**Тема 13. Ефективність управління персоналом підприємства**

* 1. Загальні положення про ефективність в економіці та управлінні
	2. Економічні аспекти ефективності управління персоналом
	3. Соціальні аспекти ефективності управління персоналом
	4. Технологія аналізу й оцінка ефективності управління персоналом
	5. Витрати на персонал, методи їхнього нормування, планування й аналізу
	6. Визначення економічного збитку внаслідок надмірної плинності персоналу, професійних захворювань і травматизму

*Список рекомендованої літератури:* 1- 4, 13, 14, 23, 24, 25

## Загальні положення про ефективність в економіці та управлінні

Згідно з даними компанії Ernst & Young частка нефінансових критеріїв у прийнятті рішення про інвестиції становить 35% і значна частина цих нефінансових показників відноситься до сфери HR. Вимоги міжнародних інвесторів:

|  |  |
| --- | --- |
| **Фінансові показники** | **Нефінансові показники:** |
| Продаж, прибутковість, фондовіддача, рух грошових коштів, зростання обсягів продажу, зростання доходів, частка ринку | Якість продуктів і послуг, здатність розробляти нові продукти, рівень задоволеності клієнтів, ефективність дослідницької роботи, якість роботи з інвесторами, якість основних процесів, становище на ринку / лідерство, стратегічне планування, здійснення стратегії |
| **Щодо до сфери HR** | якість управління персоналом; рівень корпоративної культуриефективність системи оплати праці керівництва творчий підхід / аналітичні ресурсирівень довіри до керівництваздатність залучати та утримувати співробітників |

Ефективність визначається співвідношенням результату діяльності на виході та сукупних витрат на вході. Оцінювати ефективність менеджменту персоналу можна по-різному, залежно від того, який саме аспект ефективності вивчається. Від цього буде залежати спосіб вираження результату й витрат.

**Ефект** — результат, наслідок яких-небудь причин, сил, дій, заходів;

**Ефективність** — здатність забезпечувати ефект.

***Наявність взаємозв'язку між HR практиками і результатами бізнесу в цифрах*** *Відповідно до проведених досліджень, 35% підвищення ефективності системи управління персоналом (використання HR практик) веде до 10-20% збільшенню біржової вартості акцій*

*(Ці дані отримані на основі досвіду Sears, Lucent, Kodak and AT & T, (Huselid, 1999) Підвищення задоволеності роботою і рівня організаційної культури дають до 5% збільшення прибутку і до 16% підвищення продуктивності.*

*Підтримка керівництва, можливість прийняття самостійних рішень, навчання і турбота про персонал, дають збільшення прибутку на 10% (Patterson, 1997)*

*для порівняння*

*Наявність загальної стратегії компанії призводить до 2% збільшенню прибутку, при цьому акцент на якості дає менше 1%, R & D - 6%.*

*Наявність загальної стратегії компанії призводить до 3% підвищенню продуктивності, при цьому R & D дає до 8% збільшення.*

***Ефективність роботи персоналу*** правомірно розглядається як частина загальної ефективності суспільного виробництва. В економічній літературі ефективність розраховується як відношення отриманої економії (або прибутку) до витрат на її створення за формулою:

Е = П / З,

де Е – економічна ефективність, у частках; П – прибуток або економія, грн.; З - витрати на одержання прибутку або економії, грн.

Виділяються ***три методичні підходи*** до оцінки ефективності управління:

1. Оскільки персонал підприємства є сукупним суспільним працівником, що безпосередньо впливає на виробництво, остільки кінцеві результати виробництва повинні служити критеріальними показниками ефективності управління персоналом.
2. Критеріальні показники повинні відбивати результативність, якість і складність живої праці або трудової діяльності.
3. Ефективність роботи персоналу значною мірою визначається організацією його роботи, мотивацією праці, соціально- психологічним кліматом у колективі, тобто більше залежить від форм і методів роботи з персоналом.

У залежності від підходу виділяють такі показники ефективності управління персоналом:

1. Показники економічної ефективності кінцевих результатів: балансовий прибуток, доход, собівартість, рівень рентабельності, витрати на 1 грн. продукції, обсяг товарної продукції, якість продукції (відсоток браку або рекламацій), витрати на управління підприємством, фондовіддача.
2. Показники якості, результативності та складності праці: продуктивність праці, співвідношення темпів росту продуктивності праці та середньої заробітної плати, частота виробничого травматизму, витрати робочого часу на 1 робітника, фонд оплати праці, середня заробітна плата.
3. Показники соціальної ефективності: плинність персоналу, порушення трудової дисципліни, співвідношення робітників та службовців, ритмічність роботи персоналу, соціально- психологічний клімат.

З позиції різноманіття систем управління персоналом єдиний підхід до оцінки їхньої ефективності повинен припускати наявність загальних для всіх систем параметрів. Таким загальним параметром є збіг цілей організації і системи управління персоналом. Система управління персоналом є убудованою частиною системи управління підприємством і її ефективність у кінцевому рахунку визначається кінцевим результатом діяльності організації. Отже, ефективною треба визнати таку систему управління персоналом організації, яка є конкурентоздатною з позиції продукції, що випускається, (послуг), самої організації і роботи в ній.

Таким чином, задача оцінки ефективності управління персоналом підприємства полягає у визначенні:

1. ***економічної ефективності*** (характеризує досягнення цілей діяльності підприємства за рахунок кращого використання трудового потенціалу);

Критерії оцінки економічної ефективності управління персоналом підприємства повинні відображати результативність живої праці або трудової діяльності працівників.

1. ***соціальної ефективності*** (виражає виконання очікувань і задоволення потреб і інтересів працівників підприємства);

Соціальна ефективність управління персоналом підприємства в значній мірі визначається організацією і мотивацією праці, станом соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, тобто більше залежить від форм і методів роботи з кожним працівником.

1. ***організаційної ефективності*** (оцінює цілісність і організаційну оформленість підприємства).

Даний підхід заснований на тому, що працівники підприємства виступають сукупним суспільним працівником, що безпосередньо впливає на хід його діяльності. Тому кінцеві результати такої діяльності і повинні виступати критеріями оцінки організаційної ефективності управління персоналом.

У загальному виді економічна ефективність управління персоналом реалізується, як максимізація продуктивності праці персоналу і мінімізація витрат на нього. Соціальна ж ефективність - як облік і задоволення інтересів та потреб працівників.

Як економічна, так і соціальна ефективність управління персоналом залежать від багатьох факторів і не можуть бути зведені до одного показника. Крім того, економічна і соціальна ефективність доповнюють одна одну й у той же час конкурують між собою, а їхнє досягнення базується на балансі інтересів.

Взаємозв’язок складників ефективності управління персоналом викладено на рис. 13.1

Управлінські рішення в галузі менеджменту персоналу

Удосконалення організації вироб- ництва та праці (організаційна ефективність ме- неджменту персо- налу)

Соціальна ефектив­ ність менеджменту персоналу

Економічна ефек- тивність менедж- менту персоналу

Рисунок 13.1 - Схема взаємодії складників ефективності менеджменту персоналу

На ефективність діяльності організації справляють свій вплив різні чинники — внутрішні і зовнішні, об’єктивні і суб’єктивні.

Найбільш вагомим чинником управління перосналом є людський чинник: рівень конкурентоспроможності персоналу в цілому,

професіоналізм вищого менеджменту,

його вміння долати вплив негативних зовнішніх чинників

та розумно використовувати наявні ре­сурси, у першу чергу людські.

Доцільно поряд із загальною ефективністю управління визначати ефективність: професійного добору працівників на вакантні робочі місця та їхньої адаптації; професійного розвитку працівників;

організації праці;

застосовуваних методів матеріального і морального стимулювання працівників.

Головним методом аналізу економічної ефективності управління персоналом є метод порівняння.

Його суть полягає в тому, що обирається низка економічно важливих показників діяльності організації, потім кожен з цих показників оцінюється або на конкретну дату, або за конкретний робочий період, наприклад, за рік, квартал, місяць, за робочий день.

Відтак кожен окремий показник або групу взаємопов’язаних показників порівнюють залежно від мети аналізу:

з запланованим рівнем;

з досягнутим рівнем за декілька попередніх аналогічних періодів, тобто в динаміці;

з аналогічними показниками інших організацій, зокрема, наскільки це можливо, з показниками конкурентів.

## Економічні аспекти ефективності управління персоналом

Економічна ефективність у сфері управління персоналом означає досягнення цілей організації шляхом використання співробітників за принципом економічної витрати обмежених ресурсів. Цей принцип реалізується при найбільш сприятливому співвідношенні між результатом праці і масштабом його використання (продуктивність праці) і відповідно при найбільш сприятливому співвідношенні між результатом праці персоналу і витратами на персонал (економічність праці).

Традиційний підхід до економічної ефективності в сфері управління персоналом аналізує співвідношення результатів праці персоналу і витрат на персонал.

Результати праці персоналу можуть характеризуватися обсягом випуску продукції (послуг), доданою вартістю, прибутком та іншими показниками.

На досягнення результатів праці впливають такі фактори: здатність працівників до результативної роботи; мотивуюча ситуація, що визначає прагнення до роботи; умови праці (технологія, організація і координація процесу роботи). Цей аспект трудового життя істотно впливає на відношення до праці, почуття справедливості, на ступінь конфліктності в колективі, а через них на продуктивність праці і його результати.

*Витрати на персонал* (друга складова економічної ефективності) включає: витрати на заробітну плату і премії; соціальні витрати фірми, що здійснюються як на підставі законів, тарифних договорів, так і за власною ініціативою; витрати, не зв'язані з грошовими стимулами (наприклад, на заходи щодо гуманізації праці, підвищення кваліфікації); витрати на роботу з персоналом.

До факторів, що впливають на витрати щодо персоналу, необхідно віднести зміни тарифних договорів або соціального законодавства, у результаті яких міняється мінімально припустимий рівень заробітної плати, витрати на соціальні заходи і т.п.

Можливі показники ефективності управління персоналом (табл. 13.1).

Таблиця 13.1 - Можливі показники ефективності управління персоналом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показник | Формула | Характеристика елементів |
| 1. Загальна продуктивність організації (П) | ДП =В | де Д — сукупний дохід, одержаний від реалізації товарів та послуг;В — сукупні витрати на виробництво. |
| 2. Продуктивність праці (Ппр). | ОПпр = Чсо | де О — обсяг виробленої продукції;Чсо — середньооблікова чисельність персоналу. |
| 3. Продуктивність персоналу (Ппер): | ДПпер = Впер | де Впер — сумарні витрати на персонал за звітний період. |

## Соціальні аспекти ефективності управління персоналом

Для ефективної діяльності фірми потреби й інтереси її працівників повинні враховуватися в стратегії і цілях. Визнання цього положення означає, що управління сучасною фірмою поряд з економічними цілями має і цілі соціальні, спрямовані на вивчення і задоволення інтересів і потреб працівників фірми. Соціальна ж ефективність фірми визначається ступенем задоволення цих інтересів і потреб.

Соціальні цілі фірми формуються у результаті двостороннього процесу. З одного боку, вони являють собою відображення потреб працівників, задоволення яких ті вправі жадати від адміністрації. До цих потреб відносяться: нормальні умови і мотивація праці, правова захищеність, підтримка прагнення зробити кар'єру та ін.

З іншого боку, соціальні цілі фірми є параметром як усієї системи її цілей, так і можливостей створення умов для їхньої реалізації. З цих позицій можна сказати, що соціальна ефективність управління персоналом досягається за допомогою реалізації потреб працівників організації і їхнього обліку в її цілях.

Облік потреб персоналу організації ставить перед управлінськими службами складну задачу пошуку можливостей їхнього упорядкування і диференціації. Можливим вирішенням цієї задачі є об'єднання індивідуальних потреб у колективні. Однак, тут можуть виникати проблеми, обумовлені конкуренцією між окремими групами потреб. Випадками подібного виду можуть бути:

* + - “гра з нульовою сумою” між потребами працівників організації (мова йде про задоволення потреби одного працівника або однієї групи працівників) при якій унеможливлюється задоволення потреби іншого працівника або групи працівників;
		- різні співробітники або групи співробітників можуть мати різні уявлення про терміни і ступінь реалізації соціальних цілей;
		- невідповідність представлених інтересів працівників організації і наявних у її розпорядженні ресурсів (наприклад, одночасні вимоги “високої зарплати ” і гарантованих робочих місць).

Різноманіття компонентів, з яких складається соціальна ефективність, обумовило також пошук узагальнюючого показника, за допомогою якого можна було б її оцінити. Таким нерідко вважають задоволеність роботою, зв'язуючи її ступінь з рівнем досягнення соціальних цілей фірми.

Однак сьогодні цей показник ставиться під сумнів і зазнає серйозної критики, як теоретично недостатньо обґрунтований. Тим більше що немає однозначних доказів позитивного впливу задоволеності роботою на продуктивність праці.

Досить очевидно, що соціальна й економічна ефективність тісно взаємозалежні. З одного боку, соціальну ефективність можна забезпечити, коли організація економічно ефективна і дістає прибуток, який дає можливість задовольнити потреби працівників. З іншого, задоволення цих потреб є істотним чинником для досягнення економічної ефективності сучасної організації.

У той же час, коли мова йде про співвідношення між ступенями досягнення економічної і соціальної ефективності, необхідно визнати також конкуренцію між ними. У цьому зв'язку процес досягнення економічної і соціальної ефективності базується на балансі інтересів, тобто на компромісних рішеннях зацікавлених сторін.

## Технологія аналізу й оцінка ефективності управління персоналом

Для аналізу ефективності системи управління персоналом використовуються:

* + - система кадрового аудиту;
		- кадровий консалтинг;
		- моніторинг управління персоналом.

*Кадровий аудит* – інструмент діагностики і управління кадровими процесами, сукупність методів кількісної і якісної оцінки персоналу в цілому й окремих його параметрів.

*Кадровий консалтинг* – система консультаційних послуг, що здійснюється керівникам організацій і працівниками кадрових служб із питань організації, змісту, методології і здійснення програм пошуку, оцінки і раціонального використання як персоналу, що залучається, так і працюючого в організації.

*Моніторинг управління персоналом* – спосіб проведення спеціальних спостережень у системі управління персоналом і кадровими процесами.

Технологія аналізу менеджменту персоналу означає перевірку відповідності персоналу організації її цілям і цінностям, що визначають її кадрову політику.

Фахівець з кадрового аудиту аналізує кадрову стратегію організації, дії якої в соціальній області в значній мірі регламентуються законними і підзаконними актами, трудовим договором і внутрішніми правилами.

При описі кадрової політики встановлюються найбільш значущі показники:

зайнятість (її рівень, забезпечення стабільності складу працівників, практика просування по службі, зайнятість жінок, осіб літнього віку й інших уразливих категорій працівників);

оплата і стимулювання праці (відносний рівень винагород, їхні види, динаміка і структура, нижній рівень заробітної плати, премії та ін.);

безпека і поліпшення умов праці (вкладення фінансових коштів у цю сферу і оцінка отриманих результатів);

професійне навчання (зміст, тривалість, вартість).

Кадровий аудит завершується складанням звіту (аудиторського висновку). Звичайно експертиза, проведена двома-трьома експертами, займає 2-3 тижня.

Розробка і впровадження організаційних проектів удосконалювання системи управління персоналом вимагає визначених інвестицій, тому при розрахунку економічної ефективності даних проектів варто користуватися Методичними рекомендаціями з оцінки ефективності інвестиційних проектів і їхнього добору для фінансування. Даний документ передбачає 3 напрямки оцінки ефективності проектів:

* + - комерційна (фінансова) ефективність, що враховує фінансову сторону реалізації проекту для його безпосередніх учасників;
		- бюджетна ефективність, що відбиває фінансові наслідки здійснення проекту для республіканського, регіонального або місцевого бюджетів;
		- народногосподарська економічна ефективність, що враховує витрати і результати за межами прямих фінансових інтересів учасників інвестиційного проекту, у тому числі й у вартісному вимірі.

Економічний ефект (Еф. уп.) від упровадження заходів щодо удосконалювання системи управління персоналом організації може бути розрахований за формулою:



де i – початок року розрахункового періоду; j – кінець року розрахункового періоду; К – вартісна оцінка одноразових витрат;

Р – економія поточних витрат при здійснені заходів протягом року;

d – коефіцієнт приведення різночасних витрат і результатів до розрахункового року.

Вихідними даними для розрахунку економічної ефективності заходів, які пропонуються, щодо вдосконалювання системи організації.

Потрібно зауважити, що при виконанні розрахунків економічної ефективності визначення вартісної оцінки одноразових витрат повинне враховувати загальну економічну ситуацію, що корегує майбутні витрати на підприємстві.

## Витрати на персонал, методи їхнього нормування, планування й аналізу

Згідно з наказом Міністерства статистики України від 29 трав­ня 1997 р. № 131, фактичні витрати роботодавців на персонал (вартість робочої сили) визначаються за такими групами:

Пряма оплата.

Оплата за невідпрацьований час. Премії та нерегулярні виплати.

Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах.

Витрати на оплату житла працівників.

Витрати на соціальне забезпечення працівників. Витрати на професійне навчання.

Витрати на утримання громадських служб.

Витрати на робочу силу, які не віднесено до інших груп. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Витрати, відображені в пунктах 1-4, за визначенням Міжнародної організації праці, є прямими витратами на персонал, тобто пов’язаними з величиною трудовитрат, а витрати пунктів 5-10 належать до непрямих.

На заході набуло значного поширення визначення *вартості людських ресурсів*.

**Вартість** = Ціна залучення людських ресурсів (затратна частина витрат) + здатність приносити вигоду для компанії в майбутньому (активна частина витрат)

Первинні витрати включають затрати на пошук, залучення, попереднє навчання персоналу. Вони можуть бути прямі і опосередковані (відволікання інструкторів від основної роботи, зниження продуктивності).

Витрати набору і відбору – це всі витрати віднесені на одного успішного кандидата.

Відновлювальні витрати (витрати заміщення) – затрати, необхідні для заміщення одного працівника на аналогічного іншого.

Витрати звільнення (компенсації, простій робочого місця)

*Модель індивідуальної вартості людських ресурсів (Мічіганський університет)* оцінює її через дохід, який та можуть принести.

Ця сума за повний період роботи визначає очікувану умовну вартість працівника (Wум), коли передбачається що він не звільниться. При корегуванні на ймовірність звільнення (ймовірність звільнення = 1 – коефіцієнт плинності) – очікувану реалізовану вартість (Wр). Різниця між ними складає альтернативні витрати плинності.

### Алгоритм розрахунків при цьому наступний:

Визначається набір посад (позицій) яку даний робітних може зайняти в компанії: Визначається величина доходу, яку при цьому він може принести (вартість позиції,

посади), яка може бути валовою і чистою (з вирахуванням заробітної плати);

Оцінюється експертним шляхом чи статистичними розрахунками строк роботи працівника в організації (залежить від індивідуальних особливостей, фізичного і емоційного стану);

Визначається список посад, які працівник може зайняти, та ймовірна тривалість на кожній (у роках) аж до звільнення чи виходу на пенсію;

Розраховується вартість кожної позиції (по роках) як дохід, який може принести працівник у відповідному році;

Отримані річні результати, що характеризують величину очікуваної реалізовану умовної вартості, додаються для отримання Wр

### Показник виробничої цінності працівника[1](#_bookmark0)

Вр × Кн − W*б* + Wе + Ер − Впр

Еп =

Фр × Нзп + Внавч × Е

Еп – ефективність праці працівника;

Вр – річний виробіток;

Кн – коефіцієнт напруженості норм (відношення фактичних і нормативних затрат часу);

Wб – вартість браку з вини працівника, який неможливо усунути;

Wе – вартість зекономленої сировини і матеріалів;

Ер – сума річного ефекту від раціоналізації і винахідництва; Впр – затрати, викликані порушенням ритмічності;

Фр – річний фонд фактично відпрацьованого робочого часу;

Нзп – норматив заробітної плати з врахуванням виплат по лікарняних листах за 1 годину відпрацьованого часу;

Внавч – витрати на навчання та підвищення кваліфікації

Методи нормування витрат на персонал по кожному з елементів залежать від законодавчо передбачених процедур нарахування заробітної плати, виплат компенсаційного і соціального характеру та ін.

*Аналізувати і планувати* витрати на персонал можна практично по кожній їхній статті, тому доцільно визначити лише основні показники:

* + - рівень середньої заробітної плати (середньорічна, середньомісячна і квартальна – розраховується для всіх категорій працівників; середньогодинна і середньоденна – тільки для робітників);
		- зміна фонду заробітної плати за рахунок відхилень середньої зарплати і чисельності працівників.

Динаміку витрат на персонал доцільно аналізувати у співвідношенні з основними показниками роботи підприємства за відповідний період: з обсягами продажу, виробництва, прибутку, виробничими витратами. Крім того, необхідно стежити за часткою заробітної плати у витратах на персонал.

Планування витрат на персонал на основі всебічного аналізу повинне органічно вписуватися в систему планування. Виділяють такі *етапи планування витрат на персонал:*

1. Аналіз по підрозділах витрат за минулий період, а також планових і фактичних витрат і їхнє корегування з обліком внутрішніх (додаткове залучення персоналу, підвищення кваліфікації й ін.) і зовнішніх (змін в оподатковуванні, договірного або очікуваного підвищення тарифних ставок) факторів, на основі яких створюється проект витрат на майбутній період як у цілому, так і по окремих статтях.
2. Аналіз планів підрозділів і їхнє корегування в загальних інтересах, для того щоб збільшення витрат на працівника не перевищувало ріст продуктивності праці.
3. Затвердження керівництвом організації остаточного варіанта плану витрат на персонал і направлення його в підрозділи.

## Визначення економічного збитку внаслідок надмірної плинності кадрів, професійних захворювань і травматизму

Для визначення величини економічного збитку від плинності кадрів рекомендується використовувати такі методи.

1. Втрати, викликані перервами у роботі, визначаються як

Упер. = Пп.×Т×Чпл., (13.2),

де У пер. – утрати, викликані перервами у роботі; Пп. – середньоденний виробіток на одну людину;

Т – середня тривалість перерви, що викликана плинністю; Чпл. – число вибулих через плинність.

1. Втрати, обумовлені необхідністю навчання і перенавчання нових працівників, обчислюються як

У н. = Зо×α ÷ β, (13.3),

де Ун. – утрати, викликані необхідністю навчання і перенавчання співробітників; Зо – витрати на навчання і перенавчання;

α - частка зайвого обороту, плинності;

β - коефіцієнт зміни чисельності працівників у звітному періоді.

1. Втрати, викликані зниженням продуктивності праці робітників перед звільненням, тобто вартість недоотриманої продукції, визначається як

У п.з. = Пс.п. × κ × Дзв. × Чпл., (13.4),

де Уп.з. – вартість недоотриманої продукції внаслідок зниження продуктивності робітників, що збираються звільнитися;

Пс..п. – середній виробіток;

κ – коефіцієнт зниження продуктивності праці перед звільненням;

Дзв. – число днів перед звільненням, коли спостерігається падіння продуктивності праці.

1. Втрати, викликані недостатнім рівнем продуктивності праці знову прийнятих робітників, визначаються як

У пр. = Чпл. × ∑(Пп.ад. × δ) × t, (13.5),

де Упр. – вартість недоотриманої продукції внаслідок недостатнього рівня продуктивності праці нових робітників;

Пп.ад. – середньоденний виробіток робітника в кожнім місяці періоду адаптації; δ – помісячний коефіцієнт зниження продуктивності праці;

t – число днів у відповідному місяці.

1. Витрати щодо проведення оргнабору у результаті плинності (Ворг.) визначаються як

Ворг. = Вн. × m ÷ γ, (13.6),

де Вн. – витрати на набір;

m – частка плинності;

γ – коефіцієнт зміни чисельності працівників, дорівнює відношенню чисельності на кінець періоду до чисельності на початок періоду.

1. Втрати від браку заподіяного працівниками, що знову надійшли, визначаються як

Убр.н. = Убр.заг. × d × m ÷ γ , (13.7),

де Убр.н. – витрати від браку заподіяного новачками; Убр.заг. – загальні утрати від браку;

d – частка утрат від браку працівників, які проробили менше одного року.

Власник зобов'язаний відшкодувати працівникові збиток, заподіяний йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, зв'язаного з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втраченого заробітку відповідно до законодавства, а також виплатити потерпілим (членам родини й утриманцям померлих) одноразову допомогу. При цьому пенсії й інші доходи, що одержував працівник, не враховуються.

Розмір одноразової допомоги встановлюється колективним договором (угодою, трудовим договором). Якщо відповідно до медичного висновку в потерпілого встановлена стійка втрата працездатності, ця допомога повинна бути не менше суми, визначеної з розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожен відсоток утрати їм професійної працездатності.

У випадку смерті потерпілого розмір одноразової допомоги на його родину повинен бути не менше п'ятирічного заробітку працівника, крім того не менше річного заробітку на кожного утриманця померлого, а також на його дитину, що народилася після його смерті.

Якщо нещасний випадок мав місце внаслідок невиконання потерпілим вимог відповідно до нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений у порядку, обумовленому трудовим колективом за поданням власника і профспілкового комітету підприємства, але не більше ніж на п'ятдесят відсотків.

За працівниками, що втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи і середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами.