

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВСП «ОДЕСЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ОНТУ»

Спеціальність 051
«Економіка»
Група 2БЕП - 31

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеню першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему: «Удосконалення оплати праці на підприємстві на прикладі ТОВ
«Телекарт-Прилад»»

Проектний матеріал складається з пояснювальної записки на 79 сторінках та ілюстративного матеріалу

Здобувач освіти _____ (Гаврилюк О.В.)

Керівник _____ (Шимко О.В.)

До захисту допущений

Завідувач кафедри _____ (Кулаковська Т.А.)

Завідуючий відділенням _____ (Воронкова Ю.В.)

Захист « ____ » _____ 20__ р. Протокол АК № _____

Оцінка АК _____

Секретар АК _____

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВСП «ОДЕСЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ОНТУ»

Відділення економічне
Кафедра Економіки
Освітньо - професійна програма «Економіка»
Спеціальність 051 «Економіка»
Форма навчання денна

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Заст. дир. з НВР Беркань І.В.

“ _____ ” _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу бакалавра

Здобувачу освіти Гаврилюк Орина Валеріївна

Тема кваліфікаційної роботи: Удосконалення оплати праці на підприємстві на прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»

1. Затверджена наказом по коледжу № _____ від «__» _____ 20__ р.
2. Термін подання здобувачем освіти закінченої роботи «__» _____ 20__ р.
3. Вихідні дані до роботи: характеристика підприємства, на матеріалах якого виконується робота, річні звіти, статистична та фінансова звітність, плани розвитку підприємства.
4. Зміст роботи (перелік питань, що підлягають розгляду):
Вступ
Розділ 1. Теоретичні та методологічні основи оплати праці на підприємстві
Розділ 2. Аналіз показників діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»
Висновки та пропозиції
Список використаної літератури
Додатки
5. Перелік графічного матеріалу: _____

6. Консультанти з окремих розділів роботи:

Розділ	Консультант (вчене звання, ППП)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

7. Дата видачі завдання – « ___ » _____ 20__ р.

Керівник _____ (Шимко О.В.)

Завдання прийняв до виконання _____ (Гаврилюк О.В.)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи
1.	Вибір і затвердження теми, оформлення бланка завдання кваліфікаційної роботи	05.10.21
2.	Розробка календарного плану виконання етапів роботи	06.10 - 12.10.21
3.	Складання плану кваліфікаційної роботи	13.10 – 27.10.21
4.	Написання вступу до роботи	28.10 – 19.11.21
5.	Підготовка теоретичної частини роботи	22.11.21 – 18.02.22
6.	Виконання аналітичної частини роботи	21.02 – 20.05.22
7.	Написання висновків та пропозицій	23.05 – 03.06.22
8.	Складання списку використаної літератури	06.06 – 10.06.22
9.	Оформлення роботи і подання керівнику	13.06 – 17.06.22
10.	Підготовка доповіді та презентації до захисту роботи	20.06 - 24.06.22
11.	Захист роботи	27.06.22

Здобувач освіти _____ (Гаврилюк О.В.)
(підпис)

Керівник роботи _____ (Шимко О.В.)
(підпис)

АНОТАЦІЯ

на кваліфікаційну роботу бакалавра Гаврилюк О.В.

**на тему: «Удосконалення оплати праці на підприємстві на прикладі ТОВ
«Телекарт-Прилад»»**

КРБ містить 79 сторінок, 23 таблиці, 5 рисунків, список використаної літератури з 47 найменувань.

Метою виконання роботи є удосконалення оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є ТОВ «Телекарт-Прилад».

Предмет дослідження – теоретичні та практичні аспекти удосконалення оплати та стимулювання праці на промислових підприємствах.

Завданням роботи передбачено проведення комплексного аналізу основних техніко-економічних показників та аналізу ефективності використання фонду оплати праці ТОВ «Телекарт-Прилад» з метою визначення шляхів удосконалення оплати праці на підприємстві.

За результатами виконаної роботи сформульовані пропозиції щодо удосконалення оплати праці ТОВ «Телекарт-Прилад».

Одержані результати можуть бути використані на підприємстві для покращення організації оплати праці ТОВ «Телекарт-Прилад».

Рік виконання роботи - 2022.

Рік захисту роботи - 2022.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	7
1.1 Сутність, функції та принципи заробітної плати.....	7
1.2 Тарифна система оплати праці.....	22
1.3 Особливості форм та систем оплати праці.....	25
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1.....	45
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».....	47
2.1 Загальна характеристика ТОВ «Телекарт-Прилад».....	47
2.2 Аналіз основних техніко-економічних показників ТОВ «Телекарт-Прилад».....	49
2.3 Аналіз ефективності використання фонду оплати праці ТОВ «Телекарт-Прилад».....	60
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2.....	69
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	73
ДОДАТКИ.....	78

					БЕП 31.04.000.КРБ			
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата				
Розроб.		Гаврилюк О.В.			Удосконалення оплати праці на підприємстві на прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»	Літ.	Арк.	Акрушів
Перевір.		Шимко О.В.				4	79	
Реценз.						ВСП «ОТФК ОНТУ»		
Н. Контр.								
Затверд.								

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Раціональна організація оплати праці має визначний вплив на економічну ефективність підприємств та якість життя зайнятого населення. Матеріальне стимулювання здійснює величезний вплив на ставлення працівників до своєї роботи та їх зацікавленості в покращенні результатів праці. Тому виникає потреба в удосконаленні оплати праці та пошуку нових форм, систем оплати праці та шляхів стимулювання праці, що будуть спроможні задовольняти потреби працівників та власників підприємств.

Складним питанням організації оплати праці на підприємствах присвячені праці багатьох видатних вчених, зокрема дані питання вивчали: О.А. Грішнова, А.В. Калина, А.М. Колот, А.Г. Семенов та багато інших.

Однак питання удосконалення оплати та стимулювання праці потребує додаткового комплексного осмислення та опрацювання, незважаючи на значні здобутки в його дослідженні. Тож дана проблематика потребує розвитку подальших досліджень та наукового обґрунтування.

Мета роботи: обґрунтувати теоретичні засади та розробити практичні рекомендації щодо удосконалення оплати праці на промислових підприємствах.

Для досягнення поставленої мети в роботі повинні бути вирішені такі завдання:

- дослідити теоретичні аспекти сутності поняття “заробітна плата”, її функцій та принципів;
- дослідити основні форми та системи оплати праці;
- розглянути процес управління фондом оплати праці;
- надати загальну характеристику діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- визначити та проаналізувати основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- оцінити ефективність використання фонду оплати праці ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- виявити шляхи удосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти удосконалення оплати та стимулювання праці на промислових підприємствах.

					БЕП 31.04.000.КРБ	Арк.
						5
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Об'єктом дослідження виступають процеси удосконалення оплати праці на промислових підприємствах.

Методи дослідження. В роботі використані традиційні способи та засоби економічного аналізу (табличний, порівняння, групування, графічний). Використані загальнонаукові методи: аналітичні, діалектичні та економіко-математичні методи пізнання економічних процесів і явищ, зокрема: аналіз, синтез, дедукція, індукція, методи економічного аналізу, статистичного аналізу, класифікації та порівняння.

Інформаційною базою дослідження є закони та нормативно-правові акти України, спеціальна література, включаючи наукові публікації та посібники відповідно до обраної теми, електронні ресурси мережі Інтернет, статистична та фінансова звітність, дані внутрішнього обліку ТОВ «Телекарт-Прилад».

Наукова новизна роботи полягає в узагальненні теоретичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо формування інформаційно-аналітичного забезпечення методики удосконалення оплати праці на підприємстві, яка враховує основні особливості діяльності промислових підприємств, що дозволяє спростити процедуру прийняття рішень про удосконалення оплати праці керівниками підприємства.

Практичне значення та реалізація результатів дослідження визначаються можливістю їх використання при організації оплати праці ТОВ «Телекарт-Прилад».

Обсяг і структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (47 найменування) та 4 додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінок комп'ютерного тексту, містить 27 таблиць та 5 рисунків.

					БЕП 31.04.000.КРБ	Арк.
						6
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Сутність, функції та принципи заробітної плати

Оплата праці працівників — це ціна трудових ресурсів, задіяних у виробничому процесі. Вона визначається значною мірою кількістю і якістю витраченої праці, однак на неї впливають і чисто ринкові фактори, такі як попит та пропозиція праці, конкретна кон'юнктура, що склалася, територіальні аспекти, законодавчі норми.

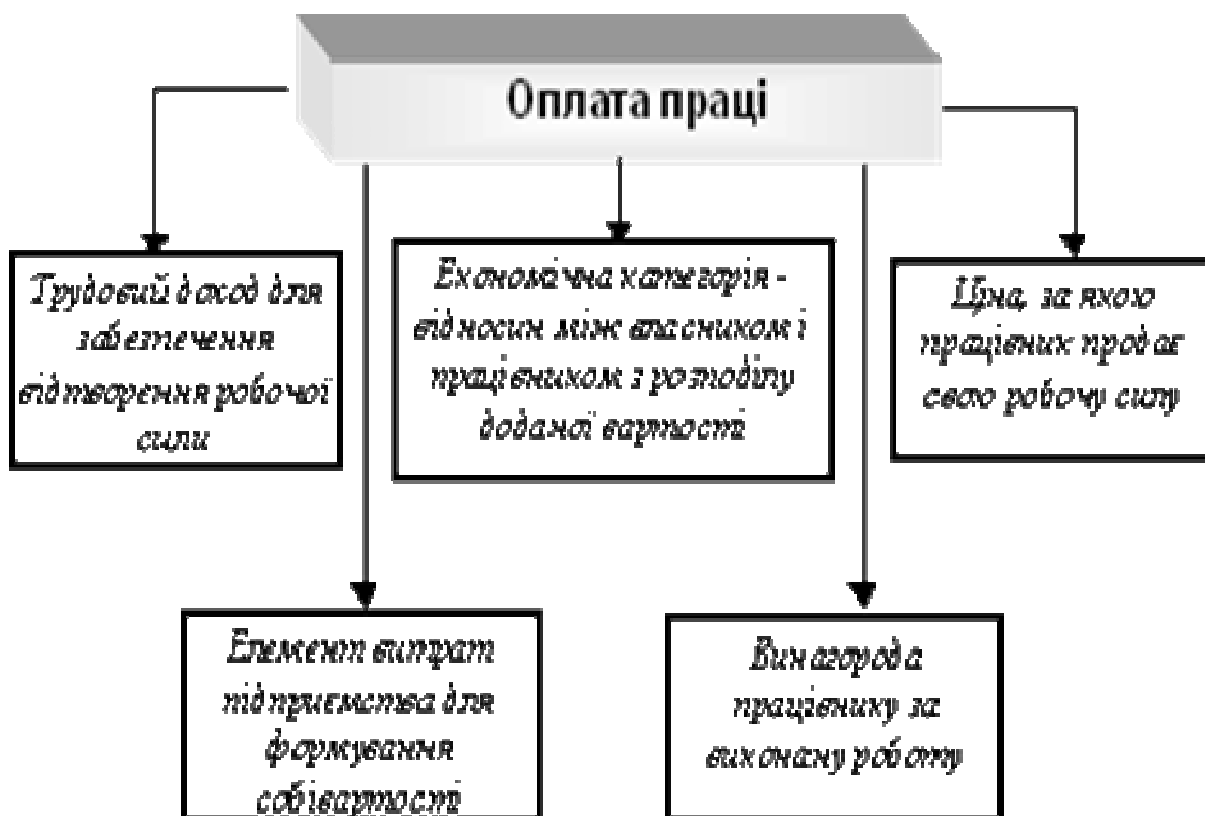


Рисунок 1.1 – Сутність оплати праці

За умов розвитку підприємництва та існування різних форм власності заробіток працівника вже не визначається розміром якогось гарантованого фонду оплати праці, а все більше залежить від кінцевих результатів і доходів від

						БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата			7

діяльності підприємства. Треба враховувати, що й сам працівник усе частіше стає більш-менш реальним співвласником підприємства. Відтак винагороду працівникові-власнику треба нараховувати не тільки за працю, а й за вкладений у підприємство капітал. Ось чому, враховуючи зміни в природі та механізмі формування заробітку працівника, замість поняття «заробітна плата» усе частіше використовують терміни «трудовий дохід», «винагорода», «оплата праці», «заробіток», «дохід». Але в будь-якому разі повна компенсація (грошова або негрошова) за витрачені зусилля, включаючи заробітну плату, повинна відбивати внесок кожного працівника, ефективність його праці. Підприємства самостійно можуть встановлювати форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно із чинним законодавством. Показником оплати праці, є **заробітна плата**, яка виплачується найманим працівникам за виконану роботу.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різні [18].

Міжнародна організація праці в своєму статуті одним з основних завдань проголосила досягнення "гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя,... визнання принципу рівної оплати за рівну працю..." [18].

Міжнародні трудові норми, зокрема Конвенція МОП № 95 "Охорона заробітної плати", так тлумачать заробітну плату: "Термін "заробітна плата" означає будь-яку винагороду або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані" [18].

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						8
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Основними законодавчими актами, які регулюють питання оплати праці в Україні є Закон України "Про оплату праці" та Кодекс законів про працю України.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати.

Слід зазначити, заробітна плата, у розумінні цього Закону, – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [35].

В економічній теорії, заробітна плата — це ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи фізичні і духовні потреби працівника і членів його сім'ї [18].

Отже, сутність поняття "заробітна плата" складна, багатомірна і потребує вивчення з різних позицій [18]:

1. Заробітна плата — це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						9
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

2. Заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за викопану роботу.
3. Заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту і пропозиції, виражає ціну використання робочої сили.
4. Для найманого працівника заробітна плата — це основна частина його доходу, який він отримує за реалізацію своєї здатності до праці.
5. Для роботодавця заробітна плата — це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у високопродуктивній праці.

Розрізняють два види заробітної плати: **номінальна і реальна**. Номінальна заробітна плата означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю. Реальна заробітна плата означає кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей. Реальна заробітна плата перебуває в певному співвідношенні із номінальною:

$$I_{рзп} = I_{нзп} / I_{ц}$$

де $I_{рзп}$ — індекс реальної заробітної плати, визначений за певний період;

$I_{нзп}$ — індекс номінальної заробітної плати за цей же період;

$I_{ц}$ — індекс цін, обчислений за період.

Дієвість заробітної плати визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції – відтворювальну, стимулюючу, регулюючу й соціальну.

(рис.1.2)

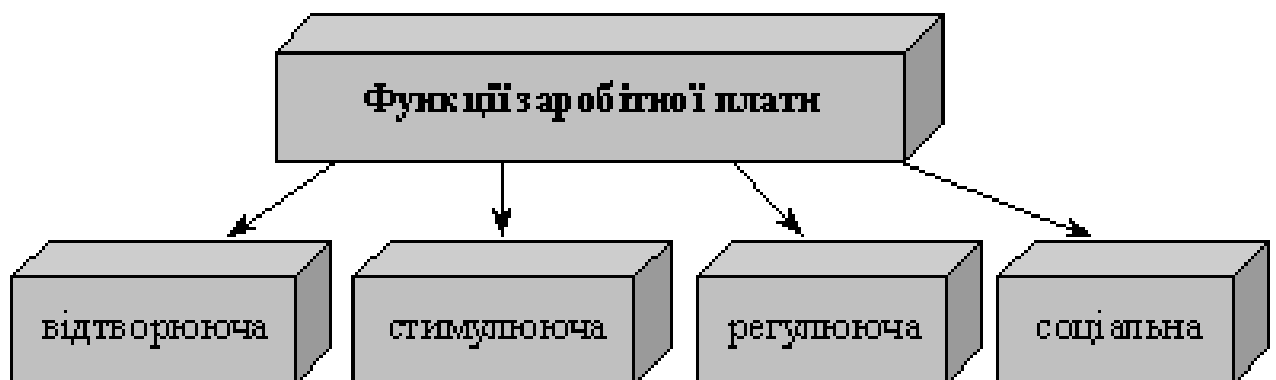


Рисунок 1.2 – Функції заробітної плати

Реалізація *відтворювальної* функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили.

Функція *стимулююча* зводиться до того, що можливий рівень оплати праці має спонукати кожного працівника до найбільш ефективних дій на своєму робочому місці.

Регулююча функція реалізує принцип диференціації рівня заробітку в залежності від кваліфікації, складності праці, напруженості завдань, професіоналізму.

Соціальна функція заробітної плати спрямована на забезпечення однакової оплати за однакоvu роботу, тобто реалізацію принципу соціальної справедливості.

Повна та ефективна реалізація цих головних функцій заробітної плати можлива за умови формування й послідовного здійснення науково обґрунтованої політики як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація, їхні підрозділи).

Для забезпечення реалізації заробітною платою своїх функцій необхідне дотримання таких принципів:

- підвищення реальної заробітної плати на основі зростання ефективності суспільного виробництва та праці;
- диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від соціально-економічної значущості роботи, від місцеположення підприємства, його галузевої належності тощо;
- недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо;
- державне регулювання оплати праці на основі встановлення мінімальної заробітної плати, підтримання певного рівня життя населення;
- врахування впливу ринку праці на рівень оплати праці;

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		11

— простота і зрозумілість форм і систем оплати праці для працівників підприємства. Останні повинні чітко розуміти, від чого саме залежить розмір їхньої заробітної плати [18].

На підставі названих принципів створюється організація оплати праці на підприємстві. Під організацією зарплати розуміють її побудову, приведення її елементів у певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості і якості праці з розмірами заробітної плати.

Механізм організації оплати праці складається з таких елементів:

- ринкового регулювання;
- державного регулювання;
- договірної регулювання.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників [35].

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати [18].

Згідно із Законом України "Про оплату праці", мінімальна заробітна плата — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці [35].

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		12

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості [35].

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [35].

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні [35].

Крім державного регулювання заробітної плати, існує договірне її регулювання.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів [35].

Генеральна угода укладається між Кабінетом міністрів України Українською спілкою промисловців і підприємців і профспілковими організаціями України. Нею на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема це стосується:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б пристойний рівень життя;

									Арк.
									13
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів соціального страхування;
- трудових відносин, режимів праці і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов збільшення фондів оплати праці і встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Галузевою угодою регулюються такі принципи і норми соціально-економічної політики:

- нормування і оплата праці; встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі;
- встановлення мінімальних для підприємств галузі мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій і пільг у галузі праці і зайнятості;
- трудові відносини;
- умови охорони праці;
- житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників підприємств;
- умови підвищення фондів оплати праці на підприємствах;
- встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці. Галузеві угоди не повинні погіршувати становища працівників порівняно з генеральною угодою.

Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включаючи більш високі порівняно з генеральною угодою гарантії, компенсації і пільги.

Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів, які спрямовані на врегулювання трудових відносин та соціально-економічних

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						14
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

інтересів працівників і власників визначає Закон України "Про колективні договори і угоди".

Метою укладення колективного договору є врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Так, колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю.

Однією із сторін колективного договору є власник або уповноважений ним орган, другою стороною колективного договору є профспілковий чи інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган, а у разі відсутності такого органу – представники трудящих, які обрані і уповноважені трудовим колективом.

Врегулювання відносин між власником або уповноваженим ним органом з працівниками шляхом укладення колективного договору дозволить створити надійний соціальний клімат в колективі та мінімізувати можливість конфліктів і страйків при умові виконання колективного договору.

Крім того, колективний договір служитиме стабілізатором прав власника або уповноваженого ним органу і працівника протягом дії колективного договору.

Доцільно зазначити, що умови колективних договорів, які укладені відповідно до чинного законодавства є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Але, якщо умови колективних договорів погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, то такі умови є недійсними, і забороняється включати їх до колективних договорів.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата, з одного боку служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, оскільки для більшості з них є головним джерелом доходів, з другого боку, виступає

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		15

економічним важелем для підприємства, який стимулює зростання продуктивності праці та скорочення витрат на виробництво.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" заробітна плата складається з трьох частин (рис.1.3):

- основної заробітної плати;
- додаткової заробітної плати;
- інших компенсаційних та заохочувальних виплат.



Рисунок 1.3 – Структура заробітної плати

1) Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців [35].

До фонду основної заробітної плати належать [21]:

1.1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво.

1.2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою.

1.3. Гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництв, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

1.4. Оплата при переведенні працівника на нижче оплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника.

1.5. Оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

1.6. Оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення).

1.7. Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці.

1.8. Оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт:

- згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду (за винятком фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності);
- згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства;
- згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили (безробітним за виконання громадських робіт, учням та студентам, які проходять виробничу практику на підприємстві чи залучені на тимчасову роботу на період канікул).

2) Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		17

чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До складу фонду додаткової заробітної плати входять [21]:

2.1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за:

- суміщення професій (посад);
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці;
- інтенсивність праці;
- роботу в нічний час;
- керівництво бригадою;
- високу професійну майстерність;
- класність водіям (машиністам) транспортних засобів;
- високі досягнення в праці, у тому числі державним службовцям;
- виконання особливо важливої роботи на певний термін;
- знання та використання в роботі іноземної мови;
- допуск до державної таємниці;
- дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів;
- науковий ступінь;
- нормативний час пересування у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах;
- роботу на територіях радіоактивного забруднення;
- інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати.

2.2. Премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування (крім сум, указаних у пп.3.2).

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						18
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

- оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору;
- оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток;
- оплата додаткових відпусток, що надаються відповідно до Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи";
- суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;
- суми, нараховані особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва;
- оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, оплата пільгового часу неповнолітнім;
- оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час;
- оплата працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здавання крові, або днів, приєднаних за бажанням працівника до щорічної відпустки;
- оплата, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні;
- оплата простоїв не з вини працівника.

3) Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать [21]:

3.1. Нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги по частковому безробіттю), брали участь у страйках.

3.2. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер. Зокрема:

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		20



Рисунок 1.4 - Складові елементи тарифної системи оплати праці

Схеми посадових окладів передбачають тарифне регулювання заробітної плати службовців, спеціалістів та керівників. Така схема є проранжованим переліком посад працівників (від вищої до нижчої) і диференційованих відповідно до цих посад розмірів посадових окладів. Схеми посадових окладів передбачають наявність так званих «вилок» окладів, тобто мінімального і максимального розмірів посадових окладів, які дозволяють диференціювати рівень оплати працівників, які виконують однакову роботу з різними результатами. Це сприяє підвищенню їх кваліфікації, посилює відповідальність у ставленні до своїх обов'язків.

Тарифна сітка встановлює відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації. Вона є, власне, переліком тарифних розрядів і відповідних їм коефіцієнтів.

Приклад тарифної сітки

Показники	Тарифні розряди							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,09	1,24	1,35	1,5391	1,8	1,89	2,0

Тарифний розряд характеризує рівень складності робіт і ступінь кваліфікації робітників.

Тарифний коефіцієнт показують у скільки разів тарифна ставка працівника відповідного розряду більше тарифної ставки працівника першого розряду.

В Україні затверджена *Єдина тарифна сітка* оплати праці робітників, службовців, спеціалістів, керівників за загальними (наскрізними) професіями та посадами, яка забезпечує єдині умови оплати праці цих категорій працівників незалежно від галузей виробництва. Тарифна сітка містить 25 тарифних розрядів з діапазоном тарифних коефіцієнтів від 1 до 4,51.

Тарифні ставки являють собою виражений у грошовій формі розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Залежно від обраних одиниць робочого часу встановлюються годинні, денні або місячні тарифні ставки.

Тарифні ставки є основною нормативною величиною, що визначає розмір оплати праці всіх категорій робочих, оскільки рівень тарифних ставок впливає як на розмір заробітку робітників — погодинників, який нараховується, виходячи з тарифних ставок за фактично відпрацьований час, так і на розмір заробітку робітників-відрядників, який нараховується за відрядними розцінками, що встановлюються, виходячи з тарифних ставок і діючих норм виробітку (часу).

Тарифні ставки використовуються як практичний засіб диференціації і регулювання рівня оплати праці робітників залежно від тяжкості і умов праці, а також залежно від важливості і значення галузі виробництва, підприємства, виробничої ділянки. Ця диференціація здійснюється шляхом установавання різного рівня тарифних ставок робітникам, зайнятим у різних галузях промисловості і ділянках виробництва.

Розмір тарифної ставки першого розряду визначається на рівні не менше встановленого державою мінімального розміру заробітної плати.

Тарифні ставки інших розрядів (ТС_i) визначаються множенням тарифної ставки першого розряду (ТС₁) на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду (ТК_i):

$$ТС_i = ТС_1 \times ТК_i, \text{ грн.}$$

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		24

Середній тарифний коефіцієнт (ТКс) визначається як середня арифметична величина з тарифних коефіцієнтів, зважена за числом робітників у кожному розряді, а середній коефіцієнт робіт — як середня арифметична величина з тарифних коефіцієнтів, зважена за трудомісткістю робіт (у норма- годинах) кожного розряду:

$$TK_c = (\sum TK_i * Ч_i) / \sum Ч$$

$$TK_c = (\sum TK_i * TP_i) / \sum TP$$

Аналогічно визначенню середнього тарифного коефіцієнта можна визначити середню тарифну ставку робітників.

Середній тарифний коефіцієнт робітників (робіт), на яких поширена єдина тарифна ставка і розряду і єдина тарифна сітка, можна визначити також і по середній тарифній ставці за виразом:

$$TK_c = TC_c / TC_1$$

де TC_c — середня тарифна ставка оплати робітників (робіт).

1.3 Особливості форм та систем оплати праці

Найбільш поширеними формами оплати праці є відрядна і погодинна. Вони відображені в різновидах систем оплати праці (рис.1.5).

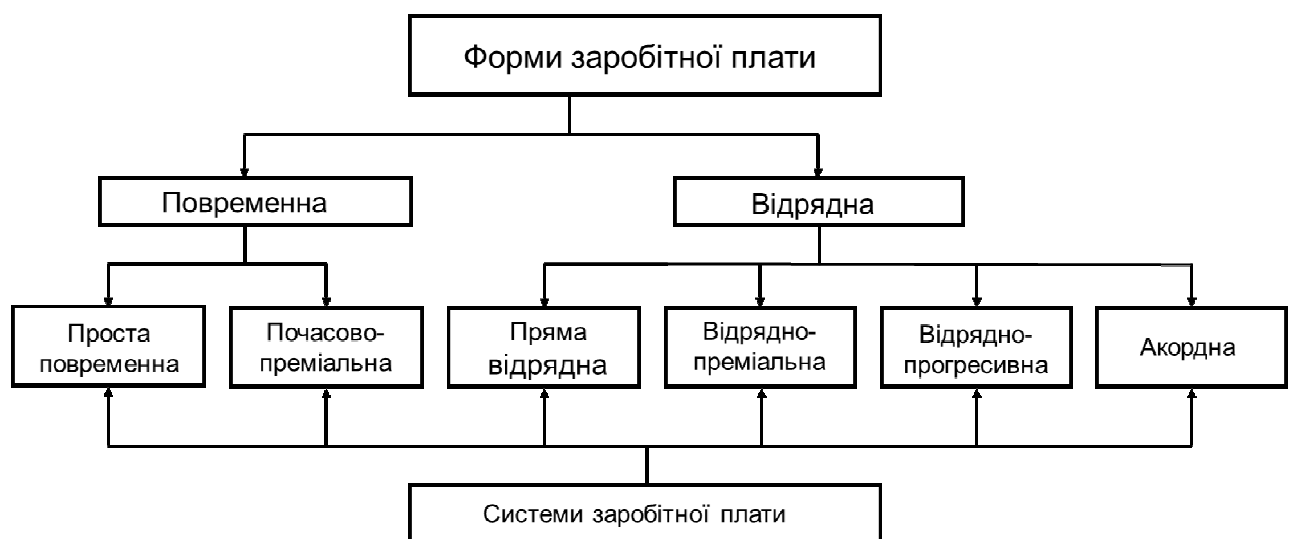


Рисунок 1.5 – Форми та системи оплати праці

Існує цілий ряд умов, за яких доцільно застосовувати ту чи іншу форму оплати праці.

Умови застосування відрядної форми оплати праці:

- можливе чітке кількісне вимірювання результатів праці та їх залежності від одного або кількох працівників (бригади);
- працівники мають можливість збільшити виробіток чи обсяг виконуваної роботи (продукції);
- існує точний облік роботи кожного виконавця;
- є потреба на певній ділянці стимулювати підвищення продуктивності праці або збільшення обсягу продукції;
- на належному рівні організовано нормування праці [6].

Умови застосування погодинної форми оплати праці:

- відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його виробіток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів;
- якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені (налагодження верстатів);
- коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально-передбачений технологічними параметрами;
- коли перевиконання цих норм може досягатися через порушення технологічних режимів і відповідно погіршення якості робіт, а відтак і продукції.

Відрядна форма оплати праці передбачає залежність суми заробітку від кількості виготовленої продукції та відрядної розцінки.

Відрядну оплату праці не рекомендується застосовувати в тому випадку, якщо її застосування веде до:

- погіршення якості продукції;
- порушення технологічних режимів;
- порушення вимог техніки безпеки;
- погіршення обслуговування устаткування;

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		26

- точний облік виробітку, що виключає необґрунтоване завищення (приписки) фактично виконаного об'єму робіт;
- суворий контроль за якістю виконуваних робіт, що виключає прийом до оплати всякого роду бракованої і неповноцінної продукції;
- правильна організація праці і робочих місць, що виключає простої і непродуктивні витрати праці робітниками і забезпечує повне їхнє завантаження роботою протягом робочої зміни.

Найбільше поширення має *відрядно-преміальна система* заробітної плати, що дозволяє в більшому ступені реалізувати стимулюючу функцію, оскільки, крім тарифної заробітної плати, передбачає премію за виконання встановлених показників преміювання. Такими показниками можуть бути: зростання продуктивності праці, економія матеріальних ресурсів, поліпшення якості продукції та ін.

За цієї системи оплати праці зарібок робітника складається із зарібку за основними (прямими) відрядними розцінками, нарахованого за фактичний виробіток, і премії, що нараховується за виконання і перевиконання встановлених показників преміювання.

Сума зарібку при відрядно-преміальній системі визначається за формулою:

$$Зв-п = Зв + П$$

$$П = Зв (П1+П2*Ппп) / 100$$

де П – сума преміальних виплат за досягнення певних результатів, грн.

П1 – процент доплат за виконання плану;

П2 - процент доплат за кожен процент перевиконання плану;

Ппп – процент перевиконання плану.

Залежно від особливостей виробництва і характеру виконуваних завдань для різних груп робітників встановлюються свої показники і розміри преміювання.

Основним документом, який регламентує організацію преміювання на підприємстві, є положення про преміювання, яке розробляє власник або

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						28
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

уповноважений орган, погоджується з профспілковим комітетом і входить до колективного договору як додаток.

На підприємствах розрізняють індивідуальне та колективне преміювання робітників. Індивідуальне преміювання застосовується у випадку, коли з огляду на специфіку виробництва мають враховуватися індивідуальні результати праці незалежно від результатів праці інших робітників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія нараховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як за колективної, так і за індивідуальної організації праці з тим, щоб стимулювати робітників для досягнення найкращих загальних, кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі.

Будь-яка преміальна система включає в себе такі параметри: показники преміювання, умови преміювання, розміри і шкалу преміювання, коло працівників, що преміюються, періодичність преміювання.

При організації преміювання особливо важливим є питання вибору та обґрунтування показників преміювання, які поділяються на основні й додаткові. Основні показники мають відображати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів та впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання — не виплачується взагалі.

У тому випадку, коли премія встановлена за виконання показників преміювання в певному відсотку, а також в усіх інших випадках, коли за виконання і перевиконання показників преміювання за Положенням встановлений певний відсоток премії незалежно від ступеня їх перевиконання, загальний заробіток робітника можна визначити за формулою:

									Арк.
									29
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата	БЕП 31.04.001.КРБ				

$$N_{в.б.} = \frac{N_{ф.} - N_{е.б.}}{N_{е.б.}} * 100$$

де Рз – звичайна розцінка за виконання операції;

Рп – підвищена розцінка за виконання операції;

Пр.р – процент зростання розцінки, який визначається за шкалою;

Нв.б – обсяг випуску продукції, що відповідає вихідній базі для нарахування доплат;

Нф – фактичний обсяг випуску продукції.

Упровадження цієї системи оплати праці потребує дотримання певних організаційних умов. У зв'язку з тим, що застосування відрядно-прогресивної оплати праці значно ускладнює облік роботи і продукції, збільшує обсяг розрахункових робіт, не завжди заохочує робітників до підвищення якості виготовлюваної продукції і виконуваної роботи, нерідко спричиняє перевитрати фонду заробітної плати, використовувати цю форму слід обмежено, лише в окремих галузях і на окремих дільницях, які стримують процес зростання продуктивності праці і виробництва в цілому. Упровадження відрядно-прогресивної оплати праці має бути економічно й організаційно обґрунтоване і не зумовлювати невиправдані перевитрати фонду заробітної плати. Така оплата праці може запроваджуватися на обмежені терміни в тих виробництвах, де потрібні додаткові заходи для стимулювання інтенсивності праці для досягнення прогресивних норм виробітку.

У разі організації відрядно-прогресивної системи оплати праці необхідно забезпечити ретельний облік виробленої продукції і робочого часу, відпрацьованого кожним робітником-відрядником, і забезпечити правильне визначення розміру перевиконання ним норм виробітку і прогресивних доплат. На дільницях, де є можливість вести облік роботи в натуральних одиницях виміру, вихідна планова норма (база) обсягу продукції (роботи), понад яку для оплати праці робітників-відрядників застосовуються відрядні прогресивні розцінки, також має установлюватися в натуральному виразі.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						31
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

$$Зв-пр = Рз * Q_{пл} + Рпр * Q_{п.пл}$$

де Рз — відрядна розцінка, розрахована звичайним способом;

Q_{пл} — обсяг виконаної роботи в межах установленої норми;

Рпр — прогресивно наростаюча розцінка;

Q_{п.пл} — обсяг роботи, виконаний понад план.

Для встановлення Рпр, розробляється спеціальна шкала, де указується відсоток зміни, збільшення розцінки порівняно з базовою залежно від рівня виконання норм (плану).

Якщо використовується одноступенева шкала прогресивки при будь-якій вихідній базі або двоступенева шкала прогресивки при вихідній базі, яка дорівнює 100 % виконання норм виробітку, то загальний заробіток робітника можна визначити за формулами: а) при оплаті всіх робіт за прогресивкою:

а) при оплаті всіх робіт по прогресивці застосовують таку формулу:

$$Зв-пр = Зв + (Зв * (Пн - Бп) / Пн) / Кп$$

б) при оплаті частини робіт за прогресивкою застосовують таку формулу:

$$Зв-пр = Зв + (Зпр * (Пн - Бп) / Пн) / Кп$$

де Пн — відсоток виконання норм виробітку;

Бп — вихідна база для нарахування прогресивки, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку;

Кп — коефіцієнт підвищення прямої відрядної розцінки, взятий за шкалою прогресивки з діючого Положення;

Зпр — відрядний заробіток робітника, нарахований за прямими відрядними розцінками за роботу, що оплачується за прогресивкою, грн.

У тому випадку, коли застосовується двоступенева шкала прогресивки і вихідна база для нарахування прогресивки перевищує 100% виконання норм виробітку, визначити загальний заробіток робітника можна так:

а) при оплаті всіх робіт по прогресивці застосовують таку формулу:

$$Зв-пр = Зв + ((Зв * Ппб) / Пвб) * Кп$$

б) при оплаті частини робіт за прогресивкою застосовують таку формулу:

$$Зв-пр = Зв + ((Зпр * Ппб) / Пвб) * Кп$$

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						33
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

де Ппб — відсоток перевиконання вихідної бази;

Пвб — відсоток виконання вихідної бази.

Акордна відрядна система оплати праці у варіанті акордно-преміальної застосовується, якщо необхідно підсилити матеріальну зацікавленість працівників у скороченні термінів виконання конкретного обсягу робіт, здачі об'єкта в експлуатацію. З цією метою встановлюється фонд оплати праці на весь обсяг робіт. Щомісяця до закінчення роботи робітникам виплачується аванс, а остаточний розрахунок відбувається після остаточної здачі об'єкта (виконання встановленого обсягу робіт). В даний час використання цієї системи проблематичне, оскільки в умовах інфляції важко встановити фонд оплати праці на обсяг робіт, виконання якого потребує тривалого часу. Премія зазвичай виплачується за якісне виконання роботи і здачу об'єкта не пізніше від терміну, зазначеного в договорі.

Акордну систему вводить адміністрація підприємства за згодою профспілок. Розмір акордної оплати праці визначається на основі діючих норм часу (виробітку) і розцінок. Премія начисляється на суму заробітку за акордним нарядом. Проміжні виплати здійснюються за фактично виконані в даному розрахунковому періоді роботи без начислення премії.

При організації акордної оплати праці особлива увага приділяється: обґрунтуванню розміру оплати акордного завдання і документальній його фіксації; організації чіткого контролю за якістю виконання робіт, за правильним врахуванням відпрацьованого часу.

Акордна система найчастіше використовується в будівництві, сільському господарстві, при аварійних роботах.

При використанні акордної системи оплати праці величина заробітку (Зак) визначається за формулою:

$$\text{Зак} = V * \text{Pa}$$

де V — обсяг виконаної роботи;

Pa — акордна розцінка.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		34

Якщо вводиться акордно-преміальна система оплати праці (Закп) загальний заробіток розраховують за формулою:

$$\text{Зак-п} = \text{Зак} + \text{П}$$

де П — премія на суму заробітку за акордним нарядом.

Непряма відрядна система заробітної плати застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників — відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи основних робітників, яких вони обслуговують. За цією системою можуть оплачуватися слюсарі-ремонтники, електрики, наладчики устаткування, кранівники та ін.

Різні групи основних робітників, які обслуговуються допоміжними робітниками, виконують різні роботи і мають різні виробничі завдання.

У подібних випадках непрямі відрядні розцінки треба визначати диференційовано по кожному об'єкту обслуговування відокремлено за загальною формулою:

$$R_{\text{неп}} = \text{ДТС} / (\text{Ноб} * Q_{\text{пл}})$$

де ДТС — денна тарифна ставка допоміжного робітника, грн;

Ноб — кількість об'єктів (робітників, бригад), що обслуговуються допоміжним робітником;

Q_{пл} — заплановане виробниче завдання (або норма виробітку) для даного об'єкта обслуговування, кг, шт., куб. м, нормо-години.

Для розрахунку непрямої відрядної розцінки можна використовувати і таку формулу:

$$R_{\text{неп}} = \text{ГТС} * 1 / (\text{Нвир.г} * K_p)$$

де ГТС — годинна тарифна ставка, що відповідає розряду обслуговуючого робітника;

Нвир.г – годинна норма виробітку кожного з робітників, що обслуговуються;

K_p — кількість робітників, яких обслуговує один допоміжний робітник.

Загальний заробіток допоміжного робітника (Знеп) розраховується за формулами:

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		35

При проведенні складних робіт: складання виробів, монтажі, ремонті, обслуговуванні агрегатів, технологічних ліній і т. д. розцінки розраховуються, виходячи з нормативної трудомісткості, тарифних ставок і розрядів, що встановлюються для окремих елементів монтажних робіт за формулою:

$$Р_{бр} = \sum TC * T_p$$

де T_p — трудомісткість, нормо-години.

Крім означеного, колективна (бригадна) система оплати праці використовується в тому порядку, коли характер обладнання чи специфіка технології потребують зусиль групи працівників різної кваліфікації.

При використанні цієї системи спочатку розраховують заробіток усієї бригади ($Z_{бр}$) як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадний розцінок. Потім цей заробіток розподіляють між членами бригади одним із таких методів.

1. Метод годино-коефіцієнтів. Використовується тоді, коли всі члени бригади працюють в однакових умовах.

Розподіл бригадного заробітку цим методом проводиться в такій послідовності:

а) визначають загальну кількість годино-коефіцієнтів в ($\Gamma - K_{бр}$), відпрацьованих бригадою, за формулою:

$$\Gamma - K_{бр} = \sum t_{fi} * TK_i$$

де t_{fi} — фактична кількість годин, відпрацьована і-тим робітником;

TK_i — тарифний коефіцієнт за розрядом і-го робітника;

б) знаходять суму бригадного заробітку, що припадає на один годино-коефіцієнт ($Z_{\Gamma-k}$) за формулою:

$$Z_{\Gamma-k} = Z_{бр} / (\Gamma - K_{бр})$$

У разі поденної оплати праці заробітну плату можна визначити так:

в) обчислюють заробіток і-го робітника (члена бригади) (Z_i) за формулою:

$$Z_i = t_{fi} * TK_i * Z_{\Gamma-k}$$

2. Метод коефіцієнта виконання норм. Використовується у випадку, коли члени бригади працюють в різних умовах. Послідовність розподілу бригадного заробітку така:

									Арк.
									37
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

а) визначають заробіток бригади у випадку стовідсоткового виконання норм виробітку ($Z_{бр100\%}$) за формулою:

$$Z_{бр100\%} = t_{fi} * ГТС_i$$

б) знаходять коефіцієнт виконання норм ($K_{вн}$) за формулою:

$$K_{вн} = Z_{бр} / Z_{бр100\%}$$

в) обчислюють заробітну плату і-го робітника за допомогою формули:

$$Z_i = t_{fi} * ГТС_i * K_{вн}$$

Основні переваги відрядної заробітної плати полягають у тому, що вона забезпечує прямий зв'язок між оплатою праці та її кількісним результатом і за належних умов видається справедливою.

Водночас відрядна форма оплати праці має певні недоліки, які проявляються по-різному залежно від конкретних умов. До них належать:

- можливе послаблення уваги до якості продукції з боку виконавців технологічних операцій з метою спрямування всіх зусиль на кількісний аспект роботи;
- спокуса порушення оптимальних режимів технологічних процесів, їх надмірної інтенсифікації, недодержання регламенту обслуговування машин, техніки безпеки, що призводить до додаткових витрат;
- складна і трудомістка робота з нормування праці й установа норми виробітку і відрядних розцінок, спорадичне невдоволення робітників їх рівнем.

Отже, відрядна оплата праці потребує посиленого додержання режимів технологічного процесу, регламенту його обслуговування і якості продукції.

Погодинна форма оплати праці передбачає оплату праці залежно від відпрацьованого часу та рівня кваліфікації робітника.

Застосування погодинної оплати праці доцільне, коли:

- кількісний результат процесу визначається машиною або машинною системою, і працівник не може безпосередньо впливати на його величину;
- результат праці не можна вимірювати кількісно і відповідно немає можливості встановити норми виробітку і розцінки або коли така робота є надто трудомісткою;

										Арк.
										38
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата						

- якість результатів праці, а отже, і якість самої праці є визначальним чинником; кількісний результат особливого значення не має;
- робота є небезпечною для працівника;
- завантаження роботою нерегулярне і має імовірнісний характер.

Зазначені умови властиві багатьом видам діяльності. Передусім тим, що пов'язані з комплексно механізованими та автоматизованими процесами, потоковими лініями, обслуговуванням устаткування, виготовленням оригінальних чи унікальних виробів (наприклад, інструментів), сфери управління тощо.

При погодинній оплаті праці важливе значення має:

- правильне присвоєння робітникам тарифних розрядів у суворій відповідності з тарифно-кваліфікаційними довідниками і з урахуванням кваліфікаційного рівня фактично виконуваної ними роботи, оскільки від цього залежить правильність оцінки якості їхньої праці;
- наявність і правильне застосування обґрунтованих норм обслуговування і нормативів кількості працівників, що виключають різний ступінь завантаження їх роботою протягом робочого дня;
- точний облік робочого часу, фактично відпрацьованого кожним працівником, оскільки від цього залежить правильність оплати їхньої праці відповідно до її кількості.

Погодинна форма охоплює такі системи оплати праці:

- проста погодинна;
- погодинно-преміальна.

За *простої погодинної системи* оплати праці заробітну плату робітникові нараховують за тарифною ставкою та фактично відпрацьованим робочим часом.

За способом нарахування заробітної плати проста погодинна система оплати праці поділяється на годинну, денну і місячну (рис.1.6).

При годинній оплаті праці заробітну плату можна визначити за формулою:

$$Зп = ГТС * tф$$

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						39
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

де t_f — робочий час, фактично відпрацьований робітником протягом місяця, годин.

При денній оплаті праці заробітну плату можна визначити за формулою:

$$Зп = ДТС * t_f$$

де t_f — робочий час (у днях, змінах), фактично відпрацьований робітником протягом місяця.

Сфера застосування даної системи не дуже розповсюджена через недостатньо яскраво виражену стимулюючу функцію.

При *погодинно-преміальній системі* оплати праці робітникові, крім заробітку по тарифній ставці за фактично відпрацьований час, додатково виплачується премія за виконання і перевиконання конкретних кількості та якісних показників у роботі.

У зв'язку зі специфічними особливостями виробництва і характером робіт, які виконуються окремими групами робітників, встановлюються різні показники їхнього преміювання.

Заробітну плату робітника при погодинно-преміальній системі ($Зп-п$) можна визначити за формулою:

$$Зп-п = Зп + П$$

$$Зп-п = Зп + ((Зп * (Пв + Пп * Пс)) / 100)$$

де $П$ — розмір премії за досягнення певних результатів, грн;

$Пв$ — відсоток премії за виконання показників преміювання, %;

$Пп$ — відсоток премії за кожний відсоток перевиконання показників преміювання, %;

$Пс$ — відсоток перевиконання показників преміювання.

Застосовувати погодинно-преміальну систему можна лише за умови правильного вибору показників преміювання, кількість яких не повинна бути більше 2—3, причому розмір премії розраховують за кожним із них. Крім того, необхідне економічне обґрунтування розроблених преміальних пропозицій, інакше використання обраної системи оплати праці може бути збитковим для підприємства. Показники преміювання розробляються з урахуванням специфіки

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						40
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

робіт чи робітників і повинні чітко враховуватися. До таких показників можуть відноситися: якість продукції, що випускається, якість роботи. У преміальному положенні вказується джерело преміювання: економія від зниження собівартості, скорочення витрат матеріальних ресурсів, додатковий виторг від реалізації більш якісної, що стала більш конкурентоспроможною, продукції. Джерело додаткової виручки — підвищена ціна чи збільшений обсяг реалізації. При розробленні преміального положення варто виходити з того, що сума виплачуваної премії не повинна перевищувати отриманої економії від зниження собівартості.

Погодинно-преміальна система оплати праці з нормованим завданням використовується, якщо функції робітників чітко регламентовані і може бути розрахована норма часу на кожну операцію. Ця система поєднує в собі елементи як відрядної, так і погодинної форм заробітної плати. Заробіток при цьому розраховують за формулою:

$$Зп-п = ТС_1 * ТК_i * tф + Дон + П$$

де $ТС_1$ — тарифна ставка 1 розряду для даної групи робітників, грн/годину;

$ТК_i$ - тарифний коефіцієнт робітника i -го розряду;

$tф$ — фактично відпрацьований час;

Дон — додаткова оплата за виконання нормованих завдань (обчислюється як відсоток від погодинної оплати);

П— преміальні виплати за досягнення встановлених показників преміювання.

Ця система використовується, якщо функції робітників чітко регламентовані і може біти розрахована норма часу на кожну операцію. Застосування цієї системи доцільне, якщо:

- необхідно забезпечити виконання нормованого завдання за робочими місцями і підрозділом в цілому;
- поставлено завдання домогтися економії матеріальних ресурсів;
- планується сумісництво професій і багатостатне обслуговування з метою поліпшення організації праці і т.д.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						41
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Різновидом погодинно-преміальної системи оплати праці є система посадових окладів. За цією системою оплачується праця працівників, робота яких має стабільний характер (керівники, спеціалісти, службовці). Оплата праці здійснюється не за тарифними ставками, а за встановленими місячними посадовими окладами, які відповідають певним посадам. Така система також передбачає преміювання працівників за якісні і кількісні показники роботи.

Заробітну плату при системі посадових окладів можна визначити за формулою:

$$Зп.о = (Т_о / т_{гр}) * т_{ф} + П$$

де T_o — місячний оклад працівника, грн;

$T_{гр}$ — кількість робочих годин у місяці (за графіком роботи);

t_f — фактично відпрацьована кількість годин протягом даного місяця.

Отже, погодинна форма оплати праці та її системи стимулюють підвищення кваліфікації працівників, роботу без прогулів, створюють умови для зацікавленості у високоякісній роботі. У той же час вони мають недолік — відсутність зв'язку оплати праці з його результатами.

Особливими формами оплати праці є **безтарифна, контрактна та система участі в прибутках.**

Безтарифна система оплати праці. Фактична заробітна плата кожного працівника підприємства є часткою у фонді оплати праці всього колективу або колективу окремого підрозділу і залежить від кваліфікаційного рівня працівника (K), коефіцієнта трудової участі ($K_{ТУ}$) і фактично відпрацьованого часу (T_f).

Кваліфікаційний рівень (K) встановлюється всім членам трудового колективу в залежності від виконуваних функцій, рівня кваліфікації.

$K_{ТУ}$ теж виставляється всім працівникам і затверджується Радою трудового колективу.

Розрахунок заробітної плати при використанні безтарифної системи проводиться в такій послідовності:

1. Визначається кількість балів (B_i), зароблена кожним i -им працівником (або групою працівників одного рівня) :

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						42
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Виплати з прибутків залежать від рівня витрат на виробництво, цін, фінансового стану підприємства. Їх розміри визначаються окремою угодою між відповідними сторонами (при укладанні тарифних угод).

Системи участі у прибутках диференціюються на систему оцінки заслуг, систему преміальних виплат, систему колективного стимулювання, систему участі у прибутках в залежності від продуктивності праці та ін.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		44

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці. Тарифна система оплати праці є сукупністю нормативів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт та умов їх праці.

Складовими елементами тарифної системи оплати праці є: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Найбільш поширеними формами оплати праці є відрядна і погодинна

Відрядна форма оплати праці передбачає залежність суми заробітку від кількості виготовленої продукції та відрядної розцінки. Розрізняють такі системи відрядної форми оплати праці: пряма відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; непряма відрядна; акордна; колективна (бригадна).

Погодинна форма оплати праці передбачає оплату праці залежно від відпрацьованого часу та рівня кваліфікації робітника. Погодинна форма охоплює такі системи оплати праці: проста погодинна; погодинно-преміальна.

Різновидом погодинно-преміальної системи оплати праці є система посадових окладів. За цією системою оплачується праця працівників, робота яких має стабільний характер (керівники, спеціалісти, службовці). Оплата праці здійснюється не за тарифними ставками, а за встановленими місячними посадовими окладами, які відповідають певним посадам. Така система також передбачає преміювання працівників за якісні і кількісні показники роботи.

Особливими формами оплати праці є безтарифна, контрактна та система участі в прибутках.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		46

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»

2.1 Загальна характеристика ТОВ «Телекарт-Прилад»

Одеське підприємство ТОВ «Телекарт-Прилад» є національним виробником сучасних цифрових засобів зв'язку. Основні сфери діяльності - виробництво продукції для силових структур і виробництво продукції енергетичного сектора.

До складу підприємства входять:

- Приладобудівний завод (43000 м², загальна кількість співробітників - 520 осіб, в тому числі ІТП і розробників - 123);
- Спеціальне конструкторське бюро;
- Випробувальний центр;
- Сервісний центр.

На підприємстві встановлено сучасне високопродуктивне вітчизняне обладнання та устаткування виробництва Німеччини, Японії, Франції, Швейцарії, Голландії, США.

Для виробництва продукції використовуються наступні технології:

- механообробка металів і пластмас;
- лиття пластмаси і алюмінію;
- нанесення гальванічних, порошкових і лакофарбових покриттів;
- навісний і поверхневий електромонтаж друкованих плат;
- складання та регулювання друкованих плат і електронного устаткування;
- автоматизоване тестування і перевірка електронного обладнання;
- автоматизоване складання електронних пластикових карт (контактних і безконтактних);
- офсетний поліграфія на пластиці (в тому числі при виготовленні пластикових карт);
- лиття підстав для пластикових карт.

						БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
							47
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата			

З метою постійного поліпшення якості продукції, в 2004 році на підприємстві був створений Випробувальний Центр, випробувальна лабораторія якого пройшла акредитацію в Національному Агентстві акредитації України. До складу Центру входять три структурних підрозділи: випробувальна лабораторія; відділ внутрішніх випробувань; відділ метрології.

Випробувальний Центр має в своєму розпорядженні необхідну нормативну документацію, обладнаний випробувальним устаткуванням, стандартними засобами вимірювань для проведення стандартизованих і фірмових випробувань всієї номенклатури продукції, що випускається ТОВ «Телекарт-Прилад».

Для виробництва військового обладнання створено самостійний підрозділ по збірці і регулюванню військового обладнання і його модулів - виробничий комплекс «Акація». Комплекс є замкнутим складальним виробництвом з висококваліфікованим інженерно-технічним персоналом, приладової базою, засобами контролю якості і надійності виробів.

Підприємство розробило і при науково-технічній підтримки Міністерства Оборони України поставило на озброєння велика кількість засобів зв'язку та автоматизації військового призначення, яке в даний час виробляється серійно і поставляється до відповідних силових структур. Підприємство має ліцензію на ведення господарської діяльності з розроблення, виготовлення, реалізації, ремонту і модернізації військової техніки, дозвіл на проведення діяльності, пов'язаної з державною таємницею, ліцензію на здійснення діяльності в сфері технічного захисту інформації, зареєстровано в системі сертифікації УкрСЕПРО і відповідає ДСТУ ISO 9001: 2015.

ТОВ «Телекарт-Прилад» має величезний практичний досвід з випуску командних і командно-штабних машин різного призначення, підприємство володіє виробничими потужностями і висококваліфікованим інженерним і робочим персоналом, дозволяє виконувати роботи зі створення різних комплексів і засобів зв'язку та автоматизації.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						48
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

2.2 Аналіз основних техніко-економічних показників ТОВ «Телекарт-Прилад»

2.2.1 Аналіз динаміки, структури та ефективності використання основних засобів

Для аналізу динаміки основних засобів складемо аналітичну таблицю 2.1.

Таблиця 2.1 - Наявність та рух основних засобів

Основні засоби	Залишок на початок року		Надійшло в звітному році	Вибуло в звітному році		Залишок на кінець року		Відхилення	
	первісна (переоцінена) вартість	знос		первісна (переоцінена) вартість	знос	первісна (переоцінена) вартість	знос	абсолютне	відносне
2019 р.									
Разом по підприємству, тис.грн.	75060	58862	5682	16079	8390	64663	53521	-10397	-13,85
2020 р.									
Разом по підприємству, тис.грн.	64663	53521	24215	7436	7436	81442	53306	16779	25,95

Вартість основних засобів підприємства впродовж 2019р. зменшилась на 10397 тис.грн. (13,85%). В 2020р. вартість основних засобів підприємства зростає на 16779 тис.грн. (25,95%).

Значення коефіцієнтів руху основних засобів (ОЗ) представимо у вигляді таблиці 2.2.

Провівши аналіз структури основних засобів підприємства ми можемо зазначити, що найбільша питома вага в структурі основних засобів підприємства в 2020р. так само як і в 2019р. належить групі основних засобів «Машини та обладнання» відповідно 81,1% і 67,1%. Це означає, що активна частина основних засобів переважає над пасивною частиною. Вартість основних засобів в 2020р. збільшилась на 16779 тис.грн.. за рахунок збільшення вартості машин та обладнання на 22652 тис.грн. і вартості транспортних засобів на 1646 тис.грн.

Для аналізу технічного стану основних засобів складемо таблицю 2.4.

Таблиця 2.4 - Зміна технічного стану основних засобів

Показники	На початок року	На кінець року	Абсолютне відхилення
2019р.			
1. Початкова вартість основних засобів, тис. грн.	75060	64663	-10397
2. Знос основних засобів, тис. грн.	58862	53521	-5341
3. Залишкова вартість основних засобів, тис. грн.	16198	11142	-5056
4. Коефіцієнт придатності основних засобів	0,216	0,172	-0,043
5. Коефіцієнт зносу основних засобів	0,784	0,828	0,043
2020р.			
1. Початкова вартість основних засобів, тис. грн.	64663	81442	16779
2. Знос основних засобів, тис. грн.	53521	53306	-215
3. Залишкова вартість основних засобів, тис. грн.	11142	28136	16994
4. Коефіцієнт придатності основних засобів	0,172	0,345	0,173
5. Коефіцієнт зносу основних засобів	0,828	0,655	-0,173

Початкова вартість основних засобів підприємства в 2019р. зменшилась на 10397 тис.грн., а в 2020р. збільшилась на 16779 тис.грн. Сума зносу основних засобів в 2019р. зменшилась на 5341 тис.грн., а в 2020р. ця сума зменшилась ще на 215 тис.грн. Ці зміни спричинили те, що в 2019р. відбулося зниження коефіцієнту придатності та збільшення коефіцієнту зносу, а в 2020р. навпаки відбулося збільшення коефіцієнту придатності та зниження коефіцієнту зносу.

Для аналізу ефективності використання основних засобів складемо аналітичну таблицю 2.5.

Таблиця 2.5 - Аналіз ефективності використання основних засобів

Показник	2019р.	2020р.	Відхилення	
			абс.	%
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,74
2. Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	69861,5	73052,5	3191	4,57
3. Фондовіддача, грн./1грн.	5,43	6,01	0,58	10,69

Середньорічна вартість основних засобів в 2020р. в порівнянні з 2019р. збільшилась на 3191 тис.грн. Ефективність використання основних засобів в 2020р., в порівнянні з 2019р. покращилась, про що свідчать данні показника фондовіддачі. На кожну гривню вартості основних засобів випуск продукції збільшився на 0,58 грн. (10,69%).

2.2.2 Аналіз динаміки, структури та ефективності використання оборотних коштів

Для аналізу складу, структури і динаміки оборотних коштів складемо аналітичну таблицю 2.6.

Таблиця 2.6 - Склад, структура і динаміка оборотних коштів

Показник	На кінець року				Відхилення	
	2019р.		2020р.		тис.грн	структури
	тис.грн	%	тис.грн.	%		
Оборотні кошти	337962	100	409288	100	71326	0
Виробничі запаси	31805	9,41	34865	8,52	3060	-0,89
Незавершене виробництво	0	0	39710	9,70	39710	9,70
Готова продукція	0	0	0	0	0	0
Векселі одержані	0	0	2746	0,67	2746	0,67
Товари	0	0	1111	0,27	1111	0,27
Дебіторська заборгованість	58989	17,45	193055	47,17	134066	29,71
Грошові кошти	230695	68,26	133793	32,69	-96902	-35,57
Поточні фінансові інвестиції	2746	0,81	0	0	-2746	-0,81
Інші оборотні кошти	13692	4,05	4008	0,98	-9684	-3,07
Витрати майбутніх періодів	35	0,01	0	0	-35	-0,01

В порівнянні з 2019р. в 2020р. загальна сума оборотних коштів підприємства збільшилася на 71326 тис.грн., це відбулося, значною мірою, в зв'язку зі збільшенням дебіторської заборгованості на 134066тис.грн..

В структурі оборотних коштів на кінець 2019р. найбільша питома вага припадала на грошові кошти (68,26%). В 2020р. найбільша питома вага в структурі оборотних коштів припала на дебіторську заборгованість (47,17%).

Ефективність використання оборотних коштів характеризується показниками оборотності оборотних коштів.

										Арк.
										53
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата						

БЕП 31.04.001.КРБ

Для аналізу ефективності використання оборотних коштів складемо таблицю 2.7.

Таблиця 2.7 – Аналіз ефективності використання оборотності оборотних коштів

Показник	2019р.	2020р.	Відхилення	
			абсол.	%
1. Обсяг реалізованої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,74
2. Середній залишок оборотних коштів, тис.грн.	251957	373594	121637	48,28
3. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів, оборотів	1,50	1,17	-0,33	-21,94
4. Швидкість 1 обороту оборотних коштів, днів	239	307	67	28,11

Оборотність оборотних коштів в 2020р. порівняно з 2019р. пришвидшилась на 21,94%, а швидкість одного обороту зменшилась на 67 днів (28,11%). Пришвидшення оборотності оборотних коштів свідчить про покращення діяльності підприємства по управлінню оборотними активами.

2.2.3 Аналіз ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства

Для аналізу ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства складемо аналітичну таблицю 2.8.

Таблиця 2.8 - Показники ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства

Показник	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
2. Матеріальні затрати, тис.грн.	182936	245446	62510	34,2
3. Матеріаловіддача, грн./1грн.	2,07	1,79	-0,28	-13,7

Внаслідок збільшення середньої кількості працівників на 131 особу в 2020р. порівняно з 2019р. збільшилася фонд оплати праці працівників на 33806 тис.грн. або 62,4%. При цьому середньорічна заробітна плата одного працівника зросла на 28,41 тис.грн. або 18,6%.

2.2.5 Аналіз витрат підприємства

Для аналізу операційних витрат підприємства складемо таблицю 2.11.

Таблиця 2.11 – Елементи операційних витрат

Назва статті	2019р.	2020р.	Відхилення	
			тис.грн.	%
1. Матеріальні затрати	182936	245446	62510	34,17
2. Витрати на оплату труда	54189	87995	33806	62,39
3. Відрахування на соціальні заходи	11727	17965	6238	53,19
4. Амортизація	3133	7628	4495	143,47
5. Інші операційні витрати	34349	25761	-8588	-25,00
Разом	286334	384795	98461	34,39

Загальна сума операційних витрат підприємства в 2020р. в порівнянні з 2019р. збільшилась на 98461 тис.грн. (34,39%). Дане збільшення відбулося, перш за все, за рахунок збільшення матеріальних затрат на 62510 тис.грн. та витрат на оплату праці на 33806 тис.грн..

Для аналізу зміни затрат на одну гривню виробленої продукції (ТП) складемо таблицю 2.12.

Таблиця 2.12 - Оцінка затрат на одну гривню виробленої продукції

Показник	2019р.	2020р.	Відхилення	
			абс.	%
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,74
2. Операційні витрати, тис.грн.	286334	384795	98461	34,39
3. Витрати на 1 грн. ТП, грн./1грн.	0,755	0,877	0,122	16,16

В 2020р., порівняно з 2019р., сума операційних витрат збільшилась на 98461 тис.грн. (34,39%). Також слід зазначити що операційні витрати збільшувались більш швидкими темпами, ніж обсяг виробленої продукції, що призвело до збільшення затрат на 1 грн. виробленої продукції в 2020р. в порівнянні з 2019р. на 0,122 грн. (16,16%).

2.2.6 Аналіз рівня і динаміки фінансових результатів

Для аналізу рівня і динаміки фінансових результатів підприємства складемо таблицю 2.13.

Таблиця 2.13 – Фінансові результати підприємства

Стаття	2019р.	2020р.	Відхилення	
			тис.грн.	%
Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг)	379050	438715	59665	15,74
Собівартість реалізованої продукції	218496	331059	112563	51,52
Валовий прибуток (збиток)	160554	107656	-52898	-32,95
Інші операційні доходи	2122	1237	-885	-41,71
Адміністративні витрати	31768	27463	-4305	-13,55
Витрати на збут	1721	512	-1209	-70,25
Інші операційні витрати	34349	25761	-8588	-25,00
Фінансовий результат від операційної діяльності	94838	55157	-39681	-41,84
Інші фінансові доходи	8886	12634	3748	42,18
Інші доходи	16726	177	-16549	-98,94
Фінансові витрати	344	331	-13	-3,78
Втрати від участі в капіталі	0	0	0	0
Інші витрати	16289	30	-16259	-99,82
Фінансовий результат до оподаткування	103817	67607	-36210	-34,88
Витрати (дохід) з податку на прибуток	22374	8601	-13773	-61,56
Чистий фінансовий результат	81443	59006	-22437	-27,55

Закінчення табл.2.14

12. Матеріальні затрати, тис.грн.	182936	245446	62510	34,2
13. Матеріаловіддача, грн./1грн.	2,07	1,79	-0,28	-13,7
14. Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
15. Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	218496	331059	112563	51,5
16. Чистий фінансовий результат (прибуток), тис.грн.	81443	59006	-22437	-27,6
17. Рентабельність капіталу, %	25,3	13,2	-12,1	-
18. Рентабельність продукції, %	73,5	32,5	-41,0	-

Аналіз загального стану виробничо-господарської діяльності підприємства в 2020р. порівняно з 2019р. обсяг виробленої продукції збільшився на 15,7%, середньорічна вартість основних засобів збільшилась на 4,6%, це спричинило ріст фондівіддачі на 10,7%. Дані зміни свідчать про покращення використання засобів праці.

Оборотність оборотних коштів підприємства в 2020р. в порівнянні з 2019р. знизилась на 21,9%, при цьому швидкість одного обороту оборотних коштів збільшилась на 67 днів.

Слід зазначити, що в 2020р. середня кількість працівників збільшилась на 131 особу, це спричинило зниження середньорічного виробітку на одного працівника на 15,5%, при цьому розмір середньорічної заробітної плати одного працівника збільшився на 18,6%.

Операційні витрати підприємства в 2020р. зросли на 34,4%, ці зміни вплинули на збільшення рівня витрат на 1 грн. виробленої продукції на 16,16%.

В порівнянні з 2019р., в 2020р. збільшилась сума матеріальних затрат на 34,2%, що спричинило зниження рівня матеріаловіддачі на 13,7%. Це може свідчити про нераціональне використання матеріальних ресурсів на підприємстві.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						59
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Для аналізу фонду оплати праці окремих категорій працівників складемо таблицю 2.15.

Таблиця 2.15 – Фонд оплати праці окремих категорій працівників

Назва показників	2019р.	2020р.	Відхилення	
			тис.грн.	%
Фонд оплати праці штатних працівників	47343,4	82392	35048,6	74,03
Фонд оплати праці зовнішніх сумісників	6845,6	5603	-1242,6	-18,15
Разом	54189	87995	33806	62,39

Загальний фонд оплати праці на підприємстві в 2020р. збільшився на 62,39%. При цьому фонд оплати праці штатних працівників збільшився на 74,03%, а фонд оплати праці зовнішніх сумісників зменшився на 18,15%.

Важливим етапом аналізу є дослідження структури фонду оплати праці. На цьому етапі визначають обсяги та питому вагу в складі загального обсягу фонду оплати праці: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат; оцінюють зміни, що відбулися протягом аналізованого періоду.

Для аналізу динаміки структури фонду оплати праці штатних працівників складемо таблицю 2.16.

Таблиця 2.16 – Склад фонду оплати праці штатних працівників

Назва показників	2019р.		2020р.		Відхилення	
	тис.грн	%	тис.грн	%	тис.грн.	%
1. Фонд основної заробітної плати	39581,3	83,6	73337,2	89,0	33755,9	85,28
2. Фонд додаткової заробітної плати	7762,1	16,4	9054,8	11	1292,7	16,65
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	2149,9	4,5	1942,9	2,4	-207	-9,6

Закінчення табл.2.16

- премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	3825,4	8,1	3531,5	4,3	-293,9	-7,7
- оплата за невідпрацьований робочий час	1786,8	3,8	3580,4	4,3	1793,6	100,4
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати	0	0	0	0	0	0
Загальний фонд оплати праці штатних працівників	47343,4	100	82392	100	35048,6	74,03

За аналізований період на підприємстві у 2020р. фонд оплати праці штатних працівників збільшився на 35048,6 тис. грн. (74,03%) порівняно з 2019р. Найбільшу питому вагу в структурі фонду оплати праці має основна заробітна плата 83,6% та 89% відповідно в 2019р. та 2020р. Зростання фонду основної заробітної плати в 2020р. склало 33755,9 тис. грн. (85,28%). Фонд додаткової заробітної плати збільшився в 2020р. на 1292,7 тис. грн. (16,65%), у тому числі: надбавки і доплати зменшились на 207 тис.грн. (9,6%); премії і винагороди зменшились на 293,9 тис. грн. (7,7%); оплата за невідпрацьований робочий час збільшилась на 1793,6 тис.грн. (100,4%). Заохочувальні та компенсаційні виплати на підприємстві в аналізованому періоді відсутні.

Згідно інструкції зі статистики заробітної плати середня заробітна плата на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці найманих працівників (штатних та позаштатних) на їхню середню кількість в еквіваленті повної зайнятості за відповідний період.

Методом факторного аналізу розрахуємо вплив зміни середньої кількості працівників і середньорічної заробітної плати одного працівника на зміну фонду оплати праці та складемо аналітичну таблицю 2.17.

										Арк.
										62
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата	БЕП 31.04.001.КРБ					

враховувати показники зарплатомісткості, зарплатовіддачі, зарплаторентабельності.

Зарплатомісткість – визначається шляхом ділення фонду оплати праці на виконаний обсяг виробництва у вартісному виразі за формулою:

$$ЗМ = \text{ФОП} / Q$$

де Q - обсяг виготовленої продукції, тис.грн.

ФОП - фонд оплати праці, тис.грн.

Зарплатовіддача – це обернений показник до зарплатомісткості, який визначається за формулою:

$$ЗВ = Q / \text{ФОП}$$

Зарплаторентабельність – це відношення прибутку до фонду оплати праці, яке визначається за формулою:

$$Р_{о.п} = (\text{ЧП} / \text{ФОП}) * 100\%$$

де ЧП - чистий прибуток, тис.грн.

Для аналізу використання фонду оплати праці складемо таблицю 2.18.

Таблиця 2.18 – Аналіз використання фонду оплати праці

Назва показника	2019р.	2020р.	Відхилення	
			абс.	відн.
Фонд оплати праці, тис.грн.	54189	87995	33806	62,39
Обсяг виготовленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,74
Чистий прибуток, тис.грн.	81443	59006	-22437	-27,6
Зарплатовіддача, грн./грн.	6,99	4,99	-2,01	-28,72
Зарплатомісткість, грн./грн.	0,14	0,20	0,06	40,30
Зарплаторентабельність, %	150,3	67,1	-83,24	-

Динаміка до зниження зарплатовіддачі (28,72%) та зростання зарплатомісткості (4,03%), а також значне зниження рівня рентабельності заробітної плати (83,24%) оцінюються негативно.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		64

Для аналізу розміру середньогодинної заробітної плати одного працівника підприємства та рівня мінімальної годинної зарплати в Україні складемо таблицю 2.19.

Таблиця 2.19 - Аналіз середньогодинної заробітної плати одного працівника підприємства та рівня мінімальної годинної зарплати в Україні

Показники	2019р.	2020р.	Відхилення	
			абс.	%
1. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис.грн.	152,65	181,06	28,41	18,61
2. Середня кількість годин відпрацьованих одним працівником за рік	1864,6	1850,3	-14,3	-0,77
3. Середньогодинна заробітна плата одного працівника, грн.	81,87	97,85	15,98	19,52
4. Мінімальна годинна зарплата в Україні, грн.	25,13	29,2	4,07	16,20

Рівень заробітної плати на підприємстві є достатньо високим, про це свідчить те, що рівень середньогодинної заробітної плати одного працівника підприємства перевищує в 3,3 рази мінімальну годинну зарплату в Україні. При цьому за аналізуємий період темпи зростання середньогодинної заробітної плати одного працівника підприємства є більш швидкими ніж темпи зростання мінімальної годинної зарплати в Україні на 19,52% та 16,2% відповідно.

Для аналізу розмірів заробітної плати штатних працівників підприємства складемо таблицю 2.20.

Таблиця 2.20 – Розподіл штатних працівників підприємства за розмірами заробітної плати

Назва показників	Грудень 2019р.		Грудень 2020р.	
	осіб	%	осіб	%

Середньомісячна заробітна плата в регіоні, грн.	11103	12553	1450	13,06
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника в Україні, грн.	12264	14179	1915	15,61
Мінімальна зарплата в Україні за місяць, грн.	4 173	5000	827	19,82

Як видно з даних таблиці 2.21 рівень середньомісячної заробітної плати одного штатного працівника підприємства достатньо високий та перевищує розміри середньомісячної заробітної плати в регіоні та Україні за аналогічний період.

Для аналізу зміни рівня номінальної і реальної зарплати одного штатного працівника підприємства складемо таблицю 2.22

Таблиця 2.22 – Аналіз зміни рівня номінальної і реальної зарплати одного штатного працівника підприємства

Показники	2019р.	2020р.	Відхилення	
			абс	%
Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника підприємства, грн.	12 721	15 087	2366	18,6
Індекс цін	1,05	1,041	-0,009	-
Середньомісячна реальна заробітна плата одного штатного працівника підприємства, грн.	12115	14493	2378	19,6

Як видно з таблиці 2.22, рівень реальної зарплати одного штатного працівника підприємства збільшується більш швидкими темпами ніж рівень номінальної зарплати одного штатного працівника підприємства.

Заробітна плата тісно пов'язана з таким показником оцінки ефективності роботи підприємства, як продуктивність праці. Економічно доведено, що ці

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						67
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

показники є взаємозалежними. Аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати необхідно пов'язувати з темпами зростання продуктивності праці.

Для аналізу відношення середньої заробітної плати до продуктивності праці одного працівника складемо таблицю 2.23.

Таблиця 2.23 - Відношення зміни заробітної плати і продуктивності праці

Показники	2019р.	2020р.	Відхилення	
			тис.грн	%
1. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис.грн.	152,65	181,06	28,41	18,6
2. Середньорічний виробіток одного працівника, тис.грн.	1067,75	902,71	-165,04	-15,5

Відношення індексів середньої заробітної плати (Ізп) і продуктивності праці (Іпп) характеризує відносний рівень витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції в звітному періоді в порівняння з базисним періодом ($K_{зп}$):

$$K_{зп} = I_{зп} / I_{пп}$$

В нашому випадку даний коефіцієнт складає -1,02 (1,186 / -1,155), тобто темпи зростання середньої заробітної плати випереджають темпи зростання продуктивності праці. Це викликає перевитрати фонду заробітної плати.

Сума перевитрат фонду заробітної плати визначається за формулою:

$$ПВфзп = ФЗПб * ((I_{зп} - I_{пп}) / I_{зп})$$

де ФЗПб - фонд заробітної плати базового періоду

$$ПВфзп = 54189 * ((1,186 - (-1,155)) / 1,186) = 106962 \text{ тис.грн.}$$

Отже, можна зробити висновок про те, що фонд заробітної плати на підприємстві використовується не ефективно.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		68

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

На підставі проведеного аналізу основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» були виявлені наступні негативні тенденції:

1. Збільшилася сума матеріальних затрат на 34,2%, що спричинило зниження рівня матеріаловіддачі на 13,7%. Це може свідчити про нераціональне використання матеріальних ресурсів на підприємстві.
2. Середня кількість працівників збільшилась на 131 особу, це спричинило зниження середньорічного виробітку на одного працівника на 15,5%, при цьому розмір середньорічної заробітної плати одного працівника збільшився на 18,6%.
3. Операційні витрати підприємства зросли на 34,4%, ці зміни вплинули на збільшення рівня витрат на 1 грн. виробленої продукції на 16,16%.
4. Збільшився чистий дохід від реалізації продукції на 15,7% та зросла собівартість реалізованої продукції на 51,5%, при цьому чистий прибуток зменшився на 27,6%, в зв'язку з чим знизився рівень рентабельності.

Аналіз ефективності використання фонду оплати праці ТОВ «Телекарт-Прилад» показав, що фонд заробітної плати на підприємстві використовується не ефективно. Рівень показників зарплатомісткості, зарплатовіддачі та зарплаторентабельності оцінюється негативно, а темпи зростання середньої заробітної плати випереджають темпи зростання продуктивності праці, що призводить до перевитрати фонду заробітної плати і, як наслідок, зростання собівартості продукції.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		69

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Проведене дослідження дозволило виявити шляхи удосконалення оплати та стимулювання праці на ТОВ «Телекарт-Прилад», підсумки наведені нижче:

1. Проаналізувавши наукові підходи щодо дефініції поняття «заробітна плата», виявлено її сутнісні характеристики. Визначено основні функції та принципи, яким підпорядковується заробітна плата.

2. Узагальнено системи оплати праці на підставі їх форм. Можна стверджувати, що найбільш розповсюдженими є погодинна та відрядна форми. Здійснено опис форм згаданих форм та їх систем та визначено їх переваги та недоліки впровадження в залежності від особливостей організації праці на підприємстві.

3. Охарактеризовано особливості діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад». Підприємство є успішною динамічною компанією з широким спектром надання послуг та асортиментом продукції. ТОВ «Телекарт-Прилад» є одним з провідних в галузі приладобудування.

4. Визначено та проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад». У результаті порівняння техніко-економічних показників діяльності виявлено, що збільшилася сума матеріальних затрат на 34,2%, що спричинило зниження рівня матеріаловіддачі на 13,7%. Це може свідчити про нераціональне використання матеріальних ресурсів на підприємстві. Середня кількість працівників збільшилась на 131 особу, це спричинило зниження середньорічного виробітку на одного працівника на 15,5%, при цьому розмір середньорічної заробітної плати одного працівника збільшився на 18,6%. Операційні витрати підприємства зросли на 34,4%, ці зміни вплинули на збільшення рівня витрат на 1 грн. виробленої продукції на 16,16%. Збільшився чистий дохід від реалізації продукції на 15,7% та зросла собівартості реалізованої продукції на 51,5%, при цьому чистий прибуток зменшився на 27,6%, в зв'язку з чим знизився рівень рентабельності.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						70
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

реалізації. Також можна запропонувати впровадження таких систем оплати праці, як грейдову або безтарифну;

- встановити оптимальну чітку структуру заробітної плати (англійськими спеціалістами було розроблено модель заробітної плати при якій її структура має наступний вигляд: тарифна частина – 85%, періодичні премії за індивідуальні досягнення – 10%, премії за результати діяльності підприємства в цілому – 5%).

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		72

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Боднарук О. В. Організація оплати праці в Україні в ринкових умовах: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07. Донецьк, 2010. 22 с
2. Бойчик І. М. Економіка підприємства: навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації. Третє видання, випр. і доп. / І. М. Бойчик, П. С. Харів., М. І. Холчан, Ю. В. Піча. – К. : Каравела, 2016. – 328 с.
3. Божко В. М. Розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці» на основі аналізу наукових праць ХХІ століття. Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки. 2010. № 4. С. 50–56.
4. Варава Л. М., Варава А. А. Удосконалення системи оплати праці управлінського персоналу підприємства в напрямі розробки та реалізації стратегічних управлінських рішень. URL: <http://www.m.nauka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=4452>.
5. Васильчик С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць. 2011. № 21.12. С. 152-157.
6. Вегера В. М. Оплата праці: поняття, особливості. Актуальні проблеми держави і права. 2014. № 73. С. 419–424.
7. Волкова Н. А., Волчек, О. М., Гайдаєнко Р. М. Економічний аналіз: навч. посібник. Одеса: ОНЕУ: ротапринт. 2015. 291 с.
8. Глухова С. В. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. № 12.1. С. 698-701.
9. Гончаренко Н. Г. Необхідність удосконалення форм і систем оплати праці. URL: http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_127/16.pdf.
10. Григор'єва О. В., Шуткіна І. С. Застосування сучасних систем оплати праці на підприємствах України. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 5. С. 764–767.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						73
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

11. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: навчальний посібник / В.І.Гринчуцький, Е.Т.Карапетян, Б.В.Погрішук – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: ЦУЛ, 2012. – 304 с.
12. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. 4-те вид., оновлене. Київ: Знання, 2009. 390 с.
13. Дані офіційного веб-сайту Державної служби статистики України: URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 02.12.2021)
14. Дробишева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. Економічний вісник ЗДІА. 2014. №. 3. С. 48–55.
15. Економіка підприємства: [підручник] / За заг. Редакцією С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2011. - 451 с.
16. Економіка підприємства: навчальний посібник / Л.О. Болтянська, Л.О. Андрєєва, О.І. Лисак. – Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. – 668 с.
17. Іванчук Н. В. Теоретичні засади оцінки фонду оплати праці підприємства. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». 2009. № 12. С. 30–38.
18. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. С. Іванілов — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 728 с.
19. Ільєнко Н. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати важливий напрям регулювання оплати праці. Україна, аспекти праці. 2015. № 1. С. 22–27.
20. Іляш, О. І., Гриневич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2010. 476 с.
21. Інструкція зі статистики заробітної плати: затв. наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення: 26.11.21).
22. Калина А. В. Розвиток соціально-економічної категорії "заробітна плата" та передумови для формування її гідного рівня. Соціально-трудова відносини: теорія та практика. 2017. № 1. С. 212-223.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
						74
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

47.Шмиголь Н.М., Монастирська Д.С., Антонюк А.А. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2016. №2. С. 71–75.

					БЕП 31.04.001.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		77