

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

Спеціальність 051
«Економіка»
Група 2БЕП-32

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеню першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему: «Удосконалення оплати праці на підприємстві ПАТ «Коблево»»

Проектний матеріал складається з пояснювальної записки на 75 сторінках та ілюстративного матеріалу

Здобувач освіти _____ (Банєва Д. Г.)

Керівник _____ *Н.С.* (Коваленко Н.С.)

До захисту допущений

Завідувач кафедри _____ *О.С.* (Хачатурян О.С.)

Завідуючий відділенням _____ (Воронкова Ю.В.)

Захист «24» червня 2023 р.

Протокол АК № 2

Оцінка АК 80

Секретар АК _____ *Г.В.*

Зміст

ВСТУП	5
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ	7
1.1. Поняття, структура, функції та система оплати праці	7
1.2. Критерії оцінки ефективності системи оплати праці	22
1.3. Порівняння українських та закордонних досвідів організації оплати праці	29
Висновки до розділу 1	40
РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ТА АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ “КОБЛЕВО”	41
2.1. Загальні відомості про ПАТ “Коблево” та його організаційна структура	41
2.2. Аналіз загального економічного потенціалу ПАТ “Коблево”	47
2.3. Аналіз оплати праці на підприємстві ПАТ “Коблево”	59
Висновки до розділу 2	63
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПАТ «КОБЛЕВО»	65
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	70
ДОДАТКИ	74

					БЕП 32.02.000.КРБ			
<i>Змн.</i>	<i>Арк.</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Підпис</i>	<i>Дата</i>	Удосконалення оплати праці на підприємстві ПАТ «Коблево»	<i>Літ.</i>	<i>Арк.</i>	<i>Акрушів</i>
Розроб.		Банєва Д.Г.				4		
Перевір.		Коваленко Н.С						
Реценз.								
Н. Контр.								
Затверд.								ВСП «ОТФК ОНТУ»

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Полягає у тому, що ефективна організація оплати та стимулювання праці працівників підприємства визначає стабільне виконання планових показників і впливає на його кінцеві фінансові результати.

Оплата праці є основним регулюючим та стимулюючим фактором персоналу організації. Прибічники теорії наукового управління персоналом переконані, що винагороди матеріально-економічного характеру обов'язково ведуть до посилення мотивації. Саме тому вдосконаленню системи матеріального стимулювання приділяється така увага.

Мета роботи. Теоретична характеристика поняття оплати праці, дослідження її видів, форм та функцій. Виявлення та аналіз основних шляхів її удосконалення на підприємстві. Оцінка ефективності використання фонду оплати праці ПАТ «Коблево».

Предмет дослідження. Теоретичні, методичні та практичні підходи до формування ефективної системи оплати праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження. Оплата праці на ПАТ «Коблево».

Методи дослідження. При аналізі розрахунків були застосовані наступні методи: порівняння – для порівняння звітних показників з даними попередніх періодів; балансовий – для визначення співвідношень, пропорцій двох груп взаємозалежних і урівноважених економічних показників, результати яких повинні бути тотожними; деталізації – розкладанні загальних показників на складові; статистичний – для виявлення значення одного з показників за відомими значеннями інших.

Інформаційна база дослідження. Чинне трудове законодавство та нормативно-правові акти України, спеціальна література, наукові публікації та посібники відповідно до теми «оплата праці», електронні ресурси мережі Інтернет, статистична та фінансова звітність, дані внутрішнього обліку ПАТ «Коблево».

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						5
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Наукова новизна та практичне значення. Полягає в теоретичному обґрунтуванні й розробленні організаційно-методичних і практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, використання яких призведе до поліпшення обліково-аналітичного забезпечення діяльності виробничого підприємства.

Обсяг і структура роботи. Кваліфікаційна робота викладена на 70 сторінках друкованого тексту, складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури (36 найменувань). Також містить 20 таблиць та 3 рисунки.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						6
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Поняття, структура та системи оплати праці

Згідно із законодавством України (ст.1 Закону України “Про оплату праці” від 24.03.1995р. № 108/95-ВР):

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець 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. Вона має багатоступінчасту структуру, що забезпечує справедливість в призначенні виплат робітникам і складається з основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

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.

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

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		7

Заробітна плата регулюється законодавством шляхом встановлення її мінімального розміру. Це 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.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлює Верховна Рада України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

Для визначення розміру мінімальної заробітної плати необхідно урахування певних критеріїв:

- загального рівня середньої заробітної плати в країні;
- потреби працівників та їхніх сімей;
- соціальні виплати;
- вартість життя та її зміни;
- порівняльний рівень життя інших соціальних груп;
- економічні фактори, включаючи потреби економічного розвитку, рівень продуктивності праці та бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. В механізмі функціонування ринкової економіки заробітна плата відіграє дуже важливу роль, це зумовлене тим, що вона бере на себе виконання багатьох функцій (думки щодо кількості цих функцій у вчених-економістів різняться). З усіх можливих функцій найважливішими можна виділити наступні:

1. **Відтворювальна.** Полягає у забезпеченні необхідними матеріальними благами працівників та членів їх сімей, для відновлення робочої сили та для відтворення нових поколінь. Завдяки цій функції відбувається реалізація економічного закону про зростання потреб. Вона тісно

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						8
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

пов'язана з державним регулювання заробітної плати, а саме встановленням її мінімального розміру (який має забезпечувати відтворення робочої сили).

2. **Стимулююча.** Полягає у встановленні чіткої залежності між розміром заробітної плати, яку отримує працівник і його трудового внеску в результати роботи підприємства (кількості та якості виконаних робіт). Вона має заохочувати персонал до постійного покращення своїх трудових навичок, підвищення кваліфікації що призведе до покращення результатів праці.

3. **Регулююча** (ресурсно-розміщувальна). Засіб розподілу і перерозподілу робочої сили за видами економічної діяльності, за рівнем кваліфікації, спеціалізації та якості робочої сили. Вона вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці в залежності від її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В повноцінному функціонуванні ринку праці найбільш зацікавлені державні органи.

4. **Соціальна.** Виступає як засіб забезпечення соціальної справедливості, обмеження або стримування розвитку економічних та інших форм нерівностей. Відображає міру живої праці при розподілі споживчого фонду між власниками засобів виробництва та найманими працівниками.

Принципи на яких має ґрунтуватися організація оплати праці:

- враховувати встановлений державою розмір мінімальної заробітної праці;
- дотримання закону про випереджаючі темпи підвищення продуктивності праці порівняно з темпами росту її оплати;
- аналіз середньостатистичної заробітної плати на аналогічному підприємстві та планування її перевищення;
- розмір заробітної плати кожного працівника має визначатись з врахуванням його особистого трудового внеску в загальний результат колективної праці;
- справедливість;

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						9
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Відрядна - заснована на прямій залежності оплати праці від кількості виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг тощо). Найбільш доцільно її використовувати на підприємстві в наступних випадках:

- є можливість точного обліку обсягів виконаних робіт;
- мають місце значні замовлення на виготовлювану продукцію за обмеженою кількістю працівників;
- наявність “вузького” місця, тобто структурного підрозділу яке стримує випуск продукції;
- якщо застосування цієї системи не буде нести негативний вплив на якість продукції;
- існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.

Не рекомендується застосовувати відрядну оплату праці, якщо:

- перевитрачаються сировина і матеріали;
- погіршується обслуговування устаткування та якість продукції;
- порушуються технологічні режими;
- порушуються або не дотримуються вимоги технічної безпеки.

Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному робітникові. Відрядна розцінка визначається за формулами:

1) для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_v = T / N_{\text{вир}}$$

де T — погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи;

$N_{\text{вир}}$ — норма виробітку за одиницю часу;

2) для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_v = T * (N_{\text{ч}} / 60)$$

де $N_{\text{ч}}$ — норма часу, хв.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		11

Можуть бути випадки, коли норма часу на певну операцію або на виготовлення якогось виробу однакова, а розряд робіт на їх виконання різний, тоді розцінка буде тим вищою, чим вищий розряд роботи. Отже, на підприємстві має бути правильна, науково обґрунтована тарифікація робіт.

Між нормою виробітку (часу) і розцінкою виробітку (часу) існує пряма залежність. Якщо норма виробітку (часу) неточна, занижена або завищена, тоді й відрядна розцінка, встановлена на її основі, також буде завищеною або заниженою.

Відрядна оплата праці має наступні різновиди:

Загальний відрядний заробіток робітника за індивідуальної **прямої відрядної** оплати визначається за формулою:

$$Зв = Рв \cdot В,$$

де В – виробіток робітником продукції належної якості за розрахунковий період.

Пряма індивідуальна відрядна система оплати праці матеріально надихає кожного робітника в підвищенні виробітку, проте при цьому вона не зацікавляє робітника в поліпшенні інших показників — економії сировини, матеріалів, пального, енергії, підвищенні якості продукції; досягненні найкращих загальних кількісних і якісних показників роботи дільниці, зміни, цеху в цілому.

Відрядно-преміальна - система оплати праці при якій, при якій робітник отримує не тільки оплату за виконаний об'єм робіт, але і премію. Премія в такому випадку встановлюється за досягнення певних показників (виконання плану з обсягу виробництва, завдань по якості виробленої продукції або економії у витраті матеріальних і інших видів ресурсів).

Розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками. Конкретні показники й умови преміювання, а також розміри премій встановлюються керівником підприємства за згодою комітету профспілки.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		12

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальної оплати його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою:

$$Звз = Зв + ((Зв(П1 + П2 * Ппл) / 100))$$

де Зв — заробіток за відрядними розцінками, грн.;

П1, П2 — відсоток премії за виконання плану і технічно-обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;

Ппл — відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

У разі преміювання робітників-відрядників за економію матеріальних цінностей загальний заробіток розраховують за формулою:

$$Звз = Зв + ((е * РП) / 100)$$

де е — сума досягнутої економії, грн.;

РП — розмір премій у відсотках від досягнутої економії.

Непряма-відрядна - застосовується для оплати праці допоміжних працівників, в такому випадку їх заробітна плата залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними. Зазвичай питома вага робітників, які отримують заробітну плату по цій системі, відносно невелика.

Ця система мотивує допоміжних робітників у поліпшенні обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх роботи. За цією системою у промисловості можуть оплачуватися слюсарі-ремонтники, електрики, наладчики устаткування, кранівники та ін.

Загальний заробіток може визначатися двома способами:

1) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою:

$$Рнепр = Тден.доп. / (Ноб * Вп)$$

де Тден.доп. — денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.;

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						13
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Ноб— кількість робочих місць, які обслуговуються за встановленими нормами;

Вп — планова норма виробітку, яка встановлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується;

2) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період часу.

Відрядно-прогресивна оплата праці, як правило несе характер тимчасового заходу, який застосовується на найважчих ділянках основного виробництва. При цій системі зарібок робітника визначається по виконанню норми виробітку, як і при прямій відрядній оплаті, тобто за встановленими розцінками. Але при перевиконанні зазначеної норми доплати до основної відрядної розцінки прогресивно збільшуються. Нарахування цих доплат здійснюється по результатам місячної роботи. Частіше за все така система виплат застосовується на вирішальних ділянках виробництва, що є “вузьким місцем”, у випадку особливої необхідності матеріального стимулювання робітників у зростанні виробітку. Недоліком цієї системи можна назвати той факт, що зарібок робітника зростає швидше, аніж його продуктивність праці. Розрахунок вимагає великої обчислювальної роботи.

За цієї системи оплати праці виробіток робітників у межах завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання — за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Вихідною базою, тобто межею виконання норм виробітку, понад яку оплата за виконану роботу здійснюється вже за підвищеними розцінками, є фактичне виконання норм за останні три місяці. Проте ця вихідна база не може бути нижчою від діючих норм виробітку. Ступінь збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою. Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- й двоступінчасті. За одноступінчастої шкали у разі перевиконання вихідної бази

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		14

відрядна розцінка може підвищуватися на 50%, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5, за двоступінчастої шкали за перевиконання вихідної бази від 1 до 10%, коефіцієнт збільшення — 0,5, за перевиконання понад 10% — 1.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

$$Зз = Зв + ((Зв - Пн) / Пв) * Кр$$

де $Зв$ — відрядний заробіток за прямими розцінками;

$Пв$ — відсоток виконання норм виробітку;

$Пн$ — вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку;

$Кр$ — коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Якщо тільки частина робіт оплачується за відрядно-прогресивними розцінками, то:

$$Зз = Зв + (Зпр(Пв - Пн) / Пв) * Кр$$

де $Зпр$ — відрядний заробіток за прямими розцінками за роботу, яка оплачується за відрядно-прогресивною системою.

Необхідно враховувати, що за відрядно-прогресивною системою заробіток підвищується такою самою мірою (а в деяких випадках і більшою), якою збільшується виробіток. Тому ця система має обмежену сферу застосування — лише на тих ділянках виробництва, які лімітують випуск продукції на підприємстві (тобто на “вузьких місцях” виробництва).

Колективна відрядна (бригадна) оплата праці - відрядна форма оплати праці, що залежить від результатів роботи колективу (бригади). Спочатку розраховується заробіток усієї бригади як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади методом коефіцієнто-годин або методом коефіцієнта виконання норм. Головною перевагою даної системи можна назвати те, що

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		15

вона зацікавлює усіх робітників даної бригади в кінцевих результатах роботи, сприяє розвитку відповідальності та взаємодопомоги в колективі.

Акордна система оплати праці - її сутність полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконуваних робіт із зазначенням терміну його виконання. Найбільш доцільним є застосування акордної системи оплати праці в наступних випадках:

- якщо підприємство не укладається в термін із виконанням замовлення, а за умовами договору через невиконання буде зобов'язане сплатити значні суми штрафних санкцій;
- при надзвичайних обставинах (обвали, пожежі, виходи з ладу основної технологічної лінії по серйозній причині і т.д.), що призведуть до припинення виробництва;
- якщо має місце гостра необхідність виконання певних робіт або впровадження нового обладнання на підприємстві.

Дана система зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти установлених норм. Вона застосовується, наприклад, у галузях промисловості з тривалим виробничим циклом (суднобудування, важке машинобудування), а також для оплати праці робітникам у разі виконання ним робіт у стислі строки (наприклад, під час ремонту великих агрегатів — мартенівських або цементних печей та ін.).

Погодинна оплата праці - це оплата праці в залежності від кількості відпрацьованого часу і величини тарифної ставки.

Ця форма оплати має такі різновиди:

Проста погодинна - розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.

Погодинно-преміальна - являє собою оплату за кількість відпрацьованого часу та визначений відсоток премії до цього заробітку.

Система посадових окладів. По цій системі проводиться оплата праці працівників робота яких має стабільний характер.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						16
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, за таких умов:

- якість праці важливіша за її кількість;
- робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна за навантаженням;
- на даний момент для підприємства є недоцільним збільшення продуктивності праці на тому чи іншому робочому місці;
- збільшення об'єму виробленої продукції може призвести до збільшення кількості браку або зниженню якості продукції;
- на підприємстві функціонують потокові або конвеєрні лінії з певним заданим ритмом;
- функції працівника зводяться до контролю і спостереження за ходом технологічного процесу;
- витрати на визначення планової та облік виробленої продукції відносно не великі;
- кількісний результат праці не може бути вимірний і не є визначальним;
- робота є небезпечною. [19]

Оплата праці керівників і службовців здійснюється відповідно до їх посадових окладів. Розподіл працівників по посадах здійснюється за допомогою Єдиної номенклатури (переліку) посад і Кваліфікаційного довідника посад керівників і службовців. У довіднику відображені кваліфікаційні характеристики по кожній посаді, які складаються з трьох розділів: посадові обов'язки, професійні знання, кваліфікаційні вимоги. Схема посадових окладів являє собою перелік посад на підприємствах відповідних галузей промисловості з вказівкою місячного посадового окладу або відповідного коефіцієнта. [22]

Форма і система оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно та зазначаються в колективному договорі з

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		17

дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом. [2]

Мета організації оплати праці - забезпечення відповідності між трудовим внеском працівника і отриманої їм заробітною платою. Ефективна організація оплати праці передбачає виконання певних принципів, які служать економічними орієнтирами в матеріальному стимулюванні, в організації оплати їх праці. До таких принципів можна віднести [15]:

- матеріальна зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці;
- стійке зростання номінальної та реальної заробітної плати;
- відсутність дискримінації в оплаті праці;
- відповідність міри праці та міри її оплати;
- тісний взаємозв'язок величини оплати праці від розмірів доходів підприємства;
- поєднання інтересів стимулювання трудового внеску та інтересів власників;
- гнучкість і оперативність системи винагород;
- оптимальна періодичність виплат заробітної плати (1 або 2 рази на місяць);
- самостійність підприємств у встановленні розмірів заробітної плати працівників, в застосуванні різних форм і систем оплати праці;
- оптимальне поєднання заходів матеріального і морального стимулювання продуктивності праці і раціональне використання ресурсів;

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						18
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

- забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці в порівнянні з темпами зростання заробітної плати.

Таким чином, система оплати праці сама встановлює співвідношення між мірою праці та мірою винагороди за неї, на підставі якого і формується порядок обчислення заробітку працівника (форма оплати праці, конкретні розміри тарифних ставок та посадових окладів). Також система оплати праці включає в себе умови, порядок і розміри доплат і надбавок, що мають компенсаційний та/або стимулюючий характер, премії.

Одним із важливих напрямків діяльності керівників на підприємствах є стимулювання продуктивності праці та творчих здібностей працівників. А в системі стимулів, що забезпечують високу продуктивність праці, істотну роль відіграють системи оплати праці.

Все те, що працівник може отримати за свою роботу, сюди можна віднести як тарифну заробітну плату, компенсації і заохочувальні виплати, періодичні премії, так і соціальний пакет (таблиця 1.1), що включає в себе: соціальні пільги, допомоги а також негрошові винагороди, наприклад, туристичні путівки, цінні подарунки, особисті привілеї (відвідування спеціалістів в поліклініці, послуги дитячого садка чи безкоштовне паркувальне місце на автостоянці). Таким чином винагорода яку отримує працівник за свою сумлінну працю формується з різних компонентів, що складають компенсаційний пакет який отримує кожен співробітник.

В розвинутих країнах більшість питань стосовно рівня та способу обчислення оплати праці робітників є предметом соціального партнерства за участю профспілок, держави та роботодавців.

Галузевим угодам належить одне з важливіших місць в соціальному партнерстві. Вони регулюють норми оплати та умови праці, соціальні гарантії ті пільги для працівників галузі (галузей). Тому в залежності від сфери регулювання соціально-трудоких відносин виділяють наступні види угод [1]: генеральні; регіональні; галузеві або міжгалузеві; територіальні та інші.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						19
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Таблиця 1.1 - Складові тарифної заробітної плати

Тарифна заробітна плата		Соціальний пакет
Стимулюючі виплати	Компенсаційні виплати	
<ul style="list-style-type: none"> — премії за досягнення високих показників; — доплати і надбавки за професійну майстерність, високу кваліфікацію, безперервний стаж, класність, вчене звання, знання іноземної мови, інші заслуги 	<ul style="list-style-type: none"> — доплати і надбавки за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних; — доплати і надбавки за роботу в особливих кліматичних умовах і на територіях, що зазнали радіоактивного забруднення; інші доплати і надбавки. 	<ul style="list-style-type: none"> — медичне страхування; — страхування життя і непрацездатності; — безкоштовні обіди; — різдвяні подарунки; — можливість купувати продукцію фірми зі знижкою і т.д.

Залежність між оплатою праці та її фактичними результатами встановлюються за допомогою вибраних форм і систем оплати праці, вони визначають порядок нарахування оплати в залежності від результативності (відхилення фактичного виробітку від встановлених норм). Під системою оплати праці мається на увазі спосіб обчислення розміру заробітної плати працівника відповідно до його витрат або результатів праці, які зафіксовані в локальному нормативному акті організації - "Положенні про оплату праці".

Тарифна система являє собою основу для диференціації заробітної плати відповідно по кваліфікації, умовам і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах. Вона містить у собі нормативні документи, що характеризують якісні особливості різної конкретної праці, дозволяє зіставляти між собою всі різноманітні види праці, враховувати їхню складність, умови виконання і економічне значення, відображати якість праці в заробітній платі. [19]

Елементами тарифної системи є: тарифні сітки, ставки та тарифно-кваліфікаційні довідники.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		20

Тарифна ставка - абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників за одиницю часу. Ставка першого розряду визначається згідно з встановленим державою розміром мінімальної заробітної плати і визначає рівень заробітної плати некваліфікованого робітника. Тарифні ставки всіх наступних розрядів розраховуються множенням тарифної ставки першого розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України. [2]

Тарифна сітка - сукупність тарифних розрядів робіт (професій, посад), визначених у залежності від складності робіт і вимог до кваліфікації працівників за допомогою тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд - величина, що відображає складність праці і рівень кваліфікації працівника.

Кваліфікаційний розряд - величина, що відображає рівень професійної підготовки працівника.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						21
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Тарифікація робіт - віднесення видів праці до тарифних розрядів або кваліфікаційними категоріями в залежності від складності праці.

Тарифна система включає в себе також різні нормативні матеріали, які формують рівень заробітної плати виходячи з видів діяльності і регіонів, відображають ступінь диференціації зарплати за якістю, змістом і умовами праці. До таких нормативних документів можна віднести:

- Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників (ЄТКД) з тарифно-кваліфікаційних характеристик, що містять характеристики основних видів робіт за професіями робітників в залежності від їх складності, і відповідних їм тарифних розрядів, а також вимоги, що пред'являються до професійних знань і навичок робітників ,
- Єдиний кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців та інших службовців (ЄКД). Він призначений для тарифікації робіт і присвоєння тарифних розрядів. На основі ЄКД можливе складання посадових інструкцій і програм з підготовки та підвищення кваліфікації фахівців у різних галузях і сферах діяльності.

1.2. Критерії оцінки ефективності системи оплати праці

В практичному відношенні великий інтерес становить прийнятне і єдино правильне для всіх рівнів і сфер економіки тлумачення ефективності системи заробітної плати. Оцінка ефективності встановлених на підприємстві систем оплати праці здійснюється за допомогою зовнішнього і внутрішнього аудиту персоналу.

Ефективність заробітної плати являє собою фактор трудової мотивації і несе в собі розуміння соціально-економічної категорії, котра визначає взаємопов'язаність розмірів заробітної плати з результативністю праці робітників і забезпечує повноцінне відтворення робочої сили. В загальному вигляді ефективність можна визначити як характеристику протікання будь-якого процесу, вона визначає ступінь досягнення поставленої мети. Також

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		22

одними із критеріїв ефективності оплати праці є величина заробітної плати і страхові платежі, що входять в собівартість продукції і несуть безпосередній вплив на розмір прибутку і рентабельність організації.

Якщо до визначення ефективності заробітної плати підійти за допомогою комплексного підходу, ми зможемо виділити два найважливіших і взаємопов'язаних аспекти, а саме:

1. *Соціальна роль* - втілюється через реалізацію відтворювальної функції. Працівник задовольняє потреби свої та своєї сім'ї, шляхом обміну отриманої заробітної плати (грошей) на необхідні товари та послуги, тим самим забезпечуючи певний рівень життя.

2. *Економічна роль* - здійснюється за допомогою реалізації стимулюючої функції. Полягає в тому, щоб через нарахування заробітної плати в залежності від результатів праці, спонукати до зростання ефективності праці і виконання робіт і завдань які ставляться перед працівником.

3. Проміжне положення між відтворювальною та стимулюючою функціями займає *регулююча*. Вона виконує так звану інтегруючу роль, мета якої досягнення балансу між інтересами роботодавців та найманих працівників.

Таким чином, через порівняння витрат і продуктивності праці, результативність стимулюючої функції характеризується економічною ефективністю заробітної плати. Вона дозволяє визначити, наскільки заробітна плата сприяє досягненню цілей роботодавця і виконання завдань поставлених перед працівниками, через механізм формування її обсягу в залежності від результатів праці.

Характеристика співвідношення заробітної плати до мінімальної оплати праці (котра забезпечує звичайне відтворення робочої сили), відображається за допомогою соціальної ефективності оплати праці.

Систематичний моніторинг ефективності праці та її результатів, надає можливість мати актуальні дані щодо роботи персоналу. Ця інформація дає

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		23

можливість приймати зважені та нагальні управлінські рішення, котрі сприятимуть удосконаленню програми мотиваційного заохочення найманих робітників. Що безумовно допомагає в досягненні підприємством стратегічних цілей і є запорукою результативності роботи компанії.

Для аналізу оплати та умов праці на підприємстві найчастіше використовують наступні методи оцінки:

- Кадровий бенчмаркінг (порівняння витрат на персонал з аналогічними підприємствами);
- Фокус-групи лінійних керівників;
- Опитування персоналу;
- Інтерв'ю при звільненні (припиненні трудових відносин між роботодавцем та найманим працівником);
- Аналіз показників плинності кадрів.

Процес кадрового аудиту з питання оцінки ефективності системи оплати праці на підприємстві може включати в себе наступні показники:

- рівень середньої заробітної плати і її співвідношення із середньою заробітною платою по місту, регіону;
- структура середньої заробітної плати, співвідношення її постійної і змінної частин;
- рівень задоволеності співробітників працею і оплатою праці;
- рівень плинності кадрів;
- продуктивність праці в розрахунку на одного працівника;
- обсяг витрат на преміальні виплати;
- динаміка обсягу продажів компанії, прибутку і рентабельності;
- рівень задоволеності клієнтів компанії;
- співвідношення виконання роботи за термінами і кількісними показниками;
- рівень забезпеченості необхідними для виробництва людськими ресурсами;

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						24
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

При докладному розгляді вищезазначених показників можна легко зробити висновок, що при розробці плану ефективної системи оплати праці, одні з найважливіших ролей відіграють мотивація та стимулювання найманого персоналу.

Одна з ознак ефективної системи мотивації на підприємстві є її вплив на досягнення стратегічних цілей. Таким чином першочерговим завданням є визначення стратегії компанії, її цілей. І тільки після цього вже йде розробка мотиваційно-заохочувальних планів, та їх впровадження таким чином, щоб вони сприяли досягненню поставлених цілей підприємства.

За твердженням Д. Нортон і Р. Каплана: «коли працівник зрозуміє, що його заохочення залежить від досягнення стратегічних цілей, тоді стратегія стане воістину повсякденною роботою кожного».

Також, важливим моментом при розробці системи мотивації, виходячи із стратегічних цілей підприємства треба встановити цілі перед підрозділами, відділами та окремими співробітниками, тобто здійснити декомпозицію цілей.

Більшість авторів теорій мотивації сходяться на думці, що визначені чинники, потреби і очікування існують паралельно; вони не вступають в протиріччя, а взаємно доповнюють один одного, причому для кожного індивіда існують унікальні поєднання чинників мотивації і потреб [9]. Всі фактори впливу мають бути враховані під час формування компенсаційної політики організації, на базі котрої проектується система оплати праці, соціальні пакети і т.д.

На етапі розробки компенсаційної політики значним кроком є проведення аналізу потреб працівників, мотиваційних чинників, а в подальшому врахування отриманих даних при розробці системи оплати праці та мотивації, в тому числі і при створенні її немонетарної складової.

Великий вплив на зниження рівня мотивації співробітників підприємства мають, так звані, демотивуючі чинники:

- внутрішній дискомфорт в колективі;

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		26

- конфліктність;
- великий рівень стресу;
- недосяжність поставлених цілей і завдань;
- відсутність необхідних ресурсів для їх виконання;
- трудові перевантаження;
- невиконання керівниками своїх обіцянок;
- проблеми лідерства / стилю керівництва та інше.

Таким чином при розробці системи мотивації та винагороди необхідно не тільки врахувати можливі демотивуючі фактори, а й по можливості усунути їх. Також мотиваційна система, яка впроваджується на підприємстві має бути максимально зрозумілою для робітників. Кожен співробітник підприємства має розуміти яких зусиль він має докласти задля досягнення певного результату і яку винагороду він за це отримає.

Згідно із теорією справедливості (неупередженості) постульованої Джоном Адамсом, стверджується, що індивід суб'єктивно визначає співвідношення отриманої винагороди до затрачених зусиль і потім співвідносить його з розміром винагороди інших людей, які виконували аналогічну роботу. Таким чином недопустимим являється те, що співробітнику за виконання таких самих функцій виплачується більша зарплатня.

Якщо винагорода, яку отримує працівник за докладені зусилля, являється несправедливою (або мотиваційна система не зрозуміла), це може призвести до певних поганих наслідків, наприклад:

- пошуки паралельних доходів;
- демотивація співробітників;
- мінімальне докладання зусиль для виконання своїх прямих обов'язків;
- інтриги;
- злочинство;
- звільнення.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		27

Більша винагорода має виплачуватись працівникам, які зробили більший внесок, мають велику продуктивність праці та відрізняються великим рівнем відповідальності.

Один із способів справедливого урівноваження оплати праці може бути проведення оцінки посад на підприємстві згідно з їх цінністю для компанії. Після цього для кожної посади встановити відповідний рівень заробітної плати (постійну частку), а змінна частина заробітної плати працівника вже буде безпосередньо залежати від докладених ним зусиль та конкретних результатів його діяльності.

Іншим способом підвищення ефективності системи оплати праці може бути врахування не тільки індивідуального, а й колективного результату діяльності співробітників. Таким чином система винагород має включати в себе три рівні (три види результатів праці):

- індивідуальні;
- командні;
- загальні результати діяльності організації.

Таким чином на підприємстві відбудеться стимулювання працівників на надання підтримки, взаємодопомогу, правильність розстановки пріоритетів. Виходячи з цього чим вища посада співробітника по ієрархії (чим вона ближча до позиції генерального директора), тим більшим має бути відсоток колективної складової, так як внесок в результати діяльності стає вище.

Основним аспектом ефективності системи оплати праці на підприємстві є - своєчасність виплати винагороди працівникам. На законодавчому рівні встановлені певні і всім відомі терміни виплати заробітної плати. Вона виплачується не рідше, ніж кожні півмісяця. Конкретна дата виплати заробітної плати встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором або трудовим договором не пізніше 15 календарних днів з дня закінчення періоду, за який вона нарахована. Затримка (зміщення терміні) виплати заробітної плати може призвести до великого

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		28

невдоволення трудового колективу, знижує мотивацію працівників, та може призвести до значних фінансових санкцій для організації.

Конкурентоспроможність підприємства в питанні оплати праці визначається шляхом моніторингу локального ринку заробітних плат (загального, галузевого та міжгалузевого). Для більш комфортного ранжування ефективності роботи персоналу на деяких підприємствах запроваджується поділ на три основні категорії:

└ **A** - сюди відносяться керівники і спеціалісти, які виказують видатні і рекордні результати;

└ **B** - керівники та фахівці, які досягають середніх результатів у роботі (але в межах норми);

└ **C** - посередні керівники та працівники (як правило в дану категорію потрапляють нерезультативні працівники).

Завдяки цій шкалі поділу розмір доходів працівників категорії B встановлюється на середньоринковому рівні, а співробітники які потрапили в категорії A отримують компенсаційні виплати вище ринкового рівня.

1.3. Порівняння українських та закордонних досвідів організації оплати праці

Наразі протягом кількох останніх десятиліть ми спостерігаємо стрімкий процес глобалізації, який має безпосередній вплив на розвиток всіх країн світу, котрі базують своє існування на умовах ринкової економіки. Але призводячи до змін в економіці глобалізація також відбивається на інших сферах розвитку, таких як соціокультурна, політична, духовна. Такі масштабні зрушення тягнуть за собою економічні, фінансові та валютні проблеми.

На території України ми можемо спостерігати такі наслідки як зниження об'ємів виробництва, проблема функціонування фінансової системи, зниження рівня добробуту населення, збільшення відсотку безробітних та поглиблення кризової ситуації в країні.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						29
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Відповідно до ст. 9 Конституції чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства держави. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що містить національне законодавство про працю, застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [1]. Виходячи з цього, на законодавчому рівні в Кодексі законів про працю України закріплена пріоритетність міжнародно-правових норм перед національними законодавчими нормами.

Для досягнення поставлених цілей, підприємство має аналізувати світовий досвід і вміти адаптувати та запровадити найраціональніші підходи до вибору форм і систем оплати праці, побудови тарифної системи, застосовувати прогресивні норми трудових витрат. В сучасних умовах ринкової конкуренції найбільш успішними будуть підприємства для котрих питання мотивації кадрів є першочерговим питанням яке буде постійно контролюватись і вдосконалюватись, а не абстрактним терміном у паперових звітах. Адже слід зазначити, що при довготривалій консервації мотиваційних методів, вони стають неефективними та обтяжливими для підприємства. Без постійної інтеграції зарубіжного досвіду адаптованого під наш рівень ринкового розвитку буде гальмуватися розвиток економіки нашої країни.

Таким чином ми робимо висновок, що керівники кожного підприємства мають поглиблювати свої знання в наукових дослідженнях, та займатися постійним моніторингом і опрацюванням світового досвіду процесу мотивації персоналу, обирати та впроваджувати найприйнятніший варіант на своєму підприємстві, для вирішення зловбоденного двоєдиного питання: забезпечення конкурентної заробітної плати найманим працівникам, згідно їх кваліфікації, навичок та продуктивності; сприяння досягнення цілей роботодавці, що зумовить відшкодування понесених витрат, отримання прибутку та закріплення (і в подальшому розширення) позицій на ринку.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						30
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

вклад у розвиток і досягнення поставлених цілей, якісні або кількісні показники роботи. Почасову та відрядну форми оплати праці в зарубіжній практиці можна назвати головною на другорядною за популярністю використання.

3. Ще одним із цікавих фактів можна виділити створення преміальних фондів на підприємствах. Гроші з них йдуть на заохочення працівників до створення, виготовлення і випуску нової продукції або збільшення існуючого виробітку. Таким чином відбувається мотивація до поширення нововведень.

4. Скрізь відслідковується тенденція до індивідуалізації заробітної плати відповідно до конкретних досягнень та заслуг кожного працівника. Дана стратегія полягає в прагненні більш повної оцінки і врахування індивідуальних результатів праці, і особистих та ділових якостей кожного окремого робітника.

5. Також набирає обертів стратегія залучення та партнерства. Мається на увазі безоплатну передачу акцій товариства або продаж їх найманим працівникам за ціною нижчою від ринкової. Це дозволяє робітникам брати безпосередню участь у прибутку підприємства. Західні фахівці добре відкликаються стосовно цієї стратегії, адже вона несе великий мотиваційний вплив на персонал і сприяє розвитку підприємницького мислення, залученню до процесу прийняття рішень, зацікавленості в розвитку фірми.

6. Ще одним цікавим способом мотивації виділяють надання різних пільг працівникам в залежності від їхніх потреб та стилю життя. Зазвичай це сприяє ефективнішому залученню більш кваліфікованих кадрів та їх закріпленню на підприємстві. Як приклад можна навести, оплачувані відпустки для підвищення кваліфікації, відпустки для зайняття іншим видом діяльності (власним бізнесом), вільний графік роботи для окремих видів робітників.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		34

Система Варта із вібруючим розподілом	Вона не гарантує збереження тарифної ставки при перевиконанні норми. Величина заробітної плати визначається шляхом множення тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу.
Система Сканлона	Основним показником преміювання є зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовуються в розмірі виплат у скрутні часи. Якщо таких не буває, то резерв розподіляється в кінці року.
Емпіричні системи заробітної плати (Емерсона, Бігелу, Кнаппеля та ін.)	Відрізняються коефіцієнтами коригування ставки при підвищенні рівня виконання норм. При зміні виконання від 67-75% до 100% оплата здійснюється за підвищеними до 20-25% тарифними ставками, коефіцієнти визначаються емпірично, але, як правило, за кожен відсоток росту ефективність підвищується на 1 - 1,25%.
Система Раккера	Передбачає виплату колективних премій за зниження частки витрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яка розраховується як середня величина за останні 3-7 років.
Система «Умпротейр»	Передбачає виплату премій за зниження трудомісткості. Нормативна трудомісткість визначається для кожного виду продукції, одночасно встановлюється базовий рівень продуктивності праці, при перевищенні якого норми переглядаються.

В державах зі значно розвиненою ринковою економікою сучасні системи оплати праці дещо відрізняються від традиційних. Наприклад, у США почали запроваджувати “skill fee” (що означає “плата за майстерність”). Таким чином розмір оплати і її зарахування відбувається не стільки на підставі класифікації виконуваних робіт, а з урахуванням особистої кваліфікації працівника. На думку Західних спеціалістів, дана система матеріальної винагороди в майбутньому буде найпопулярнішою, але поки що вона не достатньо поширена у світі.

										Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата						36

БЕП 32.02.000.КРБ

Виходячи з цього можна визначити тенденцію за якою йде більше врахування персональних якостей працівника і його творчий потенціал, аніж формалізована оцінка результатів його роботи.

Очільниками даного підходу до організації оплати праці можна вважати японські підприємства. Котрі запровадили компенсацію персональних рис за рахунок індивідуальної оплати праці (в тому числі індивідуально розроблених тарифних ставок), тобто здійснюється поділ оплати праці за двоярусним принципом - для новачків (до певного кваліфікаційного рівня), та працівників, які вже мають певний стаж за даним видом діяльності.

В сучасних умовах, найбільшої ваги при визначенні рівня оплати праці набуває рівень професійної кваліфікації. Це визначається двома способами: по перше, враховується кількість років навчання і здобуті в цей період науково технічні знання; по друге, показником кваліфікації виступає виробничий досвід, що виражається в кількості років участі в трудовому процесі.

Профспілки виступають проти оплати праці згідно індивідуальних якостей (кваліфікаційного рівня) працівника, але не дивлячись на це висококваліфіковані спеціалісти та працівники її активно підтримують. Надання великого значення кваліфікації працівників деякими західними фірмами, та запровадження оплати не просто за розрядами, а за результатами роботи, призводить до покращення результативності праці найманого персоналу та стимулює їх до навчання, розвитку та збільшення власного кваліфікаційного рівня. [33] Оплата за результатами передбачає з'ясування того, що повинно бути зроблено працівником або керівником, але не за інструкцією, а в сенсі успішної організації поставлених цілей та отримання певних результатів. Ключовою фігурою такого оцінювання виступає безпосередній керівник [35]. Зазначена система дуже нагадує щорічні оцінювання державних службовців в Україні.

Ще одним не менш вагомим фактором впливу на рівень оплати праці слід зазначити ступінь врахування державою постійного зниження купівельної

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		37

спроможності населення під впливом інфляції. Для збалансування та відшкодування витрат працівників на споживчі товари, котрі постійно дорожчають, застосовують так званий механізм індексації доходів. Особливо даний процес важливим для вразливих груп населення.

У розвинених країнах світу процес індексації можна розділити на декілька моделей, в залежності від масштабів охоплення громадян:

- Першою охоплюються практично все населення (Бельгія, Данія, Ісландія, Італія та ін.), що можливо завдяки функціонуванню належним чином налагодженої системи колективних угод і наявністю дійового контролю з боку профспілок [27].

- Друга модель (притаманна таким країнам, як США, Канада, Швейцарія, Франція тощо) передбачає, що індексація проводиться для окремих соціальних груп.

- В третій моделі (Японія, Німеччина, Австрія, Швеція) індексація майже не застосовується, бо вважається що це призводить до обмеження прав та можливостей соціальних партнерів.

- Країни, що використовують четверту модель (Фінляндія, Норвегія, Нідерланди), застосовують жорсткі обмежувальні заходи щодо індексації. Таким чином здебільшого встановлюється верхня межа зростання заробітної плати, граничний коефіцієнт індексації або взагалі відмовляються від неї. Це відбувається виходячи з визначених пріоритетів політики доходів, спрямованих на боротьбу з інфляцією.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						38
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Висновок до розділу 1

Форми і системи заробітної плати - це основні важелі на підприємстві для сприяння розвитку, управління інтенсивністю та якістю праці.

Основними формами оплати праці виділяють: відрядну та почасову.

В першому випадку для розрахунку розміру заробітної плати працівників береться до уваги кількісний показник (обсяг виготовленої продукції або виконаних робіт). Таким чином заробітна плата прямопропорційно залежить від виробітку, а саме його кількості та якості.

При почасовому нарахування оплати, мірою виступає кількість відпрацьованого часу. Розмір заробітку визначається за допомогою тарифних ставок чи посадових окладів за фактично відпрацьований час.

Система оплати праці, в свою чергу, являє собою сукупність тарифної частини, доплат, надбавок та премій. Кожне підприємство, в свою чергу розробляє власні варіанти щодо визначення розміру виплат для своїх працівників. Та слід враховувати, що більшість з нововведень, як вітчизняні, так і західні підприємства, не поширюються для збільшення конкурентоспроможності на ринку праці.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		39

РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ТА АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ “КОБЛЕВО”

2.1. Загальні відомості про ПАТ “Коблево” та його організаційна структура

Інформація про емітента:

Скорочена назва: ПАТ "Коблево"

ЄДРПОУ: 00413966

Юридична адреса: Миколаївська область, Березанський район, село Коблеве, вул.Одеська, 6. Индекс 57453

Зареєстрований: Березанська райдержадміністрація, 13.08.1998

КОАТУУ: 4820982201 (КОБЛЕВЕ р-н)

Галузева належність (1): 11.02

Галузева належність (2): 01.21

Галузева належність (3): 47.25

Керівник: Рябошапко Віталій Федорович, Голова правління,
тел.: 0515320100

Контактна особа: Калашнікова Олена Олександрівна,
тел.: 05153 20 015

Бенефіціарний власник Нечитайло Святослав Ігорович
(засновник/бенефіціар)

Електронна поштова адреса: zavod.koblevo@bayaderagroup.com

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		40

Початок історії можна віднести до 1792 року. Виноробня KOBLEVO, як і містечко в якому вона розташована названа на честь англійця, графа Томаса Кобле, який у часи Олександра I був очільником Одеси. За перемоги у боях з нападниками Кобле отримав землі поблизу Тилігульського лиману де і посадив свої перші виноградники, так почалась історія бренду.

За часів Радянського Союзу, Винний дім припинив роботу через «сухий закон», а вже у 1982 році знову розпочали активне будівництво перших потужностей для переробки локального винограду, адже терруар ідеально підходить для вирощування найкращого врожаю.

В кінці 80-х років XX століття було посаджено більше 1000 гектарів виноградників, 75% з яких плодоносило. В молодому винному господарстві були високі зарплати завдяки активній праці на виробництві.

Коньяк KOBLEVO названий на честь короля коньячної справи, аристократа Томаса Кобле, градоначальника Одеси і Херсонської губернії півдня України XVI ст. Дім коньяків KOBLEVO працює на базі Миколаївського коньячного заводу, який заснували в 2015 році. Сьогодні це сучасне коньячне підприємство, що володіє повним циклом виробництва.

У 2019 році було придбано та посаджено ще 200 га виноградників. Асортимент: KOBLEVO RESERVE, KOBLEVO SELECT, KOBLEVO BORDEAUX. Кожна лінійка має свої особливості та по різному задовольняє смаки споживачів.

Головна особливість популярних у споживачів лінійок 3, 4, 5 зірок VS, VSOP та RESERVE – це відчуття горіхових тонів у смаку й ароматі. У 2020 році було запущено нову лінійку SELECTION, у якій переважають медово-квіткові ноти, що подобаються і жінкам.

На сьогоднішній день акціонерне товариство “Коблево” є:

- підприємством-рекордсменом країни по переробці ягід, та переробляє більше 10 тисяч тонн винограду за сезон;
- утримує найбільші виноградники країни – понад 2000 га;

						БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата			41

- в цеху по переробці винограду встановлені сучасні лінії італійської фірми Della Toffola, переробна потужність яких сягає 160 тонн на годину. Розливають за принципом – стерильне вино в стерильних умовах в стерильну пляшку;

- має найбільше виноховище в Україні та випускає близько 20 мільйонів пляшок на рік натурального вина KOBLEVO;

- вина KOBLEVO входять в ТОП-3 найбільш популярних винних брендів України і гідно конкурують з міжнародними торговельними марками, представленими в Україні.

Основними видами діяльності підприємства є:

11.02 Виробництво виноградних вин;

01.21 Вирощування винограду;

47.25 Роздрібна торгівля алкогольними напоями в спеціалізованих магазинах.

Ліцензії, які має товариство:

- Ліцензія на виробництво алкогольних напоїв №990108201800050, дата видачі 30.08.2018 р., видана Державною фіскальною службою, термін дії до 30.08.2023;

- Ліцензія на право оптової торгівлі алкогольними напоями, крім сидру та перрі (без додавання спирту) №990208202100089, дата видачі 20.12.2021, видана Державною фіскальною службою, термін дії до 20.12.2026;

- Ліцензія на придбання, зберігання, використання, знищення прекурсорів переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, дата видачі 06.02.2020, видана Державною службою України з лікарських засобів та контролю за наркотиками, термін дії до 06.02.2025;

- Ліцензія на право Роздрібною торгівлі алкогольними напоями №14120308202101119, дата видачі 30.05.2021, видана ГУ ДПС у Миколаївській області, термін дії 30.05.2022;

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						42
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

- Ліцензія на право Роздрібної торгівлі алкогольними напоями №14120308202101117, дата видачі 01.06.2021, видана ГУ ДПС у Миколаївській області, термін дії 01.06.2022;

- Ліцензія на право Роздрібної торгівлі алкогольними напоями №14120311202101045, дата видачі 30.05.2021, видана ГУ ДПС у Миколаївській області, термін дії 30.05.2022;

- Ліцензія на право зберігання пального №14120414202001032, дата видачі 14.05.2020, видана ГУ ДПС у Миколаївській області, термін дії 14.05.2025.

Вищим органом управління на підприємстві є Загальні збори акціонерів. Виконавчим органом Товариства, який здійснює керівництво його поточною діяльністю, є Генеральний директор. У Товариства створено Наглядову раду, яка здійснює захист прав акціонерів. Для проведення перевірки фінансово-господарської діяльності на загальних зборах призначається Ревізійна комісія.

Протягом останніх кількох років змін в організаційній структурі АТ “Коблево” не відбувалося.

Основні структурні підрозділи підприємства:

- адміністративний персонал;
- цех первинного виробництва;
- цех купажування та стабілізації вин;
- цех розливу;
- механічна дільниця;
- теплотехнічна дільниця;
- транспортний відділ;
- складське господарство;
- енергетична служба;
- господарський відділ.

Вина “Коблево” - це натуральний продукт високої якості, створений на основі кращих сортів винограду, вирощеного на власних виноградниках.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		43

	5. Застосовуються сучасні європейські інноваційні технології для виготовлення продукту.	5. Посилення податкової політики.
	6. Місце для виноматеріалів - найбільше в Україні.	
Зовнішнє середовище	Можливості	Загрози
	1. Проведення маркетингових досліджень з вивчення нових каналів збуту.	1. Високий рівень інфляції.
	2. Впровадження нестандартних методів просування продукції на різних ринках.	2. Політична нестабільність в країні.
	3. Участь у міжнародних семінарах, виставках та ярмарках.	3. Наявність обмеженості в кредитуванні.
	4. Можливість створення нових продуктів.	4. Низька купівельна спроможність населення.
	5. Розвиток нових каналів реклами - наприклад, мобільні повідомлення.	5. Жорстка система оподаткування.

На основі проведеного нами аналізу можемо зробити висновки про потенціал розвитку ПАТ «Коблево», що криються в усуненні слабких сторін, у правильному використанні можливостей і врахуванні загроз. Отже, з ціллю залучення нових споживачів можливі наступні рекомендації:

1) Посилити слабкі сторони:

- Впровадити нестандартні методи просування продукції на різних ринках.
- Зменшити витрати на виготовлення продукції.

2) Використовувати можливості:

4. Брати участь в міжнародних семінарах, виставках та ярмарках.
5. Розвивати нові канали реклами.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						45
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Виходячи з даних фінансової звітності та на їх основі проведеного аналізу ми бачимо, що кількість основних засобів знизилась по всіх основних напрямках. Зниження кількості основних засобів усього по підприємству склало 8802 тис. грн. (11,39%), у тому числі:

- Будівлі, споруди та передавальні пристрої -10,58%;
- Машини та обладнання -11,22%;
- Інструменти, прилади, інвентар -24,29%;
- Інші основні засоби -15,98%.

Власних земельних ділянок та власного транспорту на балансі, згідно зі звітністю, немає.

Таблиця 2.2. Зміни технічних характеристик основних засобів.

Показники	На початок року	На кінець року	Відхилення
2020 рік			
1. Початкова вартість ОЗ, тис. грн.	72519	77296	4777
2. Знос, тис. грн.	150082	157463	7381
3. Залишкова вартість ОЗ, тис. грн.	-77563	-80167	-2604
4. Коефіцієнт придатності	-1,07	-1,04	0,032
5. Коефіцієнт зносу	2,07	2,04	-0,032
2021 рік			
1. Початкова вартість ОЗ, тис. грн.	77296	68494	-8802
2. Знос, тис. грн.	157463	165552	8089
3. Залишкова вартість ОЗ, тис. грн.	-80167	-97058	-16891
4. Коефіцієнт придатності	-1,04	-1,42	-0,380
5. Коефіцієнт зносу	2,04	2,42	0,380

Показником технічного стану основних засобів на підприємстві є сума зносу. Провівши підрахунки виходячи з економічної звітності ми спостерігаємо постійний приріст суми зносу. За 2020 рік приріст склав 7381 тис. грн., а за 2021 рік 8089 тис. грн. Також у 2021 році відбулося зменшення

коефіцієнту придатності (-0,38). Це призвело до збільшення коефіцієнту зносу, на відміну від 2020 року.

Фондовіддача - показник ділової активності компанії, який демонструє ефективність використання основних засобів підприємства. Значення показника говорить про те, скільки продукції вироблено та скільки надано послуг на кожну гривню фінансових ресурсів вкладену в основні засоби. Він розраховується як співвідношення обсягу продажів (виручка) до середньорічної суми основних засобів. До уваги приймається залишкова сума вартості основних засобів.

Фондоємність – це показник, який характеризує вартість основних засобів, які було задіяно підприємством задля виготовлення продукції вартістю 1 грн..

Таблиця 2.3. Показники використання основних засобів.

Показник	2020 рік	2021 рік	Абсолютне відхилення
1. Обсяг продукції, тис. грн.	461667	397459	-64208
2. Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	72519	77296	4777
3. Фондовіддача, грн/грн	6,37	5,14	-1,22
4. Фондоємність, грн/грн.	0,16	0,19	0,04

Проведені розрахунки показують, що в 2021 році відбулося зменшення фондовіддачі (-1,22%), а фондоємність навпаки збільшилась на 0,04%.

Наступним кроком нашого дослідження стане оцінка операційних витрат.

Таблиця 2.4. Зміни складу основних витрат підприємства.

Елементи затрат	Абсолютне значення, тис. грн.		Структура, %		Відхилення		
	2020 рік	2021 рік	2020 рік	2021 рік	Абс	Відн	Структ

1. Матеріальні затрати	298403	234176	75,4	72,5	-64227	-21,5	-2,9
2. Витрати на оплату праці	41958	37307	10,6	11,6	-4651	-11,1	1,0
3. Відрахування на соціальні заходи	9253	8285	2,3	2,6	-968	-10,5	0,2
4. Амортизація	13109	11377	3,3	3,5	-1732	-13,2	0,2
5. Інші операційні витрати	32998	31743	8,3	9,8	-1255	-3,8	1,5
Разом	395721	322888	100	100	-72833	-18,4	X

Виходячи з відповідних розрахунків ми бачимо, що зменшення витрат відбулося по всім статтям. В загальному обсязі розмір витрат зменшився на 72833 тис. грн. (-18,4%) та склав 322888 тис. грн. станом на кінець 2021 року.

Матеріальні витрати склали 234176 тис. грн. (-21,5%), витрати на оплату праці - 37307 тис. грн. (-11,1%), відрахування на соціальні заходи - 8285 тис. грн. (-10,5%), амортизація - 11377 тис. грн. (-13,2%), інші операційні витрати - 31743 тис. грн. (-3,8%).

Але для кращої оцінки змін ми визначили структурне відхилення показників витрат. Таким чином ми бачимо, що зменшилась лише частка матеріальних затрат (-2,9%), а всі інші збільшили свою частку.

Матеріаловіддача характеризує ефективність використаних предметів праці, тобто показує, скільки вироблено продукції з одиниці витрачених матеріальних ресурсів (сировини, матеріалів, палива, електроенергії та ін.). Розраховується як відношення вартості виробленої продукції до вартості витрачених матеріальних ресурсів.

Матеріалоємність - витрата (вміст) матеріалів у розрахунку на натуральну одиницю або на гривню вартості виготовленої продукції. Вимірюється у фізичних одиницях, грошовому виразі або у відсотках, які

					БЕП 32.02.000.КРБ		Арк.
							49
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата			

Витрати на одну гривню готової продукції у звітному періоді скоротилися на 5,22%.

Також невід'ємною частиною стабільної роботи будь-якого підприємства є оборотні кошти.

Аналіз оборотних коштів теж дає певне уявлення про діяльність підприємства (табл.2.7).

Таблиця 2.7. Зміни складу оборотних коштів

Показник	На початок року		На кінець року		Відхилення	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
2020 рік						
Оборотні кошти	298821	100	285802	100	-13019	х
Виробничі запаси	34468	11,53	34357	12,02	-111	0,49
Незавершене виробництво	207985	69,60	194063	67,90	-13922	-1,70
Готова продукція	19755	6,61	13368	4,68	-6387	-1,93
Товари	4060	1,36	1727	0,60	-2333	-0,75
Дебіторська заборгованість	31653	10,59	41115	14,39	9462	3,79
Грошові кошти	64	0,02	526	0,18	462	0,16
Інші оборотні кошти	240	0,08	71	0,02	-169	-0,06
Витрати майбутніх періодів	596	0,20	575	0,20	-21	0,00
2021 рік						
Оборотні кошти	285802	100	217251	100	-68551	х
Виробничі запаси	34357	12,02	37726	17,37	3369	5,34
Незавершене виробництво	194063	67,90	149098	68,63	-44965	0,73

Готова продукція	13368	4,68	15114	6,96	1746	2,28
Товари	1727	0,60	652	0,30	-1075	-0,30
Дебіторська заборгованість	41115	14,39	13676	6,30	-27439	-8,09
Грошові кошти	526	0,18	84	0,04	-442	-0,15
Інші оборотні кошти	71	0,02	322	0,15	251	0,12
Витрати майбутніх періодів	575	0,20	579	0,27	4	0,07

Також, для більш наглядної оцінки змін оборотних коштів ми побудували наступну діаграму, завдяки котрій ми бачимо, що якщо за період 2020 року частка дебіторської заборгованості збільшилася на 3,79%, то за 2021 рік вона різко знизилася на 8,09%. При цьому в 2021 році значно зросла частка виробничих запасів (+5,34%) та готової продукції (+2,28%).



Рисунок 2.1. Порівняння відхилення частки оборотних коштів.

Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата

БЕП 32.02.000.КРБ

Арк.

52

Для характеристики ефективності використання трудових ресурсів підприємства складемо таблицю 2.9.

Таблиця 2.9. Аналіз змін трудових ресурсів і їх вплив на обсяги виробництва

Показники	2020 рік	2021 рік	Відхилення	
			Абс.	Відн.
1. Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	461667	397459	-64208	-13,91
2. Середня кількість працівників, осіб	275	210	-65	-23,63
3. Число людино-годин, відпрацьованих усіма робітниками, людино-годин	475200	362880	-112320	-23,63
4. Середнє число людино-годин, відпрацьованих одним робітником	1728	1728	0	0
5. Середньорічний виробіток одного робітника, тис.грн.	1678,79	1892,66	213,87	12,74
6. Середньогодинний виробіток одного робітника, тис.грн./люд	0,972	1,095	0,124	12,74

За даними фінансової звітності ми бачимо, що відбулися зміни в обсязі виробництва та середньообліковій кількості працівників. Штат співробітників підприємства скоротився на 65 осіб і склав у 2021 році 210 робітників. Обсяги виробленої продукції у 2021 році зменшилися на 64208 тис. грн. (-13,91%) порівняно з 2020 роком. Але не можна сказати, що скорочення кількості робочої сили погано вплинуло на роботу підприємства, адже згідно із даними кількість відпрацьованих людино-годин на одного працівника не змінилась, а середньорічний та середньогодинний виробіток відчутно збільшилися +12,74% обидва і +213,87 тис. грн. і +0,124 тис.грн./люд відповідно.

Чистий прибуток є фінансовим показником, який є джерелом покриття подальших витрат підприємства (поточних і довгострокових зобов'язань).

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						54
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Таблиця 2.10. Таблиця витрат і доходів згідно з фінансовою звітністю підприємства.

Найменування статей	Абсолютне значення		Відхилення	
	2020 рік	2021 рік	абс	відн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	461667	397459	-64208	-13,91
Собівартість реалізованої продукції	393347	342703	-50644	-12,88
Валовий прибуток (збиток)	68320	54756	-13564	-19,85
Інші операційні доходи	10858	12306	1448	13,34
Адміністративні витрати	13668	14403	735	5,38
Витрати на збут	17275	16234	-1041	-6,03
Інші операційні витрати	10480	11478	998	9,52
Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток або збиток)	37755	24947	-12808	-33,92
Інші фінансові доходи	0	0	0	-
Інші доходи	0	0	0	-
Фінансові витрати	6013	2564	-3449	-57,36
Втрати від участі в капіталі	0	0	0	-
Інші витрати	1396	797	-599	-42,91
Фінансовий результат до оподаткування (прибуток або збиток)	30346	21586	-8760	-28,87
Витрати (дохід) з податку на прибуток	5577	3895	-1682	-30,16
Чистий фінансовий результат (прибуток або збиток)	24769	17691	-7078	-28,58

Виходячи з даних і визначивши відносне та абсолютне відхилення, можна зробити висновок, що рівень доходності підприємства відчутно знизився. Це відбулося через зменшення показнику валового прибутку та

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		55

фінансового результату від операційної діяльності. Також ми бачимо збільшення адміністративних та інших операційних витрат (відносно незначне, але воно все одно має вплив на загальний економічний стан підприємства). Але при певному погіршенні одних показників, ми все одно можемо спостерігати значне зменшення (більше ніж в 2 рази, -57,36%) фінансових витрат, та інших витрат (-42,91%).

Основним джерелом доходів підприємства є діяльність, котра пов'язана з виробництвом та збутом виноградних вин на інших напоїв. Дохід отриманий у 2021 році склав 397459 тис. грн., при цьому ми можемо спостерігати зниження собівартості (порівняно із 2020 роком) на 12,88%, що в натуральному вираженні складає 20644 тис. грн. Такі результати пов'язані зі зменшенням обсягів реалізації продукції протягом 2021 року.

Також ми бачимо інші операційні доходи, котрі за звітний період склали 12306 тис.грн., адміністративні витрати - 14403 тис. грн., витрати на збут - 16234 тис. грн., інші операційні витрати - 11478 тис. грн. Від операційної діяльності прибуток підприємства склав 24947 тис. грн., (це на 33,92%, або на 12808 тис. грн. менше ніж у 2020 році).

Чистий прибуток Товариства за 2021 рік зменшився на 7078 тис. грн. (-28,58%), та склав 17691 тис. грн.

Проводячи загальний аналіз діяльності підприємства ми не можемо пройти повз розрахунок рентабельності капіталу та рентабельності продукції.

Рентабельність власного капіталу – показник, що вказує, наскільки ефективно використовується власний капітал, тобто скільки прибутку було згенеровано на кожну гривню залучених власних коштів. Цей індикатор є найбільш важливим для власників (акціонерів, учасників), адже дозволяє визначити зростання їх добробуту за аналізований період. Також цей показник використовується при оцінці вартості акцій підприємства, адже рентабельність власного капіталу дозволяє визначити, на які дивіденди можуть розраховувати власники акцій або на скільки зросте вартість їх акцій.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		56

13. Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	393347	342703	-50644	-12,88
14. Чистий фінансовий результат, тис. грн.	24769	17691	-7078	-
15. Рентабельність капіталу, %	6,8	5,4	-1,4	-
16. Рентабельність продукції, %	6,3	5,2	-1,1	-

З отриманих результатів ми бачимо що відбулося зниження як рентабельності капіталу, так і рентабельності продукції. Це наочно свідчить про зменшення доходності підприємства в 2021 році порівняно із 2020 роком.

2.3. Аналіз оплати праці ПАТ “Коблево”

Витрати на оплату праці ПАТ “Коблево” у звітному періоді склали 37307 тис.грн. та у порівнянні з минулим роком зменшилися на 4651 тис.грн (за минулий рік витрати на оплату праці склали 41958 тис.грн.). При цьому слід зазначити, що скоротилася кількість працівників підприємства з 275 до 210 осіб. Таким чином це призвело до збільшення середньорічної заробітної плати робітників.

Для більш детального аналізу витрат на оплату праці на досліджуваному підприємстві складемо таблицю 2.12.

Таблиця 2.12. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці працівників підприємства

Показники	2020 рік	2021 рік	Відхилення	
			Абс.	Відн.
1. Фонд оплати праці, тис.грн.	41958	37307	-4651	-11,08
2. Середня кількість працівників, осіб	275	210	-65	-23,64
3. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	152,57	177,65	25,08	16,44

Виходячи з отриманих результатів ми бачимо, що через зменшення кількості працівників, фонд оплати праці також був зменшений (-11,08%). Але

										Арк.
										58
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата						

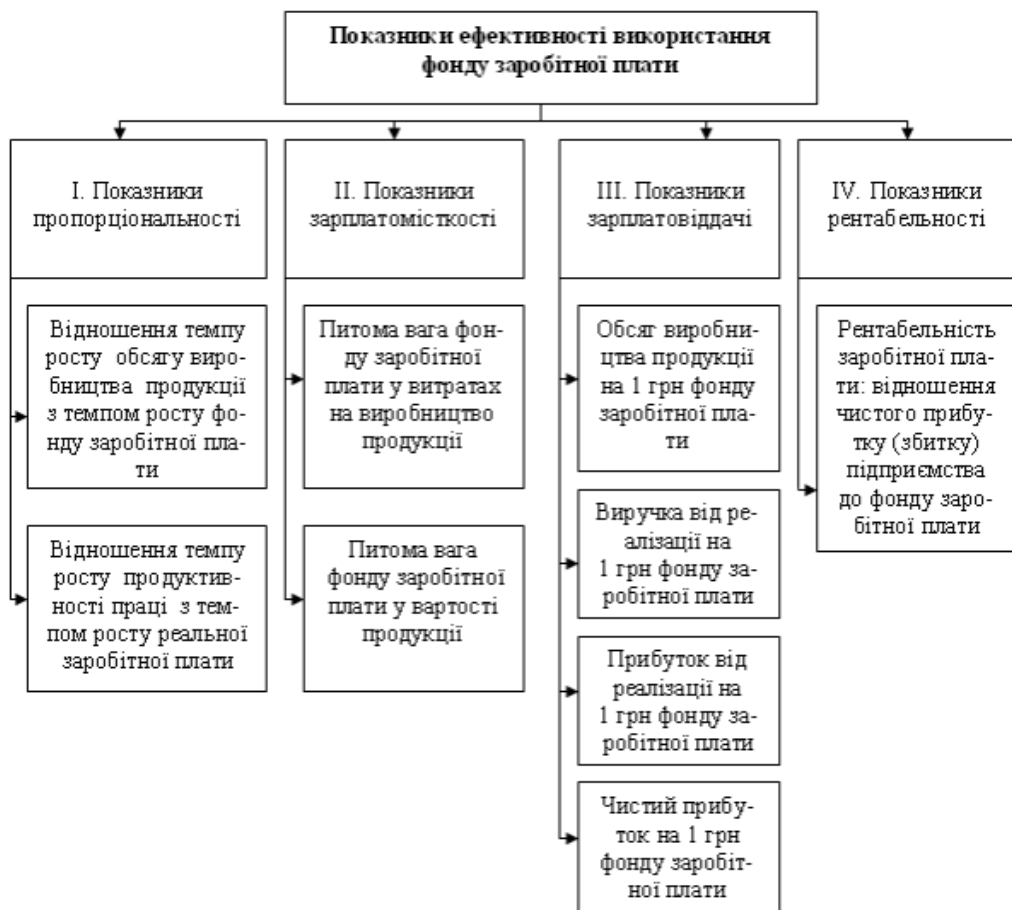


Рисунок 2.2. Система показників ефективності використання фонду заробітної плати

До другої групи належать два показники, що характеризують зарплатомісткість виробництва продукції, товарів (робіт, послуг): питома вага фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції та питома вага фонду заробітної плати у вартості виробленої продукції.

До третьої групи відносяться чотири показники, які відповідають за величину результату, що припадає на 1 грн. фонду заробітної плати (від виробництва продукції, товарів (робіт, послуг), виручки від реалізації продукції, товарів (робіт, послуг), прибутку від реалізації продукції, товарів, чистого прибутку). Показники цієї групи, як і в першій, також доцільно розраховувати двічі.

Четверта група представлена одним показником рентабельності заробітної плати, який дозволяє оцінити рівень ефективності витрат на фонд оплати праці.

Таблиця 2.14. – Аналіз показників ефективності використання фонду заробітної плати

Назва показника	2020р.	2021р.	Відхилення	
			абс.	відн.
Фонд оплати праці, тис.грн.	41958	37307	-4651	-11,08
Обсяг виготовленої продукції, тис.грн.	461667	397459	-64208	-13,91
Чистий прибуток, тис.грн.	24769	17691	-7078	-28,58
Зарплатовіддача, грн./грн.	11,00	10,65	-0,35	-3,17
Зарплатомісткість, грн./грн.	0,09	0,09	0,00	0
Зарплаторентабельність, %	59,03	47,42	-11,61	-

Виходячи з даних розрахунків зміни зарплатовіддачі, то в 2021 році вона склала на 28,58% менше ніж у 2020 році. Зарплатомісткість не зазнала змін порівняно із 2020 роком. Показник зарплаторентабельності в свою чергу зменшився з 59,03% у 2020 році до 47,42% у 2021 році і різниця склала - 11,61%.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						61
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Висновок до розділу 2

ПАТ «Коблево» — одне з провідних підприємств виноробної галузі України. Земельні площі складають 2550 га. Тут вирощуються більше 15-ти сортів винограду, серед яких: Каберне Совіньйон, Мерло, Бастардо, Шардоне, Совіньйон, Аліготе, Рислінг, Ркацителі, Трамінер, Мускат Оттонель, Мускат Гамбурзький, Одеський Чорний тощо.

Аналіз основних показників фінансово-економічних результатів діяльності підприємства у 2021 році порівняно в 2020 роком:

- фінансові витрати зменшились на 57,36%;
- інші витрати знизились на 42,91%;
- показник зменшення собівартості в 2021 році склав 12,88%;
- валовий прибуток 2021 року склав на 19,85% менше ніж у 2020 році;
- чистий дохід від реалізації продукції в свою чергу зменшився на 13,91%;
- фінансовий результат від операційної діяльності -33,92%;
- фінансовий результат до оподаткування -28,87%
- витрати (дохід) з податку на прибуток -30,16%;
- чистий фінансовий результат -28,58%;
- витрати на збут зменшились лише на 6,03%;
- інші операційні доходи збільшилися на 13,34%;
- адміністративні витрати збільшилися на 5,38%;
- інші операційні витрати стали більшими на 9,52%;

Щодо оплати праці, ПАТ «Коблево» застосовує змішану систему оплати праці. Відповідно до завдань виконуваних певними працівниками вони отримують заробітну плату за відрядною чи почасовою формою. Також існує певна система преміювання співробітників за видатний вклад в діяльність підприємства, або за значні результати праці.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						62
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Також слід зазначити, що зменшення кількості співробітників підприємства спричинило зменшення фонду оплати праці (-13,91%). Але при розрахунку середньорічної заробітної плати ми спостерігаємо збільшення показників, тобто вона збільшилась на 25,08 тис. грн. (+16,44%). На це могло вплинути збільшення виробітку в розрахунку на одного працівника (+12,74% або +213,87 тис.грн).

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		63

Розділ 3. Пропозиції щодо вдосконалення оплати праці на ПАТ «Коблево»

Оплата праці це одна з найбільш вагомих статей витрат підприємства. Задля оптимізації фонду оплати праці не достатньо зменшити кількість працівників, як ми бачимо на прикладі 2021 року (зменшення кількості персоналу не допомогло запобігти погіршенню показників рентабельності). Також не буде виходом зниження рівня заробітної плати працівників, адже це їх демотивує.

Таким чином ми приходимо до потреби вдосконалення системи оплати праці, для того аби збільшити заохоченість персоналу в покращенні кінцевого результату діяльності підприємства.

Пропозиції для вдосконалення організації оплати праці:

1) Збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом:

- запровадження системи збалансованих показників компанії та ключових показників ефективності діяльності працівників;
- запровадження рейтингової системи робочих місць за визначенням цінності їх позицій для компанії;

2) Запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;

3) Сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників.

З метою ефективного формування та подальшого розподілення коштів, слід належним чином забезпечити:

- здійснення вчасного перегляду норм виробітку і розцінок;
- організацію роботи таким чином, щоб темпи збільшення ефективності праці

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						64
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

випереджали темпи зростання її оплати;

- належне розподілення коштів серед працівників відповідно до їх категорій, оскільки це здійснює прямий вплив на ефективне функціонування усіх працівників на підприємстві;

- зменшення витрат на оплату праці у зв'язку з автоматизацією наскільки це можливо.

Таким чином, дані заходи сприятимуть мотивації персоналу, закріпленню на робочих місцях високопродуктивних працівників, більш раціональному використанню фонду оплати праці. Також, удосконалення механізму надання заробітної плати з метою запровадження ефективного мотиваційного механізму має формуватися з урахуванням такого принципу як забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина на працю, що надасть можливість заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в процесі реалізації соціальних прав.

На всіх етапах економічного розвитку оплата праці була одним із найголовніших факторів, які забезпечують формування мотиваційного механізму у процесі трудової діяльності і передбачають становлення ефективної системи матеріального стимулювання робітників. Від вдалого рішення проблеми оплати праці залежать як зростання ефективності виробництва, так і підвищення рівня життя населення, а також сприятливий соціально-психологічний клімат в суспільстві загалом.

Реформування механізму надання заробітної плати повинно логічно та збалансовано поєднуватись з загальним процесом змін в сфері ринкової економіки, насамперед у сфері соціального захисту, грошово-кредитній, податковій, фінансовій системах. Тому, проблема оплати праці в нинішніх умовах економічної нестабільності з метою ефективної та раціональної мотивації, вдосконалення механізму надання заробітної плати набуває особливого, вагомого значення. Вірний вибір форми та системи оплати праці,

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		65

які включають у себе особливості робочого процесу, завдання, які стоять перед відповідним робочим місцем, професією або ж кваліфікацією працівника, його персональні інтереси, що є ефективним організаційним методом і вагомим мотивуючим фактором, всі ці умови, повинні бути враховані при забезпеченні дієвості механізму надання заробітної плати.

Таким чином, удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного досвіду може допомогти вирішити цілу низку проблем, пов'язаних із заробітною платою, якісно поліпшити її стан та створити підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці вже в найближчому майбутньому.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		66

ВИСНОВКИ

Дослідження в рамках даної кваліфікаційної роботи дозволяє зробити певні висновки.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець 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.

Існують дві основні форми заробітної плати - погодинна і відрядна. Використання конкретної форми залежить від конкретних умов виробництва. У кожному разі застосовується форма, яка найкращим чином відповідає організаційно-технічним умовам виробництва і тим самим сприяє поліпшенню результатів трудової діяльності.

Проведене дослідження економічного стану ПАТ «Коблево» та аналіз оплати праці на підприємстві, ми виявили, що:

- доходність підприємства у 2021 році знизилась, на це вказує зниження показників рентабельності як власного капіталу так і продукції (-1,4 та -1,1 відповідно);
- штат співробітників підприємства скоротився на 65 осіб і склав у 2021 році 210 робітників. Обсяги виробленої продукції у 2021 році зменшилися на 64208 тис. грн. (-13,91%) порівняно з 2020 роком. Середньорічний та середньогодинний виробіток збільшилися +12,74% обидва показники і +213,87 тис. грн. і +0,124 тис.грн./люд відповідно;
- через зменшення кількості працівників, фонд оплати праці також був зменшений (-11,08%), в зв'язку з чим збільшилась середньорічна заробітна плата на 16,44% та зазначено збільшився виробіток.

Організація оплати праці включає в себе низку проблем з котрими стикається кожна компанія. Першочерговим питанням постає визначення форм та систем винагороди для співробітників компанії, після цього необхідно

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		67

опрацювати гнучку та справедливую систему окладів для персоналу та фахівців, розробити критерії доплат за індивідуальні досягнення та персональний внесок співробітників і фахівців підприємства. Обґрунтувати ефективність обраної системи винагород робітників перед керівництвом (власниками підприємства).

Оплата праці є однією із основоположних категорій будь-якої економічної системи, а її розмір становить для найманого робітника той базис, на якому тримається його життя, мало того, визначається його якість та вагомість. Тому підприємство повинно застосовувати такі форми та системи оплати праці, які б стимулювати персонал до саморозвитку та мотивації.

На сьогоднішній день складні економічні умови, певна дестабілізація економіки та її грошової одиниці змушують підприємства шукати шляхи зростання ефективності діяльності, у тому числі й оплати праці своїх працівників. У цих умовах заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї, проте підвищення заробітної плати повинно природно ґрунтуватись на підвищенні продуктивності праці.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
						68
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 3.07.2018 р. № 4762
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1991 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. — URL: [http:// zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08).
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2.03.2000 р. № 1533-III [Електронний ресурс] — URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Закон України «Про зайнятість населення» від 1.03.1991 р. №803-XII [Електронний ресурс] — URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=803-12>
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1.08.1993 р. № 3356-XII [Електронний ресурс] — URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>
6. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс] — URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
7. Закон України «Про організацію роботодавців» від 24.05.2001 р. № 2436-III [Електронний ресурс] — URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>
8. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII [Електронний ресурс] — URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=2&nreg=2694-12>
9. Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV [Електронний ресурс] — URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		69

Котвицький, О. З. Стожок — К.: Знання України, 2007. — 324 с.

31. Квіта Г. М. Прогнозування трудової активності персоналу промислового підприємства / Г. М. Квіта // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. — К. : КНУТД, 2010. — № 5(55). — 150 с.

32. Лелека Р.В. Напрями ефективної оплати праці та її вплив на прибуток підприємства / Р.В.Лелека, О.В.Кривда // Сучасні проблеми економіки і підприємництва: 36. наук. праць. — Вип. 22. — К:НТУУ «КІП», 2019.

33. Світлана Коцелко. Вплив внутрішніх чинників на оплату праці на хлібопекарських підприємствах тернопільської області // Збірник наукових праць "Економічний аналіз" Тернопільський національний економічний університет, 2011 р. С.5.

34. Волгін Н. Методика оцінки ефективності системи оплати праці в муніципальних закладах: перші результати випробувань в соціальній сфері // державне та муніципальне управління, 2015 г. Демидов І.Ф.

35. Медведєв В.С. Впровадження систем оплати праці на основі показників продуктивності // Збірник наукових праць "Актуальні проблеми економіки", 2012 р. — Львів — С.129.

36. Смутко А.М. Тенденції та проблеми розвитку хлібопекарського виробництва у херсонській області // Збірник наукових праць "Таврійський науковий вісник", 2012 р. Херсон — С. 82.

					БЕП 32.02.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		72