

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

Інститут _____ **Навчально-науковий інститут економіки і управління**
Кафедра _____ **економіки і права**

«До захисту в ЕК»

Директор інституту

_____ **Олег ШЕРЕМЕТ**
(підпис) (ім'я та прізвище)

« ____ » _____ 2025 р.

«До захисту допущено»

В. о. завідувача кафедри

_____ **Юлія ЛЕВЧЕНКО**
(підпис) (ім'я та прізвище)

« ____ » _____ 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: **Організаційно-економічні та правові аспекти оплати праці на підприємстві**

Виконав (ла) здобувач (-ка) 4 курсу групи ПЕ-4-2

_____ **Карпенчик Влада Вікторівна** _____
(прізвище, ім'я, по батькові повністю) (підпис)

Керівник _____ **Жужукіна Наталія Іванівна** _____
(прізвище, ім'я, по батькові повністю) (підпис)

Консультанти _____ **Володимир Слободян** _____
(ім'я та прізвище) (підпис)

Рецензент _____ **Людмила Закревська** _____
(ім'я та прізвище) (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) недоволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувач (-ка) _____
(підпис)

Київ – 2025

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління
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

«01» листопада 2024 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ

Карпенчик Влади Вікторівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

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

керівник роботи: Жужукіна Наталія Іванівна, к.е.н., доцент

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

затверджені наказом закладу вищої освіти від «01» листопада 2024 року № 928-КС

2. Строк подання здобувачем роботи 02.06.2025 року,

3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та нормативні акти України, посібники, підручники, монографії, наукові статті відповідно до обраної теми, фінансова та статистична звітність ТОВ «Фірма Фавор»; внутрішні документи підприємства, зокрема маркетингові та фінансові звіти; мережа Інтернет.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): Вступ, Розділ 1. Теоретико-методичні засади організації оплати праці на підприємстві,

1.1. Економічна сутність та види оплати праці на підприємстві, 1.2. Оцінка стану системи організації та оплати праці на підприємстві, 1.3. Правові аспекти оплати праці на підприємстві, Розділ 2. Аналіз фінансово-господарської діяльності та організації оплати праці на підприємстві, 2.1. Загальна характеристика діяльності підприємства, 2.2. Аналіз ефективності господарської діяльності підприємства, 2.3. Аналіз фінансових результатів та оцінка фінансового стану підприємства, 2.4. Аналіз організації оплати праці на підприємстві, 2.5. Правове регулювання оплати праці на підприємстві, Розділ 3. Шляхи підвищення ефективності організації оплати праці на підприємстві, 3.1. Виявлення напрямів удосконалення та обґрунтування впровадження ефективної організації оплати праці на підприємстві, 3.2. Визначення економічного ефекту запропонованих заходів з удосконалення системи оплати праці на підприємстві, 3.3. Вплив запропонованого заходу на результати діяльності підприємства

5. Перелік графічного матеріалу робота включає 15 рисунків, 20 таблиць. Презентація кваліфікаційної роботи на 11 слайдів.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>n.n. 1.4</i>	Володимир Слободян		
<i>n.n. 2.5</i>	Володимир Слободян		

7. Дата видачі завдання _____ 01 листопада 2024 року _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Розроблення та затвердження плану роботи керівником	01.03.2025 р.	виконано
2	Написання розділу 1	15.04.2025 р.	виконано
3	Робота над розділом 2	12.05.2025 р.	виконано
4	Підготовка розділу 3	25.05.2025 р.	виконано
5	Остаточне оформлення роботи. Формування висновків і пропозицій, проекту доповіді, презентації. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	до 02.06.2025 р.	виконано
6	Попередній захист кваліфікаційної роботи	27.05.2025 р.	виконано
7	Проходження перевірки на антиплагиат	до 08.06.2025 р.	виконано
8	Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу Кафедри	02.06.2025 р.	виконано
9	Отримання зовнішньої рецензії, оформлення необхідних документів для захисту	до 08.06.2025 р.	виконано
10	Захист кваліфікаційної роботи	_12.06.2025 р.	виконано

Здобувач

(підпис)

Карпенчик В.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

Жужукіна Н.І.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Карпенчик В. В. Економіко-правові аспекти організації оплати праці на підприємстві. Національний університет харчових технологій. Київ, 2025.

У кваліфікаційній роботі досліджено теоретико-методичні підходи до організації оплати праці, розкрито її економічну сутність, функції та основні правові аспекти. Проведено комплексний аналіз фінансово-господарської діяльності ТОВ «Фірма Фавор», зокрема в частині організації оплати праці та її нормативно-правового регулювання. Запропоновано напрями підвищення ефективності системи оплати праці, визначено економічний ефект від впровадження запропонованих заходів.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Містить таблиці, графіки та аналітичні викладки, що ілюструють результати дослідження. Кваліфікаційна робота виконана на основі сучасної нормативно-правової бази та практичного матеріалу.

***Ключові слова:** оплата праці, підприємство, економічний аналіз, правове регулювання, мотивація, заробітна плата.*

ABSTRACT

Karpenchyk V. V. Economic and Legal Aspects of Labor Remuneration Organization at the Enterprise. National University of Food Technologies. Kyiv, 2025.

The qualification paper explores the theoretical and methodological foundations of labor remuneration, its economic nature, functions, and legal framework. The financial and economic performance of LLC "Firma Favor" was analyzed, with particular attention to the organization and legal regulation of remuneration. The paper proposes ways to improve the wage system and assesses the economic effect of the suggested measures.

The thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions, a list of references, and appendices. It includes tables, charts, and analytical materials that support the research findings. The work is based on current legal norms and practical data.

Key words: *remuneration, enterprise, economic analysis, legal regulation, motivation, wages.*

ЗМІСТ	Ст.
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	8
1.1. Економічна сутність та види оплати праці на підприємстві.....	8
1.2. Оцінка стану системи організації та оплати праці на підприємстві.....	15
1.3. Правові аспекти оплати праці на підприємстві.....	24
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	30
2.1. Загальна характеристика діяльності підприємства.....	30
2.2. Аналіз ефективності господарської діяльності підприємства.....	32
2.3. Аналіз фінансових результатів та оцінка фінансового стану підприємства.....	40
2.4. Аналіз організації оплати праці на підприємстві.....	47
2.5. Правове регулювання оплати праці на підприємстві.....	52
Висновки до розділу 2.....	57
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	58
3.1. Виявлення напрямів удосконалення та обґрунтування впровадження ефективної організації оплати праці на підприємстві	58
3.2. Визначення економічного ефекту запропонованих заходів з удосконалення системи оплати праці на підприємстві	65
3.3. Вплив запропонованого заходу на результати діяльності підприємства.....	68
Висновки до розділу 3.....	72
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	82

ВСТУП

Актуальність теми. Організація та регулювання оплати праці є складовою соціально-економічної політики, спрямованої на підвищення доходів населення, рівня життя, розвитку та стабілізації економіки. Від ефективності механізму регулювання зарплати залежить купівельна спроможність населення, зацікавленість працівників у кінцевих результатах виробництва. Ефективне регулювання оплати праці є, з одного боку, важливим чинником підвищення рівня життя, з іншого боку, чинником конкурентоспроможності підприємств. В економічно розвинених країнах регулювання здійснюється на макро-, мезо-, мікрорівнях на основі поєднання ринкових механізмів та державного регулювання заробітної плати.

Підвищення ефективності праці та виробництва у національній економіці України багато в чому стримується відсутністю адекватної ринковим умовам системи організації та регулювання оплати праці. Ринкові відносини сприяли принциповим змінам ролі заробітної плати, механізму її організації, джерел формування виплат заробітної плати. Змінилися підходи до використання традиційних систем, форм, методів організації та регулювання заробітної плати. У перехідний період економіки спостерігалось: по-перше, послаблення виконання основних функцій заробітної плати (відтворювальної, стимулюючої, розподільної та інших.); по-друге, зниження трудової мотивації; по-третє, посилення міжрегіональних та міжгалузевих відмінностей в оплаті праці. Сформовані диспропорції у сфері зайнятості та оплати праці зумовлюють необхідність аналізу шляхів переходу до ефективної системи організації та регулювання оплати праці. Відсутність ефективних моделей регулювання оплати праці негативно впливає на виробничо-економічні результати діяльності підприємств.

Подолання кризових явищ у сфері соціально-трудова відносин можливе за умови вдосконалення форм організації та методів регулювання оплати праці. Виникає об'єктивна необхідність теоретичного дослідження сутності, функцій,

принципів та особливостей організації заробітної плати, пошуку ефективних механізмів регулювання оплати праці.

Вивченням проблем удосконалення організації оплати праці займалося багато зарубіжних і українських учених: Дж.М. Кейнс, Ф. Кене, Дж.Б. Кларк, А. Маршалл, А. Маслоу, Д. Рікардо, А. Сміт, Д.П. Богиня, А.В. Базиліук, А.А. Антонюк, В.Ф. Волик, Н.М. Шмиголь та ін. Віддаючи належне науковому і практичному значенню розробок і пропозицій зазначених авторів, необхідно зауважити, що питання оплати праці на підприємствах потребує подальшого вивчення.

Метою дослідження є аналіз особливостей організації та регулювання оплати праці; розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення існуючих методів організації оплати праці за сучасних умов.

Відповідно до поставленої мети передбачено вирішення наступних **завдань**:

- навести економічну сутність та види оплати праці на підприємстві;
- описати показники оцінки стану системи організації та оплати праці на підприємстві;
- визначити правові аспекти оплати праці на підприємстві;
- навести загальну характеристику діяльності підприємства;
- провести аналіз ефективності господарської діяльності підприємства;
- провести аналіз фінансових результатів та оцінка фінансового стану підприємства;
- проаналізувати організацію оплати праці на підприємстві;
- описати правове регулювання оплати праці на підприємстві;
- виявити напрями удосконалення та обґрунтування впровадження ефективної організації оплати праці на підприємстві;
- визначити економічний ефект запропонованих заходів з удосконалення системи оплати праці на підприємстві;

– описати вплив запропонованого заходу на результати діяльності підприємства.

Об'єктом дослідження є система економічних відносин щодо оплати праці в Україні.

Предметом дослідження є особливості організації та механізми регулювання оплати праці на напрямків її вдосконалення.

Методи дослідження – монографічний (вивчення підходів вчених до сутності оплати праці), наукового пошуку (складання порівняльної характеристики видів та систем оплати праці), методи класифікації та групування (для формування теоретичного дослідження – від загального до приватного та навпаки), метод коефіцієнтів, соціологічні методи (анкетування та опитування персоналу на предмет виявлення якості системи оплати праці), прогнозування, а також інші.

Теоретичною та методологічною основою дослідження послужили праці вітчизняних та зарубіжних вчених у сфері оплати праці персоналу, законодавство України у сфері трудового права.

Практична значимість одержаних результатів полягає у тому, що положення, рекомендації та висновки, сформовані в роботі, впливають із логіки теоретико-методологічного аналізу, узагальнення статистичних даних та вивчення вітчизняної та зарубіжної літератури з досліджуваної проблеми. Висновки та рекомендації, зроблені в роботі, можуть бути використані для вирішення практичних проблем у галузі регулювання оплати праці; для вдосконалення державної політики у сфері регулювання оплати праці; при підготовці та складанні тристоронніх договорів; при розробці навчальних курсів з дисциплін «Економіка праці», «Економіка та соціологія праці», «Організація, нормування та оплата праці», «Управління персоналом», а також спецкурсів.

Структура та обсяг роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг – 95 сторінок. Робота складає – 20 таблиць та 15 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Економічна сутність та види оплати праці на підприємстві

Оплата праці – це економічний механізм, що є винагородою працівника за його трудову діяльність. Це комплексне поняття, яке включає не тільки грошові виплати у вигляді зарплати або премій, але й різні негрошові форми компенсації, такі як соціальні пільги, бонуси, страхування та інші. Оплата праці відіграє ключову роль у регулюванні трудових та економічних відносин, служить інструментом мотивації та стимулювання співробітників [11,с.8].

Історично системи оплати праці зазнавали значних змін. Якщо у докапіталістичних суспільствах переважала натуральна форма оплати, то з розвитком капіталізму та промисловості почав активно формуватися ринок праці з фінансовою оплатою. У ХХ столітті, особливо після Другої світової війни, стали активно розвиватися різні системи оплати, включаючи погодинну, відрядну та преміальну системи.

Сьогодні оплата праці регулюється комплексом законодавчих актів, колективних договорів та корпоративних правил, і вона стає все більш індивідуалізованою та гнучкою. Оплата праці є лише одним із видів винагороди, і важливо розуміти, чим вона відрізняється від інших форм.

По-перше, оплата праці безпосередньо пов'язана з виконанням певної роботи чи завдання та зазвичай регулюється трудовим договором чи угодою. На відміну від, наприклад, соціальних виплат чи пожертвувань, оплата праці не є безоплатною.

По-друге, оплата праці має більш структурований та передбачуваний характер. Вона може включати базову зарплату, премії, бонуси та інші форми стимулювання, які зазвичай чітко обумовлені і залежать від ефективності роботи.

По-третє, оплата праці є важливим елементом у системі управління персоналом, спрямованої на досягнення корпоративних цілей. Вона використовується для мотивації, утримання та залучення кадрів, а також для створення здорового та конкурентоспроможного робочого оточення. У цілому нині, оплата праці є комплексний і багатовимірний механізм, обумовлений низкою економічних, соціальних і психологічних чинників.

Вирізняють такі функції оплати праці (рис.1.1):



Рис.1.1. Функції оплати праці

Джерело: [27]

Отже, основними функціями оплати праці є:

1. Стимулююча функція оплати праці полягає у мотивації співробітників до ефективнішої роботи. Залежно від характеру праці, оплата може бути відрядною, погодинною або змішаною, а також може включати різні види премій і бонусів. Ефективна стимулююча система здатна підвищувати продуктивність, покращувати якість роботи та знижувати плинність кадрів. Вона також може бути спрямована на розвиток кар'єри співробітників, їхні професійні навички та компетенції [10,с.208].

2. Розподільна функція оплати праці відбиває принципи соціальної справедливості та рівності. Вона полягає в тому, щоб забезпечити справедливий розподіл доходів між співробітниками залежно від їхнього внеску до загального результату. Нерівність в оплаті може призвести до соціальної напруги, зниження моралі та демотивації. Тому важливо, щоб система оплати була прозорою та зрозумілою для всіх співробітників.

3. Контрольна функція оплати праці полягає у можливості управління ефективністю роботи працівників. Шляхом запровадження різних критеріїв та показників, таких як КРІ (ключові показники ефективності), рівень виконання завдань, якість роботи та інші, система оплати допомагає керувати продуктивністю та спрямовувати зусилля співробітників на досягнення корпоративних цілей [12,с.492].

4. Соціальна функція оплати праці проявляється у забезпеченні соціальної захищеності та рівня життя співробітників. Це включає не тільки основну зарплату, а й різні соціальні пакети, такі як медична страховка, пенсійні програми, оплата відпусток та лікарняних. Така система сприяє створенню здорового робочого клімату, зміцненню корпоративної культури та покращенню суспільного добробуту [18,с.316].

Кожна з цих функцій відіграє свою роль в комплексній системі оплати праці і має свої особливості в залежності від специфіки організації, її розміру, галузі та ринку праці. Однак важливо, щоб усі ці функції були збалансовані та гармонійно поєднувалися одна з одною для досягнення ефективності на всіх рівнях.

Виділяють такі методи оплати праці економічному суб'єкті:

1. Погодинна оплата – це система винагороди, коли він оплата виробляється з фактично відпрацьованих годин. Цей метод часто використовується на роботах із нерегулярним графіком або на тимчасових проектах. Погодинна оплата добре підходить для некваліфікованої праці чи робіт, де складно виміряти результати кількісно. Однак вона може не мотивувати співробітників до підвищення продуктивності чи якості роботи [22,с.304].

2. Оплата за результатами. У системі оплати за результатами основний акцент робиться на ефективність та результативність праці. Зарплатня чи премії залежать від виконання певних завдань, досягнення КРІ або інших показників. Цей метод добре підходить для висококваліфікованих фахівців, котрим важливий не так тимчасовий ресурс, скільки кінцевий результат. Однак важливо

правильно та чесно оцінити внесок кожного співробітника, щоб система була ефективною.

3. Змішані системи оплати поєднують у собі елементи погодинної оплати та оплати за результатами. Вони можуть бути особливо ефективними в комплексних проектах, де потрібні різні види компетенцій та підходів до роботи. У таких системах можна встановити базову погодинну ставку, а додаткові бонуси чи премії виплачуватиме за досягнення конкретних результатів. Це створює баланс між стабільністю та стимулюванням ефективності.

4. Негрошові форми винагороди – це різні пільги та привілеї, що надаються працівникам на додаток до зарплати. Це може включати медичну страховку, корпоративне навчання, оплату проїзду, гнучкий графік роботи та інші. Негрошові форми винагороди відіграють важливу роль у утриманні та залученні кадрів, підвищенні їхньої лояльності та задоволеності роботою. Вони також сприяють створенню позитивного корпоративного клімату та культури. Кожна з цих систем оплати має свої переваги та недоліки, і вибір оптимального методу залежить від багатьох факторів: специфіки роботи, корпоративної культури, ресурсів компанії та багатьох інших [22,с.305].

Вибір роботодавця системи оплати праці залежить багатьох чинників: складність діяльності організації, кваліфікація співробітників, умови праці та власні можливості.

Отож, розглянемо детальніше системи оплати праці на підприємстві.

1.Погодинна система оплати праці – оплачується відпрацьований час, що вимірюється в робочому табелі, при цьому враховується кваліфікація співробітника. За бажанням роботодавцю можливе поєднання такого виду оплати праці з якоюсь системою мотивації.

Розрізняють два види погодинної оплати:

– окладна – така система передбачає оплату у розмірі фіксованої суми, яка залежить від обсягу виконаної роботи. Прикладом може бути посада секретаря, який отримає суму, зазначену у трудовому договорі незалежно від кількості виконаних доручень;

– проста погодинна – працівнику оплачується час, який він провів на робочому місці. Наприклад, співробітнику ресторану швидкого харчування платять 80 грн на годину, і ця сума не залежить від того, скільки одиниць продукції він приготує за цей час [29,с.50].

Прописана в правових документах норма – 40 відпрацьованих годин на тиждень, це п'ять восьмигодинних змін. У цьому часі не враховується перерва на обід та час, витрачений на проїзд до місця роботи. Графік роботи зазначено у трудовому договорі чи інших локальних нормативних актах організації.

Час, відпрацьований понад норму, повинен оплачуватись за підвищеною ставкою. Можлива компенсація додатковим відпочинком, це залежить від бажання працівника. Основний принцип – час відпочинку не повинен бути меншим за години, відпрацьовані понаднормово.

2. Відрядна система оплати праці. Такий вид оплати праці, як відрядна оплата, ґрунтується на отриманому результаті роботи результаті. Чим більший обсяг роботи або певних виробів зробив співробітник, тим вищою буде його зарплата. Відрядна оплата буває чотирьох видів:

– пряма – цей варіант передбачає заздалегідь обумовлену підсумкову суму, яку працівник отримає за виготовлений товар чи послугу. Приклад: кондитер отримує 100 грн за кілограм торта.

– акордна – працівник одержує фіксовану суму за певний обсяг робіт. Приклад: бригада робітників займається ремонтом доменної печі та мають закінчитися його через тиждень. Кожен із будівельників отримує суму за той час, який він провів на майданчику.

– відрядно-прогресивна – співробітник отримує фіксовану суму за певний обсяг чи одиницю товару, чи послуги, та отримує доплату за все, що виконав понад це. Приклад: швачка на виробництві має план у 500 підковдр на тиждень, за кожен вона отримує 100 грн. Якщо вона пошиє 501 і більше, то за кожен виріб понад зазначену кількість їй заплатять по 120 грн.

– непрямо-відрядна – за такого виду оплати праці працівник отримує відсоток від зарплати основного робочого складу. Таку систему часто

застосовують до співробітників, які працюють лише під час виникнення певної ситуації, наприклад, до майстрів з ремонту обладнання чи слюсарів за якоїсь організації. Приклад: зарплата спеціаліста з ремонту та налаштування столярного обладнання – 15% сумарної зарплати столярів. Якщо працівники майстерні на місяць заробили 250 000 грн, то зарплата цього працівника буде 37 500 грн.

3. Змішана система оплати праці. Законом можна використовувати одночасно кілька видів оплати праці, використовуючи, таким чином, змішану систему [30,с.94]. До них відносяться:

- почасово-преміальна – за такої системи працівник отримує фіксований у нормативному документі оклад та премію за будь-які заслуги. Наприклад, продавець отримує 15 000 грн оклад та премію у розмірі 5% від плану продажів, у разі його виконання.

- почасово-відрядна – працівник має фіксований оклад та норму, при перевиконанні якої він отримує преміальні гроші. Наприклад, співробітнику салону краси покладено оклад 10000 грн за 70 стрижок на місяць, щоб отримати премію 5000 грн йому потрібно підстригти ще 20 чоловік.

- відрядно-преміальна – окрім фіксованої ставки за продукт чи послугу, роботодавець передбачає премію за певні показники. Наприклад, колектив кафе кожні 3 місяці преміюється у разі відсутності негативних відгуків від клієнтів, що закріплено у трудовому договорі.

Тарифні системи оплати праці ґрунтуються на тарифній системі, в якій зарплата співробітників змінюється в залежності від категорії. Тарифна диференціація заробітної плати працівників із різними категоріями складається з таких елементів, як тарифні ставки, посадові оклади, тарифна сітка та тарифні коефіцієнти [32,с.309].

Виходячи з регулювання оплати праці в економічному суб'єкті можемо виділити ключові проблеми та ризики:

1. Гендерний розрив в оплаті праці – це явище, при якому жінки в середньому заробляють менше, ніж чоловіки, виконуючи аналогічну роботу або

обіймаючи аналогічні посади. Це може бути пов'язано з різними чинниками, включаючи стереотипи про «жіночі» і «чоловічі» професії, дискримінацію на робочому місці. Гендерний розрив в оплаті праці не тільки несправедливий з погляду рівності статей, а й може призвести до погіршення економічного стану жінок та посилення соціальних нерівностей [37,с.228].

2. Проблеми неофіційної зайнятості. Неофіційна зайнятість – це вид трудової діяльності, який не регулюється трудовим законодавством і не обкладається податками та соціальними відрахуваннями. Така зайнятість може залучати працівників можливістю отримання «чистих» грошей, але натомість вона не надає жодних соціальних гарантій, таких як пенсійне забезпечення, оплачувана відпустка або медична страховка. Крім того, неофіційна зайнятість уникає податків, що негативно впливає на економіку країни в цілому.

3. Інфляційні ризики. Інфляція безпосередньо впливає на оплату праці. Зі зростанням цін купівельна спроможність заробітної плати зменшується, що може призвести до зниження рівня життя працівників. Для компенсації інфляційних ризиків роботодавці можуть переглядати зарплати, проте це у свою чергу може призвести до зростання витрат для підприємства і, як наслідок, до підвищення цін, створюючи замкнене коло [11,с.11].

Таким чином, інфляція ставить перед роботодавцями та працівниками складні завдання з організації оплати праці та вимагає акуратного планування та коригування тру нових контрактів. Кожен з цих аспектів є серйозним викликом для сучасної системи оплати праці і вимагає комплексного і багатоаспектного підходу для його вирішення.

Отже, у сучасній економіці питання оплати праці займає одне з ключових місць. Вона впливає як на добробут окремих індивідів, так і на економічну ефективність організацій та держави загалом. Система оплати праці має безліч функцій, включаючи стимулюючу, розподільчу, контрольну та соціальну, і може бути організована у різний спосіб: погодинна оплата, оплата за результатами, змішані системи і навіть негрошові форми винагороди. Незважаючи на її важливість, система оплати праці стикається з низкою серйозних проблем. Це і

гендерний розрив в оплаті праці, і розповсюдження неофіційної зайнятості, й інфляційні ризики, що зменшують купівельну спроможність заробітної плати.

1.2. Оцінка стану системи організації та оплати праці на підприємстві

Підприємства самостійно розробляють та затверджують форми та системи оплати праці. Тарифні ставки та посадові оклади на підприємствах можуть бути використані як орієнтири для диференціації оплати праці, враховуючи професію, рівень кваліфікації працівників, а також складність умов, в яких вони виконують свої обов'язки.

Система оплати праці – це усталена кореляція між критеріями, що визначають обсяг виконаної роботи (норму) та розміром винагороди за неї, як у межах встановлених норм, так і при перевищенні. Така система забезпечує виплату працівнику заробітної плати, еквівалентної реальним трудовим показникам (стосовно норми) та узгодженій вартості його робочої сили з роботодавцем [17,с.106].

Останнім часом значно поширилися гнучкі моделі оплати праці, котрі базуються на залученні працівників до фінансових результатів діяльності підприємства, зокрема, до його прибутків чи виручки. У таких системах винагорода працівників формується з двох основних складових: фіксованої та змінної. Фіксована частина являє собою базовий посадовий оклад працівників, що визначається плановим фондом оплати праці, а змінна частина є премією, розмір якої корелюється з загальною ефективністю роботи (обсягом прибутку) усього підприємства.

Правильна організація системи оплати праці на підприємстві сприяє необхідному зростанню заробітку співробітників, а також раціоналізації рівня витрат та гарантій підвищення виробітку кожного працівника в міру поліпшення якості діяльності підприємства в цілому. Тому раціонально сформована політика

оплати праці визначає економічне зростання та ефективність діяльності будь-якого підприємства.

Виходячи з цього, оплата праці – це винагорода за працю, яка визначається рівнем кваліфікації працівника, складністю, кількістю, якістю та умовами виконуваної роботи, а також компенсаційними та іншими стимулюючими виплатами.

Вклад кожного працівника з урахуванням його потенціалу та можливостей, що реалізуються у процесі трудової діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці на підприємстві. Тому для ефективної діяльності будь-якого підприємства та суспільства в цілому необхідне постійне вивчення системи оцінки оплати праці [22,с.306].

Методика дослідження системи оплати праці унікальна і, переважно, залежить від призначених цілей. Будь-яка компанія має тільки її властиві показники оцінки результативності бізнесу, проте водночас можна стверджувати про низку груп показників, що є загальними, типовими для великої кількості компаній та формують базу для дослідження системи компенсацій.

На першому етапі аналізу здійснюється вивчення динаміки, складу та структури фонду заробітної плати, а також розрахунок абсолютної та відносної зміни розміру фонду оплати праці за звітний період.

Абсолютне відхилення ($\Delta\text{ФЗПабс}$) визначається як різниця між фактично застосовуваними коштами на оплату праці та базовим ФЗП у цілому по організації, виробничим підрозділам та категоріям працівників:

$$\Delta\text{ФЗПабс} = \text{ФЗП1} - \text{ФЗП0} \quad (1.1)$$

Відносне відхилення ($\Delta\text{ФЗПвід}$) визначається як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати та базовим фондом, скоригованим на індекс обсягу виробництва. Треба мати на увазі, що змінюється лише змінна частина ФЗП, яка змінюється пропорційно обсягу виробництва продукції.

$$\Delta \text{ФЗПвід} = \text{ФЗП1} - \text{ФЗПб} = \text{ФЗП1} - (\text{ФЗПпер 0} * \text{ІВП} + \text{ФЗПпост 0}) \quad (1.2)$$

де $\Delta \text{ФЗПвід}$ – відносне відхилення щодо фонду зарплати;

ФЗПІ - фонд заробітної плати звітний період;

ФЗПб - фонд заробітної плати базовий, скоригований індекс обсягу випуску продукції;

ФЗПпер 0 та ФЗПпост 0 – відповідно змінна та постійна сума базового фонду зарплати;

– ІВП – індекс обсягу випуску продукції [15,с.178].

У подальшому аналізі необхідно встановити фактори абсолютного відхилення по ФЗП у розрізі головних категорій та професій виробничого персоналу.

Для детермінованого факторного аналізу абсолютного відхилення ФЗП можуть бути застосовані такі моделі, як:

$$1. \text{ФЗП} = \text{ЧП} * \text{РЗП}, (1.3)$$

$$2. \text{ФЗП} = \text{ЧП} * \text{Д} * \text{ДЗП}, (1.4)$$

$$3. \text{ФЗП} = \text{ЧП} * \text{Д} * \text{Т} * \text{ГЗП} (1.5)$$

де ЧП – середньорічна чисельність працівників; Д – кількість відпрацьованих днів одним працівником протягом року; Т – середня тривалість робочого дня; РЗП – середньорічна заробітна плата одного працівника; ДЗП – середньоденна зарплата одного працівника; ГЗП – середньогодинна зарплата одного працівника.

Обов'язково потрібно врахувати, що середньорічна зарплата робітників (РЗП) залежить від кількості відпрацьованих днів кожним співробітником, середньої тривалості робочого дня та середньогодинної зарплати:

$$\text{РЗП} = \text{Д} \times \text{Т} \times \text{ГЗП} (1.6)$$

В аналізі потрібно також визначити відповідність між темпами зростання середньої зарплати та продуктивністю праці.

Окремими авторами пропонується використати основні групи показників для дослідження системи оплати праці представлені на рис. 1.2.

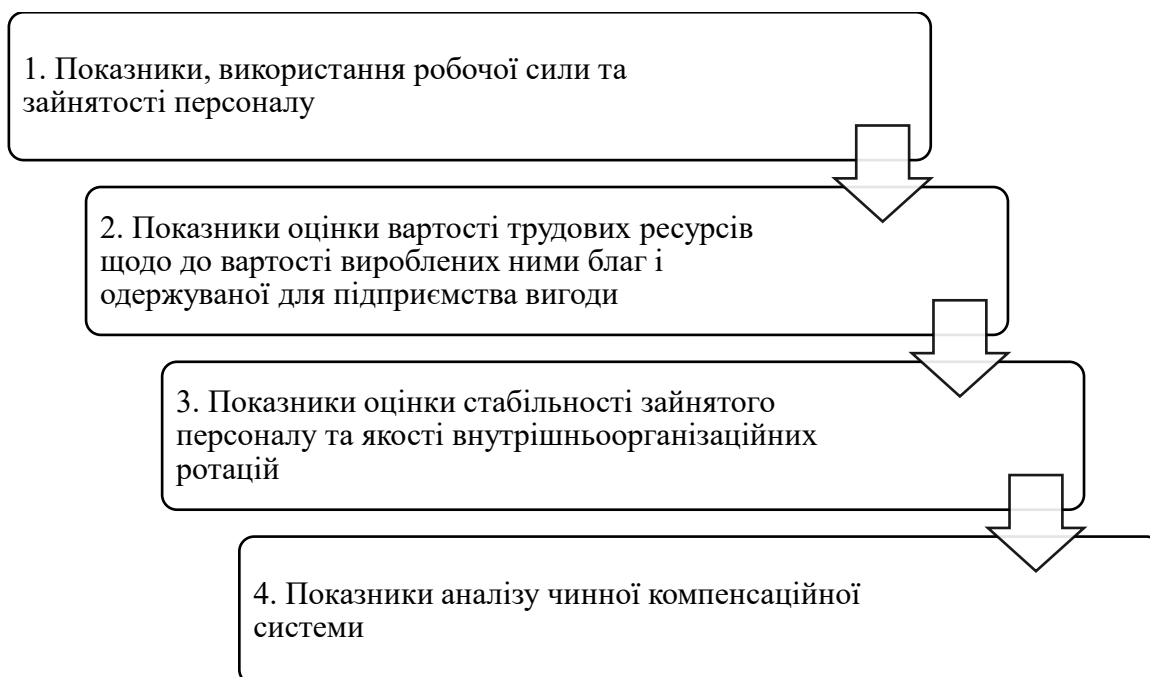


Рис.1.2. Основні групи показників аналізу системи оплати праці

Джерело: [30]

До першої групи належать показники, які відносяться до обсягу застосовуваної зайнятості персоналу та робочої сили:

- структура фонду оплати праці;
- коефіцієнт співвідношення між розмірами ФОП постійного персоналу та ФОП співробітників сторонніх організацій, що виконують ряд бізнес-функцій за договорами підряду та/або винесених на аутсорсинг;
- «емовний працівник» [33,с.400].
- Першим показником є структура фонду оплати праці (ФОП) у рамках якої досліджуються такі показники як:
 - співвідношення змінних та постійних частин ФОП;
 - відсоток витрат, що стягуються на пільги співробітникам, порівняно з сумарною компенсацією за ефективність;
 - встановлення зазначених співвідношень для вищого керівництва, менеджерів, спеціалістів, виробничого персоналу;
 - частка ФОП, що використовується на оплату понаднормової роботи [34,с.65].

Якщо частка понаднормових робіт у компанії стабільно вище рівня 5- 7%, то необхідно спланувати та здійснити спеціальний аналіз причин даного явища, визначити основні тенденції.

Вкрай важливо відстежувати динаміку змін даних показників за період у три-п'ять років, особливо у кореляції із завданнями компанії та її стратегічний характер.

Другим показником є коефіцієнт співвідношення розмірів ФОП постійних співробітників та ФОП працівників сторонніх компаній, якими виконується низка бізнес-функцій у рамках договорів підряду та/або винесених на аутсорсинг.

Проводячи аналіз наявного співвідношення, необхідно отримати відповіді на такі питання, як:

1. Чи забезпечує залучення сторонніх компаній якість робіт, що стабільно перевищує якість робіт «внутрішніх» виконавців?
2. Чи економить залучення сторонніх співробітників внутрішні ресурси (у яких пропорціях та які)?

Третім показником є «умовний працівник». Через нього певною мірою відображаються дані за попередніми двома показниками. Даний показник дає можливість контролювати та міряти витрачання додаткового робочого часу (робіт понаднормового характеру, виконуваних за сумісництвом робіт, або в результаті заміщення по причини лікарняних чи прогулів). Кількісний вираз цього показника виходить за допомогою поділу всіх оплачених за звітний місяць робочих годин (крім оплачуваних у подвійному розмірі відповідно до чинного законодавства) на середню кількість робочих годин за звітний місяць [27,с.228].

За допомогою показника «умовний працівник» можна наочно оцінити, ступінь цілеспрямованості (на досягнення цілей компанії) «роботи» тієї чи іншої складової ФОП.

Друга група показників пов'язана з оцінкою вартості трудових ресурсів стосовно вартості вироблених ними благ та одержуваної для підприємства вигоди:

- частка заробітної плати (сумарних компенсаційних виплат) у собівартості виробленої продукції/послуг;
- продуктивність праці;
- додана вартість на одного працівника підприємства [38,с.148].

Першим показником є частка заробітної плати (або загальних компенсаційних виплат) у собівартості продукції, що виготовляється або послуг, що надаються, динаміка даного показника в порівнянні з відомостями щодо інших компаній галузі.

В інтерпретації зазначеного показника, важливе значення має галузева приналежність до бізнесу. Зайняті у сфері послуг компанії витрачають на компенсаційні виплати, як правило, в районі 40 % усіх інвестицій у надання послуг, а організації сфери високих технологій – найчастіше і більше ніж 40 %. У цей же час цей показник для виробничих компаній прийнятний лише на рівні 10–15 % витрат, а пов'язані із застосуванням дорогого сировинного ресурсу компанії намагаються цей показник «тримати» навіть нижче за зазначену норму.

Для тієї чи іншої компанії важливо аналізувати частину витрат на оплату персоналу у собівартості послуг чи продукції. По-перше, це одна з важливих умов при забезпеченні конкурентоспроможності. По-друге, якщо компанія у сфері компенсації хоче встановити партнерські взаємини зі співробітниками, то вона у будь-якому випадку вибере більш продуктивний персонал, який зможе забезпечувати економію, а також високопродуктивне застосування інших ресурсів (часу, фінансів, інформації, сировини). Виходить, що політика у сфері компенсації має бути пов'язана з політикою та стратегічними завданнями у напрямку підбору, навчання персоналу. В іншому випадку буде вкрай проблематично утримувати високооплачуваних працівників [42,с.43].

Другим показником є продуктивність праці. Найбільш всеохоплюючий індикатор продуктивності праці – середньорічний випуск продукції на одного працівника. Цей показник залежить не тільки від обсягу виробництва робітників, але й від частки робітників у загальній кількості персоналу, а також від кількості відпрацьованих ними днів та тривалості робочого дня:

$$\text{ПП} = \text{Пв} * \text{Д} * \text{Т} * \text{СВ} \quad (1.6)$$

де Пв - Питома вага робітників у загальній чисельності персоналу; Д - кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік; Т – середня тривалість робочого дня; СВ – середньогодинний виробіток одного робітника.

Розрахунок впливу окремих факторів проводиться одним із способів детермінованого факторного аналізу. Аналогічним чином аналізується зміна середньорічного вироблення робітника, яка залежить від кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік, середньої тривалості робочого дня та середньогодинного виробітку:

$$\text{РВ} = \text{Д} * \text{Т} * \text{СВ} \quad (1.7)$$

Третім показником є додана вартість на одного працівника компанії. Цей показник активно почали використовувати останнім часом. Його застосування має на увазі наявність методики, яка дає можливість об'єктивно встановити внесок усіх і кожного підрозділу, які беруть участь у виробництві послуги або товарів.

Ідея, яка закладена в основі даного параметра, полягає в тому, що продуктивність діяльності у бізнесі формується з ланцюга бізнес-процесів, які представлені роботою не тільки виробників, а й підтримують роботу підрозділів. Змінити участь їх у створення кінцевої вартості дуже важко. Але важливо зауважити, що застосування показника «доданої вартості» дає можливість перекласти дискусію «хто головний і хто приносить доходи» в область пошуку відповідності того внеску, який вносить той чи інший підрозділ у реалізовану вартість послуги або продукту, тієї частини компенсаційних виплат, яка надходить на рахунок підрозділу [22,с.306].

Третю групу показників пов'язують із оцінкою стабільного зайнятого персоналу та якістю внутрішньоорганізаційних ротацій:

- порівняння загальних інвестицій, які вкладені в просування власних працівників з потенційними витратами на залучення персоналу «з боку»;
- рівень плинності кадрів;

– якість та спрямованість внутрішньоорганізаційних ротацій [26,с.127].

Коефіцієнт плинності кадрів – відношення числа звільнених (за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни) до середньооблікової чисельності працівників:

$$\text{КПК} = \text{Чз} / \text{Чс} \times 100\% \quad (1.8)$$

де Чз – чисельність тих, хто звільнився за власним бажанням і за ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни.

Другий показник – це якість та спрямованість внутрішньоорганізаційних ротацій, а точніше:

- рівень посад, за якими здійснюються такі ротації;
- коефіцієнт заповнення вакансій кандидатами з компанії;
- індекс адаптації працівників на нових місцях.

Третій показник – це порівняння загальних інвестицій, які вкладені у просування власних співробітників, їх реалізацію кар'єрних планів у компанії з потенційними витратами на залучення співробітників «з боку», їх навчання протягом адаптаційного періоду.

Четвертою групою показників, які дають можливість проаналізувати чинну компенсаційну систему підприємства, пов'язана з керуванням системою винагород:

- які посади мають «тіньові діапазони»;
- порядок, частота внесення поправок до системи оплати праці;
- кількість співробітників, оклади яких досягли максимуму відповідних діапазонів окладів, а також позиціонування даних співробітників у посадовій ієрархії;
- принципи організації комунікацій з питань оплати праці та діюча практика у цій сфері;
- різниця в окладах та загальних виплатах між найефективнішими та успішними співробітниками, а також «середнячками».

Багато експертів у галузі оплати праці дотримуються точки зору, на підставі якої саме управління системою оплати праці є основним фактором у її успішності, а також того впливу, який здійснюють компенсації на дієвість діяльності.

Проаналізувавши управління системою компенсацій, можемо встановити актуальні завдання, визначити проблемні сфери, які потребують повторне проєктування в першу чергу [30,с.100].

Перший показник – це порядок та частота внесення поправок у систему оплати праці. Тут необхідно встановити: ким і коли здійснювався аналіз, який передуює змінам; чи вироблялися комплексні зміни системи, у тому числі основних принципів чи тільки місцевих; як проходив вимір ефективності нововведень.

Другим показником є те, які посади – у межах яких рангів, якщо компанія ввела систему грейдуння – мають тіньові діапазони». Іншими словами, де фактично розширюються офіційно встановлені діапазони окладів. Які причини подібних явищ і як вони обґрунтовані. Загальне правило полягає в наступному: чим більше буде винятків, тим менше стійкості у роботі системи компенсацій загалом. Водночас слід розуміти, що винятки з правил можуть означати, що у структурі робіт підприємств є унікальні види діяльності, які є основними для цього підприємства. Фахівці потрібного кваліфікаційного рівня з необхідними компетенціями рідко можуть зустрічатись на ринку праці. Утримувати їх можна переважно за рахунок пропонованого збільшення зарплати. Але для того, щоб не ламати всю систему для винятків, менеджмент йде в такому випадку на формування «тіньового діапазону» посадового окладу на певні позиції.

Третій показник – кількість співробітників, оклади яких досягли максимуму відповідних діапазонів окладів, позиціонування цих співробітників у посадовій ієрархії. Цей показник може говорити про те, яку зайняту на певних посадах співробітники мають кваліфікацію, а також про те,

що окладні норми створені так, що не дозволяють адекватно диференціювати зарплату працівників залежно від результативності та якості їх праці. У разі потрібно переглядати систему окладів [32,с.311].

Четвертий показник – різниця в окладах та загальних виплатах між найефективнішими та успішними працівниками та нижчим кадровим складом. Цей показник дає можливість зрозуміти, за рахунок чого утворюється різниця в оплаті їх праці: за рахунок змінної, фіксованої частини або певного роду надбавок.

П'ятий показник – принципи організації комунікацій щодо питань оплати праці та чинна практика у цій сфері.

Таким чином, було проаналізовано ключові метрики аналізу системи винагороди праці, що дає змогу відсіяти великий обсяг даних, відшукати відповіді на запити, розібрати ситуації, що регулярно виникають внаслідок функціонування компенсаційної системи оплати праці. Подана інформація спрямовує увагу спеціалістів та керівників всередину системи, надає можливість обміркувати чинні механізми у сфері оплати праці та виявити можливості її оптимізації.

1.3. Правові аспекти оплати праці на підприємстві

За своєю суттю, заробітна плата – це винагорода за працю працівника. Проте з погляду підприємств кожен співробітник отримує індивідуальну оплату праці, залежно від рівня освіти, кваліфікації, і навіть умов, у яких виконується робота. Звідси бачимо, що заробітна плата ідентифікує співробітників між собою по ієрархічних сходах. З погляду соціального аспекту заробітна плата є стимулюючою виплатою та компенсацією за витрачений час та працю.

Регулювання трудових відносин, у тому числі відносин у сфері оплати праці здійснюється відповідно до Конституції України [1] трудовим законодавством, зокрема: «Кодексом законів про працю України» [3], укази Президента України, постановами Уряду та іншими нормативними правовими

актами, актами органів місцевого самоврядування та локальними нормативними актами, що містять норми трудового права.

Конституція України гарантує право кожної людини на винагороду за працю без будь-якої дискримінації.

Найважливішу роль крім Конституції України відводиться «Кодексу законів про працю України» № 322-VIII від 10.12.71 [3], оскільки він регулює питання трудового права стосовно прав і обов'язків у взаєминах працівника і роботодавця, закріплює правила з оплати праці, нормування та охорони праці, працевлаштування, профпідготовки та перепідготовки, обов'язковому соціальному страхування, а також у частині вирішення трудових суперечок.

Окрім того можна навести такі приклади, як: Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV [5] (містить інформацію про облік розрахунків з оплати праці), Податковий кодекс України [6] (так, згідно з ним у видатки платника податків на оплату праці включаються будь-які нарахування працівникам у грошовій та (або) натуральній формах, що стимулюють нарахування та надбавки, компенсаційні нарахування, пов'язані з режимом роботи або умовами праці, премії та одноразові заохочувальні нарахування, витрати пов'язані зі змістом цих працівників, передбачені нормами законодавства, трудовими договорами (контрактами) і (або) колективними договорами.); Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV. [7].

Варто зазначити, що оплата праці найманого працівника, згідно Конституції України, має бути не нижче мінімального розміру оплати праці.

Мінімальний розмір оплати праці (МРОТ) – це один із методів державного регулювання оплати праці умовах ринку. Законодавство взяло на себе зобов'язання встановлювати МРОТ для захисту працівників шляхом виплати рівної оплати за рівну працю, та забезпечення фінансової стабільності. Станом на 1 січня 2025 року мінімальна заробітна плата складає 8000 грн [2].

В даний час основні принципи встановлення заробітної плати виглядають наступним чином:

- заробітна плата працівнику встановлюється трудовим договором;
- системи оплати праці встановлюються колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами;
- умови оплати праці, встановлені трудовим договором, не можуть бути погіршені в порівнянні з колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами;
- умови оплати праці, встановлені колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами, не можуть бути погіршені в порівнянні з трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права;
- умови оплати праці працівників організацій, що фінансуються за рахунок бюджетних коштів, встановлюються в такому ж порядку, однак обсяги фінансування установ бюджетної сфери в частині коштів, що йдуть на оплату праці, повинні відповідати рекомендаціям з встановлення на держаному, регіональному та місцевому рівнях систем оплати праці працівників бюджетних організацій [13,с.60].

Таким чином, нормативне регулювання оплати праці досить широке, в результаті чого, можна зробити висновок про те, що склалися і існують два методи регулювання заробітної плати: централізований та децентралізований.

Централізований (імперативний) метод має на меті державне регулювання заробітної плати. За допомогою цього методу встановлюється лише мінімальний рівень оплати праці працівників. Державний контроль за формуванням заробітної плати необхідний тому, що вона формується суб'єктивно, поза дією економічних законів та ринкового регулювання.

За допомогою державного регулювання заробітної плати встановлюються певні гарантії в області оплати праці. Їх конкретизація міститься в «Кодексі законів про працю України», де описані гарантії досить багаточисельні і різні за своїм змістом. Основні з них зводяться до наступного.

1. Встановлення державного мінімуму оплати праці. Найменший розмір зарплати визначається відразу на всій території України та не може бути меншим за прожитковий мінімум для працездатного населення. Місячна заробітна плата працівника, котрий відпрацював місячну норму часу та виконав норми праці (трудові обов'язки), не може бути нижчою за встановлений мінімальний розмір оплати праці.

2. Забороняється будь-яка дискримінація під час визначення та коригування розмірів зарплати, а також інших аспектів оплати праці. Розмір винагороди за працю не може бути обумовлений статтю, віком, національністю чи будь-якими іншими факторами, що не стосуються професійного рівня, обсягу та ефективності виконаної роботи.

3. Забезпечення зростання купівельної спроможності заробітних плат, включаючи індексацію оплати праці з огляду на збільшення цін на споживчі товари та послуги. У бюджетних установах індексацію здійснюють відповідно до законодавчих норм, в інших випадках – згідно з положеннями колективних договорів та угод. Збільшення реальної вартості заробітної плати у відповідь на підвищення цін на споживчі товари та послуги гарантується закріпленням на державному рівні відповідного правового інструменту індексації заробітної плати [25,с.30].

Також розглянемо особливості договірного регулювання оплати праці та його законодавчого закріплення.

Договірне регулювання зарплати визначається тим, що винагорода за працю, як ключова складова трудових відносин, формується не лише під впливом вартості робочої сили, а й багатьох інших обставин. Відповідно, розмір заробітної плати може бути результатом домовленостей. Слід зазначити, що чим більшою є економічна та юридична незалежність учасників трудового договору, тим більш широке поле для таких домовленостей.

В даний час в нашій країні застосовуються два види договірного регулювання заробітної плати: індивідуально-договірне, при якому умови

оплати праці встановлюються трудовим договором, що укладається працівником з роботодавцем при надходженні на роботу – колективно- договірне.

Колективно-договірне регулювання виявляється у двох правових формах – у колективному договорі та колективній угоді.

Колективний договір – це ключова правова основа договірного регулювання, де визначаються системи, форми та розміри оплати праці. Зміст колективного договору не має права погіршувати становище працівника, як у порівнянні з законодавством, так і з колективними угодами, чия дія поширюється на дане підприємство [34,с.65].

Колективні договори укладаються між організаціями роботодавців та органами державної влади, а також між об'єднаннями представників працівників. Вони визначають базові положення політики оплати праці – генеральна угода; вимоги до оплати праці робітників певної галузі – тарифні, або галузеві; договір конкретного регіону – спеціальна, або регіональна, угода. Зміст цих угод не може бути менш сприятливим для працівників, ніж передбачено законодавством; вони є обов'язковими для всіх підприємств, на які розповсюджуються колективні угоди.

Відповідно до «Кодексу законів про працю України» [2] у колективний договір можуть включатися зобов'язання працівників і роботодавця за запитаннями: форм, систем та розмірів оплати праці; механізму регулювання оплати праці з обліком зростання цін, рівня інфляції.

Зокрема, колективні договори та угоди визначають розміри заробітної плати, зокрема: розміри тарифних ставок, окладів (посадових окладів), доплат і надбавок, системи преміювання тощо.

Аналіз структури та змісту колективних договорів показує, що, як правило, вони закріплюють розділ «Оплата праці». Більшість колективних договорів мають як додаток положення про оплату праці, положення про преміювання або положення про матеріальне заохочення.

Таким чином, можна говорити про те, що держава по відношенню до колективно-договірного процесу виконує дві ролі: вона виступає як учасник системи соціального партнерства і одночасно як носій публічної влади.

Висновки до розділу 1

Оплата праці – це економічний механізм, що є винагородою працівника за його трудову діяльність. Це комплексне поняття, яке включає не тільки грошові виплати у вигляді зарплати або премій, але й різні негрошові форми компенсації, такі як соціальні пільги, бонуси, страхування та інші. Оплата праці відіграє ключову роль у регулюванні трудових та економічних відносин, служить інструментом мотивації та стимулювання співробітників.

Вибір роботодавця системи оплати праці залежить багатьох чинників: складність діяльності організації, кваліфікація співробітників, умови праці та власні можливості.

Система оплати праці має безліч функцій, включаючи стимулюючу, розподільчу, контрольну та соціальну, і може бути організована у різний спосіб: погодинна оплата, оплата за результатами, змішані системи і навіть негрошові форми винагороди.

Регулювання трудових відносин, у тому числі відносин у сфері оплати праці, відповідно до Конституції України здійснюється трудовим законодавством та рядом інших нормативних правових актів: «Кодексом законів про працю України», указами Президента України, постановами Уряду та іншими нормативними правовими актами, актами органів місцевого самоврядування та локальними нормативними актами, що містять норми трудового права.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Загальна характеристика діяльності підприємства

Молокопереробне підприємство ТОВ «Фірма Фавор», м. Київ, здійснює свою діяльність з 1993 року, і є одним із провідних виробників молочної продукції, в тому числі для дитячого та дієтичного харчування.

ТОВ «Фірма Фавор» випускає продукцію за національними стандартами. На підприємстві впроваджені системи: ДСТУ ISO22000:2019, ДСТУ ISO9001:2015, ДСТУ ISO14001:2015 та отримано сертифікат, який підтверджує натуральність продуктів.

Велика увага приділяється натуральності та безпеці продукції. Терміни придатності дуже короткі, що гарантує свіжість та максимальні корисні властивості кожного продукту. ТОВ «Фірма Фавор» пишається своєю бездоганною якістю та дбає про безпеку споживачів на кожному етапі виробництва. Не лише високоякісні молочні продукти, але і соціальна відповідальність є важливою частиною діяльності компанії. Упродовж періоду воєнного конфлікту в Україні «Фірма Фавор» залишається активним гравцем на ринку, активно підтримує свій колектив та сприяє економічному розвитку країни.

Таким чином, ТОВ «Фірма Фавор» залишається не лише першопрохідцем у сфері молокопереробки, але й символом здоров'я, безпеки та турботи про кожну родину.

Організаційна структура ТОВ «Фірма Фавор» включає 111 штатні одиниці та має лінійно функціональну схему управління.

Розглянемо організаційну структуру ТОВ «Фірма Фавор» на рис.2.1

СТРУКТУРНО-ОРГАНІЗАЦІЙНА СХЕМА

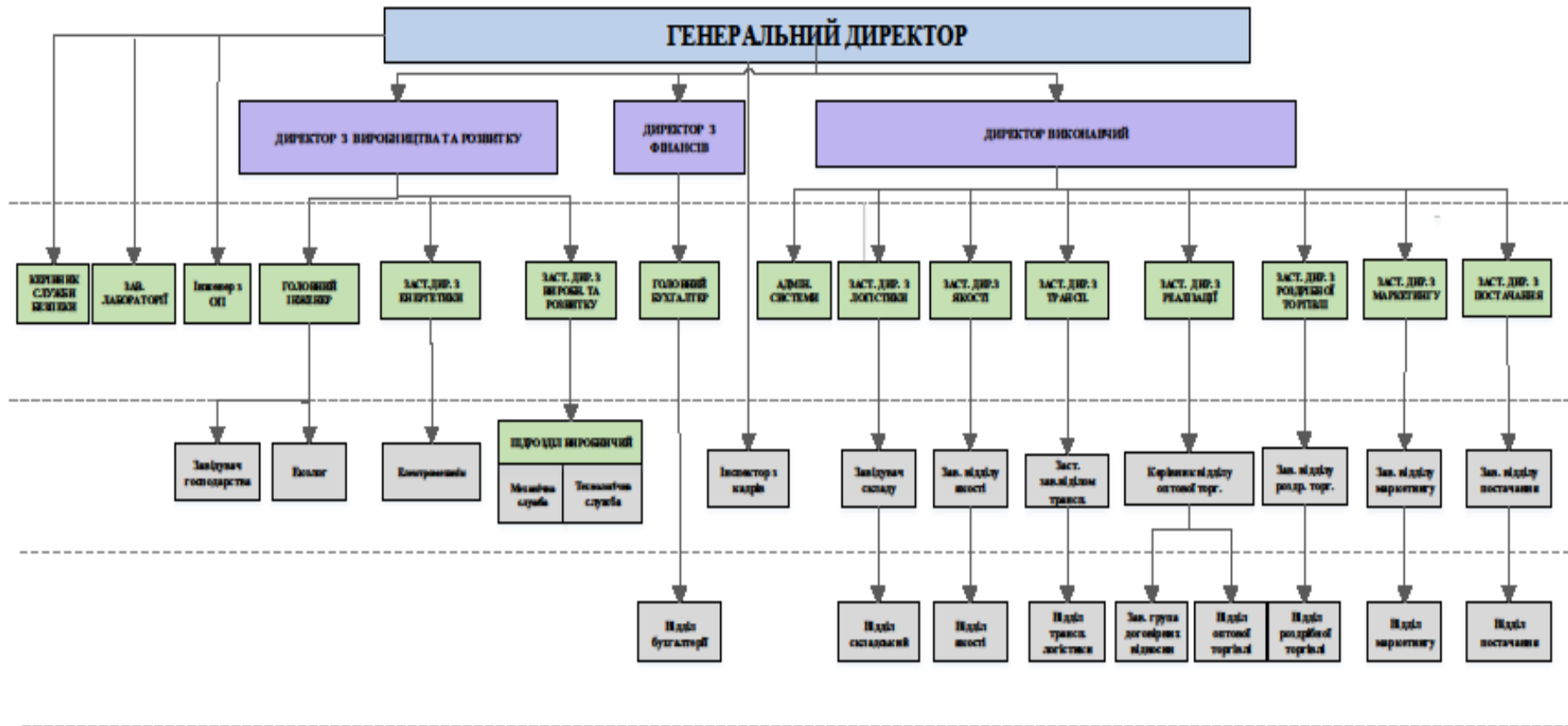


Рис.2.1. Організаційна структура управління ТОВ «Фірма Фавор»

Виробничі потужності ТОВ «Фірма Фавор» мають самостійні відділи, зокрема організаційна структура включає апаратний цех, цех розливу молока, цех кисломолочної продукції, цех виробництва йогурта. Процесом виробництва в організації керує директор з виробництва та технічні спеціалісти. Директор з виробництва відповідає перед генеральним директором за виробничий цикл підприємства та несе відповідальність за своєчасність виконання обсягів виробництва.

За даними з податкових реєстрів України юридична особа ТОВ «Фірма Фавор» перебуває на обліку в органах доходів та зборів. Компанія зареєстрована на загальній системі оподаткування. Платник ПДВ № 215059826572 станом на 29.04.2025.

2.2. Аналіз ефективності господарської діяльності підприємства

Аналіз фінансово-господарської діяльності, по суті, є низкою дій, що мають на меті визначити ключові кількісні та якісні характеристики бізнесу. У процесі аналізу застосовують різні методи, спрямовані на отримання об'єктивної картини стану справ.

Дослідження охоплює такі етапи: збір необхідної інформації, її подальша обробка, аналіз фінансових показників за обраний період; здійснення розрахунків, виконання вимірювань, узагальнення отриманих даних та інші аналітичні процедури. Ці кроки взаємопов'язані та дозволяють сформулювати цілісне уявлення про ефективність діяльності підприємства на основі його фінансової звітності. Таким чином, проведемо аналіз ефективності господарської діяльності підприємства ТОВ «Фірма Фавор» і висвітлено ключові параметри змін в даній організації, враховуючи аспекти та напрям її діяльності.

Оцінемо динаміку обсягу, складу і структури основних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр. в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Динаміки обсягу, складу і структури основних засобів підприємства ТОВ
«Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.**

Групи основних засобів	2022		2023		2024	
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%
1	2	3	4	5	6	7
1. Будинки, споруди та передавальні пристрої	40122	72,92	36185	69,51	37264	70,01
2. Машини та обладнання	6187	11,25	6668	12,81	6983	13,12
3. Транспортні засоби	8354	15,18	8862	17,02	8793	16,52
4. Інструменти, прилади, інвентар (меблі)	124	0,22	126	0,24	81	0,15
5. Інші основні засоби	229	0,41	215	0,41	106	0,2
Разом	55016	100	52056	100	53227	100

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Відповідно до наведених у таблиці даних бачимо, що загальна вартість основних засобів за весь аналізований період мала позитивну динаміку. Так у 2022 році вони склали 55016 тис.грн, у 2023 році 52056 тис.грн, а вже на кінець 2024 року зросли до 53227 тис.грн. Детальніше структуру основних засобів розглянемо на рис.2.2.

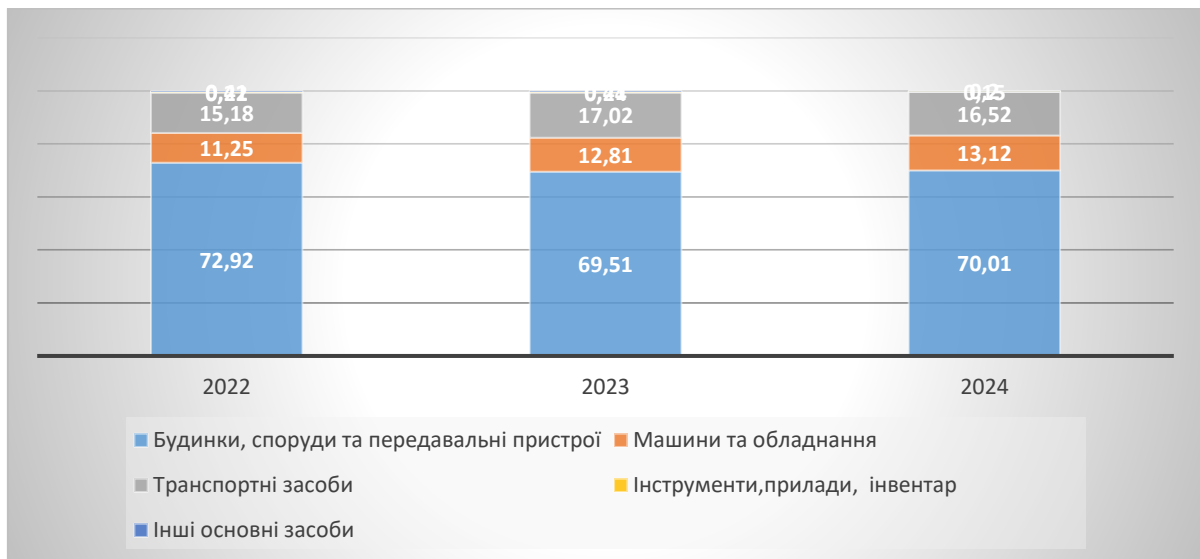


Рис.2.2. Структура основних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.

Відповідно до наведених на рисунку даних бачимо, що основну частину основних засобів складають будинки, споруди у 2022 році – 72,92 %, у 2023 році у структурі скоротились до 69,51 %, у 2024 році бачимо незначне зростання до 70,01 %. Транспортні засоби організації у 2022 році склали 15,18 %, а до кінця 2023 року 17,02 %, у 2024 році показник дещо скоротився до 16,52 %. Машини та обладнання у 2023 році склали 12,81% від загальної вартості основних засобів, а у 2024 році 13,12 %. Найменшу вартість мають інші основні засоби – у 2023 році склали – 0,41 %, у 2024 році 0,2 % та інструменти та інвентар – 0,24 % у 2023 році та 0,15 % у 2024 році.

Важливим показником оцінки ефективності господарської діяльності є дослідження показників динаміки руху і технічного стану основних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр. у табл.2.2.

Таблиця 2.2

**Динаміка руху і технічного стану основних засобів підприємства ТОВ
«Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.**

Показники	2022	2023	2024	Абсолютне відхилення	
				2023/2022	2024/2023
1	2	3	4	5	6
1.Первісна вартість основних засобів, тис.грн.	112280	115503	115132	3223	-371
2.Надійшло за період основних засобів, тис.грн.	-	3223	-	-	-3223
3.Коефіцієнт оновлення	-	0,058	-	-	-0,058
4.Вибуло за період основних засобів, тис.грн.	-	-	371	-	-371
5.Коефіцієнт вибуття	-	-	0,003	-	-0,003
6. Знос основних засобів, тис.грн.	58305	60487	63076	2182	2589
7.Залишкова вартість основних засобів, тис.грн	53975	55016	52056	1041	-2960
8.Коефіцієнт зносу	0,51	0,52	0,54	0,01	0,02
9.Коефіцієнт придатності	0,49	0,48	0,46	-0,01	-0,02

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Таким чином, провівши аналіз динаміки руху і технічного стану основних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.

відзначили, що первісна вартість основних засобів за 2023 рік зросла на 3223 тис.грн, натомість до кінця 2024 року вона скоротилась на 371 тис. грн. На 2023 рік надійшло основних засобів на сумму 3223 тис.грн, у на кінець 2024 року вибуло 371 тис.грн.

Знос основних засобів на кінець 2023 року зріс на 2182 тис.грн, а до кінця 2024 року ще на 2589 тис.грн.

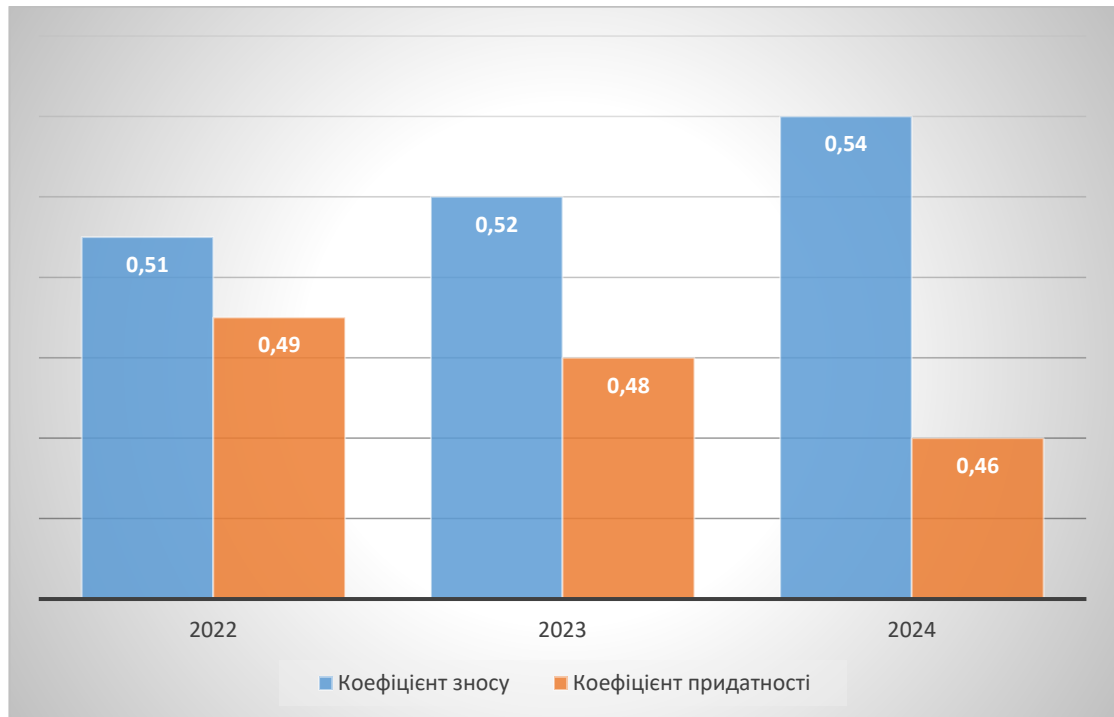


Рис.2.3. Динаміка коефіцієнта зносу та придатності ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Провівши розрахунок коефіцієнта зносу вивили, що він зростає, що є негативною тенденцією. Так у 2022 році він складав 0,51, а вже до кінця 2024 року зріс до 0,54. Розглянувши коефіцієнт придатності, що є протилежних показником вивили, що він має негативну динаміку.

Таким чином, у загальному відзначили, що на аналізованому підприємстві є проблема використання та збереження основних засобів.

Проведемо аналіз ефективності використання основних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр. в табл.2.3.

Таблиця 2.3

Ефективність використання основних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр.

Показники	2023 р.	2024 р.	Відхилення	
			абсолютне (+;-)	відносне, %
1	2	3	4	5
1. Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн	116750	177753	61003	52,2
2. Вартість основних засобів, тис.грн.	55016	52056	-2960	-5,3
3. Чистий прибуток, тис.грн	600	7101	6501	1083,5
4. Віддача основних засобів, грн.	2,12	3,41	1,29	60,0
5. Місткість основних засобів, грн	91,6	7,33	-84,27	-91,9
6. Рентабельність основних засобів, %	1,09	1,3	0,21	-

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Таким чином, дохід від реалізації продукції за 2023-2024 рр. зріс на 61003 тис. грн або на 52,2 %, вартість основних засобів навпаки скоротилась на 5,3 %. Валовий прибуток підприємства зріс на 49,3 %. Провівши розрахунки виявили, що віддача основних засобів зростає на 54,9 %, а місткість навпаки скоротилась на 35,4 %.

Детальніше розглянемо рентабельність основних засобів на рис.2.4.

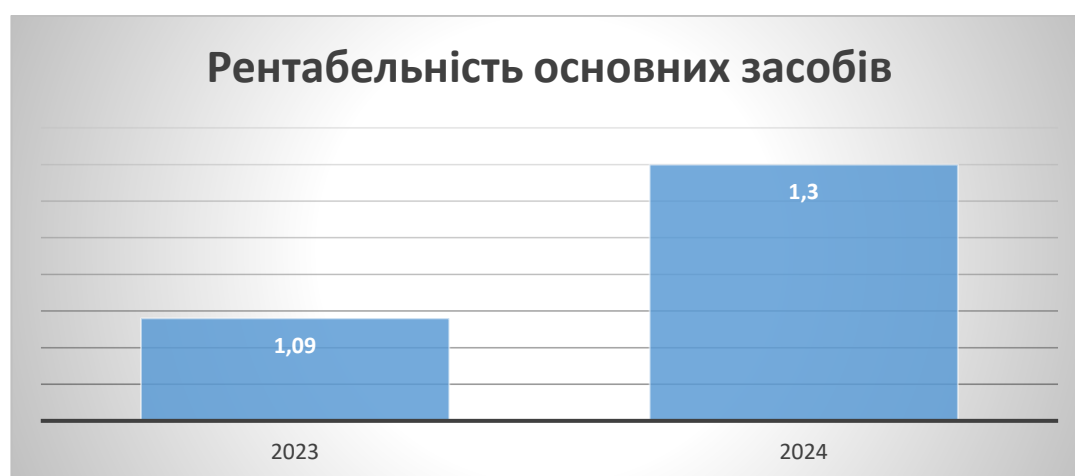


Рис.2.4. Рентабельність основних засобів ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр., %

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Таким чином, рентабельність основних засобів зростає та за аналізований період зростає з 1,09 до 1,3, тобто на 0,21 пункт.

Також проведемо аналіз динаміки обсягу, складу і структури оборотних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр. в табл.2.4.

Таблиця 2.4

**Динаміки обсягу, складу і структури оборотних засобів підприємства
ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.**

Групи оборотних засобів	2022		2023		2024	
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%
1	2	3	4	5	6	7
1. Виробничі запаси	4854	22,9	4295	13,7	4242	9,0
2. Незавершене виробництво	2273	10,7	598	1,9	839	1,9
3. Готова продукція	987	4,6	883	2,8	732	1,7
4. Дебіторська заборгованість	7155	33,9	5891	18,7	14060	29,9
5. Грошові кошти і поточні інвестиції	4735	22,4	18422	58,7	25286	53,9
6. Товари	1121	5,3	1324	4,2	1732	3,6
Разом	25 351	100	34 507	100	46891	100

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Відповідно до наведених в таблиці даних зазначимо, що оборотні засоби підприємства за весь аналізований період зростають, так у 2022 році вони у загальному склали 25351 тис. грн, у 2023 році зросли до 34507 тис.грн, а вже у 2024 році збільшились до 46891 тис.грн.

Таким чином, станом на 2022 рік найбільшу частку оборотних засобів склали дебіторська заборгованість – 33,87 %, другу позицію займають виробничі запаси – 22,98 %, грошові кошти і поточні інвестиції склали – 22,41 %. Відповідно розглянувши показники за 2023 рік то бачимо, що у даний період грошові кошти та поточні інвестиції склали – 58,64 %, дебіторська заборгованість склали 18,75 %, а виробничі запаси – 13,67 %.

Детальніше розглянемо структуру оборотних засобів підприємства на рис.2.4.

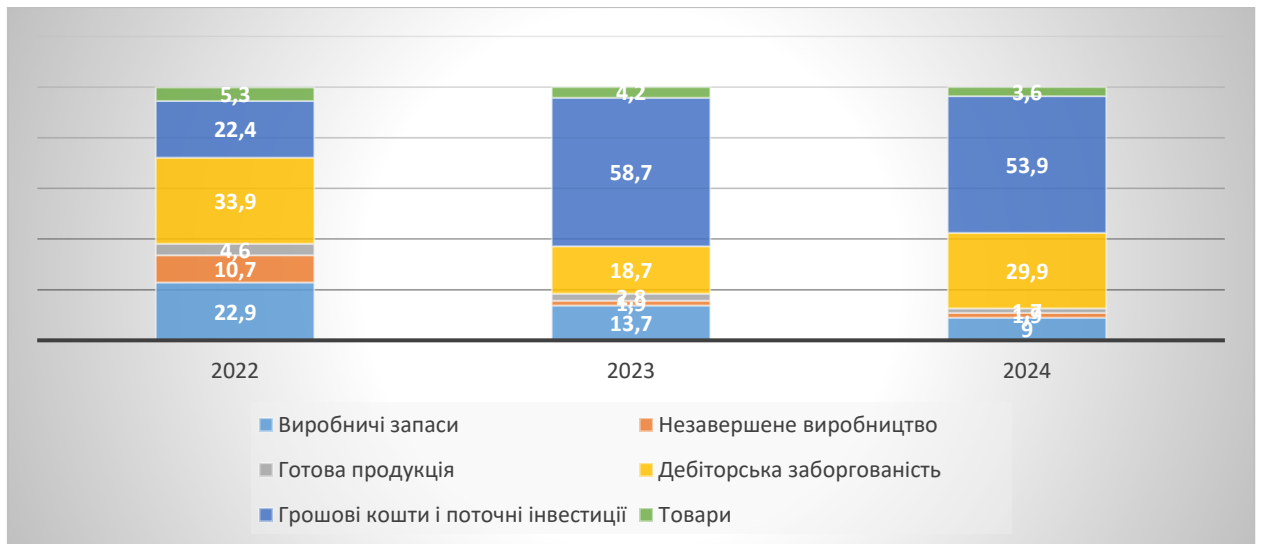


Рис.2.5. Структура оборотних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Товари склали незначну частку лише 4,21 %. У 2024 році також у складі оборотних засобів підприємства відбулись зміни, а саме: грошові кошти і поточні інвестиції склали найбільшу частину – 53,9%, на другі позиції – дебіторська заборгованість – 29,9 %, виробничі запаси складають 9 % від загальної вартості.

Також проведемо аналіз ефективності використання оборотних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр. в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Ефективність використання оборотних засобів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр.

Показники	2023 р.	2024 р.	Відхилення	
			абсолютне (+;-)	відносне, %
1	2	3	4	5
1.Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	177753	247380	69627	39,1
2.Оденний дохід від реалізації продукції, тис.грн.	486,9	677,7	190,8	39,1
3.Вартість оборотних засобів, тис.грн.	34 507	46891	12384	35,8
3.1. Виробничі запаси	4295	4242	-53	-1,2
3.2. Незавершене виробництво	598	839	241	40,3
3.3. Готова продукція	883	732	-151	-17,1

Продовж.табл.2.5

1	2	3	4	5
3.4. Дебіторська заборгованість	5891	14060	8169	138,6
3.5.Грошові кошти і поточні інвестиції	18422	25286	6864	37,2
3.6.Товари	1324	1732	408	30,8
4.Тривалість обороту оборотних засобів, дн.	70,8	69,1	-1,7	-2,4
4.1. Виробничих запасів	8,8	6,2	-2,6	-29,5
4.2. Незавершеного виробництва	1,2	1,2	0	0
4.3. Готової продукції	1,8	1,02	-0,78	-43,3
4.4. Дебіторської заборгованості	12,0	20,7	8,7	72,5
4.5.Грошових коштів і поточних інвестицій	37,8	37,3	-0,5	-1,3
4.6.Товарів	2,7	2,5	-0,2	-7,4
5.Чистий прибуток, тис.грн.	7101	7374	273	3,8
6.Рентабельність оборотних засобів, %	20,5	15,7	-4,8	x
7.Коефіцієнт оборотності оборотних запасів	1,92	2,01	0,09	4,6

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Провівши розрахунок рентабельності виявили, що вона зменшилась на 4,8 %. Коефіцієнт оборотності зріс з 1,92 до 2,01.

Для наочності доцільно навести зміну терміну обороту оборотних засобів на рис.2.6.

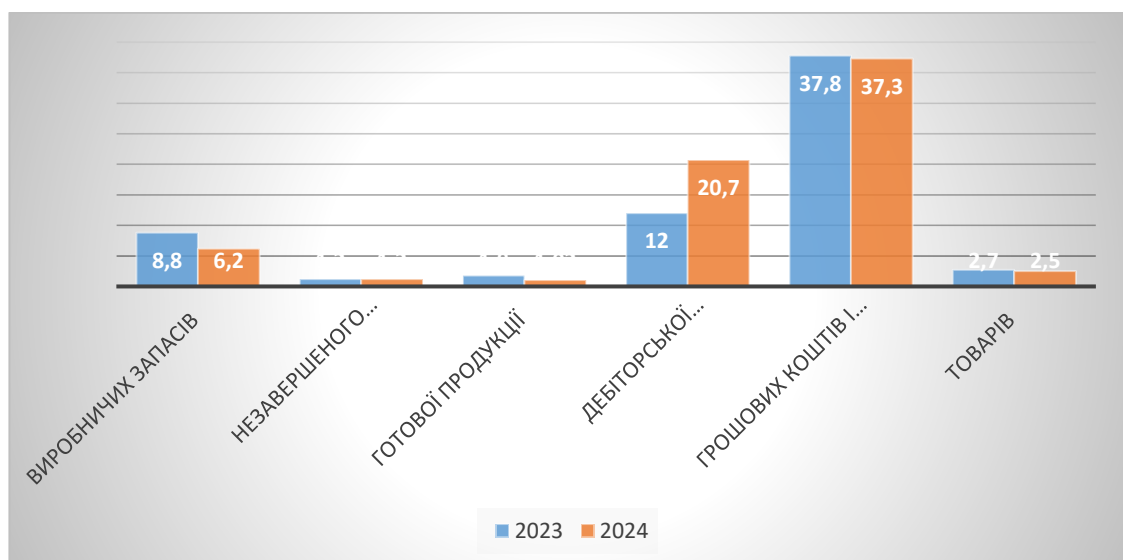


Рис.2.6. Тривалість обороту оборотних засобів за 2023-2024 рр., дн

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Таким чином бачимо, що оборотність оборотних засобів дещо скоротилась, а саме на 1,7 днів. У розрізі зазначимо, що оборотність виробничих запасів скоротилась з 8,8 до 6,2 днів, тобто на 29,5 %. Оборотність незавершеного виробництва залишилась без змін. Оборотність готової продукції скоротилась з 1,8 до 1,02 днів, тобто на 43,3 %. Оборотність дебіторської заборгованості навпаки зросла з 12,0 до 20,7 тобто на 72,5 %. Оборотність грошових коштів і поточних інвестицій скоротилась з 37, до 37,3 днів.

Оцінивши господарські діяльність підприємства визначили, як позитивну так і негативну динаміку в певних показниках. Тому раціональним стане подальша оцінка фінансового стану підприємства.

2.3. Аналіз фінансових результатів та оцінка фінансового стану підприємства

Головне місце в системі економічних показників підприємства посідають показники фінансових результатів: прибутку та рентабельності. Будь-яка організація здійснює свою діяльність, залучаючи потрібні ресурси, використовуючи їх у виробничому процесі, продаючи виготовлені товари (роботи, послуги), та, як наслідок, отримуючи фінансові результати. Саме тому аналіз процесу формування фінансових результатів є надзвичайно важливим.

Показники фінансових результатів (прибутку) характеризують абсолютну ефективність господарювання підприємства з усіх напрямів його діяльності.

Аналіз фінансових результатів передбачає вирішення наступних завдань:

- аналіз складу та динаміки прибутку;

- аналіз фінансових результатів від традиційних видів діяльності;
- аналіз фінансових результатів від інших видів діяльності;
- аналіз рентабельності діяльності організації.

Отже, проведемо аналіз динаміки фінансових результатів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр., тис.грн. в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Динаміка фінансових результатів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр., тис.грн.

Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхилення			
				абсолютне		відносне, %	
				23/22	24/23	23/22	24/23
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Чистий дохід від реалізації продукції	116750	177753	247380	61003	69627	52,2	39,1
2. Собівартість реалізованої продукції	82406	126467	185031	44061	58564	53,4	46,3
3. Валовий прибуток	34344	51286	62349	16942	11063	49,3	21,5
4. Адміністративні витрати	9728	12320	15016	2592	2696	26,6	21,8
5. Витрати на збут	20449	26836	34155	6387	7319	31,2	27,2
6. Інші операційні витрати	3779	3225	4626	-554	1401	-14,6	43,4
7. Інші фінансові доходи	193	569	1591	376	1022	194,8	179,6
8. Інші доходи	0	3	0	3	-3	-	-100
9. Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	876	9383	9785	8507	402	971,1	4,2
10. Чистий фінансовий результат: прибуток	600	7101	7374	6501	273	1083,5	3,8

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Відповідно до наведених даних бачимо, що чистий дохід від реалізації зріс на 61003 тис.грн, тобто на 52,2 % та на 39,1 % у 2024 році, собівартість у відносному значенні зросла дещо вищим темпом на 53,4 %, у абсолютному на 44061 тис.грн та на 46,3 % у 2024 році. Адміністративні витрати підприємства зросли на 26,6 % у 2023 році та на 21,8 % у 2024 році, а витрати на збут на 31,2 % до кінця 2023 року та ще на 27,2 % у 2024 році.

ТОВ «Фірма Фавор» у 2023 році збільшило розмір чистого прибутку на 6501 тис.грн., загалом показник зріс з 600 тис.грн у 2022 році до 7101 тис.грн у 2023 році. У загальному аналізоване підприємство змогло наростити чистий прибуток на 6501 тис.грн. у 2023 році та ще на 3,8 % у 2024 році.

Також проаналізуємо динаміку обсягу, складу і структури операційних витрат підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр. в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Обсяг, склад і структура операційних витрат підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр. за економічними елементами

Елементи операційних витрат	2022 р.		2023 р.		2024 р.		Відхилення у обсязі			
	тис.грн	%	тис.грн	%	тис.грн	%	абсолютне		відносне,	
							23/22	24/23	23/22	24/23
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Матеріальні затрати	68144	58,5	106843	63,3	156694	65,6	38699	49851	4,8	2,3
2. Витрати на оплату праці	20758	17,8	28487	16,9	38204	15,9	7729	9717	-0,9	-1
3. Відрахування на соціальні заходи	4199	3,6	5656	3,3	7584	3,2	1457	1928	-0,3	-0,1
4. Амортизація	3026	2,7	4697	2,5	6163	2,5	1671	1466	-0,2	0
5. Інші операційні витрати	20235	17,4	23165	13,7	30246	12,6	2930	7081	-3,7	-1,1
Разом	116362	100	168848	100	238894	100	52486	70046	0	0

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Отже, витрати на підприємстві зростають за весь аналізований період. Так загальна вартість витрат у 2022 році складала 116362 тис. грн, у 2023 році 168848 тис. грн, а вже у 2024 році 238894 тис. грн.

Щоб краще оцінити структуру операційних витрат підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр. за економічними елементами наведемо їх на рисунку 2.7.

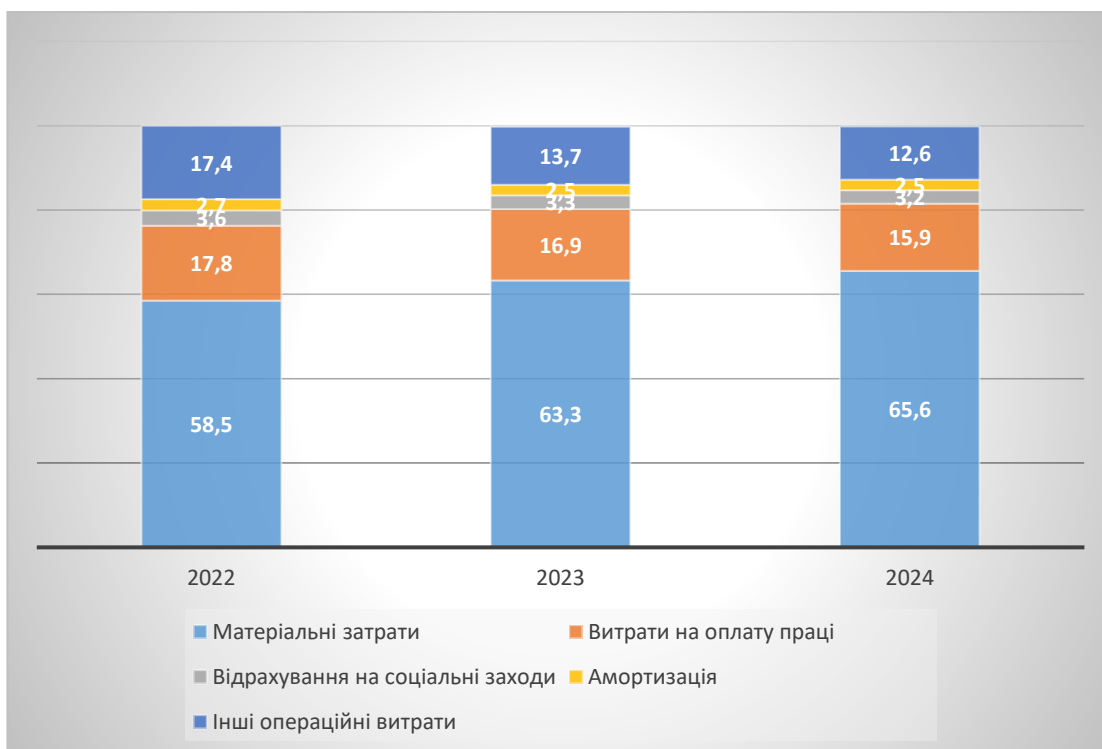


Рис.2.7. Структура операційних витрат підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр. за економічними елементами

Отже, відповідно до наведених даних основну частину операційних витрат підприємства ТОВ «Фірма Фавор» складають матеріальні затрати, а саме у 2022 році – 58,5 %, у 2023 році – 63,3 %, а у 2024 році 65,6 %. Витрати на оплату праці знаходиться на другій позиції, так у 2022 році вони склали 17,8 %, у 2023 році 16,9 %, а у 2024 році 15,9 %.

Відрахування на соціальні заходи складають незначну частку від загальної вартості витрат на підприємстві. Так у 2022 році вони склали – 3,6 %, у 2023 році – 3,3 %, а у 2024 році 3,2 %.

Амортизація на підприємстві ТОВ «Фірма Фавор» також складає невелику частку витрат, а саме: у 2022 році вона склала – 2,7 %, у 2023 році – 2,2 %, а у 2024 році залишилась без мін та склала також 2,2 %.

Інші операційні витрати склали у 2022 році – 17,4 %, у 2023 році – 13,7 %, а у 2024 році скоротились до 12,6 %.

Для детальної оцінки фінансового стану проведемо аналіз фінансової стійкості підприємства, результати розрахунку наведемо на рис.2.8.

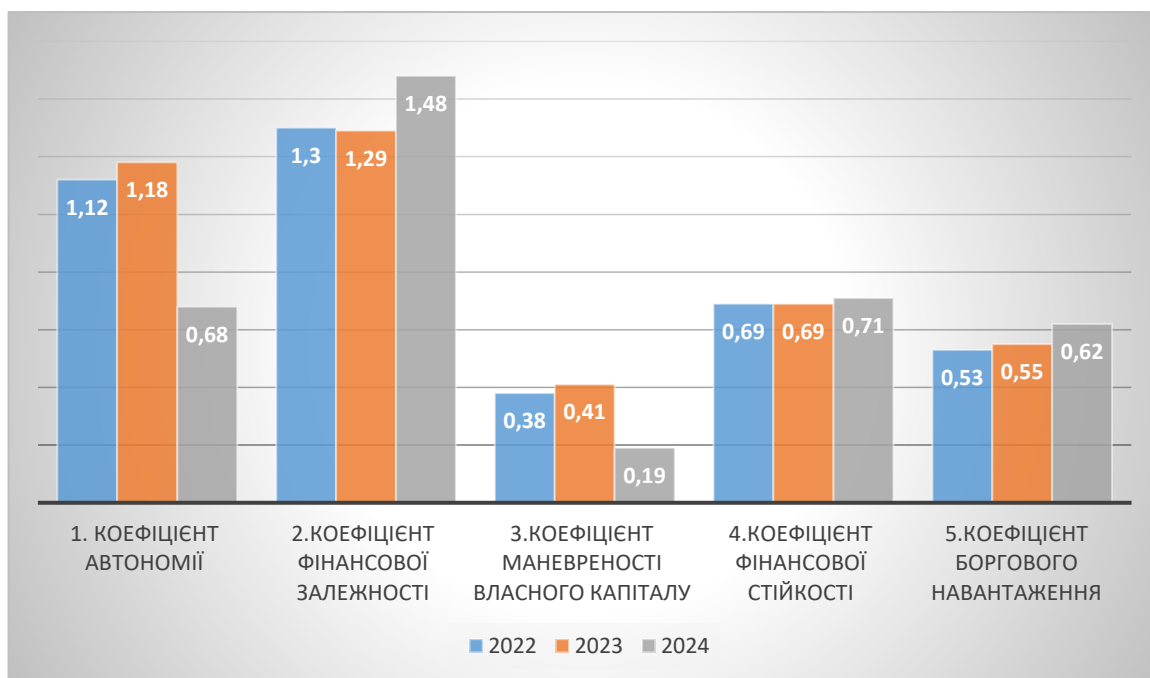


Рис.2.8. Показники фінансової стійкості підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Отже, зазначимо, що всі показники відповідають нормативним. Коефіцієнт автономії стабільний та зростав до 2023 року, що є позитивним моментом. У 2024 відбулось незначне скорочення показника до 0,68. Натомість коефіцієнт фінансової залежності дещо вище нормативного значення, що говорить про те, що у підприємства відчувається нестача власного капіталу, а позичкові кошти переважають. Зазначимо, що попередні дослідження підтверджують, що розмір власного капіталу нижче чим заборгованість підприємства.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу підтверджує попередній показник. Коефіцієнт боргового навантаження також вище нормативних 0,5, що говорить про переважання позичкових коштів над власними.

Таким чином, аналізованому підприємству необхідно збільшувати ефективність роботи у напрямку нарощення розміру власного капіталу та знижень запозичень.

Проведемо розрахунок ліквідності та платоспроможності підприємства, рис. 2.9.

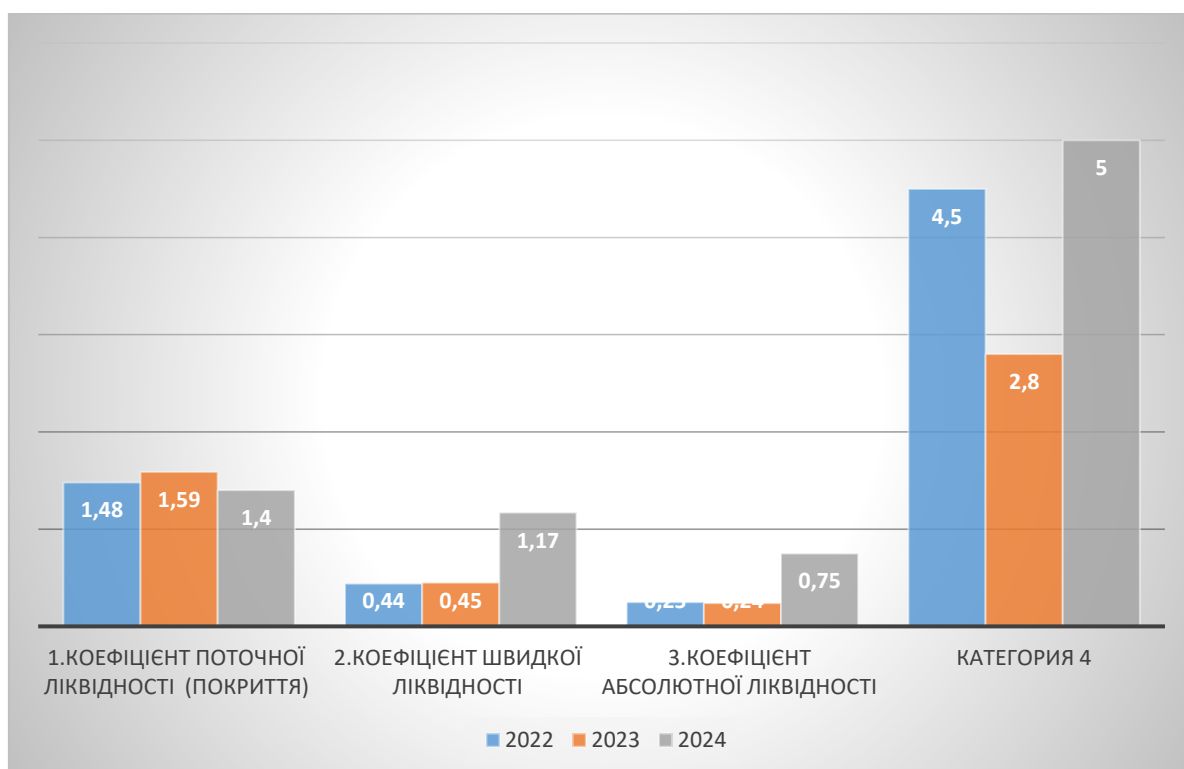


Рис.2.9. Показники ліквідності та платоспроможності підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Проаналізувавши показники ліквідності та платоспроможності виявили покращення показників у 2024 році в порівнянні з 2023 роком, а саме швидка ліквідність зросла на 0,72 пункти, а абсолютна на 0,51 пункт. Спостерігаємо значне збільшення чистого оборотного капіталу. В основному в 2024 році показники відповідають нормативним.

Проведемо аналіз ділової активності підприємства в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

**Показники ділової активності підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за
2022-2024 рр.**

Показники	Нормативне значення	2022	2023	2024	Абс.відхил.	
					23/22	24/23
1	2	3	4	5	6	7
1.Коефіцієнт оборотності активів	зростання	0,48	0,51	2,43	0,03	1,92
2.Коефіцієнт оборотності оборотних коштів	зростання	0,85	0,83	1,01	-0,02	0,18
3.Тривалість обертання оборотних коштів	скорочення	62,8	66,0	64,5	3,2	-1,5
4.Коефіцієнт оборотності запасів	зростання	1,52	1,53	1,68	0,01	0,15
5.Тривалість обертання запасів	скорочення	55,2	62,7	57,9	7,5	-4,8
6.Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	зростання	1,25	1,28	1,32	0,03	0,04
7.Тривалість обертання кредиторської заборгованості	скорочення	28,4	33,2	27,6	4,8	-5,6
8.Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	зростання	0,58	0,68	0,75	0,1	0,07
9.Тривалість обертання дебіторської заборгованості	скорочення	44,2	48,2	47,3	4	-0,9
10.Коефіцієнт оборотності власного капіталу	зростання	1,25	1,88	1,92	0,63	0,04

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Таким чином, наведені дані підтверджують ефективність роботи аналізованого підприємства, адже всі показники відповідають нормативним, що говорить про зростання ефективності роботи досліджуваного підприємства. Такі показники говорять про те, що дане підприємство усунуло фінансові проблеми та розвивається.

Проведемо розрахунок рентабельності підприємства, результати наведемо в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Показники рентабельності підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2022-2024 рр.

Показники	Нормативне значення	2022	2023	2024	Абс.відхил.	
					23/22	24/23
1	2	3	4	5	6	7
Рентабельність власного капіталу, %	зростання	2,3	1,2	12,1	-1,1	10,9
Рентабельність операційної діяльності, %	зростання	1,3	0,5	5,1	-0,8	4,6
Рентабельність продукції, %	зростання	2,3	0,6	5,54	-1,7	4,94
Рентабельність продажу, %	зростання	25,2	29,4	28,8	4,2	-0,6

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Таким чином, рентабельність підприємства у 2024 році значно зросла в порівнянні з 2023 роком, а саме операційної діяльності зросла на 4,6 %, продукції на 4,94 %. В основному це пов'язане зі зростанням реалізації продукції та чистого прибутку.

Отже, аналізоване підприємство має стабільну ефективність діяльності, основні показники зростають. На підприємстві основною проблемою є нестача власного капіталу та постійне зростання заборгованості.

2.4. Аналіз організації оплати праці на підприємстві

Проведемо оцінку динаміки забезпеченості підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр. трудовими ресурсами в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Аналіз динаміки забезпеченості підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр. трудовими ресурсами

Категорії персоналу	2023 р.		2024 р.		Відхилення, осіб	
	осіб	%	осіб	%	абсолютне	відносне,
1	2	3	4	5	6	7
1. Середньооблікова чисельність працівників	95	100	111	100	16	0

Продовження таблиці 2.10

1	2	3	4	5	6	7
1.1.Персонал основної діяльності, в т.ч.:	84	88,4	98	88,3	14	-0,1
робітники	60	71,4	73	74,4	13	3
службовці	12	14,3	13	13,2	1	-1,1
керівники	4	4,7	4	4,3	0	-0,4
спеціалісти	8	9,6	8	8,1	0	-1,5
1.2. Персонал неосновної діяльності	11	11,6	13	11,7	2	0,1

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Отже, у 2024 році відбулось збільшення персоналу на 16 осіб. Розглянувши показники у розрізі зазначимо, що основна частина персоналу відноситься до персоналу основної діяльності 88,4 % у 2023 році та 88,3 % у 2024 році. У 2023 році на підприємстві працювало 11 осіб неосновної діяльності. Зазначимо, що вже до кінця 2023 року цей показник зріс на 2 працівників. Далі проведемо аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр. у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

**Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства
ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр.**

Показники	2023 р.	2024 р.	Відхилення	
			абсолютне	відносне,
1	2	3	4	5
1.Обсяг продукції, тис.грн.	177753	247380	69627	39,1
2.Середньооблікова чисельність працівників, осіб	95	111	16	16,8
3.Рівень продуктивності праці (виробіток)	1871,0	2228,6	357,6	19,1
4.Рівень трудомісткості праці	19,7	44,8	25,1	127,4
5. Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	53536	52641,5	-894,5	-1,6
6.Фондоозброєність праці, тис.грн.	563,5	482,3	-81,2	-14,4

Джерело: наведено автором на основі даних підприємства

Отже, провівши дослідження ефективності використання трудових ресурсів підприємства ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр. зазначили, що рівень продуктивності праці зріс на 19,1 %, а рівень трудомісткості на 127,4 %. Такі результати характеризують зростання обсягу реалізації продукції та скороченням кількості працівників.

Провівши розрахунок фондоозброєності праці зазначимо, що даний показник має негативну тенденцію та зменшився на 14,4 %.

Узагальнивши отримані показники зазначимо, що підприємство ефективно використовує наявні трудові ресурси, що підтверджується зростанням показника продуктивності праці та нарощенні обсягу виробництва та реалізації продукції.

Для аналізу системи оплати праці в ТОВ «Фірма Фавор» та її ефективності насамперед необхідно оцінити показники по праці, які діють на підприємстві, що представлено в табл.2.12.

Таблиця 2.12

Основні показники з оплати праці в ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр.

Показник	2023	2024	Абс.відх.	Відн.відх.
1	2	3	4	5
Чисельність персоналу, осіб	95	111	16	16,8
Фонд оплати праці, тис.грн	28487	38204	9717	34,1
Продуктивність праці, тис. грн. / осіб	1871,0	2228,6	357,6	19,1
Середня зарплата, грн	24988,5	28681,6	3693,1	14,7

Джерело: сформовано автором

У ТОВ «Фірма Фавор» в основному використовується почасово - преміальна і відрядна системи оплати праці. Базою розрахунку є нарахування

у вигляді окладу або суми згідно встановлених розцінок. Істотний вплив роблять також фактори: норми виробітку, умови праці, режим праці, рівень кваліфікації та ін. Також ТОВ «Фірма Фавор» використовує систему нематеріальної мотивації, яка також робить істотний вплив на показники діяльності.

Таблиця 2.9 показує, темп зростання фонду оплати праці зріс на 34,1 %, що пов'язано з збільшенням заробітної плати, а саме з 24988,5 грн до 28681,6 грн, тобто на 14,7 %.

Розглянемо розподіл фонду оплати праці за формами, які реалізуються в ТОВ «Фірма Фавор», рис.2.10.

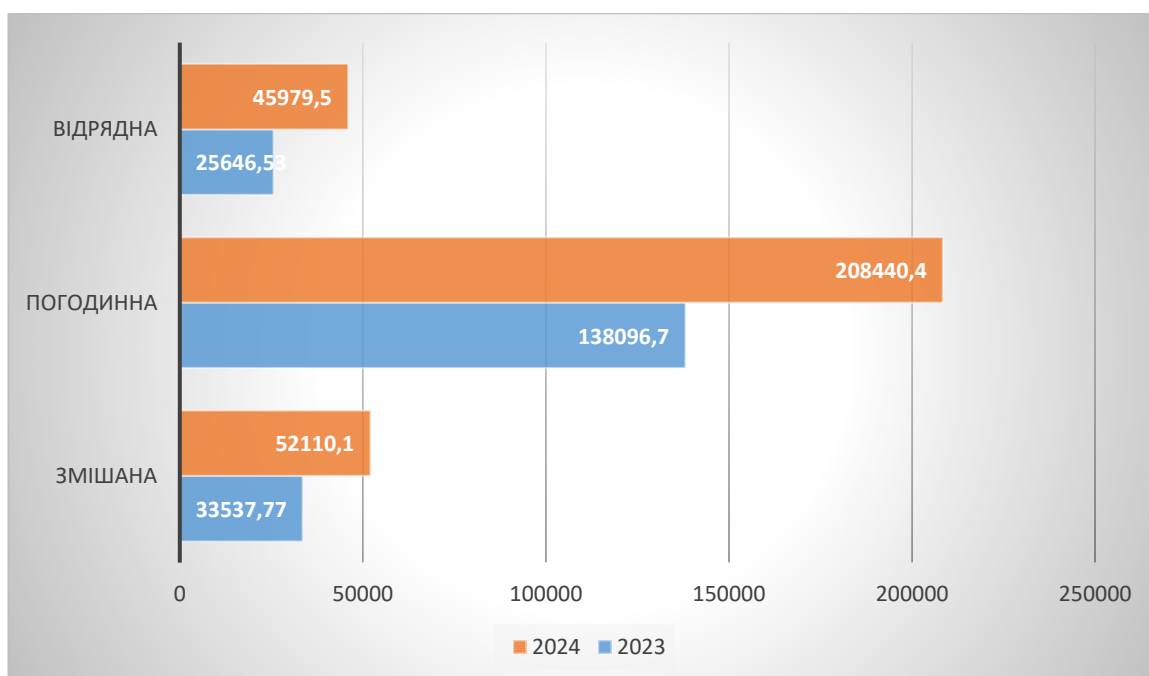


Рис.2.10. Розподіл фонду оплати праці за формами в ТОВ «Фірма Фавор»

Джерело: сформовано автором

Дані дозволяють побачити, що найбільший фонд оплати праці відповідає погодинній оплаті праці, питома вага максимальна саме в цій групі.

Однак, в зв'язку з максимальною чисельністю одержувачів, рівень середньомісячної заробітної плати значно нижче, ніж у тих працівників, хто

отримує заробітну плату за відрядної або змішаної систем. Причому в динаміці в даній групі рівень середньомісячної заробітної плати знижується.

Частка відрядної оплати праці в 2024 році в порівнянні з 2023 роком збільшується, в той час як частка почасової і змішаної оплати праці зменшується. Збільшення частки відрядної оплати праці свідчить про тому, що підприємство проводить грамотну політику, так як кожен працівник зацікавлений в підвищенні свого доходу, в зв'язку з чим він буде прагнути до поліпшення показників своєї діяльності, виконанні планових завдань, що забезпечить підвищення рівня його заробітної плати.

Далі проводимо аналіз розподілу фонду оплати праці за видами премій, які є найбільш часто використовується формою матеріального стимулювання працівників в компанії. Інформація представлена в табл.2.13.

Таблиця 2.13

**Розподіл фонду оплати праці в ТОВ «Фірма Фавор» за 2023-2024 рр.,
за видами премій**

Вид премій	Середній відсоток премій в ФОП	Сума премій		Питома вага, %
		2023	2024	
1	2	3	4	5
Премія відрядникам	15	10653	12356	28,73
Премія з фонду майстра	5	6832	7643	17,73
Премія за зниження витрат виробництва	15	12478	14412	33,44
Премія місячна на тариф	10	7992,6	8682,15	20,14
Всього	11	37955,6	43093,15	100

Джерело: сформовано автором

Таким чином, середній відсоток премій становить 11%, в нього включені премія відрядникам, тим працює погодинно, премії з фонду майстра, премії за зниження витрат, премія місячна на тариф. За даними таблиці видно що максимальну питому вагу займають премії відрядникам, що пов'язано перш за

все з тим, що використовується переважно відрядно - прогресивну систему оплати праці, в зв'язку з чим люди отримують більшу заробітну плату при перевиконанні норм виробітку. Також високий відсоток премій за зниження витрат виробництва, що свідчить про розвинену систему матеріального стимулювання працівників, які прагнуть забезпечити задані критеріальні показники.

Премія з фонду майстра займає 17,73 % в загальному обсязі премій, але потрібно враховувати, що даний вид премій розподіляється майстром суб'єктивно, тобто немає критеріїв для отримання такого виду премії. За рахунок даної премії майстер на підставі службової записки може матеріально заохотити працівників, які виконують додаткові роботи, беруть участь в системі наставництва, конкурсах, мають активну позицію в трудовому житті та ін. На рівень оплати праці суттєвий вплив мають такі фактори, як рівень освіти, стаж роботи (вслуга років), розряд працівника. Всі виконані розрахунки дозволяють побачити основні резерви для підвищення ефективності використання його на оплату праці: скоротити надпланові цілоденні, внутрішньозмінні і продуктивні втрати робочого часу, що дозволить підвищити рівень оплати праці в компанії.

Таким чином, результати проведеного аналізу дозволяють побачити такі проблеми фонду оплати праці в ТОВ «Фірма Фавор»:

- існує великий розрив в рівні оплати праці і фахівців і категорії промислово - виробничого персоналу,
- істотні втрати робочого часу, які впливають на зменшення рівня заробітної плати.

2.5. Правове регулювання оплати праці на підприємстві

Методами регулювання оплати праці на ТОВ «Фірма Фавор» з погляду права вважається комплекс процедур, спрямований на те, щоб забезпечувати

найманих працівників гідною винагородою за їхню працю, а у разі недотримання їх прав – гарантувати їм правовий захист. Це необхідно у всіх випадках, якщо у компанії діють наймані співробітники, робота яких має своєчасно оплачуватись.

Принципи, на яких засновано правову підтримку трудової винагороди в ТОВ «Фірма Фавор»:

- найнижчий показник оплати праці не може бути меншим за МРОП, який затверджений на державному рівні;
- забороняється дискримінувати людей щодо оплати їхньої праці (за рівну зайнятість (персонал рівних кваліфікацій повинен отримувати однаково));
- розмір заробітної плати може змінюватись в залежності від наступних факторів: спеціалізація, конкретні трудові функції (їх обсяг та складність), умови для їх виконання, якість роботи;
- нюанси щодо розрахунку окладів, преміальних та інших відрахувань регламентуються компаніями самостійно відповідних внутрішніх документів.

Грамотна політика ТОВ «Фірма Фавор» у сфері оплати праці дозволяє підвищувати її ефективність. Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів в даний час використовуються системи мотивації. Індивідуальний підхід до мотивації важливий, але не варто забути і про базові принципи мотивації, які можуть впливати позитивно та не викликати у співробітників постійного бажання порівнювати себе з колегами. Такими принципами в ТОВ «Фірма Фавор» служать:

1. Доступність інформації. Знання співробітників про те, що в організації побудована система мотиваторів, що вже сама по собі мотивує їх на активність;
2. Простота, зрозумілість критеріїв оцінки. Співробітник має чітко знати, за які досягнення він отримає мотивуючу винагороду;

3. Об'єктивність оцінки – відсутність фаворитизму у команді, однаковий та об'єктивний підхід до оцінки роботи всіх співробітників;

4. Облік тимчасового чинника – своєчасність винагороди;

5. Оцінка керівника та самооцінка співробітника. Нерідко мотиватори керівника та мотиватори співробітників не збігаються;

6. Очікування співробітників – мотивують ті винагороди, які лежать у зоні інтересів, потреб та, відповідно, очікувань співробітників;

7. Закон домінуючої потреби. Ефективні мотиватори спрямовані на задоволення провідної потреби співробітника, домінуючою у його мотиваційному профілі.

Правове регулювання оплати праці в ТОВ «Фірма Фавор» – це система встановлених державою та узгоджених між роботодавцем та працівником норм, правил та принципів, що регулюють виплати працівникам за їх працю. Ця система гарантує справедливу оплату, захист від неправомірних дій роботодавця, а також встановлює порядок нарахування та виплати заробітної плати.

Розглянемо основні принципи правового регулювання оплати праці на підприємстві ТОВ «Фірма Фавор»:

– принцип рівності оплати за рівну працю: за рівну роботу, за рівної кваліфікації та трудових умов, працівники повинні отримувати однакову оплату;

– принцип свободи договору: роботодавець та працівник можуть самостійно визначати форми та системи оплати праці, а також розміри виплат у рамках закону та угод.

– принцип відповідності праці та оплати: розмір заробітної плати повинен відповідати кваліфікації працівника, складності виконуваної роботи, кількості та якості витраченої праці.

– принцип захисту прав працівників: законодавство гарантує виплату заробітної плати у встановлений термін, забороняє затримки та неповні виплати, а також встановлює механізм компенсації за порушення.

– принцип соціального партнерства: угоди між профспілками та роботодавцями забезпечують встановлення умов оплати праці, які враховують інтереси обох сторін.

Також наведемо нормативні акти, що регулюють оплату працівників на підприємстві ТОВ «Фірма Фавор»:

– «Кодекс законів про працю»: основний закон, який регулює оплату праці, встановлює принципи, норми, правила від 10.12.1971 № 322-VIII;

– Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.: встановлює мінімальний розмір оплати праці, регулює порядок встановлення та виплати заробітної плати.

– Постанови Уряду України: підзаконні акти, що деталізують положення законів та кодексів щодо оплати праці;

– Колективний договір: угода між профспілками та роботодавцями, яка встановлює конкретні умови оплати праці.

– Трудовий договір: договори між роботодавцем та працівником, у яких встановлюються умови трудової діяльності, включаючи оплату праці.

Розглянемо також методи правового регулювання оплати праці на підприємстві ТОВ «Фірма Фавор»:

– нормативно-правове регулювання: встановлення обов'язкових і правил у законах та інших нормативних актах;

– договірне регулювання: встановлення умов оплати праці в колективних і трудових договорах;

– державне регулювання: встановлення мінімального розміру оплати праці, контролю над дотриманням трудового законодавства.

Праве регулювання оплати праці підприємстві насамперед здійснюється «Кодексом законів про працю» від 10.12.1971 № 322-VIII.

Колективний договір є додатковим інструментом регулювання трудових відносин, включаючи оплату праці. У ньому можуть деталізувати чи розширити норми «Кодексу законів про працю».

«Кодекс законів про працю» як основна нормативна база включає:

1. Основи оплати праці: визначає основні принципи оплати праці, такі як мінімальний розмір оплати, форми оплати праці (відрядну, погодинну, змішану), а також гарантії та компенсації;
2. Мінімальний розмір оплати праці: встановлює мінімальний розмір оплати праці, який має бути не нижчим за прожитковий мінімум у регіоні;
3. Право на оплату праці: кожен працівник має право на оплату праці, що відповідає його кваліфікації, праці та якості роботи.

Роль колективного договору на підприємстві ТОВ «Фірма Фавор» полягає у:

- детальному регулюванні: колективний договір може деталізувати систему оплати праці, визначити конкретні розмірні, процентні та інші параметри;
- додаткові гарантії та пільги: у колективному договорі можуть бути встановлені додаткові гарантії та пільги з оплати праці, що виходять за межі «Кодексу законів про працю»;
- механізм регулювання оплати праці: колективний договір може встановити механізм регулювання оплати праці з урахуванням зростання цін, інфляції, виконання показників та інших умов.
- взаємини сторін: колективний договір визначає обов'язки сторін з питань оплати праці, включаючи розробку та реалізацію локальних нормативних актів (положень про оплату праці тощо).

Також наведемо положення, які включені до колективного договору на підприємстві ТОВ «Фірма Фавор»: Форми та системи оплати праці; Розміри оплати праці; Механізм регулювання оплати праці; Виплата допомоги та компенсацій; Доплати та надбавки; Порядок підвищення оплати праці; Охорона праці та умови праці; Захист прав працівників у сфері оплати праці.

Таким чином, на підприємстві ТОВ «Фірма Фавор» чітко дотримуються вимог законодавства, щодо системи нарахування та виплати заробітної плати.

Висновки до розділу 2

Молокопереробне підприємство ТОВ «Фірма Фавор», м. Київ, здійснює свою діяльність з 1993 року, і є одним із провідних виробників молочної продукції, в тому числі для дитячого та дієтичного харчування.

Оцінивши господарські діяльність підприємства визначили, як позитивну так і негативну динаміку в певних показниках. Тому раціональним стане подальша оцінка фінансового стану підприємства.

Чистий дохід від реалізації зріс на 61003 тис.грн, тобто на 52,2 % та на 39,1 % у 2024 році, собівартість у відносному значенні зросла дещо вищим темпом на 53,4 %, у абсолютному на 44061 тис.грн та на 46,3 % у 2024 році. Адміністративні витрати підприємства зросли на 26,6 % у 2023 році та на 21,8 % у 2024 році, а витрати на збут на 31,2 % до кінця 2023 року та ще на 27,2 % у 2024 році. ТОВ «Фірма Фавор» у 2023 році збільшило розмір чистого прибутку на 6501 тис.грн., загалом показник зріс з 600 тис.грн у 2022 році до 7101 тис.грн у 2023 році. У загальному аналізоване підприємство змогло наростити чистий прибуток на 6501 тис.грн. у 2023 році та ще на 3,8 % у 2024 році. Таким чином, результати проведеного аналізу дозволяють побачити такі проблеми фонду оплати праці в ТОВ «Фірма Фавор»: існує великий розрив в рівні оплати праці і фахівців і категорії промислово - виробничого персоналу; істотні втрати робочого часу, які впливають на зменшення рівня заробітної плати.

На підприємстві ТОВ «Фірма Фавор» чітко дотримуються вимог законодавства, щодо системи нарахування та виплати заробітної плати. Правове регулювання оплати праці в ТОВ «Фірма Фавор» – це система встановлених державою та узгоджених між роботодавцем та працівником норм, правил та принципів, що регулюють виплати працівникам за їх працю. Ця система гарантує справедливу оплату, захист від неправомірних дій роботодавця, а також встановлює порядок нарахування та виплати заробітної плати.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Виявлення напрямів удосконалення та обґрунтування впровадження ефективної організації оплати праці на підприємстві

Вдосконалення оплати праці на підприємстві має важливе соціально – економічне значення, оскільки оплата праці активно впливає на економічне зростання та формування способу життя людей.

У ході аналізу оплати праці працівників ТОВ «Фірма Фавор» було з'ясовано, що застосовується погодинно-преміальна система оплати праці. Оплата праці працівників здійснюється згідно з Положенням про оплату праці та Колективного договору.

Таким чином, встановлено, що з одного боку застосовувана система оплати працівників ТОВ «Фірма Фавор» певною мірою забезпечує залежність рівня оплати від результатів роботи, а з іншого боку існують відмінності у продуктивності праці працівників, а також відсутній суворий контроль виконуваних робіт. На мінімізацію або усунення визначених у ході дослідження проблем пропонується ряд рекомендацій.

На етапі розробки моделі вдосконалення системи оплати та стимулювання праці закладається ідеологія системи у вигляді сформульованих до неї вимог та принципів, які мають бути орієнтовані вирішення виявлених проблем. При розробці системи оплати та стимулювання праці спиратися на такі основні принципи та вимоги:

1. Удосконалення системи оплати та стимулювання праці має спиратися на зміну всієї системи управління, вдосконалення системи постановки цілей, планування, обліку та контролю.

2. Усі підсумкові програми щодо зміни існуючої системи оплати та стимулювання праці повинні бути економічно обґрунтовані та оцінені з

погляду відповідності сформованим умовам зовнішнього середовища та фінансовим можливостям підприємства.

3. Зміна методів оплати та стимулювання праці працівників не має вести до зниження заробітної плати нижче встановленого законодавством рівня.

Побудова системи оплати та стимулювання праці представляє собою процес встановлення механізмів взаємодії елементів системи, визначення цільових співвідношень постійної та змінної частин оплати праці, правил та обмежень системи оплати та стимулювання праці. Запропонований алгоритм побудови системи оплати та стимулювання праці персоналу підприємства представлено на рис.3.1.



Рис. 3.1. Алгоритм побудови системи оплати та стимулювання праці персоналу підприємства ТОВ «Фірма Фавор»

Джерело: розробка автора

Як було виявлено в результаті аналізу системи оплати праці підприємстві ТОВ «Фірма Фавор» економічна ефективність витрат на оплату праці перебуває на хорошому рівні, оскільки зарплатовіддача збільшується, зарплатоємність знижується, темпи зростання продуктивності праці перевищують темпи зростання фонду оплати праці, що дозволяє отримати економію за собівартістю.

Проте, оцінка соціальної ефективності системи оплати праці підприємстві показала, що персонал ТОВ «Фірма Фавор» не задоволений системою оплати, ні реальною зарплатою, оскільки як показав структурний аналіз фонду оплати праці працівники отримують практично фіксовану заробітну плату у вигляді базового окладу встановленого трудовим договором, невелику премію та мінімальні доплати, встановлені Кодексом законів про працю, а відповідно ніякою мотивуючою функцією система оплати праці на підприємстві ТОВ «Фірма Фавор» не виконує.

Таким чином, з метою вдосконалення системи оплати праці застосовується на підприємстві рекомендується проведення наступних заходів, представлених на рис.3.2.

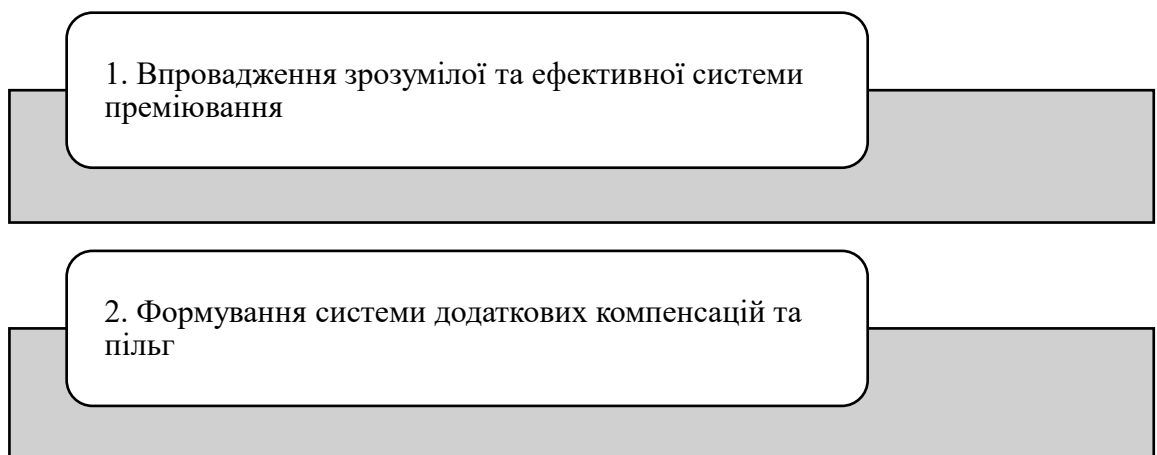


Рис.3.2. Елементи матеріального стимулювання співробітників ТОВ «Фірма Фавор», рекомендовані до впровадження

Джерело: розробка автора

З метою вдосконалення системи оплати праці для підприємства ТОВ «Фірма Фавор» рекомендується розробити ефективну та зрозумілу кожному працівнику систему преміювання.

Для ТОВ «Фірма Фавор» рекомендується використання підвищувальних та понижувальних коефіцієнтів преміювання співробітників, представлених у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Показники преміювання співробітників ТОВ «Фірма Фавор»

Показники преміювання	
Підвищуючі показники	
1	2
Показники	% від окладу
Виконання плану за кожний 1%	
менше 95%	0
від 95-100%	1
від 100-105%	1,5
від 105-110%	1,8
понад 110%	2
Висока якість роботи	1,5
Активність та ініціативність співробітника	2
Застосування нових методів роботи	1
Знижувальні	
Наявність у календарному місяці запізнь працювати	-1
Порушення трудової дисципліни	-2
Неякісне та невчасне виконання виробничих завдань	-1,5
Безініціативність співробітника	-0,5

Джерело: розробка автора

Отже, ця шкала преміювання повинна використовуватися для всіх працівників компанії. Добуток обліку показників преміювання провадиться щомісяця. Застосування даної системи дозволить прояснити для співробітників принцип формування компенсаційного пакету та збільшити його залежно від особистої участі у процесі праці, що, отже, призведе до зростання мотивації працівників до досягнення найвищого результату.

Таким чином, дана система преміювання дозволяє розраховувати заробіток співробітників ТОВ «Фірма Фавор» залежно від їхнього особистого трудового вкладу в результати роботи, відносини до праці та від підсумків фінансово – господарської діяльності всього підприємства.

На думку головного бухгалтера ТОВ «Фірма Фавор», встановлені показники преміювання збільшать фонд заробітної плати працівників на 10 %.

Отже, фонд оплати праці з урахуванням зростання за рахунок встановлення показників преміювання складе:

$$(38204 \times 10\%) + 38204 = 42024,4 \text{ тис. грн.}$$

Сума збільшення фонду оплати праці у прогнозованому році щодо суми фонду оплати праці року складе:

$$42024,4 - 38204 = 3820,4 \text{ тис. грн.}$$

Податок на соціальне страхування становить 22 %, отже, розрахуємо суму податків, що нараховуються на збільшення фонду оплати праці:

$$3820,4 \times 22 \% = 840,48 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, додаткові витрати підприємства на преміювання співробітників складуть:

$$3820,4 + 840,48 = 4660,88 \text{ тис.грн.}$$

У частині вдосконалення соціального матеріального пакету підприємстві ТОВ «Фірма Фавор» пропонується сформувати систему додаткових компенсацій та пільг. Така система – це надання можливості працівникові відповідно до його рівня посади, досвіду робіт і заслуг перед компанією вибрати необхідні йому компенсації та соціальні пільги.

Для підприємства ТОВ «Фірма Фавор» пропонується сформувати 2 пакети компенсацій та соціальних пільг для різних категорій співробітників, кожен із яких передбачає 3 різних наборів соціальних пільг. При цьому набір різних наборів для однієї категорії працівників має бути приблизно рівнозначний за сумою витрат.

У таблиці 3.2 представлений пропонований набір соціальних пільг та компенсацій для категорії персоналу – спеціалісти та службовці. При цьому

передбачається, що розмір базових витрат на кожне з пропонуваного меню ні перевищувати 25000 грн. на рік кожного спеціаліста підприємства.

Таблиця 3.2

Набір соціальних пільг та компенсацій для спеціалістів та службовців ТОВ «Фірма Фавор»

Набір №1	Набір №2	Набір №3
Компенсація витрат на харчування	Оплата палива	Оплата медичної страховки
Компенсація проїзду на громадському транспорті	Оплата мобільного зв'язку	Оплата паркування
Надання матеріальної допомоги	Оплата фітнес-центру (2 рази на тиждень)	Додаткова відпустка – 5 робочих днів

Джерело: розробка автора

У таблиці 3.3 представлений пропонуваний набір соціальних пільг та компенсацій для категорій персоналу – менеджери середньої ланки та допоміжний персонал. При цьому передбачається, що розмір базових витрат за кожне з запропонованих меню нічого не винні перевищувати 20000 грн. в рік кожного робочого підприємства. Кожному працівнику підприємства надається право самостійного вибору пропонуваного компенсацій та пільг, для чого на початку кожного року проводиться опитування всіх співробітників та виявляються їх пріоритети.

Таблиця 3.3

Набір соціальних пільг та компенсацій для менеджерів середньої ланки та допоміжного персоналу ТОВ «Фірма Фавор»

Набір №1	Набір №2	Набір №3
1	2	3
Безкоштовні обіди	Оплата палива	Оплата медичної страховки
Компенсація проїзду на громадському транспорті	Оплата мобільного зв'язку – 50%	На вибір працівника
Надання матеріальної допомоги	Безкоштовне лікування	На вибір працівника

Джерело: розробка автора

Також необхідно встановити умови обмеження надання даних соціальних пільг. За основу умов обмеження тут можуть бути прийнято такі чинники, представлені на рис. 3.3.

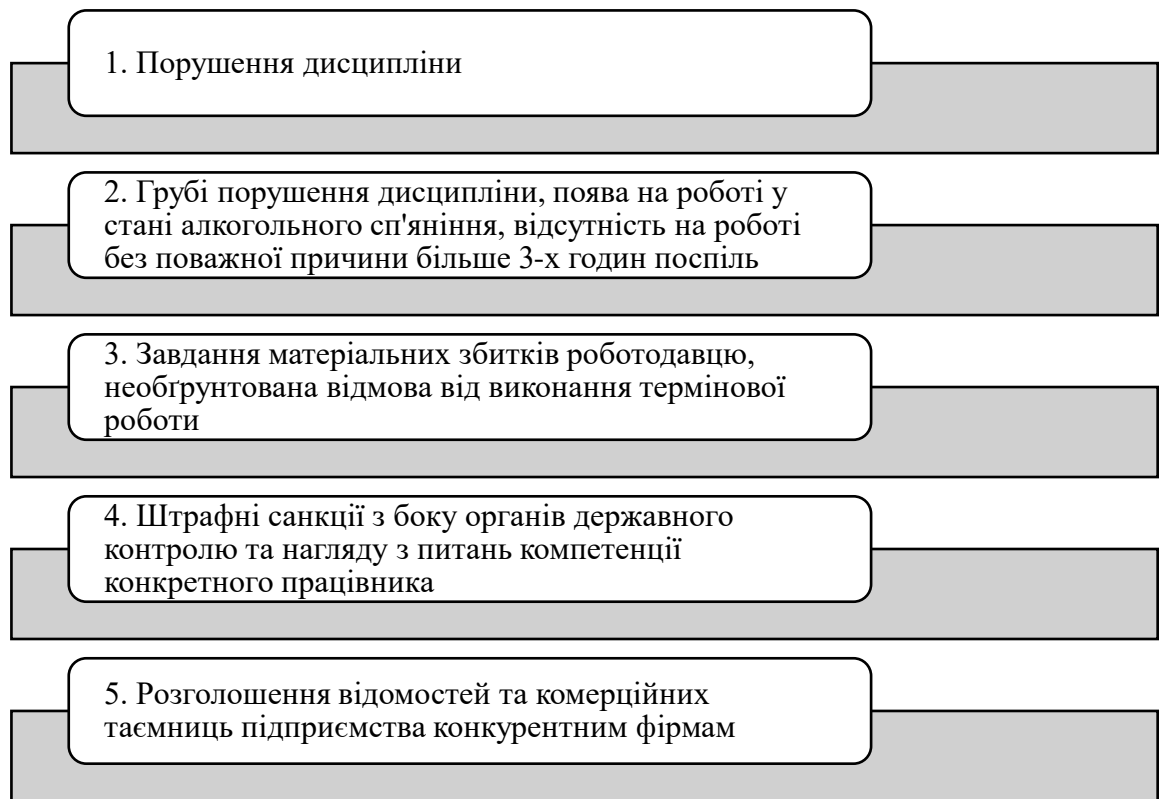


Рис.3.3. Умови обмеження надання соціальних пільг співробітникам ТОВ «Фірма Фавор»

Джерело: розробка автора

Витрати підприємства на фінансування запропонованих компенсацій та пільг становитимуть 2045 тис.грн. на рік:

$$(25000 * 17) + (20000 * 81) = 425000 + 1620000 = 2045000 \text{ грн.}$$

Загальні витрати підприємства на впровадження запропонованих заходів становитимуть 2452,44 тис.грн.:

$$4660,88 + 2045 = 6705,88 \text{ тис.грн.}$$

Отже, система оплати праці потребує вдосконалення, зважаючи на розрахунки, загальні витрати на впровадження рекомендацій складуть 6705,88 тис.грн.

3.2. Визначення економічного ефекту запропонованих заходів з удосконалення системи оплати праці на підприємстві

Розглянемо економічну ефективність запропонованих заходів. Оцінка ефективності використання коштів, що спрямовуються на реалізацію проектних заходів, що проводиться на підставі наступних показників:

- чистий дисконтований дохід (NPV), більше 0;
- індекс прибутковості (PI), більше 1,0;
- дисконтований період окупності (DPP).

Розрахуємо економічний ефект від застосування запропонованих заходів за 3 роки за ставки дисконтування 15 %.

Спочатку виходячи зі ставки дисконтування необхідно розрахувати коефіцієнт дисконтування.

Коефіцієнт дисконтування (Discount Factor – DF) для року t визначається за формулою:

$$DF_t = \frac{1}{\left(1 + \frac{RD}{100}\right)^t} \quad (3.1)$$

де RD - Ставка дисконтування (Rate of Discount - RD), %.

$$DF_1 = \frac{1}{\left(1 + \frac{15}{100}\right)^1} = 0,87$$

$$DF_2 = \frac{1}{\left(1 + \frac{15}{100}\right)^2} = 0,76$$

$$DF_3 = \frac{1}{\left(1 + \frac{15}{100}\right)^3} = 0,66$$

Далі до розрахунку приймаються такі дані:

- зростання виручки за рахунок підвищення продуктивності праці - 247 380 тис.грн. (додаток В);
- витрати підприємства на преміювання за новою системою – 4660,88 тис.грн.;

- витрати підприємства на фінансування компенсацій та пільг – 2045,0 тис.грн.

Розрахуємо дисконтовані надходження виходячи з їх коефіцієнта дисконтування та передбачуваного зростання виручки за рахунок підвищення продуктивності праці:

Дисконтовані надходження:

$$1 \text{ рік} = 247\,380 * 0,87 = 217\,694,4 \text{ тис. грн.}$$

$$2 \text{ рік} = 247\,380 * 0,76 = 188\,008,8 \text{ тис. грн.}$$

$$3 \text{ рік} = 247\,380 * 0,66 = 163\,270,8 \text{ тис. грн.}$$

Разом дисконтовані надходження = $217\,694,4 + 188\,008,8 + 163\,270,8 = 568\,974$ тис.грн.

Розрахуємо дисконтовані витрати виходячи з їх коефіцієнта дисконтування та передбачуваних витрат підприємства на підвищення кваліфікації та фінансування компенсацій та пільг:

Дисконтовані витрати:

$$1 \text{ рік} = 6\,705,88 * 0,87 = 5\,901,17 \text{ тис.грн.}$$

$$2 \text{ рік} = 6\,705,88 * 0,76 = 5\,096,46 \text{ тис.грн.}$$

$$3 \text{ рік} = 6\,705,88 * 0,66 = 4\,425,88 \text{ тис.грн.}$$

Разом дисконтовані витрати = $5\,901,17 + 5\,096,46 + 4\,425,88 = 15\,423,51$ тис.грн.

За оцінками фахівців кадрового відділу ТОВ «Фірма Фавор» своєчасне вдосконалення системи оплати праці на підприємстві дозволяє збільшити продуктивність праці співробітників у середньому на 10 % (24738 тис.грн).

Розрахуємо дисконтовані доходи, виходячи з їх коефіцієнта дисконтування та передбачуваних доходів підприємства:

Дисконтовані доходи:

$$1 \text{ рік} = 24\,738 * 0,87 = 21\,522,06 \text{ тис.грн.}$$

$$2 \text{ рік} = 24\,738 * 0,76 = 18\,800,88 \text{ тис. грн.}$$

$$3 \text{ рік} = 24\,738 * 0,66 = 16\,327,08 \text{ тис. грн.}$$

Разом дисконтовані доходи = $21\,522,06 + 18\,800,88 + 16\,327,08 = 56\,650,02$ тис.грн.

На підставі зведених у таблиці 3.4 розрахунків здійснимо розрахунок основних показників ефективності проекту.

Таблиця 3.4

Розрахунок поточної ефективності розроблених заходів

Рік	Надходження	Витрати	Дохід	Значення при $r = 15\%$			
				Дисконт. множить. $1/(1+r)^n$	Дисконт. надходження (Ст.2 * Ст.5)	Дисконт. витрати (Ст.3 * Ст.5)	Дисконт. дохід (Ст.4 * Ст.5)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	247 380	6705,88	24738	0,87	217694,4	5901,17	21522,06
2	247 380	6705,88	24738	0,76	188008,8	5096,46	18800,88
3	247 380	6705,88	24738	0,66	163270,8	4425,88	16327,08
Сума					568974	15423,51	56650,02

Джерело: розробка автора

1. Сумарна поточна дисконтована вартість проекту за три року експлуатації ($\sum PV$) розрахована для $r = 15\%$, становить:

$$\sum PV = 56650,02 \text{ тис. грн.}$$

2. NPV (чистий наведений дохід) складе:

$$PV = \sum PV - I_0, \quad (3.2)$$

де I_0 - витрати на інвестиції. $I_0 = 15423,51$ тис. грн., тоді

$$NPV = 56650,02 - 15423,51 = 41226,51 \text{ тис. грн.}$$

3. Індекс рентабельності проекту розраховується за такою формулою:

$$PI = \sum \frac{PV}{I_0} \quad (3.3)$$

$$PI = 56650,02 / 15423,51 = 3,67 \%$$

Тобто проект є рентабельним.

4. Дисконтованим періодом окупності (Discounted Payback Period – DPP) називається період часу, за який дисконтовані надходження від оперативної діяльності підприємства покривають інвестиції, тобто значення дисконтованого періоду окупності визначається із співвідношення:

$$\sum_{t=0}^{DPP} P_t DF_t = IN \quad (3.4)$$

Термін окупності дорівнює:

Токуп = $15423,51 / 56650,02 = 0,27$ року.

Розраховані показники економічної ефективності відповідають встановленим нормам, тому запропоновані заходи ефективні. Усі розрахунки зведено до табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Показники ефективності запропонованих заходів

Показники	Од. значення	Норма	Розрахункове значення
1	2	3	4
Зростання виручки за рахунок підвищення продуктивності праці	Тис.грн	-	247 380
Додаткові витрати підприємства на преміювання за новою системою	Тис.грн	-	4660,88
Витрати підприємства на фінансування компенсацій та пільг	Тис.грн	-	2045,0
Чистий дисконтований дохід	Тис.грн	>0	41226,51
Дисконтований період окупності років	років	min	0,27
Рентабельність інвестицій	%	Більше 1	

Джерело: розробка автора

З таблиці видно, що термін окупності мінімальний, тому запропоновані заходи вважатимуться ефективними. З усіх наведених розрахунків випливає, що заходи, за рівнем поточної ефективності та рентабельності, не тільки прийнятні, а й дуже вигідні підприємствам.

3.3. Вплив запропонованого заходу на результати діяльності підприємства

Для оцінки соціального ефекту від запропонованих заходів було проведено анкетування серед працівників підприємства. В анкетуванні взяли участь працівники підприємства крім директора.

Працівникам ТОВ «Фірма Фавор» було запропоновано таку анкету:
Анкета «Сприйнятливість колективу до запропонованих нововведень»

Інструкція: Шановний працівник! Визначте своє ставлення до нововведенням, у галузі вдосконалення системи оплати праці вашого колективу, відповівши на запропоновані питання, використовуючи таку оцінну шкалу: – 2 бали – абсолютно не згоден; – 1 бал – не згоден, 0 балів – байдуже, 1 бал – згоден, 2 бали – повністю згоден.

Запитання:

1. Запропоновані заходи дозволять підвищити продуктивність праці персоналу ТОВ «Фірма Фавор».
2. Впровадження запропонованих заходів дозволить збільшити ефективність системи оплати праці ТОВ «Фірма Фавор».
3. Пропоновані застосування підвищать мотивацію у роботі.
4. Впровадження запропонованих заходів дозволить кожному співробітнику реалізувати свій потенціал усередині підприємства.
5. Запропоновані заходи підвищать організаційну культуру підприємства.
6. Впровадження запропонованих заходів зменшить конфлікти між співробітниками та дозволить відновити їхній емоційний стан.

Дякую за участь!

Обробка отриманих під час анкетування результатів проводилася шляхом простого математичного підрахунку суми балів усіх заповнених анкет. Рівень сприйнятливості колективу ТОВ «Фірма Фавор» до нововведенням (К) визначається за формулою:

$$K = K_{\text{факт}}/K_{\text{макс}} \quad (3.4)$$

де: $K_{\text{факт}}$ – фактична кількість балів, отриманих усіма анкетованими з усіх питань; $K_{\text{макс}}$ – максимально можливе кількість балів (396).

Для оцінки рівня сприйнятливості колективу до нововведень використовуються такі показники:

$K < 0,45$ – критичний рівень;

$0,45 < K < 0,65$ – низький рівень;

$0,65 < K < 0,80$ – допустимий рівень;

До $> 0,80$ – оптимальний рівень.

За результатами проведеного анкетування було отримано наступні результати, подані у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Анкета «Сприйнятливість колективу до запропонованих нововведень»

твердження	абсолютно не згоден (-2 б)	не згоден (-1 б)	байдуже (0 б)	згоден (+1 б)	повністю згоден (+2 б)
1	2	3	4	5	6
заходи, що пропонуються, дозволять підвищити продуктивність праці	0	0	0	+23	+26
впровадження запропонованих заходів дозволить збільшити ефективність системи оплати праці	0	0	0	+5	+56
запропоновані заходи дозволить підвищити мотивацію у роботі	0	0	0	0	+66
впровадження запропонованих заходів дозволить кожному співробітнику реалізувати свій потенціал усередині підприємства	0	0	0	+33	0
заходи, що пропонуються, підвищать організаційну культуру підприємства	0	0	0	+5	+56
впровадження запропонованих заходів зменшить конфлікти між співробітниками та дозволить відновити їх емоційний стан	0	0	0	+10	+46

Джерело: розробка автора

Як видно з представлених даних, весь колектив підприємства підтримує впровадження запропонованих заходів. Немає жодного працівника, який не погодився, з тим, що запропоновані нововведення дозволять покращити всі сторони системи оплати праці та мотивації. Також не виявилось і співробітників, які б байдуже поставилися до трудової життя свого колективу.

Розрахуємо рівень сприйнятливості колективу до нововведень:

$$K = 320/396 = 0,81$$

Отримані результати показують, що сприйнятливість колективу до пропонованих нововведень на оптимальному рівні.

Таким чином, можна зробити висновок, що результати розрахунку соціальної ефективності від заходів, що впроваджуються, свідчать про значне поліпшенні системи оплати праці та соціального клімату колективу.

За оцінками фахівців ТОВ «Фірма Фавор» своєчасне вдосконалення системи оплати праці на підприємстві дозволяє збільшити продуктивність праці співробітників у середньому на 10 %.

Розрахуємо, як вплине зростання продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Фірма Фавор» за постійної чисельності на виручку в табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Прогнозний вплив продуктивності праці на обсяг виручки ТОВ «Фірма Фавор», тис. грн.

Показник	2024	Прогноз	Відхилення	
			Абсл. (±)	Віднос, %
1	2	3	4	5
Чисельність персоналу, осіб	111	111	0	0
Чисти дохід від реалізації	247380	272118	24738	10,0
Продуктивність праці	2228,6	2451,5	222,9	10,0

Джерело: розробка автора

Таким чином, за рахунок підвищення продуктивності праці виручка підприємства збільшиться на 24738 тис. грн. а продуктивність праці на 10 %, що говорить про ефективність внесених рекомендацій.

Висновки до розділу 3

Таким чином, з метою вдосконалення системи оплати праці застосовується на підприємстві рекомендується проведення наступних заходів:

- впровадження зрозумілої та ефективної системи преміювання;
- формування системи додаткових компенсацій та пільг.

За оцінками фахівців ТОВ «Фірма Фавор» своєчасне вдосконалення системи оплати праці на підприємстві дозволяє збільшити продуктивність праці співробітників у середньому на 10 %. Таким чином, за рахунок підвищення продуктивності праці виручка підприємства збільшиться на 24738 тис. грн. а продуктивність праці на 10 %, що говорить про ефективність внесених рекомендацій.

Результати розрахунку соціальної ефективності від впроваджуваних заходів свідчать про значне покращення системи оплати праці та соціального клімату у колективі.

З усіх наведених розрахунків економічної ефективності випливає, що заходи, за рівнем поточної ефективності та рентабельності, не лише прийнятні, а й дуже вигідні ТОВ «Фірма Фавор».

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Навівши економічну сутність та види оплати праці на підприємстві відзначили, що оплата праці – це економічний механізм, що є винагородою працівника за його трудову діяльність. Це комплексне поняття, яке включає не тільки грошові виплати у вигляді зарплати або премій, але й різні негрошові форми компенсації, такі як соціальні пільги, бонуси, страхування та інші. Система оплати праці має безліч функцій, включаючи стимулюючу, розподільчу, контрольну та соціальну, і може бути організована у різний спосіб: погодинна оплата, оплата за результатами, змішані системи і навіть негрошові форми винагороди. Незважаючи на її важливість, система оплати праці стикається з низкою серйозних проблем. Це і гендерний розрив в оплаті праці, і розповсюдження неофіційної зайнятості, й інфляційні ризики, що зменшують купівельну спроможність заробітної плати.

Описавши показники оцінки стану системи організації та оплати праці на підприємстві відзначили, що методика дослідження системи оплати праці унікальна і, переважно, залежить від призначених цілей. Будь-яка компанія має тільки їй властиві показники оцінки результативності бізнесу, проте водночас можна стверджувати про низку груп показників, що є загальними, типовими для великої кількості компаній та формують базу для дослідження системи компенсацій. Було проаналізовано ключові метрики аналізу системи винагороди праці, що дає змогу відсіяти великий обсяг даних, відшукати відповіді на запити, розібрати ситуації, що регулярно виникають внаслідок функціонування компенсаційної системи оплати праці. Подана інформація спрямовує увагу спеціалістів та керівників всередину системи, надає можливість обміркувати чинні механізми у сфері оплати праці та виявити можливості її оптимізації.

Визначивши правові аспекти оплати праці на підприємстві відзначили, що регулювання трудових відносин, у тому числі відносин у сфері оплати праці здійснюється відповідно до Конституції України [1] трудовим

законодавством, зокрема: «Кодексом законів про працю України» [3], вказівками Президента України, постановами Уряду та іншими нормативними правовими актами, актами органів місцевого самоврядування та локальними нормативними актами, що містять норми трудового права.

Навівши загальну характеристику діяльності підприємства відзначили, що молокопереробне підприємство ТОВ «Фірма Фавор», м. Київ, здійснює свою діяльність з 1993 року, і є одним із провідних виробників молочної продукції, в тому числі для дитячого та дієтичного харчування. Організаційна структура ТОВ «Фірма Фавор» включає 111 штатні одиниці та має лінійно функціональну схему управління.

Провівши аналіз ефективності господарської діяльності підприємства відзначили, що загальна вартість основних засобів за весь аналізований період мала позитивну динаміку. Так у 2022 році вони склали 55016 тис.грн, у 2023 році 52056 тис.грн, а вже на кінець 2024 року зросли до 53227 тис.грн. Дохід від реалізації продукції за 2023-2024 рр. зріс на 61003 тис. грн або на 52,2 %, вартість основних засобів навпаки скоротилась на 5,3 %. Валовий прибуток підприємства зріс на 49,3 %. Провівши розрахунки виявили, що віддача основних засобів зростає на 54,9 %, а місткість навпаки скоротилась на 35,4 %.

Провівши аналіз фінансових результатів та оцінка фінансового стану підприємства відзначили, що чистий дохід від реалізації зріс на 61003 тис.грн, тобто на 52,2 % та на 39,1 % у 2024 році, собівартість у відносному значенні зросла дещо вищим темпом на 53,4 %, у абсолютному на 44061 тис.грн та на 46,3 % у 2024 році. Адміністративні витрати підприємства зросли на 26,6 % у 2023 році та на 21,8 % у 2024 році, а витрати на збут на 31,2 % до кінця 2023 року та ще на 27,2 % у 2024 році. ТОВ «Фірма Фавор» у 2023 році збільшило розмір чистого прибутку на 6501 тис.грн., загалом показник зріс з 600 тис.грн у 2022 році до 7101 тис.грн у 2023 році. У загальному аналізоване підприємство змогло наростити чистий прибуток на 6501 тис.грн. у 2023 році та ще на 3,8 % у 2024 році. Рентабельність підприємства у 2024 році значно зросла в порівнянні з 2025 роком, а саме операційної діяльності зросла на 4,6

%, продукції на 4,94 %. В основному це пов'язане зі зростанням реалізації продукції та чистого прибутку.

Проаналізувавши організацію оплати праці на підприємстві відзначили, що рівень продуктивності праці зріс на 19,1 %, а рівень трудомісткості на 127,4 %. Такі результати характеризують зростання обсягу реалізації продукції та скороченням кількості працівників. Провівши розрахунок фондоозброєності праці зазначимо, що даний показник має негативну тенденцію та зменшився на 14,4 %. Темп зростання фонду оплати праці зріс на 34,1 %, що пов'язано з збільшенням заробітної плати, а саме з 24988,5 грн до 28681,6 грн, тобто на 14,7 %. Таким чином, результати проведеного аналізу дозволяють побачити такі проблеми фонду оплати праці в ТОВ «Фірма Фавор»:

- існує великий розрив в рівні оплати праці і фахівців і категорії промислово - виробничого персоналу,
- істотні втрати робочого часу, які впливають на зменшення рівня заробітної плати.

Описавши правове регулювання оплати праці на підприємстві відзначили, що правове регулювання оплати праці в ТОВ «Фірма Фавор» – це система встановлених державою та узгоджених між роботодавцем та працівником норм, правил та принципів, що регулюють виплати працівникам за їх працю. Ця система гарантує справедливу оплату, захист від неправомірних дій роботодавця, а також встановлює порядок нарахування та виплати заробітної плати.

Виявивши напрями удосконалення та обґрунтування впровадження ефективної організації оплати праці на підприємстві відзначили, що вдосконалення оплати праці на підприємстві має важливе соціально – економічне значення, оскільки оплата праці активно впливає на економічне зростання та формування способу життя людей. Система оплати праці потребує вдосконалення, зважаючи на розрахунки, загальні витрати на впровадження рекомендацій складуть 6705,88 тис.грн.

Визначивши економічний ефект запропонованих заходів з удосконалення системи оплати праці на підприємстві відзначили, що термін окупності мінімальний, тому запропоновані заходи вважатимуться ефективними. З усіх наведених розрахунків випливає, що заходи, за рівнем поточної ефективності та рентабельності, не тільки прийнятні, а й дуже вигідні підприємствам.

Описавши вплив запропонованого заходу на результати діяльності підприємства відзначили, що результати розрахунку соціальної ефективності від заходів, що впроваджуються, свідчать про значне поліпшенні системи оплати праці та соціального клімату колективі. За оцінками фахівців ТОВ «Фірма Фавор» своєчасне вдосконалення системи оплати праці на підприємстві дозволяє збільшити продуктивність праці співробітників у середньому на 10 %. Таким чином, за рахунок підвищення продуктивності праці виручка підприємства збільшиться на 24738 тис. грн. а продуктивність праці на 10 %, що говорить про ефективність внесених рекомендацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.05.2025).
2. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966- XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (дата звернення: 12.04.2025).
3. Кодекс Законів про працю України (затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.1971р. ВВР, зі змінами та доповненнями на 07.05.2025). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 07.05.2021)
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 07.05.2025)
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні № 3257-IX від 14.07.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/996-14>
6. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 4170-IX від 19.12.2024 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4170-IX>
8. Бутенко Д. С. Теорія управління персоналом на засадах нормування праці та дослідженні витрат робочого часу Молодий вчений. 2019. № 1(2). С. 433-437
9. Безпалько О. В., Бабік Ю. В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці. Формування ринкових відносин в Україні : збірник наукових праць. Київ, 2016. № 3 (178). С. 83-87
10. Вакулич М. М. Напрями вдосконалення системи обліку, аналізу і контролю розрахунків з 22,с.ати праці на ТОВ "Агенція "Джеб": критичний аналіз Соціально-гуманітарний вісник. 2019. Вип. 25. С. 208-213

11. Ганечко О. М. Трудові правовідносини у сфері 22,с.ти праці в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 36 с.
12. Демко І.І. Особливості організації оплати праці на підприємстві. Соціальноекономічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір, Вип. 1 2021, (99). С. 490-496
13. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. Інвестиції: практика та досвід. 2022. №7-8. С. 57-63
14. Кобзиста І. Особливості застосування грейдингової системи оплати праці на підприємствах. Агросвіт. 2018. № 1. С. 42–46.
15. Коба О. В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2019. Вип. 36. С. 176-181.
16. Кучеренко С. Ю. Особливості організації та нормування праці в Україні Економічний вісник університету. 2019. Вип. 40. С. 96-101
17. Літвінова В. О. Оцінка ефективності співвідношення оплати праці та використання робочої сили Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2022. № 11-12. С. 104-109
18. Левченко З. М. Організація контролю, обліку та аналіз праці й її оплати Інфраструктура ринку. 2021. Вип. 51. С. 315-323
19. Іванченко В.В. Сучасна система преміювання як засіб підвищення ефективності праці. Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: виклики постіндустріальної економіки: Матеріали IV Міжнародної науково– практичної конференції. Львів, 2017. С. 192.
20. Кравченко О. О. Роль кадрової політики на підприємстві. Економіка і суспільство. 2018. №3. С. 355–359
21. Козак К. Б., Корсікова Н. М., Петренко Ю. О. Управління мотивацією персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану. Економіка харчової

- промисловості. 2022. Том 14. Вип. 4. С. 11-19
22. Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект *Юридичний вісник*. Одеса : Гельветика 2020. № 6. С. 303-308.
23. Меліхова Т. О. Удосконалення методики внутрішнього контролю утримань із заробітної плати та нарахувань на фонд оплати праці *Економіка та держава*. 2019. № 1. С. 89-94
24. Мельник А.О. Формування фонду заробітної плати на підприємстві. *Економічний форум*, 1(4). 2020. С. 114-124
25. Овсяк Н. В. Сутність та особливості понять «оплата праці» та «заробітна плата» визначених в нормативно-правовій базі України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 3(2). С. 27-31.
26. Осипова Н. П. Належна оплата праці як фундаментальний принцип громадянського суспільства. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2013. № 5. С. 123-130
27. Овсяк Н. В. Сутність та особливості понять «оплата праці» та «заробітна плата» визначених в нормативно-правовій базі України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 3(2). С. 27-31.
28. Пижова М. О. Мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці *Часопис цивілістики*. 2021. Вип. 40. С. 56-60
29. Пижова М. Мінімальна заробітна плата, справедлива оплата праці та гідний рівень життя людини в контексті міжнародного досвіду *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 47-53
30. Прокопенко М. В. Удосконалення механізму оплати праці за допомогою мотиваційно-стимулюючих складових "змагальних" технологій та надтарифних виплат *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2022. № 2. С. 92-105
31. Парій Л. В., Черній В. В. Сучасний процес вдосконалення кадрового

- потенціалу підприємства. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2020. № 3. С. 69-75.
32. Рудика, В. І. Сучасні підходи до оплати праці на коксохімічних підприємствах Український журнал прикладної економіки. 2021. Том 6. № 1. С. 306 – 313
33. Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. 2018. № 18. С. 395–404
34. Тертичний О.О. Сучасні системи оплати праці Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2016. № 2. С. 62-67
35. Троян А.В., Онопрієнко М. О. Формування кадрової політики підприємства. Підприємницька, торговельна, біржова діяльність: тенденції, проблеми та перспективи розвитку: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, Навчально-науковий інститут менеджменту та підприємництва ДУТ, 11-12 лютого 2021 р. Київ, 2021. С. 91-94.
36. Троян А. В., Головань А. В. Використання сучасних технологій управління персоналом в організації. Підприємницька, торговельна, біржова діяльність: тенденції, проблеми та перспективи розвитку : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 11-12 лютого 2021 р. Київ : ДУТ 2021. С. 83–85.
37. Фартушок Т. Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці. Часопис Київського університету права. 2015. № 3. С. 227-230
38. Фурик І. Принцип єдності та диференціації оплати праці. Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права: спецвипуск: збірка наукових праць за матеріалами Міжнародної наукової конференції студентів та аспірантів «Актуальні проблеми правознавства очима молодих вчених». 2002. №1. С. 148–149
39. Шило А. Кар'єра – основна мотивація для персоналу. Інноваційний розвиток та безпека підприємств в умовах неоіндустріального суспільства. 2020. С. 743–744
40. Шубала І. В. Суть, складові та фактори формування кадрового потенціалу

- підприємства. Економічні науки. Серія: Регіональна економіка. 2020. Вип. 17. С. 277-285.
41. Шубалий О.М. Управління персоналом: підручник Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
42. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. Підприємництво, господарство і право. 2015. № 8. С. 21- 25
43. Язлюк Б. О. Вороніна В. Л., Гордієнко В. О. Кадрова політика підприємства: сутність та значення для потреб управління. Український журнал прикладної економіки. Том 4. 2019. № 4. С. 191– 198.
44. Яшкіна Н. Грейдинг як сучасний метод оцінювання ефективності праці персоналу. Економіка та суспільство. 2018. № 17. С. 413–419

ДОДАТОК А

Дата звіту	24.02.2023
Період	2022 рік, 12 міс
Бухгалтер	Житник Ірина Михайлівна
КАТОТТГ	UA80000000000875983
Кількість працівників	134

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	8 403.00	8 162.00
первісна вартість	1001	9 941.00	10 545.00
накопичена амортизація	1002	1 538.00	2 383.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0.00	265.00
Основні засоби	1010	53 975.00	55 016.00
первісна вартість	1011	112 280.00	115 503.00
знос	1012	58 305.00	60 487.00
Інвестиційна нерухомість	1015	0.00	
первісна вартість	1016	0.00	
знос	1017	0.00	
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
первісна вартість	1021	0.00	
накопичена амортизація	1022	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0.00	
інші фінансові інвестиції	1035	0.00	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0.00	
Відстрочені податкові активи	1045	0.00	
Гудвіл	1050	0.00	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	62 378.00	63 443.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	8 088.00	9 235.00
Виробничі запаси	1101	5 123.00	4 854.00
Незавершене виробництво	1102	1 132.00	2 273.00
Готова продукція	1103	462.00	987.00
Товари	1104	1 371.00	1 121.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Депозити перестраховання	1115	0.00	
Векселі одержані	1120	0.00	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	8 425.00	7 155.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	1 220.00	2 033.00

з бюджетом	1135	18.00	20.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
з нарахованих доходів	1140	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	35.00	881.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	7 035.00	4 735.00
Готівка	1166	0.00	
Рахунки в банках	1167	7 035.00	4 735.00
Витрати майбутніх періодів	1170	62.00	184.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	
резервах незароблених премій	1183	0.00	
інших страхових резервах	1184	0.00	
Інші оборотні активи	1190	370.00	1 108.00
Усього за розділом II	1195	25 253.00	25 351.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	87 631.00	88 794.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	18 168.00	18 168.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	
Капітал у дооцінках	1405	45 818.00	45 818.00
Додатковий капітал	1410	0.00	
Емісійний дохід	1411	0.00	
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	
Резервний капітал	1415	2 150.00	561.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7 260.00	3 646.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Вилучений капітал	1430	0.00	
Інші резерви	1435	0.00	
Усього за розділом I	1495	73 396.00	68 193.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0.00	
Пенсійні зобов'язання	1505	0.00	
Довгострокові кредити банків	1510	0.00	
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0.00	
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	
Цільове фінансування	1525	0.00	
Благодійна допомога	1526	0.00	
Страхові резерви	1530	0.00	
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	
резерв незароблених премій	1533	0.00	
інші страхові резерви	1534	0.00	
Інвестиційні контракти	1535	0.00	
Призовий фонд	1540	0.00	
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	
Усього за розділом II	1595	0.00	0.00

III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	0.00	10 000.00
Векселі видані	1605	0.00	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	
товари, роботи, послуги	1615	7 141.00	5 278.00
розрахунками з бюджетом	1620	3 065.00	914.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	855.00	276.00
розрахунками зі страхування	1625	273.00	15.00
розрахунками з оплати праці	1630	1 731.00	1 011.00
за одержаними авансами	1635	1 508.00	1 927.00
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	
за страховою діяльністю	1650	0.00	
Поточні забезпечення	1660	352.00	1 089.00
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	165.00	367.00
Усього за розділом III	1695	14 235.00	20 601.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	
Баланс	1900	87 631.00	88 794.00

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	116 750.00	249 248.00
Чисті зароблені страхові премії	2010		0.00
Премії підписані, валова сума	2011		0.00
Премії, передані у перестраховання	2012		0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	82 406.00	186 194.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		0.00
Валовий: прибуток	2090	34 344.00	63 054.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		0.00
Інші операційні доходи	2120	295.00	279.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		0.00
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		0.00
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123		0.00
Адміністративні витрати	2130	9 728.00	12 298.00

Витрати на збут	2150	20 449.00	40 779.00
Інші операційні витрати	2180	3 779.00	4 673.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		0.00
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	683.00	5 583.00
Дохід від участі в капіталі	2200		0.00
Інші фінансові доходи	2220	193.00	38.00
Інші доходи	2240		0.00
Дохід від благодійної допомоги	2241		0.00
Фінансові витрати	2250		49.00
Втрати від участі в капіталі	2255		0.00
Інші витрати	2270		0.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	876.00	5 572.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-276.00	-1 668.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	600.00	3 904.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		0.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		0.00
Накопичені курсові різниці	2410		0.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		0.00
Інший сукупний дохід	2445		0.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0.00	0.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0.00	0.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	600.00	3 904.00

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	68 144.00	156 825.00
Витрати на оплату праці	2505	20 758.00	39 481.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	4 199.00	7 929.00
Амортизація	2515	3 026.00	5 662.00
Інші операційні витрати	2520	20 235.00	34 047.00
Разом	2550	116 362.00	243 944.00

ДОДАТОК Б

Дата звіту	21.02.2024
Період	2023 рік, 12 міс
Бухгалтер	Житник Ірина Михайлівна
КАТОТТГ	UA80000000000875983
Кількість працівників	95

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	8 162.00	7 824.00
первісна вартість	1001	10 545.00	11 257.00
накопичена амортизація	1002	2 383.00	3 433.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	265.00	2 521.00
Основні засоби	1010	55 016.00	52 056.00
первісна вартість	1011	115 503.00	115 132.00
знос	1012	60 487.00	63 076.00
Інвестиційна нерухомість	1015	0.00	
первісна вартість	1016	0.00	
знос	1017	0.00	
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
первісна вартість	1021	0.00	
накопичена амортизація	1022	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0.00	
інші фінансові інвестиції	1035	0.00	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0.00	
Відстрочені податкові активи	1045	0.00	
Гудвіл	1050	0.00	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	63 443.00	62 401.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	9 235.00	7 101.00
Виробничі запаси	1101	4 854.00	4 295.00
Незавершене виробництво	1102	2 273.00	598.00
Готова продукція	1103	987.00	883.00
Товари	1104	1 121.00	1 324.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Депозити перестраховання	1115	0.00	
Векселі одержані	1120	0.00	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	7 155.00	5 891.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	2 033.00	527.00

з бюджетом	1135	20.00	20.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
з нарахованих доходів	1140	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	881.00	1 712.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	4 735.00	18 422.00
Готівка	1166	0.00	
Рахунки в банках	1167	4 735.00	18 422.00
Витрати майбутніх періодів	1170	184.00	245.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	
резервах незароблених премій	1183	0.00	
інших страхових резервах	1184	0.00	
Інші оборотні активи	1190	1 108.00	589.00
Усього за розділом II	1195	25 351.00	34 507.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	88 794.00	96 908.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	18 168.00	18 168.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	
Капітал у дооцінках	1405	45 818.00	45 302.00
Додатковий капітал	1410	0.00	
Емісійний дохід	1411	0.00	
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	
Резервний капітал	1415	561.00	591.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 492.00	11 080.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Вилучений капітал	1430	0.00	
Інші резерви	1435	0.00	
Усього за розділом I	1495	68 039.00	75 141.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0.00	
Пенсійні зобов'язання	1505	0.00	
Довгострокові кредити банків	1510	0.00	
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0.00	
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	
Цільове фінансування	1525	0.00	
Благодійна допомога	1526	0.00	
Страхові резерви	1530	0.00	
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	
резерв незароблених премій	1533	0.00	
інші страхові резерви	1534	0.00	
Інвестиційні контракти	1535	0.00	
Призовий фонд	1540	0.00	
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	
Усього за розділом II	1595	0.00	0.00

III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	10 000.00	10 000.00
Векселі видані	1605	0.00	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	
товари, роботи, послуги	1615	5 278.00	5 817.00
розрахунками з бюджетом	1620	914.00	1 934.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	276.00	693.00
розрахунками зі страхування	1625	124.00	210.00
розрахунками з оплати праці	1630	1 056.00	1 478.00
за одержаними авансами	1635	1 927.00	945.00
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	
за страховою діяльністю	1650	0.00	
Поточні забезпечення	1660	1 089.00	1 310.00
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	367.00	73.00
Усього за розділом III	1695	20 755.00	21 767.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	
Баланс	1900	88 794.00	96 908.00

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	177 753.00	116 750.00
Чисті зароблені страхові премії	2010		0.00
Премії підписані, валова сума	2011		0.00
Премії, передані у перестраховання	2012		0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	126 467.00	82 406.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		0.00
Валовий: прибуток	2090	51 286.00	34 344.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		0.00
Інші операційні доходи	2120	275.00	295.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		0.00
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		0.00
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123		0.00
Адміністративні витрати	2130	12 320.00	9 728.00

Витрати на збут	2150	26 836.00	20 449.00
Інші операційні витрати	2180	3 225.00	3 779.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		0.00
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	9 180.00	683.00
Дохід від участі в капіталі	2200		0.00
Інші фінансові доходи	2220	569.00	193.00
Інші доходи	2240	3.00	0.00
Дохід від благодійної допомоги	2241		0.00
Фінансові витрати	2250	283.00	0.00
Втрати від участі в капіталі	2255		0.00
Інші витрати	2270	86.00	0.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	9 383.00	876.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-2 282.00	-276.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	7 101.00	600.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		0.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		0.00
Накопичені курсові різниці	2410		0.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		0.00
Інший сукупний дохід	2445		0.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0.00	0.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0.00	0.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	7 101.00	600.00

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	106 843.00	68 144.00
Витрати на оплату праці	2505	28 487.00	20 758.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	5 656.00	4 199.00
Амортизація	2515	4 697.00	3 026.00
Інші операційні витрати	2520	23 165.00	20 235.00
Разом	2550	168 848.00	116 362.00

ДОДАТОК В

Дата звіту	21.02.2025
Період	2024 рік, 12 міс
Бухгалтер	Житник Ірина Михайлівна
КАТОТТГ	UA80000000000875983
Кількість працівників	111

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	7 824.00	7 018.00
первісна вартість	1001	11 257.00	11 547.00
накопичена амортизація	1002	3 433.00	4 529.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2 521.00	213.00
Основні засоби	1010	52 056.00	53 227.00
первісна вартість	1011	115 132.00	120 413.00
знос	1012	63 076.00	67 186.00
Інвестиційна нерухомість	1015	0.00	
первісна вартість	1016	0.00	
знос	1017	0.00	
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	
первісна вартість	1021	0.00	
накопичена амортизація	1022	0.00	
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0.00	
інші фінансові інвестиції	1035	0.00	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0.00	
Відстрочені податкові активи	1045	0.00	
Гудвіл	1050	0.00	
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0.00	
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0.00	
Інші необоротні активи	1090	0.00	
Усього за розділом I	1095	62 401.00	60 458.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	7 101.00	7 545.00
Виробничі запаси	1101	4 295.00	4 242.00
Незавершене виробництво	1102	598.00	839.00
Готова продукція	1103	883.00	732.00
Товари	1104	1 324.00	1 732.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	
Депозити перестраховання	1115	0.00	
Векселі одержані	1120	0.00	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	5 891.00	8 671.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	527.00	781.00

з бюджетом	1135	20.00	
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	
з нарахованих доходів	1140	0.00	
із внутрішніх розрахунків	1145	0.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 712.00	1 368.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	18 422.00	25 286.00
Готівка	1166	0.00	
Рахунки в банках	1167	18 422.00	25 286.00
Витрати майбутніх періодів	1170	245.00	90.00
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0.00	
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0.00	
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0.00	
резервах незароблених премій	1183	0.00	
інших страхових резервах	1184	0.00	
Інші оборотні активи	1190	589.00	3 150.00
Усього за розділом II	1195	34 507.00	46 891.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	
Баланс	1300	96 908.00	107 349.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	18 168.00	18 168.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	
Капітал у дооцінках	1405	45 302.00	44 716.00
Додатковий капітал	1410	0.00	
Емісійний дохід	1411	0.00	
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	
Резервний капітал	1415	591.00	964.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	11 080.00	8 866.00
Неоплачений капітал	1425	0.00	
Вилучений капітал	1430	0.00	
Інші резерви	1435	0.00	
Усього за розділом I	1495	75 141.00	72 714.00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0.00	
Пенсійні зобов'язання	1505	0.00	
Довгострокові кредити банків	1510	0.00	933.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0.00	
Довгострокові забезпечення	1520	0.00	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0.00	
Цільове фінансування	1525	0.00	
Благодійна допомога	1526	0.00	
Страхові резерви	1530	0.00	
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	0.00	
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0.00	
резерв незароблених премій	1533	0.00	
інші страхові резерви	1534	0.00	
Інвестиційні контракти	1535	0.00	
Призовий фонд	1540	0.00	
Резерв на виплату джек-поту	1545	0.00	
Усього за розділом II	1595	0.00	933.00

III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	10 000.00	10 000.00
Векселі видані	1605	0.00	
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	
товари, роботи, послуги	1615	5 817.00	8 974.00
розрахунками з бюджетом	1620	1 934.00	3 573.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	693.00	577.00
розрахунками зі страхування	1625	210.00	404.00
розрахунками з оплати праці	1630	1 478.00	1 770.00
за одержаними авансами	1635	945.00	2 413.00
за розрахунками з учасниками	1640	0.00	4 675.00
із внутрішніх розрахунків	1645	0.00	
за страховою діяльністю	1650	0.00	
Поточні забезпечення	1660	1 310.00	1 749.00
Доходи майбутніх періодів	1665	0.00	
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0.00	
Інші поточні зобов'язання	1690	73.00	144.00
Усього за розділом III	1695	21 767.00	33 702.00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0.00	
Баланс	1900	96 908.00	107 349.00

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	247 380.00	177 753.00
Чисті зароблені страхові премії	2010		0.00
Премії підписані, валова сума	2011		0.00
Премії, передані у перестраховання	2012		0.00
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		0.00
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		0.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	185 031.00	126 467.00
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		0.00
Валовий: прибуток	2090	62 349.00	51 286.00
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		0.00
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		0.00
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		0.00
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		0.00
Інші операційні доходи	2120	406.00	275.00
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		0.00
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		0.00
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123		0.00
Адміністративні витрати	2130	15 016.00	12 320.00

Витрати на збут	2150	34 155.00	26 836.00
Інші операційні витрати	2180	4 626.00	3 225.00
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		0.00
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		0.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	8 958.00	9 180.00
Дохід від участі в капіталі	2200		0.00
Інші фінансові доходи	2220	1 591.00	569.00
Інші доходи	2240		3.00
Дохід від благодійної допомоги	2241		0.00
Фінансові витрати	2250	744.00	283.00
Втрати від участі в капіталі	2255		0.00
Інші витрати	2270	20.00	86.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	9 785.00	9 383.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-2 411.00	-2 282.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	7 374.00	7 101.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		0.00
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		0.00
Накопичені курсові різниці	2410		0.00
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		0.00
Інший сукупний дохід	2445		0.00
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0.00	0.00
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		0.00
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0.00	0.00
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	7 374.00	7 101.00

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	156 694.00	106 843.00
Витрати на оплату праці	2505	38 204.00	28 487.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	7 587.00	5 656.00
Амортизація	2515	6 163.00	4 697.00
Інші операційні витрати	2520	30 246.00	23 165.00
Разом	2550	238 894.00	168 848.00