**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

**Навчально-науковий інститут економіки і управління**

**Кафедра економіки праці та менеджменту**

| **«До захисту в ЕК»** | **«До захисту допущено»** |
|---|---|
| Директор інституту | Завідувач кафедри |
| _____ Олег ШЕРЕМЕТ | _____ Тамара БЕРЕЗЯНКО |
| (підпис) (ім'я та прізвище) | (підпис) (ім'я та прізвище) |
| «___» _____ 2024 р. | «___» _____ 2024 р. |

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
# НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності _____073 «Менеджмент»_____
(код та спеціальності)

освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу»_____

на тему: «Удосконалення використання робочого часу на підприємстві»_____

Виконала: здобувачка 4 курсу, групи МП-4-8

Рубленко Вероніка Володимирівна _____
(підпис)

Керівник доцент, к.е.н. Тур Олеся Василівна _____
(підпис)

Рецензент _____ _____
(ім'я та прізвище) (підпис)

Я як здобувачка Національного університету харчових технологій розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувачка _____
(підпис)

Київ – 2024 р.

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 073 «Менеджмент»
Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**
Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО
«19» грудня 2023 року

# З А В Д А Н Н Я

## НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Рубленко Вероніки Володимирівни

1. Тема роботи «Удосконалення використання робочого часу на підприємстві»

керівник роботи Тур О.В., к.е.н., доцент

затверджені наказом закладу вищої освіти від 19.12.2023 р. № 1004-КС.

2. Строк подання здобувачем роботи 27 травня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи Законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПрАТ «Оболонь».

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
Розділ 1. Теоретичні аспекти використання робочого часу на підприємстві.
Розділ 2. Аналіз удосконалення використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь».
Розділ 3. Розробка пропозицій щодо удосконалення використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь».

5. Перелік графічного матеріалу
Результати дослідження знайшли відображення у 3 рисунках та 45 таблицях ілюстративного матеріалу.

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|---|---|---|---|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

7. Дата видачі завдання 19 грудня 2023 року

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|---|---|---|---|
| 1 | Збір та вивчення джерел інформації для написання кваліфікаційної роботи. Складання бібліографії наукових джерел | 19.01.2024 р. | виконано |
| 2 | Розроблення та затвердження плану роботи керівником кваліфікаційної роботи і керівником проєктної групи | 25.01.2024 р. | виконано |
| 3 | Робота над вступом до кваліфікаційної роботи | 31.01.2024 р. | виконано |
| 4 | Підготовка першого розділу та подання його керівнику | 29.02.2024 р. | виконано |
| 5 | Підготовка другого розділу та подання його керівнику | 29.03.2024 р. | виконано |
| 6 | Підготовка третього розділу та подання його керівнику | 23.04.2024 р. | виконано |
| 7 | Підготовка висновків до роботи та подання їх керівнику | 25.04.2024 р. | виконано |
| 8 | Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника | 29.04.2024 р. | виконано |
| 9 | Остаточне оформлення роботи. Формування проєкту доповіді, ілюстративного матеріалу. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи | 10.05.2024 р. | виконано |
| 10 | Подання завершеної роботи на розгляд комісії з попереднього захисту | 13.05.2024 р. | виконано |
| 11 | Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри та подача електронного варіанту роботи для перевірки на плагіат | 27.05.2024 р. | виконано |
| 12 | Захист кваліфікаційної роботи | Згідно графіку захисту | виконано |

**Здобувачка** _____ **Вероніка РУБЛЕНКО**
(підпис) (прізвище та ініціали)

**Керівник роботи** _____ **Олеся ТУР**

# АНОТАЦІЯ

**Рубленко В.В. Удосконалення використання робочого часу на підприємстві. – Рукопис.**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ПрАТ «Оболонь» за 2021-2022 роки.

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування використання робочого часу на підприємстві – визначено економічну сутність та структуру робочого часу, методику оцінки використання робочого часу, а також окреслено основні напрями підвищення ефективності використання робочого часу.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана техніко - економічна характеристика господарської діяльності ПрАТ «Оболонь», проаналізовано кадрове забезпечення та ефективність використання персоналу та надана детальна оцінка використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь».

У третьому розділі кваліфікаційної роботи визначено основні напрямки удосконалення використання робочого часу та обґрунтовано запропоновані шляхи удосконалення використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь». Надано оцінку ефективності запропонованих шляхів удосконалення використання робочого часу та їх вплив на основні показники діяльності ПрАТ «Оболонь».

Робота містить 97 сторінок основного тексту, 45 таблиць, 3 рисунки, 47 використаних джерел.

**Ключові слова**: персонал, робочий час, фонд робочого часу, номінальний робочий час, фактичний робочий час, ефективність, продуктивні затрати, непродуктивні затрати.

# ABSTRACT

Rublenko V.V. Improving the use of working time at the enterprise. - Manuscript.

Qualification work for obtaining a bachelor's degree was performed on the materials of PJSC "Obolon" for 2021-2022.

In the first section of the work, the theoretical justification of the use of working time at the enterprise is carried out - the economic essence and structure of working time, the method of assessing the use of working time are determined, and the main directions for improving the efficiency of the use of working time are outlined.

In the second section of the qualification work, the technical and economic characteristics of the economic activity of PJSC "Obolon" are provided, the staffing and efficiency of personnel use are analyzed, and a detailed assessment of the use of working time at PJSC "Obolon" is provided.

In the third section of the qualification work, the main directions for improving the use of working time are defined and the ways of improving the use of working time at PrJSC "Obolon" are substantiated. An evaluation of the effectiveness of the proposed ways of improving the use of working time and their impact on the main indicators of the activity of PrJSC "Obolon" is provided.

The work contains 97 pages of main text, 45 tables, 3 figures, 47 used sources.

Key words: personnel, working time, working time fund, nominal working time, actual working time, efficiency, productive costs, non-productive costs.

# ЗМІСТ

ВСТУП……..... 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ …….. 10

1.1 Економічна сутність та структура робочого часу на підприємстві …… 10

1.2 Методика оцінки використання робочого часу на підприємстві ..……. 18

1.3 Основні напрями удосконалення використання робочого часу на підприємстві ……..... 24

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПРАТ «ОБОЛОНЬ»……. 33

2.1 Техніко - економічна характеристика ПрАТ «Оболонь»……. 33

2.2 Аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу на ПрАТ «Оболонь»…… 45

2.3 Оцінка використання робочого часу ПрАТ «Оболонь»……... 66

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПРАТ «ОБОЛОНЬ»……. 87

3.1 Основні напрямки удосконалення використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь»……. 87

3.2 Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо удосконалення використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь»……. 90

3.3 Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ПрАТ «Оболонь»…….. 97

ВИСНОВКИ……..... 101

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ……..... 104

ДОДАТКИ……..... 109

# ВСТУП

**Актуальність теми**. В умовах ринкової економіки робочий час вважається не тільки формою залучення громадян до суспільного виробництва, але й важливішою гарантією оплати праці та забезпечення необхідного відпочинку. Форми залучення громадян до суспільного виробництва протягом робочого часу проявляються у встановленні законодавством обов'язкової міри праці. Праця як процес, що існує між людиною та природою, відбувається у часі і має вираз в конкретній мірі. Це конкретна міра праці, його кількісний вимір і буде робочим часом.

Питання ефективного використання робочого часу завжди було актуальним та досліджувалося як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Для українських вчених проблеми управління робочим часом також є дуже важливими. Зокрема, О.В. Кендюхов і К.Ю. Ягельська [12] вивчали економічний зміст часу та роль часових факторів у розвитку економічної системи. Н.М. Буняк [3], О.Є. Буряченко і С.А. Яроміч [4], І.В. Причепа, І.Л. Соломонюк, Т.В. Лесько, Т.В. Лазоренко, Ю.О. Дідченко, Є.Д. Михайлова проаналізували сучасні методи часової організації професійної діяльності. Проте, теоретико-методологічні та прикладні аспекти удосконалення використання робочого часу потребують подальшого удосконалення через постійне ускладнення зовнішніх та внутрішніх умов функціонування підприємства.

**Метою** роботи є узагальнення теоретичних та практичних аспектів удосконалення використання робочого часу на підприємстві.

Для досягнення цієї мети в роботі поставлено й вирішено ряд **завдань**:

- визначити економічну сутність та структуру робочого часу;
- описати методику оцінки використання робочого часу на підприємстві;
- окреслити основні напрями підвищення ефективності використання робочого часу;
- надати техніко-економічну характеристику діяльності підприємства ПрАТ «Оболонь»;

-проаналізувати кадрове забезпечення та ефективність використання персоналу на ПрАТ «Оболонь»;

- оцінити використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь»;

- запропонувати перспективні напрямки удосконалення використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь» та надати обґрунтування запропонованих заходів;

- оцінити ефективність запропонованих заходів та їх вплив на основні показники ПрАТ «Оболонь».

**Об'єкт дослідження** – процес удосконалення використання робочого часу на підприємстві в на прикладі ПрАТ «Оболонь».

**Предмет дослідження** – теоретико-методичні засади і практичні аспекти удосконалення використання робочого часу на підприємстві.

**Методи дослідження**. Використанні в кваліфікаційній роботі були: аналіз існуючих наукових праць, статей, книг та інших джерел з теми використання робочого часу, що дозволило зрозуміти поточний стан досліджень, виявити прогалини в знаннях та знайти теоретичні основи для свого дослідження; опитування працівників за допомогою анкет, що дозволило зібрати кількісні дані про те, як вони використовують свій робочий час, які фактори впливають на їх продуктивність, а також виявити їхнє ставлення до організаційних практик щодо управління часом; метод хронометражу допоміг виявити, скільки часу витрачається на продуктивну та непродуктивну діяльність; застосування статистичних методів для аналізу зібраних даних дозволило визначити закономірності, тренди та взаємозв'язки між різними аспектами використання робочого часу; порівняння практик використання робочого часу в різних організаціях або підрозділах дозволяє виявити найкращі практики та розробити рекомендації щодо покращення використання робочого часу; аналіз сильних і слабких сторін, можливостей і загроз, пов'язаних з використанням робочого часу в організації, допомагає розробити стратегії покращення управління часом.

**Інформаційною базою роботи** є теоретичні та методичні розробки вчених, дані стосовно процесу використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь», наукова література та статті, а також Інтернет джерела.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що їх впровадження в практичну діяльність підприємства дозволить значно підвищити удосконалити використання робочого часу на підприємстві, наслідком чого стане зростання кінцевих результатів трудової діяльності працюючих та покращення фінансово-господарських показників підприємства.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

## 1.1 Економічна сутність та структура робочого часу на підприємстві

Категорія робочого часу є однією з ключових економічних категорій, а норми, які регулюють його особливості, види та режими, утворюють цілий правовий інститут у межах цієї галузі.

У рамках робочого часу працівник безпосередньо виконує свої трудові обов'язки, на нього поширюються встановлені законодавством гарантії, а також він має відповідні права та обов'язки, перебуваючи з роботодавцем у трудових відносинах [1].

Існують різні підходи до трактування поняття «робочий час», основні з них зведені в таблиці 1.1

*Таблиця 1.1*

**Трактування поняття «робочий час»**

| Автор | Трактування |
|---|---|
| Філософський підхід | Буття праці, де людина виступає основною виробничою силою суспільства. |
| Енциклопедичні джерела | Робочий час визначається як період або частина певного календарного періоду, протягом якого працівник згідно з правилами внутрішнього розпорядку організації та умовами трудового договору зобов’язаний виконувати свої трудові обов'язки. |
| Саєнко Ю.О. | час, упродовж якого працівник за законом зобов’язаний виконувати доручену йому роботу |
| Метіль А.С | час, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку має перебувати на підприємстві (установі, організації) |
| Красюк Т.В | вимір праці, витрати якої встановлені законом |
| Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Жигалкін І.П., Прудников В.А. | час, протягом якого працівник має виконувати обов’язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку |

*Джерело: Розроблено автором на основі [ 12, 12, 18, 20, 32, 33 ]*

Останнє визначення є найгрунтовнішим серед усіх розглянутих. Для формування більш повного уявлення про поняття "робочий час" доцільно проаналізувати також чинне законодавство та проекти нормативно-правових актів у цій сфері.

Так, в Конституції України, у ч. 3 ст. 45 зазначено, що максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [10].

Кодекс законів про працю [11] не містить визначення цього поняття, а згідно зі ст. 120 Проєкту Трудового кодексу України, робочий час – це тий час, упродовж якого працівник, згідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору, має виконувати трудові обов'язки [32]. Як бачимо, у Проєкті передбачено визначення цієї правової категорії, що в перспективі має внести чіткість у трудове законодавство.

Планування та аналіз використання робочого часу є елементом внутрішньо фірмового управління, актуальність і практичне значення якого за умов ринкової економічної системи посилюється під впливом конкуренції.

Витрати робочого часу залежать від специфіки виробничого процесу та фізичних і психофізіологічних можливостей людини. Вдосконалення процесу витрат робочого часу є одним з шляхів підвищення продуктивності праці, яке залежить від співвідношення екстенсивного та інтенсивного факторів розвитку виробництва [1].

Планування – безперервний процес установлення або уточнення та конкретизації цілей розвитку підприємства та його структурних підрозділів, визначення засобів їх досягнення, термінів та послідовності реалізації, виявлення та надання необхідних ресурсів. Найчастіше плановими періодами є рік, квартал, місяць, в окремих випадках – більш або менш тривалі періоди.

Аналіз використання робочого часу дозволяє встановити відхилення фактичного рівня показників від планового під впливом різних чинників та виявити наявні проблемні питання в даній сфері [9].

Показники використання фонду робочого часу належать до системи трудових показників підприємства. Першочерговими завданнями планування трудових показників є [13]:

1) розроблення заходів з метою підвищення рівня продуктивності праці;

2) визначення трудомісткості виробничої програми з випуску продукції (надання послуг, виконання робіт) та розроблення шляхів щодо її зниження;

3) підвищення ефективності використання робочого часу;

4) визначення оптимального розміру фонду заробітної плати, виходячи з операційних витрат та планової результативності господарської діяльності підприємства;

5) досягнення належного рівня заробітної плати;

6) забезпечення оптимального співвідношення між заробітною платою та продуктивністю праці у плановому періоді.

Система трудових показників формується під впливом низки чинників, які наведені на рисунку 1.1.

Рис. 1.1 Чинники, які впливають на систему трудових показників

*Джерело: [9, с.33]*

Система планування трудових показників крім економічного має чітко виражений соціальний аспект, який полягає у забезпеченні зростання доходів персоналу, підвищення рівня його кваліфікації, а отже, у задоволеності працею [22].

Планування робочого часу передбачає розрахунок: планового календарного фонду робочого часу ($Ф_к$); планового номінального (максимально можливого) фонду робочого часу ($Ф_н$); планового корисного (ефективного) фонду робочого часу ($Ф_{еф}$).

Календарний фонд робочого часу за планований період (місяць, квартал, рік) може бути розрахований у середньому на одного працівника (у людино-днях або людино-годинах), на всю чисельність працівників, на окрему групу працюючих [35].

Загальний календарний фонд робочого часу за підприємством визначається за формулами:

$$Ф_к = Д_к \times Ч_{со_п} \quad \text{(люд.-дн.)}, \qquad (1.1)$$

$$Ф_к = Д_к \times Ч_{со_п} \times Т_д \quad \text{(люд.-год.)}, \qquad (1.2)$$

де Дк – кількість календарних днів у плановому періоді, дн.;

Чсоп – планова середньооблікова чисельність працівників у даному періоді, осіб;

Тд – середня встановлена тривалість одного робочого дня у плановому періоді, год. (розраховується за формулами 1.3 та 1.4).

Календарний фонд робочого часу не враховує невиходи на роботу працівників у плановому періоді і слугує базою для обчислення номінального фонду.

Середня планова тривалість робочого дня (Тд) розраховується як середньо-арифметична величина, зважена з урахуванням установленої тривалості робочого дня за чисельністю окремих груп працівників:

$$Т_д = \frac{\sum Т_{Д_i} \times Ч_{СО_i}}{\sum Ч_{СО_i}}, \qquad (1.3)$$

де $Т_{Д_i}$ – середня планова тривалість робочого дня *i*-тої категорії працівників, год;

$Ч_{СО_i}$ – середньооблікова чисельність *i*-тої категорії працівників, осіб.

$$Т_{Д_i} = (\frac{t_п \times Д_{пов} + t_с \times Д_{скор}}{}) / (^{Д_{пов} + Д_{скор})} \quad (1.4)$$

де $t_п, t_с$ – відповідно тривалість повного і скороченого робочого дня *і*-тої категорії працівників, год;

$Д_{пов}, Д_{скор}$ – відповідно кількість днів з повною і скороченою робочою зміною у плановому періоді *і*-тої категорії працівників, дн.

Номінальним фондом робочого часу є максимально можлива величина фонду робочого часу (не враховуючи вихідні та святкові дні) і визначається за формулами:

$$Ф_н = Ф_к - (Д_с + Д_{вих}) \times Ч_{со_п} \text{ (люд.-дн.)}, \quad (1.5)$$

$$Ф_н = Ф_к - (Д_с + Д_{вих}) \times Ч_{со_п} \times Т_д \text{(люд.-год.)}, \quad (1.6)$$

або

$$Ф_н = Ф_т + Д_в \times Ч_{со_п} \text{ (люд.-дн.)}, \quad (1.7)$$

$$Ф_н = Ф_т + Д_в \times Ч_{со_п} \times Т_д \text{ (люд.-год.)}, \quad (1.8)$$

де Дс, Двих – кількість відповідно святкових та вихідних днів у плановому періоді, дн.;

Фт – табельний фонд робочого часу працівників у плановому періоді, люд.- дн. або люд.-год.;

Дв – кількість днів чергових відпусток у плановому періоді, дн.

Табельний фонд робочого часу (Фт) встановлюється як віднімання між календарним фондом робочого часу працівників (у людино-днях або людино-годинах) (Фк) і кількістю святкових (Дс), вихідних (Двих) людино-днів або людино-годин та величини чергових відпусток (Дв):

$$Ф_т = Ф_к - (Д_с + Д_{вих} + Д_в) \times Ч_{со_п} \text{ (люд.-дн.)}, \quad (1.9)$$

$$Ф_т = Ф_к - (Д_с + Д_{вих} + Д_в) \times Ч_{со_п} \times Т_д \text{ (люд.-год.)}, \quad (1.10)$$

або

$$Ф_т = Ф_н - Д_в \times Ч_{со_п} \text{ (люд.-дн.)}, \quad (1.11)$$

$$Ф_т = Ф_н - Д_в \times Ч_{со_п} \times Т_д \text{ (люд.-год.)}, \quad (1.12)$$

Корисний (ефективний) фонд робочого часу (Феф) менше від

номінального фонду робочого часу працівників на величину невиходів на роботу з різних причин та непродуктивних затрат часу (Дн/з):

$$Ф_{еф} = Ф_{н} - Д_{н/з} \times Ч_{со_{п}} \text{ (люд.-дн.)}, \quad (1.13)$$

$$Ф_{еф} = Фн - Д_{н/з} х\ Чс_{оп}\ х Т_{д}, \quad (1.14)$$

де $Д_{н/з}$ – невиходи на роботу (планові і непланові) та непродуктивні затрати часу, дн.

Кількість днів невиходів на роботу та непродуктивних затрат робочого часу визначається за формулою:

$$Д\ н/з = Дн + (Фф+Знп)/Тд \quad (1.15)$$

де Дн – неявки на роботу, дн.;

Фф – фактична кількість робочих днів;

Зн.п. – непродуктивні затрати робочого часу всередині робочого дня в розрахунку на одного середньооблікового працівника, год.

Кількість неробочих днів і неявок на роботу в плановому році визначається з розрахунку на одного працівника. При цьому кількість днів відпустки у зв’язку з вагітністю і пологами встановлюється за середніми данними звіту за минулий рік. Кількість неявок через хворобу встановлюється за звітними даними за минулий звітний рік з урахуванням резервів скорочення втрат робочого часу завдяки заходам щодо оздоровлення працівників і поліпшення умов праці [35].

Кількість днів, пов’язаних з виконанням державних і громадських обов’язків, визначається на основі даних за минулий рік або спеціальним розрахунком.

Кількість днів, не відпрацьованих матерями, які годують немовлят, а також у зв’язку зі скороченням робочого дня, визначається за звітними даними за минулий рік. Аналогічно розраховуються відпустка на навчання і складання іспитів, неявки з дозволу адміністрації, прогули, цілоденні простої.

До інших невиходів належать відпустки за ініціативою керівництва у

зв’язку з браком сировини, масові невиходи (страйки) тощо.

Далі розглянемо структура номінального фонду робочого часу, яка зображена на рисунку 1.2.

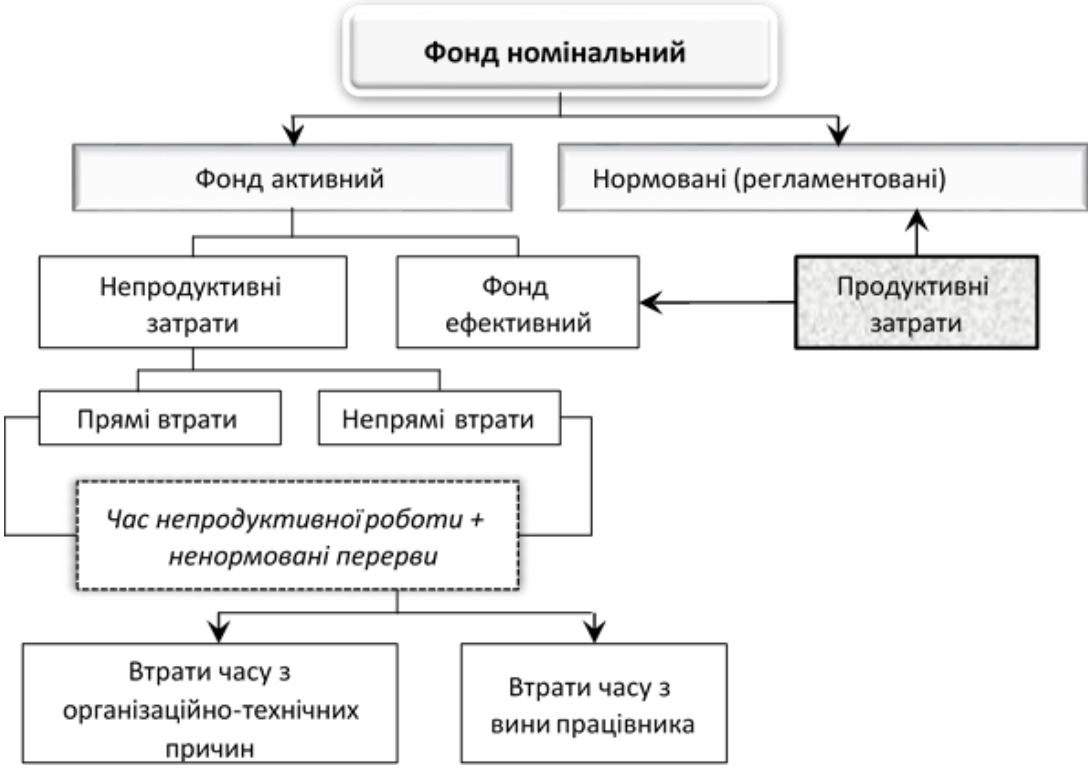


Рис. 1.2 Структура номінального фонду робочого часу

*Джерело: [9, с.33]*

На розмір фонду робочого часу (ФРВ) впливає чисельність працівників, середня тривалість робочого дня та середньоденні витрати робочого часу працівника за рік [35].

Згідно зі статтею 50 КЗпП, тривалість робочого часу не має бути більшою за 40 годин на тиждень [15]. Це правило діє для найманих працівників усіх підприємств незалежно від форми власності. Проте, підприємствам і організаціям дозволено встановлювати коротший робочий час під час укладання колективного договору.

В Україні використовуються два типи робочого тижня: п’ять дніа з двома вихідними або шість днів з одним вихідним днем. Вибір між ними здійснює власник або уповноважений орган спільно з профспілковим

комітетом, враховуючи специфіку роботи підприємства, думку трудового колективу та погодження з місцевою радою.

Тривалість щоденної роботи (зміни) встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, дотримуючись встановленої тривалості робочого тижня. Якщо працювати 6 днів на тиждень, то денний робочий час не може перевищувати 7 годин,при 40-годинній тижневій нормі.

Скорочена тривалість робочого дня визначається Кодексом законів про працю (КЗпП) та іншими нормативно-правовими актами для певних категорій працівників. Для збереження здоров'я, неповнолітнім працівникам встановлено скорочений робочий час: підлітки віком від 16 до 18 років працюють 36 годин на тиждень,підлітки у віці від 15 до 16 років – 24 години на тиждень (учні віком від 14 до 15 років, що працюють під час канікул).

Скорочена тривалість робочого часу також передбачена для працівників, які працюють у шкідливих умовах праці, і не повинна перевищувати 36 годин на тиждень. Опис таких виробництв, цехів, професій і посад затверджується відповідно до чинного законодавства. Право на скорочений робочий день виникає, якщо працівник працює у шкідливих умовах не менше половини робочого дня.

Крім того, законодавством встановлено скорочений робочий час для окремих категорій працівників, чия діяльність пов'язана з особливим характером праці (до прикладу, вчителі, лікарі та інші) або через стан здоров'я (деякі категорії інвалідів).

Таким чином, робочий час - це проміжок часу, встановлений трудовим або колективним договором на підставі закону , коли працівник зобов’язаний виконувати трудову функцію на певних умовах компанії. Структура робочого часу виконавця включає безпосередньо час роботи та час на перерви, або нормований та ненормований робочий час.

## 1.2 Методика оцінки використання робочого часу на підприємстві

Використання робочого часу є ключовим фактором, що має вплив на продуктивність праці. Скорочення втрат робочого часу і недоцільних витрат веде до підвищення продуктивності праці, більш ефективного його використання персоналу без додаткових заходів і витрат. Тому важливим етапом аналізу використання робочого часу є дослідження фонду робочого часу.

Аналіз використання робочого часу проводиться в такій послідовності:

- вивчається структура загального фонду часу;
- оцінюється рівень використання робочого часу;
- вивчається розподіл витрат продуктивного часу за видами робіт;
- виявляються резерви поліпшення використання робочого часу [42].

Для того, щоб оцінити повноту використання загального фонду часу співробітниками підприємства, необхідно спершу дослідити структуру доступного календарного фонду часу та напрямки його використання, тобто розподіл за основними елементами витрат.

Ефективність використання номінального фонду робочого часу визначається застосуванням його активної частини. Витрати часу на продуктивну роботу утворюють ефективний (корисний) фонд робочого часу.

Непродуктивні витрати часу (час непродуктивної роботи та ненормовані перерви) є резервами для збільшення частки корисного часу в активному та номінальному фондах [27].

Використання робочого часу можна проаналізувати для кожної категорії працівників такими показниками:

– відпрацьована кількість днів одним працівником за звітний період в середньому;

– середня тривалість робочого дня (зміни).

Повноту використання персоналу можна оцінити за інтенсивністю праці.

Під час аналізу потрібно визначити відхилення фактичних показників від запланованих або від аналогічних показників за минулі періоди, а також виявити конкретні причини цих відхилень. Такий аналіз слід проводити для кожної категорії працівників, кожного підрозділу та підприємства загалом.

Для аналізу використання робочого часу необхідно скласти загальний річний баланс робочого часу. Розрахунки балансу можуть виконуватись загалом для персоналу підприємства або окремих його груп. Ознаками групування працівників можуть бути категорія персоналу, посада, кваліфікаційний рівень, стаж роботи, вік, структурний підрозділ тощо.

Частина інформації для складання балансу робочого часу береться з звітності та матеріалів первинного обліку робочого часу, рапортів про рух робочої сили, планів і звітів про виконання робіт, актів приймання робіт, актів експертизи, листків простою, балансових відомостей робочого часу, листків непрацездатності, а також довідок, заяв і пояснювальних записок співробітників та інших даних від планового відділу, відділу праці та заробітної плати, бухгалтерії, відділу кадрів, пункту охорони здоров’я й інших підрозділів підприємства [25].

Для отримання додаткових даних для балансу робочого часу (особливо щодо внутрішньоденних непродуктивних витрат) необхідно застосовувати спеціальні методи дослідження витрат робочого часу: фотографії та самофотографії робочого дня, моментні спостереження, анкетні опитування (або інтерв'ювання), комплексні методи (різні комбінації окремих методів).

Загальні рекомендації щодо застосування тих чи інших методів визначення затрат робочого часу залежно від видів непродуктивних елементів робочого часу наведено в табл. 1.2.

*Таблиця 1.2*

**Рекомендації з використання окремих методів визначення непродуктивних затрат робочого часу залежно від видів елементів цих затрат**

| Елементи затрат робочого часу | Методи вивчення затрат робочого часу |
|---|---|
| 1 | 2 |
| **I. ЦІЛОДЕННІ ЗАТРАТИ** ***Прямі втрати*** | |
| 1. Наднормативні невиходи на роботу за плановими статтями невиходів<br>2. Відпустки з дозволу адміністрації<br>3. Прогули<br>4. Інші невиходи (неоплачувані) за виправдовуючими документами | Вивчення планової, облікової, позаоблікової інформації (табелів, рапортів про рух робочої сили, лікарняних листків і довідок, заяв і пояснювальних записок співробітників, матеріалів відділу кадрів, бухгалтерії, планового відділу) |
| 5. Цілоденні простої | Вивчення облікової інформації (простійних листків і т. п.); анкетне опитування |
| 6. Очікування роботи (завдання на виконання роботи) | Анкетне опитування; метод моментних спостережень |
| ***Непрямі втрати*** | |
| 7. Затрати часу на припинені роботи, роботи з негативним результатом; роботи неприйняті замовником | Вивчення планової, облікової, позаоблікової інформації (планів і звітів, актів приймання, актів експертизи, листів, наказів тощо) |
| 8. Перероблення роботи у зв’язку зі змінами плану тощо | Вивчення планової і облікової інформації; анкетне опитування |
| 9. Виправлення помилок та браку<br>10. Виконання роботи з використанням недосконалих методів, методик, способів<br>11. Виконання роботи з використанням недосконалого устаткування, приладів, засобів механізації і автоматизації праці або вручну | Метод експертних оцінок; анкетне опитування |
| **II. ВНУТРІШНЬОДЕННІ ЗАТРАТИ** ***Прямі втрати*** | |
| 12. Наднормативні перерви в роботі за регламентованими статтями | Вивчення планової та звітної інформації (планових балансів робочого часу, даних табельного обліку, матеріалів відділу кадрів тощо); метод моментних спостережень |

*Продовження табл. 1.2*

| 1 | 2 |
|---|---|
| 13. Нецілоденні відпустки з дозволу адміністрації | Анкетне опитування, самофотографія робочого дня |
| 14. Пізній початок і раннє закінчення роботи | Вивчення облікової й позаоблікової інформації (даних табельного обліку, пояснювальних записок, протоколів зборів тощо); метод моментних спостережень |
| 15. Відходи з робочого місця в особистих справах<br>16. Заняття сторонньою справою<br>17. Внутрішньоденні простої<br>18. Очікування роботи (завдання або можливості для виконання роботи) | Метод моментних спостережень, анкетне опитування |
| ***Непрямі втрати*** | |
| 19. Виконання роботи, що не входить у функції співробітника та не відповідає його кваліфікації | Анкетне опитування, самофотографія робочого дня |
| 20. Перероблення роботи у зв'язку зі змінами плану тощо | Вивчення планової і облікової інформації (повідомлень про зміни в документації. індивідуальних завданнях тощо); самофотографія робочого дня |
| 21. Випралення помилок та усунення браку<br>22. Виконання роботи з використанням недосконалих методів, методик, способів<br>23. Виконання роботи з використанням недосконалого устаткування, приладів, засобів механізації і автоматизації праці або вручну (якщо це позначається на якості) | Метод експертних оцінок; анкетне опитування |

**Джерело: [22, с. 44]*

Показники ефективності використання робочого часу визначаються на основі даних табл. 1.1 (на одного середньооблікового працівника) за формулами (в днях і годинах):

1) частка активної частини номінального фонду робочого часу в загальній його величині ($К_а$):

$$К_а = \frac{Ф_а}{Ф_н} = \frac{Ф_н - Ф_{н.п.}}{Ф'_н}, \qquad (1.16)$$

де $Ф_а$ – активний фонд робочого часу;

$Ф_н$ – номінальний фонд робочого часу[3];

$Ф_{н.п.}$ – нормовані перерви в роботі (чергові і додаткові відпустки, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, виконання громадських і державних обов'язків, відпустки з причин хвороби, перерви жінкам, які годують немовлят, пільгові години підліткам, скорочена тривалість робочого дня жінкам, які виховують дітей віком до 14 р. або дитину з інвалідністю тощо);

2) коефіцієнт корисного використання номінального фонду робочого часу ($К_{к.н.}$):

$$К_{к.н.} = \frac{Ф_{еф}}{Ф_н} = \frac{Ф_н - Ф_{н.п.} - Ф_{н.з.}}{Ф'_н}, \quad (1.17)$$

де Феф – ефективний (корисний) фонд робочого часу;

Фн.з. – непродуктивні затрати часу (прогули, цілодобові та внутрішньо змінні простої, втрати часу, викликані порушенням дисципліни);

3) коефіцієнт корисного використання активного фонду робочого часу (Кк.а.):

$$К_{к.а.} = \frac{Ф_{еф}}{Ф_а} = \frac{Ф_а - Ф_{н.з.}}{Ф_а}; \quad (1.18)$$

4) питома вага продуктивних затрат робочого часу в загальному балансі робочого часу (Кп.з.б.):

$$К_{п.з.б.} = \frac{Ф_{еф} + Ф_{н.п.}}{Ф_н} = \frac{Ф_н - Ф_{н.з.}}{Ф_н}; \quad (1.19)$$

5) питома вага непродуктивних затрат робочого часу в загальному балансі робочого часу (Кн.з.б):

$$К_{н.з.б.} = \frac{Ф_{н.з.}}{Ф_н} = 1 - К_{п.з.б.}; \quad (1.20)$$

6) питома вага непродуктивних затрат робочого часу в активному фонді робочого часу ($К_{н.з.а}$):

$$К_{н.з.а.} = \frac{Ф_{н.з.}}{Ф_а}; \quad (1.21)$$

З метою поглиблення аналізу використання робочого часу розподіл затрат робочого часу можна розглядати й у більш короткому інтервалі часу, наприклад, у першу й у другу половини регламентованого робочого дня [22].

Якщо величина непрямих і прямих втрат робочого часу з організаційно-технічних причин не залежить від періоду робочого дня, то прямі втрати робочого часу, пов'язані з порушеннями трудової дисципліни, можуть мати певну закономірність у розподілі їх протягом робочого дня: або існує тенденція до поступового зростання втрат до кінця робочого дня; або максимальні втрати припадають на середину робочого дня (перед обідом і після обіду); або є кілька явно виражених піків втрат робочого часу (наприклад, на початку, у середині й наприкінці робочого дня) та ін.

Кінцевим етапом аналізу використання робочого часу є зведення його резервів. Усі резерви робочого часу поділяються на екстенсивні й інтенсивні. До екстенсивних належать усі резерви, одержувані завдяки абсолютному збільшенню корисно використовуваного робочого часу, до інтенсивних — резерви, одержувані завдяки відносному його збільшенню. Величина екстенсивних резервів фактично дорівнює сумі прямих і непрямих втрат робочого часу. До екстенсивних резервів варто також віднести ті приховані втрати, які є в корисному часі (неефективні затрати часу на продуктивну роботу, тобто на роботу, що входить до функцій та обов’язків працівника, однак затрати часу на її виконання перевищують нормальну, доцільну величину) [24].

Інтенсивні резерви визначаються величиною зменшення технологічного часу на певні види робіт, тобто фактичним зниженням трудомісткості робіт завдяки підвищенню організаційно-технічного рівня підприємства.

## 1.3 Основні напрями удосконалення використання робочого часу на підприємстві

Удосконалення використання робочого часу є забезпеченням ефективності виробничого процесу, оскільки дотягатиметься високий рівень праці та ефективність робочого дня.

Існують такі чинники, що впливають на ефективне використання фонду робочого часу, це такі як наявність відсутностей без поважної причини протягом доби; неефективне використання змінного часу через порушення трудової дисципліни, організації обслуговування робочих місць та інші порушення, які призводять до внутрішньозмінних простоїв; порушення технологічної дисципліни, відволікання працівників на виконання непередбаченої роботи, що спричиняє непродуктивні витрати робочого часу.

Існують два типи балансів робочого часу: фактичний і проектний. Фактичний баланс складається на основі даних спостережень і відображає реальне використання робочого часу. Проектний баланс, у свою чергу, розраховується на основі обґрунтованих поелементних нормативів, що відображають раціональність трудового процесу. Тому на підприємстві слід постійно вести облік та аналіз структури фонду робочого часу та його використання, щоб виявляти резерви для підвищення ефективності. Для цього розраховуються коефіцієнти використання фонду робочого часу, а також визначається кількість годин відсутності з поважних та неповажних причин.

Результати аналізу формуються у фактичний баланс робочого часу в людино-годинах. Оскільки резерви робочого часу є обмеженими, їх необхідно використовувати максимально ефективно. З цією метою застосовуються різні методи спостереження та вимірювання затрат робочого часу, такі як хронометраж та фотографія робочого дня.

На основі даних фотографії робочого часу у хвилинах можна визначити коефіцієнт що вказує на використання робочого дня, коефіцієнт втрат

робочого часу з вини та не з вини працівників, а на їх основі знайти резерви підвищення продуктивності праці шляхом усунення втрат робочого часу.

Важливим інструментом ефективного використання персоналу є баланс між фактичною потребою у працівниках і їх фактичним забезпеченням. Оскільки склад персоналу змінюється з різних причин, впровадження гнучких режимів праці набуває важливого значення. Це дозволяє задовольняти змінні потреби в працівниках (як у бік їх збільшення, так і зменшення) за допомогою наявного персоналу, що є надзвичайно важливим в умовах ринкової економіки [3, с. 228].

Одним із важливих завдань є збалансування витрат на планові ремонти та обслуговування з витратами на усунення раптових несправностей обладнання. Часові втрати через недосконалу організацію виробництва в умовах рівномірного випуску продукції та ідеальної організації мають прагнути до нуля.

Основні причини простоїв справного обладнання на більшості виробничих підприємств включають невідповідність програми завантаження обладнання його реальним можливостям і відсутність необхідних матеріальних та людських ресурсів.

Виробниче навантаження обладнання тісно пов'язане з виробничою програмою підприємства, яка визначається обсягами замовлень на продукцію та фінансовими можливостями підприємства. Кількість замовлень напряму залежить від ефективної роботи маркетингового відділу і також від економічних підрозділів підприємства, від наслідку попередньої діяльності підприємства. Забезпечення необхідних фінансових ресурсів здійснюється фінансово-економічними підрозділами підприємства, на роботу яких впливають зовнішні фактори, такі як політичні та економічні умови.

Простої (недовантаження) обладнання часто спричинені нерівномірним завантаженням одиниць обладнання, здатних обробляти деталі. Це явище особливо характерне для рівня цехів, а меншою мірою — всередині цеху або дільниці. Така ситуація часто виникає через відсутність повної та

оперативної інформації про стан обладнання та його завантаження.

Раціональне використання робочого часу залежить від раціонального режиму праці та відпочинку, здатності визначати пріоритетні завдання та налагодженої системи комунікації. Відношення до робочого часу з боку як працівників, так і роботодавця має проявлятися у пунктуальності, орієнтації на результат і високій трудовій віддачі. Тому дотримуючись взаємних обов'язків сторін, системи матеріального стимулювання та умов праці, можливо підвищити ефективність використання робочого часу.

Виявлення резервів використання робочого часу та підвищення ефективності всіх стадій виробництва залежать від точного обліку робочого часу. На кожному підприємстві необхідно скласти табель обліку робочого часу,щоб використовувати його незалежно від режиму роботи.

Правильність визначення характеру і змісту витрат часу у трудовому процесі виконавця дозволяє обґрунтовано розділити необхідні та зайві витрати, виокремити втрати часу і на цій основі знайти резерви робочого часу для його ефективного використання. Виявлення резервів для скорочення затрат часу має базуватися на ліквідації втрат, які значні під час виконання багатьох технологічних процесів.

Насамперед, необхідно зрозуміти причини виникнення цих втрат. Раціональне використання робочого часу сприяє підвищенню кваліфікації, забезпечує необхідні перерви для відпочинку від службових обов'язків, попереджає психічні перевантаження. Можливість раціональної організації робочого часу залежить від низки факторів, серед яких рівень професійної підготовки працівників та їх підлеглих, стиль роботи керівництва, загальний характер організації праці, ступінь відповідальності всіх співробітників.

Важливим є розуміння працівниками необхідності аналізувати свої витрати часу та бажання планувати його використання. Основою раціональної організації використання часу є планування особистої праці, шляхом попереднього дослідження та обліку витрт часу на на окремі операції з наступним їх аналізом.

Облік витрат робочого часу може здійснюватися як в загальномуу, так і в деталізованому варіантах.

У першому варіанті враховується час, витрачений на загальні види робіт, що характеризують напрямок діяльності для певної посадової категорії (наприклад, витрати часу на кримінальні справи, розгляд заяв тощо). У другому варіанті фіксуються трудові операції, пов'язані з конкретними видами робіт. Рекомендується врахувати витрати робочого часу на основі переліку елементів праці, складеного для певної посадової категорії, де докладно вказані всі трудові операції та види витрат часу.

Групування елементів витрат робочого часу може бути здійснено за різними критеріями: залежно від виду роботи, цілей та методів обліку. Об'єкт дослідження визначається у зв'язку з необхідністю підвищення продуктивності праці в певній підсистемі управління або для усунення конкретних негативних явищ (наприклад, плинність кадрів, нестача персоналу, низька якість, порушення термінів виконання завдань тощо) [4, с. 205].

Зібрані дані про витрати часу аналізуються відповідно до видів робіт. Потім вони зводяться в таблицю, яка показує фактичний бюджет робочого часу за тиждень або місяць.

Результати аналізу робочих днів конкретного співробітника відображають фактичні витрати його робочого часу. Аналогічне дослідження декількох працівників, що займають однакові посади, дозволяє визначити середньостатистичний бюджет робочого часу для цієї категорії співробітників у конкретному регіоні.

Аналіз бюджету робочого часу може включати такі напрямки:

- порівняння фактичної структури витрат часу із запланованою;
- виявлення можливостей скорочення витрат часу на заплановані роботи;
- порівняння організації управлінської праці серед працівників, що займають однакові посади, або груп службовців з різних установ;
- аналіз тенденцій організаційних змін управлінської праці тощо.

Робочий день працівника змінюється періодами різної працездатності. У першій половині дня людина входить в робочий ритм, потім наступає період максимальної працездатності, за яким слідує зростання втоми. Після обідньої перерви працездатність трохи знижується, потім підвищується, а наприкінці дня знову знижується, що супроводжується збільшенням втоми.

Деякі керівники вважають, що вирішення довгострокових питань можна відкласти на пізніше, оскільки це нібито не спричинить негайних негативних наслідків, на відміну від поточних справ. Проте через невирішені перспективні питання виникають труднощі та помилки в щоденній роботі, які доводиться вирішувати терміново. В результаті часу на вирішення перспективних проблем залишається все менше, і робота керівників перетворюється на безперервне вирішення поточних завдань.

Співробітники часто працюють без плану як протягом робочого дня, так і протягом триваліших періодів. Їхня діяльність часто піддається впливу непередбачених вказівок вищого керівництва, візитів відвідувачів та інших факторів. За даними дослідників, керівники працюють за планом лише близько 40% свого робочого часу. Це призводить до відсутності ритмічності в роботі і має негативний впливає на продуктивність, оскільки заважає формуванню динамічного стереотипу поведінки, до якого прагне людський організм [4, с. 96-97].

Робочий день складається з певних відрізків часу, що зумовлено вимушеними перервами. Працівник, який був змушений перервати свою роботу, витрачає на повернення до виконуваних операцій в 3-5 разів більше часу. А якщо заплановані на день завдання не виконуються вчасно, працівники працюють понаднормово, що призводить до нераціонального використання часу.

Основою планування свого робочого дня є власне виконувані працівником обов'язки. Індивідуальне планування забезпечує виконання цих обов'язків, планових завдань та доручень керівництва; раціональне використання робочого часу; рівномірність навантаження протягом звітного

періоду; необхідну черговість виконання доручених робіт та їх облік; аналіз досягнутих результатів. В індивідуальному плані необхідно точне хронологічне визначення всіх завдань.

Підготовлюючи індивідуальний план роботи потрібно групувати завдання за призначенням, змістом і обсягом, часовими межами на виконання. Після цього перелік робіт, які підлягають виконанню, зводиться в план діяльності співробітника. Оптимальний режим праці і відпочинку сприяє збереженню здоров'я працівників і підвищенню їх працездатності.

Зрозуміло, що аналіз втрат робочого часу повинні виконувати висококваліфіковані спеціалісти, оскільки лише всебічне їх вивчення дозволить упорядкувати розстановку кадрів, звільнити керівників від непродуктивних функцій, а фахівців — від непотрібної роботи. У кожному конкретному випадку необхідно ретельно проаналізувати, який обсяг роботи виконує кожен працівник і чи відповідає його кваліфікація виконуваним функціям. Важливим напрямом ефективного використання робочого часу є колективний договір підприємства, який містить набагато більше норм регулювання, ніж закони [5, с. 176-177].

Все більш популярною стає тенденція до індивідуалізації та персоналізації праці, що розглядається як важлива риса сучасного виробництва і має далекосяжні наслідки.

Для того, щоб зменшити витрати робочого часу, уникнути або ліквідувати їх, необхідно впроваджувати цілий комплекс заходів, а саме:

– оптимізація завантаження виконавця;

– раціоналізація робочого місця та охорона праці;

– забезпечення безперервності трудового процесу;

– удосконалення трудового процесу;

– комплексне обґрунтування необхідних витрат праці;

– врахування здібностей та кваліфікації робітників при використання робочого часу;

– відповідна оплата праці з врахуванням кількості та якості виконаної

роботи.

Крім вище перелічених методів, скоротити втрати робочого часу можливо через поліпшення трудового процесу; зниження трудомісткості виробництва за рахунок усунення причин, через які вони виникають; постійний аналіз робочого часу працівників за допомогою фотографії робочого часу, самофотографії та хронометражу.

Підвищення ефективності використання робочого часу здійснюється за такими напрямами [32]:

- Оптимізація робочих процесів: впровадження сучасних технологій та автоматизації; удосконалення організації робочих місць та ергономічних умов праці; перегляд та спрощення бюрократичних процедур.
- Планування та контроль: впровадження системи чіткого планування робочого часу; регулярний моніторинг і аналіз витрат часу на різні види діяльності; визначення та усунення "вузьких місць" у виробничих процесах.
- Навчання та розвиток персоналу: проведення тренінгів та семінарів для підвищення кваліфікації працівників; створення програм наставництва та обміну досвідом між працівниками; стимулювання інновацій та ініціатив серед співробітників.
- Мотивація персоналу: впровадження системи матеріального та нематеріального заохочення за ефективну роботу; поліпшення умов праці та соціальних гарантій; визнання та нагородження досягнень працівників.
- Управління робочим часом: впровадження гнучких графіків роботи, які враховують індивідуальні особливості працівників; використання програмного забезпечення для планування та обліку робочого часу; мінімізація простоїв та непередбачених перерв у роботі.
- Зниження непродуктивних витрат часу: визначення причин та усунення непотрібних перерв та затримок; поліпшення комунікації та координації між різними підрозділами підприємства; впровадження політик щодо ефективного використання робочого часу, таких як обмеження часу на непрацюючі зустрічі та телефонні дзвінки.

- Забезпечення здоров'я та благополуччя працівників: створення здорових та безпечних умов праці; організація програм підтримки фізичного та психологічного здоров'я працівників; забезпечення можливості відпочинку та відновлення сил.

Режим робочого часу працівників розробляється виходячи з режиму роботи. Він може бути одним для всіх співробітників, а може бути різним у залежності від підрозділу. Для відпрацювання робочого часу як меншого, так і більшого порівняно з нормою робочого дня або тижня, все частіше почали застосовувати нестандартний режим роботи. Зазвичай нестандартний режим використовують на певний період, для того щоб компенсувати недопрацьовані години або навпаки. Використання нестандартного режиму гнучкого робочого часу дозволить зменшити фонд робочого часу, що, згідно із кореляційно-регресійною моделлю підвищить чистий дохід підприємства, а також зменшить плинність кадрів [40].

Із плинністю кадрів пов’язані доволі серйозні витрати, такі як:

- витрати при звільненні працівника;
- витрати, які пов’язані зі спадом виробництва у період заміни кадрів;
- зменшення об’єму виробництва через підготовки та навчання кадрів;
- плата за надурочно відпрацьований час працівникам, які виконують роботу того, хто звільнився;
- витрати на навчання персоналу;
- більш високий відсоток браку у період навчання [39].

Тому керівництву підприємства важливо підтримувати сталість кадрів.

Сталість кадрів – це важливий фактор, який впливає на зростання продуктивності праці. Великий коефіцієнт плинності кадрів негативно впливає на роботу всього підприємства. Для останнього потрібно обов’язково з’ясувати причини звільнення. Для того, щоб розірвати контракт існують такі підстави:

- закінчення терміну контракту;
- вступ працівника в армію;

- розрив контракту з ініціативи працівника чи адміністрації;

- переведення працівника за його згодою на інше підприємство, установу або посаду;

- відмова працівника на переведення в іншу місцевість разом із підприємством.

Для скорочення плинності кадрів запропонуємо декілька заходів:

- поліпшення умов праці та її оплати;

- максимально повне використання здібностей працівників;

- вдосконалення комунікацій та навчання;

- проведення ефективної політики соціальних (корпоративних) пільг;

- постійний аналіз та корегування кадрової політики та заробітної плати;

- підвищення ступеня привабливості праці, виконуваних видів діяльності та ін.

Соціальне заохочення також являється важливою складовою мотивування працівників. Воно надає змогу працівнику брати участь та впливати на управління виробництвом. Таке партнерство на підприємстві забезпечить позитивні результати, як більш активну участь працівників у вирішенні виробничих проблем та питань маркетингу, а це надасть більшу кількість варіантів вирішення проблем, змогу вибрати найефективніший та призведе до поліпшення фінансового стану у майбутньому [41].

Для того, щоб покращити політику кадрів, її принципами повинні стати:

- орієнтація на якість та кількість працівників;

- створення єдиної команди;

- розвиток професіоналізму та компетенції персоналу.

Реалізація цих напрямів дозволить значно підвищити ефективність використання робочого часу, що сприятиме зростанню продуктивності та загального успіху підприємства.

# РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПРАТ «ОБОЛОНЬ»

## 2.1 Техніко - економічна характеристика ПрАТ «Оболонь»

Історія створення компанії розпочалася в 1974 році з заснування Київського пивзаводу №3, будівельний майданчик якого розташовувався на Київській Оболоні. Це рішення було прийнято завдяки великій кількості м'якої та чистої води, яка, як вважається, є надзвичайно якісною базою для виробництва пива. Воду з юрського горизонту (290 м) обрали як основний ресурс. Для вибору місця будівництва нової пивоварні запросили чеських фахівців. Запуск компанії планувався до літніх Олімпійських ігор 1980 року. 8 травня 1980 року було розлито перші 330 дал. пива, а 12 листопада було урочисте відкриття заводу. У 1981 році в солодівні був виготовлений перший солод, а з 1985 по 1997 роки виробничі потужності заводу лише зростала.

З 1983 року підприємство відоме як «Оболонь». У 1986 році до об'єднання «Оболонь» увійшли Київський пивзавод №1, Київський пивзавод №2 (нині ПрАТ «Пивзавод на Подолі»), Фастівський пивзавод (нині ДП ПрАТ «Оболонь» «Siebert's Brewery»), що виробляли безалкогольне пиво на базі Київського пивоварного заводу №3. У 1989 році пиво «Жигулі Вест» заводу «Оболонь» вперше потрапило в Англію [28].

Переломним моментом в історії заводу був початок приватизації, яку завод розпочав першим. З того часу вся продукція підприємства випускається під товарним знаком «Оболонь».

Внаслідок придбання майна частиною персоналу київської орендної фірми «Оболонь» [28] 25 березня 1993 року було створено ПрАТ «Оболонь».

Паралельно з розвитком компанії йшло розширення території. У 1994 році ПрАТ «Оболонь» придбало у власність законсервований недобудований житловий будинок у м. Красилів Хмельницької області. Це дочірнє підприємство займається виробництвом мінеральної води, безалкогольних та

слабоалкогольних напоїв під торговою маркою «Оболонь» і є основним напрямком дистрибуції та маркетингу компанії. З квітня 2006 року продукція постачається і до Канади та Франції.

Наразі «Оболонь» є єдиною українською компанією серед 40 провідних світових пивоварень. Зараз ПрАТ «Оболонь» поступається лише САН ІнБев Україна з часткою ринку 32,2% і посідає друге місце на ринку виробництва пива нашої країни [28].

Завод випускає такі категорії продукції: [28]

- Пиво;
- Сидр;
- Безалкогольні напої;
- Води мінеральні та питні [28].

Також завод виробляє сухарики, снеки, солод, ПЕТ преформи, коробки.

Асортиментні групи продукції, що вироблялися та обсяги реалізації в 2020-2022 роках наведено в таблиці 2.1[30].

*Таблиця 2.1*

**Статистика по видам продукції ПрАТ "Оболонь" за 2020-2022 рр.**

| Вид продукції | Обсяг реалізації продукції, тис. грн | | | Темп приросту, % | | Частка в загальному обсязі,% | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | 2020 | 2021 | 2022 | 18/19 | 19/20 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Пиво | 3 102 954 | 3 453 373 | 5 096 244 | 11 | 47,6 | 56,8 | 57,7 | 58,9 |
| Безалкогольні напої | 818 340 | 873 318 | 1 042 475 | 7 | 19,4 | 15,0 | 14,6 | 12,1 |
| Слабоалкогольні напої | 289 862 | 785 577 | 928 091 | 171 | 18,1 | 5,3 | 13,1 | 10,7 |
| Мінеральна вода | 346 209 | 311 710 | 383 424 | -10 | 23,0 | 6,3 | 5,2 | 4,4 |
| Інша реалізація | 684 320 | 475 224 | 512 853 | -31 | 7,9 | 12,5 | 7,9 | 5,9 |
| Послуги з доставки | 454 333 | 554 222 | 888 001 | 22 | 60,2 | 8,3 | 9,3 | 10,3 |
| Ретро-бонуси та маркетинг | -229 870 | -466 832 | -201 914 | 103 | -56,7 | -4,2 | -7,8 | -2,3 |
| Всього | 5 466 148 | 5 986 592 | 8 649 174 | 9,52 | 44,5 | 100 | 100 | 100 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [30]*

Адже основна увага компанії — пиво та виробництво сировини для

нього. У цьому плані заклад показав хороші результати, оскільки як смакові якості, так і наявність кращого обладнання зробили його сильним конкурентом. Висока якість і низька собівартість виробництва товарів дозволяє компанії продавати товари в середньому на одну гривню дешевше, ніж у конкурентів..

Структура управління підприємством компанії "Оболонь", яка представлена в додатку А, є складною і включає різноманітні форми та підходи. Корпорація використовує змішану дивізійну організаційну систему управління, що охоплює як регіональні, так і продуктові підрозділи. Основою централізованого управління є лінійно-функціональна модель, яка встановлює зв'язки між структурними підрозділами та розподіляє відповідальність, де лінійні підрозділи відповідають за безпосереднє керівництво та прийняття рішень.

Розташування компанії серед взаємозалежних підприємств і наявність свердловин поблизу виробництва дозволили компанії домогтися мінімальних транспортних витрат, а наявність виробництва в центрі Києва дозволило швидко перевозити вантажі по місту. Це важливо для транспортування розливного пива, термін придатності якого становить 3-4 дні, а також для торгівлі де постачальником є «Оболонь», так як термін придатності продукту може закінчитися раніше ніж очікувалося.

З 2002 року компанія «Оболонь» у рамках своїх соціальних зобов’язань перед людьми здійснює переробку ПЕТ-пляшки. Олександрійська фірма побудувала технологію переробки старих ПЕТ-пляшок у 2003 році. Спочатку вторинній переробці піддавалися лише подрібнення пляшок і доставка так званого флексу на експорт.

Однак у 2008 році компанія вирішила виробляти кінцевий продукт самостійно з флексу. Для цього було отримано сучасний німецький механізм ємністю 125 кг/год, який може трансформувати 100% вторинного пексу в бандажну стрічку. Це перший крок у процесі виготовлення бинта.

Найпопулярнішим алкогольним напоєм за обсягом продажів є пиво,

яке займає 35% ринку. В Україні функціонує 241 пивоварний завод, у тому числі 204 малі пивоварні з обсягом виробництва до 300 тис. л.

Оскільки імпортне пиво дорожче і тому програє в конкуренції, приблизно 90% пива в Україні виробляється всередині країни. За якісними показниками українське пиво не поступається світовим аналогам. Висока якість продукту, дизайн, кількість видів і способів приготування підвищують глобальний попит [29]. В Україні, окрім традиційного пива, набирають популярності брендові напої.

До кінця 2020 року на крафтове пиво припадатиме близько 1% українського ринку. Тенденція вживання пива, виготовленого на малих пивоварнях, зародилася в США, де сьогодні воно займає близько 25% ринку [29].

Ринок кардинально змінила війна. Серед причин – масовий виїзд з України, обмеження в роботі підприємств громадського харчування, перебої в логістичних процесах.

Продаж алкоголю був заборонений з кінця лютого до початку квітня 2022 року, пізніше для його продажу було виділено окремі години. Внаслідок військових дій низка галузей промисловості припинила роботу, змінилася економічна поведінка українців. Ці змінні впливають на кожен вид алкоголю. Найменше постраждали продажі пива. Пиво було піддано меншим нормам, і оскільки це сезонний продукт, обсяги продажів у березні та квітні були низькими.

Структуру ринку алкогольних напоїв у 2022 р. можна побачити на рис. 2.1

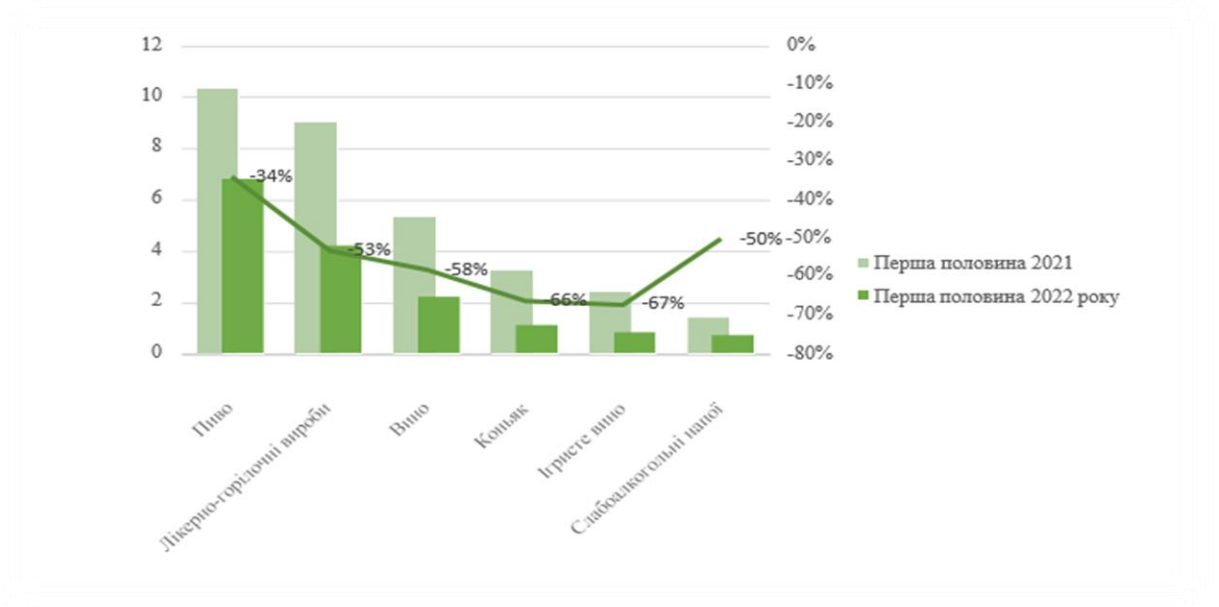


Рис. 2.1. Структура ринку алкогольних напоїв у період з 2021-2022 р.

*Джерело: [29]*

На рисунку 2.1 зображено структуру споживання алкоголю населенням у 2021–2022 роках. Споживання алкоголю знизилося приблизно на 50%. До цього призвели занепад економіки, зменшення споживчих витрат, пандемія COVID-19 і насильницькі конфлікти в кількох країнах [29].

Виробництво пива на Оболоні в березні 2022 року впало на 6,5% порівняно з березнем 2021 року. Охтирський пивоварний завод – один із заводів, який переключив свою діяльність з пива на воду для місцевих жителів і лікарень. Через місяць, намагаючись підняти економіку, заборону на продаж алкоголю було частково скасовано. За перший тиждень виробництва у квітні 2022року фірма «Оболонь» виробила приблизно на 70% більше напоїв і солоду, ніж у попередньому році [28].

«Оболонь», як і багато українських підприємств, відчуває фінансові труднощі через брак обігових коштів і ліквідності, а також збільшення несплачених платежів від споживачів.

Публічне акціонерне товариство «Оболонь» має повний набір активівяк виробничого, так і невиробничого призначення. До таких активів належать: будівлі, споруди, машини, обладнання та земельні ділянки. З перерахованих

вище активів будівлі та споруди складають пасивну частину основних засобів компанії. З іншого боку, всі інші елементи основних фондів вважаються активними компонентами, оскільки вони безпосередньо беруть участь у виробничому процесі.

Аналіз ефективності використання основних засобів а 2020-2022 роках наведено в таблиці 2.2

*Таблиця 2.2*

**Аналіз ефективності використання основних засобів ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр.**

| Показники | 2020 р | 2021 р | 2022р | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 20/21 | 21/22 |
| Середньорічна вартість основних засобів | 6 787 547,5 | 4 067 871 | 3 814 672 | -2 719 677 | -253 199 |
| Знос, тис. грн | 7 392 445 | 7 975 795 | 8 306 118 | 583 350 | 330 323 |
| Коефіцієнт зносу,% | 1,09 | 1,96 | 2,18 | 0,87 | 0,22 |
| Фондовіддача | 1,22 | 0,68 | 0,44 | -0,54 | -0,24 |
| Фондоємність | 0,82 | 1,47 | 2,27 | 0,65 | 0,80 |
| Фондоозброєність | 2 928,19 | 1 856,63 | 1 823,46 | -1 071,56 | -33,17 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Середньорічне зростання витрат за досліджуваний період 2020-2022 рр. нижчий, ніж у 2021 р. на 10,4% Кількість зношення зросла на 330 323 тис. грн., в результаті чого темп зношення в цілому зріс на 2,2%. досліджуваний період.

Відносні показники використання основних фондів, натомість, демонструють хорошу динаміку: фондовіддача основних фондів ПрАТ «Оболонь» знизилася на 24%. Проте скорочення основного обладнання на 18% обумовлено як зниженням вартості основних фондів, так і скороченням чисельності співробітників. Як наслідок, можна стверджувати про незначну ефективність використання основних фондів на ПрАТ «Оболонь», оскільки рентабельність капіталу підприємства знижується [28].

Розрахуємо матеріаломісткість та матеріаловіддачу, визначимо структуру операційних витрат, створимо таблицю для вивчення ефективності використання матеріальних ресурсів та впливу вартості матеріальних ресурсів на результати діяльності підприємства, результати наведені в

таблиці 2.3

*Таблиця 2.3*

**Структура та ефективність використання матеріальних ресурсів ПрАТ «Оболонь» за 2020-2022 рр**

| Показник | 2020 р | 2021 р | 2022 р | Відхилення 21/22 рр. | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Абс. | Відн. |
| Матеріальні затрати | 2 993 302 | 3 389 517 | 3 617 382 | 227 865 | 6,30 |
| Витрати на оплату праці | 705 528 | 728 365 | 853 060 | 124 695 | 14,62 |
| Відрахування на соціальні заходи | 149 141 | 154 432 | 182 848 | 28 416 | 15,54 |
| Амортизація | 399 564 | 402 242 | 383 029 | -19 213 | -5,02 |
| Інші операційні витрати | 1 204 645 | 1 381 481 | 1 482 506 | 101 025 | 6,81 |
| Разом | 5 452 180 | 6 056 037 | 6 518 826 | 462 789 | 7,10 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Згідно з даними таблиці, найбільшу питому вагу, як зазвичай для промисловості, складають матеріальні витрати, що збільшились на 227,865 тис. грн., або на 6,3%, та заробітна плата, яка зросла на 124,695 тис. грн., або на 6,3%. Зменшилися лише амортизаційні витрати на 14,62%, що пов’язано зі змінами законодавства про оплату праці працівників, а це пов’язано зі зменшенням кількості основних засобів у 2022 році.

В таблиці 2.4 проаналізуємо обсяги виробництва.

*Таблиця 2.4*

**Аналіз виробництва продукції у розрізі асортиментних груп за 2021–2022 роки**

| № з/п | Найменування продукції (послуг) (видів, товарних груп) | Обсяг виробництва продукції (надання послуг) в натуральному виразі, од. | | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2021 р. | 2022 р. | абсолютне, +/- | відносне, % |
| 1. | Пиво | 69067 | 98924 | 29857 | 43,23 |
| 2. | Безалкогольні напої | 17466 | 20849 | 3383 | 19,37 |
| 3. | Слабоалкогольні напої | 15711 | 18 561 | 2850 | 18,14 |
| 4. | Мінеральна вода | 6234 | 7668 | 1434 | 23,00 |
| | Разом | 108478 | 146002 | 37524 | 34,59 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

У 2022 році виробництво продукції ПрАТ "Оболонь" зросло на 34,59% порівняно з попереднім роком. Цей ріст був спричинений збільшенням виробництва всіх видів продукції, за винятком мінеральної води. Найбільше зростання було зафіксовано у виробництві пива, де обсяги збільшилися на 43,23% через підвищений попит на цей напій в Україні та за її межами. Також помітне зростання відбулося у виробництві безалкогольних напоїв, де обсяги зросли на 19,37% через розширення асортименту.

У 2022 році виробництво мінеральної води скоротилося на 23,00%, оскільки підприємство змінило свою стратегію і переключилося на виробництво більш популярних напоїв. Головний внесок у зростання виробництва робить група пива, а також розширення асортименту безалкогольних напоїв. Переорієнтація виробництва на виготовлення більш популярних напоїв призвела до зменшення обсягів виробництва мінеральної води.

Також проведемо аналіз структури асортименту продукції на ПрАТ «Оболонь» за 2021–2022 роки (табл.2.5.)

*Таблиця 2.5*

**Аналіз структури асортименту продукції за 2021–2022 роки**

| Найменування продукції (видів, товарних груп) | Реалізовано продукції у натуральному виразі, тис грн | | Структура асортименту, % | | Відхилення у структурі, % |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | |
| Пиво | 3453373 | 5096244 | 63,67 | 68,40 | 4,74 |
| Безалкогольні напої | 873318 | 1042475 | 16,10 | 13,99 | -2,11 |
| Алкогольні напої | 785577 | 928091 | 14,48 | 12,46 | -2,03 |
| Мінеральна вода | 311710 | 383424 | 5,75 | 5,15 | -0,60 |
| Разом | 5 423 978,00 | 7 450 234,00 | 100 | 100 | x |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

У 2022 році ПрАТ "Оболонь" виробило продукції на суму 7450234 тис. грн., що на 34,59% перевищує 2021 рік. Цей ріст пов'язаний з розширенням виробництва по всім категоріям товарів. Найбільше зростання виробництва

відбулося у групі пиво, де вироблено 5096244 тис. грн, що на 43,23% більше, ніж у 2021 році, через підвищений попит на цей напій в Україні та за кордоном. Також помітний приріст виробництва в групі безалкогольних напоїв, де вироблено 1042475 тис. грн., що на 19,37% більше, ніж у 2021 році.

У 2022 році виробництво безалкогольних напоїв на підприємстві зросло завдяки розширенню асортименту цих напоїв. У той же час, виробництво мінеральної води зменшилося на 23,00% до 383424 тис. грн. Це зменшення було обумовлене переорієнтацією виробництва на більш популярні напої, які мають великий попит на ринку.

Розглянемо інформацію щодо різноманітності продукції. Підприємство досягає великих обсягів продажу завдяки продуктовим групам "Пиво" та "Слабоалкогольні напої", які утворюють близько 80% загального обсягу реалізації.

Асортимент алкогольних та безалкогольних напоїв від ПрАТ "Оболонь" визначений для різних категорій споживачів і може бути використаний на різних заходах та умовах, включаючи вечірки, пляжний відпочинок, влаштування спраги тощо.

Аналізуючи глибину асортименту, спостерігаємо структуру за кількістю позицій у кожній товарній групі: "пиво" - 19 позицій, "слабоалкогольні напої" - 3, "безалкогольні напої" - 7, "сидр" - 2, "мінеральна та питна вода" - 5. Найбільшою глибиною відзначаються категорії "пиво" з 19 позиціями та "безалкогольні напої" з 7 позиціями, тоді як "сидр" має найменшу з них.

Зауважимо, що ступінь близькості між позиціями є високою, що дозволяє вважати асортиментну групу гармонійною. Крім цього, загальна насиченість асортименту складає 36 видів.

Сталий фінансовий стан підприємства пріоритетний для успішної діяльності на ринку, оскільки це впливає на своєчасність та повноту здійснення платежів, включаючи виплати заробітної плати працівникам,

взаєморозрахунки з бюджетом, банками та постачальниками матеріальних ресурсів, а також виплату дивідендів і т.д. [5].

Основними видами сировини, що використовується при виробництві продукції ПрАТ «Оболонь», є ячмінь, цукор, хміль, рисове борошно, мелені зерна кукурудзи та солод. Сировина закуповується як у вітчизняних виробників, так і за кордоном. На підприємстві функціонують спеціалізовані відділи збуту продукції, які обслуговують різні категорії споживачів. Регіональні менеджери ПрАТ «Оболонь» відповідають за координацію розподілу продукції по Україні, а відділ експорту займається організацією продажів за кордон. Комерційний відділ торгує зерновими відходами та пивною дробиною, зосереджуючись на промисловому ринку.

Канали розподілу ПрАТ «Оболонь» включають юридичних та фізичних осіб, які беруть участь у постачанні товарів на різні ринки. Продукція також продається кінцевим споживачам через фірмові магазини в Києві, Фастові, Бершаді, Олександрії, Красилові, Староконстянтинові та Охтирці. Ці магазини розташовані близько до виробничих потужностей корпорації, що забезпечує оптимальну логістику та дозволяє доставляти продукцію без посередників.

Департамент продажів разом з регіональними менеджерами та їхніми командами організовує продаж продукції роздрібним мережам України через канали першого рівня, використовуючи розподільчі склади підприємства та його підрозділів.

Підприємство співпрацює виключно з великими мережами, а роздрібні підприємства закуповують продукцію у дистриб'юторів. Розподільні канали від дистриб'юторів до роздрібних підприємств включають національні роздрібні мережі, такі як «Сільпо», «АТБ», «Ашан», «Fozzy Group», «Квіза-Трейд», «Фуршет», «Епіцентр» та інші.

Департамент продажу ПрАТ «Оболонь» також співпрацює з незалежними дистриб'юторами. ПрАТ «Оболонь» володіє часткою у 25 дистриб'юторських компаніях, які займаються торгівлею напоями і

продуктами, а також фінансують дебіторську заборгованість роздрібних точок. Вони забезпечують доставку продукції до роздрібних підприємств щодня з моменту отримання замовлення. Кожен посередник обслуговує певний регіон згідно з укладеним договором.

Одним із ключових принципів діяльності ПрАТ «Оболонь» є надання споживачам широкого асортименту якісної продукції. Для реалізації цього принципу на всіх підприємствах України впроваджено систему управління якістю згідно з ДСТУ ISO 9001, а також систему управління безпечністю харчових продуктів за стандартом ДСТУ ISO 22000.

Ці системи базуються на принципі аналізу ризиків харчової безпеки та встановленні критичних точок контролю (HACCP), що забезпечує найсуворіший контроль на всіх етапах виробництва.

Основний документ, який регламентує контроль якості продукції підприємства, встановлює єдиний порядок виробництва і контролю продукції. Контроль якості охоплює всі етапи виробництва продукції ПрАТ «Оболонь» - від надходження сировини до випуску готової продукції. Лабораторний контроль здійснюють хіміки та мікробіологи у виробничій лабораторії.

Забезпечення якості та безпеки продукції є пріоритетним напрямком роботи ПРАТ «Оболонь». Діяльність компанії спрямована на підвищення конкурентоспроможності продукції, зміцнення довіри споживачів та відкриття нових ринків через забезпечення стабільно високої якості та безпеки продукції.

На підставі даних по роботі ПрАТ «Оболонь» проведемо аналіз основних техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності за 2021-2022 рр. на основі інформації з фінансової звітності підприємства (див. табл. 2.6).

*Таблиця 2.6*

**Основні техніко-економічні показників діяльності підприємства за 2021–2022 роки**

| Найменування показника | Один. Виміру | Роки | | Відхилення 2022 р. до 2021 р. | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2021 | 2022 | Абсол., +/- | Відн., % |
| Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції | тис. грн. | 5909426 | 8661928 | 2752502 | 46,58 |
| Собівартість реалізованої продукції | тис. грн. | 4915830 | 6030487 | 1114657 | 22,67 |
| Адміністративні витрати | тис. грн. | 325424 | 376851 | 51427 | 15,80 |
| Витрати на збут | тис. грн. | 674532 | 542663 | -131869 | -19,55 |
| Прибуток (збиток)від операційної діяльності | тис. грн. | 19456 | 1693084 | 1673628 | 8602,12 |
| Чистий прибуток (збиток) | тис. грн. | -111966 | 1197966 | 1309932 | -1169,94 |
| Рентабельність діяльності (продаж) | % | -1,89 | 2,04 | 3,93 | -207,94 |
| Необоротні активи підприємства | тис. грн. | 3862176 | 3620540 | -241636 | 93,7 |
| Оборотні активи підприємства | тис. грн. | 1490071 | 1994518 | 504447 | 134 |
| Власний капітал | тис. грн. | 2163641 | 3361607 | 1197966 | 155 |
| Зобов’язання підприємства | тис. грн. | 3188606 | 2253451 | -935155 | 70 |
| Коефіцієнт загальної ліквідності | од. | 0,47 | 0,89 | 0,42 | 189 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

В цілому, за цей період компанія показала позитивні результати діяльності. У 2022 році чистий прибуток від реалізації продукції збільшився на 46,58%, до 8661928 тис. грн., а чистий прибуток – на 1673628 тис. грн., до 1693084 тис. грн. Це зростання було зумовлено підвищенням цін на продукцію, розширенням асортименту та підвищенням ефективності виробництва.

У 2022 році рентабельність діяльності (продаж) знизилася на 1,89%, до 2,04%. Це пов’язано з тим, що чистий прибуток збільшувався нижчими темпами, ніж чистий прибуток від реалізації продукції.

Адміністративні витрати у 2022 році збільшилися на 22,67%, до 6030487 тис. грн. Це зростання пов’язано з розширенням діяльності підприємства та збільшенням кількості працівників. Витрати на збут у 2022 році збільшилися на 15,80%, до 1114657 тис. грн. Це зростання пов’язано зі збільшенням обсягів реалізації продукції та підвищенням витрат на рекламу та просування продукції.

Щодо фінансового стану підприємства, то спостерігаємо незначне зменшення необоротних активів (на 6,3%), та зростання вартості оборотних активів ПрАТ «Оболонь» (на 34%). За рахунок отриманого прибутку у 2022 році, збільшився власний капітал на 55%. А в результаті зменшення зобов’язань підприємства на 30%, відбулось значне збільшення показника ліквідності на 89%.

Загалом, дані таблиці свідчать про те, що ПрАТ «Оболонь» є успішним підприємством, що показує позитивні результати діяльності. Підприємство збільшує асортимент продукції, що випускається, підвищує ефективність виробництва та отримує прибуток.

## 2.2 Аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу на ПрАТ «Оболонь»

Департамент управління персоналом у ПрАТ "Оболонь" функціонує як важлива структурна одиниця компанії, що відповідає за оптимізацію та ефективне використання трудових ресурсів. Він керується директором управління персоналом, який підпорядковується генеральному директору. Склад департаменту включає такі відділи: персоналу, навчання та розвитку, організаційного розвитку, а також компенсацій та пільг.

Основні завдання департаменту полягають у пошуку та забезпеченні підприємства кваліфікованими кадрами, реалізації кадрової стратегії, підвищенні ефективності використання резервів праці, а також у створенні комфортного соціально-психологічного середовища на робочому місці.

Департамент використовує сучасні методи та технології для керування персоналом, має розвинуті системи оцінки, навчання та розвитку, компенсацій і пільг.

Сайт компанії включає інформацію про управління та керівництво структурами. Корпорація «Оболонь» об'єднує близько 10 виробничих одиниць по всій Україні. Загальна кількість співробітників у корпорації становить близько 3 тисяч осіб.

Серед ключових посадових осіб є президент Олександр Слободян, який відповідає за стратегічне та оперативне планування, та генеральний директор Ігор Булах, відповідальний за стратегічне управління та безпеку праці. Заступник начальника відділу кадрів управляє відділом у межах своїх повноважень.

Структура відділу кадрів у ПрАТ "Оболонь" описується як лінійно-функціональна і включає наступні підрозділи і їхні керівники:

1. Відділ кадрів, якого очолює начальник відділу кадрів.
2. Відділ кадрового обліку, якого керує начальник відділу кадрового обліку.
3. Відділ кадрової політики, керівником якого є начальник відділу кадрової політики.

Основний відділ кадрів відповідає за такі завдання:

- Планування та координація управління персоналом.
- Організація процесу набору, відбору, підготовки та розвитку персоналу.
- Управління трудовою дисципліною та забезпечення соціальних гарантій працівникам.

Функції відділу кадрового обліку включають:

- Ведення кадрового обліку.

- Підготовку звітності з питань персоналу.

- Організацію обробки документації.

Відділ кадрової політики займається:

- Розробкою та впровадженням стратегій управління персоналом.

- Проведенням маркетингових досліджень ринку праці.

- Аналізом потенціалу працівників підприємства.

Співробітники відділу кадрів володіють високою кваліфікацією та постійно підвищують свою кваліфікацію через участь у курсах та тренінгах. Організаційна структура відділу кадрів відповідає сучасним стандартам і допомагає ефективно виконувати завдання цього відділу. Діяльність відділу кадрів у ПрАТ "Оболонь" забезпечує компанію висококваліфікованим персоналом та сприяє успішному її розвитку. Кожен співробітник оглядає Колективний договір підприємства.

Колективний договір ПрАТ «Оболонь» є важливим документом, який регулює трудові відносини між працівниками та підприємством. Договір спрямований на забезпечення соціально-економічних прав та інтересів працівників, створення сприятливих умов праці та зайнятості, підвищення ефективності діяльності підприємства. Колективний договір ПрАТ «Оболонь» містить 15 розділів, в яких повно розкривається суть всіх посад, обов’язки працівників, роботодавця, окремих кадрів.

Договір забезпечує працівникам широкі права та гарантії, а також створює сприятливі умови для їхньої праці та зайнятості.

Ось деякі позитивні аспекти колективного договору ПрАТ «Оболонь»:

- Договір містить широкий спектр положень, що регулюють різні аспекти трудових відносин.
- Договір спрямований на забезпечення соціально-економічних прав та інтересів працівників.
- Договір забезпечує працівникам широкі права та гарантії.
- Договір створює сприятливі умови для праці та зайнятості.

Однак, у колективному договорі ПрАТ «Оболонь» є також деякі недоліки, які можна було б усунути. Наприклад, у договорі не передбачені такі положення, як:

- положення про захист працівників від дискримінації;
- положення про захист працівників від сексуального насильства;
- положення про психологічне здоров'я працівників.

Загалом, колективний договір ПрАТ «Оболонь» є важливим документом, який позитивно впливає на трудові відносини на підприємстві. Договір забезпечує працівникам широкі права та гарантії, а також створює сприятливі умови для їхньої праці та зайнятості.

Далі увагу приділимо штатному розпису підприємства ПрАТ «Оболонь», який являє собою документ, що містить перелік посад та чисельність працівників підприємства. Він є основою для планування та організації праці на підприємстві, а також для розрахунку заробітної плати працівників.

Згідно зі штатним розписом ПрАТ «Оболонь», станом на 31.12.22 року в компанії працює 2055 осіб. Серед них:

- Адміністративно-управлінський персонал – 153 осіб (7,45%);
- Торгово-оперативний (виробничий) персонал – 1733 осіб (84,33%);
- Допоміжний персонал – 169 осіб (8,22%).

Кадрова структура персоналу підприємства ПрАТ «Оболонь» характеризується наступними тенденціями [22]:

- Збільшення числа адміністративно-управлінського персоналу, що пов'язано з розширенням діяльності підприємства та ускладненням структури управління.
- Зменшення чисельності торгово-оперативного персоналу, що пов'язано з автоматизацією виробничих процесів та розвитком електронної торгівлі.

- Збереження чисельності допоміжного персоналу, який забезпечує виробничий процес та життєдіяльність підприємства.

Штатний розпис ПрАТ «Оболонь» відповідає вимогам чинного законодавства України. Воно розроблене з урахуванням особливостей виробництва та діяльності підприємства.

Ось деякі висновки, які можна зробити на основі аналізу штатного розпису ПрАТ «Оболонь»:

- На підприємстві працює достатня кількість персоналу для забезпечення його діяльності.
- Структура персоналу підприємства відповідає його стратегії розвитку.
- Штатний розпис відповідає вимогам діючого законодавства України.

Однак, можна внести деякі зміни у штатному розписі, щоб підвищити ефективність. Наприклад, можна розглянути можливість скорочення чисельності адміністративно-управлінського персоналу за рахунок впровадження більш ефективних методів управління. Також, можна розглянути можливість перерозподілу чисельності торгово-оперативного та допоміжного персоналу з урахуванням їхньої важливості для виробничого процесу.

Тарифна система оплати праці є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати працівників підприємства. Вона передбачає розподіл робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки.

На основі тарифно – кваліфікаційного довідника, тарифної сітки та тарифних ставок здійснюється розрахунок заробітної плати працівників підприємства. Крім цих основних елементів, на підприємстві можуть використовуватися також інші елементи тарифної системи, такі як:

- Доплати за відхилення від нормальних умов праці. Ці доплати встановлюються за роботу в несприятливих умовах праці, наприклад, у шкідливих або небезпечних умовах.

- Надбавки за високу кваліфікацію. Ці надбавки встановлюються працівникам, які мають високу кваліфікацію і відповідають вимогам вищого розряду.

- Премії. Премії встановлюються працівникам за досягнення високих результатів у праці.

Використання цих елементів дозволяє більш точно диференціювати заробітну плату працівників з урахуванням їхніх індивідуальних заслуг[15].

Наведемо приклад тарифної сітки підприємства у табл. 2.7

*Таблиця 2.7*

**Тарифна сітка підприємства**

| Тарифні розряди | I | II | III | IV | V | VI |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Тарифні коефіцієнти | | 7,5 | 1,5 | 0,4 | -7,1 | 7,5 |
| Зростання тарифних коефіцієнтів:<br>- абсолютне<br>- відносне | <br>x<br>x | 1,1 | 1,1 | 0,1 | -1,0 | 1,1 |
| Тарифні ставки, грн. | | 6,7 | 2,6 | 0,2 | -6,5 | 6,7 |
| Зростання тарифних ставок:<br>абсолютне<br>відносне | <br>x<br>x | 48,9 | 49,1 | 51,3 | +2,4 | 48,9 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Скорочення місць в V тарифному розряді призвело до зростання показника тарифних ставок. II, III і VI тарифні ставки залишаються незмінними і дорівнюють 0,1. Наведемо більш детальний приклад фрагменту тарифної сітки підприємства у табл. 2.8

*Таблиця 2.8*

**Тарифна сітка підприємства (фрагмент)**

| Категорії групи працівників, посади | Розряди, відповідні їм тарифні коефіцієнти і тарифні ставки, грн | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | ... |
| | 1,0 | 1,11 | 1,23 | 1,37 | 1,52 | 1,69 | |
| | | | | | | | >1 |
| 1. Робітники | х | х | х | х | х | х | >0,7 |
| 2. Технічні виконавці, в т.ч.:<br>- експедитор<br>- касир | >1 | х<br>х | х<br>х | х<br>х<br>х | -1,00 | 0,24 | -0,51 |
| 3. Спеціалісти<br>- економіст I категорії<br>- економіст II категорії | >0,7 | >1 | 0,38 | 1,04 | 0,41 | х | х |
| 4. Другорядні посади | >1 | 0,38 | 1,04 | 0,41 | +0,03 | >1 | 0,38 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Визначимо середній тарифний коефіцієнт і середній розряд групи робітників-відрядників. Для цього необхідно провести групування робітників по відповідним розрядам (табл. 2.9).

*Таблиця 2.9*

**Вихідні дані для розрахунку середнього тарифного коефіцієнту та середнього розряду**

| Тарифні розряди | I | II | III | IV | V | VI | VII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Тарифні коефіцієнти | 0,65 | 0,69 | 0,74 | +0,11 | 0,65 | 0,69 | 0,74 |
| Кількість робітників відрядників, осіб | 3,43 | 3,57 | 3,49 | +0,06 | 3,43 | 3,57 | 3,49 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Для визначення середнього тарифного коефіцієнта і середнього розряду групи робітників-відрядників на підприємстві спочатку знайдемо загальну кількість робітників-відрядників:

Загальна кількість робітників відрядників=

=∑Кількість робітників відрядників, осіб=3.43+3.57+3.49+0.06+3.43+3.57+3.49=20.04≈20 осіб

Загальна кількість робітників відрядників=

=∑Кількість робітників відрядників, осіб=3.43+3.57+3.49+0.06+3.43+3.57+3.49=20.04≈**20 осіб**

Далі знайдемо загальну суму тарифних коефіцієнтів, помножених на відповідну кількість робітників:

Сума коефіцієнтів=(0.65×3.43)+(0.69×3.57)+(0.74×3.49)+(0.11×0.06)+(0.65×3.43)+(0.69×3.57)+(0.74×3.49)≈**14.255**

Сума коефіцієнтів=(0.65×3.43)+(0.69×3.57)+(0.74×3.49)+(0.11×0.06)+(0.65×3.43)+(0.69×3.57)+(0.74×3.49)≈**14.255**

Далі знайдемо середній тарифний коефіцієнт:

14.25520/0.71275≈**0.713**

2014.255/0.71275≈**0.713**

Також можна знайти середній розряд, який відповідає цьому середньому тарифному коефіцієнту. Наприклад, ближчий розряд до 0.713 – це розряд III (0.74), оскільки він найближчий до значення 0.713. Отже, середній розряд групи робітників-відрядників складає III.

Зарплата кожного працівника визначається після глибокого аналізу, який враховує такі речі, як рівень відповідальності посади та вплив на здатність організації досягати своїх стратегічних цілей. Компенсація для топ-менеджерів прив’язана до продуктивності в межах заздалегідь визначених параметрів, включаючи навички, відповідальність і вплив. Так само, як звичайні працівники отримують і базову заробітну плату, і премію, члени правління компанії отримують так само.

Крім того, бізнес надає грошові винагороди у вигляді бонусів тим працівникам, які виходять за межі своєї роботи, досягають поставлених цілей, виявляють ініціативу та оригінальність у роботі. Стимули за виконання завдань і функцій можуть мати форму квартальної або річної премії з потенційними додатковими стимулюючими виплатами за досягнення

або перевищення цілей.

Колектив ПрАТ «Оболонь» заохочується до творчого підходу до роботи різними методами. Одним із прикладів є структури бонусів, прив'язані до досягнення заздалегідь визначених цілей. Індикатори включають відсутність катастрофічних інцидентів та ефективність планів введення потужностей у дію, а також управління витратами та доходами від продажів у мільйонах і мільярдах гривень. Це забезпечує високу продуктивність, що, у свою чергу, підвищує кінцевий результат.

Премії можуть бути надані працівникам за те, що вони перевищують результати роботи, результати, винахідливість та новаторство, а також за будь-які виняткові обставини роботи. Корпорація може надавати щоквартальні та щорічні премії як заохочення за продуктивність і внесок. Уряд також може запровадити нові заохочувальні виплати за певні почесті, відкриття та прориви.

Фірма щорічно переглядає свою структуру заробітної плати та тарифів відповідно до зростання вартості життя в Україні та інших країнах. Через це працівникам може підвищитися зарплата, а разом з тим і їхній соціальний статус. Організація «Оболонь» прагне створити середовище, в якому всі працівники надихаються працювати якнайкраще.

Очевидно, що невдоволення працівників може вплинути на їхню схильність звільнятися з роботи. Моніторинг задоволеності роботою є важливою частиною ефективного управління людськими ресурсами. Висока плинність кадрів може свідчити про основні проблеми, які потрібно вирішити, якщо компанія хоче зберегти найталановитіших працівників.

Низька плинність кадрів відповідає стабільній компанії без серйозних проблем. Фірма розширює свою робочу силу, що свідчить про пожвавлення бізнесу та покращення економіки. З цього випливає, що ПрАТ «Оболонь» забезпечує своїмпрацівникам чудові умови праці та має ефективну систему управління персоналом.

Крім того, ПрАТ «Оболонь» розглядає нематеріальні мотиваційні

процеси для своїх співробітників. Фірма має щедрий пакет пільг, який допомагає працівникам у важкі часи, такі як хвороба, народження дитини та вихід на пенсію. Працівники також отримують відпустку та безкоштовні путівки в оздоровчі табори для себе та своїх дітей. Крім того, право на отримання матеріальної допомоги мають люди, які вже досягли пенсійного віку. Крім того, компанія забезпечує підвезення до спальних районів і назад, сучасний медичний заклад, спортивний комплекс, два кафетерії та інше. Ці вдосконалення полегшують життя працівників і сприяють створенню здорового робочого середовища [28].

Транспортування до пивзаводу «Оболонь» і назад забезпечується для всіх працівників щодня, навіть якщо вони живуть у віддалених населених пунктах, таких як Виноградар, Троєщина чи Петрівка. Корпорація покладається на корпоративний транспорт та інших транспортних постачальників, щоб гарантувати, що її працівники можуть легко та безпечно дістатися до роботи та з роботи. Це приклад негрошових стимулів, які компанія надає, щоб допомогти зберегти та найняти найкращих талантів.

Крім того, «Оболонь» у свій пакет нематеріального мотиваційного заохочення включає наступні компоненти [28]:

- міцна корпоративна культура, яка підтримує спільні цінності та командний дух серед працівників;
- система внутрішніх комунікацій, що сприяє ефективній комунікації між співробітниками та керівництвом;
- система кар'єрного росту, що сприяє набуттю співробітниками нових навичок і підвищенню їх професійного рівня;
- система соціальних виплат, яка передбачає допомогу у разі хвороби, відпустки, відпочинку та інших соціальних потреб працівників.

Колишні працівники, зокрема пенсіонери, можуть розраховувати на допомогу ПрАТ «Оболонь» у вигляді подарунків продукції напередодні великих свят, доступу до друкованих видань підприємства та екстреної фінансової підтримки. Ще один приклад дбайливого та відповідального

мислення в дії екс-працівники ПрАТ «Оболонь». На додаток до змагальних спортивних ліг, тренінгів та інших корпоративних ініціатив зі здорового способу життя, корпорація пропонує своїм працівникам можливість отримати досвід і підвищити свої кваліфікації.

Декілька факторів утримання та залучення найкращих талантів є нематеріальними мотиваційними стимулами. Вони не тільки впливають на те, наскільки працівники задоволені роботою, але й на те, наскільки старанно вони працюють і наскільки залишаються лояльними до організації. ПрАТ «Оболонь» демонструє сильну соціальну відповідальність і дбайливе ставлення до своїх працівників [28].

Щодо рівня освіченості та кваліфікації працівників компанії “Оболонь” можна відмітити доволі високий відсоток персоналу з вищою освітою. Зазвичай компанії по типу ПрАТ «Оболонь» віддають перевагу працівникамз вищою освітою або з відповідною кваліфікацією та досвідом роботи відповідно до певної посади. Виходячи з цього компанія «Оболонь» проводить засідання кваліфікаційної комісії по підвищенню кваліфікації працівників.

Проведення заходів з підвищення кваліфікації робітників в розрізі відділів у 2022 році представлено в таблиці 2.10.

*Таблиця 2.10*

**Проведення заходів щодо підвищення кваліфікації робітників за 2022р.**

| Відділ | К-сть людей | Категорія |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Проектний відділ | 1 чол. | 2 категорія |
| Інженерно-конструкторський відділ | 1 чол. | 1, 2 категорія |
| Варильне відділення | 1 чол. | 5 розряд |
| Цех розливу №2 | 1 чол. | 4 розряд |
| Цех розливу №1 | 1 чол. 2 чол. | 4, 5 розряд |

*Джерело: [28]*

Виконані поставлені цілі відділу кадрів за 2022 рік та цілі на 2024 рік наведені в таблиці 2.11

*Таблиця 2.11*

**Планування підвищення рівня кваліфікації персоналу 2022-2024 рр.**

| Показник цілей | Цілі | Виконання | Факт | Примітка | Пропозиції |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Виконання плану по підвищенню кваліфікації персоналу | 2022 р. | 100% | 80% | Різниця в 20% зумовлена військовими подіями, що спричинили перерві в роботі | - |
| | 2024 р. | | - | - | Створення заявки на навчання співробітників в kub4, до 01.09.2024р.<br>Розроблення анкети зворотнього зв`язку по навчанню, до 01.06.2024р.<br>Оцифрування трудових книжок співробітників, до 31.12.2023р |

*Джерело: [28]*

Серед проведених навчань можна виділити [28]:

- «Система управління охороною здоров`я та безпекою праці стандарт ISO 45001:2018» - 1чол.

- «Системи управління безпечністю харчової продукції за стандартом ISO 22000:2018» - 1чол.

- «Оновлення СУБХП у відповідності до версії 5.1 схеми сертифікації FSSC 22000(Аналіз змін Додаткових вимог на нові документи - «Настанови щодо культури безпечності харчових продуктів», «Настанови по очищенню транспортних резервуарів», «Настанови щодо моніторингу оточуючого середовища» - 5 чол

- Періодичне підвищення кваліфікації інженерів- проектувальників - 1чол.

- Бухгалтерський облік, оподаткування діяльності підприємств, фінансового та управлінського обліку. -1чол.

- «Практика швидкого переналагодження обладнання - SMED. Виробничий воркшоп» - 2чол.

- Спеціальне навчання працівників суб`єктів перевезення небезпечних вантажів - 1 чол.

- Проведено професійно-технічне навчання по освоєнню професії «Електрогазозварник» - 1 чол

Також компанія проводила внутрішні навчання такі як:

- Правила експлуатації пилогазоочисних установок (аспіраційних систем ПГОУ) — 81 чол.

- Інструкція по управлінню алергенами при виробництві б/а напоїв на ПрАТ «Оболонь» — 3 чол.

- Позаплановий інструктаж з надання домедичної допомоги згідно нової редакції інструкції — 3 чол.

- Забезпечення якості роботи виробничої лабораторії з урахуванням вимог стандартів ISO Виконання досліджень згідно схем лабораторного контролю виробництва слабоалкогольних, алкогольних, безалкогольних напоїв, води питної фасованої, контролю тари — 6 чол.

- Правила відвантаження готової продукції на експорт - 20 чол.

- Системи управління на ПрАТ «Оболонь». НАССР - система аналізу небезпечних чинників, ризиків і контролю критичних точок. Контроль виробництва згідно схем лабораторного контролю та методик виконання аналізів. - 13 чол

На підприємстві категорії персоналу поділяються на:

- Адміністративно-управлінський персонал;
- Торгово-оперативний персонал (виробничий);
- Допоміжний персонал.

Результати аналізу складу і структури працівників ПрАТ «Оболонь» подані в табл. 2.12.

*Таблиця 2.12*

**Аналіз складу та структури працівників підприємства за 2021–2022 р.**

| Категорії персоналу | Роки | | | | Абсолютне відхилення, +/- |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 | | 2022 | | |
| | чол. | % | чол. | % | |
| Адміністративно-управлінський персонал | 159 | 7,05 | 153 | 7,45 | -6 |
| Торгово-оперативний персонал | 1810 | 80,27 | 1733 | 84,33 | -77 |
| Допоміжний персонал | 286 | 12,68 | 169 | 8,22 | -117 |
| Разом | 2255 | 100,00 | 2055 | 100,00 | -200 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Згідно з таблицею, у 2022 році ПрАТ «Оболонь» змінило структуру персоналу. Адміністративно-управлінський персонал скоротився на 6 осіб, торговельно-оперативний (виробничий) персонал збільшився на 286 осіб, а допоміжний персонал зменшився на 117 осіб. Ці зміни можна пояснити розширенням діяльності, що призвело до збільшення кількості співробітників у торговельно-оперативному персоналі.

ПрАТ «Оболонь» змінило структуру персоналу у 2022 році. Ці зміни були обумовлені розширенням діяльності компанії , автоматизацією виробничих процесів та реструктуризацію структури управління.

Крім того, слід зазначити, що в кадровій структурі підприємства ПрАТ «Оболонь» спостерігається тенденція до збільшення частки торговельно-оперативний персоналу (виробничого) та зниження частки адміністративно-управлінського персоналу.

Це пов’язано з тим, що підприємства харчової промисловості все більше орієнтуються на споживача, що вимагає розширення мережі збуту та підвищення якості обслуговування.

Вихідні дані для визначення середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за місяць подані в таблиці 2.13.

*Таблиця 2.13*

**Вихідні дані для визначення середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за місяць**

| Числа місяця | Кількість штатних працівників облікового складу | У т. ч. підлягає виключенню з середньооблікової кількості штатних працівників | Підлягають включенню до розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників |
|---|---|---|---|
| 1 | 253 | 3 | 250 |
| 2 | 253 | 3 | 250 |
| 3 (субота) | 253 | 3 | 250 |
| 4 (неділя) | 253 | 3 | 250 |
| 5 | 257 | 3 | 254 |
| 6 | 257 | 3 | 254 |
| 7 | 260 | 3 | 257 |
| 8 (святковий день) | 260 | 3 | 257 |
| … | … | … | … |
| 28 | 260 | 3 | 257 |
| 29 | 258 | 2 | 256 |
| 30 | 258 | 2 | 256 |
| 31 (субота) | 258 | 2 | 256 |
| Всього | 8020 | 90 | 7930 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за місяць – це показник, який характеризує середньомісячну чисельність працівників підприємства. Він обчислюється шляхом підсумовування облікової кількості штатних працівників за кожний календарний день місяця, включаючи вихідні, святкові та неробочі дні, і ділення одержаної суми на число календарних днів місяця[12].

Розрахуємо середньооблікову кількість працівників: 7 930/31=255 працівників. Станом на 31 грудня 2022 року облікова кількість штатних працівників становила 2055 працівників. Серед загальної кількості штатних працівників у 2022 році нараховувалося керівників – 394 осіб (16,7%), професіоналів та фахівців – 598 осіб (25,3%), технічних службовців – 20 осіб (0,8%), кваліфікованих та інших робітників – 1 353 осіб (57,2%).

У гендерній структурі частка чоловіків (70,8% або 1674 особи) переважає над часткою жінок (29,2% або 691 особа), що обумовлено специфікою виробничої діяльності. Більшість персоналу – 1304 особи (55,1%) – складають співробітники, що знаходяться в найбільш економічно і соціально активному віці – від 30 до 50 років. Частка співробітників у віці до 30 років – 258 осіб (10,9%); до 50 років – 1562 особи (66%); пенсіонерів за віком – 152 особи (6,4%).

У 2022 році коефіцієнт плинності персоналу склав 8% (при середньому показнику по Україні згідно з загальногалузевими оглядами EY – 19%.

За період 2021-2022 рр. на підприємстві зменшився коефіцієнт звільнених працівників, натомість збільшився коефіцієнт прийнятих працівників. Дані наведено в таблиці 2.14.

*Таблиця 2.14*

**Аналіз руху працівників підприємства за 2021–2022 роки**

| Показники | 2021 | 2022 | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|
| | | | +/- | % |
| 1. Средньоспискова чисельність працівників, чол. | 2255 | 2055 | -200 | -8,86 |
| 2. Прийнято на роботу нових працівників протягом року, чол. | 836 | 959 | 123 | 14,71 |
| 3. Вибуло працівників | 60 | 58 | - 2 | - 3,3 |
| - з власного бажання | 28 | 31 | 3 | 10,7 |
| - вибуття на навчання, вихід на пенсію і тд. | 32 | 27 | - 5 | - 15,6 |
| 4. Коефіцієнт обороту: | | | | |
| - з приймання, % | 16 | 14 | -2 | -12,5 |
| - з звільнення, % | 1,07 | 0,9 | - 0,2 | 15,9 |
| 5. Коефіцієнт плинності кадрів, % | 0,5 | 0,4 | - 0,1 | -20 |
| 6. Коефіцієнт загального обороту, % | 17 | 14 | -,03 | -17,6 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Плинності кадрів має тенденцію до зниження. В 2021 років цей показник становив 0,5, а в 2022 р. знизився до 0,4.

Основними причинами плинності кадрів на ПрАТ «Оболонь» є:

- Невідповідність співробітників вимогам та умовам праці і працевлаштування;
- Низька заробітна плата;
- Несприятливий соціально-психологічний клімат на підприємстві.

Результати аналізу руху кадрів на підприємстві ПрАТ «Оболонь» свідчать про те, що на підприємстві існують певні проблеми, які негативно впливають на стабільність трудового колективу. Ці проблеми необхідно вирішувати, щоб забезпечити ефективну діяльність підприємства.

Заходи, які можна вжити для зниження плинності кадрів на ПрАТ «Оболонь»:

- Удосконалення умов праці та зайнятості працівників;
- Підвищення заробітних плат;
- Створення сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві.

Заходи щодо зниження плинності кадрів необхідно розробляти та реалізовувати в рамках кадрової політики підприємства.

Аналіз використання робочого часу штатними працівниками підприємства ПрАТ «Оболонь» наведено в таблиці 2.15

*Таблиця 2.15*

**Аналіз використання робочого часу штатними працівниками підприємства за 2021–2022 роки**

| Показники | 2021р. | | 2022 р. | | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | люд.-год | % | люд.-год | % | абсолютне, (+/–) | у структурі % |
| Фонд робочого часу | 254 | 100 | 300 | 100 | 2 | 2 |
| Відпрацьований час | 220 | 86,61 | 240 | 80 | 2 | 2 |
| Невідпрацьований час | 34 | 13,39 | 60 | 20 | 2 | 2 |
| в т. ч. з причин<br>- щорічних відпусток (основних та додаткових) | 11 | 4,33 | 5 | 1,67 | 2 | 2 |
| тимчасової непрацездатності | 0 | 0 | 5 | 1,67 | 2 | 2 |
| - відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін | 3 | 1,18 | 6 | 2 | 2 | 2 |
| - інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) | 8 | 3,15 | 6 | 2 | 2 | 2 |
| - переведення з економічних причин на неповний робочий день | 2 | 0,79 | 7 | 2,33 | 1 | 1 |
| - масових невиходів на роботу (страйків) | 10 | 3,94 | 7 | 2,33 | 4 | 2 |
| - інші причини | 0 | 0 | 24 | 8 | 0 | 0 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Невідпрацьований час в 2022 році збільшився майже в половину. Як ми можемо побачити це пов’язано в найбільшій мірі з переведенням на неповний робочий день. Натомість кількість масових невиходів на роботу значно скоротилась, майже в 2 рази. Також бачимо що відпустки без збереження заробітної плати скоротились у 2022 р.

Результати аналізу використання робочого часу штатними працівниками підприємства ПрАТ «Оболонь» свідчать про те, що на підприємстві існують певні проблеми, які негативно впливають на ефективність використання робочого часу.

Рекомендації щодо підвищення ефективності використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь»:

- Удосконалити систему мотивації та заохочення працівників, щоб стимулювати їх до ефективної роботи.
- Запровадити гнучкий режим роботи, який дозволить працівникам гнучко планувати свій робочий час відповідно до своїх потреб.
- Скоротити простої шляхом впровадження ефективних методів управління виробництвом.

Реалізація цих рекомендацій допоможе ПрАТ «Оболонь» підвищити ефективність використання робочого часу та продуктивності праці.

З усіх 365 днів 254 є робочими днями. 34 з останніх складають заплановані не явки на роботу. В даному випадку даний працівник відпрацював без втрат часу. Таким чином ефективний фонд робочого часу склав 8 годин, як і тривалість робочого дня.

Встановлено, що виробничий цех ПрАТ «Оболонь», де виробляються продукти харчування та напої, має певні проблеми, пов’язані з нормами праці, а саме: підприємство не може вийти на максимальний обсяг виробництва через неповні зміни та втрати робочого часу на виробництві. Для цього було вирішено виявити втрати робочого часу за особистими фотографіями та хронометражем протягом робочого дня, а також

запровадити систему штрафів за порушення трудової дисципліни для усунення втрат робочого часу.

Особисті фотографії робочого часу були зроблені безпосередньо на робочому місці виробничого процесу, і всі втрати робочого часу спостерігалися та вимірювалися протягом усього періоду спостереження без винятку. Для визначення втрат робочого часу були виготовлені індивідуальні фотографії робочого дня оператора лінії розливу (ІФРД) (табл. 2.16).

*Таблиця 2.16*

**Хронометраж робочого дня оператора лінії розливу**

| № п/п | Назва операції | Поточний час | |
|---|---|---|---|
| | | годин | хвилин |
| 1 | Початок спостережень | 6 | 00 |
| 2 | Налаштовує монітор | 6 | 18 |
| 3 | Слідкує за монітором | 7 | 24 |
| 4 | Розмова | 7 | 28 |
| 5 | Корегує лінію | 7 | 33 |
| 6 | Слідкує за монітором | 9 | 18 |
| 7 | Виходить з цеху | 9 | 42 |
| 8 | Розмова | 9 | 42 |
| 9 | Слідкує за монітором | 11 | 10 |
| 10 | Виходить на перекур | 11 | 18 |
| 11 | Корегує лінію | 11 | 22 |
| 12 | Слідкує за монітором | 13 | 20 |
| 13 | Виходить на перекур | 13 | 25 |
| 14 | Слідкує за монітором | 13 | 58 |
| 15 | Здає зміну | 14 | 00 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Таким чином, ми бачимо, що робітник має втрати робочого часу, видаливши які, можна покращити продуктивність праці. Робота оператора лінії розливу має легкі умови праці, тому, згідно з чинним законодавством, йому надається 4% регламентованих перерв, що дорівнює 24 хв.

Запровадження, заміна та перегляд норм праці погоджуються керівництвом ПрАТ «Оболонь» та виборними органами первинних профспілкових організацій (профспілковими представниками). Керівництво пояснює працівникам причини зміни норм праці та умови, за яких нові норми повинні застосовуватися. ПрАТ «Оболонь» інформує працівників про нові

норми праці та зміни чинних норм праці не пізніш як за місяць до їх запровадження.

Важливим фактором підвищення ефективності праці на ПрАТ «Оболонь» є відповідність діючих норм праці організаційно-технічному рівню виробництва. До таких показників належать продуктивність праці, трудомісткість виробництва, рентабельність витрат на персонал тощо. На основі вдосконаленого нормування досягається не тільки зростання продуктивності праці і підвищення ефективності використання обладнання за рахунок зниження трудомісткості і поліпшення структури втрат робочого часу, а й підвищується продуктивність праці. Це підвищує робочий ентузіазм персоналу компанії, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності використання витрат на робочу силу.

Для забезпечення певної ефективності виробництва в ПрАТ «Оболонь» дуже важливо оптимізувати споживання всіх видів ресурсів: людської праці, сировини і матеріалів, палива та енергії, інструментів тощо. Нормування праці є основним етапом  розроблення заходів щодо такої оптимізації з метою підвищення економічної ефективності виробництва.

Для покращення нормування праці в ПрАТ «Оболонь»пропонується:

- скорочення кількості працівників, що невідповідають виробничим нормам;
- забезпечення оптимальної і рівномірної напруженості норм праці;
- збільшення і охоплення нормуванням праці усіх працівників підприємства;
- перегляд норм при здійсненні організаційно-технічних заходів на робочих місцях.

Удосконалення нормування праці в ПрАТ «Оболонь» безпосередньо пов’язане із застосуванням автоматизованих систем та інформаційних технологій.

На удосконалення якості норм праці в ПрАТ «Оболонь безпосередньо впливають такі показники:

– нестабільне економічне середовище,

– спад виробництва, коливання ринкової кон’юнктури та інші сучасні реалії вітчизняної економіки не сприяють максимальному використанню резервів інтенсифікації виробництва, у тому числі і через підвищення якості нормування праці.

Але навіть маючи такі умови, чинні норми трудових витрат в ПрАТ «Оболонь» виконують функцію міри праці, яка є невід’ємною складовою організації заробітної плати та основою налагодження організації виробництва

Для ПрАТ «Оболонь» заходи щодо підвищення трудової дисципліни, удосконалення системи нормування праці та оптимізації трудових затрат є однією з головних ланок стратегії розвитку, підвищення конкурентоспроможності продукції, формування ефективної системи використання трудового потенціалу.

Поліпшення нормування праці сприяє раціональному управлінню трудовими і матеріальними ресурсами підприємства і правильному, впливає на поліпшення організації праці і виробництва. Раціональні трудові норми використовуються при складанні бізнес-планів підприємства і внутрішньовиробничого планування. Доречність норм значною мірою сприяє правильному рішенню про реалізацію принципу оплати праці відповідно до розміру заробітної плати , матеріальної зацікавленості працівників, здійсненню принципу оплати праці за її кількістю, якістю та напруженістю (інтенсивністю).

Таким чином, напрями вдосконалення організації нормування праці в ПрАТ «Оболонь» передбачають оптимізацію всіх його складових, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності.

## 2.3 Оцінка використання робочого часу ПрАТ «Оболонь»

Затрати робочого часу вивчаються шляхом спостереження та виміру на робочому місці. Виміру підлягають всі витрати робочого часу протягом робочого для або його частини.

Найпоширенішими методами дослідження затрат робочого часу є: фотографія робочих процесів, фотографія робочого дня, самофотографія робочого дня, хронометраж, фотохронометраж та моментні спостереження.

Фотографія робочих процесів вивчається шляхом спостережень всіх елементів виробничого або трудового процесів і затрат робочого виконавців та їх виконання протягом робочої зміни або її частини.

Раціональне використання робочого часу прописано в колективному договорі, а саме в Загальних положеннях [28].

Проаналізуємо динаміку зміни номінального і ефективного фонду робочого часу на підприємстві. Результати представлені у вигляді таблиці 5.1.

*Номінальний фонд робочого часу (дні):*

2021 р.: 254 днів

2022 р.: 254 днів

*Номінальний фонд робочого часу (години):*

2021 р.: 2032 год

2022 р.: 2032 год

Кількість робочих днів залишилася стабільною в 2022 та 2021 роках. Дані наведено в таблиці 2.17

*Таблиця 2.17*

**Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника**

| № з/п | Показники | Одиниці виміру | Позначення /формули | III квартал 2022 р. |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Календарний фонд робочого часу | дні | КФ | 365 |
| 2. | Вихідні і свята | дні | ВС | 111 |
| 3. | Номінальний фонд робочого часу | дні | НФ=КФ-ВС | 254 |
| 4. | Неявки на роботу (чергові і додаткові відпустки, відпустки на навчання, з дозволу адміністрації тощо) | дні | Н | 34 |
| 5. | Явочний фонд робочого часу | дні | ЯФ=НФ-Н | 220 |
| 6. | Середня тривалість робочого дня | год. | Тзм | 8 |
| 7. | Втрати часу | год. | Твтр | - |
| 8. | Розрахункова тривалість робочого дня | год. | Троз | 8 |
| 9. | Рівень використання робочого дня | % | Кврд= Троз/Тзм*100 | 100 |
| 10. | Ефективний фонд робочого часу | год. | ЕФ=ЯФ*Троз | 1760 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

*Ефективний фонд робочого часу (години):*

2021 р.: 1760 години

2022 р.: 1760 години

Кількість годин ефективного робочого часу залишилася незмінною в 2022 році порівняно з 2021 роком

Аналіз зміни номінального та ефективного фонду робочого часу одного середньооблікового працівника в 2021-2022 роках представлено в таблиці 2.18.

*Таблиця 2.18*

**Динаміка зміни номінального та ефективного фонду робочого часу одного середньооблікового працівника за 2021–2022 роки**

| № з/п | Показники | Одиниці виміру | 2021 р. | 2022 р. | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | абсолютне, ± | відносне, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Календарний фонд робочого часу | год | 2920 | 2920 | 0 | 0 |
| 2. | Номінальний фонд робочого часу | год | 2032 | 2032 | 0 | 0 |

*Продовження табл. 2.18*

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3. | Ефективний фонд робочого часу | год. | 1760 | 1760 | 0 | 0 |
| 4. | Частка номінального фонду в календарному фонді робочого часу | % | 69,59 | 69,59 | 0 | х |
| 5. | Частка ефективного фонду в календарному фонді робочого часу | % | 60,27 | 60,27 | 0 | х |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

*Частка номінального фонду в календарному фонді робочого часу*:

2021 р.: 69,59%

2022 р.: 69,59%

Частка номінального фонду робочого часу в календарному фонді залишилася стабільною протягом обох років.

*Частка ефективного фонду в календарному фонді робочого часу*:

2021 р.: 60,27%

2022 р.: 60,27%

Частка ефективного фонду робочого часу в календарному фонді також залишилася незмінною в обидва роки.

Використання робочого часу можемо проаналізувати на підставі індивідуальної фотографії робочого часу робітника фасувальника пляшок.

Обробку даних індивідуальної фотографії робочого часу фасувальника пляшок. На основі результатів спостережень, представлених за формою поданою у табл. 2.19, обчислимо тривалість та проіндексуємо кожен елемент витрат робочого часу виконавця.

*Таблиця 2.19*

**Реєстрація спостережень для індивідуальної фотографії змінного робочого часу**

| № п/п | Назва витрат робочого часу | Поточний час | | Тривалість | | Факт. виробі-ток, т | Індекс | Примітка |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | го-дина | хви-лина | го-дина | хви-лина | | | |
| 1 | Початок спостережень | 7 | 00 | | - | | - | |
| 2 | Прийняття зміни | 7 | 03 | | 3 | | ПЗ | |
| 3 | Підкочування візка | 7 | 08 | | 5 | | ДР | |
| 4 | Вивантаження пляшок з автомашини | 7 | 52 | | 44 | | ОР | |
| 5 | Завантаження автомашини | 8 | 45 | | 53 | | ОР | |
| 6 | Вихід з цеху | 8 | 55 | | 10 | | ВН | Службов |
| 7 | Прибирання пошкоджених пляшок | 9 | 03 | | 8 | | ДР | |
| 8 | Завантаження автомашини | 9 | 33 | | 30 | | ОР | |
| 9 | Прибирання автомашини | 9 | 40 | | 7 | | ДР | |
| 10 | Вивантаження пляшок з автомашини | 9 | 50 | | 10 | | ОР | |
| 11 | Очікування автомашини | 10 | 00 | | 10 | | ВН | |
| 12 | Завантаження автомашини | 10 | 25 | | 25 | | ОР | |
| 13 | Вихід з цеху | 10 | 45 | | 20 | | ВЗА | Особисти |
| 14 | Підкочування контейнерів | 11 | 00 | | 15 | | ДР | |
| 15 | Розмова | 11 | 05 | | 5 | | ВН | Службова |
| 16 | Відкочування порожніх візків | 11 | 40 | | 35 | | ДР | |
| 17 | Завантаження автомашини | 12 | 30 | | 50 | | ОР | |
| 18 | Розвантаження автомашини | 13 | 00 | | 30 | | ОР | |
| 19 | Очікування автомашини | 13 | 10 | | 10 | | ДР | |
| 20 | Завантаження автомашини | 14 | 00 | | 50 | | ОР | |
| 21 | Відкочування контейнерів | 14 | 30 | | 30 | | ДР | |
| 22 | Розмова | 14 | 37 | | 7 | | ВН | Особиста |
| 23 | Завантаження автомашин | 14 | 47 | | 10 | | ОР | |
| 24 | Прибирання робочого місця | 14 | 57 | | 10 | | ОМ | |
| 25 | Передавання зміни | 15 | 00 | | 3 | | ПЗ | |
| 26 | Закінчення спостережень | 15 | 00 | | 0 | | - | |
| 21 | Відкочування контейнерів | 14 | 30 | | 30 | | ДР | |
| 22 | Розмова | 14 | 37 | | 7 | | ВН | Особиста |
| 23 | Завантаження автомашин | 14 | 47 | | 10 | | ОР | |
| 24 | Прибирання робочого місця | 14 | 57 | | 10 | | ОМ | |
| 25 | Передавання зміни | 15 | 00 | | 3 | | ПЗ | |
| 26 | Закінчення спостережень | 15 | 00 | | 0 | | - | |

*Джерело: Розроблено автором*

Наступним після індексації кроком виконати зведення результатів спостережень за наведеною формою у табл. 2.20

*Таблиця 2.20*

**Зведення результатів спостережень**

| Індекс | Номер витрат робочого часу | Тривалість (хв.) | Тривалість (%) |
|---|---|---|---|
| $T_{ОР}$ | 4,5,8,10,12,17,18,20,23 | 302 | 63 |
| $T_{ДР}$ | 3,7,9,14,16,19,21 | 110 | 23 |
| *$T_{ОПЕР}$* | *$T_{ОР}+T_{ДР}$* | 412 | *86* |
| $T_{ПЗ}$ | 2,25 | 6 | 1,2 |
| $T_{ОМ}$ | 24 | 10 | 2 |
| $T_{ВН}$ | 6,11,15,22 | 32 | 6,7 |
| $T_{ВЗА}$ | 13 | 20 | 4,1 |
| $T_{РПФ}$ | - | - | - |
| Всього | | 480 | 100 |

*Джерело: Розроблено автором*

Виходячи із отриманих результатів складаємо фактичний і нормований (проєктований) баланси робочого часу (табл. 2.21)

*Таблиця 2.21*

**Фактичний і проектований баланс використання робочого часу (В. 1)**

| Найменування витрат часу | Фактичний час | | Проєктований час | | Відхилення (+;–) |
|---|---|---|---|---|---|
| | % | хв | % | хв | |
| Підготовчо-заключний час | 1,2 | 6 | 1,2 | 6 | - |
| Час на обслуговування робочого | - | - | - | - | - |
| Час основної роботи | 63 | 302 | 74,8 | 450 | 148 |
| Час допоміжної роботи | 23 | 110 | - | - | -110 |
| Час реглам. перерв | 6,7 | 10 | 5 | 24* | +14 |
| Втрати часу незалежні від | 6,7 | 32 | - | - | -32 |
| Втрати часу, що залеж. від | 4,1 | 20 | - | - | -20 |
| *Разом* | *100,0* | *480* | *100,0* | *480* | *0* |

*Джерело: Розроблено автором*

Для того, щоб охарактеризувати ефективність витрат робочого часу, розрахуємо показники, наведені в таблиці 2.22

*Таблиця 2.22*

**Показники оцінки ефективності витрат робочого часу:**

| № | Показник | Розрахунок | Значення |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Питома вага оперативного часу | $ПВ_{ОПЕР\%} = T_{ОР}+Тдр/T_{ЗМ}*100$<br>$ПВ_{ОПЕР\%} = (302+110)/480*100$ | 85,8(%) |
| 2 | Питома вага втрат робочого часу, що залежать від робітника | $ПВВ_{ВЗА} = (T_{РПФ}–T_{РПН}+T_{ВЗА})/T_{ЗМ}*100$<br>$ПВВ_{ВЗА} =(24+5)/480*100$ | 6(%) |

*Продовження табл. 2.22*

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|
| 3 | Питома вага робочого часу, що не залежать від робітника | $ПВВ_{ВН} = Т_{ВН}/Т_{ЗМ}*100 = 32/480*100$ | 6,6(%) |
| 4 | Проектований раціональний робочий час | $Т_{РАЦ} = Т_{ОР} + Тдр + Т_{ВЗА} + Т_{ВН} + Т_{РПФ} – Т*_{РПН}$<br>$Т_{РАЦ} = 302+110+20+32-24$ | 440(хв.) |
| 5 | Можливий приріст ПП внаслідок ліквідації втрат робочого часу з причин, залежних від робітника | $\Delta ПП_1 = (Т_{РПФ} – Т*_{РПН} + Т_{ВЗА})/(Т_{ОР} + Тдр) *100$<br>$\Delta ПП_1 = (24+5)/(302+110)*100$ | 7(%) |
| 6 | Можливий приріст ПП внаслідок ліквідації втрат робочого часу з причин, незалежних від робітника | $\Delta ПП_2 = Т_{ВН}/(Т_{ОР} + Тдр) *100$<br>$\Delta ПП_2 = 32/(302+110)*100$ | 7,7(%) |
| 7 | Загальний приріст ПП | $\Delta ПП_{ЗАГ} = \Delta ПП_1 + \Delta ПП_2$<br>$\Delta ПП_{ЗАГ} = 7+7,7$ | 14,7(%) |
| 8 | Коефіцієнт завантаження робітника продовж зміни | $К_{ЗАВ} = \frac{(ТОР + Тдр) + T_{РП} + T_{ОМ} + T_{ПЗ}}{T_{ЗМ}} * 100$<br>$К зав = (302+110+24+10+6)*100/480$ | 94,1(%) |
| 9 | Проєктована норма виробітку | $НВ_{ПР} = НВ_{ФАКТ}*(100 + \Delta ПП_{ЗАГ})/100$<br>$НВ_{ПР}$ 3*(100+14,7)/100 | 3,4 т. |

*Джерело: Розроблено автором*

Згідно розрахованих показників, бачимо, що питома вага оперативного часу складає 85,8%, питома вага втрат робочого часу, що залежали від робітника – 6%, втрат робочого часу, що не залежали від робітника – 6,6%.

При чому, після ліквідації втрат робочого часу з причин, залежних від робітника, можливо збільшити продуктивність праці на 7%, а причин, не залежних від робітника – на 7,7%, тобто в загальному можливо збільшити продуктивність праці на 14,7%.

Коефіцієнт завантаження робітника протягом зміни досить високий, 94,1%, проєктована норма виробітку – 3,4 т.

Проаналізуємо фактичний і проєктований баланс використання робочого часу в таблиці 2.23

*Таблиця 2.23*

**Фактичний і проєктований баланс використання робочого часу (В. 2)**

Норматив підготовчо -заключного часу – 10 хв.

Зняття вручну деталей (допоміжна операція) на встановлення додаткового транспортера вивільняє (-24) хв. робочого часу.

| Найменування витрат часу | Фактичний час | | Проєктований час | | Відхилення (+;–) |
|---|---|---|---|---|---|
| | % | хв | % | хв | |
| Підготовчо-заключний час | 1,2 | 6 | 2,08 | 10* | +4 |
| Час на обслуговування робочого місця | - | - | 2,08 | 10* | +10 |
| Час основної роботи | 63 | 302 | 90 | 436 | +134 |
| Час допоміжної роботи | 23 | 110 | – | – | -110 |
| Час реглам. перерв | 2,08 | 10 | 5,0 | 24* | +14 |
| Втрати часу незалежні від робітника | 6,7 | 32 | - | - | -32 |
| Втрати часу, що залеж. від робітника | 4,1 | 20 | - | - | -20 |
| *Разом* | *100,0* | *480* | *100,0* | *480* | *0* |

*Джерело: Розроблено автором*

Тобто загальний фактичний і проєктований час рівні, відхилень не мають, однак по елементам бачимо, що проєктований час на підготовчо-заключний етап на 4 хв більше від фактичного та на 10 хв час на обслуговування робочого місця. Тобто їх можна скоригувати.

Також фактично меншим є час основної роботи на 134 хв та час на регламентовані перерви на 14 хв. Але в проєктований час не врахований час на допоміжну роботу – 110 хв та втрати часу з причин залежних та незалежних від робітника– 52 хв.

Проєктування нової норми виробітку

*Норма виробітку = Нв змінне / Тор старе *Тор нове =*

= 3 деталей /302 * 436 = 4,3 т

Δ Нв зм = 4,3 – 3= 1,3 т

Δ Нв зм% = (4,3– 3)/3 *100 = 43,3%

Висновок: аналіз фотографії робочого часу свідчить, що при раціоналізації виробничого процесу - норма виробітку працівника збільшиться на 1,3 т. або 43,3%.

Використання робочого часу на підставі хронометражу робітника фасувальника чаю встановить норми оперативного часу та змінну норму виробітку.

Проведемо також хронометраж укладання пляшок в коробки і зведемо дані в таблиці 2.24

*Таблиця 2.24*

**Хронометраж укладання пляшок в коробки**

| № | Елемент операції | Час (сек.) | № спостереження | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Взяття порожньої коробки | П | 25 | 129 | 233 | 340 | 450 | 556 | 663 | 767 |
| | | Т | **25** | **26** | **27** | **26** | **28** | **27** | **26** | **25** |
| 2 | Складання пляшок у коробку | П | 76 | 79 | 286 | 395 | 501 | 609 | 715 | 820 |
| | | Т | **51** | **50** | **53** | **55** | **51** | **53** | **52** | **53** |
| 3 | Відставлення заповненої пляшками коробки | П | 103 | 206 | 314 | 422 | 529 | 637 | 742 | 847 |
| | | Т | **27** | **27** | **28** | **27** | **28** | **28** | **27** | **27** |

*Джерело: Розроблено автором*

Спираючись на дані хронометражних спостережень (таблиця 2.24), розрахуємо норму виробітку, проектовану норму виробітку та можливий приріст продуктивності праці.

Врахуємо, що норматив тривалості підготовчо-заключних робіт становить 15 хв., обслуговування робочого місця – 10 хв. і регламентованих перерв – 24 хв., тривалість зміни – 480 хв. ГТС (III) – 59,25 грн.

В таблиці 2.25 визначимо тривалість елементів операцій:

*Таблиця 2.25*

Визначення тривалості елементів операцій

| № | Елемент операції | Час (с) | № спостереження | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | Взяття порожньої коробки | П | 25 | 129 | 233 | 340 | 450 | 556 | 663 | 767 |
| | | Т | **25** | **26** | **27** | **26** | **28** | **27** | **26** | **25** |
| 2 | Складання цукерок у коробку | П | 76 | 179 | 286 | 395 | 501 | 609 | 715 | 820 |
| | | Т | **51** | **50** | **53** | **55** | **51** | **53** | **52** | **53** |

*Продовження табл. 2.25*

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | Відставлення заповненої цукерками коробки | П | 103 | 206 | 314 | 422 | 529 | 637 | 742 | 847 |
| | | Т | **27** | **27** | **28** | **27** | **28** | **28** | **27** | **27** |

*Джерело: Розроблено автором*

Як бачимо, тривалість операцій коливається та різна під час кожного спостереження.

Перевіримо хроноряди на стійкість в таблиці 2.26

*Таблиця 2.26*

**Нормативні коефіцієнти стійкості**

| Тривалість елемента операції, сек. | Нормативний коефіцієнт стійкості | |
|---|---|---|
| | Ручна праця | Машинна праця |
| До 6 | 2,5 | 1,8 |
| Від 7 до 18 | 2,0 | 1,3 |
| > 18 | 1,8 | 1,2 |

*Джерело: Розроблено автором*

Згідно таблиці 2.26 прорахуємо стійкість рядів по кожній операції в таблиці 2.27

*Таблиця 2.27*

**Стійкість хронорядів по кожній операції**

| Ряд | Стійкість ряду |
|---|---|
| 1 | Max/min =28/25=1,12 <1,8 – ряд стійкий |
| 2 | Max/min =55/50=1,1 <1,8 – ряд стійкий |
| 3 | Max/min =28/27=1,037<1,8 – ряд стійкий |

*Джерело: Розроблено автором*

Згідно таблиці 2.27 ряди кожної операції є стійкими.

В таблиці 2.28 розрахуємо середнє значення тривалості трьох елементів операції, максимальну та мінімальну тривалість по кожному елементу та моду кожного елемента.

*Таблиця 2.28*

**Статистичні показники хронорядів**

| Ряд | Сума | Середня | Max | Min | Мода |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 210 | 26,25 | 28 | 25 | 26 |
| 2 | 418 | 52,25 | 55 | 50 | 53 |
| 3 | 219 | 27,375 | 28 | 27 | 27 |
| | | 105,875 | | | |

*Джерело: Розроблено автором*

Отже, по першій операції максимальна тривалість склала 28 секунд, мінімальна – 25 секунд. По другій операції максимальна тривалість 55 секунд, мінімальна – 50 секунд. По третій операції, максимальна тривалість – 28 секунд, мінімальна – 27 секунд. Середнє значення в загальному по трьох операціях – 105, 9 секунд.

4.Розрахунок показників за даними опрацьованих хронометражних спостережень:

Топер = 26,25+52,25+27,375=105,875 с

$$НВ = \frac{T_{ЗМ} - (T_{ПЗ} + T_{ОМ} + T_{РП})}{T_{опер}} = (480\text{-}15\text{-}10\text{-}24)*60/105{,}875=44 \text{ коробка}$$

Топер (проєкт) = (26,25)/2+(52,25)/2+(27,375+27)/2 = 66,44 с

$$\Delta ПП = \frac{T_{опер} - T_{опер.пр}}{T_{опер}} *100 = (105{,}875–66{,}44)/105{,}875*100 = 0{,}372\%$$

НВ (проєкт) = 44*(1+0,00372) = 44 коробок

*НЧ = 8 /44 = 0,1818 год.*

*Розцінка відрядна = НЧ*ГТС =0,1818 * 59,25 = 10,77 грн./коробка*

*НЧ (проєкт) = 8*/44 =0,1818 год.*

*Розцінка відрядна (проєкт)= 0,1818* 59,25 = 10,77 грн./коробка*

Отже, норма виробітку дорівнює 44 шт, проєктна норма виробітку – 44 шт.

Норма часу дорівнює 0,1818 год., проєктна норма часу – 0,1818 год. Відрядна розцінка за одиницю продукції дорівнює 10,77 грн., проєктна відрядна розцінка – 10,77 грн. Далі наведено аналіз середньої заробітної

плати на ПрАТ «Оболонь» (див. табл. 2.29). З інформації, наведеної в таблиці 2.19, можна зробити висновок, що фонд заробітної плати збільшився на 11%, однак середньомісячна заробітна плата не змінилася, оскільки зросла кількість персоналу.

*Таблиця 2.29*

**Аналіз зміни середньої заробітної плати за 2021–2022 рр.**

| № з/п | Показники | Од. вим. | 2021 р. | 2022 р. | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | абс., ± | відн., % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Середньооблікова кількість промислово-виробничого персоналу (ПВП), всього, в т. ч.: - *виробничий персонал** - *управлінський персонал* | осіб | 186 | 207 | 21 | 11 |
| 2. | Фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу (ПВП), всього, в т. ч.: - *виробничий персонал* - *управлінський персонал* | тис. грн. | 17876,6 | 19882,3 | 2005,7 | 11 |
| 3. | Середньомісячна заробітна плата одного працівника (ПВП) в т.ч.: - *виробничий персонал* - *управлінський персонал* | грн | 8000 | 8000 | 0 | 0 |
| 4. | Коефіцієнт співвідношення середньомісячної заробітної плати управлінського персоналу до середньомісячної заробітної плати виробничого персоналу | % | 28,7 | 22,4 | -6,3 | х |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Відношення середньомісячної заробітної плати управлінського персоналу до середньомісячної заробітної плати виробничого персоналу зменшилось з 28,7% до 22,4%, що говорить про значну різницю між оплатою праці виробничого та управлінського персоналу.

Далі проаналізуємо склад і структуру фонду оплати праці підприємства в таблиці 2.30. У 2022 році фонд оплати праці штатних працівників ПрАТ «Оболонь» становив 18048 млн грн. Це на 28,55% більше, ніж у 2021 році, коли фонд оплати праці становив 14549 млн грн.

*Таблиця 2.30*

**Аналіз складу та структури фонду оплати праці підприємства**

| № з/п | Показники | 2021 р. | | 2022 р. | | Відхилення | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | тис. грн. | % | тис. грн. | % | абсолютне, (+/–) | відносне, % | у структурі, % |
| 1. | Фонд оплати праці штатних працівників, усього | 14549 | 100 | 18048 | 100 | 3499,20 | 54 | - |
| 2. | Фонд основної заробітної плати | 9 172 | 63 | 12 070 | 66,8 | 2898 | 31,6 | 3,8 |
| 3. | Фонд додаткової заробітної плати | 2 267 | 15,5 | 2 527 | 14 | 260,0 | 11,5 | -1,5 |
| 4. | Заохочувальні та компенсаційні виплати | 3 109 | 21,5 | 3 450 | 19,2 | 341 | 10,9 | -2,3 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Збільшення обсягу виробництва на підприємстві у 2022 році було підтримане сприятливими економічними умовами, що стало головною причиною такого зростання. У цьому році, основне виділення в структурі фонду оплати праці штатних працівників ПрАТ "Оболонь" склало витрати на основну заробітну плату, що складали 66,8% від загальних витрат.

Для порівняння, у 2021 році цей показник склав 63% від загального обсягу витрат. Витрати на додаткову заробітну плату у 2022 році склали 14% від загальних витрат, що становить збільшення на 1,5% у порівнянні з 2021 роком. Цей ріст був унаслідок впровадження системи преміювання працівників за високі результати у праці.

Витрати на заохочувальні та компенсаційні виплати у 2022 році склали 10,9% від загального обсягу витрат, що на 2,3% менше, ніж у 2021 році. Причиною цього стало скорочення деяких пільг, що надаються працівникам. Аналіз структури фонду додаткової заробітної плати у 2021-2022 роках представлений в таблиці 2.31.

*Таблиця 2.31*

**Аналіз складу та структури фонду додаткової заробітної плати підприємства за 2021–2022 роки**

| № з/п | Показники | 2021р. | | 2022 р. | | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | тис. грн. | % | тис. грн. | % | абсолютне, (+/–) | відносне,% |
| 1. | Фонд додаткової заробітної плати, всього | 1051000 | 100 | 1051000 | 100 | 0 | 0 |
| 1.1 | у тому числі - Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів | 10212,5 | 0,97 | 10212,5 | 0,97 | 0 | 0 |
| 1.2 | - Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) | 4750 | 0,45 | 4750 | 0,45 | 0 | 0 |
| 1.3 | - Виплати, пов’язані з індексацією зарплати | 2,15 | 0,00 | 2,15 | 0,00 | 0 | 0 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

У поточному році, фонд додкових виплат для постійних працівників ПрАТ "Оболонь" склав 10212,5 тис. грн, зростанням на 45% або 4750 тис. грн в порівнянні з попереднім роком, коли цей фонд становив 5462,5 тис. грн. Основним фактором такого збільшення є розширення обсягів виробництва на підприємстві, що стало можливим завдяки вигідним економічним умовам.

В цьому році, найзначною частиною фонду додаткових виплат для штатних співробітників ПрАТ "Оболонь" були надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів, що складали 63,1% від загальних витрат. В порівнянні із 2021 роком, цей показник становив 47,8% від загального обсягу витрат.

Витрати, пов'язані з індексацією зарплати, в поточному році склали 2,15% від загальних витрат, що на 1,3% менше, ніж у 2021 році, через зниження рівня інфляції у цей період.

Премії та винагороди, які мають регулярний характер (щомісячні, щоквартальні), у 2022 році складали 2,15% від загальних витрат, на 0,5% менше, ніж у 2021 році, через впровадження системи преміювання працівників за їхні досягнення.

Далі наведемо склад та структуру заохочувальних та компенсаційних виплат (див. табл. 2.32).

*Таблиця 2.32*

**Аналіз складу та структури заохочувальних та компенсаційних виплат підприємства за 2021–2022 роки**

| Показники | 2021 р. | | 2022 р. | |
|---|---|---|---|---|
| | тис. грн. | % | тис. грн. | % |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати | 1051000 | 100 | 1056300 | 100 |
| в т.ч.<br>- матеріальна допомога | 986025 | 93,5 | 93365 | 86,3 |
| - соціальні пільги, що мають індивідуальний характер | 112,05 | 3,6 | 185,23 | 12,6 |
| - оплата за невідпрацьований робочий час | 59 | 2,6 | 97 | 3,6 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

На основі даних таблиці можна зробити такі висновки:

За 2022 рік, порівняно з 2021 роком, загальний обсяг витрат на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці, зменшився на 91,13%. Це пов'язано з зменшенням обсягу виробництва на підприємстві, яке було викликане російською агресією проти України.

У 2022 році основною статтею витрат на утримання робочої сили, яка не входять дозаробітньої плати, були витрати на соціальне страхування, які становили 52,91% від загального обсягу витрат.

Вартість професійного навчання знизилась на 99,94%, що пов'язано з неможливістю навчання співробітників в умовах воєнного стану. Вартість інших витрат на оплату праці зменшилися на 27,50%, що пов'язано з тим, що підприємство скоротило деякі пільги, що надаються працівникам.

На основі цих даних можна зробити висновок, що підприємство було змушено скоротити витрати на утримання робочої сили в умовах воєнного стану. Це призвело до значного зменшення обсягу таких витрат.

Тому для підвищення ефективності тарифної системи оплати праці можна вжити таких заходів:

- Переглянути тарифні ставки з урахуванням фактичної складності робіт та кваліфікації працівників.
- Впровадити систему преміювання працівників за підвищення продуктивності праці та якості продукції.
- Створити умови для підвищення кваліфікації працівників.

Реалізація цих заходів допоможе підприємству підвищити ефективність оплати праці та стимулювати працівників до підвищення продуктивності праці.

Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці, є непрямими витратами, які пов'язані з використанням робочої сили на підприємстві. Ці витрати включають в себе [7]:

- Витрати на соціальне страхування. До цих витрат належать внески підприємства на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зокрема, пенсійне, соціальне страхування з тимчасової непрацездатності, від нещасних випадків і професійних захворювань, а також на випадок безробіття.
- Витрати на професійну підготовку та перепідготовку працівників. До цих витрат відносяться витрати на навчання працівників, підвищення їхньої кваліфікації та перепідготовку.
- Витрати на харчування та інші пільги, що надаються працівникам натурою. До цих витрат відносяться витрати на надання працівникам харчування, спецодягу, засобів індивідуального захисту, а також інших пільг, що надаються натурою.

- Витрати на утримання житла персоналу. До цих витрат відносяться витрати на утримання житла персоналу, яке належить підприємству або яке орендується підприємством для надання працівникам.
- Витрати на соціальне забезпечення. До цих витрат відносяться витрати на надання працівникам соціальних послуг, таких як медичне обслуговування, оздоровлення, відпочинок та інші.

Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці, є важливим елементом собівартості продукції та послуг підприємства.

Вони впливають на величину прибутку підприємства та його конкурентоспроможність.

У таблиці 2.33 представлені відомості про затрати на утримання робочої сили, що не включаються в фонд оплати праці, на підприємстві ПрАТ "Оболонь" за 2021-2022 роки.

У 2022 році витрати на утримання робочої сили, які не увійшли до фонду оплати праці, складали 1154,24 тис. грн. Це на 91,13% менше, ніж у 2021 році, коли витрати становили 13007,5 тис. грн. Основною причиною такого радикального зменшення витрат є скорочення обсягів виробництва на підприємстві, що було викликано російською агресією проти України.

У 2022 році найбільшою статтею витрат на утримання робочої сили, що не увійшли до фонду оплати праці, стали витрати на соціальне страхування, що становили 52,91% від усіх витрат. У порівнянні, у 2021 році цей показник був на рівні 48,21% від загальних витрат.

Затрати на професійне навчання зменшилися більш ніж вдвічі, переходячи з 8252,62 тис. грн у 2021 на 5,18 тис. грн у 2022 році. Це пояснюється тим, що умови військового конфлікту призвели до припинення навчання працівників на підприємстві.

Затрати на інші види затрат на робочу силу також зменшилися на 27,50%, з 3600,64 тис. грн у 2021 році до 2,26 тис. грн у 2022 році. Це зумовлено скороченням певних пільг, що були надані працівникам.

*Таблиця 2.33*

**Аналіз витрат на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці підприємства за 2021–2022 роки**

| Показники | 2021 р. | | 2022 р. | | Відхилення | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | тис. грн. | % | тис. грн. | % | абсолютне, +/- тис. грн. | відносне, % | у структурі, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці, всього | 13007,5 | 100,00 | 1154,24 | 100,00 | -11853,3 | -91,13 | 0,00 |
| в т. ч.<br>- витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників | 610,7 | 4,69 | 610,7 | 52,91 | 0 | 0,00 | 48,21 |
| - витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників | 536,1 | 4,12 | 536,1 | 46,45 | 0 | 0,00 | 42,32 |
| - витрати підприємства на забезпечення працівників житлом | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | - | 0,00 |
| - витрати підприємства на професійне навчання | 8 257,80 | 63,48 | 5,18 | 0,45 | -8252,62 | -99,94 | -63,04 |
| - інші витрати на робочу силу | 3 602,90 | 27,70 | 2,26 | 0,20 | -3600,64 | -99,94 | -27,50 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Висновки з результатів аналізу витрат на утримання робочої сили, які не включаються до фонду оплати праці, вказують на наступне:

- Обсяг таких витрат залежить від сфери діяльності і масштабів підприємства.
- Соціальне страхування виявляється найбільш вагомим елементом цих витрат.
- Важливе значення має інвестування в професійну підготовку та перепідготовку працівників у контексті таких витрат.

Для зменшення витрат на утримання робочої сили, що не включається до фонду оплати, підприємство може вжити таких заходів:

- Переглянути та оптимізувати систему соціального страхування, укладати вигідні угоди зі страховими компаніями.
- Впровадити програму професійного навчання та перепідготовки працівників, використовуючи дистанційні форми навчання та інші ефективні методи.
- Розробити систему стимулювання працівників, можливо, за допомогою надання ряду пільг, які не потребують додаткових витрат, наприклад, гнучкий графік роботи або віддалена форма роботи.

Проаналізуємо продуктивність праці підприємства за період 2021-2022 років, представлену у таблиці 2.34.

Збільшення обсягу виробництва продукції на 14,41% у 2022 році свідчить про зростання виробництва. Подальше збільшення обсягу виробництва продукції в натуральних одиницях на 10,29% також підтверджує позитивні тенденції у виробництві. Зафіксоване збільшення середнього облікового числа працівників на 13,66% свідчить про зростання їх кількості, що може вказувати на розширення діяльності підприємства. Спостережене зниження середньорічного виробітку на одного працівника на 8,10% та його збільшення на 343,97% вказують на коливання у продуктивності праці.

*Таблиця 2.34*

**Аналіз продуктивності праці підприємства за 2021–2022 роки**

| Показники | Одиниці виміру | 2021 р. | 2022 р. | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | абсолютне, (+/–) | відносне, % |
| *Вихідні дані* | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Обсяг виробництва продукції | тис. грн. | 5078764 | 5466148 | 387384 | 7,6 |
| 2. Обсяг виробництва продукції | натуральні одиниці | 4292370 | 4277833 | -14537 | -0,35 |
| 3. Середньооблікова кількість ПВП, всього | осіб | 303955 | 337100 | 40521 | 10,9 |

*Продовження табл. 2.34*

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. Відпрацьовано всіма робітниками | тис. люд.-днів | 5078764 | 5466148 | 387384 | 7,6 |
| 5. Відпрацьовано всіма робітниками | тис. люд.-годин | 4292370 | 4277833 | -14537 | -0,35 |
| *Розрахункові дані* | | | | | |
| 6. Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП *(п.1/п.3)* | грн. | 16,72 | 16,21 | -0,51 | -3,1 |
| 7. Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП *(п.2/п.3)* | натуральні одиниці | 14,12 | 12,68 | -1,44 | -10,2 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Середньорічний виробіток на одного робітника в натуральних та вартісних одиницях (п.6 та п.7) зменшились відповідно на 10,2 та 3,1%, що вказує на значні коливання у виробничій активності робітників.

Аналіз даних в таблиці 2.34. показує значне збільшення чисельності персоналу, на 10,9%. Однак обсяг виробництва зріс меншими темпами (на 7,6%), що викликало зменшення продуктивності праці.

На ефективність праці вплинула ефективність ресурсокористування, ступінь завантаженості обладнання та навантаження на робітників, квалфікація та мотивація персоналу , автоматизація виробничого процесу. Аналіз продуктивності вказує на наявність позитивних та негативних тенденцій..

Отже, маємо такі показники:

- Відпрацьовано всіма робітниками (тис. люд.-годин): 2021 р. - 4292370, 2022 р. – 4277833.
- Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (грн.): 2021 р. - 675489, 2022 р. – 661989.

Годинна продуктивність праці (ГПП) за роки:

- ГПП 2021 р. = Відпрацьовано / Середньорічна кількість працівників

ГПП 2021 р. = 4292370 / 303955 ≈ 14.12 тис. годин/працівник

- ГПП 2022 р. = Відпрацьовано / Середньорічна кількість працівників ГПП 2022 р. = 4277833 / 337100 ≈ 12.68 тис. годин/працівник

Денна продуктивність праці (ДПП) за роки:

- ДПП 2021 р. = Обсяг виробництва / Середньорічна кількість працівників

ДПП 2021 р. = 5078764 / 303955 ≈ 16.72 тис. грн./працівник

- ДПП 2022 р. = Обсяг виробництва / Середньорічна кількість працівників

ДПП 2022 р. = 5466148 / 337100 ≈ 16.21 тис. грн./працівник

Аналіз показує, що загальна тенденція на підприємстві спрямована на зниження продуктивності праці в 2021 році в порівнянні з 2022 роком в розрахунку на 1 годину, 1 день і 1 рік. Основним фактором цього зниження є зниження погодинної продуктивності та незначне зниження денної продуктивності. Розглянемо ці чинники у табл. 2.35

*Таблиця 2.35*

**Вплив різних чинників на розмір продуктивності праці підприємства**

| Показники | Результат впливу чинника (+ / -) | |
|---|---|---|
| | Абсолютне (+;–), грн. | Відносне, % |
| Зміна питомої ваги робітників в складі ПВП | 674,4 | 16 |
| Зміна кількості днів, відпрацьованих одним робітником | 674,4 | 16 |
| Зміна тривалості робочого дня | 0 | 0 |
| Зміна середньо-годинного виробітку | 547,9 | 13 |
| Разом | 421,5 | 10 |

*Джерело: Розроблено автором на основі звітності підприємства [28]*

Отже, підвищення частки основного персоналу у складі ПВП на 16% призвело до збільшення річного виробітку на 674,4 грн або на 16%. Зміна кількості робочих днів за 674,4 грн або на 16 днів також призвела до зростання річного виробітку на 674,4 грн або на 16%. До того ж, зміна

середньої годинної продуктивності на 547,9 грн призвела до збільшення річного виробітку на 547,9 грн або на 13%. Загальний вплив на річний виробіток склав 421,5 грн або 10%.

На підставі проведеного аналізу можна запропонувати кілька заходів для підвищення продуктивності праці на підприємстві, розділивши їх на три головні групи:

- Впровадження сучасного обладнання і технологій, спрямованих на автоматизацію та оптимізацію виробничих процесів.
- Оновлення робочих місць та умов праці для покращення комфорту та ергономіки працівників.
- Оптимізація внутрішнього управління та розподілу обов'язків з метою підвищення ефективності роботи колективу.
- Аналіз та планування робочого часу та навантаження для ефективного розподілу завдань між працівниками.
- Покращення умов праці та надання соціальних пільг сприяють підвищенню морального стану та задоволеності працівників.
- Надання можливостей для професійного зростання, навчання та розвитку працівників сприяє підвищенню їхньої кваліфікації та ефективності.

Підприємства, що активно працюють над підвищенням продуктивності праці, отримують конкурентні переваги на ринку, оскільки здатні виробляти більше за коротший проміжок часу і з меншими витратами. Це дає можливість встановлювати конкурентоспроможні ціни або отримувати більший прибуток.

# РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПРАТ «ОБОЛОНЬ»

## 3.1 Основні напрямки удосконалення використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь»

Задля впливу на ефективність використання робочого часу та його удосконалення на ПрАТ «Оболонь» може бути використане:

- раціональне використання робочої сили працівника;
- створення комфортних умов на робочому місці;
- оптимізація оплати праці.

Центральною складовою у підвищенні ефективності використання робочого часу у ПрАТ "Оболонь" є відповідність діючих норм праці організаційно-технічному рівню виробництва, де ключовими показниками є продуктивність праці, трудомісткість виготовлення продукції, зарплатовіддача та рентабельність витрат на персонал.

Перегляд норм праці приводить не лише до збільшення продуктивності шляхом скорочення трудомісткості та удосконалення структури втрат робочого часу, підвищення ефективності використання обладнання, а й до посилення мотивації персоналу підприємства, що в свою чергу сприяє оптимізації витрат на оплату праці. Потенційне зростання продуктивності праці у ПрАТ "Оболонь" в основному залежить від зменшення часу, витраченого на основний виробничий процес, і впорядкування часу, витраченого на допоміжні процеси та обслуговування робочого місця для допоміжних працівників.

Важливо оптимізувати витрати всіх видів ресурсів, від живої праці до енергії. Нормування праці є основним етапом у розробленні заходів для оптимізації з метою підвищення економічної ефективності виробництва.

Для вдосконалення використання робочого часу в ПрАТ «Оболонь» пропонується:

- Забезпечення оптимальних норм праці;
- Поширення нормування праці на всіх працівників підприємства;
- Перегляд норм на робочих місцях.

Залежно від методу встановлення, норми праці можуть бути технічно обґрунтованими або статистичними. Технічно обґрунтовані норми праці розробляються з обов'язковим урахуванням передової технології, методів організації праці і виробництва, та оптимальних умов праці.

Для їх розробки застосовується аналітичний метод нормування, який включає детальне вивчення всіх елементів технологічного і трудового процесів в оптимальних умовах. Такі норми базуються на міжгалузевих, галузевих та інших прогресивних нормативах. Вони впроваджуються на підприємстві з урахуванням перевірки, уточнення та доповнення для конкретних умов роботи.

Керівництво підприємства спільно з профспілковим комітетом повинно постійно працювати над збільшенням питомої ваги технічно обґрунтованих норм праці.

Розширення використання науково обґрунтованих норм є важливим резервом для підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Оболонь». Оцінка напруженості норм проводиться вибірково, шляхом порівняння відсотків виконання норм вироблення працівниками при різних видах робіт або через порівняння коефіцієнтів напруженості норм.

Встановлення норм праці для окремих видів робочих процесів і операцій дозволяє розраховувати і дотримуватися необхідних кількісних і якісних пропорцій між робочими місцями, цехами та виробництвами, що сприяє зростанню продуктивності праці.

У сучасних виробничих умовах роль нормування зростає. Це виражається як у посиленні зв’язку між окремими виробничими ланками, так і у вдосконаленні всього ринкового механізму господарювання вітчизняної промисловості.

Методи вивчення втрат робочого часу в ПрАТ «Оболонь» дозволяють виявляти недоліки в організації виробництва і використанні резервів, що дає змогу розробляти заходи для оптимізації використання робочого часу та раціоналізації трудових операцій.

Система трудових норм і нормативів праці, методи їх визначення в ПрАТ «Оболонь» враховує особливості виробництва, зокрема особливості технічного обслуговування. Поліпшення розподілу робочої сили в ПрАТ «Оболонь» безпосередньо пов’язане з використанням автоматизованих систем та інформаційних технологій.

Підвищення якості норм праці у ПрАТ "Оболонь" нівелює вплив таких факторіа, як нестабільне економічне середовище, зниження обсягів виробництва, коливання ринкових умов та інших факторів сучасної економіки, які ускладнюють повне використання потенціалу для інтенсифікації виробництва, включаючи покращення якості нормування праці.

Незважаючи на ці обставини, діючі норми трудових витрат у ПрАТ "Оболонь" служать метрикою праці, яка становить важливу частину управління оплатою праці та відіграє ключову роль у налагодженні виробничих процесів.

Для ПрАТ "Оболонь" заходи щодо підвищення трудової дисципліни, оптимізації системи нормування праці та раціоналізації трудових витрат є класичними стратегіями для поліпшення конкурентоспроможності продукції та створення ефективної системи використання трудового потенціалу. Вдосконалення системи нормування праці сприяє раціональному управлінню трудовими і матеріальними ресурсами підприємства та сприяє покращенню організації праці та виробництва.

Раціональні трудові норми використовуються для складання бізнес-планів підприємства та внутрішньовиробничого планування. Обґрунтованість норм важливо впливає на точне визначення розміру заробітної плати, зацікавленість працівників у результатах своєї праці, а

також на вдосконалення системи оплати праці залежно від її обсягу, якості та інтенсивності.

Таким чином, стратегії удосконалення використання робочого часу у ПрАТ "Оболонь" передбачають оптимізацію всіх компонентів, які включені в цей процес, з метою впевненості їх відповідності технічним параметрам виробництва та цілям діяльності, і врахуванню певних критеріїв ефективності.

## 3.2 Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо удосконалення використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь»

Оскільки невідпрацьований час в 2022 році збільшився майже вдвічі внаслідок переведення на неповний робочий день, але водночас зменшились масові невиходи на роботу та відпустки без збереження заробітної плати, можна говорити про деякі заходи щодо покращення використання робочого часу, які здійснювались підприємством.

Так на ПрАТ існують чинники, які негативно впливають на ефективність використання робочого часу. Ці проблеми необхідно вирішувати, щоб підвищити продуктивність праці та ефективність діяльності підприємства.

Удосконалення використання робочого часу на ПрАТ «Оболонь» планується шляхом удосконалення системи стимулювання персоналу.

Комплексна система мотивації на ПрАТ “Оболонь” включає:

- удосконалення організаційної культури;
- додаткове преміювання;
- подяки та грамоти;
- надання додаткових відпусток;
- організація корпоративних свят;
- послаблення управлінського контролю;
- затвердження гнучкого графіку роботи.

План заходів подаємо у таблиці 3.1.

*Таблиця 3.1.*

**Заходи по удосконаленню використання робочого часу ПрАТ «Оболонь»**

| Захід | Інструменти | Результати | Строки |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Преміювання | Зміна структури та критеріїв нарахування премій співробітникам | Збільшення продуктивності праці | Липень - серпень 224 |
| Організаційна культура | Розробка Положення про організаційну культуру установи | Зростання лояльності співробітників | Липень - вересень 2024 |
| Винесення подяк | Організовується на корпоративних святах | Поліпшення показників трудовий діяльності | Липень 2024 |
| Вручення грамот | Організовується на корпоративних святах | Зростання лояльності співробітників | Серпень 2024 |
| Корпоративні свята | Виїзні фуршети | Згуртування колективу | Протягом року |
| Присвоєння звань | Урочисте оголошення корпоративних святах | Покращення іміджу організації | Липень - серпень 2024 |
| Додаткові дні відпустки | Надаються за заслуги | Збільшення лояльності співробітників | Червень - вересень 2024 |
| Виїзди на природу | Організуються в літній та зимовий час | Згуртування колективу | Червень — вересень 2024 |
| Гнучкий робітник графік | Співробітнику надається можливість самому регулювати власне навантаження | Зниження кількостіднів відсутності | Протягом року |
| Можливість працювати без зовнішнього контролю | Зменшення обсягів звітності | Розвиток ініціативності співробітників | Протягом року |

*Джерело: сформовано на основі дослідження автора*

В пріоритеті покращення використання робочого часу, планується розробити бонусну систему преміювання за рахунок внутрішніх резервів.

Розмір премій співробітникам буде встановлюватись керівником після обговорення з начальниками підрозділів, шляхом оцінки продуктивності та

якості роботи (див. табл. 3.2).

*Таблиця 3.2*

**Показники для нарахування стимулюючих виплат**

| Рівень продуктивності | Показники | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Високі результати | Перевищення планових показників | Виконання плану 100% | виконання плану Часткове | Часткове виконання плану (до 50%) | Невиконання планів |
| 1. Стабільна продуктивність більше 100% | до 40% | до 30% | до 20% | до 10% | 0% | 0% |
| 2. Продуктивність завжди в межах 90-100% | до 30% | до 20% | до 10% | до 5% | 0% | 0% |

*Джерело: розроблено автором на основі даних підприємства*

Бухгалтер з оплаті праці, опрацювавши накази та довідки про заохочення або утримання, здійснює їх розрахунок.

Для мотивування висококваліфікованих працівників використовуються додаткові матеріальні стимули та розширення соціального пакету. Також необхідно розвивати методи нематеріального стимулювання.

З метою досягнення цієї мети пропонується впровадити для кожного працівника індивідуальне портфоліо, в якому будуть відображені його досягнення. Оцінка результативності буде ґрунтуватися на цьому портфоліо, яке є особистим файлом, що містить професійні досягнення працівника, результати навчання, внесок у розвиток ПрАТ «Оболонь» за певний період, а також його участь у громадському житті компанії.

Кожен працівник особисто наповнює своє портфоліо, відображаючи результати своєї професійної діяльності відповідно до встановлених критеріїв. Портфоліо також включає самооцінку його роботи. Для забезпечення об'єктивної оцінки професійної діяльності створюється Комісія, до складу якої входять головний бухгалтер та бізнес-тренер за наказом

керівника. Ця Комісія проводить оцінку результативності працівника. Комісія проводить експертну оцінку результатів діяльності працівника за звітний період на основі інформації, поданої у портфоліо та оціночному листі, відповідно до встановлених критеріїв. Визначення розміру надбавки за результативність та якість роботи проводиться при досягненні відповідних значень сумарної оцінки, вказаних у таблиці 3.3.

*Таблиця 3.3*

**Шкала надбавок за результати роботи менеджера з продаж ПрАТ «Оболонь»**

| Підсумок результативних балів | % надбавки відповідно до суми балів |
|---|---|
| 80 балів та більше | 120 - 150 % |
| 50 – 79 балів | 100 – 120 % |
| 20 – 39 балів | 60 – 100 % |
| 30 – 49 балів | 30 – 60% |
| 10 – 19 балів | 0 – 30 % |

*Джерело: розроблено автором на основі даних підприємства*

Отже, введення комплексної системи мотивації передбачає застосування матеріальних заохочень, таких як збільшення надбавок, а також нематеріальних заохочень, спрямованих на приведення більш кваліфікованого персоналу, поліпшення внутрішнього клімату у колективі, підвищення продуктивності праці і, в результаті, покращення загальної якості виконаної роботи.

Для оцінки економічної вигідності запропонованих заходів, спочатку проведемо оцінку витрат на їх впровадження.

*Таблиця 3.4.*

**Початкові інвестиції на проєкт, грн.**

| Статті витрат | Витрати на місяць | Витрати на рік |
|---|---|---|
| HR-консультант (консультація 3 разина рік) | 2 000 грн/год * 2год = 4 000 грн | 12 000 |
| Навчання представників відділу кадрів | 5 000 | 60 000 |
| Корпоративні заходи | | 35 000 |
| Додатковий фонд надбавок | 100 000 | 1 200 000 |
| Всього | | 1 307 000 |

*Джерело: розроблено автором на основі даних підприємства*

Тобто початкові вкладення на підвищення ефективності оплати праці на рік складуть 1307 тис грн.

Ефекти від такого проєкту розрахуємо за різними варіантами. Для розрахунку прогнозних обсягів реалізації продукції ПрАТ «Оболонь» на проєктний рік було проведено опитування провідних спеціалістів та керівників відділів досліджуваного підприємства щодо впливу стимулювання праці персоналу відділу продажу на результати роботи.

Впорядкуємо всі отримані результати, отримані в результаті опитування експертів ПрАТ «Оболонь» (див. табл. 3.5).

Анкета українською мовою розміщена у додатку М.

*Таблиця 3.5*

**Результати опитування експертів ПрАТ «Оболонь»**

| Експерти | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Зміна обсягу реалізованої продукції, % | 10,7 | 10,1 | 10,3 | 10,4 | 10,5 | 10,5 | 10,7 | 10,9 | 20,0 |
| Середнє значення | | | | | | | | | 10,45 |

*Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства*

Для забезпечення достовірності прогнозу потрібно перевірити всі його параметри на стандартність і надійність.

Ми розраховуємо середньоквадратичне відхилення, яке показує, наскільки відхиляються думки окремих експертів ПрАТ «Оболонь» щодо

ефективності запропонованих методів стимулювання в порівнянні з середнім значенням, поданим у таблиці 3.5.

$$\alpha = \sqrt{\sum(Oi - Ocep)^2 / n} \qquad (3.1)$$

$$\alpha = \sqrt{2,019/9} = 1,49$$

Далі слід визначити коефіцієнт варіації, це дасть характеристику однорідності сукупності думок опитаних експертів ПрАТ «Оболонь»

*Таблиця 3.6*

**Аналіз результатів опитування експертів ПрАТ «Оболонь»**

| Експерти | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Разом |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Обсяг реалізації послуг, тис. грн. | 9,7 | 10,1 | 10,3 | 10,4 | 10,5 | 10,5 | 10,7 | 10,9 | 20,0 | |
| $O_{сер}$ | 10,45 | | | | | | | | | |
| Відхилення $\Delta O=(O_i-O)$ | -0,75 | -0,35 | -0,15 | -0,05 | 0,05 | 0,05 | 0,25 | 0,45 | 9,55 | |
| $\Delta O^2$ | 0,5625 | 0,1225 | 0,0225 | 0,0025 | 0,0025 | 0,0025 | 0,0625 | 0,2025 | 91,2025 | 92,185 |

*Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства*

Визначаємо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупностідумок експертів.

$$W = 1,49/10,45*100\% = 14,2\% \qquad (3.2)$$

Оскільки відсоток w становить менше 33%, це свідчить про однорідність у сукупності думок експертів ПрАТ «Оболонь». Це вказує на можливість використання нами розрахованих експертних оцінок для подальших розрахунків ефективності. Ми складаємо прогноз обсягів реалізації ПрАТ "Оболонь" за допомогою методу стандартного розподілу ймовірностей. На основі даних з таблиці 3.5 визначаємо оптимістичне, найбільш вірогідне і песимістичне значення експертних прогнозів реалізації

продукції.

За найбільш ймовірний ріст обсягу реалізації (В) ми приймаємо значення 10,5%, за оптимістичним прогнозом (О) зростання обсягу реалізації продукції становитиме 20,0%, а песимістичний прогноз (П) складає 9,7%.

Тепер ми розрахуємо очікувану зміну обсягу продукції.

ОП= 9,7+4х10,5+20=11,95%

В результаті впровадження системи стимулювання праці та поліпшення системи управління персоналом передбачається збільшення обсягу реалізованої продукції ПрАТ "Оболонь", що призведе до зростання чистого доходу на 11,95%. Це, в свою чергу, призведе до зростання загальних витрат на виробництво додаткового обсягу продукції ПрАТ "Оболонь", а також збутових витрат.

Тепер проведемо розрахунок зміни чистого доходу та інших поточних витрат.

Розрахуємо зміну чистого доходу та витрат:

ΔЧД= 8661928 *11,95/100=1035100,4 (тис. грн.)

ΔВпв=(6030487+376851+542663)*11,95/100=830525,1(тис. грн.)

Чистий дохід від реалізації та повні витрати в проєктному році будуть:

ЧДпр.р.= 8661928+ 1035100,4=9697028,4 (тис. грн.)

ПВпр.р.= 6950001+830525,1=7780526,1 (тис. грн.)

Обчислимо проєктний валовий прибуток ПрАТ «Оболонь» від реалізації продукції:

Прпр.р=9697028,4 – 7780526,1=1916502,3 (тис. грн.)

Відповідно обсяг чистого додаткового прибутку ПрАТ «Оболонь» в проєктному році складе:

ЧПпр.р.= 1916502,3*0,82=1571531,9 (тис. грн.)

Розраховані результати свідчать про економічну вигідність запровадження запропонованого заходу, оскільки внаслідок впровадження заходів з удосконалення оплати праці чистий дохід від реалізації продукції в проєктному році збільшиться на 1035100,4 тис. грн., при цьому повні витрати

зростуть на 830525,1 тис. грн., відповідно, прибуток від реалізації товарів становитиме 1571531,9 тис. грн, що на 373565,9 тис грн більше ніж в базовому році ( 1197966 тис грн).

### 3.3 Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ПрАТ «Оболонь»

Динаміка прогнозних показників продуктивності праці ПрАТ «Оболонь» після реалізації запропонованих заходів наведена в табл. 3.7. Оскільки в 2023 році чисельність працівників склала 2056 осіб, тобто темп росту склав 0,05%, візьмемо такий же на 2024 рік, враховуючи збільшення реалізації, вважатимемо, що для освоєння нових ринків потрібен буде ще один працівник відділу збуту.

*Таблиця 3.7*

**Вплив проєкту на рівень продуктивності праці**

**ПрАТ «Оболонь» після реалізації**

| Показники | За рік | | Відхилення (+,-) 2024/2022 | |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2024 | Абсолютне, +/- | Відносне , % |
| Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн. | 8661928 | 9697028,4 | 1035100,4 | 11,95 |
| Середньоспискова чисельність персоналу, чол. | 2055 | 2057 | 2 | 0,1 |
| Продуктивність праці персоналу, тис.грн./чол. | 2660 | 2975 | 315 | 11,84 |

*Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства*

Таким чином, внаслідок запропонованого проєкту по вдосконаленню використання робочого часу, чистий дохід планується збільшити у 2024 році на 1035100 тис грн, що складає 11,95% росту порівняно з фактичним 2022 роком.

Середньоспискова чисельність працівників планується збільшити на 2 чоловіки, що в загальному результаті збільшить продуктивність праці на 315

тис грн/чол, що на 11,84% більше ніж у фактичному 2022 році.

Розрахунок впливу ефективності заходу на показники діяльності ПрАТ «Оболонь» наведено в таблиці 3.8.

*Таблиця 3.8*

**Вплив запропонованих заходів на показники роботи ПрАТ «Оболонь»**

| Показник | Од. виміру | Роки | | Відхилення | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Базовий рік | Проектний | (+/-) | % |
| Обсяг виробництва | тис. грн. | 5466148 | 6119353 | 653205 | 11,95 |
| Чистий дохід від реалізованої продукції | тис. грн. | 8661928 | 9697028,4 | 1035100,4 | 11,95 |
| Собівартість реалізованої продукції | тис. грн. | 6030487 | 6751130 | 720643 | 11,95 |
| Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції | тис. грн. | 6950001 | 7780526,1 | 830525 | 11,95 |
| Валовий прибуток | тис. грн. | 1711927 | 1916502 | 204575 | 11,95 |
| Чистий прибуток | тис. грн. | 1197966 | 1571932 | 373966 | 31,2 |
| Чисельність персоналу | осіб | 2055 | 2057 | 2 | 0,1 |
| Продуктивність праці персоналу | тис.грн./чол | 2660 | 2975 | 315 | 11,84 |
| Рентабельність продукції | % | 13,8 | 16,2 | 2,4 | - |
| Початкові інвестиції | тис грн | - | 1307000 | 1307000 | |
| Терін окупності початкових інвестицій | років | - | 3,5 | - | - |

*Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства*

Отже, проведені розрахунки в таблиці 3.8 демонструють позитивний вплив від запропонованого заходу, а саме: продуктивність праці збільшиться на 11,84%, зростання чистого доходу від реалізації продукції на 1035100,4 тис грн, зростання чистого прибутку на 373966 тис. грн. Рентабельність також зросте з 13,8% до 16,2%. Термін окупності такого проєкту складе 3,5 років.

Впровадження вдосконаленої системи управління персоналом на ПрАТ «Оболонь» має великий потенціал для поліпшення кількох аспектів функціонування підприємства. Цей підхід не лише сприятиме формуванню єдиної команди та зробить робоче середовище більш комфортним, а й

підвищить ефективність співпраці. Покращене робоче оточення, зменшення стресу та більше задоволення співробітників - це лише деякі з результатів, які можна очікувати.

Зростання обсягів продажів та розширення ринків збуту стануть ключовими перевагами впровадження ефективної системи управління персоналом. Організація зможе підвищити рівень задоволення клієнтів, залучити нових та підвищити якість обслуговування завдяки ефективному управлінню персоналом. Це допоможе бізнесу стати більш конкурентоспроможним і розширити свою географічну присутність.

Підвищення кваліфікації адміністративного персоналу та всього колективу підприємства є важливим етапом удосконалення системи управління персоналом. Співробітники матимуть можливість розвивати свої навички та компетенції за допомогою спеціальних програм навчання та розвитку, що дозволить їм досягати особистого зросту та підвищувати продуктивність. Високий рівень професіоналізму персоналу сприятиме досягненню високих результатів у діяльності організації.

Підвищення престижу ПрАТ «Оболонь» як роботодавця є однією з ключових переваг впровадження вдосконаленої системи управління персоналом. Високі стандарти в управлінні персоналом, створення комфортного робочого середовища та розвиток кар'єрних можливостей привертають найкращі таланти та забезпечують збереження поточних співробітників. Це стає важливою конкурентною перевагою, від якої залежить успішне зростання бізнесу, що ґрунтується на наявності кваліфікованого та мотивованого персоналу.

Крім того, встановлення кращої системи управління людськими ресурсами може призвести до розширення штатної бази всієї організації. Це означає, що інші підприємства, які належать до корпорації ПрАТ «Оболонь», можуть скористатися впровадженими методами управління персоналом. В результаті створюється єдина система управління людськими ресурсами, яка допомагає стандартизувати та покращувати процедури у численних

компаніях групи.

Підсумовуючи, впровадження оновленої системи управління персоналом може призвести до позитивних змін у різних сферах діяльності ПрАТ «Оболонь». Це охоплює підвищення комфорту та умов праці, збільшення ефективності командної роботи, росту обсягів продажів, підвищення рівня кваліфікації персоналу, зміцнення репутації роботодавця та формування потужного робочого колективу для всієї компанії. Ці позитивні зміни дозволять компанії зайняти стійку позицію на ринку та забезпечити стабільний розвиток.

# ВИСНОВКИ

У цій кваліфікаційній роботі досліджено та проаналізовано методи вдосконалення використання робочого часу на прикладі ПрАТ «Оболонь».

Здійснено комплексний підхід до вивчення проблематики оптимізації робочого часу, зокрема нормування праці, оцінки напруженості норм та виявлення втрат робочого часу.

Основні висновки дослідження такі:

1. Робочим часом є час, протягом якого працівник, відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору, має виконувати трудові обов'язки.

2. Для аналізу ефективності робочого часу потрібно аналізувати загальний та додатковий фонди робочого часу, продуктивні та непродуктивні витрати робочого часу, як в загальному по підприємству так і по окремим категоріям працівників.

3. Встановлення норм праці для окремих видів робочих процесів і операцій забезпечує дотримання необхідних кількісних і якісних пропорцій між робочими місцями, цехами та виробництвами. Це створює умови для зростання продуктивності праці та оптимізації виробничих процесів. Методи вивчення втрат робочого часу на підприємстві дозволяють ідентифікувати недоліки в організації виробництва та використанні резервів, що відкриває можливості для розробки заходів з оптимізації використання робочого часу та раціоналізації трудових операцій.

4. Аналіз основних економічних показників діяльності підприємства показав незначне зменшення необоротних активів (на 6,3%), та зростання вартості оборотних активів ПрАТ «Оболонь» (на 34%). ПрАТ «Оболонь» є успішним підприємством, яке демонструє позитивні результати діяльності, високу рентабельність та ліквідність. Підприємство розширює асортимент продукції, що випускається, підвищує ефективність виробництва та отримує прибуток.

5.Аналіз показників руху кадрів ПрАТ «Оболонь» показав, що коефіцієнт плинності кадрів має тенденцію до зниження. В 2021 років цей показник склав 0,5, а в 2022 р. знизився до 0,4. Результати аналізу руху кадрів на підприємстві ПРАТ «Оболонь» свідчать про те, що на підприємстві існують певні проблеми, які негативно впливають на стабільність трудового колективу. Ці проблеми необхідно вирішувати, щоб забезпечити ефективну діяльність підприємства.

Серед загальної кількості штатних працівників у 2022 році нараховувалося керівників – 394 осіб (16,7%), професіоналів та фахівців – 598 осіб (25,3%), технічних службовців – 20 осіб (0,8%), кваліфікованих та інших робітників – 1 353 осіб (57,2%).

У гендерній структурі частка чоловіків (70,8% або 1674 особи) переважає над часткою жінок (29,2% або 691 особа), що обумовлено специфікою виробничої діяльності.

Більшість персоналу – 1304 особи (55,1%) – складають співробітники, що знаходяться в найбільш економічно і соціально активному віці – від 30 до 50 років. Частка співробітників у віці до 30 років – 258 осіб (10,9%); до 50 років – 1562 особи (66%); пенсіонерів за віком – 152 особи (6,4%).

У 2022 році коефіцієнт плинності персоналу склав 8%

У 2022 році фонд оплати праці штатних працівників ПрАТ «Оболонь» становив 18048 млн грн. Це на 28,55% більше, ніж у 2021 році, коли фонд оплати праці становив 14549 млн грн.

Основною причиною такого зростання є зростання обсягу виробництва на підприємстві, яке було викликане сприятливими економічними умовами.

6. Результати аналізу використання робочого часу штатними працівниками підприємства ПрАТ «Оболонь» свідчать про те, що на підприємстві існують певні проблеми, які негативно впливають на ефективність використання робочого часу. А саме збільшення невідпрацьованого часу в 2022 році вдвічі, що пов’язано в найбільшій мірі з переведенням на неповний робочий день. Натомість кількість масових

невиходів на роботу значно скоротилась, майже в 2 рази. Відпустки без збереження заробітної плати у 2022 році скоротились.

7. Для підвищення ефективності використання робочого часу та його удосконалення на ПрАТ «Оболонь» може бути використане раціональне використання робочої сили працівника; забезпечення належних умов та рівня організації робочого місця; ефективне використання витрат на оплату праці.

8. На основі проведеного аналізу було розроблено рекомендації щодо вдосконалення використання робочого часу, а саме: забезпечення оптимальної та рівномірної напруженості норм праці; розширення нормування праці на всіх працівників підприємства; перегляд норм у зв'язку з організаційно-технічними змінами на робочих місцях; перегляд системи стимулювання працівників.

9. Впровадження запропонованих заходів сприятиме підвищенню продуктивності праці та економічної ефективності виробництва на ПрАТ «Оболонь». Оплата праці являє собою винагороду, яку роботодавець виплачує найманому працівникові за виконану роботу відповідно до кількості та якості витраченої праці, а також її складності, умов виробництва та кваліфікації працівника.

Таким чином, впровадження запропонованого заходу є ефективним інструментом удосконалення системи оплати праці на підприємстві, що сприятиме підвищенню ефективності його діяльності. Результати дослідження показали, що впровадження запропонованого заходу може сприяти значному покращенню результатів діяльності підприємства, підвищенню задоволеності працівників своєю роботою та збільшенню їхньої мотивації.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балабанова, Л. В. Управління персоналом . Київ : Центр учбової літератури. 2019 . 468 с.

2. Балановська Т.І., Гогуля О.П., Драгнєва Н.І., Драмарецька К.П., Троян А.В. Управління персоналом: навч. посібник. 2-ге вид. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.

3. Василик Н. М. Оцінка ефективності управління ресурсним потенціалом підприємства . Економічний аналіз. 2018. Т. 28. № 3. 154-161 с. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2018_28(3)__22

4. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. Київ: КНЕУ. 2015. 403 с.

5. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. Центр учбової літератури. 2013. 502 с.

6. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М. та ін. Управління персоналом: навчальний посібник для студ. вищих навчальних закладів. Центр навчальної літератури. 2016. 501 с.

7. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text

8. Драган О. І., Бергер А. Д. Організація і нормування праці на принципах соціально-економічної безпеки підприємств харчової промисловості. Економіка і суспільство. 2021. Вип. 27. DOI: 10.32782/2524-0072/2021-27-1.

9. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. /О.В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Кафедра, 2020. 310 с. 33.

10. Економіко-математичні методи і моделі в галузі управління персоналом : навчальний посібник: / Л. В. Мазник та ін. ; за заг. ред. Л. В. Мазник. Київ : Кафедра, 2019. 278 с. 41

11. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

12. Конституція України : Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80# Text

13. Коренюк П. Удосконалення управління персоналом на підприємствах. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2018. №4. С. 86-92.

14. Костюк В. О. Факторний аналіз рівня продуктивності праці .Комунальне господарство міст. 2013. № 108. 457-463 с.

15. Любимова К. О. Атрибутивність управління розвитком персоналу підприємств. Ефективна економіка. 2012. № 6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1212 92

16. Мазник Л. В. Соціально-відповідальні трудові практики: контекст працевлаштування. Наукові праці НУХТ. 2019. Т. 25. № 2. С. 105– 111.

17. Матушко А.Є. Оцінка ефективності навчання персоналу . Науково-методичний журнал «Наукові праці», серія «економіка». Державний гуманітарний університет ім. П. Могили. 2010. Випуск 132. т. 145. 108-114 с.

18. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О. В. Безпалько та ін; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2022. 612 с.

19. Методичні рекомендації щодо розрахунку продуктивності праці на рівні національної економіки, регіональному рівні та за видами економічної діяльності : затв. наказом Мінекономрозвитку від 06.06.2019 р. № 965 / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a63ce9bf-5282- 4fa0-984a-d3efa9253300&title=NakazMinekonomrozvitkuVid06-06-2019-965 - proZatverdzhenniaMetodichnikhRekomendatsiiSchodoRozrakhunku PokaznikivResursomnostiValovogoVnutrishnogoProduktuNaRivniNatsionalno i EkonomikiZaOsnovnimiGrupamiResursiv-ProduktivnostiPratsiNaRivni

20. Метіль, А.С. Правове регулювання робочого часу в умовах євроінтеграції України: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 Київ, 2017. 20 с.

21. Міщенко А.П. Стратегічне управління: навч. посібник. К.: Центр навч. літератури, 2018. 336 с. 19. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. 3-те вид., випр. і дон. К.: Т-во «Знання», КОО, 2018. 435 с. 20.

22. Найденко О.Є. Методика діагностики стану внутрішнього середовища підприємства. Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту ім. В. Даля. 2017.№ 2(84). С. 162-170.

23. . Надрага В. І., Пекін А. Ю. Економіка праці та мотивація трудової діяльності : підручник /за заг. ред. В. І. Надраги ; Ін-т підгот. кадрів держ. служби зайнятості України. Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. 517 с.

24. Національний класифікатор України : Класифікатор професій ДК 003:2010 від 28.07.2010 р. № 327 / Законодавство України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text

25. Нормування праці і організація робочого місця : навч. посібник / С. М. Погорєлов та ін. ; ред. С. М. Погорєлов ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків : НТУ "ХПІ", 2018. 394 с.

26. Олійник Т. І., Пахуча Е. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини Текст : навч. посіб. Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків : Друкарня Мадрид, 2019. 279 с.

27. Олійник С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник НУА. 2013. 376 с.

28. Організація та нормування праці : навч. посіб. / Н. С. Данилевич та ін. ; Держ. ВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Ін-т бізнесосвіти. Київ : КНЕУ, 2015. 389 с.

29. Офіційний сайт корпорації Оболонь. URL: https://obolon.ua/ua

30. Пивний ринок України: тренди 2022 року URL: https://ain.business/2022/02/21/pyvnyj-rynok-ukrayiny-trendy-2022roku/

31. ПрАТ «Оболонь». Youcontrol. URL: https://youcontrol.com.ua/ catalog/ company_details/05391057/

32. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований 20.05.2015 р.). URL: http://w1.c1.rada. gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

33. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Жигалкін І.П., Пруд- ников В.А. Трудове право України: підручник. Харків: Право, 2014. 760 с.

34. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. 2-е вид., перероб. та допов. Вінниця : Твори, 2019. 283 с.

35. Пошелюжна Л.Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах . Інноваційна економіка. 2010. №3. 163–166 с.

36. Продуктивність праці та продуктивність капіталу. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=d5f5b5a2-7689-488d-afab-6420bb349679&title=ProduktivnistPratsiTaProduktivnistKapitalu

37. Скібіцький О.М. Управління людським потенціалом: персонал, психологія, мотивація, відповідальність: монографія. ТОВ “Три-К”. 2013. 582 с.

38. Склярук Т. В., Панас Я. В. Економіка праці : навч. посіб. Нац. унт "Львів. політехніка". Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2017. 226 с.

39. Соціально-економічна безпека : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2019. 278 с.

40. Статут ПрАТ «Оболонь». ПрАТ «Оболонь». URL: http://obolon.ua/ statut/.

41. Тертична Л. І. Роль управління знаннями в системі формування трудового потенціалу працівників підприємств. Modern Directions of Scientific Research Development. Proceedings of the 6th International scientific 43 and practical conference. BoScience Publisher. Chicago, USA. 2021. P. 1026- 1032. URL: https://sci-conf.com.ua/vi-mezhdunarodnaya-nauchnoprakticheskaya-konferentsiya-modern-directions-of-scientific-researchdevelopment-24-26-noyabrya-2021-goda-chikago-ssha-arhiv/.

42. Тертична Л. І. Професійна перепідготовка персоналу як тренд

цифрових технологій і пандемії. Innovative Educational Technologies: European Experience and its Application in Internship in Economics and Management : Scientific and pedagogic internship. Internship proceedings, January 20-31, 2021. Kielce, Poland : Konsorcjum Naukovo-Edukacyjne, 2021. P. 155-158.

43. Управління персоналом : навч. посіб. для здобувачів спец. 073 Менеджмент / К. Ф. Ковальчук та ін. ; Нац. металург. акад. України. Дніпро : Акцент ПП, 2019. 302 с.

44. HR-менеджмент : конспект лекцій [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад. М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с. URL: http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/36828/1/Konspekt_HRM_2020.pdf

45. Чавичалов І. І. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства .Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 1. 41–44 с.

46. Хміль Ф. І. Управління персоналом :навч. посібник. Академія. 2006. 488 с.

47. Язлюк Б. О., Вороніна В. Л., Гордієнко В. О. Кадрова політика підприємства: сутність та значення для потреб управління. Український журнал прикладної економіки. 2019. Т. 4. № 4. С. 191-198

# ДОДАТКИ

*Додаток А*

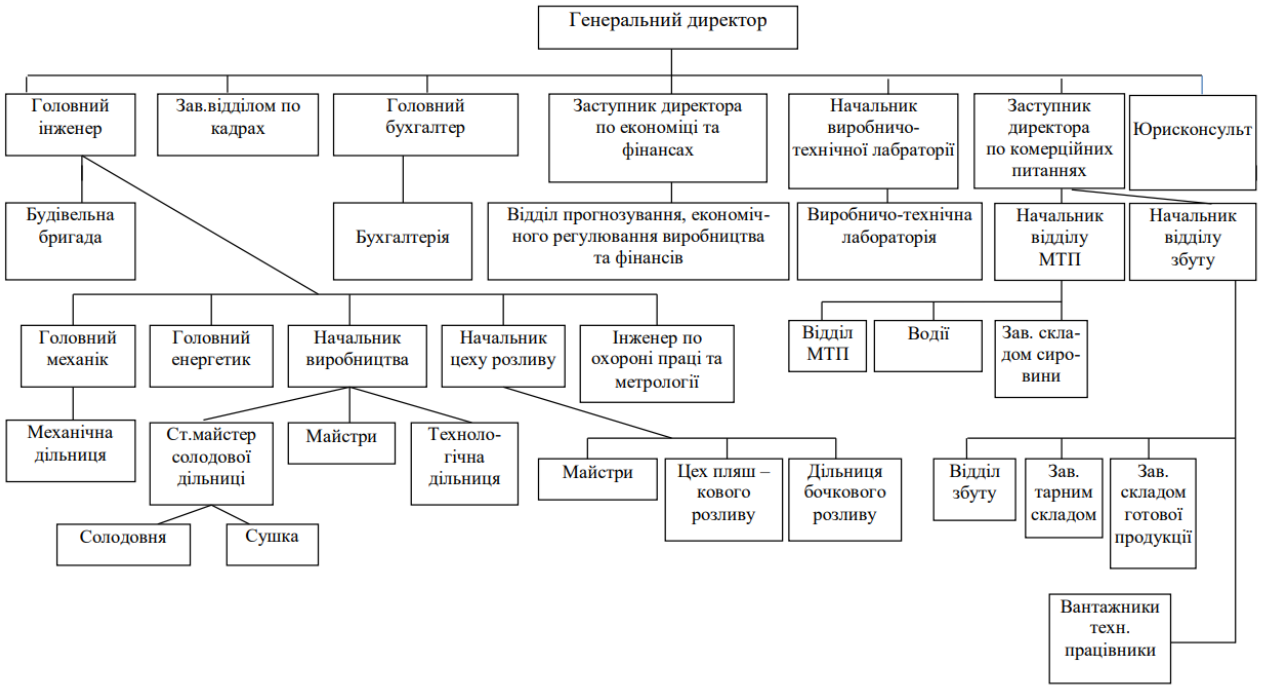


Рис. 1.1 Організаційна структура ПАТ «Оболонь» [22].

*Додаток Б*

Форма № 1П-НПП (річна) «Звіт про виробництво та реалізацію промислової продукції» за 2021 рік

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 0 5 3 9 1 0 5 7

**Державне статистичне спостереження**

**Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України"Про державну статистику"**

**Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186 [3] Кодексу України про адміністративні правопорушення**

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Безкоштовний сервіс для електронного звітування "Кабінет респондента" за посиланням: https://statzvit.ukrstat.gov.ua

**ЗВІТ ПРО ВИРОБНИЦТВО ТА РЕАЛІЗАЦІЮ ПРОМИСЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ**
**за 2021 рік**

| Подають: | Термін подання |
|---|---|
| юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб<br><br>- територіальному органу Держстату | не пізніше<br>28 лютого |

№ 1П-НПП
(річна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
25 червня 2021 р. № 150

**Респондент:**

Найменування: **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ"**

Місцезнаходження (юридична адреса):
вулиця Богатирська, буд. 3, М.КИЇВ обл., 04212
*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Територіальна громада:

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
вулиця Богатирська, буд. 3, М.КИЇВ обл., 04212
*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Територіальна громада:

**Код території відповідно до:**

Кодифікатора адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад (КАТОТТГ)
UA8000000000005514390 або

Класифікатора об'єктів адміністративно-територіального устрою України (КОАТУУ)
8038000000

(код території визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

**Інформація щодо відсутності даних**

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - **V**

Зазначте одну з наведених нижче причин відсутності даних:

| Назва виду продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП) | Одиниця вимірювання за НПП | Код продукції за НПП | Кількість виробленої продукції *(валове виробництво)* | Кількість виробленої продукції із сировини замовника *(гр.2=<гр.1)* | Вартість промислових послуг, тис.грн *(вартість перероблення сировини замовника, оброблення продукції, ремонту і технічного обслуговування, установлення та монтажу: якщо гр.2 не дорівнює 0, то гр.3 не дорівнює 0 і навпаки)* | Кількість реалізованої продукції, виробленої з власної сировини *(незалежно від періоду виробництва продукції)* | Вартість реалізованої продукції, виробленої з власної сировини, тис. грн *(незалежно від періоду виробництва продукції: якщо гр.4 не дорівнює 0, то гр.5 не дорівнює 0 і навпаки)* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| А | Б | В | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Корми готові (крім premіксів) для годівлі сільськогосподарських тварин - для великої рогатої худоби | т | 10.91.10.35 | 1 178,5 | - | - | 1 203,2 | 8 057,6 |
| Напої ферментовані та їх суміші, уключаючи з напоями безалкогольними (сидр яблучний, сидр грушевий, напій медовий; крім солодового пива, виноградного вина, ароматизованого рослинними та ароматичними речовинами) | тис.дал | 11.03.10.00 | 125,7 | - | - | 117,5 | 32 545,6 |
| Пиво солодове (крім пива безалкогольного і пива з вмістом алкоголю не більше 0,5%) | тис.дал | 11.05.10.00 | 38 523,7 | - | - | 38 476,0 | 3 420 699,9 |
| Пиво безалкогольне і пиво з вмістом алкоголю не більше 0,5% | тис.дал | 11.05.10.10 | 640,5 | - | - | 644,1 | 105 368,6 |
| Води натуральні мінеральні газовані | тис.дал | 11.07.11.30.20 | 1 317,1 | - | - | 1 331,5 | 48 250,6 |
| Води непідсолоджені й неароматизовані; лід та сніг (крім мінеральних та газованих вод) | тис.дал | 11.07.11.50 | 273,6 | - | - | 268,6 | 1 607,3 |
| Води з додаванням цукру і речовин підсолоджувальних чи ароматизуючих інших, тобто напої безалкогольні типу лимонаду, оранжаду (уключаючи мінеральні й газовані) | тис.дал | 11.07.19.30 | 10 131,4 | - | - | 10 086,6 | 530 010,1 |
| Діоксид вуглецю | т | 20.11.12.30 | 9 395,3 | - | - | 1 014,5 | 5 051,5 |
| Теплоенергія, вироблена котельнями та окремими котлами, що працюють на паливі, включаючи альтернативні види палива | тис.Гкал | 35.30.11.00.10 | 79,0 | - | - | - | - |

Пояснення щодо уточнення (виправлення) даних за попередній звітний рік (роки):

| Рік | Назва показника | Код продукції за НПП | Одиниця вимірювання продукції за НПП | Дані (уточнені, виправлені) | Пояснення |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

ЕП Булах Ігор Васильович

Місце підпису керівника (власника) або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

Ігор Булах
(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

телефон: +380673235347

електронна пошта: v.mnishko@obolon.ua

*Продовження Додатку Б*

Форма № 1П-НПП (річна) «Звіт про виробництво та реалізацію промислової продукції» за 2022 рік

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 0 5 3 9 1 0 5 7

**Державне статистичне спостереження**

**Статистична конфіденційність забезпечується статтею 29 Закону України "Про офіційну статистику"**

**Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186 [3] Кодексу України про адміністративні правопорушення**

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Безкоштовний сервіс для електронного звітування "Кабінет респондента" за посиланням: https://statzvit.ukrstat.gov.ua

**ЗВІТ ПРО ВИРОБНИЦТВО ТА РЕАЛІЗАЦІЮ ПРОМИСЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ**
**за 2022 рік**

| Подають: | Термін подання |
|---|---|
| юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб<br>- територіальному органу Держстату | не пізніше 28 лютого |

№ 1П-НПП
(річна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
31 травня 2022 р. № 118
(зі змінами, внесеними наказом Держстату
від 10 листопада 2022 р. № 279)

**Респондент:**

Найменування: **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ"**

Місцезнаходження (юридична адреса):
вулиця Богатирська, буд. 3, М.КИЇВ обл., 04212
*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Територіальна громада:

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
вулиця Богатирська, буд. 3, М.КИЇВ обл., 04212
*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Територіальна громада:

Код території відповідно до Кодифікатора адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад (КАТОТТГ) за юридичною адресою

U A 8 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 5 5 1 4 3 9

(код території визначається автоматично в разі подання форми в електронному вигляді)

**Інформація щодо відсутності даних**

У випадку відсутності даних необхідно поставити у прямокутнику позначку - **V**

Зазначте одну з наведених нижче причин відсутності даних:

| Назва виду продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП) | Одиниця вимірювання за НПП | Код продукції за НПП | Назва регіону *(область, місто Київ)* | Код території за КАТОТТГ (UA) | Кількість виробленої продукції *(валове виробництво)* | Кількість виробленої продукції із сировини замовника *(гр.2=<гр.1)* | Вартість робіт із переоблення сировини замовника, тис.грн *(Якщо гр.2 не дорівнює 0, то гр.3 не дорівнює 0 і навпаки)* | Вартість промислових послуг, тис.грн *(вартість оброблення продукції, ремонту та технічного обслуговування, установлення та монтажу)* | Кількість реалізованої продукції, виробленої з власної сировини *(незалежно від періоду виробництва продукції)* | Вартість реалізованої продукції, виробленої із власної сировини, тис. грн *(незалежно від періоду виробництва продукції: якщо гр.5 не дорівнює 0, то гр.6 не дорівнює 0 і навпаки)* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| А | Б | В | Г | Д | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Пиво солодове (крім пива безалкогольного і пива з вмістом алкоголю не більше 0,5%) | л | 11.05.10.00 | Київ | 8000000000093317 | 339 352 000,0 | - | - | - | 343 519 255,3 | 4 905 553,3 |
| Пиво безалкогольне і пиво з вмістом алкоголю не більше 0,5% | л | 11.05.10.10 | Київ | 8000000000093317 | 7 208 000,0 | - | - | - | 7 359 482,0 | 187 599,7 |
| Напої ферментовані та їх суміші, включаючи з напоями безалкогольними (сидр яблучний, сидр грушевий, напій медовий; крім солодового пива, виноградного вина, ароматизованого рослинними та ароматичними речовинами) | л | 11.03.10.00 | Київ | 8000000000093317 | 952 000,0 | - | - | - | 1 031 969,1 | 37 859,6 |
| Води натуральні мінеральні газовані | л | 11.07.11.30.20 | Київ | 8000000000093317 | 12 761 000,0 | - | - | - | 12 913 752,0 | 59 069,6 |
| Води непідсолоджені й неароматизовані; лід і сніг (крім мінеральних і газованих вод) | л | 11.07.11.50 | Київ | 8000000000093317 | 1 506 000,0 | - | - | - | 1 565 033,4 | 1 308,8 |
| Води з додаванням цукру і речовин підсолоджувальних чи ароматизуючих інших, тобто напої безалкогольні типу лимонаду, оранжаду (уключаючи мінеральні й газовані) | л | 11.07.19.30 | Київ | 8000000000093317 | 72 824 000,0 | - | - | - | 74 808 165,7 | 614 706,6 |
| Діоксид вуглецю | кг | 20.11.12.30 | Київ | 8000000000093317 | 6 943 800,0 | - | - | - | 788 300,0 | 4 966,2 |
| Корми готові (крім premіксів) для годівлі сільськогосподарських тварин - для великої рогатої худоби | кг | 10.91.10.35 | Київ | 8000000000093317 | 2 011 000,0 | - | - | - | 1 589 700,0 | 9 272,2 |
| Теплоенергія, вироблена котельнями й окремими котлами, що працюють на паливі, включаючи альтернативні види палива | тис.Гкал | 35.30.11.00.10 | Київ | 8000000000093317 | 51,1 | - | - | - | - | - |

*Продовження Додатку Б*

| Назва виду продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП) | Одиниця вимірювання за НПП | Код продукції за НПП | Назва регіону *(область, місто Київ)* | Код території за КАТОТТГ (UA) | Кількість виробленої продукції *(валове виробництво)* | Кількість виробленої продукції із сировини замовника *(гр.2=<гр.1)* | Вартість робіт із перероблення сировини замовника, тис.грн *(Якщо гр.2 не дорівнює 0, то гр.3 не дорівнює 0 і навпаки)* | Вартість промислових послуг, тис.грн *(вартість оброблення продукції, ремонту та технічного обслуговування, установлення та монтажу)* | Кількість реалізованої продукції, виробленої з власної сировини *(незалежно від періоду виробництва продукції)* | Вартість реалізованої продукції, виробленої із власної сировини, тис. грн *(незалежно від періоду виробництва продукції: якщо гр.5 не дорівнює 0, то гр.6 не дорівнює 0 і навпаки)* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| А | Б | В | Г | Д | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Плити, листи, плівка, фольга, стрічки, з поліетилентерефталату, неармовані або не з'єднані з іншими матеріалами, непоруваті, завтовшки більше 0,35 мм | кг | 22.21.30.67 | Кіровоградська | 3500000000016081 | 306 924,5 | - | - | - | 353 131,0 | 18 696,6 |
| Корки, кришки, ковпачки та подібні засоби для закупорювання, із пластмас | кг | 22.22.19.25 | Кіровоградська | 3500000000016081 | 7 119,0 | - | - | - | - | - |
| Деталі із пластмас для машин і механічних пристроїв (крім поршневих двигунів внутрішнього згоряння, газових турбін) | тис.грн | 22.29.91.10 | Кіровоградська | 3500000000016081 | 11,5 | - | - | - | - | - |
| Деталі із пластмас для машин і механічних пристроїв (крім поршневих двигунів внутрішнього згоряння, газових турбін) | кг | 22.29.91.10.А | Кіровоградська | 3500000000016081 | 10,0 | - | - | - | - | - |
| Сировина вторинна неметалева | кг | 38.32.30.00 | Кіровоградська | 3500000000016081 | 193 668,0 | - | - | - | 127 190,0 | 2 069,4 |
| Слабоалкогольні напої міцністю від 1,2% до 8,5% | л чист. спирт | 11.01.10.80.10 | Кіровоградська | 3500000000016081 | 1 632 959,0 | - | - | - | 2 668 157,9 | 593 579,3 |
| Води з додаванням цукру і речовин підсолоджувальних чи ароматизуючих інших, тобто напої безалкогольні типу лимонаду, оранжаду ( уключаючи мінеральні й газовані) | л | 11.07.19.30 | Кіровоградська | 3500000000016081 | 24 644 000,0 | - | - | - | 25 760 401,0 | 250 391,1 |
| Бутлі, пляшки, флакони, фляги та вироби подібні для транспортування або пакування продукції (стакани для сметани, йогурту тощо), місткістю 2 л і менше, із пластмас | шт | 22.22.14.50 | Кіровоградська | 3500000000016081 | 199 865 700,0 | - | - | - | 30 911 300,0 | 66 045,0 |
| Солод несмажений | кг | 11.06.10.30 | Хмельницька | 6800000000099709 | 60 201 300,0 | 5 700 420,0 | 68 153,4 | - | 13 028 080,0 | 234 181,2 |

Пояснення щодо уточнення (виправлення) даних за попередній звітному рік (роки):

| Рік | Назва показника | Код продукції за НПП | Одиниця вимірювання за НПП | Назва регіону *(область, місто Київ)* | Дані (уточнені, виправлені) | Пояснення |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |

ЕП Булах Ігор Васильович

Ігор Булах

Місце підпису керівника (власника) або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)

телефон: +380673235347

електронна пошта: v.mnishko@obolon.ua

*Додаток В*

Баланс за 2021 рік.

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

| | | КОДИ |
|---|---|---|
| | Дата (рік, місяць, число) | 2022 01 01 |
| Підприємство | ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ" | за ЄДРПОУ 00491057 |
| Територія | М.КИЇВ | за КАТОТТГ [1] UA80000000000551439 |
| Організаційно-правова форма господарювання | Акціонерне товариство | за КОПФГ 230 |
| Вид економічної діяльності | Виробництво пива | за КВЕД 11.05 |
| Середня кількість працівників [2] | 2 255 | |
| Адреса, телефон | вулиця Богатирська, буд. 3, М.КИЇВ обл., 04212 | 4128439 |

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

| | |
|---|---|
| за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку | |
| за міжнародними стандартами фінансової звітності | V |

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)**
**на 31 грудня 2021 р.**

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

| А К Т И В | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **I. Необоротні активи** | | | |
| Нематеріальні активи | 1000 | 3 634 | 3 021 |
| первісна вартість | 1001 | 41 145 | 41 192 |
| накопичена амортизація | 1002 | 37 511 | 38 171 |
| Незавершені капітальні інвестиції | 1005 | 9 324 | 46 748 |
| Основні засоби | 1010 | 3 974 114 | 3 741 276 |
| первісна вартість | 1011 | 10 634 750 | 10 598 816 |
| знос | 1012 | 6 660 636 | 6 857 540 |
| Інвестиційна нерухомість | 1015 | - | - |
| первісна вартість інвестиційної нерухомості | 1016 | - | - |
| знос інвестиційної нерухомості | 1017 | - | - |
| Довгострокові біологічні активи | 1020 | - | - |
| первісна вартість довгострокових біологічних активів | 1021 | - | - |
| накопичена амортизація довгострокових біологічних активів | 1022 | - | - |
| Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств | 1030 | - | - |
| інші фінансові інвестиції | 1035 | 70 912 | 71 117 |
| Довгострокова дебіторська заборгованість | 1040 | 14 | 14 |
| Відстрочені податкові активи | 1045 | - | - |
| Гудвіл | 1050 | - | - |
| Відстрочені аквізиційні витрати | 1060 | - | - |
| Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах | 1065 | - | - |
| Інші необоротні активи | 1090 | - | - |
| **Усього за розділом I** | **1095** | **4 057 998** | **3 862 176** |
| **II. Оборотні активи** | | | |
| Запаси | 1100 | 914 584 | 908 432 |
| виробничі запаси | 1101 | 754 028 | 732 829 |
| незавершене виробництво | 1102 | 60 668 | 42 166 |
| готова продукція | 1103 | 85 997 | 113 908 |
| товари | 1104 | 13 891 | 19 529 |
| Поточні біологічні активи | 1110 | - | - |
| Депозити перестрахування | 1115 | - | - |
| Векселі одержані | 1120 | - | - |
| Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги | 1125 | 286 204 | 429 604 |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами | 1130 | 88 811 | 50 548 |
| з бюджетом | 1135 | 33 071 | 41 736 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1136 | 3 228 | 3 228 |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів | 1140 | - | - |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків | 1145 | - | - |
| Інша поточна дебіторська заборгованість | 1155 | 30 866 | 35 110 |
| Поточні фінансові інвестиції | 1160 | - | - |
| Гроші та їх еквіваленти | 1165 | 10 695 | 15 175 |
| готівка | 1166 | 12 | 16 |
| рахунки в банках | 1167 | 10 683 | 15 159 |
| Витрати майбутніх періодів | 1170 | - | - |
| Частка перестраховика у страхових резервах | 1180 | - | - |
| у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань | 1181 | - | - |
| резервах збитків або резервах належних виплат | 1182 | - | - |
| резервах незароблених премій | 1183 | - | - |

*Продовження Додатку В*

| | | | |
|---|---|---|---|
| інших страхових резервах | 1184 | - | - |
| Інші оборотні активи | 1190 | 3 586 | 9 466 |
| **Усього за розділом II** | **1195** | **1 367 817** | **1 490 071** |
| **III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття** | **1200** | - | - |
| **Баланс** | **1300** | **5 425 815** | **5 352 247** |

| Пасив | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **I. Власний капітал** | | | |
| Зареєстрований (пайовий) капітал | 1400 | 65 344 | 65 344 |
| Внески до незареєстрованого статутного капіталу | 1401 | - | - |
| Капітал у дооцінках | 1405 | 2 338 002 | 2 211 552 |
| Додатковий капітал | 1410 | - | - |
| емісійний дохід | 1411 | - | - |
| накопичені курсові різниці | 1412 | - | - |
| Резервний капітал | 1415 | - | - |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) | 1420 | (127 739) | (113 255) |
| Неоплачений капітал | 1425 | ( - ) | ( - ) |
| Вилучений капітал | 1430 | ( - ) | ( - ) |
| Інші резерви | 1435 | - | - |
| **Усього за розділом I** | **1495** | **2 275 607** | **2 163 641** |
| **II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення** | | | |
| Відстрочені податкові зобов'язання | 1500 | 451 660 | 429 348 |
| Пенсійні зобов'язання | 1505 | - | - |
| Довгострокові кредити банків | 1510 | 609 731 | 677 838 |
| Інші довгострокові зобов'язання | 1515 | - | - |
| Довгострокові забезпечення | 1520 | - | - |
| довгострокові забезпечення витрат персоналу | 1521 | - | - |
| Цільове фінансування | 1525 | - | - |
| благодійна допомога | 1526 | - | - |
| Страхові резерви | 1530 | - | - |
| у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань | 1531 | - | - |
| резерв збитків або резерв належних виплат | 1532 | - | - |
| резерв незароблених премій | 1533 | - | - |
| інші страхові резерви | 1534 | - | - |
| Інвестиційні контракти | 1535 | - | - |
| Призовий фонд | 1540 | - | - |
| Резерв на виплату джек-поту | 1545 | - | - |
| **Усього за розділом II** | **1595** | **1 061 391** | **1 107 186** |
| **III. Поточні зобов'язання і забезпечення** | | | |
| Короткострокові кредити банків | 1600 | 326 115 | 802 113 |
| Векселі видані | 1605 | - | - |
| Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями | 1610 | 661 136 | 116 751 |
| товари, роботи, послуги | 1615 | 718 433 | 798 660 |
| розрахунками з бюджетом | 1620 | 93 555 | 116 974 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1621 | - | - |
| розрахунками зі страхування | 1625 | 3 661 | 3 560 |
| розрахунками з оплати праці | 1630 | 65 420 | 17 184 |
| Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами | 1635 | 175 626 | 168 474 |
| Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками | 1640 | 1 876 | 1 876 |
| Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків | 1645 | - | - |
| Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю | 1650 | - | - |
| Поточні забезпечення | 1660 | 26 212 | 32 530 |
| Доходи майбутніх періодів | 1665 | - | - |
| Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків | 1670 | - | - |
| Інші поточні зобов'язання | 1690 | 16 783 | 23 298 |
| **Усього за розділом III** | **1695** | **2 088 817** | **2 081 420** |
| **IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття** | **1700** | - | - |
| V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду | **1800** | - | - |
| **Баланс** | **1900** | **5 425 815** | **5 352 247** |

**Керівник** ЕП Булах Ігор Васильович — **Булах Ігор Васильович**

**Головний бухгалтер** ЕП Бахов Іван Іванович — **Бахов Іван Іванович**

Електронний підпис ЕП

Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

*Продовження Додатку В*

Баланс за 2022 рік.

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

| | | КОДИ |
|---|---|---|
| | Дата (рік, місяць, число) | 2023 \| 01 \| 31 |
| Підприємство | ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ" | за ЄДРПОУ 05391057 |
| Територія | М.КИЇВ | за КАТОТТГ [1] UA80000000000551439 |
| Організаційно-правова форма господарювання | Акціонерне товариство | за КОПФГ 230 |
| Вид економічної діяльності | Виробництво пива | за КВЕД 11.05 |
| Середня кількість працівників [2] | 2 055 | |
| Адреса, телефон | вулиця Богатирська, буд. 3, М.КИЇВ обл., 04212 | 4128439 |

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

| | |
|---|---|
| за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку | |
| за міжнародними стандартами фінансової звітності | V |

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)**
**на 31 грудня 2022 р.**

**Форма №1 Код за ДКУД 1801001**

| А К Т И В | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **I. Необоротні активи** | | | |
| Нематеріальні активи | 1000 | 3 021 | 2 467 |
| первісна вартість | 1001 | 41 192 | 41 192 |
| накопичена амортизація | 1002 | 38 171 | 38 725 |
| Незавершені капітальні інвестиції | 1005 | 46 748 | 85 202 |
| Основні засоби | 1010 | 3 741 276 | 3 464 064 |
| первісна вартість | 1011 | 10 598 816 | 10 591 555 |
| знос | 1012 | 6 857 540 | 7 127 491 |
| Інвестиційна нерухомість | 1015 | - | - |
| первісна вартість інвестиційної нерухомості | 1016 | - | - |
| знос інвестиційної нерухомості | 1017 | - | - |
| Довгострокові біологічні активи | 1020 | - | - |
| первісна вартість довгострокових біологічних активів | 1021 | - | - |
| накопичена амортизація довгострокових біологічних активів | 1022 | - | - |
| Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств | 1030 | - | - |
| інші фінансові інвестиції | 1035 | 71 117 | 68 793 |
| Довгострокова дебіторська заборгованість | 1040 | 14 | 14 |
| Відстрочені податкові активи | 1045 | - | - |
| Гудвіл | 1050 | - | - |
| Відстрочені аквізиційні витрати | 1060 | - | - |
| Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах | 1065 | - | - |
| Інші необоротні активи | 1090 | - | - |
| **Усього за розділом I** | **1095** | **3 862 176** | **3 620 540** |
| **II. Оборотні активи** | | | |
| Запаси | 1100 | 908 432 | 982 646 |
| виробничі запаси | 1101 | 732 829 | 808 627 |
| незавершене виробництво | 1102 | 42 166 | 62 906 |
| готова продукція | 1103 | 113 908 | 100 767 |
| товари | 1104 | 19 529 | 10 346 |
| Поточні біологічні активи | 1110 | - | - |
| Депозити перестрахування | 1115 | - | - |
| Векселі одержані | 1120 | - | - |
| Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги | 1125 | 429 604 | 650 854 |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами | 1130 | 50 548 | 149 829 |
| з бюджетом | 1135 | 41 736 | 49 584 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1136 | 3 228 | - |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів | 1140 | - | - |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків | 1145 | - | - |
| Інша поточна дебіторська заборгованість | 1155 | 35 110 | 17 362 |
| Поточні фінансові інвестиції | 1160 | - | - |
| Гроші та їх еквіваленти | 1165 | 15 175 | 138 747 |
| готівка | 1166 | 16 | 34 |
| рахунки в банках | 1167 | 15 159 | 138 713 |
| Витрати майбутніх періодів | 1170 | - | - |
| Частка перестраховика у страхових резервах | 1180 | - | - |
| у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань | 1181 | - | - |
| резервах збитків або резервах належних виплат | 1182 | - | - |
| резервах незароблених премій | 1183 | - | - |

*Продовження Додатку В*

| | | | |
|---|---|---|---|
| інших страхових резервах | 1184 | - | - |
| Інші оборотні активи | 1190 | 9 466 | 5 496 |
| **Усього за розділом II** | **1195** | **1 490 071** | **1 994 518** |
| **III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття** | **1200** | **-** | **-** |
| **Баланс** | **1300** | **5 352 247** | **5 615 058** |

| Пасив | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **I. Власний капітал** | | | |
| Зареєстрований (пайовий) капітал | 1400 | 65 344 | 65 344 |
| Внески до незареєстрованого статутного капіталу | 1401 | - | - |
| Капітал у дооцінках | 1405 | 2 211 552 | 2 091 993 |
| Додатковий капітал | 1410 | - | - |
| емісійний дохід | 1411 | - | - |
| накопичені курсові різниці | 1412 | - | - |
| Резервний капітал | 1415 | - | - |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) | 1420 | (113 255) | 1 204 270 |
| Неоплачений капітал | 1425 | ( - ) | ( - ) |
| Вилучений капітал | 1430 | ( - ) | ( - ) |
| Інші резерви | 1435 | - | - |
| **Усього за розділом I** | **1495** | **2 163 641** | **3 361 607** |
| **II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення** | | | |
| Відстрочені податкові зобов'язання | 1500 | 429 348 | 419 325 |
| Пенсійні зобов'язання | 1505 | - | - |
| Довгострокові кредити банків | 1510 | 677 838 | 562 519 |
| Інші довгострокові зобов'язання | 1515 | - | - |
| Довгострокові забезпечення | 1520 | - | - |
| довгострокові забезпечення витрат персоналу | 1521 | - | - |
| Цільове фінансування | 1525 | - | - |
| благодійна допомога | 1526 | - | - |
| Страхові резерви | 1530 | - | - |
| у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань | 1531 | - | - |
| резерв збитків або резерв належних виплат | 1532 | - | - |
| резерв незароблених премій | 1533 | - | - |
| інші страхові резерви | 1534 | - | - |
| Інвестиційні контракти | 1535 | - | - |
| Призовий фонд | 1540 | - | - |
| Резерв на виплату джек-поту | 1545 | - | - |
| **Усього за розділом II** | **1595** | **1 107 186** | **981 844** |
| **III. Поточні зобов'язання і забезпечення** | | | |
| Короткострокові кредити банків | 1600 | 802 113 | 218 140 |
| Векселі видані | 1605 | - | - |
| Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями | 1610 | 116 751 | 92 696 |
| товари, роботи, послуги | 1615 | 798 660 | 429 117 |
| розрахунками з бюджетом | 1620 | 116 974 | 168 798 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1621 | - | 82 633 |
| розрахунками зі страхування | 1625 | 3 560 | 3 459 |
| розрахунками з оплати праці | 1630 | 17 184 | 114 679 |
| Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами | 1635 | 168 474 | 147 210 |
| Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками | 1640 | 1 876 | - |
| Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків | 1645 | - | - |
| Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю | 1650 | - | - |
| Поточні забезпечення | 1660 | 32 530 | 74 184 |
| Доходи майбутніх періодів | 1665 | - | - |
| Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків | 1670 | - | - |
| Інші поточні зобов'язання | 1690 | 23 298 | 23 324 |
| **Усього за розділом III** | **1695** | **2 081 420** | **1 271 607** |
| **IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття** | **1700** | **-** | **-** |
| V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду | **1800** | **-** | **-** |
| **Баланс** | **1900** | **5 352 247** | **5 615 058** |

ЕП Булах Ігор Васильович

ЕП Стрілець Сергій Павлович

**Керівник** **Булах Ігор Васильович**

**Головний бухгалтер** **Бахов Іван Іванович**

[1] Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

[2] Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

*Додаток Г*

Звіт про фінансові результати за 2021 рік.

| | | КОДИ | | |
|---|---|---|---|---|
| | Дата (рік, місяць, число) | 2022 | 01 | 01 |
| **Підприємство** ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ" | за ЄДРПОУ | 05391057 | | |
| (найменування) | | | | |

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)**
**за Рік 2021 р.**

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Форма № 2 Код за ДКУД **1801003**

**I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

| Стаття | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 2000 | 5 909 426 | 5 464 827 |
| *Чисті зароблені страхові премії* | *2010* | - | - |
| *премії підписані, валова сума* | *2011* | - | - |
| *премії, передані у перестрахування* | *2012* | - | - |
| *зміна резерву незароблених премій, валова сума* | *2013* | - | - |
| *зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій* | *2014* | - | - |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів,робіт, послуг) | 2050 | ( 4 915 830 ) | ( 4 136 008 ) |
| *Чисті понесені збитки за страховими виплатами* | *2070* | - | - |
| **Валовий:** прибуток | 2090 | 993 596 | 1 328 819 |
| збиток | 2095 | ( - ) | ( - ) |
| *Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань* | *2105* | - | - |
| *Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів* | *2110* | - | - |
| *зміна інших страхових резервів, валова сума* | *2111* | - | - |
| *зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах* | *2112* | - | - |
| Інші операційні доходи | 2120 | 58 258 | 71 166 |
| *у тому числі: дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю* | *2121* | - | - |
| *дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції* | *2122* | - | - |
| *дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування* | *2123* | - | - |
| Адміністративні витрати | 2130 | ( 325 424 ) | ( 277 185 ) |
| Витрати на збут | 2150 | ( 674 532 ) | ( 614 887 ) |
| Інші операційні витрати | 2180 | ( 32 442 ) | ( 13 049 ) |
| *у тому числі: витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю* | *2181* | - | - |
| *витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції* | *2182* | - | - |
| **Фінансовий результат від операційної діяльності:** прибуток | 2190 | 19 456 | 494 864 |
| збиток | 2195 | ( - ) | ( - ) |
| Дохід від участі в капіталі | 2200 | - | - |
| Інші фінансові доходи | 2220 | 170 | 154 |
| Інші доходи | 2240 | 31 132 | 15 776 |
| *у тому числі: дохід від благодійної допомоги* | *2241* | - | - |
| Фінансові витрати | 2250 | ( 185 036 ) | ( 220 441 ) |
| Втрати від участі в капіталі | 2255 | ( - ) | ( 1 618 ) |
| Інші витрати | 2270 | ( - ) | ( 174 799 ) |
| *Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті* | *2275* | - | - |

*Продовження Додатку Г*

Продовження додатка 2

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Фінансовий результат до оподаткування:** прибуток | 2290 | - | 113 936 |
| збиток | 2295 | ( 134 278 ) | ( - ) |
| Витрати (дохід) з податку на прибуток | 2300 | 22 312 | (37 138) |
| Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування | 2305 | - | - |
| **Чистий фінансовий результат:** прибуток | 2350 | - | 76 798 |
| збиток | 2355 | ( 111 966 ) | ( - ) |

**II. СУКУПНИЙ ДОХІД**

| Стаття | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Дооцінка (уцінка) необоротних активів | 2400 | - | - |
| Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів | 2405 | - | - |
| Накопичені курсові різниці | 2410 | - | - |
| Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств | 2415 | - | - |
| Інший сукупний дохід | 2445 | - | - |
| **Інший сукупний дохід до оподаткування** | **2450** | - | - |
| Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом | 2455 | - | - |
| **Інший сукупний дохід після оподаткування** | **2460** | - | - |
| **Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)** | **2465** | (111 966) | 76 798 |

**III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ**

| Назва статті | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Матеріальні затрати | 2500 | 3 151 170 | 2 388 740 |
| Витрати на оплату праці | 2505 | 563 515 | 542 647 |
| Відрахування на соціальні заходи | 2510 | 117 661 | 115 860 |
| Амортизація | 2515 | 339 699 | 330 498 |
| Інші операційні витрати | 2520 | 1 339 843 | 1 109 611 |
| **Разом** | **2550** | 5 511 888 | 4 487 356 |

**IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ**

| Назва статті | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Середньорічна кількість простих акцій | 2600 | 325127 | 325127 |
| Скоригована середньорічна кількість простих акцій | 2605 | 325127 | 325127 |
| Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2610 | (344,37620) | 236,20924 |
| Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2615 | (344,37620) | 236,20924 |
| Дивіденди на одну просту акцію | 2650 | - | - |

ЕП Булах Ігор Васильович

**Керівник** Булах Ігор Васильович

ЕП Бахов Іван Іванович

**Головний бухгалтер** Бахов Іван Іванович

Електронний підпис ЕП

*Продовження Додатку Г*

Звіт про фінансові результати за 2022 рік.

| | | Коди | | |
|---|---|---|---|---|
| | Дата (рік, місяць, число) | 2023 | 01 | 01 |
| Підприємство ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ" | за ЄДРПОУ | 05391057 | | |
| (найменування) | | | | |

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)**

**за Рік 2022 р.**

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

**І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

| Стаття | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 2000 | 8 661 928 | 5 909 426 |
| *Чисті зароблені страхові премії* | *2010* | - | - |
| *премії підписані, валова сума* | *2011* | - | - |
| *премії, передані у перестрахування* | *2012* | - | - |
| *зміна резерву незароблених премій, валова сума* | *2013* | - | - |
| *зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій* | *2014* | - | - |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів,робіт, послуг) | 2050 | ( 6 030 487 ) | ( 4 915 830 ) |
| *Чисті понесені збитки за страховими виплатами* | *2070* | - | - |
| **Валовий:** прибуток | 2090 | 2 631 441 | 993 596 |
| збиток | 2095 | ( - ) | ( - ) |
| *Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань* | *2105* | - | - |
| *Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів* | *2110* | - | - |
| *зміна інших страхових резервів, валова сума* | *2111* | - | - |
| *зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах* | *2112* | - | - |
| Інші операційні доходи | 2120 | 37 683 | 59 536 |
| *у тому числі: дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю* | *2121* | - | - |
| *дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції* | *2122* | - | - |
| *дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування* | *2123* | - | - |
| Адміністративні витрати | 2130 | ( 376 851 ) | ( 325 424 ) |
| Витрати на збут | 2150 | ( 542 663 ) | ( 674 532 ) |
| Інші операційні витрати | 2180 | ( 56 526 ) | ( 33 720 ) |
| *у тому числі: витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю* | *2181* | - | - |
| *витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції* | *2182* | - | - |
| **Фінансовий результат від операційної діяльності:** прибуток | 2190 | 1 693 084 | 19 456 |
| збиток | 2195 | ( - ) | ( - ) |
| Дохід від участі в капіталі | 2200 | 9 718 | - |
| Інші фінансові доходи | 2220 | 15 953 | 170 |
| Інші доходи | 2240 | - | 31 132 |
| *у тому числі: дохід від благодійної допомоги* | *2241* | - | - |
| Фінансові витрати | 2250 | ( 122 418 ) | ( 185 036 ) |
| Втрати від участі в капіталі | 2255 | ( - ) | ( - ) |
| Інші витрати | 2270 | ( 139 923 ) | ( - ) |
| *Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті* | *2275* | - | - |

Електронний підпис ЕП

*Продовження Додатку Г*

Продовження додатка 2

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Фінансовий результат до оподаткування:** прибуток | 2290 | 1 456 414 | - |
| збиток | 2295 | ( - ) | ( 134 278 ) |
| Витрати (дохід) з податку на прибуток | 2300 | (258 448) | 22 312 |
| Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування | 2305 | - | - |
| **Чистий фінансовий результат:** прибуток | 2350 | 1 197 966 | - |
| збиток | 2355 | ( - ) | ( 111 966 ) |

**II. СУКУПНИЙ ДОХІД**

| Стаття | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Дооцінка (уцінка) необоротних активів | 2400 | - | - |
| Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів | 2405 | - | - |
| Накопичені курсові різниці | 2410 | - | - |
| Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств | 2415 | - | - |
| Інший сукупний дохід | 2445 | - | - |
| **Інший сукупний дохід до оподаткування** | **2450** | - | - |
| Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом | 2455 | - | - |
| **Інший сукупний дохід після оподаткування** | **2460** | - | - |
| **Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)** | **2465** | 1 197 966 | (111 966) |

**III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ**

| Назва статті | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Матеріальні затрати | 2500 | 3 373 782 | 3 151 170 |
| Витрати на оплату праці | 2505 | 656 949 | 563 515 |
| Відрахування на соціальні заходи | 2510 | 144 490 | 117 661 |
| Амортизація | 2515 | 313 993 | 339 699 |
| Інші операційні витрати | 2520 | 1 383 799 | 1 339 843 |
| **Разом** | **2550** | 5 873 013 | 5 511 888 |

**IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ**

| Назва статті | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Середньорічна кількість простих акцій | 2600 | 325127 | 325127 |
| Скоригована середньорічна кількість простих акцій | 2605 | 325127 | 325127 |
| Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2610 | 3 684,60940 | (344,37620) |
| Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2615 | 3 684,60940 | (344,37620) |
| Дивіденди на одну просту акцію | 2650 | - | - |

**Керівник** ЕП Булах Ігор Васильович — Булах Ігор Васильович

**Головний бухгалтер** ЕП Стріпець Сергій Павлович — Бахов Іван Іванович

Електронний підпис ЕП

*Додаток Д*

# Звіт з праці

**Державне статистичне спостереження**

**Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"**

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

**Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186 [3] Кодексу України про адміністративні правопорушення**

**Звіт із праці**

за IV Квартал 2020 р.

*(звітний квартал)*

| Подають: | Терміни подання |
|---|---|
| юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб<br><br>- територіальному органу Держстату | не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом |

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

**Респондент:**

Найменування: **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ"**

Місцезнаходження (юридична адреса):

вулиця Богатирська, буд. 3, м.Київ, Київська обл., 04212

*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):

вулиця Богатирська, буд. 3, м.Київ, Київська обл., 04212

*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

Найменування структурного підрозділу ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ОБОЛОНЬ" (всі разом)

Вид економічної діяльності 11.05

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):

вулиця Богатирська, буд. 3, м.Київ, Київська обл., 04212

*(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)*

| Номер структурного підрозділу | | | | 4 |
|---|---|---|---|---|

*Продовження Додатку Д*

**Розділ І. Кількість штатних працівників**

(осіб (*у цілих числах* ))

| Назва показників | Код рядка | Усього | У т.ч. жінки |
|---|---|---|---|
| А | Б | 1 | 2 |
| Кількість прийнятих штатних працівників | 3020 | 70 | 21 |
| Кількість звільнених штатних працівників | 3040 | 74 | 19 |
| Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) *(із ряд. 3040)* | 3050 | 2 | 1 |
| Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) *(із ряд. 3040)* | 3060 | 63 | 14 |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду | 3070 | 2318 | 679 |
| Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал) | | | |
| Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня) | 3080 | | |
| Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами | 3090 | x | |
| Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством | 3100 | | |

**Розділ ІІ. Втрати робочого часу штатних працівників**

*(у цілих числах)*

| Назва показників | Код рядка | Люд.год | Осіб |
|---|---|---|---|
| А | Б | 1 | 2 |
| Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) | 4080 | | |
| Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин | 4090 | | |
| Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки) | 4100 | | |

**Розділ ІІІ. Склад фонду оплати праці штатних працівників**

(тис.грн (*з одним десятковим знаком* ))

| Назва показників | Код рядка | Усього |
|---|---|---|
| А | Б | 1 |
| Фонд оплати праці штатних працівників, усього *(ряд.5020 + ряд.5030 + ряд.5060)* | 5010 | 124 645,8 |
| Фонд основної заробітної плати | 5020 | 49 808,2 |
| Фонд додаткової заробітної плати | 5030 | 67 204,6 |
| Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів *(із ряд. 5030)* | 5040 | 6 336,4 |
| Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) *(із ряд. 5030)* | 5050 | 47 792,9 |
| Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати *(із ряд. 5030)* | 5051 | 51,2 |
| Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати *(із ряд. 5030)* | 5052 | - |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати | 5060 | 7 633,0 |
| Матеріальна допомога *(із ряд. 5060)* | 5070 | 2 021,7 |
| Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер *(із ряд. 5060)* | 5080 | - |
| Оплата за невідпрацьований робочий час *(із ряд.5030, 5060)* | 5090 | 7 771,9 |

*Продовження Додатку Д*

**Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати**
**за грудень 2020 р.**
*(останній місяць кварталу)*

*(у цілих числах)*

| Назва показників | Код рядка | Осіб |
|---|---|---|
| А | Б | 1 |
| Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, *(сума ряд. 6020 – 6120)* | 6010 | 1681 |
| у тому числі у розмірі, грн: до однієї мінімальної заробітної плати | 6020 | 44 |
| від одніеї мінімальної заробітної плати до 6 000,00 | 6030 | 18 |
| від 6 000,01 до 6 500,00 | 6040 | 14 |
| від 6 500,01 до 7 000,00 | 6050 | 19 |
| від 7 000,01 до 8 000,00 | 6060 | 49 |
| від 8 000,01 до 10 000,00 | 6070 | 138 |
| від 10 000,01 до 12 000,00 | 6080 | 176 |
| від 12 000,01 до 15 000,00 | 6090 | 232 |
| від 15 000,01 до 20 000,00 | 6100 | 282 |
| від 20 000,01 до 25 000,00 | 6110 | 250 |
| понад 25 000,00 | 6120 | 459 |
| Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць *(із рядка 6010)* | 6130 | 1600 |
| Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної *(із рядка 6130)* | 6140 | |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи | 6150 | |

**Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників**

| Угрупування | Код рядка | Середньо-облікова кількість, осіб *(у цілих числах)* | Фонд оплати праці, тис.грн *(з одним десятковим* знаком) | Кількість відпрацьованих людино-годин *(у цілих числах)* |
|---|---|---|---|---|
| А | Б | 1 | 2 | 3 |
| Із середньооблікової кількості штатних працівників: | | | | |
| жінки | 7010 | 636 | 10 715,4 | 100510 |
| працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів) | 7020 | | - | X |
| Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні): | | | | |
| зовнішні сумісники | 7030 | 4 | 97,5 | X |
| працюють за цивільно-правовими договорами | 7040 | | - | X |

*Продовження Додатку Д*

**Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів станом на 31 грудня 2020 р.**

*(у звіті за IV квартал)*

| Назва показників | Код рядка | Усього по підприємству включно з даними по структурних підрозділах |
|---|---|---|
| А | Б | 1 |
| Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од | 8010 | |
| Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб *(у цілих числах)* | 8020 | |
| Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн *(із двома десятковими знаками)* | 8030 | - |
| Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн *(із двома десятковими знаками)* | 8040 | - |

**Розділ VII. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці за 2019 р.**

*(у звіті за I квартал)*

| Назва показників | Код рядка | Усього по підприємству включно з даними по структурних підрозділах |
|---|---|---|
| А | Б | 1 |
| Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці *(сума рядків з 9020 до 9060),* тис.грн *(з одним десятковим знаком)* | 9010 | - |
| Витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників, тис.грн *(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)* | 9020 | - |
| Витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників, тис.грн *(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)* | 9030 | - |
| Витрати підприємства на забезпечення працівників житлом, тис.грн *(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)* | 9040 | - |
| Витрати підприємства на професійне навчання, тис.грн *(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)* | 9050 | - |
| Інші витрати на робочу силу, тис.грн *(з одним десятковим знаком) (із рядка 9010)* | 9060 | - |
| Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства, осіб *(у цілих числах)* | 9070 | |

ЕП Булах Ігор Васильович Булах Ігор Васильович

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації (ПІБ)

вик. Коваленко Василь Володимирович

(ПІБ)

телефон: 464-76-99 факс: електронна пошта: kovalenko@kiev.obolon.ua

*Додаток Ж*

**АНКЕТА**
**(для працівників ПрАТ «Оболонь»)**

**Перед заповненням анкети ознайомитися з інструкцією**

Для отримання об’єктивних даних просимо вас давати правдиві відповіді на питання анкети. Пам’ятайте, що це не тест і тут немає правильних або неправильних відповідей. Вся інформація, яку ви надаєте, є конфіденційною. Опитування анонімне. Всі анкети будуть оброблені спеціалізованим агентством і знищені після обробки.

**Увага!**

1. Для заповнення анкети використовуйте ручку, яка йде в комплекті з анкетою. Якщо ви бажаєте змінити відповідь, то акуратно (однією лінією навскоси) викресліть попередню (невірну) відповідь, а нову (вірну) обведіть колом.
2. У питаннях 1-36 обведіть колом цифру обраної вами відповіді: "цілком згоден" – 50,"згоден" – 40, "важко відповісти" – 30, "не згоден" – 20, "цілком не згоден" – 10.
3. У питаннях: 36а, 37, 38, 39, 41, 42, 43 обведіть колом цифру обраної вами відповіді.

| № | Питання | Варіанти відповіді | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | цілком згоден | згоден | важко відповісти | не згоден | цілком не згоден |
| 1 | я задоволений (-а) тим, що працюю в ПрАТ "Оболонь" | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 2 | найближчим часом я планую працювати в ПрАТ "Оболонь" | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 3 | я міг (могла) б рекомендувати своїм друзями ПрАТ "Оболонь"як місце роботи | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 4 | обсяг роботи, який я виконую, відповідає моїм очікуванням | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 5 | працівники підприємства працюють як команда | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 6 | мені подобаються програми, які проводяться для працівників "Кращий працівник", "Лідер", листівки до Дня народження, значки, подарунки | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 7 | мені роз'яснили правила роботи, мої посадові обов'язки, зарплату, пільги | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 8 | мій графік роботи відповідає моїм можливостям виходу на роботу | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 9 | мені надають перерви під час робочого дня | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 10 | мені надають відпустку | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 11 | кімната прийому їжі чиста та в належному стані | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 12 | обладнання та інвентар на моєму робочому місці в належному стані | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 13 | я впевнений (-а) у справедливості керівників | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 14 | керівники (керуючий, заступники керуючого,завідуючі) беруть до уваги думки працівників | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |

*Продовження Додатку Ж*

| № | Питання | Варіанти відповіді | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | цілком згоден | згоден | важко відповісти | не згоден | цілком не згоден |
| 15 | керівники (керуючий, заступники керуючого,завідуючі) поважають та цінують своїх працівників | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 16 | мій безпосередній керівник ввічливо спілкується зі мною, не підвищує голосу | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 17 | мій безпосередній керівник допомагає мені у вирішенні складних ситуацій і відповідає на мої питання щодо роботи | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 18 | мій безпосередній керівник хвалить мене за якісно виконану роботу | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 19 | я отримую заробітну плату за всі відпрацьовані години | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 20 | я отримую заробітну плату згідно з окладом | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 21 | моя заробітна плата відповідає моєму досвіду та вкладу в роботу | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 22 | оцінка робочих показників проводиться двічі на рік, мене своєчасно ознайомлюють з оцінкою | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 23 | мій керівник оцінює мене об'єктивно, використовуючи тільки факти та приклади з моєї роботи | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |
| 24 | я помітив (-а) позитивні зміни у роботі після опитування проведеного в минулому році | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 |

24. Ви брали участь в опитуванні минулого року

| | |
|---|---|
| 1 | Так |
| 2 | Ні |

26. Вкажіть Вашу посаду

| | |
|---|---|
| 1 | Керівник (завідуючий та вище) |
| 2 | Начальник відділу |
| 3 | Менеджер |
| 4 | Спеціаліст |
| 5 | Працівник цеху |
| 6 | Інша (напишіть вашу посаду)_____ |

*Продовження Додатку Ж*

Позначте тільки ТРИ пункти, які в першу чергу впливають на вашу задоволеність роботою в компанії

| | |
|---|---|
| 1 | Заробітна плата, пільги |
| 2 | Справедливі правила компанії |
| 3 | Атмосфера в колективі |
| 4 | Відносини керівників та працівників |
| 5 | Графік роботи, перерви та відпустки |
| 6 | Умови праці |
| 7 | Обладнання та інвентар |
| 8 | Навчання та професійне зростання |
| 9 | Оцінка персоналу |

Напишіть будь ласка, РОЗБІРЛИВО, друкованими літерами ваші побажання та ідеї щодо роботи на підприємстві

| КОМЕНТАРІ |
|---|
| |
| |