

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Інститут \_\_\_\_\_ Навчально-науковий інститут економіки і управління  
Кафедра \_\_\_\_\_ економіки і права

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту

В.о. завідувача кафедри

\_\_\_\_\_ Олег ШЕРЕМЕТ  
(підпис) (ім'я та прізвище)

\_\_\_\_\_ Юлія ЛЕВЧЕНКО  
(підпис) (ім'я та прізвище)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 р.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА**

зі спеціальності \_\_\_\_\_ 051 «Економіка»  
(код та назва спеціальності)

освітньо-професійної програми \_\_\_\_\_ «Економіка та правове забезпечення бізнесу»

на тему: «Економіко-правові аспекти організації оплати праці на підприємстві»

Виконав (ла): здобувач (-ка) 5 курсу, групи ЗПЕ-5-8

\_\_\_\_\_ Осіпова Катерина Олексіївна  
(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Керівник \_\_\_\_\_ Ємцева Галина Федорівна  
(прізвище, ім'я та по батькові повністю)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Консультанти \_\_\_\_\_ Слободян Володимир Ярославович  
(прізвище, ім'я та по батькові повністю)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Рецензент \_\_\_\_\_ Михайленко О.В.  
(прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Я як здобувач(ка) Національного університету харчових технологій розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавав(-ла) і не одержував(-ла) недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Здобувач (-ка) \_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ – 2025 р.

# НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут Економіки і управління  
Кафедра Економіки і права  
Освітній ступінь Бакалавр  
Спеціальність 051 «Економіка»  
(шифр і назва)  
Освітньо-професійна програма «Економіка та правове забезпечення бізнесу»  
(назва)

## ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри економіки і права  
Юлія ЛЕВЧЕНКО  
«02» вересня 2024 року

## ЗАВДАННЯ

### НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ

Осіповій Катерині Олексіївні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «Економіко-правові аспекти організації оплати праці на підприємстві»

Керівник роботи: Ємцева Галина Федорівна, старший викладач

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «30» серпня 2024 року № 669-КС

2. Строк подання здобувачем роботи 31.01.2025 року

3. Вихідні дані до роботи: законодавчо-нормативні документи України, навчальні посібники, підручники, реферативні і фахові збірники, періодичні видання, економічна звітність за 2021-2023 роки ПрАТ «Луцьк Фудз», всевітня мережа Інтернет, вебсайт товариства, вебсайти Верховної ради України, Кабінету Міністрів України і інші.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): Розділ 1. Теоретичні аспекти організації оплати праці на підприємстві. Розділ 2. Аналіз господарської діяльності і організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз». Розділ 3. Перспективні напрямки удосконалення організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз». Висновки і пропозиції.

5. Перелік графічного матеріалу. Поняття «оплата праці» і «організація оплати праці». Фактори, що впливають на організацію оплати праці на підприємстві. Заробітна плата в системі організації оплати праці. Форми і системи оплати праці. Законодавство України в сфері організації оплати праці на підприємстві. Відомості економіко-юридичного профілю і склад цехів виробничої структури ПрАТ «Луцьк Фудз». Динаміка обсягів реалізації продукції в розрізі торгових марок «Руна» і «Рідний край» у 2021-2023 роках ПрАТ «Луцьк Фудз». Складові і структура формування ФОП ПрАТ «Луцьк Фудз». Перспективні напрямки вдосконалення організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз».

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>Розділ 1 п.п.1.4</i>	Слободян В.Я., к.держ.упр., доцент	02.09.2024	31.01.2025
<i>Розділ 2 п.п. 2.6</i>	Слободян В.Я., к.держ.упр., доцент	02.09.2024	31.01.2025

7. Дата видачі завдання 02 вересня 2024 року

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Розроблення та затвердження плану роботи керівником	26.09.2024 р.	виконано
2	Написання розділу 1	17.10.2024 р.	виконано
3	Робота над розділом 2	12.11.2024 р.	виконано
4	Підготовка розділу 3	28.12.2024 р.	виконано
5	Остаточне оформлення роботи. Формування висновків і пропозицій, проєкту доповіді, презентації. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	17.01.2025 р.	виконано
6	Попередній захист кваліфікаційної роботи	27.01.2025 р.	виконано
7	Проходження перевірки на антиплагіат	28.01.2025 р.	виконано
8	Подання завершеної роботи на розгляд завідувача кафедри	31.01.2025 р.	виконано
9	Отримання зовнішньої рецензії, оформлення необхідних документів для захисту	04.02.2025 р.	виконано
10	Захист кваліфікаційної роботи	11.02.2025 р.	виконано

Здобувач (-ка)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Осіпова К.О.  
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

\_\_\_\_\_ (підпис)

Ємцева Г.Ф.  
(прізвище та ініціали)

## АНОТАЦІЯ

**Осіпова К.О. «Економіко-правові аспекти організації оплати праці на підприємстві». Київ. НУХТ. 2025.**

Кваліфікаційна робота на здобуття кваліфікації бакалавра спеціальності 051 «Економіка», складається зі вступу, 3 розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел.

Об'єктом дослідження є процес організації оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз».

Предметом дослідження є теоретико-прикладні аспекти організації оплати праці на підприємстві з урахуванням економіко-правового поля.

В першому розділі кваліфікаційної роботи розглянуто теоретичні і економіко-правові аспекти оплати праці на підприємстві, поняття «оплата праці», «заробітна плата», структуру, форми і системи оплати праці та методичні підходи до оцінки її організації, правове регулювання процесу організації оплати праці на підприємстві.

В другому розділі роботи проведено аналіз комерційно-господарської діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз», проаналізовано техніко-економічні показники діяльності і його ресурсний стан, проведено аналіз витрат й фінансового стану суб'єкта і аналіз складу і ефективності використання персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз», здійснено оцінку організації оплати праці і правового регулювання процесу її організації на ПрАТ «Луцьк Фудз».

В третьому розділі роботи запропоновані перспективні напрямки удосконалення організації оплати праці на підприємстві, зокрема, ПрАТ «Луцьк Фудз», впроваджено проект для її удосконалення на товаристві і проведено економічне обґрунтування проекту та переваги від впровадження.

*Ключові слова:* оплата праці, фонд оплати праці, єдиний соціальний внесок, військовий збір, мотивація, організація, підприємство, аналіз, оцінка.

## SUMMARY

**Osipova K.O. «Economic and legal aspects of the organization of labor remuneration at the enterprise». Kyiv. NUHT. 2025.**

Qualification work for obtaining a bachelor's degree in the specialty 051 «Economics», consists of an introduction, 3 sections, conclusions, appendices and a list of sources used.

The object of the study is the process of organizing labor remuneration at PrJSC «Lutsk Foods». The subject of the study is theoretical and applied aspects of organizing labor remuneration at the enterprise, taking into account the economic and legal field.

The first section of the qualification work considers theoretical and economic and legal aspects of labor remuneration at the enterprise, the concepts of «remuneration», «salary», structure, forms and systems of labor remuneration and methodological approaches to assessing its organization, legal regulation of the process of organizing labor remuneration at the enterprise.

In the second section of the work, an analysis of the commercial and economic activities of PrJSC «Lutsk Foods» was conducted, technical and economic indicators of activity and its resource status were analyzed, an analysis of the costs and financial condition of the entity and an analysis of the composition and efficiency of the use of the personnel of PrJSC «Lutsk Foods» were conducted, an assessment of the organization of labor remuneration and legal regulation of the process of its organization at PrJSC «Lutsk Foods» was carried out.

In the third section of the work, promising directions for improving the organization of labor remuneration at the enterprise, in particular, PrJSC «Lutsk Foods», a project for its improvement at the company was implemented and an economic justification of the project and the benefits of implementation were carried out.

*Keywords:* labor remuneration, wage fund, single social contribution, military levy, motivation, organization, enterprise, analysis, assessment.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....</b>	<b>7</b>
1.1.Зміст поняття «оплата праці» і її організація на підприємстві.....	7
1.2. Економіко-правова сутність поняття «заробітна плата» і її функції.....	12
1.3. Структура, форми і системи оплати праці на підприємстві .....	17
1.4. Методичні підходи до оцінки організації оплати праці на підприємстві....	24
1.5.Правове регулювання процесу організації оплати праці на підприємстві....	29
Висновки до розділу I.....	38
<b>РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАТ «ЛУЦЬК ФУДЗ».....</b>	<b>41</b>
2.1.Організаційно-правова характеристика діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз»....	41
2.2.Аналіз комерційно-господарської діяльності і ресурсного стану товариства.....	45
2.3.Аналіз витрат і фінансового стану товариства .....	57
2.4. Аналіз складу і ефективності використання персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз».....	67
2.5. Оцінка організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз».....	74
2.6. Правове регулювання організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз».....	85
Висновки до розділу II.....	95
<b>РОЗДІЛ III. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАТ «ЛУЦЬК ФУДЗ».....</b>	<b>98</b>
3.1. Напрямки удосконалення організації оплати праці на підприємстві.....	98
3.2. Проєкт впровадження комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» для удосконалення організації оплати праці.....	105
3.3.Вплив запропонованого проєкту на показники господарської діяльності й ефективність оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз».....	118
Висновки до розділу III .....	123
<b>ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....</b>	<b>125</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>129</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>136</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** В умовах сучасної економічної нестабільності питання ефективної організації оплати праці набуває особливої значущості для забезпечення конкурентоспроможності підприємств.

Постійна трансформація законодавства, інфляційні процеси та глобальні економічні виклики вимагають від підприємств гнучких підходів до формування системи оплати праці, а цифровізація економіки та перехід дистанційних форм роботи створюють нові виклики у сфері оплати праці, що потребують модернізації існуючих підходів і надихають до створення нових.

Важливим аспектом є необхідність балансування між економічною ефективністю підприємства та соціальною справедливістю в оплаті праці працівників.

Зростання конкуренції на ринку праці вимагає від підприємств розробки конкурентоспроможних систем оплати праці для залучення та утримання кваліфікованих кадрів. Особливої уваги потребує адаптація системи оплати праці до вимог європейського законодавства в контексті євроінтеграційних процесів. Актуальним залишається питання забезпечення прозорості та справедливості в оплаті праці, що впливає на мотивацію працівників та ефективність їх роботи. Важливим є впровадження сучасних методів оцінки ефективності праці та їх коректне відображення в системі оплати. Зростає значення автоматизації процесів нарахування заробітної плати та використання сучасних інформаційних технологій.

Проблема організації ефективної системи оплати праці на підприємствах в останні роки набуває все більшої актуальності. На сьогодні в сучасних умовах функціонування суб'єктів господарювання, незважаючи на значну кількість досліджень з питань організації оплати праці, залишаються відкритими для удосконалення подальші пропозиції щодо покращення економіко-правового забезпечення організації оплати праці на підприємствах, які полягають у розробці теоретично-практичних механізмів, програм та проектів з удосконалення управління заробітною платою та підвищення її ефективності.

Тому вирішення питань економіко-правового забезпечення організації оплати праці на підприємствах є актуальним і потребує подальшого дослідження та розвитку в умовах сучасних економічних викликів та дозволяє розробити ефективні заходи, проекти і програми удосконалення процесу організації оплати праці на підприємстві, зокрема, проект впровадження комісійної винагороди в оплаті праці працівників підприємств.

**Стан наукової розробки проблеми.** Дослідженню економіко-правових аспектів організації оплати праці на підприємствах присвятили свої наукові праці численні вітчизняні та закордонні науковці. Значний внесок у розвиток теоретичних та практичних засад організації оплати праці зроблені українськими вченими, зокрема: Глухова С. В., Драган О.І., Завіновська Г.Т., Ковальчук І.В., Лисак В.Ю., Любомудрова Н.П., Струтинська Л.Р., Складанна А.І., Петрушевська В.В., Маркевич А.Є., Мартин О.М. та інші.

Однак наявні теоретичні та практичні підходи до організації оплати праці на підприємствах часто містять позитивні положення та потребують додаткового обґрунтування. У науковій літературі недостатньо досліджено економіко-правові аспекти удосконалення організації оплати праці, що підтверджує актуальність обраної теми дослідження.

**Мета кваліфікаційної роботи.** Метою кваліфікаційної роботи є розробка перспективних напрямків удосконалення організації оплати праці на підприємстві з урахуванням нормативно-правового поля регулювання.

Згідно з поставленою метою в кваліфікаційній роботі були визначені наступні завдання:

1. Дослідити економіко-правову сутність поняття «оплата праці», «заробітна плата» і її функції.
2. Охарактеризувати структуру, форми і системи оплати праці на підприємстві.
3. Дослідити методичні підходи до оцінки організації оплати праці на підприємстві.
4. Проаналізувати правове регулювання процесу організації оплати праці

на підприємстві.

5. Провести економіко-правову характеристику ПрАТ «Луцьк Фудз».
6. Проаналізувати господарську діяльність ПрАТ «Луцьк Фудз».
7. Здійснити аналіз витрат і оцінку фінансового стану товариства.
8. Проаналізувати склад і ефективність використання персоналу і організації оплати праці товариства.
9. Охарактеризувати правову базу регулювання процесу організації оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз».
10. Дослідити перспективні напрямки удосконалення організації оплати праці на підприємствах, зокрема, ПрАТ «Луцьк Фудз».
11. Розробити захід - впровадження комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» для удосконалення організації оплати праці.
12. Обґрунтувати економічну доцільність впровадженого проекту та його вплив на показники господарської діяльності й ефективність оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз».

**Об'єктом дослідження** є процес організації оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз».

**Предметом дослідження** є теоретико-прикладні аспекти організації оплати праці на підприємстві з урахуванням економіко-правового поля.

В кваліфікаційній роботі використанні наступні **методи дослідження**:

1. Методи порівняння/групування – для аналізу показників господарської діяльності підприємства, показників оцінки оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз».
2. Системно-аналітичний – для узагальнення науково-теоретичних концепцій, розробок і пропозицій з економіко-правових аспектів організації оплати праці на підприємстві.
3. Абстрактно-логічний – для узагальнення і представлення висновків і пропозицій в рекомендаційному розділі роботи.
4. Метод аналізу/синтезу – для конкретизації об'єкта дослідження.

5. Статистичний/економічний – для оцінки стану та тенденцій розвитку господарської і економічної діяльності товариства.

**Теоретичну і методологічну базу дослідження** становлять наукові праці вчених щодо економіко-правових аспектів організації оплати праці на підприємствах з урахуванням сучасної нормативно-правової бази, в тому числі, підприємств харчової промисловості України.

В основі інформаційної бази дослідження містяться: постанови й програми КМУ, Закони України, кодекси, стандарти, міжнародні стандарти, конвенції, укази Президента України, і інші юридичні документи установ; бухгалтерська, економічна, управлінська і фінансово-облікова звітність ПрАТ «Луцьк Фудз», інформація вебсайту товариства за посиланням <https://runa.ua/>.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в:

1)можливості застосування запропонованого заходу з впровадження комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» з метою удосконалення організації оплати праці на підприємстві;

2)запропоновано авторське визначення поняття «економіко-правові аспекти організації оплати праці на підприємстві», що відповідає назві теми кваліфікаційної роботи;

3)результати наукового дослідження можуть бути використані у подальших теоретичних і прикладних дослідженнях.

**Структура кваліфікаційної роботи.** Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку, списку використаних джерел і додатків. Текстова частина (без додатків) викладена на 135 сторінках комп'ютерного тексту і містить 24 рисунка, 68 таблиць і 24 формули. Список використаних джерел складається з бібліографічних джерел 67 найменувань. Робота містить 2 додатки - А і Б.

# РОЗДІЛ I

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

### 1.1. Зміст поняття «оплата праці» і її організація на підприємстві

В сучасних умовах розвитку ринкової економіки особливої актуальності набуває питання ефективної організації оплати праці на підприємствах. Ефективна організація оплати праці є одним із ключових механізмів регулювання трудових відносин та інструментом мотивації працівників до продуктивної роботи і має великий вплив на ефективність діяльності підприємства.

Вагомим питанням в організації оплати праці є її нарахування, справедливість та прозорість якого стали пріоритетними характеристиками для працівників [23, с.394].

Все ж таки, дискусійним в економічній літературі залишається питання теоретичного розмежування понять «оплата праці» і «заробітна плата», адже «заробітна плата» ототожнюється з предметом, а «оплата праці» є системою відносин, механізмів та способів, тобто процесом [61, с. 246].

Розкриваючи предмет дослідження, ми дійшли думки, що заробітна плата є лише елементом системи оплати праці, тому, на наш погляд, ці категорії не можна ототожнювати.

У зв'язку з цим, відповідно до обраної теми кваліфікаційного дослідження, представимо аналіз понять «оплата праці» і «організація оплати праці».

Отож, на нашу думку, «оплата праці - це система взаємовідносин між роботодавцем і працівником щодо визначення, нарахування та виплати винагороди за виконану роботу відповідно до трудового договору та законодавства».

В табл. 1.1 представлено зміст поняття «оплата праці» з точки зору різних вчених.

Таблиця 1.1

### Зміст поняття «оплата праці» - погляд різних авторів

№	Зміст поняття	Автор (-и)
1	«...оплата праці – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці»	Л.О. Нікіфорова [31, с. 54]
2	«...оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору»	А.Т. Колот [20, с.16]
3	«...термін «оплата праці» ширший, а його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері»	Н.В. Болотіна, О.І. Валецька, І.М. Зуб, І.В. Лаптії, В.О. Прокопенко [28, с.234]
4	«...оплата праці – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу»	Ковальчук І.В. [18, с. 594]
5	«...оплата праці - це ціна робочої сили, яку погоджено в трудовій угоді між роботодавцем і працівником та яка буде отримана останнім у разі виконання визначеного обсягу роботи»	Складанна К.І. [57]

Організація оплати праці на підприємстві є складним багатоаспектним процесом, який ґрунтується на врахуванні законодавчих норм, фінансових можливостей підприємства та має передбачати стратегію подальшого розвитку персоналу як передумову розширення виробничої діяльності [23, с.395].

Організація оплати праці цікавить не тільки бухгалтера, економіста, аудитора та роботодавця, але і самого працівника, і державні контролюючі органи. Саме тому питання організації оплати праці є актуальним і потребують постійних удосконалень та нововведень [32, с. 379].

Організація оплати праці на підприємстві безпосередньо впливає на формування заробітної плати працівників через встановлення конкретних тарифних ставок, посадових окладів та систем преміювання. На рівні підприємства цей взаємозв'язок проявляється у тому, що правильно побудована система оплати праці мотивує працівників до підвищення продуктивності та

якості роботи, що в результаті відображається на розмірі їхньої заробітної плати.

Ефективна організація оплати праці на підприємстві забезпечує справедливий розподіл винагороди між працівниками відповідно до їх кваліфікації, складності виконуваної роботи та досягнутих результатів, що створює прямий зв'язок між трудовим внеском працівника та отриманою заробітною платою.

Відповідно до обраної теми кваліфікаційної роботи, потребує встановлення визначення сутності поняття «організація оплати праці» з позиції різних авторів, яке представимо в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

### Дефініція поняття «організація оплати праці»

№	Зміст поняття	Автор (-и)
1	«...організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати»	Брезицька К.Ф. [2,с. 30]
2	«...організація оплати праці - це система організаційноправових засобів, які спрямовані на встановлення сутності та порядку запровадження засад оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і термінів виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати»	С.В Глухова і А.А Зотова [5, с. 698]
3	«... організація оплати праці - це об'єднання сукупності елементів оплати праці, що визначають відносини роботодавця та працівника, для забезпечення досягнення цілей підприємства»	Складанна К.І. [57]

Авторка К.Ф. Брезицька вважає, що «...організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання [2, с.30].

Дослідження наукових поглядів різних вчених дають підставу запропонувати власне авторське бачення визначення поняття **«організація оплати праці на підприємстві»** під яким пропонуємо розуміти сукупність механізмів, методів та інструментів визначення й регулювання заробітної плати, що включає: встановлення форм і систем оплати праці, розробку системи посадових окладів, нормування праці. розробка критеріїв і визначення розмірів доплат, запровадження системи преміювання, встановлення режимів праці та відпочинку, забезпечення соціальних гарантій і організацію контролю за дотриманням законодавства про оплату праці.

Організація оплати праці, в цілому, спрямована на забезпечення відтворення робочої сили, мотивацію працівників до ефективної праці та справедливий розподіл результатів праці між працівниками підприємства.

Організація оплати праці на підприємстві охоплює:

- 1) визначення форм та систем оплати праці;
- 2) розробку системи тарифних ставок та посадових окладів;
- 3) розробку критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення;
- 4) обґрунтування показників та системи преміювання працівників.

На організацію оплати праці на підприємстві впливають фактори, які наведені на рис.1.1.

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ОРГАНІЗАЦІЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ	
<b>ЗОВНІШНІ</b> (державне, ринкове та галузеве регулювання)	<b>ВНУТРІШНІ</b> (фінансовий стан і економічні можливості підприємства)

**Рис.1.1. Фактори, що впливають на організацію оплати праці на підприємстві**

На думку багатьох дослідників, система організації оплати праці повинна забезпечувати виконання таких завдань:

- 1) забезпечити роботодавцю прибутковість і конкурентоспроможність за рахунок ефективного використання трудових ресурсів та оптимального розподілу витрат на персонал;

2) гарантувати працівнику своєчасну та повну виплату заробітної плати, яка забезпечить гідний рівень його життя й відповідатиме результатам виконаної роботи.

*Суб'єктами* організації оплати праці на макрорівні і мікрорівні є:

- органи державної влади і місцевого самоврядування;
- власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи;
- професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні

представницькі органи;

- працівники підприємств, установ і організацій.

Автор М. Рябуха вказує, що «...головними вимогами до організації оплати праці є забезпечення необхідного рівня оплати праці з дотриманням принципу мінімізації витрат підприємства на одиницю продукції та збереженням гарантії підвищення заробітної плати для працівників у разі зростання ефективності діяльності суб'єкта господарювання» [56, с. 344].

Представимо склад базових елементів організації оплати праці на рис. 1.2.

1. Системи і форми оплати праці (погодинна, відрядна, і їх системи)	<b>СКЛАД БАЗОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ</b>	2. Система стимулюючих виплат: премії, надбавки
3. Система нормування праці, яка включає норми праці й нормативи праці	4. Система компенсаційних виплат: компенсації, доплати	5. Тарифна і безтарифна системи організації оплати праці

**Рис.1.2. Склад базових елементів організації оплати праці**

*Джерело: складено автором на основі джерела [23, с.396].*

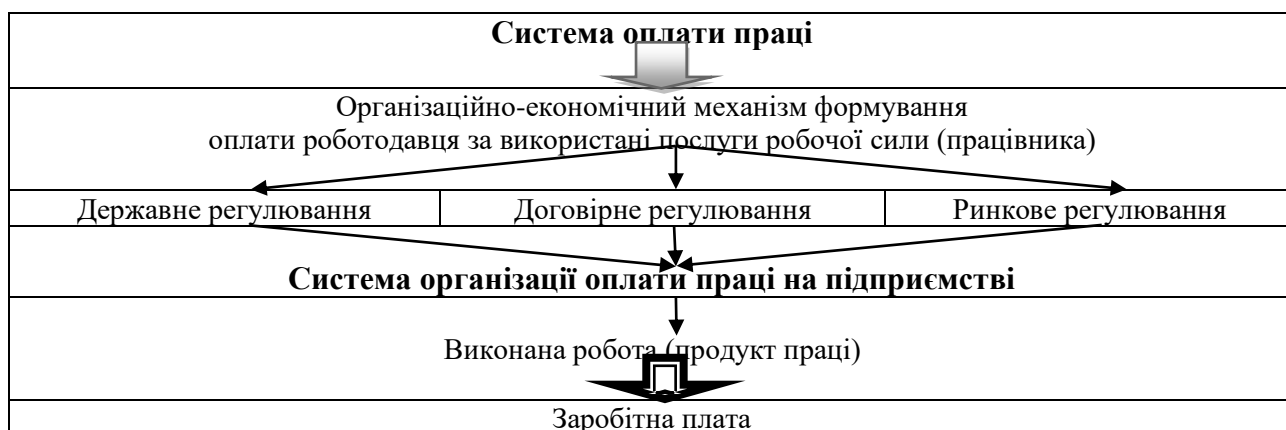
Правильно побудована організація оплати праці дозволяє на макрорівні підприємства, справедливо винагороджувати працівників відповідно до їх трудового внеску, забезпечуючи при цьому виконання заробітною платою її ключової ролі як основного джерела доходів працівників та інструменту мотивації до продуктивної праці. Дослідження взаємозв'язку між організацією оплати праці та заробітною платою є особливо актуальним в сучасних умовах, коли підприємства прагнуть створити ефективні системи винагороди, які б одночасно задовольняли потреби працівників та сприяли досягненню стратегічних цілей організації.

## 1.2. Економіко-правова сутність і функції заробітної плати

На сьогодні проблема використання трудових ресурсів і оплати праці в Україні досить актуальна.

Як вважають автори Тибінка Г.І., Брик Г.В., Кохана Т.М.: «...праця є невід’ємним процесом людського життя, оскільки під час останнього людина здобуває засоби для існування та задоволення різних потреб, які є певною винагородою за працю»[61, с. 247].

Заробітна плата є конкретною формою реалізації оплати праці, тобто безпосередньою грошовою винагородою, а оплата праці регламентує загальні правила та норми винагороди за працю. Місце заробітної плати в системі організації оплати праці наведена на рис.1.3.



**Рис.1.3. Заробітна плата в системі організації оплати праці**

*Джерело: складено автором на основі джерела [61, с.249].*

В сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності «заробітна плата», однак більшість авторів сходиться на думці, що «праця» однозначно вважається фактором виробництва, а «заробітна плата» – ціною використання праці робітника.

Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства. Як економічне явище заробітна плата виникла тоді, коли у суспільстві з’явилися роботодавці-власники та наймані працівники [61, с. 246].

Заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників і трактується по-різному в різних сферах суспільного життя. Тлумачення або

позиції виникнення змісту «заробітна плата» в соціально-економічному аспекті наведемо в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

### Тлумачення змісту «заробітна плата» в різних сферах соціально-економічного життя

Певна позиція	Зміст поняття «заробітна плата»
<i>З позиції найманого працівника</i>	«основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили»
<i>З точки зору роботодавця</i>	«елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт, послуг»
<i>Як фактор мотивації</i>	«головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці»
<i>Економіко-правова позиція</i>	«винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівнику за роботу, яку виконано або має бути виконано»
<i>З точки зору економічної теорії</i>	«економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає інші витрати роботодавця на робочу силу»
<i>В умовах ринкової економіки</i>	«елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції, а також виражає ринкову вартість використання найманої праці»

Джерело: складено і удосконалено автором на основі джерела [61, с.248].

В історії економічної думки вчені розглядали зарплату як плату за використання трьох різних об'єктів: 1) праці; 2) робочої сили; 3) послуг з робочої сили.

За баченням Ковальчук І.В., заробітна плата в сучасному економічному середовищі виступає в різних аспектах, які наведемо на рис.1.4 [18, с.596].

2. <b>Винагородою</b> , обчислено, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу
3. <b>Ціною</b> , за якою найманий працівник продає свою робочу силу, тобто заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили
4. <b>Трудовим доходом працівника</b> в результаті здатності до праці, який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили
5. <b>Елементом поточних витрат підприємства</b>
6. <b>Головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників</b> у досягненні високих кінцевих результатів праці.

**Рис.1.4. Економічні аспекти поняття «заробітна плата»**

Вперше заробітну плату як ціну праці визначив відомий англійський економіст Петті у XVII ст.

Концепція заробітної плати як ціни праці стала одним із класичних варіантів її тлумачення у економічній теорії.

Величину заробітної плати англійський дослідник трактував через «природну ціну праці», рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї [17, с. 322].

В процесі дослідження варто з'ясувати сутність поняття «заробітна плата» з точки зору вчених, які наведемо в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

### Поняття «заробітна плата» за різними експертними поглядами

№	Зміст поняття	Автор (-и)
1	«...заробітна плата – винагорода або заробіток, обчислений у грошовому вираженні, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано»	Грішнова О. [7, с. 4]
2	«...заробітна плата – це основна частина коштів, що спрямовується на споживання, є часткою доходу підприємства, залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до к-ті і я-ті затраченої праці, трудовим внеском кожного в обсяг вкладеного капіталу»	Ковальчук І.В. [18, с.595-596]
3	«...заробітна плата», під якою слід розуміти як встановлену за трудовим договором ставку заробітної плати найманому робітнику, рівень якої визначається умовами ринку праці: вартістю робочої сили, умовами найму, попитом, пропозицією і конкуренцією; рівнем кваліфікації і спеціалізації працівника; системами стимулювання й успішністю...»	Маркевич А.Є. [27]
4	«це оплата послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє»	Мартин О.М. [28, с. 236]
5	«...заробітна плата - це трудовий дохід працівника, зазвичай у грошовому виразі, який нарахований та сплачений йому за певний обсяг виконаної роботи згідно з умовами трудової угоди»	Складанна Н.І. [57]

Термін «оплата праці» нормативно не визначено, але він пов'язаний з організацією оплати праці і включає в себе заробітну плату.

Враховуючи власні дослідження, варто підтвердити багатосторонність поняття «заробітна плата» та різні підходи до її змісту, які представлені у нормативних документах (табл. 1.5).

### Представлення поняття «заробітна плата» в нормативних документах

Документ	Визначення
Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (стаття 1) [51]	«...заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавця виплачує працівникові за виконану ним роботу»
Кодекс Законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII (стаття 94) [19]	«...заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу»
Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI (стаття 14.1.48) [35]	«...заробітна плата - основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом»
Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 року № 601 [46]	«...поточні виплати працівнику (окрім виплат при звільненні і виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу»

Сутність заробітної плати розкривається у функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення. У сучасній науковій літературі зустрічається достатня кількість тлумачень функцій оплати праці, при чому зміст однієї й тієї ж функції у різних дослідників трактується по-різному – табл. 1.6 [27].

Таблиця 1.6

### Класифікація функцій заробітної плати різними науковцями

№	Автор (-и)	Назва функцій
1	Мочерний С.В.	«...серед основних функцій заробітної плати виділяє три: відтворювальну, стимулюючу та розподільчу»
2	Гадзевич О.І.	«...основною визначає стимулюючу, мотиваційну функцію трудових доходів працівників, але при цьому розглядає також такі функції заробітної плати, як відтворювальна та соціальна»
3	Колот А.М., Шевченко Л.С.	«...автори виділяють чотири функції заробітної плати - стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу, додаючи до вищезазначених чотирьох – оптимізаційну»
4	Буряк П.Ю.	«...виділяє стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу, додаючи до вищезазначених чотирьох – функцію формування платоспроможного попиту населення»
5	Грішнова О.А.	«...розглядає шість функцій заробітної плати: стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та функцію формування платоспроможного попиту населення»
6	Сліньков В.М.	«...розглядає шість функцій заробітної плати - стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, функцію формування платоспроможного попиту населення, а шосту, на відміну від інших вчених, виділяє вимірювально-розподільчу»

Джерело: складено автором на основі даних джерела [27].

На нашу думку, найбільшої уваги заслуговують такі чотири функції заробітної плати, як відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна.

Основні функції заробітної плати як економічної категорії наведені на рис.1.5.

<i><b>Відтворювальна</b></i> («встановлює норми оплати праці на такому рівні, який забезпечував би нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації»)	<i><b>Стимулювальна</b></i> («спонукає працівників до ефективної роботи на своїх робочих місцях»)
<b>ФУНКЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ</b>	
<i><b>Регулювальна</b></i> («реалізує принципи диференціації рівня заробітку за фахом і відповідною кваліфікацією, важливістю та складністю трудових завдань»)	<i><b>Соціальна</b></i> («забезпечує реалізацію принципу соціальної справедливості щодо одержання власного доходу»)

**Рис.1.5. Основні функції заробітної плати як економічної категорії**

*Джерело: складено автором на основі накопиченого досвіду.*

Заробітна плата на підприємстві нині виконує і інші функції, а саме:

- 1) збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати і забезпечення соціальних гарантій;
- 2) збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім місцем роботи;
- 3) стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);
- 4) перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- 5) поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- 6) посилення мобільності робочої сили [24, с. 266].

Отож, відповідно до обраної теми кваліфікаційної роботи автором запропоновано власне авторське визначення поняття під яким пропонуємо розуміти: ***«економіко-правові аспекти організації оплати праці на підприємстві*** - це сукупність правових норм та економічних методів, що регулюють порядок нарахування та виплати заробітної плати і інших винагород працівникам відповідно до законодавства та внутрішніх положень підприємства».

### 1.3. Структура, форми і системи оплати праці на підприємстві

Організація (регулювання) заробітної плати в Україні здійснюється на двох рівнях:

❖ *на державному рівні* - за допомогою тарифної системи, шляхом встановлення мінімальної заробітної плати і галузевих співвідношень, через систему оподаткування підприємств і доходів працівників тощо;

❖ *на рівні підприємства* - згідно системи тарифних угод (вибір форм і систем оплати праці, встановлення тарифних ставок та посадових окладів, видів і розмірів доплат, надбавок і премій, оплати за контактом тощо).

Оплата праці в сучасних умовах включає не тільки компенсацію за витрачені зусилля (власне заробітна плата), але й враховує різноманітні заохочувальні і компенсаційні виплати.

Обсяг оплати праці працівників на підприємстві залежить:

- ✚ від складності й умов роботи, що виконується;
- ✚ професійно-ділових якостей працівника;
- ✚ результатів праці;
- ✚ результатів діяльності підприємства [18, с. 596].

Важливими складовими організації заробітної плати на підприємстві є її види, форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами [32, с.382].

В Україні відповідно до чинного законодавства розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Згідно ст. 3 ЗУ «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР: «...мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці» [51]. В ст. 5 ЗУ «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР вказано, що організація оплати праці здійснюється на підставі [51]:

- ✚ законодавчих і інших нормативних документів;

- ✚ генеральної угоди на національному рівні;
- ✚ галузевих (міжгалузевих), територіальних угод;
- ✚ колективних договорів, трудових договорів і грантів.

*Структура видів витрат на заробітну плату включає:*

- ✚ основну заробітну плату;
- ✚ додаткову заробітну плату;
- ✚ інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (стаття 2) структура оплати праці відображена в табл. 1.7.

Таблиця 1.7

### Структура оплати праці

Вид	Характеристика
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».
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 чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій».
3.Інші заохочувальні і компенсаційні виплати	«...це - 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».

*Джерело: складено автором на основі даних джерела [51].*

Для раціональної організації обліку праці та її оплати на підприємстві необхідно забезпечити певні *передумови*:

- 1) сучасну оптимальну організацію і технологію виробництва і наявність висококваліфікованих бухгалтерів та сучасної комп'ютерної техніки;
- 2) детальне планування праці та заробітної плати і інших виплат [3, с. 95].

Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, зокрема положень: про оплату праці, про преміювання за виконання

виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо.

Наказ про облікову політику підприємства визначає альтернативні підходи до відображення в обліку і звітності інформації про виплати працівникам та формування забезпечень виплат.

У наказі про облікову політику підприємства треба передбачити наступні положення щодо обліку праці та її оплати:

- ✚ форми і системи оплати праці;
- ✚ порядок створення резервів на виплату відпусток;
- ✚ форми кадрової документації і документування операцій з оплати праці;
- ✚ порядок внесення змін в організації праці.

На підприємствах можуть застосовуватись *тарифна та безтарифна* (контрактна) системи оплати праці.

*Тарифна система оплати праці* використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації і за розрядами тарифної сітки, тому включає такі *елементи*:

1) «*тарифна сітка* - це сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок (у гривнях) оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників»;

2) «*тарифно-кваліфікаційний довідник* - збірник нормативних актів, що містить кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт»;

3) «*тарифна ставка* - елемент тарифної сітки, який визначає годинний (денний або місячний) розмір оплати праці працівника в залежності від складності виконуваних робіт або його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду)»;

4) «*тарифний розряд* - це показник, який відображає рівень кваліфікації робітника» і *тарифний коефіцієнт* показує в скільки разів оплата праці робітника даного розряду більша від оплати праці робітника першого розряду»;

5) «*схема посадових окладів* – це перелік посад і відповідних їм посадових окладів».

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

1) мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого КМУ;

2) міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

*Безтарифна (контрактна) система оплати праці* - це укладення договору між роботодавцем і виконавцем, у якому обумовлюються режим й умови праці, права і обов'язки сторін, рівень оплати праці.

За договором може оплачуватися час перебування виконавця на підприємстві, фірмі (погодинна оплата праці) або конкретне виконане завдання (відрядна оплата).

Важливо розрізняти *номінальну* (нарахована і одержана працівником сума грошей, яка відповідає його праці за певний період часу) та *реальну* заробітну плату (кількість товарів/послуг, які працівник зможе придбати за зароблену суму грошей).

Складовими організації оплати праці є її форми і системи, які дають зв'язок між оплатою праці й її результатами.

*Форми і системи оплати праці на підприємстві* - це способи інсталяції між кількістю та як працею працівника, тобто між мірою праці та її оплатою, що включає відрядну та почасову форми, кожна з яких має конкретну систему нарахування заробітної плати відповідно до специфіки виробництва та результатів роботи. Вони встановлюються підприємствами й організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених чинним законодавством - рис.1.6.

ОПЛАТА ПРАЦІ		
ФОРМИ	КОЛИ ЗАСТОСОВУЮТЬ	СИСТЕМИ
<b>1.ВІДРЯДНА</b> (величина оплати праці залежить від обсягу виготовленої працівником продукції і розцінки за одиницю продукції)	<p>✚ результат праці може бути чітко визначений за допомогою кількісних показників;</p> <p>✚ є можливість встановлення обґрунтованих норм виробітку;</p> <p>✚ існує необхідність стимулювання зростання обсягу виробництва;</p> <p>✚ впровадження цієї системи не вплине негативно на якість продукції.</p>	<b>1.1.ПРЯМА ВІДРЯДНА</b> $Z = P * Q$ де P – це розцінка за одиницю продукції; Q – кількість виробленої продукції. $P = C/P$ або $P = C * Pч$ де C - годинна тарифна ставка; Н - годинна норма виробітку; Pч – норма часу на виготовлення одиниці продукції.
		<b>1.2.НЕПРЯМА ВІДРЯДНА</b> $Z = C * t * K$ в.н. t – фактично відпрацьований час; Кв.н. – коефіцієнт виконання норми виробітку основними робітниками.
		<b>1.3.ВІДРЯДНО-ПРЕМІАЛЬНА</b> $Z = P * Q + Пр$
		<b>1.4.ВІДРЯДНО-ПРОГРЕСИВНА</b> $Z = p_1 * q_1 + p_2 * q_2$ де p <sub>1</sub> і p <sub>2</sub> - звичайні та підвищені розцінки залежно від ступеня виконання робіт (у межах та понад норм виробітку); q <sub>1</sub> і q <sub>2</sub> – це обсяг виробленої продукції в межах та понад норм виробітку.
		<b>1.5.АКОРДНА</b> розмір ОП встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання.
<b>2.ПОГОДИНН</b> А (величина оплати праці залежить від тарифної ставки і фактично відпрацьованого часу)	<p>✚ результати праці не підлягають нормуванню;</p> <p>✚ на певному робочому місці головною метою є забезпечення якості продукції, точності обробки тощо.</p>	<b>2.1.ПРОСТА ПОГОДИННА</b> $Z = C * T$ де C – це годинна тарифна ставка; T – кількість відпрацьованих годин.
		<b>2.2.ПОГОДИННО-ПРЕМІАЛЬНА</b> $Z = C * T + Пр$ де Пр – премія за досягнення певних результатів
		<b>2.3.ЗА ПОСАДОВИМИ ОКЛАДАМИ</b> оплатат праці здійснюється за встановленими місячними посадовими окладами

**Рис.1.6. Форми і системи оплати праці**

В сучасних умовах мінливої кон'юктури організація оплати праці мають запроваджуватися принципово нові форми й системи оплати праці.

У розвинених країнах здійснюється трансформація системи оплати праці - від традиційної відрядної до почасової форми, що зумовлено складністю оцінки індивідуального поза працівника в умовах технологічного прогресу та

потребою стимулювати командну роботу.

Сучасні системи оплати праці спрямовані на підвищення ефективності виробництва, розвиток інноваційного мислення та формування у працівників почуття причетності до спільної справи.

Досвід розвинених країн в організації оплати праці варто адаптувати та впроваджувати на українських підприємствах з вибору місцевої специфіки. Їх зміст і перелік наведемо в табл. 1.8.

Таблиця 1.8

### Характеристика сучасних систем оплати праці

Назва системи	Сутність і зміст
Система Хелсі	Заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично визначений час, другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Її величина визначається тарифною ставкою, з економічним часом і є коефіцієнтом, який визначає, яка частка зекономленого часу оплачується (від 0,3 до 0,7).
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% спрямовується на виплати у скрутні часи.
Емпіричні системи заробітної плати (Емерсона, Бігелоу, 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 Бедо	Сутність цієї системи полягає у тому, що працівник, окрім основної заробітної плати, розраховує на премію, яка визначається як добуток коефіцієнта 0,75 та кількості точок, виконаних працівником за годину, на 1/60 погодинної ставки. Специфічну назву «точка» має кожна окрема робоча хвилина.
Система оплати з урахуванням підвищення кваліфікації	Основа такої системи становить кількість отриманих умовних «одиниць кваліфікації», які працівник може заробити до 90 одиниць. Під час застосування цієї системи у процесі освоєння нової спеціальності та підвищення кваліфікації працівник одержує премію
Система Роуена	За кожне робоче завдання діє конкретний часовий норматив, при цьому працівнику гарантується базова погодинна оплата, навіть якщо встановлені норми не досягнуті. Додаткова винагорода обчислюється як пропорційна частина від погодинної ставки, яка відповідає обсягу зекономленого часу. Розмір такої премії залежить від того, наскільки працівник зможе підвищити свою продуктивність праці відповідно до встановлених нормативів.

Назва системи	Сутність і зміст
Система “Умпротейр”	Система забезпечує преміальні виплати для оптимізації робочого процесу та скорочення витрат праці. Для кожної категорії продукції розраховується індивідуальний показник нормативної працездатності, паралельно з яким встановлюється фундаментальний рівень продуктивності праці як відправна точка для оцінки покращення.
Система бонусів	Додаткова винагорода представляє собою особливий вид заохочення, що доповнює основну заробітну плату працівника. Організації вибору широкий спектр стимулів – від фінансових виплат до цінних подарунків та незабутніх вражень. Такий підхід не тільки відзначає професійне досягнення співробітників, але зміцнює їх зв'язок із компанією, надихаючи на нове завершення. Система заохочень може включати грошові премії, корпоративні дії, оплачувані подорожі та інші матеріальні й нематеріальні блага, що підкреслюють цінність поза кожним членом команди у спільний успіх організації.
Контрактний спосіб оплати праці	Контрактна форма оплати праці базується на встановлених персональних умовах винагороди, які узгоджуються шляхом діалогу між працівником та працівником. Такий підхід використовують при залученні до компаній професіоналів медичної спеціалізації, фахівців з антикризового управління та експертів-консультантів. У контракті детально прописані всі аспекти оплати праці, робочі умови, соціальні гарантії з боку підприємства та додаткові пільги для працівника.
Система плаваючої винагороди	Винагорода керівників або спеціалістів може формуватися у відсотках від фактичного прибутку; за результатами роботи в даному місяці визначаються нові посадові оклади в наступному місяці; для технічних майстрів місячна зарплата залежить від кінцевих результатів семінару
Комісійна форма оплати праці	Система комісійних виплат, що базуються на грошових надходженнях, передбачає нарахування фіксованого відсотка винагороди від коштів, які надійшли на банківський рахунок підприємства за реалізовану продукцію чи надання послуг. Зазвичай для підвищення ефективності продажів розмір комісійної винагороди встановлюється залежно від обсягу укладених договорів на продаж продукції. Важливо відмітити, що така система наперед спрямована на забезпечення поточних розрахунків за відвантаженою продукцією, зменшення обсягів дебіторської заборгованості та прискорення обігу коштів компанії.

*Джерело: складено автором на основі даних джерела [65, с. 74].*

Отож, роботодавець має право запроваджувати будь-які системи оплати праці, які не порушують права працівників та відповідають вимогам законодавства і колективного договору. Вибір конкретної форми та системи оплати праці дає керівнику можливість ефективно контролювати інтенсивність роботи та якість виконання завдань кожним працівником.

#### **1.4. Методичні підходи до оцінки організації оплати праці на підприємстві**

Дослідження методичних підходів до оцінки організації оплати праці на підприємстві пов'язано з необхідністю оптимізації витрат на персонал, забезпечення справедливої винагороди і підвищення продуктивності праці, що в свою чергу дозволить підприємству:

1. Контролювати деякі темпи зростання продуктивності та оплати праці.
2. Виявляти резерви підвищення ефективності системи мотивації.
3. Оцінювати конкурентоспроможність зарплати на ринку праці.
4. Обґрунтувати управлінські рішення щодо оптимізації фонду оплати праці.

Своєчасна і правильна оцінка ефективності оплати праці дозволить уникнути помилок негативного впливу на фінансові результати та конкурентоспроможність підприємства.

Оцінка *організації оплати праці на підприємстві* - це сукупність способів, прийомів та інструментів аналізу ефективності системи оплати праці, що включає оцінку рівня заробітної плати, її структуру, динаміку, розроблену з продуктивністю праці та дозволяє виявити недоліки й можливості вдосконалення системи матеріального стимулювання персоналу.

Нормування праці є невід'ємним елементом оцінки її результатів та нарахування заробітної плати більшості категорій працівників.

Нормування праці здійснюються з метою визначення:

- а) мінімально допустимого обсягу роботи (норми праці), що його має виконати працівник за певний відрізок часу (годину, зміну);
- б) максимально допустимого часу, необхідного для виконання конкретної роботи або операції.

Розглянемо ключові методологічні засади щодо планування та організації оплати праці:

1. Забезпечення економічної ефективності через збалансоване співвідношення між зростанням продуктивності праці та підвищенням заробітної плати, де продуктивність має демонструвати випереджаючу динаміку.

2. Впровадження справедливої системи винагороди, яка враховує як кількісні, так і якісні показники роботи різних категорій працівників, забезпечуючи обґрунтовану диференціацію в оплаті праці.

3. Формування оптимальної структури персоналу з раціональним розподілом працівників між виробничими, обслуговуючими та управлінськими підрозділами для максимальної ефективності діяльності підприємства.

4. Постійний розвиток управлінського потенціалу через підбір керівних кадрів відповідної кваліфікації та створення умов для їх професійного зростання відповідно до вимог сучасного виробництва.

*Мета* планування коштів на оплату праці на підприємстві – це визначення оптимального розміру фонду заробітної плати, виходячи із планованої результативності господарської діяльності підприємства.

*Витрати на формування фонду оплати праці на підприємстві* - це сукупність усіх грошових виплат працівникам підприємства, що включає основну та додаткову заробітну плату, премії, надбавки, компенсації та інші виплати.

Такі витрати формують загальний фонд оплати праці відповідно до чинного законодавства та внутрішньої політики підприємства.

Отже, плановий фонд заробітної плати - це комплексний фінансовий інструмент, який відображає загальний обсяг грошових коштів, що передбачається спрямувати на оплату праці персоналу протягом запланованого періоду для досягнення виробничих цілей.

Авторка Ковальчук І.В. класифікує складові витрат на формування фонду оплати праці на підприємстві наступним чином, які систематизуємо і представимо в табл. 1.9 [18, с.615].

### Витрати на формування фонду оплати праці на підприємстві

Фонд основної заробітної плати	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Грошова винагорода за здійснену трудову діяльність, що розраховується згідно з визначеними трудовими нормативами, включаючи встановлені розцінки, тарифи та посадові оклади;</li> <li><input type="checkbox"/> Грошові виплати встановлюють види процентів чи комісійних, які залежать від обсягу реалізованої продукції, якщо такі виплати становлять базову частину заробітної плати працівника;</li> <li><input type="checkbox"/> Авторські гонорари, які нараховуються працівнику в межах конкретного підприємства.</li> </ul>
Фонд додаткової заробітної плати	<p>Надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів в обсягах, передбачених чиним законодавством за:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> демонстрацію професійної майстерності високого рівня;</li> <li><input type="checkbox"/> здійснення керівних функцій у бригадах;</li> <li><input type="checkbox"/> індивідуальні надбавки за особливі заслуги;</li> <li><input type="checkbox"/> значні трудові досягнення та виконання стратегічно важливих завдань;</li> <li><input type="checkbox"/> знання та використання іноземних мов;</li> <li><input type="checkbox"/> об'єднання кількох професійних обов'язків;</li> <li><input type="checkbox"/> діяльність у несприятливих або шкідливих умовах;</li> <li><input type="checkbox"/> інші законодавчо встановлені надбавки;</li> <li><input type="checkbox"/> преміальні виплати за виробничі показники (включаючи економне використання ресурсів та перевиконання планових завдань);</li> <li><input type="checkbox"/> грошові винагороди за тривалість трудового стажу;</li> <li><input type="checkbox"/> додаткові виплати за роботу в святкові, вихідні дні та понаднормові години;</li> <li><input type="checkbox"/> компенсації, пов'язані з індексацією заробітної плати відповідно до законодавства;</li> <li><input type="checkbox"/> транспортні пільги для працівників;</li> <li><input type="checkbox"/> збереження заробітної плати під час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;</li> <li><input type="checkbox"/> щорічні відпустки;</li> <li><input type="checkbox"/> пільговий час для неповнолітніх працівників;</li> <li><input type="checkbox"/> період виконання державних або громадських обов'язків;</li> <li><input type="checkbox"/> навчальні відпустки для працівників, які здобувають освіту на вечірній або заочній школі;</li> <li><input type="checkbox"/> спеціальні дні для медичного обстеження та відпочинку донорів.</li> </ul>
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	<p>Надбавки і доплати, непередбачені законодавством і понад розміри, встановлені чиним законодавством:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Річні бонуси за підсумками виробничої діяльності;</li> <li><input type="checkbox"/> Комплексний пакет соціальних та трудових пільг, що надаються співробітникам;</li> <li><input type="checkbox"/> Грошові заохочення за інноваційну діяльність, включаючи розробку винаходів та впровадження раціоналізаторських пропозицій;</li> <li><input type="checkbox"/> Одноразові заохочувальні виплати для особливого досягнення;</li> <li><input type="checkbox"/> Програми матеріальної підтримки працівників у разі потреби;</li> <li><input type="checkbox"/> Спеціальні преміальні виплати та інші форми фінансового забезпечення відповідно до встановлених систем преміювання.</li> </ul>

Джерело: складено автором на основі даних джерела [18, с. 607].

Для визначення планового фонду заробітної плати застосовуються такі **методи**: за досягнутим рівнем базового фонду оплати праці; на основі середньої заробітної плати; нормативний; метод прямого рахунку. Відобразимо їз в табл. 1.10.

### Методи визначення планового фонду заробітної плати на підприємстві

№	Методи	Формула	Абревіатура
1	За досягнутим рівнем базового фонду оплати праці	$\text{ФЗПп} = \text{ФЗПб} * \text{Ков} + - \Delta\text{Ч} * \text{ЗП сер.б.}$	де ФЗПб - фонд заробітної плати базисного року, грн; Ков - плановий коефіцієнт зростання обсягу виробництва; $\Delta\text{Ч}$ - планове скорочення (збільшення) кількості працюючих, чол.; ЗПсер.б - середня заробітна плата в базисному періоді, грн.
2	На основі середньої заробітної плати	$\text{ФЗПп} = \sum \text{Чіп} * \text{ЗПіп}$	де Чіп - планова кількість працюючих і-ї категорії, чол.; ЗПіп - планова середньорічна заробітна плата одного працівника і-ї категорії, грн.
3	Нормативний	<p><b>3.1)рівневий нормативний метод:</b>  <math display="block">\text{ФЗПп} = \text{ОВп} * \text{Нзп}</math></p> <p><math display="block">\text{Нзп} = (\text{ФЗПб}/\text{ОВб}) * ((100 + \Delta\text{ЗПс}) / (100 + \Delta\text{ПП}))</math></p> <p><b>3.2)приростний нормативний метод</b>  <math display="block">\text{ФЗПп} = \text{ФЗПб} + - ((\Delta\text{ОВ} * \Delta\text{Нзп} * \text{ФЗПб}) / 100)</math></p>	де ОВп - плановий обсяг випуску товарної (валової, чистої) продукції у вартісному вираженні (грн) або у трудовому вираженні (нормо-год.); Нзп - плановий норматив заробітної плати на одну гривню (нормо- годину) обсягу продукції. ФЗПб – фонд заробітної плати в базовому періоді, за винятком нераціональних виплат, пов'язаних з відхиленням від нормальних умов праці, грн; ОВб – фактичний обсяг виробництва у базисному році, грн або норма- год.; $\Delta\text{ЗПс}$ – плановий сумарний приріст середньої заробітної плати відповідно до базисного року, %; $\Delta\text{ПП}$ – плановий сумарний приріст продуктивності праці, %. $\Delta\text{Нзп}$ - норматив приросту фонду заробітної плати на один відсоток приросту обсягу виробництва; $\Delta\text{ОВ}$ - планований відсоток приросту (зменшення) обсягу продукції відносно базисного року, %.
4	Метод прямого рахунку	<p><b>4.11)відрядною формою оплати праці:</b>  4.1.1)за відрядною розцінкою й плановим обсягом виробництва продукції:  <math display="block">\text{ФЗП відр.} = \sum \text{Рі} * \text{N}</math></p> <p>4.1.2) за трудомісткістю виробничої програми:  <math display="block">\text{ФЗПвідр.} = \text{Сс} * \text{Тв.п.}</math></p> <p><b>4.2)фонд заробітної плати виробничих робітників з погодинною формою оплати праці:</b>  <math display="block">\text{ФЗПпог} = \text{Сс} * \text{Чпог} * \text{Фкор}</math></p> <p><b>4.3)фонд заробітної плати працівників з окладною системою оплати праці</b>  <math display="block">\text{ФЗПо} = \text{О} * \text{Чо} * \text{m}</math></p>	де Рі – відрядна розцінка за виготовлення одиниці виробу і-го виду планової номенклатури (дорівнює сумі відрядних розцінок за операціями), грн/од.; Ni – виробнича програма виробів і-го виду, од; Сс - середньозважена годинна тарифна ставка; Тв.п. – трудомісткість виробничої програми; Чпог – кількість робітників з погодинною формою оплати праці, чол.; Фкор.- корисний фонд часу роботи одного працівника, год. О - середньозважений розмір окладу по підприємству, грн; О Чо– кількість працівників з окладною системою оплати праці, чол.; m- кількість місяців у плановому періоді.

Джерело: складено автором на основі даних джерел [18,58, 66]

Для систематизації показників оцінки ефективності використання праці персоналу, що є важливим в ході оцінки організації оплати праці підприємства

використовують різні показники до яких належать:

- 1) аналіз продуктивності праці та трудомісткості;
- 2) факторний аналіз продуктивності праці, коефіцієнт співвідношення темпів зростання продуктивності праці та темпів зростання заробітної плати;
- 3) розрахунок озброєності праці;
- 4) визначення рентабельності персоналу за чистим прибутком і рентабельності витрат на персонал.

При плануванні заробітної плати треба забезпечити випередження зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням середньої заробітної плати.

Показники оцінки ефективності використання праці персоналу на підприємстві представимо в табл. 1.11.

Таблиця 1.11

**Показники оцінки ефективності використання праці персоналу на підприємстві**

Назва показника	Формула	Абревіатурне значення
1.Продуктивність праці (ПП), грн/ос	$ПП = РП/Чпвп$	РП – реалізована продукція, грн.; Чпвп – чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб.
2.Трудомісткість (Т), ос/грн	$T = Чпвп/РП$ або $1/T$	Т – трудомісткість.
3.Озброєність праці (Ооз), грн/ос	$Ооз = ОВЗсв/Чпвп$	ОВЗсв – середньорічна вартість основних засобів, грн.
4.Рентабельність витрат на персонал (Рвп), %	$Рвп = ЧП/Ввп * 100\%$	ЧП – чистий прибуток, грн.; Ввп – витрати на утримання персоналу, грн.
5.Рентабельність персоналу за чистим прибутком (Рп), %	$Рп = (ЧП/Чпер.) * 100\%$	Чпер.- чисельність працівників підприємства, осіб.

Джерело: складено автором на основі даних джерел [9,17,18, 58].

Оцінка ефективності витрат на оплату праці включає визначення:

- 1) складу і структури фонду оплати праці;
- 2) середньомісячної оплати праці одного робітника;
- 3) зарплатовіддачі і зарплатомісткості;
- 4) коефіцієнт заборгованості по заробітній платі та інші

Показники оцінки ефективності оплати праці наведені табл. 1.12.

### Показники оцінки ефективності оплати праці на підприємстві

Назва показника	Формула	Абревіатурне значення
1. Середньомісячна заробітна плата (Смзп)	$Смзп = (ФОП/12)/Чпер.$	12- кількість місяців у році; Чпер. – чисельність персоналу, осіб.
2. Зарплатовіддача (Зв)	$Зв = РП/ФОП$	РП – дохід від реалізації продукції, грн.; ФОП- фонд оплати праці, грн.
3. Зарплатомісткість (Зм)	$Зм = ФОП/РП$	Зв – зарплатовіддача
4. Коефіцієнт заборгованості по заробітній платі (Кз)	$Кз = З/ФОП$	З – кредиторська заборгованість по заробітній платі, грн.

*Джерело: складено автором на основі даних джерела [9,16,17,18, 58,66].*

Систематизований підхід до оцінки організації оплати праці на підприємстві дасть змогу проаналізувати всі напрями використання персоналу і оплати праці для подальшого прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо підвищення ефективності виробничого процесу в цілому та використання персоналу і покращення системи оплати праці на підприємстві зокрема з урахуванням правового поля.

#### 1.5. Правове регулювання процесу організації оплати праці на підприємстві

Державна політика організації оплати праці реалізується через механізм її регулювання за допомогою інструментів правового поля.

*Правове регулювання процесу організації оплати праці на підприємстві – це система правових норм, що визначає засади, механізми та порядок встановлення та здійснення виплат працівникам за виконану роботу відповідно до чинного законодавства України.*

Процес правового забезпечення організації оплати праці на підприємстві включає наступні складові, які представимо на рис. 1.7 [62,65].

<i>Контрольні механізми</i>		Державний нагляд і контроль. Громадський контроль (профспілки). Внутрішній контроль підприємства.
<i>Державний рівень регулювання- законодавчі/ підзаконні нормативні акти - макрорівень</i>		Основний Закон України, Кодекси, Закони України, Інструкції, Постанови, Національні положення (стандарт) бух обліку та інші.
<i>Договірне регулювання</i>		Законодавчі і інші нормативні документи. Генеральна угода на національному рівні. Галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди. Колективні договори, трудові договори і гранти.
<i>Локальні (внутрішні) документи - мікрорівень</i>		Положення про оплату праці. Положення про преміювання. Штатний розпис і посадові інструкції. Тарифні сітки та схеми посадових окладів. Накази та розпорядження керівництва щодо оплати праці. Колективний договір. Правила внутрішнього трудового розпорядку.
<i>Міжнародно-правове регулювання</i>		Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) Міжнародні договори, ратифіковані Україною Європейські стандарти у сфері оплати праці

**Рис.1.7. Нормативно-правові складові процесу регулювання організації оплати праці на підприємстві**

Основні законодавчі й нормативні акти, що стосуються нормативно-правового регулювання організації оплати праці в Україні представлені в табл. 1.13.

Таблиця 1.13

### **Законодавство України в сфері організації оплати праці на підприємстві**

Документ	Назва нормативного документу
1.Основний Закон України	1.Конституція України від 28.06.1996 р № 254к/96-ВР [22]
2.Кодекси	1.Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-08 [19] 2.Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [35] 3.Господарський кодекс України від від 16.01.2003 № 436-IV [6]
3.Закони України	1.Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [51] 2.Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII [49] 3.Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [41] 4.Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [52] 5.Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI [48] 6.Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III : станом на 19 груд. 2024 р. [44] 7.Закон України «Про державний бюджет на 2025 рік» від 19.11.2024 № 4059-IX [43]

Документ	Назва нормативного документу
4.Інструкції	1.Наказ Держ.ком.стат.України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 № 5 [45]
5.Постанови	1.Постанова КМУ «Про Порядок обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 № 100 [47] 2.Постанова КМУ «Про максимальну величину фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, оподаткованого доходу (прибутку), сукупного оподаткованого доходу (граничну суму заробітної плати (доходу), з яких справляються страхові внески до соціальних фондів» від 07.03.2001 № 225 [50]
6.НП (С)БО	1.Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 року № 601 [46]

Проведемо аналіз основних нормативно-правових актів, що регулюють процес організації оплати праці в Україні, які вказали в табл. 1.13:

1)Основний Закон України:

*Конституція України* від 28.06.1996 р № 254к/96-ВР - «...гарантує кожному громадянину право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» [22];

2)Кодекси:

2.1.Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-08 – «...визначає правові засади, гарантії здійснення громадянами держави права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці» [19];

2.2.Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI – «...регулює відносини в сфері оподаткування доходів працівників, а саме податку на доходи фізичних осіб - це загальнодержавний податок, що стягується з доходів фізичних осіб (громадян - резидентів і нерезидентів), які отримують доходи з джерел їх походження в Україні» [35];

2.3. ст. 46 Господарський кодекс України від від 16.01.2003 № 436-IV – «...підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їх праці. При укладенні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити належні і безпечні умови праці, оплату праці...а також інші соціальні гарантії...відповідно до законодавства України» [6].

3)Закони України:

3.1. *Закон України «Про оплату праці»* від 24.03.1995 № 108/95-ВР – «...документ формує основні завдання оплати праці: економічні, правові та організаційні аспекти для всіх працівників, які працюють за трудовим договором. Це застосовуються підприємства, установи та організації будь-якої форми власності, у тому числі приватних роботодавців. Документ регламентує як державне, так і договірне регулювання оплати праці, забезпечуючи належне виконання відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати» [51].

Відповідно до статті 21 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР – «...працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства та колективного договору на підставі укладеного трудового договору» [51].

3.2. *Закон України «Про відпустки»* від 15.11.1996 № 504/96-ВР – «...передбачає державні гарантії щодо прав працівників на відпустки, деталізуючи всі умови, терміни та порядок їх надання. Його мета - забезпечити працівникам можливість відновити працездатність, покращити здоров'я, збільшити час виховання дітей, задовольнити особистісні потреби та інтереси, а також сприяти загальному особистісному розвитку через інсталювані чіткі правила надання та використання відпусток» [41];

3.3. *Закон України «Про колективні договори і угоди»* від 01.07.1993 № 3356-ХІІ – «...визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців» [49];

3.4. *Закон України «Про охорону праці»* від 14.10.1992 № 2694-ХІІ – «...встановлює базові принципи захисту конституційних прав працівників на збереження їхнього життя та здоров'я під час виконання трудових обов'язків. Він визначає порядок забезпечення безпечних і здорових умов праці, координує взаємодію між працівниками, працівниками та державними органами щодо питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також запроваджує уніфіковану систему організацій охорони праці на території України» [52];

3.5. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI – «...визначає правові, організаційні засади забезпечення збору й обліку ЄСВ на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування і сплати...» [48];

3.6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III : станом на 19 груд. 2024 р. - «...визначає правові, фінансові, організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття» [44];

3.7. Закон України «Про державний бюджет на 2025 рік» від 19.11.2024 № 4059-IX – «...визначає суму мінімальної заробітної плати в Україні...ін.» [43].

#### 4) Інструкції:

Наказ Держкомстат України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 № 5 – «...основна мета встановити ключові методологічні принципи для обчислення показників оплати праці в державній статистичній звітності. Це необхідно для отримання достовірних статистичних даних щодо розмірів та структури заробітної плати працівникам» [45].

#### 5) Постанови:

5.1. Постанова КМУ «Про Порядок обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 № 100 – «...застосування охоплює всі підприємства незалежно від їх форми власності, у тому числі фізичних осіб-підприємців та інших фізичних осіб, які залучають найбільших працівників у рамках трудових відносин.

Щодо роз'яснення з розрахунку середньої заробітної плати, їх надає Міністерство економіки в усіх умовах її збереження. Якщо ж виплати повідомляються за рахунок бюджетних коштів або громадських фондів, таке

роз'яснення надається спільно з Міністерством фінансів та відповідними фондами» [47];

5.2. *Постанова КМУ «Про максимальну величину фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, оподаткованого доходу (прибутку), сукупного оподаткованого доходу (граничну суму заробітної плати (доходу), з яких справляються страхові внески до соціальних фондів»* від 07.03.2001 № 225 [50].

б) Національні положення (стандарт) бухгалтерського обліку:

*НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»* від 28.10.2003 року № 601 - «...встановлює методологічну основу для відображення в бухгалтерському обліку форм усіх виплат працівникам (як грошових, так і негрошових) для виконання роботи та порядку відображення цієї інформації у фінансовій звітності» [46].

Мінімальна заробітна плата. В Україні мінімальною гарантією оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати.

З 1928 року МОП (Міжнародна організація праці) запровадила концепцію мінімальної заробітної плати як важливий інструмент державної політики. Цей інструмент направлений на подолання бідності та забезпечення належного рівня життя населення та їхніх країн. Згідно з визначенням МОП, мінімальна заробітна плата встановлює обов'язковий нижній поріг оплати праці, які повинні виконувати всі підприємства, незалежно від форми власності. Такий підхід забезпечує базовий соціальний захист працівників через встановлення мінімально допустимого рівня оплати праці, що має гарантувати їм прийнятні умови життя.

Згідно статті 3 «Конвенції про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» від 16.06.1928 № 26 встановлено, що: «...кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, має право визначити зміст і форму процедури встановлення мінімальної заробітної плати, а також методи її здійснення» [21].

Так, відповідно статті 3 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР вказано, що: «...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» [51].

Наведемо інформацію про те, як змінювався розмір мінімальної заробітної плати (МЗП) в Україні за період останніх 6-ти років в табл. 1.14.

Таблиця 1.14

### Розмір мінімальної заробітної плати (МЗП) в Україні з 2020-2025 роки

Період	Місячна, грн.	абс. прир.(+)	відн. прир.,%	Погодинна, грн.	абс. прир.(+)	відн. прир., %
з 01.01.2020 по 31.08.2020	4723	X	X	28,31	X	X
з 01.09.2020 по 31.12.2020	5000	+277	+5.9	29,20	+0.89	+3.1
з 01.01.2021 по 30.11.2021	6000	+1000	+20	36,11	+6.91	+23.7
з 01.12.2021 по 31.12.2021	6500	+500	+8.3	39,12	+3.01	+8.3
з 01.01.2022 по 30.09.2022	6500	0	0	39,26	+0.14	+0.4
з 01.10.2022 по 31.12.2022	6700	+200	+3.1	40,46	+1.2	+3.1
з 01.01.2023 по 31.12.2023	6700	0	0	40,46	0	0
з 01.01.2024 по 31.03.2024	7100	+400	+6	42,60	+2.14	+5.3
з 01.04.2024 по 31.12.2024	8000	+900	+12.7	48,00	+5.4	+12.7
з 01.01.2025	8000	0	0	48,00	0	0

*Джерело: складено автором на основі даних джерела [29].*

Я свідчать дані табл. 1.14 розмір мінімальної заробітної плати змінювався протягом останніх 6 років і зріс у 2025 році порівняно з 2020 роком від 4723 грн до 8000 грн. в місячному розмірі; протягом 6 років спостерігається зміна МЗП протягом років: до прикладу у 2020-2022 роках МЗП змінювалася двічі на рік, а у 2023 році тенденція зберігалася на рівні 6700 грн весь рік, а у 2024 році зросла на 400 грн і становила 7100 грн з 01.01.2024 р. по 31.03.2024 р., а з 01.04.2024 р-31.12.2024 р зросла на 900 грн. і становила 8000 грн. З 01.01.2025 р. МЗП в Україні зберігає тенденцію 8000 грн в місячному розмірі. В цілому рівень МЗП в Україні зростав за досліджуваний період.

Максимальний розмір абсолютного приросту МЗП спостерігався з 01.01.2021 р. по 30.11.2021 р. на рівні 1000 грн (20%) та з 01.04.2024 р.- 31.12.2024 р. в розмірі 900 грн. (12,7%).

В статті 8 Закону України «Про державний бюджет на 2025 рік» від 19.11.2024 № 4059-IX вказано становити розмір мінімальної заробітної плати з 01.01.2025 року на території України, яку відобразимо в табл. 1.15.

Таблиця 1.15

**Розмір мінімальної заробітної плати в Україні у 2025 році відповідно Закону України «Про державний бюджет на 2025 рік»**

Показник	Значення
• у місячному розмірі	8000 гривень
• у погодинному розмірі	48 гривень

*Джерело: складено автором на основі даних джерела [43].*

Проаналізуємо ставки оподаткування заробітної плати в Україні, станом на 01.01.2025 року відповідно до чинного законодавства, а саме:

- 1) Податкового Кодексу України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [35];
- 2) Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI [48];
- 3) з 1 грудня 2024 року відповідно до Закону України № 4015-IX "Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії воєнного стану" відсотковий розмір ставки військового збору для утримання із заробітної плати становить 5% [42].

Варто зауважити, що починаючи з 2014 року до 01.12.2024 року ставка військового збору, яка утримувалася із заробітної плати становила 1,5% [29].

В ПКУ від 02.12.2010 р. № 2755-VI відповідно зазначається, що платниками податку і об'єктом оподаткування заробітної плати є [35]:

- 1) ст. 162.1.1 платниками податку на доходи фізичних осіб є «..фізична особа - резидент, яка отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи» [35];

2)ст. 163.1.1 вказує, що об'єктом оподаткування є «...загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід» [35].

Ставки оподаткування заробітної плати в Україні з 01.01.2025 року наведено в табл. 1.16.

Таблиця 1.16

### Ставки оподаткування заробітної плати в Україні з 01.01.2025 року

Показник	Значення
1.Нарахування на заробітну плату:	
1.1.Єдиний соціальний внесок (ЄСВ)	22%
2. Утримання із заробітної плати:	
2.1. Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)	18%
2.2. Військовий збір (ВЗ)	5%

Джерело: складено автором на основі даних джерела [43].

Для організації оплати праці на підприємстві в правовому полі роль має застосування *податкової соціальної пільги* (ПСП) - суми, на яку платник податку з доходів фізичних осіб має зменшити суму свого загального місячного оподаткованого доходу, отримуваного з джерел на території України від одного працедавця у вигляді заробітної плати. Діє ПСП до доходу, якщо він не більше прожиткового мінімуму, що діє для працездатної особи на 01.01 звітного податкового року, помноженого на 1,4 і округленого до найближчих 10 грн (п.169.4.1 ПКУ). У 2025 р. поріг для застосування ПСП яка нині 4240 грн [35].

В Україні функціонують центральні органи виконачої влади з питань організації праці.

**Державна служба України з питань праці (Держпраці)** – це орган виконавчої влади України, утворений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади». Основними завданнями Держпраці є:

1. Забезпечення впровадження державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, контролю за поведінням з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, моніторингу дотримання законодавства про працю, нагляду за зайнятістю населення, контролю за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням щодо

призначення та нарахування допомоги, виплати компенсацій, надання соціальних послуг, інших видів матеріального забезпечення застрахованих осіб.

2. Координація та впровадження комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні.

3. Впровадження та реалізація державного регулювання і контролю за об'єктами підвищеної небезпеки.

4. Забезпечення державного нагляду щодо функціонування ринку природного газу, технічного стану систем обліку природного газу, контролю вузлів і приладів обліку на об'єктах видобутку, безпечної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [8].

**Міністерство соціальної політики України** виступає провідним органом виконавчої влади, що відповідає за розробку та впровадження державної політики в таких ключових сферах:

1. Координує питання працевлаштування громадян та регулювання трудової міграції, забезпечує формування трудових відносин, впроваджує механізми соціального захисту та надання соціальних послуг населенню. До сфери відповідальності також входить підтримка сімей та дітей, організація їх оздоровлення та відпочинку, захист прав осіб, депортованих за національною ознакою, які повернулися в Україну.

2. Забезпечує рівень прав, можливостей жінок і чоловіків, працює над запобіганням домашньому насильству, протидіє торгівлі людьми. Міністерство є центральним органом виконавчої влади з питань усиновлення та захисту прав дітей, а також виступає органом з питань гуманітарної допомоги [30].

### **Висновок до розділу 1**

Дослідивши теоретичні аспекти організації оплати праці на підприємстві можна зробити висновки. Представлений зміст поняття «оплата праці» і «організація оплати праці» з позиції вчених, дозволив встановити, що:

1) оплата праці це - це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за викнану роботу;

2) організація оплати праці (ОПП) на підприємстві - це сукупність механізмів, методів та інструментів визначення й регулювання заробітної плати, що включає: встановлення форм і систем оплати праці, розробку системи посадових окладів, нормування праці. розробка критеріїв і визначення розмірів доплат, запровадження системи преміювання, встановлення режимів праці та відпочинку, забезпечення соціальних гарантій і організацію контролю за дотриманням законодавства про оплату праці.

Дослідили, що на ОПП на підприємстві впливають фактори - зовнішні і внутрішні, визначили склад її базових елементів, розкрили взаємозв'язок поняття заробітна плата (ЗП) і її сутність із оплатою праці, місце ЗП в системі ОПП, тлумачення змісту «заробітна плата» в різних аспектах соціально-економічного життя.

Заробітна плата - це основна частина коштів, що спрямовується на споживання, є часткою доходу, залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якоості затраченої праці, трудовим внеском кожного й обсяг вкладеного капіталу. Враховуючи дослідження, підтвердили багатосторонність поняття «заробітна плата», у нормативних документах. Встановили, функції заробітної плати - це відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна.

Автором запропоновано власне авторське визначення поняття «економіко-правові аспекти організації оплати праці на підприємстві - це сукупність правових норм та економічних методів, що регулюють порядок нарахування та виплати заробітної плати і інших винагород працівникам відповідно до законодавства та внутрішніх положень підприємства».

Дослідили структуру, форми і системи оплати праці на підприємстві, і дізналися що її організація здійснюється на двох рівнях: державному і рівні підприємства.

Структура видів витрат на заробітну плату включає: основну, додаткову заробітну плату і інші заохочувальні та компенсаційні виплати відповідно до Закону України «Про оплату праці». На підприємствах можуть застосовуватись тарифна та безтарифна (контрактна) системи ОП. Складовими ОПП є її форми - перша погодинна, а системами в її рамках - проста погодинна, погодинно-преміальна, за посадовими окладами; друга відрядна - серед її систем - пряма й непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна. В сучасних умовах ОПП існують її нові форми й системи - це система Хелсі, Сканлона, Бедо, Роуена, «Умпротейр», бонусів, комісійна та інші.

Проаналізували методичні підходи до оцінки ОПП на підприємстві. Охарактеризували класифікацію складових витрат на формування її фонду за баченням авторки Ковальчук І.В. Визначили методи планового фонду заробітної плати, які застосовуються: за досягнутим рівнем базового фонду оплати праці; на основі середньої ЗП; нормативний; метод прямого рахунку. Проаналізували показники оцінки ефективності використання праці персоналу і показники оцінки ефективності оплати праці - це: середньомісячна заробітна аплата, зарплатовіддача, зарплатомісткість і коефіцієнт заборгованості по ЗП.

Визначили, що процес правового забезпечення ОПП на підприємстві включає складові: контрольні механізми, договірне регулювання, локальні документи мікрорівня, міжнародно-правове регулювання і державний рівень регулювання. Охарактеризували документи нормативно-правового регулювання ОПП в Україні, серед яких: Конституція України, Кодекс законів про працю, Податковий і Цивільний кодекси, Закони України «Про оплату праці», «Про відпустки» та інші. Відобразили інформацію про зміну розміру мінімальної заробітної плати (МЗП) в Україні за період останніх 6 років, представили розмір МЗП в Україні у 2025 році відповідно Закону України «Про державний бюджет на 2025 рік» і ставки оподаткування заробітної плати в Україні з 01.01.2025 року. В Україні функціонують центральні органи виконачої влади з питань організації праці до яких належать - це Державна служба України з питань праці і Міністерство соціальної політики України.

## РОЗДІЛ II

### АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАТ «ЛУЦЬК ФУДЗ»

#### 2.1. Організаційно-правова характеристика діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз»

Приватне акціонерне товариство «Луцьк Фудз» (далі по тексту скорочено ПрАТ «Луцьк Фудз») - український виробник бакалійної продукції, що активно розвивається, спеціалізується на виробництві і продажі високоякісних продуктів харчування - томатних соусів, пасти, аджики, гірчиці, кетчупів, натуральних і столових оцтів. Засновано в 1945 році, а загальна площа суб'єкта 2 га. Економіко-правові відомості про підприємство ПрАТ «Луцьк Фудз» представлені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

#### Відомості економіко-юридичного профілю про ПрАТ «Луцьк Фудз»

Показник	Відомості
1. Повне найменування емітента (скорочена назва):	Приватне акціонерне товариство "Луцьк Фудз" (ПрАТ «Луцьк Фудз»)
2. Організаційно-правова форма:	Приватне акціонерне товариство
3. Ідентифікаційний код:	00377163
4. Місцезнаходження:	45632, Україна, Волинська обл., Луцький р-н, село Зміїнець, Левадна, 2А
5. Категорія підприємства	Середнє
6. Структура управління особи	Дворівнева
7. Статутний капітал	16000000 грн
8. Основні види діяльності із зазначенням їх найменування та коду за КВЕД	10.84 - Виробництво прянощів і приправ 46.39 - Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами 11.07 - Виробництво безалкогольних напоїв; виробництво мінеральних вод та інших вод, розлитих у пляшки
9. Чисельність персоналу	355 осіб
10. Адреса електронної пошти:	l.oleinikova@runa.com.ua
11. Адреса вебсайту	www.runa.ua
12. Дата реєстрації	10.10.1991 рік

*Джерело: складено автором на основі даних сайту ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Півстолітні трудові здобутки дають право з гордістю заявляти про себе як про «Соусну компанію - лідера» на ринку України.

ПрАТ «Луцьк Фудз» активно впроваджує інноваційні проекти, вдосконалює технологію виробництва, застосовує найсучасніше обладнання та зберігає найцінніше від вікових традицій.

Товариство гарантує дотримання високої культури та гігієни виробництва, використання лише якісної сировини.

На підприємстві впроваджено систему менеджменту якості згідно міжнародних стандартів ISO 22000:2005. Підприємство прагне поліпшити свою позицію на внутрішньому і зовнішньому ринках харчової продукції, демонструвати значні темпи зростання, підтримуючи в довгостроковій перспективі конкурентоспроможність на ринку України, за умови збереження високої якості продукції. Компанія ПрАТ «Луцьк Фудз» за роки свого функціонування налагодила широку та ефективну дистрибуцію, географія якої охоплює всю територію України.

На сьогодні ведеться співпраця з 40 регіональними дистриб'юторами у 24 областях України, які покривають понад 35000 торгових точок.

Історична хронологія створення і розвитку підприємства наведена в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

### Історичні етапи створення і розвитку ПрАТ «Луцьк Фудз»

№	Період	Історична подія
1	1945	Історія становлення ПрАТ «Луцьк Фудз» сягає своїм корінням у 1945 рік, коли було засновано Луцький міський харчовий комбінат.
2	1963	На території заводу розпочалося консервне виробництво.
3	1967	Початок виготовлення хрону та гірчиці. Зведення будівлі для виробництва виноматеріалів.
4	1976	До підприємства приєдналася макаронна фабрика. У цьому ж році Луцький міський харчовий комбінат змінює назву на Луцький завод продтоварів. Послідовно до заводу приєдналися цехи безалкогольних напоїв в м. Рожище і смт. Торчин.
5	1997	Підприємство змінило форму власності – ВАТ «Луцький завод продтоварів».
6	1999	Зареєстровано ТМ «Руна», представлену широкою гамою бакалійної продукції. Випускаються томатні соуси, серед яких: «Український», «Сацебелі», «Краснодарський фірмовий», «Шашличний пікантний», «Гострий фірмовий», «Кетча», «Лечо», «Чардаш угорський», «Гриль».
7	2001	Підприємство було перейменовано у ВАТ «Луцьк Фудз».

№	Період	Історична подія
8	2004-2005	Зареєстровано нову торгову марку «Рідний край», під якою виготовлялися томатні соуси та пасти, столовий оцет. Перша партія оцтів з харчової сировини: оцет натуральний 6%-ий винний, оцет натуральний 6%-ий пряний, оцет натуральний 6%-ий яблучний, оцет натур. 6%-ий на травах та оцет натуральний 6%-ий спиртовий.
9	2011-2015	Започатковано виробництво натурального соусу «Чилі» в скляній пляшці 235 г. Розпочато виробництво і продаж натуральних соусів у скляній пляшці 235 г, серед яких: «Сацебелі», «Шашличний фірмовий», «Кетча», «Лечо», «Чардаш», «Гриль», «З грибами». Переведення виробництва натурального оцту у скляну пляшку 0,5 л. Компанія випустила новий продукт «Runa Premium» з вишуканим смаком «Сацебелі класичний», «Барбекю» та «Наршараб». Запуск в серійне виробництво 2 SKU майонезу – «Провансаль» 67%, «Салатний» 30% 180 г, початок виробництва соєвого соусу у скляній пляшці 230 г. Розробка рецептури, затвердження її та запуск власного виробництва кабачкової ікри. ПрАТ «Луцьк Фудз» отримало оцінку «відмінно» від Науково-дослідного центру незалежних споживчих експертиз «ТЕСТ» (кетчуп «Шашличний» ТМ «Руна»). Перейменовано назву підприємства ВАТ «Луцьк Фудз» на ПрАТ «Луцьк Фудз». Розпочато виготовлення продукції для каналу HoReCa.
10	2016-2021	Ребрендинг ТМ «Руна». Оновлення позиціонування, слогану, створення платформи бренду. Відтепер Руна ініціює «Життя під правильним соусом» та пропонує: «Пойж нормально!» Новий вигляд продукції – стильний, привабливий та зрозумілий дизайн етикеток, яскраві кольори ковпачків соусів у пляшках. Презентація нової лінійки Соуси країн світу: унікальні смаки у соусів в пляшках – «Кисло-солодкий» 235 г, «Солодкий чилі» 240 г, «Карі» 235 г на початку року. Згодом – розширення лінійки – соуси «Журавлинний» 240 г, «Мехіко» 235 г. Виведення на ринок унікальної лінійки соусів без доданого цукру – на основі стевії: «Сацебелі» 475 г, «Кетча» 475 г, «Чардаш» 475 г. Поява натурального оцету в ПЕТ пляшках 0,75 л ТМ«Руна». Унікальна гостра приправа «Sambal» на українському ринку та за кордоном. Розпочато виробництво майонезу 50% і 67 % у банці 420 (415) г. Якість та безпека усієї продукції компанії підтверджена міжнародним сертифікатом FSSC 22000 (Food Safety System Certification). Запуск соусів у пляшці 255 г: «BBQ Smokey» та «BBQ Original». Перші кетчупи у дой-паці 300 г – «Шашличний», «Чилі», «Легідний». Проведення ребрендингу ТМ «Руна». Запуск виробництва діжонської гірчиці та майонезного соусу для експортних клієнтів.
11	2022-2024	Новинки в асортименті ТМ «Руна». Спеціально для найменших гурманів – Кетчуп Кідс для дітей. «Солодкий чилі» 490 грамів у банці – улюбленого соусу стало більше. Томатний соус «З кінзою» - ексклюзив на ринку України. Проведено модернізацію виробничих потужностей. Виробництво нових соусів у пляшках - «Манго спісу» 235 г, «Sriracha» 235 г, «Часниковий» 210 г. Виведення на ринок Заправок 470 г - «До солянки» та «До капустаку». Новинка сезону «Томатний чилі» 485 г - найкращий соус до закуток і закусок – консервуй нормально! Введення в асортимент ТМ «Руна» закусок – «Реліш», 2 види – з огірками, з огірками та гірчицею. Розширення лінійки гірчиць, новинка – гірчиця «Діжонська» 210 г.

Джерело: складено автором на основі даних сайту ПрАТ «Луцьк Фудз».

*Основні напрямки і перспективи подальшого розвитку ПрАТ «Луцьк Фудз».* З метою розширення ринку збуту продукції ТМ Руна ПрАТ «Луцьк Фудз» бере активну участь у найбільших міжнародних виставках харчової індустрії, таких як «SIAL»(Канада), Anuga (Франція). З ціллю налагодження нових міжнародних зв'язків у напрямку виробництва продукції під приватними

торговими марками, ПрАТ «Луцьк Фудз» бере активну участь у міжнародних спеціалізованих виставках, таких як «World Private Label» (Нідерланди, м. Амстердам).

Перспективні бізнес-контакти, можливість просування нових продуктів та ідей, та посилення власної торгової марки на міжнародному рівні, розширення виробництва, збільшення обсягів виготовленої продукції та кількості робочих місць - це основні напрямки та перспективи подальшого розвитку ПрАТ «Луцьк Фудз». ПрАТ «Луцьк Фудз» працює над удосконаленням рецептур для зниження собівартості продукції, а також над збільшенням обсягів реалізації, планує розширити ринок збуту своєю продукцією на ринках Євросоюзу, Сходу, США, Африки, Азії, планує розширити асортимент продукції.

Виробничий корпус цеху призначений для виробництва соусів та кетчупів томатних, гірчиці, томатної пасти, оцтів. На заводі використовується технологічне обладнання вітчизняного та іноземного виробництва. Переробка сировини та виробництво готової продукції здійснюється на механізованих лініях. Контроль за якістю сировини і готової продукції здійснюється в лабораторіях цеху (мікробіологічна та хімічна), укомплектованих відповідним обладнанням. Трудомісткі процеси максимально механізовані.

Кількість відходів становить 153 тонн на рік, а побутові відходи збираються у контейнери і вивозяться на сміттєзвалища. Товариство має цехову виробничу структуру, склад якої наведений в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

### Склад цехів виробничої структури ПрАТ «Луцьк Фудз»

Вид цеху	Склад цеху
Основні цехи	1.Цех томатних соусів і майонезу. 2.Цех розливу та виготовлення оцту.
Допоміжні цехи	1.Ремонтні. 2.Ремонтно-механічний цех. 3.Цех ремонтно- будівельних робіт. 4.Енергетичні - електромеханічний цех, паросиловий цех, управління водою і каналізацією, холодильно-компресорні установки.
Обслуговуючі цехи	1.Транспортний. 2.Складський.
Підсобний цех	1.Тарний цех

*Джерело: складено автором на основі даних звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Основними торговими марками, якими представлена продукція підприємства ПрАТ «Луцьк Фудз» є «Руна», «Рідний край», «Runa Premium» - рис. 2.1.



**Рис.2.1. Бакалійна продукція і логотип Торгівельних марок «Руна» і «Рідний край» ПрАТ «Луцьк Фудз»**

Основними продавцями продукції ПрАТ «Луцьк Фудз» є [38]:

- 1) *торгівельні національні мережі* - «АТБ», «Ашан», «Фора», «Новус», «Сільпо», «Рукавичка», «Наш край», «Епіцентр», «Метро», «Велика Кишеня», «ВелМарт»;
- 2) *локальні мережі продажу* - «Два кроки», «Хвилинка», «Файно маркет», «Гранд Маркет», «Моллі», «Наша Ряба» та інші.

## **2.2. Аналіз комерційно-господарської діяльності і ресурсного стану товариства**

Аналіз господарської діяльності і ресурсного стану ПрАТ «Луцьк Фудз» - це комплексне дослідження економічних показників підприємства, яке включає аналіз обсягів виробництва продукції, склад ресурсів товариства і ефективності їх використання, виробничих потужностей та оборотних коштів для виявлення резервів розвитку та прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Такий аналіз корисний для визначення сильних і слабких сторін діяльності підприємства, пошуку шляхів підвищення його прибутковості, оптимізації витрат та забезпечення стабільного розвитку в конкурентному середовищі.

Представимо обсяги і частку реалізації бакалійної продукції у розрізі торгових марок «Руна» і «Рідний край» в вартісних одиницях в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Обсяги реалізації і структура продажів бакалійної продукції під ТМ «Руна» і «Рідний край» за період 2021-2023 років**

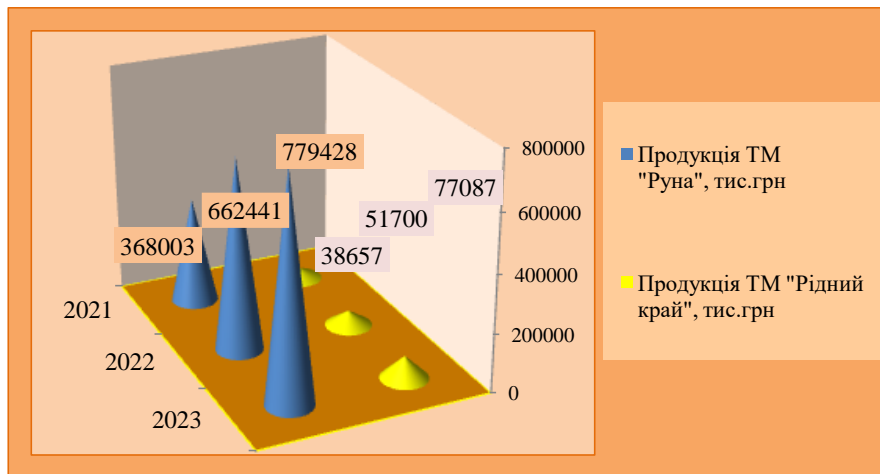
Найменування продукції	Рік			Відхилення			
				Абсолютне (+,-)		Відносне (%)	
	2021	2022	2023	2022/21	2023/22	2022/21	2023/22
<b>Обсяги реалізації продукції</b>							
ТМ «Руна», тис.грн	368003	662441	779428	294438	116987	80	17,6
ТМ «Рідний край», тис.грн	38657	51700	77087	13043	25387	33,7	49,1
Всього обсяг реалізованої продукції, тис.грн.	406660	714141	856 515	307481	142374	75,6	19,9
<b>Частка продукції торгових марок в загальному обсязі реалізованої продукції</b>							
Частка бакалійної продукції ТМ «Руна» в загальному обсязі реалізованої продукції, %	90,5	92,7	90,9	2,2	-1,8	2,4	-1,9
Частка бакалійної продукції ТМ «Рідний край» в загальному обсязі реалізованої продукції, %	9,5	7,2	9,1	-2,3	1,9	-24,2	26,3
Всього, %	100	100	100	-	-	-	-

Джерело: складено автором на основі даних економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Обсяги реалізації продукції в розрізі торгових марок «Руна» і «Рідний край» у 2021-2023 роках, що наведені в табл. 2.4, свідчать про їх ріст з кожним роком: так, обсяги реалізації продукції торгової марки «Руна» у 2021 році становили 368003 тис.грн., а у 2022 році дорівнювали 662441 тис.грн., що більше 2021 року на 80%, а у 2023 році збільшилися на 17,6% та сягали 779428 тис.грн. Обсяги реалізації продукції ТМ «Рідний край» у 2021 році становили 38657 тис.грн., у 2022 році зросли на 33,7 % і дорівнювали 51700 тис.грн., а у 2023 році збільшилися до 77087 тис.грн. або на 49,1% у відносному значенні. Варто відзначити, що бакалійна продукція торгової марки «Руна» протягом аналітичних років була в межах від 90,5 до 92,7 %, що значно перевищувала обсяги реалізації продукції торгової марки «Рідний край», обсяги реалізації якої

становили в межах від 7,2 % до 9,5 %. У 2023 році вони дорівнювали 9,1%, що більше попереднього року на 26,3%.

На рис. 2.2. наведені обсяги реалізації продукції в розрізі торгових марок «Руна» і «Рідний край».



**Рис.2.2. Динаміка обсягів реалізації продукції в розрізі торгових марок «Руна» і «Рідний край» у 2021-2023 роках ПрАТ «Луцьк Фудз»**

*Джерело: складено автором на основі даних таблиці 2.4.*

Загалом по підприємству обсяги реалізації бакалійної продукції зростали з 406660 тис.грн. у 2021 році до 714141 тис.грн. у 2022 році, що більше на 75,6% порівняно з 2021 роком, у 2023 році тенденція показника зростала до 856515 тис.грн. або на 19,9% у відносному значенні порівняно з 2022 роком.

Продукція торгової марки «Руна» займала більшу частку порівняно з продукцією торгової марки «Рідний край». Проведемо аналіз техніко-економічних показників діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз» в табл. 2.5. і представимо їх динаміку.

Як свідчать дані табл. 2.5 чистий дохід від реалізації продукції у 2021 році становив 406660 тис.грн., у 2022 році дорівнював 714141 тис.грн., що більше на 75,61 % порівняно з 2021 роком, а у 2023 році збільшився порівняно з 2022 роком на 142374 тис.грн. у абсолютному виразі та становив 856515 тис.грн. або зріс на 19,94% в відносному відхиленні.

**Динаміка техніко-економічних показників діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз»  
за 2021-2023 роки**

Показник	Рік			Відхилення			
	2021	2022	2023	Абсолютне (+,-)		Відносне, (%)	
				2022/21	2023/22	2022/21	2023/22
Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	406660	714141	856 515	307481	142374	75,61	19,94
Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	286711	521174	657634	234463	136460	81,78	26,18
Фінансові витрати, тис.грн.	4295	5809	10104	1514	4295	35,25	73,94
Валовий прибуток, тис.грн.	119949	192 967	198881	73018	5914	60,87	3,06
Інші операційні доходи, тис.грн.	24661	25 551	29915	890	4364	3,61	17,08
Інші фінансові доходи, тис.грн.	1571	101	1844	-1470	1743	-93,57	1725,74
Власний капітал, тис.грн.	96 678	139 054	164555	42376	25501	43,83	18,34
Чистий прибуток, тис.грн.	184	42376	45981	42192	3605	22930	8,51
Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	81455	93595	107578	12140	13 983	14,9	14,9
Середньорічна вартість оборотних активів, тис.грн.	143144	223 331	204202	80187	-19129	56,02	-8,57
Витрати на 1 грн. чистої виручки від реалізації, грн.	0,7	0,73	0,76	0,03	0,03	4,2	4,1
Віддача ОЗ, тис. грн.	8,9	14,3	14,1	5,4	-0,2	60,67	-1,40
Чисельність працівників, чол.	333	352	355	19	3	5,71	0,85
Продуктивність праці, тис.грн./чол.	1221	2028	2412,7	807	384,7	66,09	18,97
Рентабельність ОА, %	0,1	18,9	22,5	18,8	3,6	18800	19,05
Рентабельність ВК, %	0,19	30,4	27,9	30,21	-2,5	15900	-8,22
Коеф. оборотності оборотних активів, оборотів	2,8	3,1	4,2	0,3	1,1	10,71	35,48

*Джерело: складено автором на основі фінансової звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Собівартість реалізованої продукції у 2021 році становила 286711 тис.грн., у 2022 році зросла на 81,78% і сягнула рівня 521174 тис.грн., а у 2023 році зросла на 26,18% та дорівнювала 657634 тис.грн. Фінансові витрати у 2021

році становили 4295 тис.грн., у 2022 році збільшилися на 35,25% і дорівнювали 5809 тис.грн., а у 2023 році становили 10104 тис.грн., що значно перевищили показник 2022 року, а саме на 73,94%.

Валовий прибуток підприємства зростав: у 2021 році становив 119949 тис.грн., у 2022 році збільшився на 60,87% і дорівнював 192967 тис.грн., у 2023 році дорівнював 198881 тис.грн. або зріс на 3,06% у відносному виразі. Так як по підприємству зростали адміністративні витрати, витрати на збут і інші операційні витрати і фінансові витрати у 2021 році, у зв'язку з чим, підприємство отримало низьку суму прибутку. Інші операційні доходи у 2021 році дорівнювали 24661 тис.грн., у 2022 році збільшилися на 3,61%, тобто були на рівні 25551 тис.грн., а у 2023 році становили 29915 тис.грн. Інші фінансові доходи у 2022 році 101 тис.грн., що менше на 93% попереднього року, а у 2023 році зросли до 1844 тис.грн. або на 1743 тис.грн. порівняно з 2022 роком. Власний капітал у 2021 році був 96678 тис.грн., у 2022 році зріс на 43,83% і становив 139054 тис.грн., а у 2023 році зріс на 18,34 % і становив 164555 тис.грн.

Чистий прибуток підприємства у 2021 році 184 тис.грн., що менше на 99% (зменшення відбувається за рахунок зростання вартості запасів, виробничих запасів, адміністративних витрат, витрат на збут і операційних витрат по підприємству), у 2022 році спостерігається збільшення чистого прибутку на 42192 тис.грн., або його вартість становила 42376 тис.грн., у 2023 році відбулося зростання економічного показника на 8,51% або становив 45981 тис.грн.

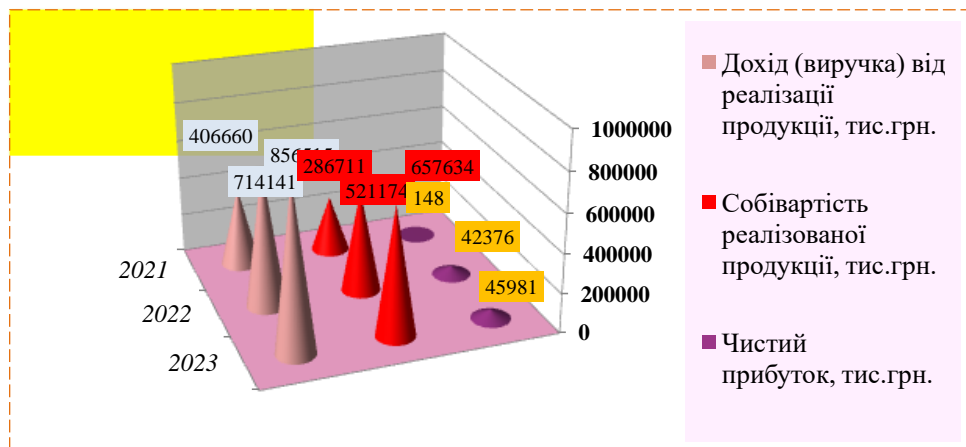
Середньорічна вартість ОЗ у 2021 році дорівнювала 81455 тис.грн., у 2022 році становила 93595 тис.грн., що більше на 14,9% попереднього року, у 2023 році зросла на 14,9% відносно 2022 року.

Середньорічна вартість ОА у 2021 році становила 143144 тис.грн., у 2022 році показник сягнув рівня 223331 тис.грн., що більше на 56,02 % показника 2021 року, у 2023 році показник становив 204202 тис.грн., що менше економічного показника 2022 року на 8,57 %. Витрати на 1 гривню чистої

виручки від реалізації продукції у 2021 дорівнювали 0,7 грн., у 2022 році зросли на 4,2% і становили 0,73 грн. та 0,76 грн. становили у 2023 році. Показник віддачі основних засобів у 2021 році 8,9 тис. грн., у 2022 році зріс на 5,4 тис.грн., і становив 14,3 тис.грн., у 2023 році становив 14,1 тис.грн.

Чисельність працівників у 2022 році 352 особи, що більше попереднього року на 19 осіб, а у 2023 році чисельність персоналу - 355 осіб. Показник продуктивності праці у 2021 році становив 1221 тис.грн./особу, у 2022 році 2028 тис.грн./особу, у 2023 році 2412,7 тис.грн./ос.

Коефіцієнт оборотності оборотних активів у 2021 становив 2,8 обороти, у 2022 році зріс на 10,71 % і становив 3,1 обороти, у 2023 році дорівнював 4,2 обороти. Рентабельність оборотних активів у 2021 році 0,1 %, у 2022 році 18,9%, а у 2023 році 22,5%. Рентабельність власного капіталу у 2021 році становила 0,19%, у 2022 році становить 30,4%, у 2023 році 27,9%. На рис. 2.3 представимо динаміку чистого доходу від реалізації продукції, собівартості реалізованої продукції і чистого прибутку товариства.



**Рис. 2.3. Динаміка чистого доходу від реалізації продукції, собівартості реалізованої продукції і чистого прибутку ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

*Джерело: складено автором на основі таблиці 2.5.*

Ресурсне забезпечення діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз» включає аналіз складових і ефективність використання ресурсів, серед яких – основні засоби і оборотні активи.

Склад компонентів основних засобів виробничого призначення товариства наведено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

**Компоненти основних засобів виробничого призначення ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

Компонент основного засобу	Рік			Темп росту, %	
	2021	2022	2023	2022/2021	2023/2022
Будівлі і споруди, тис. грн.	23 680	24 490	25 157	3,4	2,7
Машини і обладнання, тис. грн.	18 715	22 639	29 368	20,9	29,7
Транспортні засоби, тис. грн.	2 165	3 476	3 495	60,5	0,5
Земельні ділянки, тис. грн.	509	509	509	0	0
Інші, тис. грн.	1 899	1 555	2 116	-18,1	36
Всього	46 968	52 669	60645	12,1	15,1

*Джерело: складено автором на основі даних бухгалтерської звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Найбільшу частку серед основних засобів виробничого призначення займають будівлі і споруди: у 2021 році 23680 тис.грн., у 2022 році 24490 тис.грн., що більше 2021 року на 3,4% та 25157 тис.грн. у 2023 році або більше на 2,7% порівняно з 2022 роком.

Машини і обладнання у 2021 році 18715 тис.грн., у 2022 році зростала їх вартість на 20,9% і становила 22639 тис.грн., у 2023 році зростала на 29,7% і становила 29368 тис.грн.

Вартість транспортних засобів у 2021 році становила 2165 тис.грн., у 2022 році зросла на 60,5% і становила 3476 тис.грн., а у 2023 році дорівнювала 3495 тис.грн. або зросла на 0,5%.

Вартість земельних ділянок в період з 2021 по 2023 рік становила 509 тис.грн. Інші основні засоби у 2021 році 1899 тис.грн., у 2022 році зменшилися на 18,1% і дорівнювали 1555 тис.грн., у 2023 році зросли на 36% і становили 2116 тис.грн.

Загалом вартість основних засобів зростала зі значення економічного показника 46968 тис.грн. у 2021 році до 60645 тис.грн. у 2023 році.

Проаналізуємо динаміку вартості, стану і руху основних засобів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

**Динаміка вартості, стану і руху основних засобів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 рр**

Показник	2021	2022	2023	Абс. відх., (+,-)		Відн. відх. (%)	
				2022/ 2021	2023/ 2022	2022/ 2021	2023/ 2022
<b>Показники вартості основних засобів</b>							
Вартість основних засобів введених, тис.грн.	8575	13697	16830	5122	3 133	59,7	22,9
Вартість основних засобів виведених, тис. грн.	785	1972	590	1187	-1 382	151,2	-70,1
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	81455	93595	107578	12140	13 983	14,9	14,9
Амортизація основних засобів, тис. грн	40765	46700	54980	5935	8 280	14,6	17,7
Первісна вартість основних засобів, тис. грн.	87733	99458	115698	11725	16 240	13,4	16,3
Залишкова вартість основних засобів, тис.грн.	46968	52758	60718	5790	7 960	12,3	15,1
<b>Показники стану і руху основних засобів</b>							
Коефіцієнт зносу,%	46	46	47	0	1	0	2,2
Коефіцієнт придатності,%	54	54	53	0	-1	0	-1,9
Коефіцієнт введення, %	10	15	16	5	1	50	6,7
Коефіцієнт вибуття, %	1	2	1	1	-1	100	-50

*Джерело: складено автором на основі фінансової звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Амортизація основних засобів ПрАТ «Луцьк Фудз» призначена для списання суми, що амортизується, впродовж терміну корисного використання активу і розраховується з використанням прямолінійного методу нарахування амортизації. Показники динаміки стану і руху основних засобів підприємства, що досліджується в роботі свідчать про ріст показника коефіцієнту зносу у 2023 році відносно 2021 і 2022 років зі значення 46% у 2021-2022 роках до 47% у 2023 році. Коефіцієнт придатності навпаки зменшувався: у 2021-2022 роках 54%, у 2023 році зменшився до 53 % або на 1,9 % у відносному значенні.

Коефіцієнт введення основних засобів у 2021 році становив 10%, у 2022 році 15%, що більше на 50 % показника 2021 року, а у 2023 році зріс на 1 % та

дорівнював 16%. Коефіцієнт вибуття у 2021 році становив 1 %, у 2022 році 2 %, що менше показника попереднього року на 100%, у 2023 році показник знову сягав рівня показника 2021 року і дорівнював 1%.

Для ПрАТ «Луцьк Фудз» проведемо аналіз показників оцінки ефективності використання основних засобів за 2021-2023 роки (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Показники ефективності використання основних засобів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

Показник	2021	2022	2023	абс. відх., (+,-)		відн. відх. (%)	
				2022/ 2021	2023/ 2022	2022/ 2021	2023/ 2022
Віддача основних засобів, тис. грн.	8,9	14,3	14,1	5,4	-0,2	60,7	-1,4
Місткість основних засобів, тис. грн.	0,1	0,06	0,07	0	0	-40	16,7
Рентабельність основних засобів,%	0,2	42,6	42,7	42,4	0,1	21200	0,2
Озброєність праці, тис. грн./особу	244	265	303	21	38	8,6	14,3
Коефіцієнт використання виробничої потужності, %	45	79	91	34	12	75,6	15,2

*Джерело: складено автором на основі економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Показник віддачі основних засобів у 2021 році становив 8,9 грн., у 2022 році зріс на 5,4 тис.грн., і сягав рівня 14,3 тис.грн., а у 2023 році дорівнював 14,1 тис.грн., або зменшився на 1,4% у відносному вираженні порівняно з 2022 роком. Місткість основних засобів у 2021 році становила 0,1 тис.грн., у 2022 році зменшилася на 0,04 тис.грн., і становила 0,06 тис.грн., а у 2023 році становила 0,07 тис.грн., що свідчить про ріст місткості та зменшення віддачі основних засобів товариства. Рентабельність основних засобів у 2021 році становила 0,2%, у 2022 році становила 42,6%, що більше показника 2021 року на 42,4% у абсолютному визначенні, а у 2023 році дорівнювала 42,7% або зросла на 0,2% порівняно з 2022 роком у відносному значенні показника.

Озброєність праці зростала з кожним роком: у 2021 році показник сягав 244 тис.грн./особу, у 2022 році 265 тис.грн./особу, що більше показника 2021 року на 8,6% у відносному значенні, а у 2023 році сягнув рівня 303 тис.грн./особу або зріс на 14,3% у відносному значенні.

Наступним етапом проведення аналізу ресурсного стану діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз» є аналіз складу оборотних активів. В табл. 2.9 проаналізовано склад оборотних активів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки.

Таблиця 2.9

**Складові елементи оборотних активів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 рр**

Елемент оборотних активів	Рік			Абсолютне відхилення, (+,-)		Відносне відхилення, %	
	2021	2022	2023	2022/21	2023/22	22/21	23/22
1.Запаси, тис.грн.	50 357	116 234	104453	65877,0	-11781	130,8	-10,1
1.1.Виробничі запаси, тис.грн.	27003	68 604	68788	41601,0	184	154,1	0,3
1.2.Незавершене виробництво, тис.грн.	665	1142	849	477,0	-293	71,7	-25,7
1.3.Готова продукція, тис.грн.	22689	46488	34816	23799,0	-11672	104,9	-25,1
2.Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги, тис.грн.	65743	55310	68680	-10433,0	13370	-15,9	24,2
3.Дебіторська заборгованість за розрахунками: в тому числі, тис.грн.	28987	18863	12001	-10124,0	-6862	-34,9	-36,4
3.1.За виданими авансами, тис.грн.	21987	18863	12001	-3124	-6862	-14,2	-36,4
3.2.З бюджетом, тис.грн.	4 858	0	0	-4858	0	-100	0
3.3.У тому числі з податку на прибуток, тис.грн.	2 142	0	0	-2142	0	-100	0
4.Інша поточна дебіторська заборгованість, тис.грн.	135	2 106	1574	1971	-532	1460	-25,3
5.Гроші та їх еквіваленти, тис.грн.	63	30305	17493	30242	-12812	48003,2	-42,3
5.1.Готівка, тис.грн.	13	1	0	-12	-1	-92,3	-100
5.2.Рахунки в банках, тис.грн.	50	30304	17493	30254	-12811	60508	-42,3
6.Інші оборотні активи, тис.грн.	1	513	1	512	-512	51200	-99,8
Всього оборотні активи, тис.грн.	143 144	223 331	204202	80187	-19129	56	-8,6

Джерело: складено автором на основі економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Вартість запасів змінювалася: у 2021 році становила 50357 тис.грн., у 2022 році зросла на 130,8 % порівняно з 2021 роком і становила 116234 тис.грн., у 2023 році становила 104453 тис.грн.

Виробничі запаси у 2021 році становили 27003 тис.грн., у 2022 році були 68604 тис.грн., що більше на 154,1% порівняно з 2021 роком, у 2023 році

становили 68788 тис.грн. Вартість незавершеного виробництва варіювалася: у 2021 році - 665 тис.грн., у 2022 році 1142 тис.грн., у 2023 році 849 тис.грн.

Вартість готової продукції динамічно змінювалася: у 2021 році - 22689 тис.грн., у 2022 році зросла на 104,9% і становила 46488 тис.грн., у 2023 році становила 34816 тис.грн., або зменшилася на 25,1%.

Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги у 2021 році - 65743 тис.грн., у 2022 році зменшилася на 15,9 % порівняно з 2021 роком і становила 55310 тис.грн., у 2023 році збільшилася на 24,2%.

Дебіторська заборгованість за виданими авансами, з бюджетом і у тому числі з податку на прибуток у 2021 році сумарно 28987 тис.грн., у 2022 році зменшилася на 34,9% порівняно з 2021 роком і дорівнювала 18863 тис.грн., у 2023 році зменшилася до 12001 тис.грн.

Інша поточна дебіторська заборгованість у 2021 році становила 135 тис.грн., у 2022 році зросла на 1971 тис.грн. і становила 2106 тис.грн., у 2023 році дорівнювала 1574 тис.грн.

Гроші та їх еквіваленти у 2021 році були на рівні 63 тис.грн., у 2022 році їх значення збільшилося до 30305 тис.грн., що більше 2021 року на 30242 тис.грн., а у 2023 році зменшилося до 17493 тис.грн.

Рахунки в банках перевищували суму готівки і займали найбільшу частку серед показника «Гроші та їх еквіваленти».

Готівка зменшувалася з кожним роком: у 2021 році 13 тис.грн., у 2022 році і 2023 році становила 1 тис.грн.

Рахунки в банках ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021 році становили 50 тис.грн., у 2022 році - 30304 тис.грн., що більше показника 2021 року на 30254 тис.грн., у 2023 році становили 17493 тис.грн, що менше на 42,3% порівняно з 2022 роком.

Інші необоротні активи товариства у 2021 році і 2023 році становили 1 тис.грн, лише у 2022 році дорівнювали 513 тис.грн.

Загалом сума оборотних активів ПрАТ «Луцьк Фудз» динамічно змінювалася: у 2021 році становила 143144 тис.грн., у 2022 році 223331

тис.грн., у 2023 році 204202 тис.грн., що менше показника попереднього року на 8,6%.

В табл. 2.10 проведемо оцінку ефективності використання оборотних активів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки.

Таблиця 2.10

**Оцінка ефективності використання оборотних активів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

Показник	Рік			Абсолютне відхилення (+,-)		Відносне відхилення (%)	
	2021	2022	2023	2022/21	2023/22	2022/21	2023/22
Коефіцієнт оборотності оборотних активів, оборотів	2,8	3,1	4,2	0,3	1,1	10,71	35,48
Коефіцієнт завантаження оборотних активів, тис. грн.	0,3	0,32	0,23	0,02	-0,09	6,6	-28,1
Період одного обороту оборотних активів, дні	128	116	85,7	-12	-30,3	-9,3	-26,1
Рентабельність оборотних активів, %	0,1	18,9	22,5	18,8	3,6	18800	19,05

*Джерело: складено автором на основі економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Оцінка ефективності використання оборотних активів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки свідчить про зміну динаміки показника коефіцієнта оборотності.

Так, у 2021 році показник дорівнював 2,8 обороти за рік, у 2022 році 3,1 обороти, а у 2023 році 4,2 обороти.

Коефіцієнт завантаження оборотних активів, який обернений до попереднього показника сягав у 2021 0,3 тис.грн., у 2022 році становив 0,32, а у 2023 році зменшився до 0,23, так як коефіцієнт оборотності у 2023 році збільшувався.

Термін одного обороту оборотних активів у 2021 році зріс на 128 днів, у 2022 році зменшився на 12 днів і дорівнював 116 днів, а у 2023 році зменшився на 30.3 дня і становив 85,7 днів.

Рентабельність оборотних активів у 2021 році дорівнювала 0,1%, у 2022 році збільшилася суттєво, адже збільшувався чистий прибуток товариства і становила 18,9%, а у 2023 році збільшилася до 22,5%.

### 2.3. Аналіз витрат і фінансового стану товариства

Бухгалтерський облік в на ПрАТ «Луцьк Фудз» ведеться автоматизовано, з використанням програмного забезпечення "Управління виробничим підприємством для України (1С, 8 версія)" у відповідності до вимог Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" № 996-ХІУ від 16.07.1999 р. з наступними змінами та доповненнями, Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій підприємств та організацій, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 року № 291, а також наказу Про облікову політику Товариства від "04" січня 2021 року №1/2 зі змінами та доповненнями.

Витрати ПрАТ «Луцьк Фудз» – це сума виражених у грошовій формі видатків підприємства, що пов'язані з виробництвом продукції і їх реалізацією на всіх представлених ринках, як вітчизняних, так і зарубіжних. В табл. 2.11 представлений аналіз поточних витрат підприємства.

Таблиця 2.11

#### Аналіз поточних витрат ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки

Показник	Рік			Відхилення			
				Абсолютне (+,-)		Відносне (%)	
	2021	2022	2023	2022/21	2023/22	2022/21	2023/22
Собівартість продукції, тис.грн.	286711	521174	657634	234463	136460	81,78	26,18
Адміністративні витрати, тис.грн.	19543	25615	32759	6072	7144	31,07	27,89
Витрати на збут, тис.грн.	94 453	96 051	102 633	1598	6582	1,69	6,85
Інші операційні витрати, тис.грн.	27 658	37 655	28 941	9997	-8714	36,15	-23,14
Фінансові витрати, тис.грн.	4295	5809	10104	1514	4295	35,25	73,94

Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Як свідчать дані табл. 2.11 собівартість реалізованої продукції у 2021 році становила 286711 тис.грн., у 2022 році зросла на 81,78% і сягнула рівня 521174

тис.грн., а у 2023 році зросла на 26,18% та дорівнювала 657634 тис.грн. Адміністративні витрати у 2021 році становили 19543 тис.грн., у 2022 році 25615 тис.грн., що більше на 31,07% порівняно з 2021 роком, а у 2023 році збільшилися на 27,89 % відносно 2022 року. Витрати на збут у 2021 році були 94453 тис.грн., у 2022 році 96051 тис.грн., що більше на 1,69 %, у 2023 році зростали на 6,85% відносно 2022 року. Інші операційні витрати у 2021 році були 27658 тис.грн., у 2022 році 37655 тис.грн., що більше 2021 року на 36,15%, у 2023 році зменшилися на 23,14% порівняно з 2022 роком в становили 28941 тис.грн.

Фінансові витрати у 2021 році становили 4295 тис.грн., у 2022 році збільшилися на 35,25% і дорівнювали 5809 тис.грн., а у 2023 році становили 10104 тис.грн., що значно перевищили показник 2022 року, а саме на 73,94%.

Елементи операційних витрат ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки відображено в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

### Елементи операційних витрат ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки

Показник	Рік			Структура, %			Відн.відх., (%)	
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	22/21	23/22
Матеріальні витрати, тис.грн.	235914	471638	569219	54,23	67,19	70,29	99,9	20,7
Витрати на оплату праці, тис.грн.	56518	73033	86689	12,99	10,40	10,71	29,2	18,7
Відрахування на соціальні заходи, тис.грн.	11107	14076	16350	2,55	2,01	2,02	26,7	16,2
Амортизація, тис.грн.	6532	6810	8870	1,50	0,97	1,10	4,3	30,2
Інші операційні витрати, тис.грн.	124930	136379	128671	28,72	19,43	15,89	9,2	-5,7
<b>Всього, тис.грн.</b>	<b>435001</b>	<b>701936</b>	<b>809799</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>61,4</b>	<b>15,4</b>

Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Як свідчать дані табл. 2.12 серед елементів операційних витрат найбільша частка належить матеріальним витратам: у 2021 році 235914 тис.грн., у 2022 році 471638 тис.грн., у 2023 році вони становили 569219 тис.грн. Збільшувалися і інші операційні витрати та посідали друге місце за кількістю витрат після

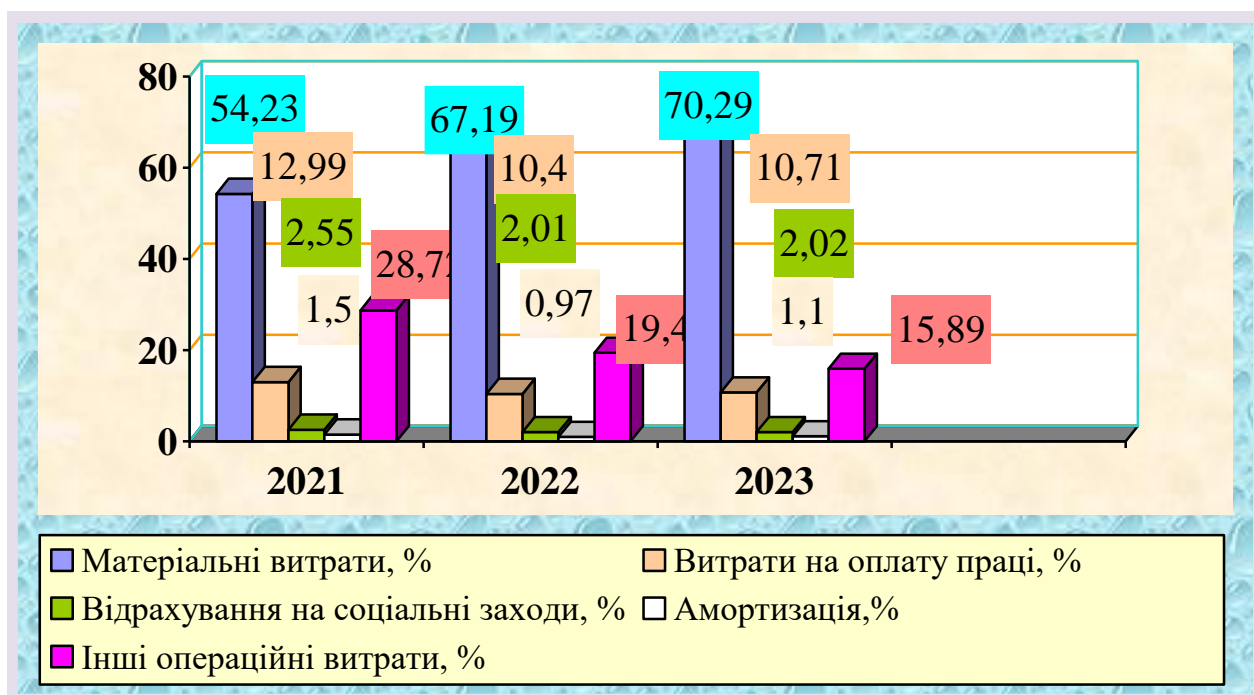
матеріальних витрат і у 2021 році становили 124930 тис.грн., у 2022 році становили 136379 тис.грн., що більше на 9,2% порівняно з 2021 роком, у 2023 році вони становили 128671 тис.грн., що менше показника 2022 року на 5,7%.

Третє місце належить за розміром - витратам на оплату праці, які збільшувалися і у 2021 році становили 56518 тис.грн., у 2022 році - 73033 тис.грн., що більше попереднього року на 29,2%, а у 2023 році зросли на 18,7% порівняно з 2022 роком.

Якщо зростали витрати на оплату праці, відповідно зростали і відрахування на соціальні заходи з 11107 тис.грн. у 2021 році 14076 тис.грн. у 2022 році та 16350 тис.грн. у 2023 році. Амортизація у 2021 році 6532 тис.грн., у 2022 році зросла до 6810 тис.грн., у 2023 році становила 8870 тис.грн.

Всього операційні витрати у 2021 році становили 435001 тис.грн., у 2022 році становили 701936 тис.грн., що більше показника 2021 року на 61,4%, у 2023 році 809799 тис.грн. або зросли на 15,4% порівняно з 2022 роком.

Динаміка елементів операційних витрат наведена на рис. 2.4.



**Рис. 2.4. Динаміка елементів операційних витрат ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

В табл. 2.13 проведено розрахунок показників оцінки ефективності використання матеріальних витрат товариства.

**Показники оцінки матеріальних витрат ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023р**

№	Показник	Рік			Абс.відх., (+,-)	
		2021	2022	2023	2022/21	2023/22
1	Матеріаловіддача, тис. грн.	1,72	1,51	1,50	-0,21	-0,01
2	Матеріаломісткість, тис. грн.	0,58	0,66	0,67	0,08	0,01
3	Питома вага матеріальних ресурсів у собівартості продукції, %	0,82	0,9	0,87	0,08	-0,03
4	Витрати на 1 грн. чистої виручки від реалізації продукції, грн.	0,7	0,73	0,76	0,03	0,03

Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Матеріаловіддача у 2021 році становила 1,72 тис.грн., у 2022 році зменшилася до 1,51 тис.грн., що менше показника 2021 року на 0,21 тис.грн., у 2023 році становила 1,50 тис.грн., що менше показника 2022 року на 0,01 тис.грн. Матеріаломісткість у 2021 році дорівнювала 0,58 тис.грн., у 2022 році становила 0,66 тис.грн., що менше показника 2021 року на 0,08 тис.грн. а у 2023 році зросла 0,01 тис.грн. і показник становив 0,67 тис.грн. Питома вага матеріальних ресурсів у собівартості продукції зростала з 0,82 % у 2021 році до 0,9 % у 2022 році та зменшилася до 0,87 % у 2023 році або на 0,03% менше порівняно з економічним показником 2022 року. Представимо аналіз фінансових результатів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

**Індикатори фінансових результатів ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 рр**

Показник	Рік			Відхилення			
	2021	2022	2023	Абсолютне (+,-)		Відносне (%)	
				2022/21	2023/22	22/21	23/22
Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	406660	714141	856 515	307481	142374	75,61	19,94
Валовий прибуток, тис.грн.	119949	192 967	198881	73018	5914	60,87	3,06
Фінансовий результат від операційної діяльності, тис.грн.	2 956	59197	64463	56241	5266	1902,6 0	8,90
Інші опер. доходи, тис.грн.	24 661	25 551	29915	890	4364	3,61	17,08
Інші фінансові доходи, тис.грн.	1571	101	1844	-1470	1743	-93,57	1725,7
Власний капітал, тис.грн.	96 678	139054	164555	42376	25501	43,83	18,34
Прибуток до оподаткування, тис.грн.	232	53 489	56203	53257	2714	22955	5
Чистий прибуток, тис. грн.	184	42376	45981	42192	3605	22930	8,51

Джерело: складено автором за даними Форми № 2 товариства і [38].

У 2022 році ПрАТ «Луцьк Фудз» мав на власному балансі прибуток у розмірі 42376 тис. грн., а отже підприємство можна вважати зразковим у веденні бізнесу з продажу бакалійної продукції, як на вітчизняних, так і зарубіжних ринках. У 2023 році чистий прибуток товариства становив 45981 тис.грн., що більше показника 2022 року на 8,51 %. Як свідчать дані табл. 2.12 чистий дохід від реалізації продукції у 2021 становив 406660 тис.грн., у 2022 році дорівнював 714141 тис.грн., що більше на 75,61% порівняно з 2021 роком, а у 2023 році збільшився на 19,94% і сягав рівня 856515 тис.грн.. Валовий прибуток підприємства зростав: у 2021 році становив 119949 тис.грн., у 2022 році збільшився на 60,87% і дорівнював 192967 тис.грн., у 2023 році дорівнював 198881 тис.грн. або зріс на 3,06% у відносному виразі. Фінансовий результат від операційної діяльності у 2022 році зріс на 56241 тис.грн. і становив 59197 тис.грн., а у 2023 році збільшився на 8,9% і дорівнював 64463 тис.грн. Так як по підприємству зростали адміністративні витрати, витрати на збут і інші операційні витрати і фінансові витрати у 2021 році, у зв'язку з чим, підприємство отримало низьку суму прибутку. Інші операційні доходи у 2021 році дорівнювали 24661 тис.грн., у 2022 році збільшилися на 3,61%, тобто були на рівні 25551 тис.грн., а у 2023 році становили 29915 тис.грн. Інші фінансові доходи у 2021 році становили 1571 тис.грн., у 2022 році 101 тис.грн., що менше на 93% попереднього року, а у 2023 році зросли до 1844 тис.грн. або на 1743 тис.грн. порівняно з 2022 роком. Власний капітал у 2021 році був 96678 тис.грн., у 2022 році зріс на 43,83% і становив 139054 тис.грн., а у 2023 році зріс на 18,34 % і становив 164555 тис.грн. Чистий прибуток підприємства у 2021 році 184 тис.грн., що менше на 99% (зменшення відбувається за рахунок зростання вартості запасів, виробничих запасів, адміністративних витрат, витрат на збут і операційних витрат по підприємству), у 2022 році спостерігається збільшення чистого прибутку на 42192 тис.грн., або його вартість становила 42376 тис.грн., у 2023 році відбулося зростання економічного показника на 8,51% або становив 45981 тис.грн. Прибуток до оподаткування ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021 році становив 232 тис.грн., у 2022

році збільшився на 22955% у відносному значенні порівняно з 2021 роком, і у 2023 році збільшився на 8,51% відносно 2022 року і охопив значення 45981 тис.грн.

Проведемо аналіз показників оцінки ліквідності ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки у табл. 2.15.

Таблиця 2.15

### Показники оцінки ліквідності ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки

Показник	Рік			Відхилення			
				Абсолютне (+,-)		Відносне (%)	
	2021	2022	2023	2022/21	2023/22	2022/21	2023/22
Коефіцієнт загальної ліквідності (1-2,5)	1,78	1,7	2,17	-0,08	0,47	-4,5	27,6
Коефіцієнт швидкої ліквідності (0,7-2)	1,16	0,8	0,67	-0,36	-0,13	-29,3	-16,25
Коефіцієнтабсолютної ліквідності (0,2-0,35)	0,00 07	0,23	0,18	0,229	-0,05	32757	-21,7
Співвідношення коротк. дебіторської і кредиторської заборгованості (< 1)	1,2	2,3	1,3	1,10	-1	91,67	-43,48
Коефіцієнт покриття низько ліквідних активів власним капіталом (> 1)	0,99	0,81	0,99	-0,18	0,18	-18,2	22,2

Джерело: складено автором на основі даних бухгалтерської звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Коефіцієнт загальної ліквідності ПрАТ «Луцьк Фудз», що показує достатність ресурсів підприємства, які можуть бути використані для погашення його поточних зобов'язань у 2023 році складав 2,17. ПрАТ «Луцьк Фудз» спроможне за рахунок оборотних активів погасити 100% своїх поточних зобов'язань. Коефіцієнт швидкої ліквідності, станом на 2023 рік складав 0,67. Коефіцієнт абсолютної ліквідності, що характеризує частину поточних зобов'язань, яка може бути сплачена терміново у 2023 році складав 0,18 (при нормативі  $> 0,2-0,35$ ). Співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості становить у 2021 році 1,2%, у 2022 році 2,3%, у 2023 році 1,3%, що свідчить про перевищення суми поточної кредиторської заборгованості підприємства над вартістю дебіторської заборгованості. Коефіцієнт покриття низько ліквідних активів власним капіталом у 2021 році 0,99, у 2022 році 0,81, у 2023 році 0,99.

Проведемо аналіз показників ділової активності товариства за 2021 -2023 роки, що наведені в табл. 2.16.

Таблиця 2.16

**Аналітична оцінка ділової активності ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023р**

Показник	Рік			Абс. відх. (+,-)		Відн. відх. (%)	
	2021	2022	2023	2022/21	2023/22	2022/21	2023/22
Коеф. ділової активності, оборот	2,13	2,56	3,22	0,43	0,66	20,2	25,7
Коефіцієнт оборотності виробничих запасів, оборот	5,7	4,5	6,29	-1,2	1,79	-21	39,7
Період 1 об.виробничих запасів, дні	63	80	57,2	17	-22,8	26,9	-28,5
Коефіцієнт оборотності дебітор. заборгованості, оборот	3	6,8	10,6	3,8	3,8	126,7	55,8
Період 1 об. дебіторської заборгованості, дні	120	53	33,9	-67	-19,1	-55,9	-36
Коефіцієнт оборотності кредит. заборгованості, оборот	3,6	3,9	8,43	0,3	4,53	8,3	116
Період 1 об. кредиторської заборгованості, дні	100	92	42,7	-8	-49,3	-8	-53,5
Коефіцієнт оборотності власного капіталу, оборот	4,2	5,1	5,2	0,9	0,1	21	1,9
Період 1 об. власного капіталу, дні	86	71	69	-15	-2	-17,4	-2,8
Коефіцієнт оборотності грошових коштів, оборот	6454	23,5	48,9	-6430,5	25,4	-99,6	108
Період 1 об. грошових коштів, дні	0,05	15,3	7,36	15,25	-7,94	30500	-51,8
Коефіцієнт оборотності готової продукції, оборот	17,9	15,3	24,6	-2,6	9,3	-14,5	61,1
Період 1 об. готової продукції, дні	20,1	23,5	14,6	3,4	-8,9	16,9	-37,8

*Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Коефіцієнт ділової активності товариства у 2021 році дорівнював 2,13 обороти, у 2022 році 2,56 оборотів, у 2023 році 3,22 обороти. Коефіцієнт оборотності виробничих запасів у 2021 році дорівнював 5,7 обороти, у 2022 році - 4,5 обороти або показник на 21% порівняно з 2021 роком менше, у 2023 році показник становив 6,29 обороти або збільшився на 39,7% порівняно з 2022 роком. Період оборотності виробничих запасів зростає. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості у 2021 році становив 3 обороти, і у 2022 році - 6,8 обороти, що більше попереднього року на 3,8 оборотів, у 2023 році дорівнював 10,6 обороти. Період одного обороту дебіторської заборгованості у 2021 році

становив 120 днів, у 2022 році - 53 дні, що менше показника 2021 року на 67 днів, у 2023 році дорівнював 33,9 днів. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості у 2021 році становив 3,6 дні, у 2022 році він був 3,9 обороти, що більше показника 2021 року на 0,3 обороти, у 2023 році 8,43 обороти. Період оборотності кредиторської заборгованості у 2021 році - 100 днів, у 2022 році зменшився на 8 днів і становив 92 дні, а у 2023 році ще зменшився на 53,5 % і дорівнював 42,7 дні. Коефіцієнт оборотності власного капіталу у 2021 році становив 4,2 обороти, у 2022 році зріс до 5,1 об., що більше на 0,9 оборотів, у 2023 році дорівнював 5,2 обороти. Період 1 об. ВК у 2021 р. - 86 днів, у 2022 р. зменшився на 15 днів і становив 71 день, а у 2023 році зменшився на 2,8 % і сягав кількості 69 днів. Коефіцієнт об. готової продукції у 2021 році становив 17,9 обороти, у 2022 році 15,3 обороти, у 2023 році зріс на 61,1% і дорівнював 24,6 обороти. Період 1 об. готової продукції у 2022 р. 23,5 днів, у 2023 р. - 14,6 дні. Динаміка показників фінансової стійкості розрахована в табл. 2.17.

Таблиця 2.17

### Індикатори фінансової стійкості ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021 – 2023 роки

Показники	Рік			абс. відх., (+,-)		від. відх., (%)	
	2021	2022	2023	2022/21	2023/22	2022/21	2023/22
Коеф. автономії (> 0,5)	0,51	0,5	0,62	-0,01	0,12	-1,96	24
Коеф. концентрації позикового капіталу (< 0,5)	0,49	0,5	0,38	0,01	-0,12	2,04	-24,00
Коеф. фін. залежн. (< 0,5)	1,96	2	1,61	0,04	-0,39	2,04	-19,50
Коеф. маневреності ВК (0,3-0,5)	1,48	1,6	1,24	0,12	-0,36	8,11	-22,50
Коеф. співвідношення власних і залучених коштів ( $\leq 0,2$ )	0,96	1	0,61	0,04	-0,39	4,17	-39,00
Коеф. фінансової стабільності (0,7-0,9)	1,03	0,99	1,62	-0,04	0,63	-3,88	63,64
Коеф. забезпеченості оборотних коштів власним капіталом (> 0,1)	0,44	0,41	0,54	-0,03	0,13	-6,82	31,71
Коеф. структури покриття довгострокових вкладень (зростання)	0,28	0,15	0,12	-0,13	-0,03	-46,43	-20,00
Коеф. довгострокового залучення капіталу (збільшення)	0,12	0,05	0,04	-0,07	-0,01	-58,33	-20,00
Коеф. мобільності (> 0,5)	3,04	4,05	3,31	1,01	-0,74	33,22	-18,27
Індкс постійного активу (> 0,5)	0,48	0,39	0,37	-0,09	-0,02	-18,75	-5,13

Джерело: складено автором за даними економічної звітності товариства.

Коефіцієнт автономії, що показує питому вагу власного капіталу в загальній сумі балансу, авансованих у його діяльність у 2021 році становив 0,51, у 2022 році 0,5, у 2023 році склав 0,62 (при нормативі  $> 0,5$ ). Значення коефіцієнту свідчить про те, що питома вага власного капіталу в загальній сумі засобів, авансованих в діяльність підприємства у 2023 році складає 62%. Тобто Товариство спроможне всі свої зобов'язання покрити за рахунок власних фінансових джерел. Коефіцієнт фінансової залежності характеризує ступінь залежності підприємства від сторонніх або зовнішніх інвесторів і кредиторів. Збільшення показника свідчить про ріст залучених коштів і є негативною тенденцією для підприємства. Для даного підприємства показник у 2021 році – 0,49, у 2022 році – 0,5, що свідчить про його ріст, у 2023 році показник зменшився до 0,38 і свідчить про меншення суми позикових коштів ПрАТ «Луцьк Фудз». Коефіцієнт фінансової залежності у 2021 році становив 1,96, у 2022 році 2, у 2023 році зменшився до 1,61, що менше показника 2022 року.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу, що показує, яка частина власного капіталу використовується для фінансування поточної діяльності, тобто вкладена в оборотні засоби, а яка – капіталізована станом на 2021 рік складає 1,48, у 2022 році 1,6, у 2023 році 1,24. Коефіцієнт співвідношення власних і залучених коштів свідчить про динаміку показника. У 2021 році – 0,96, у 2022 році зріс до 1, у 2023 році зменшився до 0,61.

Зростання коефіцієнта свідчить про збільшення фінансової залежності підприємства. Він показує скільки на 1 гривню власних коштів припадає позикових. Чим більше 1, тим більша залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування. В даному випадку показник зменшується і це є позитивним зрушенням. Коефіцієнт фінансової стабільності, що характеризує здатність підприємства залишатися платоспроможним в довгостроковій перспективі станом на 2021 рік складає 1,03 (при нормативі 0,7-0,9), у 2022 році 0,99, у 2023 році збільшився до 1,62. Значення коефіцієнта свідчить про те, що 100 % активів підприємства фінансуються за рахунок постійного капіталу. Коефіцієнт забезпеченості оборотних коштів власним капіталом змінювався у

2021 році становив 0,44, у 2022 році 0,41, у 2023 році 0,54. Коефіцієнт структури покриття довгострокових вкладень зменшувався: у 2021 році дорівнював 0,28, у 2022 році 0,15, у 2023 році 0,12, на відміну від нормативного показника, яким є його зростання. Коефіцієнт довгострокового залучення капіталу зменшувався із значення 0,12 у 2021 році до 0,04 у 2023 році, зменшувався індекс постійного активу зі значення 0,48 у 2021 році до 0,37 у 2023 році, що характеризує співвідношення необоротних активів і власного капіталу товариства. Коефіцієнт мобільності, у 2021 році становив 3,04, у 2022 році 4,05 і у 2023 році 3,31.

Проведемо розрахунок показників оцінки прибутковості наведені в табл. 2.18.

Таблиця 2.18

### Економічна оцінка рентабельності ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки

Показник	Рік			Відхилення			
				Абсолютне (+,-)		Відносне, (%)	
	2021	2022	2023	2022/21	2023/22	2022/21	2023/22
Рентабельність ВК, %	0,19	30,4	27,9	30,21	-2,5	15900	-8,22
Рентабельність активів, %	0,1	15,2	17,3	18,8	2,1	18800	13,8
Рентабельність операційної діяльності, %	0,6	8,4	7,9	7,8	-0,5	1300	-6
Рентабельність продукції, %	0,06	8,1	6,9	8,04	-1,2	13400	-14,8
Рентабельність продажу, %	0,05	5,9	5,3	5,85	-0,6	11700	-10,2
Рентабельність ОЗ, %	0,2	42,6	42,7	42,4	0,1	21200	0,2
Рентабельність ОА, %	0,1	18,9	22,5	18,8	3,6	18800	19,05
Рентабельність нем.актив., %	27	6231	6761	6204	530	22977	8,5

*Джерело: складено автором за даними економічної звітності товариства.*

Показник рентабельність власного капіталу показує наскільки ефективно ПрАТ «Луцьк Фудз» використовує власний капітал.

Рентабельність власного капіталу ПрАТ «Луцьк Фудз» становив у 2021 році - 0,19 %, у 2022 році - 30,4% та у 2023 році 27,9%. Рентабельність активів ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021 році становила 0,1%, у 2022 році 15,2%, а у 2023 році сягала рівня 17,3%, що є позитивною економічною тенденцією фінансової стабільності підприємства.

Рентабельність активів показує ефективність використання активів підприємства для відновлення прибутку. Високе значення показника свідчить

про ефективну роботу товариства. Рентабельність продукції ПрАТ «Луцьк Фудз» показує ефективність виробничої діяльності підприємства, у тому числі визначає ефективність політики ціноутворення, у 2021 році показник становив 0,06%, у 2022 році 8,1%, що більше показника 2021 року на 8,04%г. а у 2023 році зменшився до 6,9%.

Аналіз рентабельності продажу продукції, яку виробляє і реалізує на вітчизняні і зарубіжні ринки ПрАТ «Луцьк Фудз» показав, що динаміка показника має змінну тенденцію: у 2021 р. – 0,05 % і у 2022 р. – 5,9 %, 2023 році – 5,3%, що менше показника 2022 року на 10,2%.

Показник рентабельності основних засобів ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021 році 0,2 %, у 2022 році зріс до 42,6%, що більше показника 2021 року на 42,4% в абсолютному значенні, а у 2023 році становив 42,7%, що більше показника 2022 року на 0,1%. Рентабельність ОА у 2021 р. - 0,1%, у 2022 р. - 18,9%, а у 2023 році збільшилася до 22,5%. Зростала рентабельність нематеріальних активів товариства зі значення 27% у 2021 році до рівня 6761 % у 2023 році. Рентабельність операційної діяльності збільшувалася і у 2021 році становила 0,6%, у 2022 році - 8,4%, а у 2023 році - 7,9%. В цілому ПрАТ «Луцьк Фудз» є прибутковим товариством з виробництва бакалійної продукції.

#### **2.4. Аналіз складу і ефективності використання персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз»**

Керівництво ПрАТ «Луцьк Фудз» приділяє особливу увагу персоналу, як складовій ресурсного забезпечення його діяльності.

Використовуючи фінансову звітність підприємства за 2021-2023 роки проаналізуємо динаміку кваліфікаційного складу і чисельності персоналу в табл. 2.19.

Протягом 2021-2023 років, середньооблікова чисельність працівників підприємства становила: у 2021 році 333 особи, у 2022 році 352 особи., що більше на 19 осіб порівняно з 2021 роком та 355 осіб у 2023 році.

**Динаміка складу і кількості працівників в розрізі функціональних  
обов'язків за 2021-2023 роки**

Показник	2021	2022	2023	Динаміка, %	
				2022/21	2023/22
1.Чисельність персоналу, осіб, серед них:	333	352	355	5,7	0,85
1.1.Чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП), осіб, серед них:	307	328	327	6,8	-0,3
1.1.1.керівники, осіб	27	32	33	18,5	3,1
1.1.2.спеціалісти, осіб	35	43	44	22,8	2,3
1.1.3.робітники, осіб	222	225	222	1,3	-1,3
1.1.4.службовці, осіб	23	28	28	21,7	0
1.2.Чисельність непромислового персоналу (НП), осіб	26	24	28	-7,6	16,6

Джерело: складено автором на основі економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Чисельність ПВП у 2021 році була 307 осіб, у 2022 році 328 осіб та 327 осіб у 2023 році та загалом перевищувала непромисловий персонал, який у 2021 році становив 26 осіб, у 2022 році 24 о. та 28 ос. у 2023 р.

Найбільша кількість персоналу в розрізі виконуваних функцій припадає на робітників: у 2021 р. 222 ос., у 2022 році 225 ос. і 222 особи у 2023 р.

Число спеціалістів у 2021 р. 35 осіб, у 2022 році 43 особи та 44 особи у 2023 р.

Число службовців у 2021 р. становила 23 ос., у 2022 і 2023 р. - 28 ос. Чисельність керівників у 2021 р. становила 27 ос., у 2022 р. зросла на 5 ос. і була 32 ос. та на 1 ос. збільшилася у 2023 р. порівняно з 2022 р.

Кількість персоналу в розрізі виконуваних функцій - рис. 2.5.



**Рис.2.5. Склад і кількість персоналу в розрізі виконуваних функцій ПрАТ  
«Луцьк Фудз» у 2022-2023 роках**

Проведемо аналіз структури персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз» в табл. 2.20.

### Структура кадрового складу персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023

рр

Рік	Всього працівників, осіб (%)	Частка ПВП, %	Частка робітників ПВП, %		Частка керівників, спеціалістів, службовців в ПВП, %		Частка непромислового персоналу (НП), %
			Вцілому	В ПВП	Вцілому	В ПВП	
2021	333 (100)	92,1	66,6	72,3	25,5	27,7	7,9
2022	352 (100)	93,1	63,9	68,5	29,2	31,5	6,9
2023	355 (100)	92,2	62,6	67,8	29,6	32,2	7,8

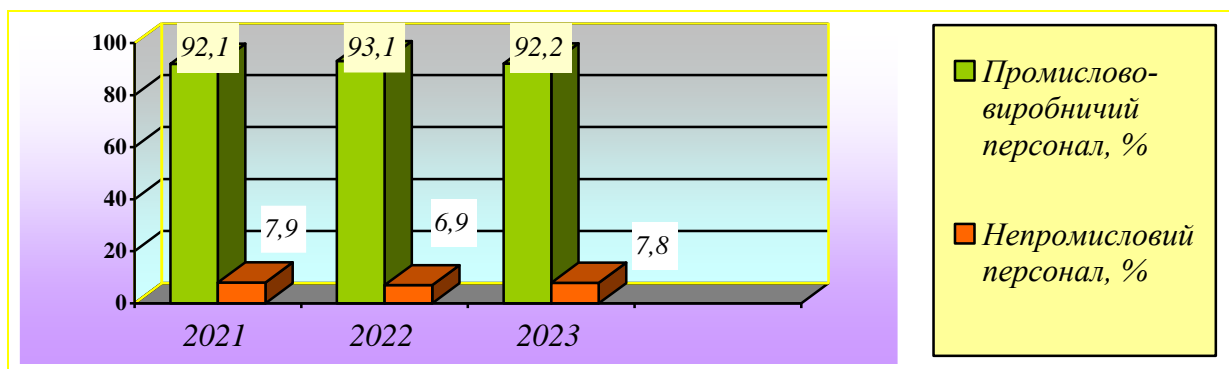
Джерело: складено автором на основі економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

В загальній структурі персоналу у 2021 році домінував ПВП над непромисловим у співвідношенні 92,1% ПВП та 7,9% непромисловий персонал (НП), а в складі ПВП відсоток робітників становив 72,3%, тоді як у загальній структурі персоналу їх частка була 66,6%, а частка керівників, спеціалістів і службовців становила в загальній чисельності персоналу 25,5%, а в ПВП 27,7%.

У 2022 році домінував ПВП над непромисловим у співвідношенні 93,1% ПВП та 6,9% непромисловий персонал (НП), а в складі ПВП відсоток робітників становив 68,5%, тоді як у загальній структурі персоналу їх частка була 63,9%, а частка керівників, спеціалістів і службовців становила в загальній чисельності персоналу 29,2%, а в ПВП 31,5%.

У 2023 році аналогічно домінував ПВП над НП у співвідношенні 92,2% ПВП та 7,8% НП, а в складі ПВП відсоток робітників становив 67,8%, тоді як у загальній структурі персоналу їх частка була 62,6%, а частка керівників, спеціалістів і службовців становила в загальній чисельності персоналу 29,6%, а в ПВП 32,2%.

На рис.2.6 представимо структуру персоналу в розрізі ПВП і НП ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки. Як свідчать дані в структурі переважає ПВП над НП персоналом.



**Рис.2.6. Структура персоналу в розрізі ПВП і НП ПрАТ «Луцьк Фудз»**

Представимо аналіз складу персоналу за статтю в табл. 2.21.

Таблиця 2.21

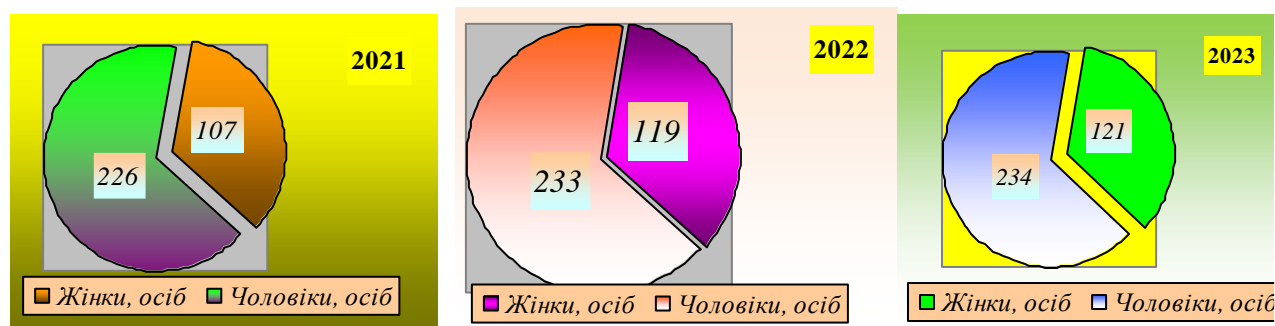
**Склад персоналу за статтю ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 рр.**

Показник	2021		2022		2023		Темп росту в розрізі осіб, %	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	2022/21	2023/22
Чисельність персоналу, ос, в т.ч.:	333	100	352	100	355	100	5,7	0,85
1)чоловіки, осіб	226	67,8	233	66,2	234	65,9	3,1	0,4
2)жінки, осіб	107	32,2	119	33,8	121	34,1	11,2	1,6

Джерело: складено автором на основі економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Кількість чоловіків на підприємстві протягом періоду переважала над чисельністю жінок, а саме: у 2021 р. чисельність чоловіків - 226 ос. - це 67,8% від загальної кількості, у 2022 році зросла до 233 ос. (66,2%), а у 2023 р. була 234 особи (65,9%); жінки становили меншу чисельність і у 2021 р. їх показник був 107 ос. (32,2%), у 2022 р. 119 ос. (33,8%), у 2023 р. 121 ос. (34,1%).

На рис.2.7 наведемо чисельність персоналу за статевими ознаками ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки



**Рис.2.7 Чисельність персоналу за статевими ознаками ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

На ПрАТ «Луцьк Фудз» зростала чисельність чоловіків і жінок, з постійним переважанням чоловіків. Представимо склад персоналу за віком, стажем і освітою ПрАТ «уцьк Фудз» за аналітичні роки в табл. 2.22.

Таблиця 2.22

**Склад персоналу за віком, стажем, освітою ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023р**

Показник	2021		2022		2023		Відн.відх.(осіб), %	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	2022/21	2023/22
Аналіз персоналу за віком								
<i>Чисельність персоналу, осіб, серед них:</i>	333	100	352	100	355	100	5,7	0,85
18-34	176	52,85	186	52,84	188	186	5,68	1,08
35-49	65	19,52	90	25,57	100	90	38,46	11,11
50-54	41	12,31	45	12,78	44	45	9,76	-2,22
55-60	34	10,21	21	5,97	15	21	-38,24	-28,57
понад 60 років	17	5,11	10	2,84	8	10	-41,18	-20
Аналіз персоналу за стажем								
<i>Чисельність персоналу, осіб, серед них:</i>	333	100	352	100	355	100	5,7	0,85
до 1 року	5	1,5	8	2,27	9	2,54	60	12,5
від 1 до 3 років	13	3,90	24	6,82	27	7,61	84,62	12,5
від 3 до 5 років	4	1,20	5	1,42	2	0,56	25	-60
від 5 до 10 років	21	6,31	10	2,84	8	2,25	-52,38	-20
від 10 до 20 років	223	66,97	243	69,03	248	69,86	8,97	2,06
більше 20 років	67	20,12	62	17,61	61	17,18	-7,46	-1,61
Аналіз персоналу за освітою								
<i>Чисельність персоналу, осіб, серед них:</i>	333	100	352	100	355	100	5,7	0,85
Повна вища освіта	243	72,97	254	72,16	258	72,68	4,53	1,57
Неповна вища освіта	72	21,62	74	21,02	68	19,15	2,78	-8,11
Середня спеціальна освіта	18	5,41	24	6,82	29	8,17	33,33	20,83

*Джерело: складено автором на основі економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Як показали розрахунки складу персоналу за віком на товаристві домінував персонал від 18 до 34 років: у 2021 році це 176 осіб, у 2022 році 186 осіб, у 2023 році 188 осіб, а найменшу частку становили особи віком понад 60 років це 17 осіб у 2021 році у 2022 році 10 осіб та 8 осіб у 2023 році. Працівники від 35 до 49 років також становили левову частину: у 2022 році це 90 осіб та 100 осіб у 2023 році. Аналіз персоналу за стажем показав, що домінували працівники, які пропрацювали від 10 до 20 років, а це у 2021 році

223 особи, у 2022 році 243 особи та 248 осіб у 2023 році. Значна частина належить працівникам, які працюють більше ніж 20 років це 20,12% у 2021 році, у 2022 році 17,61% та 17,18% у 2023 році якщо визначити і розглядати з позиції частки в загальній структурі працівників. Працівники, які працюють від 3 до 5 років становлять найменшу частину, а це: у 2021 році 1,2%, у 2022 році 1,41% та 0,56% у 2023 році в загальній структурі працівників. За освітою лідирували працівники з повною вищою освітою: у 2021 р. це 243 ос. або 72,97% в загальній структурі працівників, у 2022 р. їх число 254 ос. або 72,16%, а у 2023 р. 258 ос. або 72,68%; працівники з неповною вищою освітою були у 2021 р. 72 ос., у 2022 р. 74 ос. та 68 ос. у 2023 р.; щодо персоналу зі середньою спеціальною освітою то їх частка у 2021 р. становила в загальній структурі персоналу товариства 5,41%, у 2022 р. 6,82%, у 2023 р. 8,17% - становили найменшу частину. Показники руху, ефективності формування і використання персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021- 2023 роки проаналізовано в табл. 2.23.

Таблиця 2.23

**Комплексний аналіз ефективності формування і використання персоналу  
ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021- 2023 роки**

Показник	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення, (+,-)	
				2022/2021	2023/2022
Чисельність працівників, ос	333	352	355	19	3
<b>Показники руху персоналу</b>					
Прийнято на підприємство, ос.	3	24	5	21	-19
Вибуло з підприємства, ос.	7	5	2	-2	-3
Коефіцієнт обороту прийнятих працівників, %	1	6,8	1,4	5,8	-5,4
Коефіцієнт обороту вивільнених працівників, %	2,1	1,4	0,6	-0,7	-0,8
Коефіцієнт плинності кадрів, %	2,1	1,4	0,6	-0,7	-0,8
Коефіцієнт сталості кадрів, %	0,8	1,2	4,3	0,4	3,1
Коефіцієнт стабільності кадрів,%	84	86,1	90,1	2,1	4
<b>Показники оцінки ефективності використання персоналу</b>					
Продуктивність праці, тис. грн/ос.	1221	2028	2412,7	807	384,7
Трудомісткість, ос./тис. грн	0,0008	0,0004	0,0004	-0,0004	0
Озброєність праці, тис. грн/особу	244	265	303	21	38
Рентабельність персоналу за чистим прибутком, %	55,2	12038	12952	11982,8	914

*Джерело: складено автором на основі фінансової звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Так, як свідчать дані табл. 2.19 коефіцієнт обороту прийнятих працівників у 2021 році становив 1%, у 2022 році 6,8%, у 2023 році показник зменшився до 1,4%.

Коефіцієнт обороту вивільнених працівників у 2021 році дорівнював 2,1%, у 2022 році 1,4%, що менше 2021 року на 0,7 %, у 2023 році дорівнював 0,6%.

Коефіцієнт плинності кадрів у 2021 році 2,1%, у 2022 році - 1,4%, що менше 2021 року на 0,7%, у 2023 році він становив 0,6%.

Коефіцієнт сталості кадрів, що характеризує питому вагу працівників у середньообліковій чисельності, що на момент дослідження відпрацювали рівно один рік на підприємстві у 2021 році становив 0,8%, у 2022 році - 1,2%, а у 2023 році збільшився до 4,3%.

Коефіцієнт стабільності кадрів, що характеризує питому вагу працівників у середньообліковій чисельності персоналу, що на даному підприємстві на момент дослідження мають стаж роботи у п'ять і більше років у 2021 році становив 84%, у 2022 році зріс на 2,1% в абсолютному значенні, а у 2023 році збільшився на 4% та становив 90,1%.

Показник продуктивності праці зростав з кожним роком. Так, у 2021 році 1221 тис.грн./особу, у 2022 році 2028 тис.грн./особу, у 2023 році збільшився до 2412,7 тис.грн./особу.

Трудомісткість є оберненим показником до продуктивності праці і становить у 2021 році та 0,0008 чол./ тис.грн., у 2022 році і 2023 році становила 0,0004 чол./тис.грн.

Озброєність праці у 2021 році 244 тис.грн./особу, у 2022 році 265 тис.грн./особу, що більше показника 2021 року на 21 тис.грн./особу, у 2023 році показник становив 303 тис.грн./особу.

Рентабельність персоналу за чистим прибутком зростала, тому що зростав чистий прибуток товариства, і у 2021 році становила 55,2%, у 2022 році 12038 %, у 2023 році 12952 %.

## 2.5. Оцінка організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз»

Організація оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз» - це сукупність економічних, правових та організаційних засобів і методів, які забезпечують визначення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їхню працю відповідно до законів, нормативних актів та трудових договорів.

Для оцінки організації оплати праці на ПрАТ "Луцьк Фудз" використовуючи економічну звітність за 2021-2023 роки необхідно визначити:

1. Форму (-и) і систему (-и) оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз».
2. Складові фонду оплати праці.
3. Динаміку середньої заробітної плати одного працівника за останній період і порівняти із мінімальною заробітною платою.
4. Співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати.
5. Мотиваційні механізми та їх ефективність і заохочувальні та компенсаційні виплати товариства.
6. Задоволеність працівників системою оплати праці.

Запропонований аналіз дозволить оцінити ефективність існуючої організації і системи оплати праці та розробити рекомендації щодо її вдосконалення на ПрАТ «Луцьк Фудз». На ПрАТ "Луцьк Фудз" застосовуються форми та системи оплати праці, які представимо в табл. 2.24.

Таблиця 2.24

### Діючі форми та системи оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз»

№	Вид персоналу	Форма і система	Пояснення
1	Виробничий і збутовий	Погодинна система з фіксованими окладами	Оплата праці здійснюється за встановленими місячними посадовими окладами
2	Адміністративний (управлінський)	Погодинно-преміальна	До посадових окладів або ставок за одиницю часу роботи дають надбавки (премії) за досягнення певних якісних і кількісних показників.

Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Проаналізувавши форми та системи оплати праці, можна сказати, що це погодинно-перміальна і погодинна система з фіксованими окладами.

Частка витрат на оплату праці і відрахувань на соціальні заходи в елементах операційних витрат ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки відображено в табл. 2.25.

Таблиця 2.25

**Частка витрат на оплату праці і відрахувань на соціальні заходи в елементах операційних витрат ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

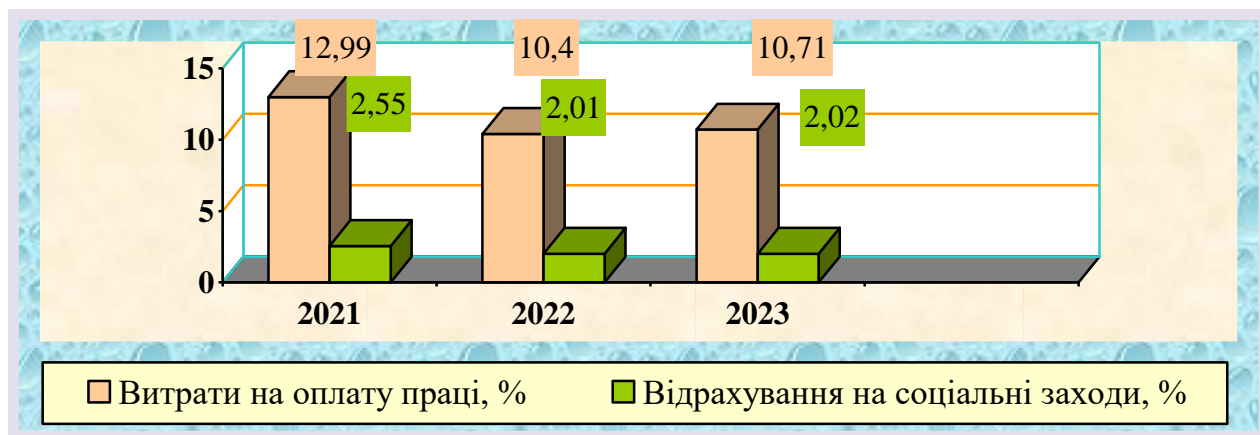
Показник	Рік			Структура, %			Відн.відх., (%)	
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2022/21	2023/22
Матеріальні витрати, тис.грн.	235 914	471 638	569 219	54,23	67,19	70,29	99,9	20,7
Витрати на оплату праці, тис.грн.	56 518	73 033	86 689	12,99	10,40	10,71	29,2	18,7
Відрахування на соціальні заходи, тис.грн.	11107	14076	16350	2,55	2,01	2,02	26,7	16,2
Амортизація, тис.грн.	6 532	6 810	8 870	1,50	0,97	1,10	4,3	30,2
Інші операційні витрати, тис.грн.	124 930	136 379	128 671	28,72	19,43	15,89	9,2	-5,7
Всього, тис.грн.	435001	701936	809799	100	100	100	61,4	15,4

*Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Як свідчать дані табл. 2.25 серед елементів операційних витрат третє місце належить за розміром - витратам на оплату праці, які збільшувалися і у 2021 році становили 56518 тис.грн., у 2022 році - 73033 тис.грн., що більше попереднього року на 29,2%, а у 2023 році зросли на 18,7% порівняно з 2022 роком.

Якщо зростали витрати на оплату праці, відповідно зростали і відрахування на соціальні заходи з 11107 тис.грн. у 2021 році до 14076 тис.грн. у 2022 році та 16350 тис.грн. у 2023 році. Частка витрат на оплату праці серед операційних витрат дорівнювала у 2021 році 12,99%, у 2022 році сягала 10,4%, у 2023 році 10,71%; соцвідрахування змінювалися відповідно змінам витрат на оплату праці і у 2021 році становили 2,55%, у 2022 році 2,01% та 2,02% у 2023 році.

Частка витрат на оплату праці і соціальні відрахування в складі операційних витратах ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки наведена на рис. 2.8.



**Рис. 2.8. Частка витрат на оплату праці і соціальні відрахування в складі операційних витрат ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

Фонд робочого часу на ПрАТ "Луцьк Фудз" є шкалою показника, який показує сумарний час, який відпрацьований працівниками протягом 2021-2023 рр при нормальній тривалості робочого дня, що потрібний для планування виробництва, розрахунку фонду оплати праці, аналізу ефективності використання працівників та визначення продуктивності праці. Наведемо його в табл. 2.26.

Таблиця 2.26

**Фонд робочого часу ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

Показник	2021		2022		2023	
	дні	год.	дні	год.	дні	год.
<i>Календарний фонд часу</i>	365	2920	365	2920	365	2920
Кількість вихідних днів	104	832	105	840	105	840
Кількість святкових днів і днів релігійних свят	11	88	11	88	12	96
Кількість робочих днів	250	2000	249	1992	248	1984
Максимально можливий фонд	250	2000	249	1992	248	1984
в.т.ч.:						
<i>чергові відпустки</i>	36	288	41	328	37	296
<i>тимчасова непрацездатність</i>	7	56	3	24	6	48
<i>з дозволу адміністрації</i>	13	104	8	64	5	40
<i>простої</i>	3	24	2	16	3	24
<i>прогули</i>	0	0	0	0	0	0
Корисний фонд робочого часу	191	1528	195	1560	197	1576

Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Як свідчать дані табл. 2.26 кількість святкових днів у 2023 році становила 12 днів порівняно з 2022 і 2021 роком, що пов'язано із переходом з Григоринського на юліанський календар.

Корисний фонд робочого часу у 2021 році становив 191 день, у 2022 році зріс до 195 днів і у 2023 році до 197 днів.

У 2021 році в годинному еквівалентів кількість годин становила 1528 годин, у 2022 році 1560 годин, у 2023 році 1576 годин.

Проведемо аналіз складових і структури формування фонду оплати праці, що включає темпи зростання/зниження в абсолютному виразі, містить дані про основну та додаткову заробітну плату, сукупність заохочувальних та компенсаційних виплат в табл. 2.27 і динаміку на рис.2.9.

Таблиця 2.27

**Складові і структура формування фонду оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз»  
за 2021-2023 роки**

Показник	2021	2022	2023	Структура, %			абс.відх., (+,-)	
				2021	2022	2023	2022/21	2023/22
1.Фонд оплати праці, тис.грн. в тому числі:	56518	73033	86689	100	100	100	16515	13656
<i>1.1.Фонд основної заробітної плати, тис.грн.</i>	23907	30893	36669	42,3	43,2	44,8	7643	7286
<i>1.2. Фонд додаткової заробітної плати, тис.грн.</i>	22268	28775	34155	39,4	40,4	41,6	7237	6557
<i>1.3.Інші заохочувальні і компенсаційні виплати, тис.грн.</i>	10343	13365	15864	18,3	16,4	13,6	1635	-188

*Джерело: складено автором на основі фінансової звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

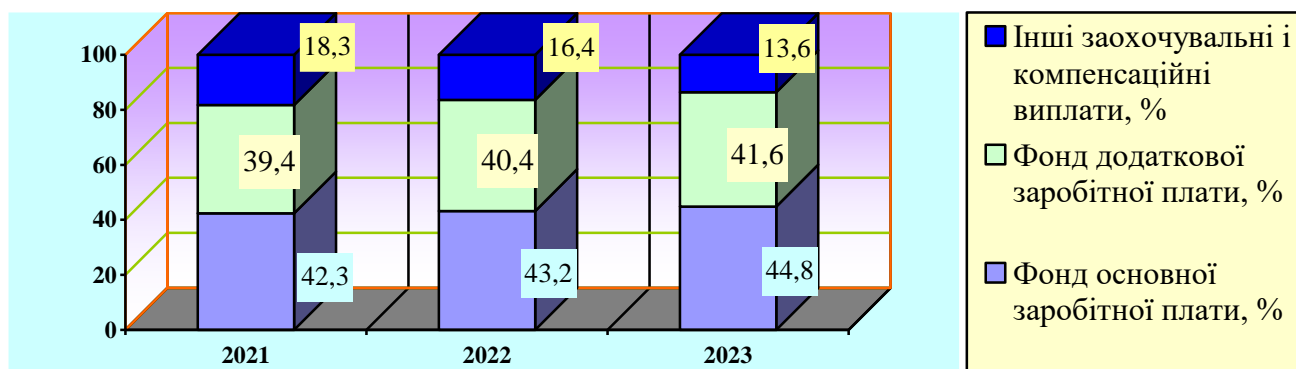
Фонд заробітної плати ПрАТ «Луцьк Фудз» формується за рахунок основної, додаткової заробітної плати і інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Загальний фонд оплати праці зростає щорічно. Спостерігається стабільне зростання загального фонду, хоча темп приросту у 2023 році дещо сповільнився.

Фонд основної заробітної плати ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021 році становив 23907 тис. грн (42,3% від загального фонду), у 2022 році зріс на 7643

тис. грн. грн до 30893 тис. грн і його частка збільшилася до 43,2%, а в 2023 році збільшилася ще на 7286 тис. грн до 36669 тис. грн, досягнувши 44,8% у структурі. Спостерігається стабільне зростання як абсолютних показників, так і частки в загальній структурі.

Фонд додаткової заробітної плати у 2021 році склав 22268 тис. грн (39,4% структури), у 2022 році зріс на 7237 тис. грн до 28775 тис. грн із часткою 40,4%, а у 2023 році збільшилася ще на 6557 тис. грн до 34155 тис. грн, становлячи 41,6% від загального фонду. Відзначається позитивна динаміка зростання як в абсолютному вираженні, так і в структурному співвідношенні. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати у 2021 році склали 10343 тис. грн (18,3% структури), у 2022 році зросли на 1635 тис. грн до 13365 тис. грн, але їх частка зменшилася до 16,4%, а в 2023 році знизилася на 188 тис. грн до 15864 тис. грн, їх частка також знизилася до 13,6%.

Спостерігається тенденція до зменшення частки цих виплат у загальній структурі фонду оплати праці, що може свідчити про зміну політики мотивації персоналу на ПрАТ «Луцьк Фудз».



**Рис.2.9. Динаміка структури елементів фонду оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

Оцінку оплати праці варто розглядати аналізуючи і систему преміювання ПрАТ «Луцьк Фудз» і врахувати зв'язок оплати праці з індивідуальними/колективними результатами, які відображення знайшли у виплаті матеріальної допомоги, трудових і соціальних пільг, оплаті додаткових відпусток, винагородах за вислугу років та іншими (табл. 2.28).

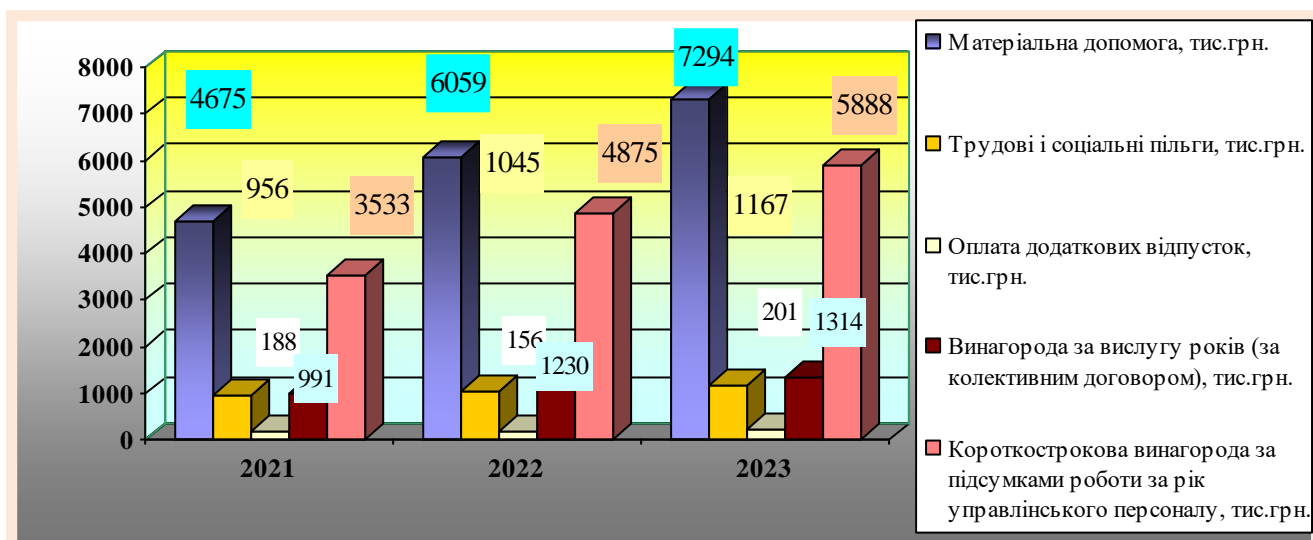
**Витрати на заохочувальні та компенсаційні виплати  
працівникам ПрАТ «Луцьк Фудз» за період з 2021 по 2023 роки, тис. грн**

Показник	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення, (+,-)	
				2022/21	2023/22
1. Витрати на заохочувальні і компенсаційні виплати в тому числі, тис.грн.	10343	13365	15864	1635	-188
1.1) матеріальна допомога	4675	6059	7294	1384	1235
1.2) трудові і соціальні пільги	956	1045	1167	89	122
1.3) оплата додаткових відпусток	188	156	201	-32	45
1.4) винагорода за вислугу років (за колективним договором)	991	1230	1314	239	84
1.5) короткострокова винагорода за підсумками роботи за рік управлінського персоналу	3533	4875	5888	1342	1013

*Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Загальні витрати на заохочувальні та компенсаційні виплати товариства зростали. Матеріальна допомога виплачена працівникам товариства становила найбільшу суму серед всіх заохочувальних і компенсаційних виплатах: у 2021 році склала 4675 тис. грн, у 2022 році зросла на 1384 тис. грн до 6059 тис. грн, а в 2023 році збільшилася ще на 1235 тис. грн до 7294 тис. грн. Спостерігався стабільний розвиток даного виду допомоги працівникам товариства. Трудові і соціальні пільги ПрАТ "Луцьк Фудз" у 2021 році становили 956 тис. грн, у 2022 році зросли на 89 тис. грн до 1045 тис. грн, а в 2023 році збільшилися ще на 122 тис. грн до 1167 тис. грн, що відображає послідовну соціальну політику підприємства.

Оплата додаткових відпусток у 2021 р. була 188 тис. грн, у 2022 р. зменшилася на 32 тис. грн до 156 тис. грн, в 2023 р. зросла на 45 тис. грн до 201 тис. грн., тобто спостерігається нестабільна динаміка цього показника. Винагорода за вислугу років за колективним договором ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021 році становила 991 тис. грн, у 2022 році зросла на 239 тис. грн до 1230 тис. грн, а в 2023 р. збільшилася ще на 84 тис. грн до 1314 тис. грн, що свідчить про стабільне зростання виплати. На рис. 2.10 місце має динаміка витрат, які наведені в табл. 2.28.



**Рис.2.10. Динаміка складових витрат на заохочувальні і компенсаційні виплати ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

Як показують дані табл. 2.28, у 2023 році основний управлінський персонал, що враховується в обліковій чисельності Товариства (Голова Правління, Директор виконавчий, Директор з виробництва, головний інженер та головний бухгалтер) отримали короткострокову винагороду. Вона була нарахована за 2023 рік в сумі 5888 тис грн (за 2022 рік: 4875 тис. грн). Витрати на ОП адміністративного, збутового і виробничого персоналу за період 2021-2023 років наведені в табл. 2.29.

Таблиця 2.29

**Витрати на оплату праці адміністративного, збутового та виробничого персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз» за період 2021-2023 років**

Показник	2021	2022	2023	Абс. відхилення, (+,-)	
				22/2021	23/2022
Фонд оплати праці з нарахуваннями, тис.грн. в т. ч.:	68951	89100	105760	20149	16660
1) ЗП та відповідні нарахування адміністративного персоналу, тис.грн.	44730	56779	66648	12049	9869
2) ЗП та відповідні нарахування виробничого персоналу, тис.грн.	8765	12362	15103	3597	2741
3) ЗП та відповідні нарахування збутового персоналу, тис.грн.	15456	19959	24009	4503	4050

Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Заробітна плата та відповідні нарахування адміністративного персоналу ПрАТ "Луцьк Фудз" у 2021 році склали 44730 тис. грн, у 2022 році зросли на 12049 тис. грн до 56779 тис. грн, а в 2023 році збільшилися ще на 9869 тис. грн до 66648 тис. грн. - це найбільша категорія витрат у структурі фонду оплати праці товариства, хоча темп приросту у 2023 році дещо сповільнився. Заробітна плата та відповідні нарахування виробничого персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021 році склали 8765 тис. грн, у 2022 році зросли на 3597 тис. грн до 12362 тис. грн, а в 2023 році збільшилися ще на 2741 тис. грн до 15103 тис. грн., що свідчить про стабільне зростання витрат на оплату праці виробничого персоналу товариства.

Заробітна плата та нарахування збутового персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021 році склали 15456 тис. грн, у 2022 році зросли на 4503 тис. грн до 19959 тис. грн, а в 2023 році збільшилися ще на 4050 тис. грн до 24009 тис. грн. Витрати на оплату праці збутового персоналу демонструють стабільне зростання.

Проведемо оцінку ефективності оплати праці персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз», що включає аналіз показників: зарплатовіддача (виторг/ФОП), зарплатомісткість (обернений показник до зарплатовіддачі), рентабельність оплати праці, коефіцієнт заборгованості по заробітній платі в табл. 2.30.

Таблиця 2.30

**Комплексний аналіз ефективності оплати праці персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021- 2023 роки**

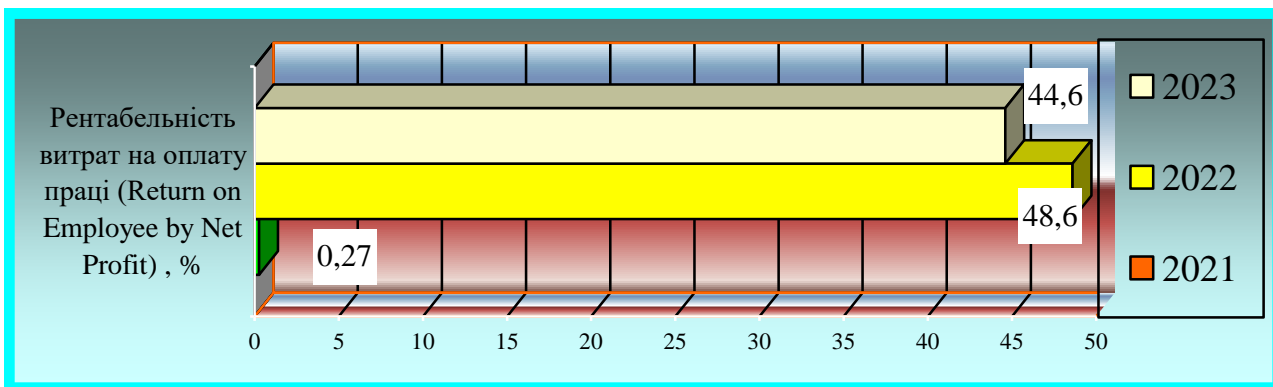
Показник	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення, (+,-)	
				2022/2021	2023/2022
Зарплатомісткість, тис. грн	0,14	0,1	0,1	-0,04	0
Зарплатовіддача, тис. грн	7,14	10	10	2,86	0
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн/ос	14100	17200	20300	3100	3100
Рентабельність оплати праці (RLCNP), %	0,27	48,6	44,6	48,33	-8,2
Коефіцієнт заборгованості по заробітній платі,%	0,03	0,03	0,03	0	0

Джерело: складено автором на основі фінансової звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Так, як свідчать дані табл. 2.30 зарплатомісткість у 2021 році 0,14 тис.грн., у 2022 році і 2023 році 0,1 тис.грн., тобто щорічно зменшувалася, а зарплатовіддача зростала і у 2021 році становила 7,14 тис.грн., у 2022 році і 2023 році зросла до 10 тис. грн., або на 2,86 тис. грн. порівняно з 2021 роком. Отож, середньомісячна заробітна плата 1 прац. збільшувалася: у 2021 році сягала рівня 14100 грн./особу, у 2022 році до 17200 грн./особу, що більше 2021 року на 3100 грн., а у 2023 році становила 20300 грн./особу, що більше ніж у 2022 році на 3100 грн/особу.

Коефіцієнт RLCNP (рентабельність оплати праці або Return on Employee by Net Profit) - це індикатор визначають як співвідношення чистого прибутку на одиницю витрат на оплату праці Цей коефіцієнт іноді більш корисний для контролю витрат, оскільки підприємства, які витрачають значно більшу частку свого доходу на оплату праці, мають менше шансів отримати достатню кількість чистого прибутку - рис. 2.11.

Рентабельність оплати праці змінювалася відповідно зміні чистого прибутку товариства і ФОП: у 2021 році показник становив 0,27%, у 2022 році зріс до 48,6%, у 2023 році зменшився до 44,6% внаслідок зростання ФОП товариства і незначному зростанню чистого прибутку. Товариство має заборгованість по розрахунках з оплатою праці, тому коефіцієнт заборгованості по ЗП у 2021-2023 роках становив 0,03%.



**Рис.2.11. Динаміка показника рентабельності оплати праці - Return on Employee by Net Profit ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

Оцінка організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз» та рівня її ефективності повинна розглядатися в тісному зв'язку з ефективністю

формування і використання персоналу. Ефективність організації оплати праці відносно результатів праці можна оцінити за рахунок коефіцієнту випередження, який показує, на скільки відсотків змінюється середня заробітна плата (витрати на робочу силу) зі зміною продуктивності праці (ПП). Для визначення сумісності темпів зростання (зменшення) середньорічної заробітної плати (СрЗП) з темпами зростання (зменшення) ПП персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз», скористаємося даними табл. 2.31, в якій розрахуємо темпи зростання СрЗП та ПП, а також заощаджень (надлишок) фонду оплати праці для визначення коефіцієнту випередження і суми економії чи перевитрат фонду заробітної плати.

Таблиця 2.31

**Розрахунок коефіцієнту випередження і суми економії (перевитрат) фонду заробітної плати працівників ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021-2023 роках**

Показник	2021	2022	2023
1.Обсягдоходу від реалізації продукції, тис.грн	406660	714141	856 515
2. Фонд оплати праці середньооблікової кількості штатних працівників, тис. грн	56518	73033	86689
3.Середньооблікова кількість штатних працівників, чол.	333	352	355
4. Середньорічна заробітна плата працівників, тис. грн, (ряд.2/ряд.3)	169,7	207	244
5. Середньорічний виробіток працівників, тис. грн, (ряд.1/ряд.3)	1221	2028	2412,7
6.Індекс зростання середньорічної заробітної плати (Ісз)	-	1,22	1,17
7. Індекс зростання середньорічної продуктивності праці працівників (Ігв)	-	1,66	1,19
8. Коефіцієнт випередження (відставання) (Квип), (ряд.7/ряд.6) (>1)	-	1,36 >1	1,02 >1
9. Сума економії (перевитрати) фонду заробітної плати (-;+), (ряд.2×((ряд.6-ряд.7):ряд.6)), тис. грн	-	-19358	-1482

*Джерело: складено і розраховано автором за даними бух. звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Більш швидке зростання ПП порівняно з темпами зростання заробітної плати - один з важливих факторів, який сприяє зниженню витрат заробітної плати на виробництві одиниці продукції, що є позитивним показником, а недотримання цієї умови викликає перевитрати фонду ЗП і, як наслідок, зростання собівартості продукції. Якщо коефіцієнт випередження (Квип.):

1) Квип. > 1 - означає, що темп зростання ПП у всіх випадках випереджує темпи зростання середньої заробітної плати - позитивна тенденція;

2) Квип. < 1 - означає, що темп зростання ПП у всіх випадках нижче темпів зростання середньої заробітної плати - негативна тенденція.

Існують три основні моделі рівня коефіцієнту випередження:

- темпи зростання ЗП пропорційні динаміці ПП («збалансована» модель);
- темпи зростання ЗП відстають від зростання ПП («регресивна» модель);
- темпи зростання ЗП випереджають зростання ПП («компенсаційна»).

Розрахунок показників в табл. 2.31 виявив наступні тенденції у використанні фонду оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз» внаслідок зміни співвідношення між темпами зміни середньорічної ПП та темпом зміни середньорічної заробітної плати:

1)у 2022 році коефіцієнт випередження дорівнював  $1,36 > 1$ , що дозволило отримати економію фонду зарплати у сумі 19358 тис.грн;

2)у 2023 році коефіцієнт випередження -  $1,02 > 1$ , внаслідок чого по фонду зарплати економія склала 1482 тис. грн., але сума економії порівняно з 2022 роком була меншою.

«Луцьк Фудз» за отриманими значеннями коефіцієнта випередження належить до другої моделі - «регресивної», яка має вплив на показники:

1. Інфляція - коли зарплати ростуть повільніше за продуктивність, це допомагає стримувати інфляційні процеси, оскільки витрати на оплату праці в собівартості продукції зменшуються - позитивна тенденція для «Луцьк Фудз».

2. Прибутковість «Луцьк Фудз» - модель сприяє росту прибутку, бо товариство отримує більше доданої вартості за менших витрат на оплату праці.

3. Соціальні наслідки - може призводити до зниження рівня життя працівників і збільшення соціальної нерівності, оскільки працівники не отримують пропорційної частки від зростання продуктивності їхньої праці.

4. Економічне зростання - у короткостроковій перспективі - стимулює інвестиції і розвиток виробництва, в довгостроковій - до зниження споживчого попиту через обмежену купівельну спроможність населення.

Можна зробити висновок, що ПрАТ «Луцьк Фудз» використовувало кошти на формування фонду оплати праці працівників обґрунтовано, економно і ефективно.

## 2.6. Правове регулювання організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз»

Приватне акціонерне товариство "Луцьк Фудз" (надалі - Товариство) є юридичною особою згідно законодавства України, діє відповідно до положень ЗУ "Про акціонерні товариства" від 27.07.2022 року №2 465-ІХ, ЗУ "Про ринки капіталу та організовані товарні ринки" від 23.02.2006 № 3480-ІV, Цивільного кодексу України від 16.01.2003 № 435-ІV, Господарського кодексу України від 16.01.2003 № 436-ІV та інших нормативно-правових актів [6,39,53,64].

Варто зауважити, що підприємства реалізують свою діяльність в Україні на підставі чинного законодавства, а право на підприємницьку діяльність громадян закріплене в ст. 42 *Конституції України від 28.06.1996 р № 254к/96-ВР* [22].

Згідно зі *ст. 42 Господарського кодексу України від 16.01.2003 № 436-ІV*: «...підприємницькою діяльністю є самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку...» [6].

*Закон України "Про акціонерні товариства" від 27.07.2022 року №2 465-ІХ*, встановлює правила створення і діяльності акціонерних товариств як одного з видів організаційно-правової форми підприємств [39].

Згідно даного Закону України статті 3: «...акціонерне товариство – це господарське товариство, статутний капітал якого поділено на визначену кількість часток однакової номінальної вартості, корпоративні права за якими посвідчуються акціями» [39].

В статті 6 «Типи акціонерних товариств» ЗУ "Про акціонерні товариства" від 27.07.2022 року №2 465-ІХ, вказано, що: «...акціонерні товариства за типом поділяються на публічні акціонерні товариства та приватні акціонерні товариства...» [39] до яких належить Приватне акціонерне товариство «Луцьк Фудз». Керівництво вважає, що Компанія дотримувалася усіх нормативних

положень, а всі передбачені законодавством податки були сплачені або нараховані.

*Статут товариства.* Основним установчим документом ПрАТ "Луцьк Фудз" є його Статут, нова редакція якого затверджена рішенням загальних зборів акціонерів (протокол №26 від 25.04.2018р.) - табл. 2.32 [38].

Таблиця 2.32

### Основні відомості про статут, який локалізований на вебсайті ПрАТ

#### «Луцьк Фудз»

№ з/п	Назва внутрішнього документа	Опис ключових питань, які регулюються внутрішнім документом	URL-адреса вебсайту особи, за якою розміщено внутрішній документ
1	Статут	Основний документ, який визначає основні напрямки діяльності Товариства, порядок реорганізації та ліквідації, розмір статутного капіталу, порядок його формування, права та обов'язки акціонерів, органи управління та виконавчі органи, їхні повноваження.	www.runa.ua

*Джерело: складено за даними бухгалтерської звітності ПрАТ «Луцьк Фудз» і сайту [38].*

Станом на 31 грудня 2023 року статутний капітал Товариства становить 16000 тис. грн., розділений на 64000000 акцій простих іменних номінальною вартістю 0,25 грн. кожна, з них - кількість голосуючих акцій простих іменних - 63 805 330 штук.

Товариство в ході діяльності здійснює витрати на юридичні послуги, які входять до складу адміністративних витрат - наведемо їх в табл. 2.33, рис. 2.12.

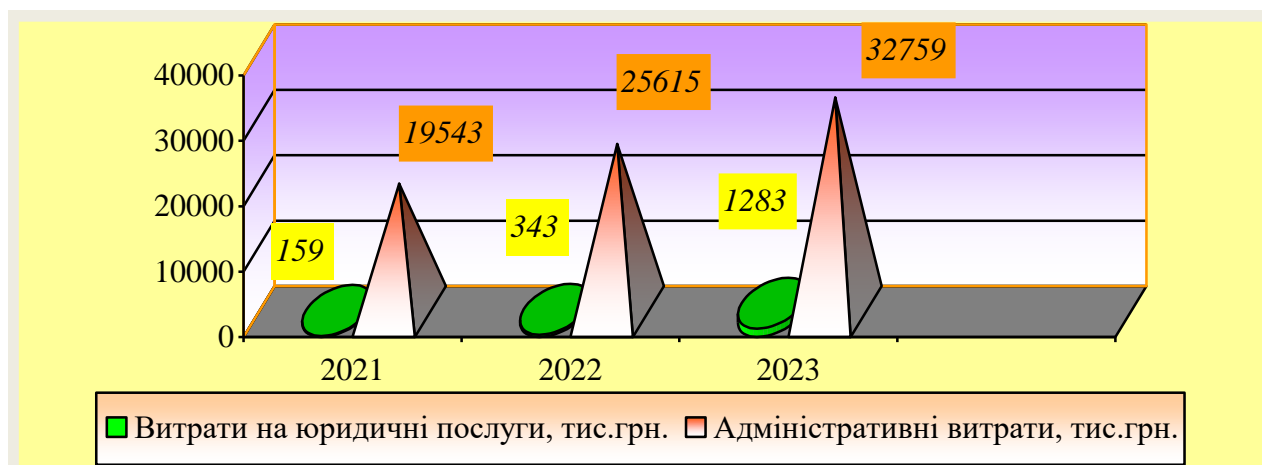
Таблиця 2.33

### Частка витрат на юридичні послуги в адміністративних витратах ПрАТ

#### «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки

№	Показник	Рік			абс.відх., (+,-)	
		2021	2022	2023	2022/21	2023/22
1	Витрати на юридичні послуги, тис. грн.	159	343	1283	184	940
2	Адміністративні витрати, тис. грн.	19543	25615	32759	6072	7144
3	Частка витрат на юридичні послуги в адміністративних витратах, %	0,8	1,3	3,9	0,5	2,6

*Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*



**Рис. 2.12. Динаміка витрат на юридичні послуги в адміністративних витратах ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки**

Отож, згідно даних таблиці можна зазначити, що частка витрат на юридичні послуги в адміністративних витратах товариства зростала за аналітичні роки. У 2021 році вона становила 0,8%, у 2022 році 1,3%, що більше на 0,5% в абсолютному заченні, і у 2023 році дорівнювала 3,9%, або збільшилася на 2,6% порівняно з економічним показником 2022 року, що свідчить про збільшення витрат на юридичні послуги.

*Судові справи ПрАТ «Луцьк Фудз».* Під час звичайної господарської діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз» виступає стороною судових процесів та спорів. Керівництво Товариства вважає, що жодних матеріальних втрат у зв'язку з позовами понесено не було і тому резерв під судові позови не було нараховано станом на 31.12.2023 р. За звітній 2023 період ПрАТ «Луцьк Фудз» претензії контрагентам не направляло. Товариство у 2023 році не мало відкритих судових проваджень та судових справ, за якими розглядалися позовні вимоги, стороною в яких виступав би емітент, його посадові особи ( в т.ч. і за межами України). Протягом 2023 року рішення про накладення штрафних санкцій на емітента не приймалися жодним органом та фактів сплати емітентом штрафних санкцій - не було.

*Правове регулювання організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз»* - це сукупність законодавчих, нормативно-правових та локальних актів, які регламентують порядок, форми, системи та умови оплати праці працівників підприємства відповідно до чинного законодавства України. Регулювання

забезпечує дотримання державних гарантій з оплати праці, встановлює взаємні права та обов'язки роботодавця і працівників щодо оплати праці, а також визначає механізми формування та розподілу фонду оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз».

Відповідно до чинного законодавства (ст. 97 КЗпП від 10.12.1971 № 322-VIII, ст. 15 Закону № 108) на товаристві діє *колективний договір* - це основний нормативний акт на підприємстві, у якому закріплено умови та розміри оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз» [19].

У колективному договорі згідно ст. 7 ЗУ *«Про колективні договори та угоди»* від 01.07.93 р. № 3356-XII встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз»: форми, системи, розміри заробітної плати, інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій); нормування праці; гарантії, компенсації, пільги; міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці; умови зростання регулювання фондів оплати праці [49].

Витрати на заробітну плату ПрАТ «Луцьк Фудз», внески до державного пенсійного фонду України і інших фондів, оплачувані річні відпустки та лікарняні, а також премії та інші виплати працівникам нараховуються у тому році, у якому були фактично понесені.

Згідно ст. 3 Закону України *«Про оплату праці»* від 24.03.1995 № 108/95-ВР вказано, що: «...є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання...які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою ОП» [51].

ПрАТ «Луцьк Фудз» дотримується законодавства щодо виплати заробітної плати не меншою ніж МЗП та інших державних гарантій. На ПрАТ «Луцьк Фудз» передбачено проведення індексації заробітної плати у порядку, встановленому чинним законодавством України. Проведемо порівняльний аналіз середньомісячної заробітної плати одного працівника ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки з мінімальною ЗП в Україні в табл. 2.34, адже

реальний рівень заробітної плати отриманий працівником зазнає впливу інфляції, тому позитивною динамікою є її зростання.

Таблиця 2.34

**Порівняльний аналіз середньомісячної заробітної плати одного працівника  
ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки з мінімальною ЗП в Україні  
(ЗУ «Про оплату праці»)**

Показник	2021		відн. відх. періодів (%)	2022		відн. відх. періодів (%)	2023	відн. відх. періодів (%)	абс. відх.,(+,-)	
	01.01- 30.11	01.12.- 31.12		01.01.- 30.09	01.10- 31.12				01.01.- 31.12	22/21
			у порів. за останній період							
Середньомісячна ЗП одного працівника, грн/ос	14100		X	17200		X	20300	X	3100	3100
Мінімальна заробітна плата в Україні, грн	6000	6500	+8,3	6500	6700	+3,07	6700	0	200	0
Δ Приріст (зменш.) середміс. ЗП відносно МЗП, (+,-)	+8100	+7600	-6,1	+10700	+10500	-1,87	+13600	0	2900	3100

*Джерело: складено автором на основі фін. звітності ПрАТ «Луцьк Фудз» і сайту [29]*

Отож, середньомісячна заробітна плата зростала щорічно: у 2021 році сягала рівня 14100 грн./особу, у 2022 році до 17200 грн./особу, що більше 2021 року на 3100 грн., а у 2023 році становила 20300 грн./особу, що більше ніж у 2022 році на 3100 грн./особу. Якщо порівняти мінімальну заробітну плату в Україні, то у 2021 році вона становила з 01.01.2021-30.11.2021 року 6000 грн, починаючи з 01.12.2021-31.12.2021 року зросла на 8,3% або на 500 грн порівняно з попереднім періодом; у 2022 році розмір МЗП зростав зі значення 6500 грн періоду 01.01.2022 р.-30.09.2022 р. до рівня 6700 грн. періоду 01.10.2022-31.12.2022 року тобто зростала на 200 грн або на 3,07% у відносному значення; протягом всього 2023 року розмір МЗП становив 6700 грн.

Середньомісячна ЗП 1 працівника ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021 році за період 01.01.-30.11.2021 року перевищувала рівень МЗП на 8100 грн., а у період

з 01.12.-31.12.2021 року на 7600 грн., що менше на 6,1% по ПрАТ «Луцьк Фудз» у зв'язку з підвищенням МЗП на 8,3%; у 2022 році за період 01.01.-30.09.2022 року середньомісячна заробітна плата 1 працівника перевищувала рівень МЗП на 10700 грн., а у період з 01.10.-31.12.2022 року на 10500 грн., що менше на 1,87% у зв'язку з підвищенням МЗП на 3,07% між періодами; у 2023 році тенденція МЗП порівняно з 2022 роком була не змінною і становила 8000 грн., а по ПрАТ «Луцьк Фудз» середньомісячна заробітна плата 1 працівника зросла до 20300 грн і перевищувала МЗП у 2023 році на 13600 грн.

Що свідчить про підняття заробітної плати працівникам товариства і щорічне перевищення її суми над мінімальною заробітною платою в Україні.

Проведемо аналіз утримання і нарахувань на заробітну плату працівникам ПрАТ «Луцьк Фудз» за 2021-2023 роки, що дозволить оцінити податкові нарахування на фонд оплати праці та виконання підприємством зобов'язань перед бюджетом і фондами соціального страхування, який представимо в табл. 2.35.

Таблиця 2.35

**Податкове навантаження оплати праці працівників ПрАТ «Луцьк Фудз»  
за 2021-2023 роки**

Показник	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення, (+,-)	
				2022/2021	2023/2022
1.Нарахована заробітна плата, в тому числі (ФОП), тис.грн.:	56518	73033	86689	16515	13656
1.1.)виплачено заробітної плати, тис.грн.	45411	58957	70339	13546	11382
1.2)утримано із заробітної плати, в тому числі, тис.грн.:	11107	14076	16350	2969	2274
<i>1.2.1.)податок на доходи фізичних осіб (18%), тис.грн.</i>	10173	13145	15604	2972	2459
<i>1.2.2)військовий збір (1,5%), тис.грн.</i>	934	931	746	-3	-185
1. Нарахування на заробітну плату (ЄСВ 22%), тис.грн.	12433	16067	19071	3634	3004
Всього витрат на оплату праці, тис.грн.	68951	89100	105760	20149	16660

Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».

Нарахована заробітна плата у 2021 році становила 56518 тис. грн, у 2022 році зросла на 16515 тис. грн і склала 73033 тис. грн, а в 2023 році збільшилася ще на 13656 тис. грн до 86689 тис. грн.

Спостерігається стабільне зростання, хоча темп приросту дещо сповільнився у 2023 році. Виплачена заробітна плата у 2021 році дорівнювала 45411 тис. грн, у 2022 році зросла на 13546 тис. грн до 58957 тис. грн, а в 2023 році збільшилася ще на 11382 тис. грн і досягла 70339 тис. грн.

Динаміка зростання корелюється із загальним зростанням нарахованої заробітної плати.

Загальна сума утримання із заробітної плати у 2021 році склала 11107 тис. грн, у 2022 році зросла на 2969 тис. грн до 14076 тис. грн, а в 2023 році збільшилася ще на 2274 тис. грн і становила 16350 тис. грн. Темп приросту утримань також сповільнився у 2023 році.

Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) у 2021 році становив 10173 тис. грн, у 2022 році зріс на 2972 тис. грн до 13145 тис. грн, а в 2023 році збільшилася ще на 2459 тис. грн і досягає 15604 тис. грн. Зростання ПДФО пропорційне до зростання заробітної плати.

Військовий збір у 2021 році становив 934 тис. грн, у 2022 році зменшився на 3 тис. грн до 931 тис. грн, а у 2023 році зменшилась ще на 185 тис. грн до 746 тис. грн.

Нарахування ЄСВ, який становить 22%, у 2021 році становили 12433 тис. грн, у 2022 році зросли на 3634 тис. грн до 16067 тис. грн, а в 2023 році збільшилися ще на 3004 тис. грн і склали 19071 тис. грн. Зростання ЄСВ відповідає зростанню фонду оплати праці.

В цілому загальні витрати на оплату праці у 2021 році склали 68951 тис. грн, у 2022 році зросли на 20149 тис. грн до 89100 тис. грн, а в 2023 році збільшилися ще на 16660 тис. грн і досягли 105760 тис. грн. Можна зауважити, що абсолютне зростання витрат продовжується, темп приросту в 2023 році сповільнився порівняно з 2022 роком.

ПрАТ «Луцьк Фудз» має кредиторську заборгованість за оплатою праці - це зобов'язання перед своїми працівниками стосовно виплати заробітної плати, що включають в себе всі витрати на оплату праці, які мають бути виплачені співробітникам, які представимо в табл. 2.36.

Таблиця 2.36

**Кредиторська заборгованість за оплатою праці ПрАТ «Луцьк Фудз» за  
2021-2023 роки**

Показник	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення, (+,-)	
				2022/21	2023/22
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці, тис.грн.	2175	2936	3085	761	149

*Джерело: складено і розраховано автором за даними бух. звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

Як свідчать дані табл. 2.36 ПрАТ «Луцьк Фудз» має кредиторську заборгованість за розрахунками з оплати праці: у 2021 р. це 2175 тис.грн., у 2022 р. 2936 тис.грн., у 2023 р. зросла на 149 тис.грн. і була 3085 тис.грн.

Проаналізуємо ставки оподаткування заробітної плати в Україні і МЗП, станом на 01.01.2025 року відповідно до чинного законодавства, які зобов'язано дотримуватися ПрАТ «Луцьк Фудз» в табл. 2.37, відповідно до:

- 1) Податкового Кодексу України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [35];
- 2) ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI [48];
- 3) ЗУ «Про державний бюджет на 2025 рік» від 19.11.2024 № 4059-IX [43].

Таблиця 2.37

**Ставки оподаткування ЗП і МЗП для ПрАТ «Луцьк Фудз» з 01.01.2025 р**

Показник	Значення
1.ЄСВ (єдиний соціальний внесок)	22%
2.Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)	18%
3.Військовий збір (ВЗ)	5%
4.Мінімальна заробітна плата у місячному розмірі	8000 грн
5.Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі	48 грн

*Джерело: складено автором на основі даних джерела [35,43,48].*

Основні законодавчі й нормативні акти, які регулюють нормативно-правову діяльність з організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз», представлені в табл. 2.38 на макрорівні і мікрорівні.

Таблиця 2.38

**Нормативно-правове забезпечення регулювання організації оплати праці  
ПрАТ «Луцьк Фудз» на макрорівні і мікрорівні**

Документ	Назва нормативного документу	
<b>МАКРОРІВЕНЬ</b>		
<b>Зовнішні документи</b>	1. Конституція України від 28.06.1996 р № 254к/96-ВР [22]	
	1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-08 [19] 2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [35] 3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [6] 4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV [64]	
	1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [51] 2. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII [49] 3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [41] 4. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [52] 5. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI [48] 6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III : станом на 19 груд. 2024 р. [44] 7. Закон України «Про державний бюджет на 2025 рік» від 19.11.2024 № 4059-IX. [43]	
	1. Наказ Держ.ком.стат України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 № 5 [45]	
	1. Постанова КМУ «Про Порядок обчислення середньої заробітної плати» від 08.02.1995 № 100 [47] 2. Постанова КМУ «Про максимальну величину фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, оподаткованого доходу (прибутку), сукупного оподаткованого доходу (граничну суму заробітної плати (доходу), з яких справляються страхові внески до соціальних фондів» від 07.03.2001 № 225 [50]	
	1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 року № 601 [46]	
	<b>МІКРОРІВЕНЬ ПрАТ «Луцьк Фудз»</b>	
	<b>Внутрішні документи ПрАТ «Луцьк Фудз»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Колективний договір підприємства.</li> <li>• Правила внутрішнього трудового розпорядку.</li> <li>• Положення про оплату праці.</li> <li>• Положення про преміювання.</li> <li>• Штатний розпис і посадові інструкції.</li> </ul>
<b>Статистична звітність ПрАТ «Луцьк Фудз»</b>	1. ф. № 1-ПВ «Звіт з праці» (місячна), розділ 1. Кількість працівників і фонд оплати праці; 2. ф. № 1-ПВ «Звіт з праці» (квартальна). Розділ I. Кількість працівників (рух кадрів); 3. ф.3-борг «Звіт про заборгованість з оплати праці».	

На ПрАТ «Луцьк Фудз» встановлені правила документообігу.

Товариство забезпечує документообіг юридичних первинних документів для організації оплати праці, який наведений в табл. 2.39.

**Основні юридичні первинні документи з організації оплати праці ПрАТ  
«Луцьк Фудз»**

№	Назва документу	Основа для складання документу	Термін складання	Ким складається	Передається для обробки до	Місце зберігання
1	<i>Наказ про прийняття на роботу</i>	Заява працівника	Не пізніше 1 робочого дня	відділ кадрів	бухгалтерії	відділ кадрів
2	<i>Особова картка</i>	Наказ про прийняття на роботу, дані з резюме	В день прийняття на роботу	відділ кадрів	відділ кадрів	відділ кадрів
3	<i>Табель обліку робочого часу</i>	Таб.облік, листи непрац-ті, накази на відпустку	кожного робочого дня	відділ кадрів	бухгалтерії	бухгалтерія
4	<i>Графік відпусток</i>	Анкетування працівників	щорічно до 2 січня	відділ кадрів	бухгалтерії	відділ кадрів
5	<i>Наказ про надання відпустки</i>	Заява працівника	за три дні до відпустки	відділ кадрів	бухгалтерії	відділ кадрів
6	<i>Наказ про звільнення</i>	Заява працівника	не пізніше останнього робочого дня	відділ кадрів	бухгалтерії	відділ кадрів

*Джерело: складено автором на основі даних економічної звітності товариства.*

Аспекти прийняття і звільнення та оплата винагод і компенсацій складу юридичного органу управління (контролю) ПрАТ «Луцьк Фудз» представлена в табл. 2.40.

Таблиця 2.40

**Аспекти прийняття і звільнення та оплата винагод і компенсацій складу  
юридичного органу управління ПрАТ «Луцьк Фудз»**

№	Назва органу управління	Аспекти прийняття/звільнення та оплата винагод/компенсацій
1	Правління товариства	Формується відповідно до положень Статуту Товариства. Особи, які є членами Правління приймаються в штат Товариства на посади та звільняються із займаних посад в порядку, визначеному КЗпП. При звільненні з посади виплата їм будь-яких винагород/компенсацій не має.
2	Члени Наглядової ради	Обираються/звільняється з посад за рішенням загальних зборів акціонерів Товариства. Виплата винагород/компенсацій в разі звільнення не має.
3	Голова Наглядової ради	Обирається/ звільняється з посади членами Наглядової ради з їх числа простою більшістю голосів від кількісного складу Наглядової ради. При звільненні з посади виплата будь-яких винагород або компенсацій не має.
4	Голова Правління <i>Шамрай О.В.</i>	Призначається/звільняється з посади за рішенням Наглядової ради Товариства. Виплата винагород/компенсацій в разі його звільнення - не має.
5	Головний бухгалтер <i>Посацька М.В.</i>	Приймається/звільняється з неї в порядку, визначеному КЗпП. При звільненні з посади виплата будь-яких винагород/компенсацій не має.

*Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз».*

## Висновок до розділу 2

Проаналізувавши економіко-правові відомості ПрАТ «Луцьк Фудз», історію діяльності товариства зробимо висновки. Встановили, що суб'єкт має цехову виробничу структуру і навели її склад. Торговими марками, якими представлена продукція ПрАТ «Луцьк Фудз» є «Руна», «Рідний край».

Проаналізували обсяги реалізації і структуру продажів бакалійної продукції під ТМ «Руна» і «Рідний край» за період 2021-2023 років свідчать про їх ріст з кожним роком, а продукція ТМ «Руна» займала більшу частку порівняно з продукцією ТМ «Рідний край». Встановили, що склад асортименту - це соуси в банках, в пляшках, в сашетах, заправки, реліш, томатна паста, оцет натуральний, розчин оцтової кислоти, аджика, гірчиця, майонез і NORECA.

Провели аналіз основних економічних показників діяльності: чистий дохід товариства зростає щорічно. Здійснили аналіз ресурсного забезпечення діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз». Дослідили склад компонентів основних засобів, де найбільша частка - це будівлі і споруди. Проаналізували динаміку вартості, стану і руху ОЗ і оцінку складу елементів оборотних активів і ефективність їх використання. Проаналізували поточні витрати і операційні витрати за елементами. Як свідчать дані, собівартість реалізованої продукції у 2022 році сягнула рівня 521174 тис.грн., а у 2023 році зросла на 26,18%.

Здійснили аналіз фінансових результатів діяльності суб'єкта, і встановили що емітент є прибутковим, а сума чистого прибутку у 2023 р. була 45981 тис.грн. Провели оцінку фінансового стану ПрАТ «Луцьк Фудз» за рахунок показників фінансової стійкості, ліквідності, ділової активності, рентабельності. Аналіз показав, що: коефіцієнт загальної ліквідності у 2023 році складав 2,17; коефіцієнт ділової активності у 2023 році 3,22 об.; коефіцієнт фінансової стабільності на кінець 2023 року 1,62, показник рентабельності операційної діяльності змінювався - у 2022 році 8,4%, а у 2023 році був 7,9%.

Відповідно до теми роботи, провели аналіз динаміки складу і кількості працівників в розрізі функціональних обов'язків за три роки, який показав, що

чисельність працівників зростала - у 2022 році була 352 ос., у 2023 р. 355 ос., а найбільша кількість персоналу припадала на робітників.

Здійснили аналіз структури персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз» де домінував ПВП над НП у 2023 році у співвідношенні 92,2% ПВП та 7,8% НП.

Провели аналіз складу персоналу за статтю, який показав, що переважала кількість чоловіків; за віком домінував персонал від 18 до 34 років, а це 186 осіб у 2023 році; за стажем переважали працівники, які пропрацювали від 10 до 20 років - це 243 особи у 2023 році; за освітою лідирували працівники з повною вищою освітою у кількості 254 особи у 2023 році. Розраховали показники руху, ефективності формування і використання персоналу. Так, показник продуктивності праці зростав з кожним роком і у 2023 році становив 2412,7 тис.грн./особу. Провели оцінку організації оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз». Встановили діючі форми та системи оплати праці працівників- це погодинно-преміальна (для адміністративного персоналу) і погодинна система з фіксованими окладами (виробничий і збутовий персонал). Оцінили частку витрат на оплату праці у елементах операційних витрат: у 2023 році витрати на ОП були 10,71% і представили їх структуру і представили фонд робочого часу товариства за три роки. Провели аналіз складових і структури формування фонду оплати праці, що включає основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. В цілому загальний фонд оплати праці зростав щорічно і у 2023 році становив 86689 тис.грн. В структурі домінувала частка основної ЗП - це 86689 тис.грн., а сума додаткової заробітної плати була 34155 тис. грн, інших заохочувальних і компенсаційних виплат 15864 тис.грн. Відобразили динаміку структури елементів фонду оплати праці. Представили витрати на оплату праці адміністративного, збутового та виробничого персоналу ПрАТ «Луцьк Фудз» за період 2021-2023 років, серед яких найбільша сума належить адмінперсоналу. Здійснили комплексний аналіз ефективності організації оплати праці: до прикладу зарплатомісткість у 2023 році склала значення 0,1 тис.грн., а рентабельність оплати праці у 2023 році 44,6%. Відобразили динаміку показника рентабельності оплати праці.

Провели розрахунок коефіцієнту випередження і суми економії (перевитрат) фонду заробітної плати працівників ПрАТ «Луцьк Фудз» у 2021-2023 роках і встановили, що: у 2022 році коефіцієнт випередження дорівнював  $1,36 > 1$ , що дозволило отримати економію фонду зарплати у сумі 19358 тис.грн; у 2023 році коефіцієнт випередження -  $1,02 > 1$ , внаслідок чого по фонду зарплати економія склала 1482 тис. грн., але сума економії порівняно з 2022 роком була меншою. Отож, ПрАТ «Луцьк Фудз» використовувало кошти на формування ФОП працівників обґрунтовано, економно і ефективно.

ПрАТ "Луцьк Фудз" є юридичною особою і діє згідно законодавства України, а основним установчим документом є його Статут. Проаналізували частку витрат на юридичні послуги в адміністративних витратах - це 1283 тис.грн. в 2023 році. Провели порівняльний аналіз середньомісячної заробітної плати одного працівника з мінімальною ЗП в Україні, і визначили, що середньомісячна ЗП 1 працівника зростала щорічно і у 2023 році була 20300 грн. Проаналізували податкове навантаження оплати праці працівників за трирічний період. ПрАТ «Луцьк Фудз» має кредиторську заборгованість за оплатою праці, яка у 2022 р. була 2936 тис.грн., у 2023 р. зросла на 149 тис.грн. і сягала 3085 тис.грн. Проаналізували ставки оподаткування заробітної плати в Україні станом на 01.01.2025 року, які чинні для ПрАТ «Луцьк Фудз»: це єдиний соціальний внесок 22%, військовий збір 5%, податок на доходи фізичних осіб 18%, а мінімальний розмір заробітної плати, яку емітент зобов'язаний виплачувати у 2025 році працівникам - 8000 грн. у місячному виразі. Дослідили основні документи, які регулюють нормативну діяльність з організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз» - це Конституція України, Кодекс законів про працю, Податковий кодекс України, ЗУ «Про оплату праці», ЗУ «Про колективні договори і угоди», ЗУ «Про відпустки», ЗУ «Про охорону праці» та інші. Товариство забезпечує документообіг юридичних первинних документів для організації оплати праці - це наказ про прийняття на роботу, особова картка, табель робочого часу, графік відпусток, наказ про надання відпустки, наказ про звільнення.

## РОЗДІЛ ІІІ

### ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАТ «ЛУЦЬК ФУДЗ»

#### 3.1. Напрямки удосконалення організації оплати праці на підприємстві

*Напрямки удосконалення організації оплати праці на підприємстві* - це комплекс методів, заходів та інструментів, спрямованих на покращення системи оплати праці з метою підвищення її ефективності, справедливості та мотиваційної складової.

На сучасному етапі організація оплати праці на підприємствах України демонструє ряд критичних недоліків, які потребують системного вирішення:

1) особливо гострою проблемою постає загальний рівень заробітної плати, який не відповідає поточним економічним реаліям та потребам працівників, тобто його низький рівень;

2) суттєвим викликом є також спостережувана тенденція до не виправданого зрівняння заробітних плат між різними професійними категоріями, що порушує принцип справедливої оплати праці відповідно до кваліфікації та складності виконуваних завдань;

3) окремої уваги заслуговує недостатня мотивація персоналу до професійного розвитку та підвищення кваліфікації, що обумовлено мінімальними розбіжностями в оплаті праці між працівниками різних кваліфікаційних рівнів, що не створює належних стимулів для професійного зростання;

4) додатково ситуацію ускладнює недосконалість діючої системи преміювання та надбавок, адже поточна преміальна система характеризується низькою ефективністю та не виконує своєї основної функції – стимулювання працівників до підвищення продуктивності праці та якості виконання робочих завдань [32, с.383].

Проблематика оплати праці в сучасних економічних умовах характеризується такими критичними аспектами, які породжують найактуальніші проблеми в Україні в організації оплати праці на сьогоднішній день:

- Недостатнє співвідношення заробітної плати у структурі ВВП та загальних витратах підприємств, що свідчить про системні проблеми в економіці.

- Проблема неадекватного рівня офіційної заробітної плати та відсутність належної диференціації між працівниками різної кваліфікації, що призводить до демотивації персоналу та порушення відтворювальної функції оплати праці.

- Поширення практики неофіційних виплат заробітної плати, коли частина .виплачується офіційно на рівні мінімальної зарплати, а решта передається неофіційно («заробітна плата в конвертах»).

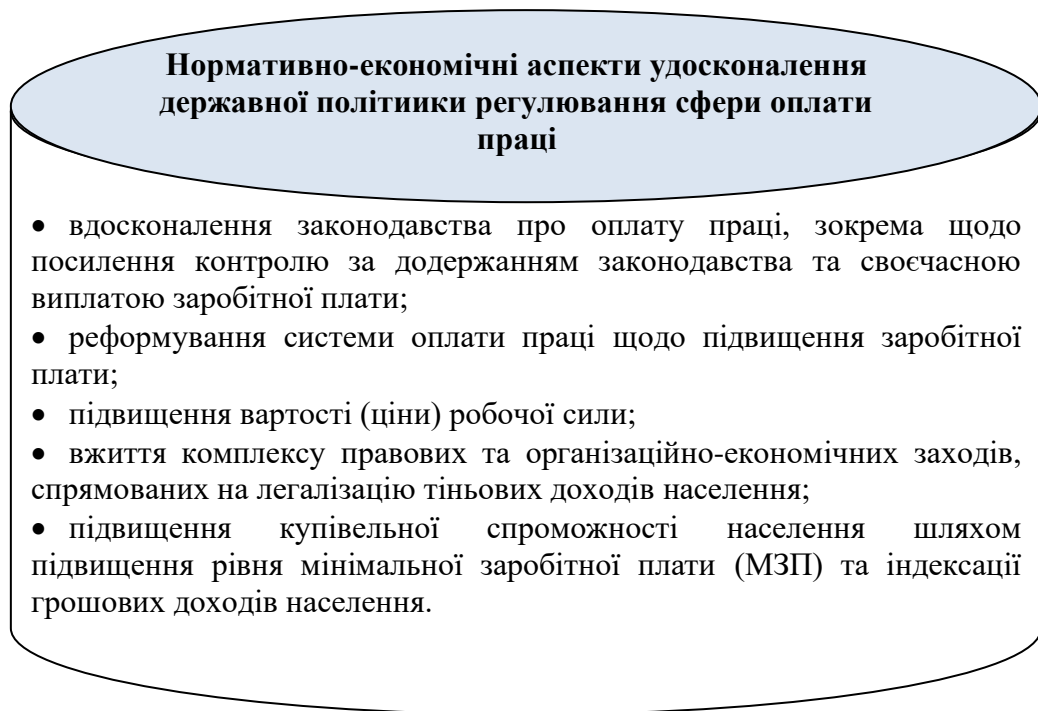
- Систематичні затримки виплат заробітної плати в окремих галузях економіки та на підприємствах певних форм власності.

- Систематичні порушення трудового законодавства, що проявляються у неофіційному працевлаштуванні, неповній виплаті заробітної плати, гендерній дискримінації в оплаті праці та недотриманні колективних договорів.

- Відсутність чіткого взаємозв'язку між рівнем кваліфікації працівників, результатами їхньої праці та розміром заробітної плати, що породжує відчуття несправедливості та знижує трудову мотивацію.

- Зростання масштабів бідності серед працюючого населення, що свідчить про неефективність системи оплати праці у виконанні своєї соціальної функції.

З метою забезпечення сталого розвитку країни державна політика регулювання у сфері оплати праці передусім повинна бути спрямована на вирішення завдань її удосконалення в нормативному аспекті, які представимо на рис. 3.1.



**Рис.3.1. Нормативно-економічні аспекти удосконалення державної політики регулювання сфери оплати праці**

*Джерело: складено автором на основі джерела [59, с. 1150-1151]*

Як зазначає авторка Лозовецька В.Т. в монографії «Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах»: «...поведінка працівника формується не лише під впливом системи оплати праці, але й залежить від зовнішнього середовища та різноманітних факторів навколо. У випадку, коли робоче середовище є несприятливим та характеризується негативними умовами - невідповідність умов праці очікуванням працівників, неефективна організація виробничих процесів, відсутність уваги керівництва до професійного розвитку персоналу, недостатня оцінка особистісного та професійного потенціалу співробітників, ігнорування реальних здібностей працівників при виконанні різних професійних завдань - все це може стати потужним демотиватором, який призводитиме до негативної поведінки працівника, навіть за умов наявності ефективної системи оплати праці» [25].

Відповідно, в процесі модернізації системи оплати праці на підприємстві доцільно застосовувати комплекс підходів, які безпосередньо впливатимуть на зростання його конкурентних позицій на ринку.

Впровадження таких підходів має бути спрямоване на створення ефективної системи винагороди працівників, яка одночасно стимулюватиме підвищення продуктивності праці та сприятиме досягненню стратегічних цілей підприємства.

А табл. 3.1. представимо застосування підходів до модернізації системи організації оплати праці на підприємстві, які вплинуть на зростання його конкурентних позицій на ринку.

Таблиця 3.1

**Підходи до модернізації системи організації оплати праці підприємств, як чинник підвищення конкурентних позицій на ринку**

№	Підхід
1	Організація оплати праці має бути орієнтована на такий рівень заробітної плати, який би породжував у працівників зацікавленість не тільки у виконанні заздалегідь установлених норм та прямих обов'язків, а й стимулював би поведінку, яка відповідає досягненню цілей підприємства.
2	Співвідношення в оплаті праці між працівниками різних професій і кваліфікацій мають бути справедливими та знайти відображення в системі поділу праці для стимулювання працівників на підвищення результатів роботи.
3	Будь-які затримки у виплатах заробітної плати погіршують статус підприємства та ставлення до нього з боку працівників, ставлять під сумнів необхідність сумлінного виконання дій, спрямованих на досягнення цілей підприємства.
4	Зацікавленість працівників у досягненні високих результатів діяльності підприємства, які є стимулом заробітної плати, не повинна знищуватися антистимулами, що викликаються істотними недоліками в організації оплати праці та управлінні персоналом і підприємством у цілому.
5	Рівень заробітної плати має бути приведений у відповідність до розмірів інфляції, яка характерна для нашої країни. В іншому разі у працівників не буде розвиватися корпоративна ідеологія і вони не будуть своєю працею сприяти досягненню цілей підприємства. Слід зауважити, що зростання заробітної плати повинно забезпечуватися не тільки завдяки інфляційним процесам, а й пропорційно відповідати підвищенню доходу підприємства. Але головне, щоб ці пропорції були відомі самим працівникам.
6	Оплата праці не обов'язково пов'язана з певними результатами праці працівників, вона, перш за все, має залежати від виконання працівником належних, професійних функцій. Ці функції мають бути представлені як сукупність норм і правил поведінки, включаючи не тільки виконання встановлених операцій, а й виконання всіх тих робіт, які можуть виникнути та знадобитися під час робочого процесу.

*Джерело: складено автором на основі даних джерела [57].*

Якщо обрати напрямки вдосконалення механізму оплати праці на підприємстві, то основним є [4, с. 27]:

- збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом;
- запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;
- сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників.

Таким чином, ефективна система організації оплати праці повинна забезпечувати працівникам відчуття стабільності та соціальної захищеності, одночасно включаючи результативні механізми стимулювання та мотивації.

При цьому ключовим пріоритетом сучасної системи оплати праці має бути формування такого робочого середовища, яке гарантуватиме кожному співробітнику той рівень життя, який відповідає його реальному трудовому внеску та професійним досягненням. Такий підхід не лише забезпечить справедливу винагороду працівників, але й сприятиме підвищенню загальної конкурентоспроможності підприємства на ринку [12, с. 427]. Напрямки удосконалення організації оплати праці на підприємстві табл. 3.2.

Таблиця 3.2

### Напрямки удосконалення організації оплати праці на підприємстві

Напрямок	Піднапрямок	Захід
ОРГАНІЗАЦІЙНІ	Впровадження системи оцінки якості роботи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Розробка чітких критеріїв оцінки для кожної посади</li> <li>• Створення системи регулярної атестації працівників</li> <li>• Впровадження цифрових інструментів моніторингу якості роботи</li> <li>• Формування комісії з оцінки якості роботи</li> <li>• Розробка методики розрахунку показників якості роботи</li> </ul>
	Розробка програми кар'єрного зростання	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Створення індивідуальних планів розвитку</li> <li>• Визначення ключових посад та вимог до них</li> <li>• Формування кадрового резерву</li> <li>• Розробка системи ротації кадрів</li> <li>• Створення програм менторства</li> <li>•</li> </ul>
	Створення прозорої системи преміювання	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Розробка чітких критеріїв преміювання</li> <li>• Встановлення зв'язку між КРІ та розміром премії</li> <li>• Впровадження системи щомісячного звітування</li> <li>• Створення автоматизованої системи розрахунку премій</li> </ul>

Напрямок	Піднапрямок	Захід
ЕКОНОМІЧНІ	Перегляд тарифної сітки	<ul style="list-style-type: none"> <li>Аналіз ринкових зарплат у галузі</li> <li>Розробка нової системи окладів</li> <li>Впровадження грейдингової системи</li> <li>Встановлення міжкваліфікаційних співвідношень</li> <li>Регулярний перегляд базових ставок</li> </ul>
	Впровадження бонусної системи за якість	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розробка показників якості продукції</li> <li>Створення системи контролю якості</li> <li>Встановлення розмірів бонусів</li> <li>Розробка механізму нарахування бонусів</li> <li>Впровадження системи звітності по якості</li> </ul>
	Система доплат за професійну майстерність	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розробка критеріїв оцінки майстерності</li> <li>Встановлення рівнів кваліфікації і визначення розмірів доплат</li> <li>Створення системи підтвердження кваліфікації</li> <li>Впровадження професійних конкурсів</li> </ul>
СОЦІАЛЬНІ НАПРЯМКИ	Розширення соціального пакету	<ul style="list-style-type: none"> <li>Впровадження медичного страхування</li> <li>Організація корпоративного харчування</li> <li>Компенсація транспортних витрат</li> <li>Надання додаткових відпусток і забезпечення оздоровлення працівників</li> </ul>
	Програми навчання та підвищення кваліфікації	<ul style="list-style-type: none"> <li>Організація внутрішніх тренінгів</li> <li>Співпраця з навчальними закладами і створення системи дистанційного навчання</li> <li>Розробка програм стажування і компенсація витрат на навчання</li> </ul>
	Розвиток корпоративної культури	<ul style="list-style-type: none"> <li>Організація корпоративних заходів</li> <li>Створення системи корпоративних цінностей</li> <li>Розробка програм team-building</li> <li>Впровадження традицій компанії і розвиток внутрішніх комунікацій</li> </ul>
ТЕХНОЛОГІЧНІ	Автоматизація обліку робочого часу	<ul style="list-style-type: none"> <li>Впровадження електронних пропусків</li> <li>Встановлення системи біометричного контролю</li> <li>Створення автоматизованого табелю</li> <li>Інтеграція з системою нарахування зарплати</li> <li>Впровадження мобільного додатку для обліку</li> </ul>
	Електронний документообіг	<ul style="list-style-type: none"> <li>Впровадження CRM-системи</li> <li>Створення електронного архіву і автоматизація звітності</li> <li>Впровадження електронних підписів</li> <li>Інтеграція з бухгалтерськими системами</li> </ul>
	Модернізація системи нарахування зарплати	<ul style="list-style-type: none"> <li>Впровадження сучасного програмного забезпечення</li> <li>Автоматизація розрахунків і створення особистого кабінету працівника</li> <li>Інтеграція з банківськими системами і автоматизація податкової звітності</li> </ul>
МОТИВАЦІЙНІ	Система нематеріальної мотивації	<ul style="list-style-type: none"> <li>Створення програми визнання досягнень</li> <li>Впровадження системи рейтингів</li> <li>Організація конкурсів професійної майстерності</li> <li>Розробка системи подяк та нагород і створення дошки пошани</li> </ul>
	Програма визнання досягнень	<ul style="list-style-type: none"> <li>Щомісячне визначення кращих працівників</li> <li>Публічне визнання успіхів і надання додаткових привілеїв</li> <li>Створення системи рекомендацій і організація урочистих нагороджень</li> </ul>
	Система додаткових пільг за стаж	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розробка градації за стажем і встановлення додаткових днів відпустки і надання додаткових соціальних гарантій</li> <li>Збільшення розміру премій</li> <li>Пріоритет при кар'єрному просуванні</li> </ul>

Джерело: складено автором.

Вказані напрямки організації оплати праці мають на меті забезпечити:

- Підвищення продуктивності праці і зростання мотивації працівників.
- Покращення якості роботи і зниження плинності кадрів.
- Підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку праці.

ПрАТ "Луцьк Фудз" активно удосконалює свою діяльність, а саме:

- 1) постійно впроваджує інноваційні проекти;
- 2) вдосконалює технологію виробництва, застосовує найсучасніше обладнання та зберігає найцінніше від попередніх напрацювань;
- 3) гарантує дотримання високої культури та гігієни виробництва, використання лише якісної сировини;
- 4) поліпшує свої позиції на внутрішньому і зовнішньому ринках харчової продукції, демонструє значні темпи зростання, підтримуючи в довгостроковій перспективі конкурентоспроможність на ринку України, за умови збереження високої якості продукції.

Поряд з перевагами в діяльності присутні і проблеми в організації оплати праці на ПрАТ "Луцьк Фудз" з урахуванням специфіки виробництва бакалійної продукції представимо в табл. 3.3.

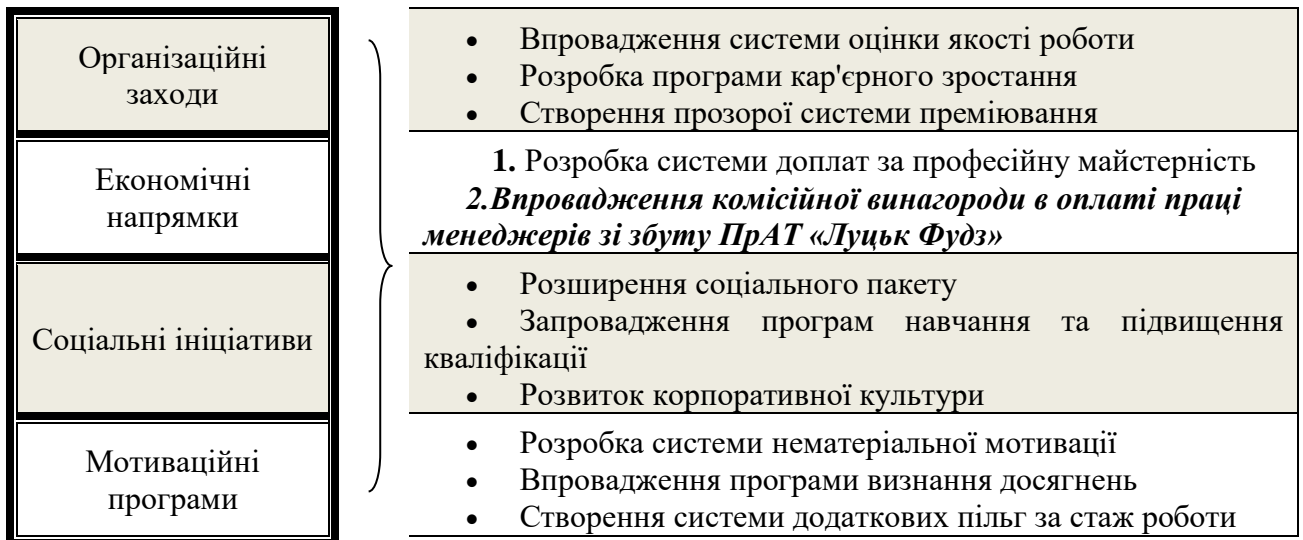
Таблиця 3.3

### Проблеми організації оплати праці на ПрАТ "Луцьк Фудз"

№	Проблема
1	Відсутність оцінки індивідуального внеску працівників у виробництво
2	Відсутня система преміювання за якісні показники та комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту за кількість укладених і виконаних (підписаних) контрактів, що дасть змогу підвищити обсяг чистого доходу і прибутку товариства
3	Залежність заробітної плати від сезонності виробництва, інфляції та інших зовнішніх чинників, російсько-українська війна
4	Низька мотивація до підвищення продуктивності праці
5	Відсутність стимулів до оптимізації виробничих процесів
6	Не має чіткої системи кар'єрного зростання та відповідного підвищення оплати
7	При нарахуванні заробітної плати не враховується трудовий стаж на товаристві
8	Відсутність чіткої стратегії щодо формування системи оплати праці на товаристві на довгостроковий період
9	Робота має сезонний характер і залежить від обсягу врожаю с/г культур кожного року, від погодних умов, що позначається на прибутковості товариства

*Джерело: складено автором за даними економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз» і аналізом з позиції власних досліджень діяльності товариства та аналізом розділу 2.*

Перспективні напрямки удосконалення організації оплати праці ПрАТ "Луцьк Фудз", які пропонуємо на товаристві представимо на рис.3.2.



**Рис.3.2. Програма перспективних напрямків вдосконалення організації оплати праці ПрАТ "Луцьк Фудз"**

*Джерело: складено автором.*

Вищевказані заходи допоможуть підвищити ефективність організації оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз» та мотивації персоналу, що в свою чергу сприятиме підвищенню продуктивності праці, якості продукції та інших показників ефективності діяльності підприємства.

### **3.2. Проєкт впровадження комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» для удосконалення організації оплати праці**

У сучасному бізнес-середовищі кожен керівник має можливість обрати оптимальну систему оплати праці, яка найкраще відповідає специфіці виробництва та потребам підприємства. Перспективи розвитку системи оплати праці в Україні. З розвитком технологій і змінами на ринку праці, система оплати в Україні, як і в багатьох інших країнах, буде продовжувати еволюціонувати. Зокрема, очікується збільшення використання гнучких моделей оплати, таких як:

1) оплата за результатами досягнутих, виконаних, реалізованих проектів, контрактів, програм: зростає популярність підходу, коли працівники отримують винагороду залежно від успішності проектів або завдань;

2) дистанційна робота і оплата праці на основі результатів: все більше компаній запроваджують гнучкий графік роботи, де заробітна плата не залежить від кількості відпрацьованих годин, а базується на досягнутих результатах (прибуток, дохід інші вигоди).

Авторка Н.В. Потриваєва, наголошує, що в організації оплати праці провідне місце належить преміюванню, доплатам та надбавкам: «... з одного боку, рівень премії ... повною мірою залежить від результатів діяльності підприємства, і навпаки, результат господарювання залежить від практичної організації системи преміювання окремих категорій персоналу» [37, с. 246].

Підтримує думку Н.В. Потриваєвої науковець О.О. Тертичний, який у преміюванні виокремив премію за план, бонусну систему, пайову участь, що, на його думку, може суттєво вплинути на ефективність діяльності підприємства [60, с. 65-66].

Загострення конкурентної боротьби на українському ринку систем товарів, продукції і послуг зумовило впровадження комісійної оплати праці.

Комісійний підхід створює пряму залежність між особистим доходом працівника і фінансовими результатами підприємства, що стимулює персонал до підвищення ефективності роботи. Практика демонструє, що цей метод виявився взаємовигідним як для бізнесу, так і для держави загалом. Комісійна винагорода в оплата праці за кінцеві результати у відсотках від одержаного доходу (прибутку) має широке застосування, у зв'язку з появою таких професій, як брокери, дилери, торгові агенти, посередники. Вона стимулює ріст продуктивності праці, знижує кількість звільнень у період спаду, зближує інтереси працівників і роботодавців. Наприклад, у галузях сервісного обслуговування як різновид комісійної оплати застосовують ставки трудових винагород. Її розмір визначається у вигляді фіксованого відсотка від суми, яка

надходить від клієнтів за виконану роботу. Основними критеріями оцінки продуктивності при комісійній формі оплати праці виступають:

- 1) обсяги виробленої і реалізованої продукції;
- 2) обсяг чистого прибутку підприємства.

Комісійна форми оплати праці на підприємстві, найчастіше, в практиці її використання, передбачає наступне:

1) розмір комісійної винагороди працівника залежить від відсотка виручки, який залежить від діяльності працівника, тобто система діє за простою схемою: кошти, виручені від роботи співробітника, множаться на встановлений відсоток винагороди від отриманої виручки, результатом чого буде комісійне заохочення праці співробітника;

2) виплата здійснюється виключно на основі наказу по підприємству, який складає сам роботодавець.

Коли платити комісійну винагороду менеджерам? За результати в продажах, якщо це привело до збільшення виручки - перевиконав план, запропонував і реалізував нові підходи до клієнтського сервісу, роботи з поверненнями. Винагорода менеджера з продажів має залежати від планових і фактичних обсягів продажів: чим більше він продасть, тим більше заробить.

Залежно від спрямування мотиваційного впливу розрізняють комісійну оплату праці двох видів:

1) індивідуальну: облік міри і результатів праці кожного працівника за індивідуальні результати роботи;

2) колективну: облік міри та результатів колективної праці весь колектив або групу менеджерів (продавців, брокерів) у рівній мірі за результати роботи.

Варто брати до уваги різницю в зарплатах менеджерів у невеликих містах і в столиці, менеджерів від з продажу вікон і дорогих охоронних систем для великих об'єктів і менеджерів до продажу харчових продуктів, які мають термін зберігання. Велику роль відіграє рівень компетенцій і досвід продажів у різних сферах. Як показує практика, роботодавець сам визначає, які показники враховувати і рівень винагороди, який в практиці варіюється в межах від 2,5 до

10% і навіть більше [13]. Підприємцю простіше використовувати індивідуальний підхід до кожного менеджера, враховувати період роботи в компанії і рівень професіоналізму. Отож, важливу функцію в нарощенні доходу товариства відіграють в діяльності підприємницьких структур менеджери зі збуту (реалізації) продукції. На ПрАТ «Луцьк Фудз» для менеджерів зі збуту встановлена погодинна система оплати праці з фіксованими окладами, що підтверджує відсутність комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту - табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**Функціонуєча форма і система оплати праці менеджерів зі збуту ПрАТ  
«Луцьк Фудз»**

№	Вид персоналу	Кількість	Форма і система	Пояснення
1	Менеджери зі збуту	16 осіб	Погодинна система з фіксованими окладами (за виконання плану)	Оплата праці здійснюється за встановленими місячними посадовими окладами

*Джерело: складено автором на основі економічної звітності ПрАТ «Луцьк Фудз»*

*Суть заходу.* З метою вдосконалення підходу до організації оплати праці в сучасних умовах економіки, пропонуємо застосування індивідуальної комісійної винагороди в оплаті праці 16 менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз», сума якої залежатиме від обсягу реалізованої бакалійної продукції за укладеними і виконаними новими контрактами понад планові, з фіксованим відсотком комісійної винагороди від суми виконаного контракту у розмірі 5%.

З урахуванням накопиченого досвіду, комісійну винагороду співробітників встановимо на рівні 5% від обсягу реалізованої продукції за виконаннями контрактами понад план. Варто врахувати, що високі комісійні ставки можуть спричинити ситуацію, коли працівники будуть нехтувати іншими видами діяльності, в результатах яких фірма дуже зацікавлена [26, с.46-47].

Положення про оплату праці є офіційним документом, який розробляється та затверджується керівником підприємства про встановлення комісійної винагороди в оплаті праці.

На ПрАТ «Луцьк Фудз» потрібно сформувавши документ - «Наказ про комісійну винагороду в оплаті праці на ПрАТ «Луцьк Фудз»», що має відповідати встановленим вимогам до оформлення, який містить обов'язкові елементи:

1. Повне найменування підприємства ПрАТ «Луцьк Фудз».
2. Вказівка типу документа ("Наказ").
3. Реєстраційний номер та вихідні дані про наказ (номер, дата, рік).
4. Основна частина документа, яка детально описує систему комісійної винагороди, включаючи:

- перелік працівників, які підпадають під дію наказу 16 осіб;
- розміри та умови нарахування комісійної винагороди.

Документ закріплюється підписом керівника ПрАТ «Луцьк Фудз» із зазначенням дати затвердження.

Особлива увага буде приділена процедурі ознайомлення працівників з положенням - кожен менеджер зі збуту має засвідчити факт ознайомлення з власним підписом. Важливо підкреслити, що виплата комісійної винагороди може здійснюватися лише після документального підтвердження ознайомлення працівників із відповідним положенням. Шляхом підрахунків, працівники бухгалтерії ПрАТ «Луцьк Фудз» обчислюватимуть повний дохід підприємства отриманий від контрактів, як виконав кожен менеджер зі збуту. Розмір основної заробітної плати - це постійна частина витрат, а комісійна винагорода - це змінна частина фонду заробітної плати, що безпосередньо залежить від досягнутих результатів роботи. В умовах фінансово-економічної кризи, з актуальністю набуття збільшення кількості укладених контрактів, рівень реклаमाцій повинний бути мінімальним [13].

Якщо потрібно виміряти результуючі показники в економіці, в даному випадку прогнозні обсяги реалізованої продукції або отриманого доходу варто застосувати статистичні методи.

Серед відомих методів прогнозу зростання обсягів реалізації продукції в грошовому еквіваленті є метод стандартного розподілу ймовірностей, який

відбувається на базі експертного опитування, до якого залучимо 14 експертів ПрАТ «Луцьк Фудз».

Спрогнозуємо зростання обсягів реалізації продукції ПрАТ «Луцьк Фудз» в грошовій величині (грн.), за допомогою методу стандартного розподілу ймовірностей за участі 14 експертів за формулою 3.1:

$$ОП = (О + 4 \times В + П) / 6 \quad (3.1)$$

де О - оптимістичний прогноз; В- ймовірний прогноз; П – це песимістичний прогноз.

Для визначення прогнозних значень приросту обсягів реалізації продукції на ПрАТ «Луцьк Фудз» було опитано 14 експертів: 10 менеджерів зі збуту, 2 працівника управлінського персоналу, серед яких 1 бухгалтер з нарахування заробітної плати і 1 працівник керівного складу управління ПрАТ «Луцьк Фудз», та 2 працівника відділу кадрів. Залучення саме цих категорій працівників є доцільним, через:

1) менеджери зі збуту працюють зі споживачами і можуть найточніше спрогнозувати результати збільшення продажів;

2) працівники апарату управління й відділу кадрів орієнтуються і ефективності форм і систем оплати праці, які застосовуються на ПрАТ «Луцьк Фудз» та можуть оцінити їх вплив на продуктивність праці;

3) бухгалтер з нарахування заробітної плати та керівник ПрАТ «Луцьк Фудз» володіють актуальною інформацією про фінансові можливості та поточну структуру витрат на оплату праці, що дозволяє їм надати обґрунтовану експертну оцінку щодо прогнозного доходу від реалізації продукції.

За результатами опитування отримали дані, які представимо в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

### Результати опитування експертів ПрАТ «Луцьк Фудз»

Експерти (1-14)	1	2	3	4	5	6	7
Обсяг реалізованої продукції від додатково укладених контрактів, тис.грн.	85565	84632	87411	82399	83000	79050	76002
	8	9	10	11	12	13	14
	80340	77230	74321	82870	78020	75010	72002

*Джерело: складено автором.*

Проміжні розрахунки для визначення середньоквадратичного відхилення наведено в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

**Проміжні розрахунки для визначення середньоквадратичного відхилення**

Експерти (1-14)	1	2	3	4	5	6	7
Обсяг реалізованої продукції від додатково укладених контрактів $O_i$ , тис.грн.	85565	84632	87411	82399	83000	79050	76002
	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
	80340	77230	74321	82870	78020	75010	72002
Осер, тис.грн.	79846,57						
Експерти (1-14)	1	2	3	4	5	6	7
Відхилення $\Delta O = O_i - O_{сер.}$ , тис.грн.	5718,4	4785,4	7564,4	2552,4	3153,4	-796,6	-3844,6
	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
	493,4	-2616,6	-5525,6	3023,4	-1826,6	-4836,6	-7844,6
Експерти (1-14)	1	2	3	4	5	6	7
$\Delta O^2$ , тис.грн.	32700425	22900340	57220601	6514898	9944120	634523	14780718
	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
	243473	6846595	30532255	9140947	3336467	23392699	61537749
$\sum \Delta O^2$ , тис.грн.	279725810						

*Джерело: складено і розраховано автором.*

Знайдемо середнє арифметичне прогнозних значень приросту обсягів реалізації продукції від додатково укладених контрактів менеджерами зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз»:

$$Q_{сер.} =$$

$$(85565+84632+87411+82399+83000+79050+76002+80340+77230+74321+82870+78020+75010+72002) / 14 = 79846,57 \text{ тис.грн.}$$

Величину даного прогнозу потрібно перевірити на надійність та типовість, тому визначимо середнє квадратичне відхилення, яке характеризує розсіювання думок окремих 14 експертів відносно середнього значення за формулою 3.2:

$$a = \sqrt{\frac{\sum (O_i - O_{сер.})^2}{n}} \quad (3.2)$$

Проведемо розрахунок показника середньоквадратичного відхилення:

$$a = \sqrt{279725810/14} = 4470$$

Коефіцієнт варіації, що характеризує однорідність сукупності думок експертів розраховують за формулою 3.3:

$$W = a/Q_{\text{ср}} * 100\% \quad (3.3)$$

$$W = 4470/79846,57 \times 100 = 5,6 \%$$

Як показали проведені розрахунки, значення коефіцієнту варіації становить < 33%, а це свідчить про те, що думки експертів є узгодженими. Такий факт дає можливість приймати їх думки як точні і вести перспективні подальші розрахунки.

Середній обсяг реалізації продукції ПрАТ «Луцьк Фудз» (В) приймаємо за методом медіан і визначаємо на рівні 80340 тис.грн. як середнє значення ряду, песимістичне (найменше) значення (П) – 72002 тис.грн., оптимістичне (найбільше) значення (О) – 87411 тис.грн.

Розрахуємо прогностні значення збільшення обсягів реалізації продукції в результаті впровадження комісійної винагороди оплати праці, для визначення суми реалізованої продукції від виконаних контрактів за формулою 3.1:

$$ОП = (87411 \text{ кг} + 4 \times 80340 \text{ кг} + 72002 \text{ кг}) / 6 = 80128 \text{ тис.грн.}$$

Представимо переваги і недоліки комісійної форми оплати праці для менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» в табл. 3.7.

Таблиця 3.7

### **Переваги і недоліки комісійної форми оплати праці для менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз»**

<b>ПЕРЕВАГИ і ПЕРСПЕКТИВИ</b>	<b>НЕДОЛІКИ і ЗАГРОЗИ</b>
1.Сприятиме підвищенню доходу від реалізації продукції ПрАТ«Луцьк Фудз». 2.Призведе до росту чистого прибутку ПрАТ «Луцьк Фудз». 3.Висока мотивація працівників, після чого їхній дохід залежить від результатів роботи - чим більше продажів або виконаних завдань, тим вища оплата. 4.Зростання продуктивності праці, оскільки співробітники зацікавлені в більшому обсязі продажів та пошуку нових клієнтів. 5.Гнучкість системи оплати - працівник може вплинути на рівень свого доходу через власні зусилля та результати.	1.Може створити атмосферу конкурентності, а не командної роботи. 2.У разі невиконання умов контракту менеджери зі збуту можуть бути демотивовані. 3.Нестабільність доходу менеджерів, що залежить від сезонності, ринкової ситуації та інших зовнішніх факторів. 4.Можливе зниження якості обслуговування через прагнення працівників збільшити кількість продажів будь-якою ціною. 5.Підвищений рівень стресу та професійного горіння через постійний тиск потребує досягнення результатів для отримання оплати.

*Джерело: складено автором на основі власних досліджень інформації.*

Комісійна винагорода в оплаті праці визначається, зазвичай, як добуток нормативної ставки і відповідного об'єктивного показника. Величина норми (у %) визначається на рівні, що забезпечує стимулюючий вплив заробітної плати. Виокремлюють лінійну і прогресивну форми комісійної оплати праці.

*1. Система лінійної комісійної винагороди оплати праці.* Працівникам встановлюється “Твердий” норматив у відсотках до величини результуючого показника. Комісійна лінійна винагорода оплати праці розраховується за формулою 3.4 [26, с. 48]:

$$З_{кл} = (С * П) / 100\%, \quad (3.4)$$

де  $З_{кл}$  - комісійна лінійна заробітна плата (грн);

$С$  - нормативна комісійна ставка (%);

$П$  - значення результату встановленого базового показника (грн).

Перевагами лінійної комісійної винагороди є легкість планування доходу - знаючи встановлений відсоток, менеджер (працівник) може прогнозувати свої заробітки, стимулювання підприємницького підходу - працівники починають мислити як власники бізнесу, сприяння розвитку клієнтської бази - мотивація до пошуку нових клієнтів та збільшення обсягів співпраці з існуючими.

Такий підхід варто застосовувати коли підприємство працює на ринку понад 7-10 років, до яких належить ПрАТ «Луцьк Фудз».

*2. Система прогресивної комісійної винагороди оплати праці.* Це система оплати праці, в якій використовується гнучка шкали комісійних ставок, які збільшуються за досягнутими результатами. Принцип роботи відбувається в наступному: для різних розділів результативності встановлюються відповідні комісійні ставки: при досягненні базового рівня показників (від 0 до  $П_0$ ) також початкова ставка  $С_0$ ; при перевищенні базового рівня (від  $П_0$  до  $П_1$ ) вступає в дію підвищена ставка  $С_1$ ; при подальшому зростанні показників застосовуються прогресивно вищі ставки; при досягненні максимального рівня  $П_n$  використовується найвища ставка  $С_n$  [26, с. 48].

Ключова особливість системи побудована в тому, що комісійні ставки збільшуються при переході від нижчого до вищого рівня результативності. Це

створює додаткову мотивацію для того, щоб працівники постійно підвищували свої показники, кожен новий досягнутий рівень виробляється за вищою ставкою. Комісійна прогресивна винагорода розраховується за формулою 3.5:

$$\text{ЗПР} = (C_0 * P_0 + C_1 (P_1 - P_0) + \dots + C_n (P_{n+1} - P_n)) / 100\% \quad (3.5)$$

де Зпр - заробітна плата комісійна прогресивна, грн.;

$C_0, C_1, \dots, C_n$  - комісійні ставки, % ( $C_i > C_0, \dots C^Q.i$ );

$P_0, P_1, \dots, P_n, P_{n+1}$  - значення результуючого показника відповідно до розробленої шкали, грн.

Таку систему краще використовувати на початковій стадії бізнес-діяльності оскільки з її допомогою стимулюється прискорений розвиток підприємства, що в нашому випадку є нефективним, адже товариство працює на ринку не перший рік і є добре відомими українському споживачу.

На основі проведених досліджень пропонуємо застосувати систему лінійної комісійної винагороди оплати праці, з урахуванням того що ПрАТ «Луцьк Фудз» працює на ринку України тривалий час.

В табл. 3.8 наведемо програму умов і розмірів нарахування комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» лінійного типу.

Таблиця 3.8

**Програма умов і розмірів нарахування комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» лінійного типу**

Назва показника	Зміст
Назва форми оплати праці	Комісійна форма оплати праці
Підхід	Підхід, залежний від додатково укладених контрактів - лінійного типу
Умова утворення	$\text{Зкл} = (C * П) / 100\%$ де Зкл - комісійна лінійна заробітна плата (грн); С - нормативна комісійна ставка (або коефіцієнт нормування) (%); П - значення результату встановленого базового показника (сума фактичної вартості виконаних контрактів), грн.
Умова дотримання	Якщо фактична вартість укладених контрактів більше запланованої – винагорода виплачується
	Якщо фактична вартість укладених контрактів менше запланованої – то винагорода не виплачується

Назва показника	Зміст
Кількість менеджерів зі збуту	16 осіб
Завдання і обов'язки менеджерів зі збуту	Обробка запитів споживачів (клієнтів), укладання і виконання контрактів
Опис вимог для отримання комісійної винагороди	Залежить від результатів роботи - обсягу доходу від реалізованої продукції. Виплачується згідно наказу ПрАТ «Луцьк Фудз»
Нормативна комісійна ставка (коефіцієнт нормування)	5%
Обсяг планового доходу від реалізації продукції від виконаних контрактів (за експертним розрахунком)	80128 тис.грн.
Об'єкт нарахування комісійної винагороди	Обсяг виручки від реалізованої продукції за виконаним контрактом
Частота виплати комісійної винагороди	Щомісячна комісійна винагорода від вартості виконаних контрактів 1 менеджером зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз»

*Джерело: складено автором.*

Основні характеристики запропонованої системи наступні:

1. Система розрахована на команду з 16 менеджерів зі збуту, основні обов'язки яких обробка запитів клієнтів та укладання і виконання контрактів.
2. В основі системи - лінійний підхід, де винагорода залежить від кількості реалізованої продукції, яка вказана в додатково укладених контрактах.
3. Розрахунок комісійної винагороди залежить від фіксованої комісійної ставки 5% від обсягу виручки реалізованої продукції.
4. Виплачується щомісячно на основі вартості виконаних контрактів кожним менеджером.

*Нормативна база оподаткування.* Відповідно Наказу Держкомстату «Інструкція зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 № 5 пункту 2.1.2 оплата праці у вигляді комісійної винагороди відносить до фонду основної заробітної плати і підлягає оподаткуванню: «...суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою» [45]. Отож, в Україні комісійна оплата праці, яка розрахована від вартості укладених контрактів, підлягає стандартному оподаткуванню як частина заробітної плати. Основні податкові збори - це: податок на доходи

фізичних осіб (ПДФО) - 18% з нарахованої суми комісійної винагороди; військовий збір - 5% з нарахованої суми винагороди; єдиний соціальний внесок (ЄСВ) - 22% на нараховану суму (сплачує роботодавець ПрАТ «Луцьк Фудз»).

Розмір прогнозованої комісійної винагороди менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» від виконаних контрактів з урахуванням експертного прогнозу доходу від реалізації продукції становитиме (К вин.):

$$К \text{ вин. прог.рік} = 80128 \text{ тис.грн.} * 5\%/100\% = 4006,4 \text{ тис.грн.}$$

Схематичну модель виплати комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» наведемо на рис. 3.3.



**Рис. 3.3. Схематична модель виплати комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз»**

Розрахуємо витрати на виплату комісійної винагороди оплати праці менеджерів зі збуту за лінійним типом розрахунку в прогнозованому році в табл. 3.9.

Таблиця 3.9

**Витрати і оподаткування комісійної винагороди менеджерів зі збуту за лінійним типом розрахунку ПрАТ «Луцьк Фудз» в прогнозованому році**

Показник	Розрахунок
1.Нарахована комісійна винагорода, тис.грн.:	4006,4
1.1.)виплачено винагороди, тис.грн.	3084,93
1.2)утримано із винагороди, в тому числі, тис.грн.:	921,47
1.2.1.)податок на доходи фізичних осіб (ПДФО 18%), тис.грн.	721,15
1.2.2)військовий збір (ВЗ 5%), тис.грн.	200,32
2. Нарахування на комісійну винагороду (ЄСВ 22%), тис.грн.	881,4
Всього витрат на комісійну винагороду, тис.грн.	4887,8

Джерело: складено і розраховано автором.

Отож, витрати на оплату комісійної винагороди з отриманого доходу від реалізації продукції від виконаних контрактів менеджерами зі збуту становитимуть на ПрАТ «Луцьк Фудз» в сумі 4887,8 тис.грн.

Розрахуємо економічні показники внаслідок впровадження заходу на ПрАТ «Луцьк Фудз» в проектному році з урахуванням того, що показник собівартості реалізованої продукції становить від 70,5 у 2021 році до 76% у 2023 році в загальній сумі чистого доходу товариства (форма № 2 - додаток Б).

Оберемо на рівні 76% з урахуванням рівня інфляції, росту цін і інших ризиків прогнозного року. За формулою 3.6 визначимо прибуток до оподаткування ПрАТ «Луцьк Фудз»:

$$\Delta \text{ Прибуток до оподаткування} = \Delta \text{ Чистий дохід від реалізації} - \text{Собівартість реалізованої продукції} - \text{Витрати на комісійну винагороду} - \text{Нарахування на комісійну винагороду} \quad (3.6)$$

$$\Delta \text{ Прибуток до оподаткування ПрАТ «Луцьк Фудз»} = 80128 \text{ тис.грн.} - 60897,28 \text{ тис.грн.} - 4006,4 \text{ тис.грн.} - 881,4 \text{ тис.грн.} = 14342,92 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{Податок на прибуток} = 14342,92 \text{ тис.грн.} * 18\% / 100\% = 2581,7 \text{ тис.грн.}$$

$$\Delta \text{ Чистий прибуток ПрАТ «Луцьк Фудз»} = 14342,92 \text{ тис.грн.} - 2581,7 \text{ тис.грн.} = 11761,2 \text{ тис.грн.}$$

Переваги запропонованого заходу від впровадження комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту (16 осіб) наведені в табл. 3.10.

Таблиця 3.10

**Фінансово-економічні, організаційні, мотиваційні переваги від впровадження комісійної винагороди в оплаті менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз»**

Перевага	Перелік переваг
Фінансово-економічні	Достатній чистий прибуток в розмірі 11761,2 тис. грн.. Висока рентаб. продажів від приросту ЧД від реал. продукції 14,7%.
Організаційні	Простота розрахунків і адміністрування. Легкість планування бюджету на оплату праці. Зрозумілість для механізму формування їхнього винагороди.
Мотиваційні	Стабільний відсоток винагороди незалежно від обсягу продажів. Відсутність "порогових ефектів", які можуть демотивувати працівників. Справедливий розподіл винагороди відповідно до результатів.

*Джерело: складено автором на основі проведених розрахунків і аналізу.*

Впровадження комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту лінійного типу створює пряму залежність між результативністю роботи працівника і його ЗП, що створює мотивацію до збільшення обсягів реалізації продукції через виконані контракти і приріст чистого прибутку. Чистий прибуток ПрАТ «Луцьк Фудз» від проекту складе 11761,2 тис.грн.

### 3.3. Вплив запропонованого проекту на показники господарської діяльності й ефективність оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз»

Вплив запропонованого проекту на економічні показники ПрАТ «Луцьк Фудз» - це комплексна оцінка того, як впровадження нового заходу відобразиться на зміні основних економічних показників, цільових показників - показників оцінки оплати праці персоналу. У зв'язку з цим, проведемо оцінку зміни фінансово-економічних показників ПрАТ «Луцьк Фудз» і ефективності діяльності порівнюючи показники 2023 року і проектних значень в табл. 3.11.

Таблиця 3.11

#### Вплив запропонованого заходу на фінансово-економічні показники ПрАТ «Луцьк Фудз» і ефективність діяльності

№	Показник	Рік		Відхилення	
		базовий	прогнозний	абс. (+,-)	відн. (%)
Фінансово-економічні показники					
1	ЧД від реалізації продукції, тис. грн.	856515	936643	80128	9,36
2	Собівартість продукції, тис. грн.	657634	718531,28	60897,28	9,26
3	Валовий прибуток, тис. грн.	198881	218111,72	19230,72	9,67
4	Фінан. результат від опер. діял, тис. грн.	64463	78805,92	14342,92	22,25
5	Прибуток до опод., тис.грн.	56203	70545,92	14342,92	25,52
6	Чистий прибуток, тис. грн.	45981	57742,2	11761,2	25,58
7	Власний капітал, тис.грн.	164555	176316,2	11761,2	7,15
Показники ефективності діяльності					
8	Витрати на 1 грн. РП, грн.	0,76	0,77	0,01	1,32
9	Рентабельність продукції, %	6,9	8,03	1,13	16,38
10	Рентабельність продажу, %	5,3	6,2	0,9	16,98
11	Рентабельність власного капіталу,%	27,9	32,7	4,8	17,2

Джерело: розрахунки проведені автором.

Проаналізуємо зміну отриманих результатів фінансово-економічних показників ПрАТ «Луцьк Фудз» і ефективності діяльності:

1)чистий дохід від реалізації ПрАТ «Луцьк Фудз» в базовому 2023 році становив 856515 тис. грн, а в прогнозному зросте на 80128 тис. грн, і становитиме 936643 тис. грн. - це позитивна тенденція для товариства, врахована з підвищенням даного показника, а це і розширення обсягів діяльності, і зміцнення позицій на галузевому ринку. Собівартість реалізованої продукції в базовому році була 657634 тис. грн, а в прогнозному збільшиться до 718531,28 тис. грн., в абсолютному вираженні це 60897,28 тис. грн, у відносному 9,26% - збільшення відбулося пропорційно зростанню доходу від реалізації продукції; валовий прибуток ПрАТ «Луцьк Фудз» у базовому році становив 198881 тис. грн, а в прогнозному становитиме 218111,72 тис. грн., що більше на 19230,72 тис.грн в абсолютному виразі, а у відносному на 9,67% - ріст показника відбувся внаслідок зростання чистого доходу суб'єкта; фінансовий результат від операційної діяльності до проекту становив 64463 тис. грн, а в прогнозному зріс до 78805,92 тис. грн. або збільшился у відносному виразі на 22,25% - тенденція вважається позитивною в економіці підприємств, та призводить до суттєвого підвищення ефективності основної діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз». Прибуток до оподаткування до впровадження проекту становив 56203 тис. грн, а після складе 70545,92 тис. грн., що в абсолютному зростанні складе 14342,92 тис. грн, а у відносному 25,52% - дана тенденція показує ефективність впровадженого заходу.

Чистий прибуток ПрАТ «Луцьк Фудз» до впровадження заходу становив 45981 тис. грн, а після зросте до 57742,2 тис. грн. грн., що в абсолютному виразі становить 11761,2 тис. грн, у відносному - 25,58% - це свідчить про ефективність проекту - впровадження комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз». Власний капітал у базовому році становив 164555 тис. грн, а в прогнозному зросте до 176316,2 тис. грн. або зросте на 7,15% у відносному виразі - це свідчить про фінансову стійкість товариства. Витрати на 1 грн чистої виручки в базовому році становили 0,76 грн, а в прогнозному зростуть до 0,77 грн., або збільшаться а 0,01 грн. Тенденція показника має незначне підвищення, але воно є допустимим з огляду

на загальне зростання масштабів зростання чистого доходу ПрАТ «Луцьк Фудз». Рентабельність продукції до заходу становила значення 6,9%, а після зросте до 8,03%, або на 16,38% у відносному вимірі, що свідчить про підвищення ефективності виробництва; рентабельність продажу зросла з 5,3% до 6,2% або на 0,9%; рентабельність ВК зросте з 27,9% до 32,7%.

Вплив запропонованого заходу на показники ефективності організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз» наведені в табл. 3.12.

Таблиця 3.12

**Вплив запропонованого заходу на показники ефективності організації  
оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз»**

№	Показник	Рік		Відхилення	
		базовий	прогнозний	абс. (+,-)	відн. (%)
1	Витрати на оплату праці, тис. грн.	86689	90695,4	4006,4	4,6
2	Відрахування на соціальні заходи, тис. грн.	16350	17231,4	881,4	5,4
3	Рентабельність персоналу за чистим прибутком, %	12952	16265,2	3313,2	25,6
4	Рентабельність оплати праці, %	44,6	53,5	8,9	20,0
5	Зарплатомісткість, тис.грн.	0,1	0,12	0,02	20,0
6	Зарплатовіддача, тис.грн.	10	8,3	-1,7	-17,0
7	Виробіток (продуктивність праці), тис.грн./ос.	2412,7	2638,4	225,7	9,4
8	Трудомісткість, ос./тис.грн.	0,0004	0,0003	-0,0001	-25,0

*Джерело: розрахунки проведені автором.*

Проаналізуємо зміну показників ефективності організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз», що відбулися внаслідок впровадження комісійної винагороди для 16 менеджерів зі збуту, а саме:

1) витрати на оплату праці у 2023 році склали 86689 тис. грн, а в прогнозному зростуть до 90695,4 тис. грн., що в абсолютному значенні становитиме 4006,4 тис. грн, а у відносному 4,6% - це виправдане зростання, оскільки пов'язано з впровадженням комісійної винагороди, яка мотивуватиме менеджерів зі збуту до збільшення реалізації бакалійної продукції ПрАТ «Луцьк Фудз», яка розрахована від кількості доходу від реалізованої продукції;

2) відрахування на соціальні заходи в базовому році становили 16350 тис. грн, а в прогнозному зростуть до 17231,4 тис. грн, що є закономірним явищем внаслідок підвищення витрат на оплату праці;

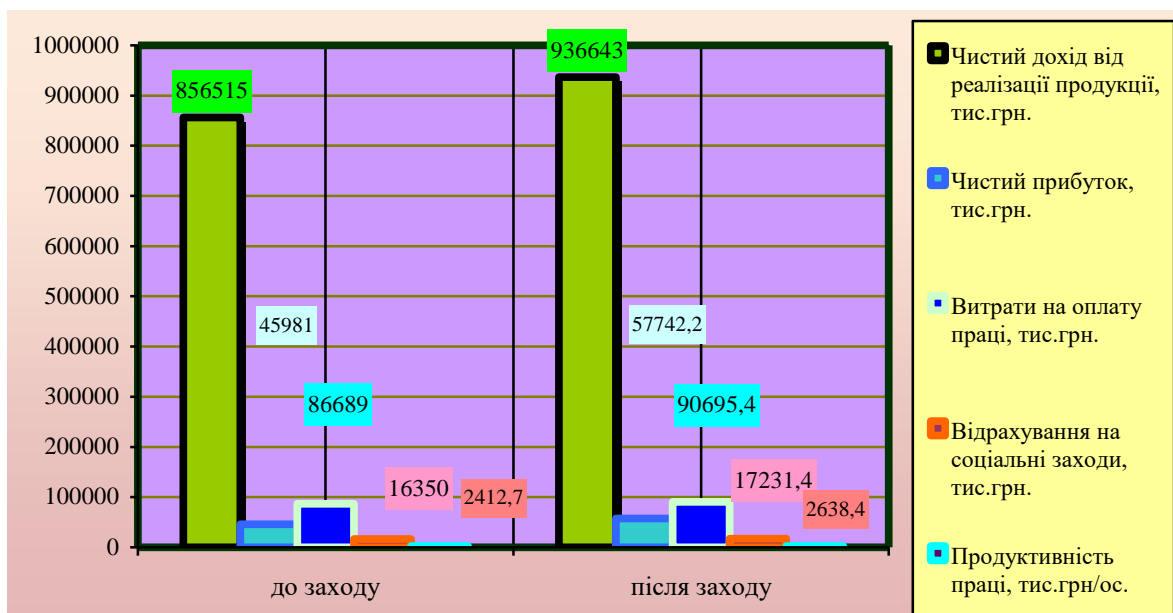
3) рентабельність персоналу за чистим доходом у 2023 році склала 12952% зростає до 16265,2% - це позитивний показник, що сприяє підвищенню ефективності роботи персоналу після впровадження комісійної винагороди;

4) рентабельність оплати праці у 2023 році була 44,6%, а зростає до 53,5%, що більше на 8,9% пунктів - динаміка показує, що витрати на оплату праці стають більш ефективними завдяки впровадженню заходу;

5) зарплатомісткість зростає з 0,1 тис. грн до 0,12 тис. грн. внаслідок підвищення доходу ПрАТ «Луцьк Фудз» і впровадження комісійної винагороди; зарплатовіддача зменшиться з 10 тис. грн до 8,3 тис. грн - показник обернений до зарплатомісткості, тому зменшення є виправланим;

б) продуктивність праці зростає з 2412,7 тис.грн/ос. до 2638,4 тис.грн/ос. або на 225,7 тис.грн/ос., а це підтверджує ефективність впровадження заходу - комісійної винагороди для менеджерів зі збуту; трудомісткість - це обернений показник до виробітку і у 2023 році він був 0,0004 ос./тис.грн, а в прогнозованому зменшиться до 0,0003 ос./тис.грн., що є обґрунтованим.

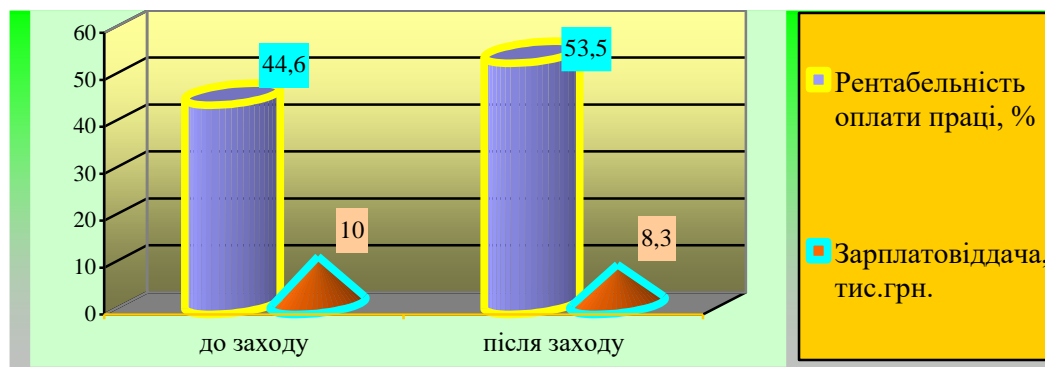
Представимо динаміку зміни основних економічних показників діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз» внаслідок впровадження заходу на рис. 3.4.



**Рис. 3.4. Динаміка зміни основних економічних показників діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз» до і після впровадження заходу**

Захід з запровадження комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» забезпечить справедливий розподіл винагороди між працівниками відповідно до їх внеску в загальний результат ПрАТ «Луцьк Фудз». Прозорість і простота розрахунків зменшить адміністративні навантаження та мінімізує ризики виникнення конфліктів щодо оплати праці.

Зміну показників рентабельності ОП і зарплатовіддачі - основних показників ефективності організації оплати праці представимо на рис. 3.5.



**Рис. 3.5. Динаміка зміни основних показників ефективності організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз» до і після впровадження заходу**

Економічними перевагами заходу для ПрАТ "Луцьк Фудз" є:

1. Підвищення продажів бакалійної продукції через посилення мотивації менеджерів зі збуту шукати нових споживачів та збільшення обсягів замовлень.
2. Покращення дистрибуції продукції ПрАТ «Луцьк Фудз» завдяки активішій роботі менеджерів з існуючими та виявленими партнерами.
3. Зростання пізнаваності бренду ТМ «Руна», ТМ «Рідний край» на ринку бакалійних продуктів через розширення клієнтської бази і географії продажів.
4. Оптимізація складських запасів завдяки кращому плануванню продажів й регулярному оновленню портфеля замовлень.
5. Збільшення частки вітчизняного ринку в сегменті бакалійної продукції через активізацію збутової діяльності товариства.
6. Посилення конкурентних позицій ПрАТ «Луцьк Фудз» на ринку за рахунок ефективнішої системи продажів.
7. Поліпшення фінансових показників ПрАТ «Луцьк Фудз» що підтверджується розрахованим чистим прибутком у розмірі 11761,2 тис. грн.

### Висновки до розділу 3

На сучасному етапі організація оплати праці на підприємствах України демонструє ряд критичних недоліків, які потребують системного вирішення.

Напрямами удосконалення організації оплати праці на підприємствах є:

- 1) організаційні - впровадження системи оцінки якості роботи, розробка програми кар'єрного зростання, створення прозорої системи преміювання;
- 2) економічні - перегляд тарифної сітки, впровадження бонусної системи за якість, система доплат за професійну майстерність;
- 3) соціальні напрямки - розширення соціального пакету, програми навчання та підвищення кваліфікації і розвиток корпоративної культури;
- 4) технологічні напрямки - автоматизація обліку робочого часу, електронний документообіг, модернізація системи нарахування зарплати;
- 5) мотиваційні напрямки - система нематеріальної мотивації, програма визнання досягнень, система додаткових пільг за стаж.

ПрАТ "Луцьк Фудз" активно удосконалює свою діяльність, але поряд з перевагами в діяльності присутні і проблеми в організації оплати праці, серед основних: відсутність системи преміювання за якісні показники та комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту за кількість укладених і виконаних (підписаних) контрактів, що дасть змогу підвищити обсяг чистого доходу і прибутку товариства. Навели напрямки удосконалення ОПП ПрАТ "Луцьк Фудз" в рамках організаційних заходів, економічних і соціальних ініціатив і мотиваційних програм. Важливу функцію для підвищення доходу підприємства відіграють менеджери зі збуту продукції для якоїна ПрАТ «Луцьк Фудз» встановлена погодинна система оплати праці з фіксованими окладами.

З метою вдосконалення підходів до організації оплати праці в сучасних умовах економіки, пропонуємо застосування індивідуальної комісійної винагороди в оплаті праці 16 менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз», сума якої залежатиме від обсягу реалізованої бакалійної продукції за укладеними і виконаними новими контрактами понад планові, з фіксованим відсотком комісійної винагороди від вартості виконаного контракту у розмірі 5%. Спрогнозували зростання обсягів реалізації продукції ПрАТ «Луцьк Фудз», за

допомогою методу стандартного розподілу ймовірностей за участі 14 експертів. За отриманими значеннями узгоджених думок експертів, прогнозні значення збільшення обсягів реалізації продукції в результаті впровадження комісійної винагороди оплати праці за розрахунками складуть 80128 тис.грн. Із двох представлених в економіці підприємств типів розрахунку розміру комісійної винагороди - лінійної і прогресивної, обрали лінійну, яка більш ефективна для підприємств, які працюють на ринку більше 7 років, до яких належить ПрАТ «Луцьк Фудз». Навели програму умов і розмірів нарахування комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» лінійним типом. Визначили що відповідно Наказу Держкомстату «Інструкція зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 № 5 п. 2.1.2 оплата праці у вигляді комісійної винагороди відносить до фонду основної ЗП і підлягає оподаткуванню. Визначили розмір прогнозної комісійної винагороди менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» від виконаних контрактів - це 5% від отриманого доходу, а саме - 4006,4 тис.грн. та провели розрахунок витрат і її оподаткування, схематично показали модель її виплат. Чистий прибуток заходу Луцьк Фудз отримає в сумі 11761,2 тис.грн. Показали фінансово-економічні, організаційні, мотиваційні переваги від впровадження заходу. Визначили зміну фінансово-економічних показників від заходу і ефективності діяльності: рентабельність продажу зростає від 5,3% до 6,2%, що свідчить про підвищення ефективності виробництва. Проаналізували зміну показників ефективності організації оплати праці товариства: до прикладу, рентабельність оплати праці зростає з 44,6% до 53,5%, а продуктивність праці від 2412,7 тис.грн/ос. до 2638,4 тис.грн/ос. Навели динаміку зміни основних економічних показників діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз» внаслідок впровадження заходу і ефективності організації оплати праці. Основними економічними перевагами заходу для суб'єкта є: підвищення продажів бакалійної продукції через посилення мотивації менеджерів зі збуту, зростання пізнаваності ТМ «Руна», ТМ «Рідний край», поліпшення фінансових показників ПрАТ «Луцьк Фудз», що підтверджується отриманим розміром чистого прибутку у розмірі 11761,2 тис. грн.

## ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Отож, можна зробити висновки виходячи із опрацьованого теоретичного та практичного матеріалу, що представлений в роботі.

Представлений зміст поняття «оплата праці» і «організація оплати праці» з точки зору різних вчених, дозволив встановити її зміст і запропонувати власне бачення тактування змісту - «економіко-правові аспекти організації оплати праці на підприємстві - це сукупність правових норм і економічних методів, що регулюють порядок нарахування та виплати заробітної плати і інших винагород працівникам відповідно до законодавства та внутрішніх положень підприємства». Дослідили структуру, форми і системи оплати праці на підприємстві, і дізналися що її організація здійснюється на двох рівнях: державному і рівні підприємства. Структура видів витрат на заробітну плату включає: основну, додаткову заробітну плату і інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Складовими ОПП є її форми - перша погодинна, а системами в її рамках - проста погодинна, погодинно-преміальна, за посадовими окладами; друга відрядна - серед її систем - пряма й непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна. Проаналізували методичні підходи до оцінки ОПП на підприємстві. Охарактеризували документи нормативно-правового регулювання ОПП в Україні, серед яких: Конституція України, Кодекс законів про працю, Податковий і Цивільний кодекси, Закони України «Про оплату праці», «Про відпустки» та інші.

2.Провели аналіз діяльності суб'єкта бізнесу на прикладі товариства з виробництва бакалійної продукції (кетчупи, соуси, заправки, майонез, оцет і інші) ПрАТ «Луцьк Фудз» (працює з 1945 року), що виготовляє продукцію під ТМ «Руна», «Рідний край» з переважанням реалізації продукції ТМ «Руна». Здійснили аналіз фінансових результатів діяльності суб'єкта, і встановили що емітент є прибутковим, а сума чистого прибутку у 2023 р. була 45981 тис.грн.

3.Провели аналіз динаміки складу і кількості працівників в розрізі функціональних обов'язків, який показав, що чисельність працівників зростала - у 2022 році була 352 ос., у 2023 р. 355 ос., а найбільша кількість персоналу

припадала на робітників. Здійснили аналіз структури персоналу де домінував ПВП над НП у 2023 році у співвідношенні 92,2% ПВП та 7,8% НП.

Провели аналіз складу персоналу за статтю (переважали чоловіки), стажем, освітою, де лідирували працівники з повною вищою освітою у кількості 254 особи у 2023 р. Розрахували показники руху, ефективності формування і використання персоналу (продуктивність праці у 2023 році становила 2412,7 тис.грн./ос.).

4. Провели оцінку організації оплати праці на ПрАТ «Луцьк Фудз». Встановили діючі форми та системи оплати праці працівників- це погодинно-преміальна (для адміністративного персоналу) і погодинна система з фіксованими окладами (виробничий і збутовий персонал). Оцінили частку витрат на оплату праці у елементах операційних витрат і представили фонд робочого часу товариства. Провели аналіз складових і структури формування ФОП - це основна, додаткова і інші заохочувальні і компенсаційні витрати. В структурі домінувала частка основної ЗП 86689 тис.грн., сума додаткової ЗП 34155 тис. грн, інших заохочувальних і компенсаційних виплат 15864 тис.грн.

Провели розрахунок коефіцієнту випередження і суми економії (перевитрат) фонду заробітної плати працівників ПрАТ «Луцьк Фудз» і встановили, що: у 2022 році коефіцієнт випередження дорівнював  $1,36 > 1$ , що дозволило отримати економію фонду зарплати у сумі 19358 тис.грн; у 2023 році коефіцієнт випередження -  $1,02 > 1$ , внаслідок чого по фонду зарплати економія склала 1482 тис. грн., але сума економії порівняно з 2022 роком була меншою. Отож, ПрАТ «Луцьк Фудз» використовувало кошти на формування ФОП працівників обґрунтовано, економно і ефективно.

ПрАТ "Луцьк Фудз" є юридичною особою і діє згідно законодавства України, а основним установчим документом є його Статут. Сума витрат на юридичні послуги становить 1283 тис.грн. в 2023 році. Провели порівняльний аналіз середньомісячної заробітної плати одного працівника з мінімальною ЗП в Україні, і визначили, що середньомісячна ЗП 1 працівника зростала щорічно і у 2023 році була 20300 грн. Проаналізували податкове навантаження оплати

праці працівників за трирічний період. Встановили, що ПрАТ «Луцьк Фудз» має кредиторську заборгованість за оплатою праці, яка у 2023 р. зросла на 149 тис.грн. і сягала 3085 тис.грн. Проаналізували ставки оподаткування заробітної плати в Україні станом на 01.01.2025 року. Дослідили основні документи, які регулюють нормативну діяльність з організації оплати праці ПрАТ «Луцьк Фудз» - це Конституція України, Кодекс законів про працю, Податковий кодекс України, ЗУ «Про оплату праці», ЗУ «Про колективні договори і угоди», ЗУ «Про відпустки», ЗУ «Про охорону праці» та інші. Товариство забезпечує документообіг юридичних первинних документів для організації оплати праці.

5.Напрямами удосконалення організації оплати праці на підприємстві є:

- 1)організаційні - впровадження системи оцінки якості роботи, розробка програми кар'єрного зростання, створення прозорої системи преміювання;
- 2)економічні - перегляд тарифної сітки, впровадження бонусної системи за якість, система доплат за професійну майстерність;
- 3)соціальні напрямки - розширення соціального пакету, програми навчання та підвищення кваліфікації і розвиток корпоративної культури;
- 4)технологічні напрямки - автоматизація обліку робочого часу, електронний документообіг, модернізація системи нарахування зарплати;
- 5)мотиваційні напрямки - система нематеріальної мотивації, програма визнання досягнень, система додаткових пільг за стаж.

Важливу функцію для підвищення доходу підприємства відіграють менеджери зі збуту продукції, для яких на На ПрАТ «Луцьк Фудз» встановлена погодинна система оплати праці з фіксованими окладами.

6.3 метою вдосконалення підходів до організації оплати праці в сучасних умовах економіки, пропонуємо застосування індивідуальної комісійної винагороди в оплаті праці 16 менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз», сума якої залежатиме від обсягу реалізованої бакалійної продукції за укладеними і виконаними новими контрактами понад планові, з фіксованим відсотком комісійної винагороди від вартості виконаного контракту у розмірі 5%.

Спрогнозували зростання обсягів реалізації продукції ПрАТ «Луцьк Фудз» в грошовому вимірі, за допомогою методу стандартного розподілу ймовірностей за участі 14 експертів. За отриманими значеннями узгоджених думок експертів, прогнозні значення збільшення обсягів реалізації продукції в результаті впровадження комісійної винагороди оплати праці за розрахунками складуть 80128 тис.грн. Обрали лінійний тип її нарахування, який більш ефективний для підприємств, які працюють на ринку більше 7 років.

Навели програму умов і розмірів нарахування комісійної винагороди в оплаті праці менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» лінійним типом.

Визначили розмір прогнозної комісійної винагороди менеджерів зі збуту ПрАТ «Луцьк Фудз» від виконаних контрактів - це 5% від отриманого доходу, а саме - 4006,4 тис.грн. та провели розрахунок витрат і її оподаткування за лінійним типом, схематично показали модель її виплат. Чистий прибуток заходу Луцьк Фудз отримає в сумі 11761,2 тис.грн.

7.Визначили зміну фінансово-економічних показників від заходу і ефективності діяльності: до прикладу рентабельність продукції зросла з 6,9% до 8,03%, що свідчить про підвищення ефективності виробництва, а рентабельність продажу зросла від 5,3% до 6,2%.

Проаналізували зміну показників ефективності організації оплати праці товариства: до прикладу, рентабельність оплати праці зростає від 44,6% до 53,5%, а продуктивність праці від 2412,7 тис.грн/ос. до 2638,4 тис.грн/ос. Навели динаміку зміни основних економічних показників діяльності ПрАТ «Луцьк Фудз» внаслідок впровадження заходу і ефективності організації оплати праці.

Основними економічними перевагами заходу для ПрАТ "Луцьк Фудз" є: підвищення продажів бакалійної продукції через посилення мотивації менеджерів зі збуту, зростання пізнаваності ТМ «Руна», ТМ «Рідний край», посилення конкурентних позицій, поліпшення фінансових показників ПрАТ «Луцьк Фудз», що підтверджується отриманим розміром чистого прибутку у розмірі 11761,2 тис. грн. та свідчить про його ефективність.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. КРІ мотивація персоналу. Прості рішення складного завдання. *Семінари для бухгалтера, юриста, в Києві - Інформ-Консалтинг - семінари для юристів бухгалтерів кадровиків курси митних декларантів*. URL: <https://incon.com.ua/seminar/kpi-motivation/> (дата звернення: 16.01.2025).
2. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № 8(105). С. 30-31.
3. Брік С. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва*. Харків : НТУ «ХПІ». 2015. № 60 (1169). С. 94-97.
4. Бурачек І.В. Удосконалення організації оплати праці на підприємствах. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 1. С.35.
5. Глухова С. В., Зотова А. А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1 (40). С. 698-701.
6. Господарський кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 09.01.2025).
7. Грішнова О., Березюк К. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 7. С. 3-8.
8. Державна служба України з питань праці - Державна служба України з питань праці. Державна служба України з питань праці - Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/> (дата звернення: 16.01.2025).
9. Довбня С.Б. Підприємницька діяльність та економіка підприємства : навч. посіб. Дніпро : Ліра, 2016. 438 с.
10. Драган О.І. Економічні і соціально-трудова аспекти управління персоналом: теорія та практика : монографія. Київ : Кафедра, 2017. 271 с.
11. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2008. 300 с.

12. Зудова І.Ю., Болгарова А.С. Особливості організації оплати праці працівників підприємства. *Економіка та управління підприємства*. 2018. № 18. С. 424-428.

13. Іванова М.І., Варяниченко О.В. Порівняння та використання сучасних методів організації оплати праці. *Ефективна економіка*. 2017. № 5.

14. Іванюта Т. М. Управління матеріальними ресурсами та витратами: конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. «Бакалавр» спец. 051 "Економіка" освіт.-проф. програми "Економіка підприємства" ден. та заоч. форм навч. Київ : НУХТ, 2021. 167 с.

15. Кабінет Міністрів України. *Кабінет Міністрів України*. URL:<https://www.kmu.gov.ua/> (дата звернення: 16.01.2025).

16. Ковальська Л.Л. Економіка підприємства : підручник. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2020. 700 с.

17. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. Київ. Знання. 2008. 647 с.

18. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ : Знання, 2008. 679 с.

19. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.01.2025).

20. Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. Економічна теорія. 2008. С.16. URL: [http://ief.org.ua/Arjiv\\_ET/Kolot408.pdf](http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf).

21. Конвенція про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати N 26 : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 16.06.1928 № 26 : станом на 14 черв. 1930 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_196#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196#Text) (дата звернення: 16.01.2025).

22. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 17.01.2025).

23. Ладунка І.С., Зажерило А.І. Напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємствах. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. № 16. С. 394-397.

24. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка і суспільство. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2016. № 4. С. 264-269.

25. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: 2015. 279 с.

26. Любомудрова Н.П., Струтинська Л.Р. Модель визначення комісійної ставки при застосуванні стимулюючої оплати праці. *Lviv Polytechnic National University Institutional Repository*. 2004. С.44-49.

27. Маркевич А.Є Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата». *Ефективна економіка*. 2015. № 2.

28. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.7. С. 232–240.

29. Мінімальна заробітна плата (2000-2025). *Ставки, індекси, тарифи*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/index.php> (дата звернення: 18.01.2025).

30. Міністерство соціальної політики України. Головна. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення: 18.01.2025).

31. Нікіфорова Л.О. Економіка підприємства. Курс лекцій: електронний навчальний посібник. Вінниця. ВНТУ, 2016. 138 с.

32. Овсяк Н.В., Вільман І.Ю. Особливості організації обліку праці та її оплати. *Економіка і суспільство*. 2016. № 6. С. 379-383.

33. Офіційний портал Верховної Ради України. *Офіційний портал Верховної Ради України*. URL: <https://www.rada.gov.ua/> (дата звернення: 18.01.2025).

34. Петрушевська В. В., Можаровська П. П., Одинцова Н. О. Фінансова діяльність суб'єктів підприємництва: кон. лек. Донецьк: Технопак, 2012. 105 с.

35. Податковий кодекс України : Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

36. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. С.

37. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2014. № 1. С. 243-249.

38. ПрАТ «Луцьк Фудз». Історія. *Руна*. URL: <https://runa.ua/ua/pro-kompaniyu/istoriya/> (дата звернення: 18.01.2025).

39. Про акціонерні товариства : Закон України від 27.07.2022 № 2465-IX : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2465-20#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

40. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV : станом на 3 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

41. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

42. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії воєнного стану : Закон України від 10.10.2024 № 4015-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4015-20#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

43. Про Державний бюджет України на 2025 рік : Закон України від 19.11.2024 № 4059-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

44. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III : станом на 19 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 17.01.2025).

45. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Держ. ком. статистики України від 13.01.2004 № 5 : станом на 24 лют. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 17.01.2025).

46. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам" : Наказ М-ва фінансів України від 28.10.2003 № 601 : станом на 3 листоп. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

47. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Каб. Міністрів України від 08.02.1995 № 100 : станом на 12 верес. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

48. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 12.01.2025).

49. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII : станом на 11 груд. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 16.01.2025).

50. Про максимальну величину фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, оподаткованого доходу (прибутку), сукупного

оподатковуваного доходу (граничну суму заробітної плати (доходу), з яких справляються страхові внески до соціальних фондів : Постанова Каб. Міністрів України від 07.03.2001 № 225 : станом на 13 груд. 2004 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225-2001-п#Text> (дата звернення: 16.01.2025).

51. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР : станом на 24 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

52. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 18.01.2025).

53. Про ринки капіталу та організовані товарні ринки: Закон України від 23.02.2006 № 3480-15 : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15#Text> (дата звернення: 17.01.2025).

54. Про цінні папери та фондовий ринок : Закон України від 23.02.2006 № 3480-IV : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15#Text> (дата звернення: 17.01.2025).

55. Розміри мінімальної заробітної плати. *«Дебет-Кредит» - Сервіси для бухгалтера*. URL: <https://services.dtkr.ua/catalogues/indexes/2-rozmiri-minimalnoyi-zarobitnoyi-plati> (дата звернення: 17.01.2025)

56. Рябуха М. С. Напрямки удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Вісник ХНАУ. Сер. «Економіка АПК і природокористування»*. 2008. № 9. С. 342-347.

57. Складанна А.І. Методи удосконалення організації оплати праці на підприємствах: дисертація. Запоріжжя, 2017. 222 с.

58. Скоропад І.С. Фінансова діяльність суб'єктів підприємництва : навч. посіб. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2016. 343 с.

59. Ставерська Т.О., Шевчук І.Л., Гайдар С.М. Державна політика регулювання оплати праці в контексті сталого розвитку країни. *Економіка і суспільство*. 2018. № 19. С.1146-1152.

60. Тертичний О.О. Сучасні системи оплати праці. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2013. № 2. С. 62-67.

61. Тибінка Г.І., Брик Г.В., Кохана Т.М. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». *Економіка та управління національним господарством. Мукачівський національний університет*. 2018. № 19. С. 246-250.

62. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія. Київ : Фенікс, 2010. 332 с.

63. Форми та види заробітної плати: огляд системи оплати праці. *Бізнес Брокер Денис Демчина*. URL: <https://business-broker.com.ua/blog/systema-oplaty-pratsi-vse-pro-formy-ta-vydy-zarobitnoi-platy/> (дата звернення: 17.01.2025).

64. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV : станом на 10 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 16.01.2025).

65. Шмиголь Н. М. 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.

66. Яковлєв А.І. Економіка підприємства: магістерський курс : навч. посіб. Харків : НТУ «ХП», 2019. 511 с.

67. Factor Про Податки та Бухоблік. Factor Про Податки та Бухоблік. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2025/january/issue-1/> (дата звернення: 17.01.2025).

## ДОДАТКИ

Додаток А

## Баланс (Звіт про фінансовий стан) за 2021-2023 роки Форма №1

Актив	Код рядка	2021	2022	2023
1	2	3	4	
<b>I. Необоротні активи</b>				
Нематеріальні активи	1000	3	0	0
первісна вартість	1001	680	680	680
накопичена амортизація	1002	( 677 )	( 680 )	( 680 )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	59	2 335	847
Основні засоби	1010	46 968	52 758	60 718
первісна вартість	1011	87 733	99 458	115 698
знос	1012	( 40 765 )	( 46 700 )	( 54 980 )
Усього за розділом I	1095	47 030	55 093	61 565
<b>II. Оборотні активи</b>				
Запаси	1100	50 357	116 234	104 453
Виробничі запаси	1101	27 003	68 604	68 788
Незавершене виробництво	1102	665	1 142	849
Готова продукція	1103	22 689	46 488	34 816
Товари	1104	0	0	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	65 743	55 310	68 680
Дебіторська заборгованість за розрахунками:				
за виданими авансами	1130	21 987	18 863	12 001
з бюджетом	1135	4 858	0	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	2 142	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	135	2 106	1 574
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	63	30 305	17 493
Готівка	1166	13	1	0
Рахунки в банках	1167	50	30 304	17 493
Інші оборотні активи	1190	1	513	1
Усього за розділом II	1195	143 144	223 331	204 202
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>				
Баланс	1300	190 174	278 424	265 767
<b>Пасив</b>	<b>Код рядка</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
<b>I. Власний капітал</b>				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	16 000	16 000	16 000
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0	0
Додатковий капітал	1410	1 248	1 248	1 248
Емісійний дохід	1411	1 007	1 007	1 007
Накопичені курсові різниці	1412	0	0	0
Резервний капітал	1415	11	11	11
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	79 419	121 795	147 296
Неоплачений капітал	1425	( 0 )	( 0 )	( 0 )

## Продовження додатку А

Вилучений капітал	1430	( 0 )	( 0 )	( 0 )
Інші резерви	1435	0	0	0
Усього за розділом І	1495	96 678	139 054	164 555
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	13 495	8 672	7320
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0	0
Усього за розділом II	1595	13 495	8 672	7 320
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	7 434	54 275	8 100
Векселі видані	1605	0	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за:				
довгостроковими зобов'язаннями	1610	26 980	11 500	27 591
товари, роботи, послуги	1615	29 508	35 549	31 777
розрахунками з бюджетом	1620	560	2 794	3 869
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	1 253	517
розрахунками зі страхування	1625	563	734	766
розрахунками з оплати праці	1630	2 175	2 936	3 085
одержаними авансами	1635	1 606	3 298	1 213
Поточні забезпечення	1660	4 451	7 418	9 124
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	6 724	12 194	8 367
Усього за розділом III	1695	80 001	130 698	93 892
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття				
Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0	0
Баланс	1900	190 174	278 424	265 767

Керівник

Шамрай Олександр Вікторович

Головний бухгалтер

Посацька Марія Василівна

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)**  
за 2021-2023 роки Форма №2

**I. Фінансові результати**

Стаття	Код рядка	2021	2022	2023
1	2	4	3	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	406 660	714 141	856 515
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 286 711 )	( 521 174 )	( 657634)
<b>Валовий:прибуток</b>	2090	119 949	192 967	198 881
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0	0
Інші операційні доходи	2120	24 661	25 551	29915
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0	0
Адміністративні витрати	2130	( 19 543 )	( 25 615 )	( 32759)
Витрати на збут	2150	( 94 453 )	( 96 051 )	(102 633)
Інші операційні витрати	2180	( 27 658 )	( 37 655 )	(28 941)
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0	0
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0	0
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток</b>	2190	2956	59197	64463
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0	0
Інші фінансові доходи	2220	1 571	101	1844
Фінансові витрати	2250	( 4 295 )	( 5 809 )	( 10 104 )
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	232	53 489	56 203
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-48	-11 113	-10 222
<b>Чистий фінансовий результат: прибуток</b>	2350	184	42 376	45 981

**III. Елементи операційних витрат**

Назва статті	Код рядка	2021	2022	2023
1	2	3	4	5
Матеріальні затрати	2500	235 914	471 638	569 219
Витрати на оплату праці	2505	56 518	73 033	86 689
Відрахування на соціальні заходи	2510	11 107	14 076	16 350
Амортизація	2515	6 532	6 810	8 870
Інші операційні витрати	2520	124 930	136 379	128 671
Разом	2550	435 001	701 936	809 799

Керівник

Шамрай Олександр Вікторович

Головний бухгалтер

Посацька Марія Василівна