105,6
	Разом		26 117,3			2611,7	2421,4		242,9	1830,3	5138,5	36199,8	36009,9	-189,9

Таблиця 2

Економічний ефект від упровадження коефіцієнта трудової участі

Виробнича ділянка	Чисельність	Середня	Фонд оплати праці	2013 рік		Сума КТУ на цех	Фонд оплати з премією за КТУ	Відхилення
				Фонд оплати з премією (10%)	Фонд оплати з премією за КТУ			
Цех № 19	105	38,81	4074,87	4482,36	4103,12	28,25	4103,12	-379,24
Цех № 22	232	38,81	9003,52	9903,87	9065,94	62,42	9065,94	-837,93
Цех № 23	273	38,81	10 594,66	11654,13	10668,11	73,45	10668,11	-986,02
Цех № 25	140	38,81	5433,16	5976,48	5470,83	37,67	5470,83	-505,65
Цех № 26	201	38,81	7800,47	8580,52	7854,55	54,08	7854,55	-725,97
Цех № 18	11	38,81	426,89	469,58	429,85	2,96	429,85	-39,73
Цех № 20	21	38,81	814,97	896,47	820,62	5,65	820,62	-75,85
Цех № 21	32	38,81	1241,87	1366,06	1250,48	8,61	1250,48	-115,58
Цех № 24	42	38,81	1629,95	1792,95	1641,25	11,3	1641,25	-151,70
Цех № 27	60	38,81	2328,5	2561,35	2344,64	16,14	2344,64	-216,71
Цех № 28	32	38,81	1241,87	1366,06	1250,48	8,61	1250,48	-115,58
Усього	1149		44 590,73	49049,80	44899,87	309,14	44899,87	-4149,93

Таблиця 3

Економічний ефект від впровадження мотиваційного заходу для керівного складу підприємства

Структурні підрозділи	2012 рік				2013 рік			
	Кількість робітників	Фонд оплати праці без премії	Фонд оплати праці з премією (10%)	Кількість робітників	Фонд оплати з підвищенням окладів на 15%	Фонд оплати праці з премією 12 %	Відхилення	
Відділ зовнішньоекономічних зв'язків	7	488,2	537,1	9	561,5	628,8	91,8	
Відділ маркетингу та збуту	6	418,5	460,3	8	481,3	539,0	78,7	
Виробничий відділ	12	837,0	920,7	14	962,5	1078,0	157,3	
Служба охорони праці, охорони довкілля та промислової безпеки	17	1185,7	1304,3	17	1363,6	1527,2	222,9	
Склад готової продукції	4	279,0	306,9	4	320,8	359,3	52,4	
Технічний відділ	7	488,2	537,1	9	561,5	628,8	91,8	
Відділ технічного контролю	17	1185,7	1304,3	17	1363,6	1527,2	222,9	
Відділ стандартизації та сертифікації	4	279,0	306,9	4	320,8	359,3	52,4	
Відділ планово-оперативного ремонту	6	418,5	460,3	6	481,3	539,0	78,7	
Відділ головного метролога	2	139,5	153,4	2	160,4	179,7	26,2	
Відділ механізації та автоматизації виробничих процесів	11	767,2	843,9	11	882,3	988,2	144,2	
Відділ головного механіка	6	418,5	460,3	6	481,3	539,0	78,7	
Управління капітального будівництва	21	1464,7	1611,2	21	1684,4	1886,5	275,4	
Планово-економічний відділ	7	488,2	537,1	7	561,5	628,8	91,8	
Відділ організації праці та заробітної плати	8	558,0	613,8	8	641,7	718,7	104,9	
Відділ кадрів	5	348,7	383,6	5	401,0	449,2	65,6	
Відділ інформаційних технологій і телекомунікацій	5	348,7	383,6	5	401,0	449,2	65,6	
Планово-конструкторський відділ	9	627,7	690,5	9	721,9	808,5	118,0	
Відділ головного енергетика	8	558,0	613,8	8	641,7	718,7	104,9	
Фінансовий відділ	4	279,0	306,9	4	320,8	359,3	52,4	
Відділ бюджетування	2	139,5	153,4	2	160,4	179,7	26,2	
Відділ матеріально-технічного забезпечення	5	348,7	383,6	7	401,0	449,2	65,6	
Бухгалтерія	16	1116,0	1227,5	16	1283,3	1437,3	209,8	
Юридичний відділ	3	209,2	230,2	3	240,6	269,5	39,3	
Адміністративно-господарський відділ	7	488,2	537,1	7	561,5	628,8	91,8	
Служба режиму та безпеки	103	7184,0	7902,4	103	8261,5	9252,9	1350,6	
Усього	302	21 063,6	23 170	312	24 223,2	27 130,0	3960,0	

Із урахуванням упровадження мотиваційних заходів підвищиться продуктивність праці та, як наслідок, зростуть обсяги виробництва продукції. Аналіз результативних показників упровадження цих заходів подано в табл. 4.

бництва продукції. Аналіз результативних показників упровадження цих заходів подано в табл. 4.

Таблиця 4

Аналіз результативних показників після впровадження заходів

Показник	Од. вим.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Відхилення абсолютне, тис. грн		Темп зростання, %	
					2013 р. до 2012 р.	2014 р. до 2013 р.	2013 р. до 2012 р.	2014 р. до 2013 р.
Обсяг виробництва у вартісному вираженні	тис. грн	65 158	124 169	176 319,98	59 011	52 151	191	142
Середньоспівкова чисельність	чол.	1197	1361	1461	164	100,0	114	107,3
зокрема: робітники	чол.	938	1059	1149	121	90,0	113	108,5
Питома вага робітників у складі ПВП	%	78,4	77,8	78,6	-0,55	0,8	99	101,1
Кількість відпрацьованих								
людино-днів	тис.	206,4	235,1	255,1	28,7	20,0	114	108,5
людино-годин	тис.	1539,8	1738,5	1886,2	198,6	147,7	113	108,5
Кількість відпрацьованих днів одним робітником	дні	220	222	222	2,00	0,0	101	100,0
Тривалість робочого дня	год.	7,6	7,9	7,9	0,30	0,0	104	100,0
Середньорічний виробіток								
працівника	грн	54 434,4	91 233,7	12 0684,4	36 799,2	29 450,8	168	132,3
робітника	грн	69 464,8	11 7251,2	15 3455,2	47 786,4	36 204,0	169	130,9
Середньоденний виробіток робітника	грн	315,7	528,2	691,2	212,4	163,1	167	130,9
Середньогодинний виробіток одного робітника	грн	41,55	66,86	87,50	25,3	20,6	161	130,9
Фонд оплати праці	тис. грн	44 654	60 532	72 029,82	15 878,0	11 497,82	136	119
середньорічна	грн	37 304,93	44 476,12	49 301,72	7 171,19	4 825,60	119	111
середньомісячна	грн	3 108,74	3 706,34	4 108,48	597,60	402,13	119	111
середньоденна	грн	169,57	200,34	222,08	30,78	21,74	118	111
середньогодинна	грн	22,31	25,36	28,11	3,05	2,75	114	111

Отже, згідно з табл. 4, збільшення фонду оплати праці суттєво впливає на продуктивність працівників, і, як наслідок, збільшується обсяг виробництва продукції.

Для виводу підприємства на виробничі потужності необхідно працевлаштувати 100 чоловік, із них 10 до апарату управління, 90 – до виробничих цехів. Загальна чисельність працівників збільшується на 7,3% у плановому році, виробничого персоналу – на 8,5%, що впливає на збільшення питомої ваги робітників у складі ПВП на 1,1%. Збільшується середньорічний виробіток (продуктивність праці) працівника на 32,3%, робітника – на 30,9%. У сфері управління фондом оплати праці передбачено збільшення оплати в плановому році на 19%; середньомісячна, середньоденна, середньогодинна ставки збільшуються на 11%. Ці зміни докорінно впливають на збіль-

шення обсягів виробництва, оскільки працівники зацікавлені у виконанні плану. Обсяг виробництва заплановано збільшити на 42%, що становитиме 176 319,98 тис. грн.

Із метою формування ефективного мотиваційного механізму загалом та задоволення ключового матеріального мотиваційного фактора зокрема пропонуємо скористатися універсальним методичним підходом до оцінювання мотивації праці робітників різних кваліфікаційних категорій [1].

За допомогою методики стимулювання праці на підставі розрахунку коефіцієнта складності робіт можна скласти кваліметричну факторно-критеріальну модель оцінювання складності робіт, що виконують працівники ПрАТ “Завод напівпровідників” (табл. 5).

Таблиця 5

Кваліметрична факторно-критеріальна модель оцінювання складності робіт працівників ПрАТ “Завод напівпровідників”

Фактори складності робіт (i)	Вагомість факторів (a _i)	Критерії оцінки факторів (j = 1,2,3...)	Значущість критеріїв (x _{ij})
1	2	3	4
1. Ступінь творчості	0,3	Праця: – творча (x ₁₁); – формально-логічна (x ₁₂); – технічна (x ₁₃)	1,0 0,6 0,2
2. Ступінь новизни	0,25	Праця: – яка починається вперше (x ₂₁); – та, що повторюється (x ₂₂); – та, що повторюється регулярно протягом кварталу (x ₂₃)	1,0 0,5 0,2

1	2	3	4
3. Ступінь самостійності виконання	0,2	Виконання роботи: – повністю самостійне (x_{31}); – під загальним керівництвом керівника або згідно з інструкцією (x_{32}); – під безпосереднім керівництвом керівника (x_{33})	1,0 0,6 0,2
4. Ступінь відповідальності	0,15	Відповідальний: – за колектив (x_{41}); – за роботу групи (2 та більше працівників) (x_{42}); – за себе особисто (x_{43})	1,0 0,6 0,2
5. Ступінь спеціалізації	0,1	Праця: – різноманітна щодо всіх завдань підрозділу (x_{51}); – різноманітна в окремих розділах певної сфери (x_{52}); – однорідна вузькоспеціалізована (x_{53})	1,0 0,6 0,2

Розрахунок комплексного оцінювання складності кожної окремої роботи можна здійснювати за допомогою формули:

$$K_{\text{скл}} = \sum a_i \times x_{ij}, \quad (1)$$

де a_i – вагомість факторів;

x_{ij} – значущість критеріїв.

Перевагами кваліметричної факторно-критеріальної моделі оцінювання складності робіт є те, що вона забезпечує більш індивідуальну оцінку роботи, що виконує кожен конкретний працівник. Розрахований за такою моделлю коефіцієнт складності робіт є мультиплікатором, який збі-

льшує розмір базового окладу чи ставки працівника в певному розмірі залежно від функцій, які він безпосередньо виконує.

На основі виявлених факторів мотивації праці розроблено кваліметричну факторно-критеріальну модель мотивації праці. При цьому на підставі проведеної процедури демократичного оцінювання факторів за певними критеріями формуються параметри моделі розрахунку матеріального заохочення працівників. Відобразимо кваліметричну факторно-критеріальну модель мотивації праці в табл. 6.

Таблиця 6

Кваліметрична факторно-критеріальна модель мотивації праці працівників ПрАТ “Завод напівпровідників”

№ з/п	Фактор	Вагомість факторів	Критерії оцінки факторів	Значимість критеріїв
1.	Мотиваційний потенціал: $K_{\text{мп}} = O_{\text{факт}} / O_{\text{мах}}$	0,25	Різноманітність навичок	1,0
			Значимість роботи	1,0
			Винахідливість	1,0
			Самостійність	1,0
			Розумові здібності	1,0
			Працьовитість	0,8
2.	Виробнича активність: $K_{\text{ва}} = O_{\text{факт}} / O_{\text{мах}}$	0,35	Акуратність	0,7
			Продуктивність праці	1,0
			Якість роботи, яку виконують	1,0
			Рівень кваліфікації	1,0
			Дотримання технологічного процесу	0,9
			Трудова дисципліна	0,9
3.	Соціальна активність: $K_{\text{са}} = O_{\text{факт}} / O_{\text{мах}}$	0,15	Ставлення до технічних засобів	0,8
			Комунікабельність	0,7
			Відносини з колегами	1,0
			Відносини з керівництвом	0,8
			Відносини з керівництвом	0,7
			Участь у колективних заходах	0,6
4.	Творча активність: $K_{\text{та}} = O_{\text{факт}} / O_{\text{мах}}$	0,25	Ставлення до нововведень	1,0
			Участь у раціоналізаторстві	0,8

Під час нарахування працівникам заробітної плати треба керуватися отриманими в процесі оцінювання результатами та враховувати їх при матеріальному заохоченні.

IV. Висновки

Отже, використання моделі матеріального заохочення на основі оцінки трудової діяльності працівників ПрАТ “Завод напівпровідників” дасть можливість мотивувати працівників до високоякісного виконання роботи, допоможе ефективно проводити атестацію

кадрів і моніторинг якості кваліфікаційних знань і вмінь.

Мотиваційний механізм управління фондом оплати праці ПрАТ “Завод напівпровідників” має функціонувати комплексно, з урахуванням умов і змісту праці, зокрема матеріальної та моральної складових, що сприятиме підвищенню продуктивності праці й забезпечить конкурентоспроможність підприємства.

За результатами мотиваційного моніторингу необхідно розробляти конкретні ре-

комендації, спрямовані на посилення трудового потенціалу працівників, спонукання їх до високопродуктивної діяльності.

Список використаної літератури

1. Кривов'язюк І. В. Підприємство в умовах ринку : навч. посіб. / І. В. Кривов'язюк. – Київ : Кондор, 2009. – 840 с.
2. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А. В. Калина. – Київ : МАУП, 2003. – 312 с.
3. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2003. – 249 с.

Стаття надійшла до редакції 08.12.2015.

Складанная Е. И. Повышение эффективности управления фондом оплаты труда на предприятии

В статье рассмотрено повышение эффективности управления фондом оплаты труда на ПАО "Завод полупроводников" путем внедрения новой системы премирования. Отмечено, повышение эффективности управления фондом оплаты труда, а также подчеркнуты направления его совершенствования на предприятии. Обозначено, что заработная плата является основной формой вознаграждения работников за их труд и обеспечивает их материальную заинтересованность в ее результатах, а также очень часто является единственным источником дохода рабочих. Особое внимание уделено вопросам совершенствования организации оплаты труда, которые являются первоочередным для руководителей предприятий.

Ключевые слова: эффективность, механизм, мотивация, оплата труда, управления, результаты работы.

Składanna E. Improving the Management Effectiveness of the Wage Fund in the Enterprise

The article considers improving the efficiency of Fund management remuneration at PJSC "semiconductor Plant" by introducing a new system of bonuses. To improve the efficiency of Fund management remuneration, as well as the directions of its improvement is paid great attention. Salary is the main form of remuneration for their work and protects their economic interest in its outcome, and very often the only source of income workers. In this regard, the issues of improving the organization of wage cost in the first place business leaders.

To properly accrue employee salaries, to analyze the use of working time, wage system, necessary to analyze the industries and categories of workers: of personnel, use of time, volume of work performed, products and services.

The composition of the types of payments and non-payroll, are defined by "regulations on the composition of the remuneration Fund and other payments" according to which the wage Fund includes all costs on wages does not include severance pay, which is paid when the reduction of number of staff, reorganization or liquidation of an enterprise, assistance, and payments from the Fund of remuneration, allowances to the pensions, one-time assistance to people who are retiring, the cost of carrying out cultural, educational and recreational activities, the purchase of sports uniforms, the fee for the stay of children in preschool institutions at the expense of the employer, compensation for rise in cost of food of children in kindergartens, sanatoriums and the like.

At the enterprise there is strict control over the wage bill, this is because the majority of payroll is included in the cost of production and affects the size of the profit. In addition, payroll is the basis for calculation of taxes in the budget. In these circumstances, the head of the company can not rely only on your intuition. All management decisions and actions must be based on accurate calculations, in-depth and comprehensive economic analysis.

Key words: efficiency, mechanism, motivation, remuneration, governance, results.