

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА**  
**КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВ**  
**Організація оплати праці на підприємстві та шляхи її**  
**удосконалення**

**Кваліфікаційна робота (проект)**

на здобуття ступеня вищої освіти “магістр”

Виконав: студентка 2М курсу 271  
групи  
Спеціальності 051 Економіка  
Освітньо-професійної  
(наукової) програми Економіка  
Паламарчук Валерія Анатоліївна  
Керівник д.е.н. доцентка Мельникова  
Катерина Вікторівна  
Рецензент д.е.н. професорка Тюхтенко  
Наталя Анатоліївна

## ЗМІСТ

	стор.
<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи організації оплати праці на підприємствах</b> .....	6
1.1. Сутність та соціально-економічне значення системи оплати праці .....	6
1.2. Принципи формування системи оплати праці на підприємствах .....	10
<b>РОЗДІЛ 2. Аналіз організації оплати праці на підприємстві</b> .....	20
2.1. Організація оплати праці на підприємстві .....	20
2.2. Аналіз трудових показників на підприємстві .....	24
<b>РОЗДІЛ 3. Шляхи та напрями удосконалення організації оплати праці на підприємстві</b> .....	33
3.1. Введення погодинно-преміальної системи оплати праці ....	33
3.2. Шляхи удосконалення організації оплати праці на підприємстві .....	35
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	43
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	45

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Оплати праці – одна з найскладніших і найважливіших економічних категорій, оскільки вона є і основним джерелом прибутку працівників, і суттєвою долею загальних витрат виробництва для підприємства, а також дієвим засобом мотивації робітників. Оплати праці є важливішим засобом підвищення зацікавленості працівників у результатах їхньої роботи та загальне збільшення обсягів виробництва.

Дослідженнями проблеми оплати праці займалися такі відомі українські вчені-економісти: Бутинець Ф.Ф., Чумаченко М.Г., Івахненко В.М., Малюга Н.М., Ткаченко Н.М. та інші. Тому, питання дослідження організації оплати праці на підприємстві в сучасних умовах господарювання, є, на наш погляд, доже актуальними.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Кваліфікаційна робота виконана у межах ініціативної науково-дослідної теми кафедри економіки, фінансів і підприємництва "Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможного розвитку підприємств регіону" (державний реєстраційний номер 0117U003286). У рамках даної теми автором розроблені заходи щодо удосконалення організації оплати праці на підприємстві.

**Мета дослідження** полягає у розробці практичних пропозицій щодо удосконалення організації оплати праці та методики формування її показників.

Для досягнення поставленої мети визначено такі основні **завдання:**

- вивчити та провести аналіз наукових публікацій за обраною темою та узагальнити їх;
- провести ґрунтовний аналіз показників праці та заробітної плати;
- проаналізувати організацію заробітної плати та форм і систем

оплати праці;

– вивчення введення погодинно-преміальної системи оплати праці на підприємстві;

– обґрунтування пропозицій удосконалення оплати праці на підприємстві.

**Об’єктом дослідження** є процеси організації оплати праці на підприємстві.

**Предметом дослідження** є теоретичні та практичні аспекти пошуку шляхів удосконалення організації оплати праці на підприємстві.

**Методи дослідження:** у роботі використані такі методи як: синтез – для узагальнення різних розрізнених аспектів методики формування показників праці і заробітної плати; системний аналіз – для деталізації і поділу об’єкта дослідження на окремі важливі складові елементи. Абстрагування – для формування загальних висновків на основі аналізу і синтезу, теорії і практики організації обліку заробітної плати; порівняння – для зіставлення загальних даних підприємства у динаміці; групування – для визначення різноманітних залежностей одних показників від інших; розрахунково-конструктивний – для обґрунтування нових пропозицій щодо формування показників оплати праці.

**Наукова новизна дослідження** полягає у комплексному системному обґрунтуванні теоретичних і практичних положень і рекомендацій, спрямованих на удосконалення організації оплати праці на підприємстві.

**Практичне значення** одержаних результатів полягає в можливості використання їх на підприємстві в сучасних умовах господарювання.

**Апробація результатів роботи.** Основні положення і результати наукових досліджень, що містяться у роботі, оприлюднені автором на всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції "Актуальні

процеси економічного розвитку в сучасних умовах", назва тез "Організація оплати праці на підприємстві" та на міжнародній науково-практичній конференції "Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти", назва тез "Удосконалення організації оплати праці на підприємстві".

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

#### 1.1. Сутність та соціально-економічне значення системи оплати праці

"Оплата праці – це виражена в грошовій формі частина валового внутрішнього продукту, яка виплачується працівникові відповідно до затраченої ним праці" [7, С. 129].

"Залежність заробітку від виконаного обсягу роботи створює умови для підвищення продуктивності праці, матеріально зацікавлює працівників у результатах як індивідуальної, так і загальної праці. Оплата праці як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що входить до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві" [7, С. 130].

Визначаючи розмір оплати праці на підприємстві, як значної ціни робочої сили, необхідно завжди враховувати таку міру праці, критерієм якої є реальна, важлива та безцінна вартість життя кожного робітника підприємства.

"Як елемент ціни виробництва оплата праці має визначатися часткою у створеній підприємством вартості. При формуванні цієї частки важливо не допускати відшкодування надлишкових затрат праці і забезпечувати її підвищення тільки у зв'язку зі збільшенням кількості випущеної продукції, ефективним використанням ресурсів, зростанням продуктивності праці" [7, С. 455].

"Заробітна плата є найбільш дійовим інструментом активізації людського фактору. Ефективність використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників значною мірою залежить від наукової обґрунтованості застосованих на підприємстві

форм і методів оплати праці, відповідності заробітку працівників їх кваліфікації, змісту виконуваної роботи, в умовах, в яких вона здійснюється" [21, С. 89].

"Перехід від екстенсивних методів господарювання до інтенсивних означає підвищення ефективності виробництва, збільшення обсягів виробництва із залученням додаткових ресурсів. Матеріальне стимулювання в цих умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов" [48, С. 288].

"Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу. Вона обчислюється, як правило, у грошовому виразі. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства" [27, С. 8].

"Як важлива соціально-економічна категорія оплата праці в ринковій економіці має виконувати такі функції:

- 1) відтворювальну - як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці;
- 2) стимулюючу - установлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці;
- 3) регулюючу - як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- 4) соціальну - забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.
- 5) Заробітну плату з практичної точки зору можна охарактеризувати як плату, яка надається за використання праці, або як ціну затраченої праці. Вона може набирати форм премій, гонорарів, місячних окладів тощо. Існує два види заробітної плати: номінальна та

реальна" [21, С. 59].

Номінальна заробітна плата працівника підприємства являє собою суму грошових коштів, отриману працівником за відповідний розрахунковий період (день, місяць, квартал, рік).

"Реальна заробітна плата – це кількість товарів та послуг, які можна придбати на номінальну заробітну плату. Іншими словами, реальна заробітна плата – це купівельна спроможність номінальної заробітної плати. Звідси видно, що заробітна плата залежить від номінальної та рівня цін на товари і послуги" [10, С. 329].

Якщо ціни на товари та послуги зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата на підприємстві, то реальна заробітна плата на підприємстві знижується. Така сама ситуація має місце сьогодні і в економіці України. За своєю структурою оплата праці неоднорідна, кожний її елемент виконує властиву їй функцію матеріального стимулювання працівника і має певну економічну самостійність за необхідного взаємозв'язку і взаємозумовленості всіх її частин.

"Заробітна плата робітників і службовців складається з основної (постійної) і додаткової (змінної) частин, а також заохочувальних виплат. Згідно із Законом України "Про оплату праці" основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців" [7, С. 19].

"Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантії і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій" [7, С. 25].

"Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це винагорода за підсумки роботи за рік, премії за спеціальними системами і



положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад установлені зазначеними актами норми" [10, С. 132].

"До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання. Мінімальна заробітна плата є основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат" [27, С. 310].

Отже, в організації оплати праці сучасному підприємству рідко коли надається повна та загальна самостійність. Крім державних та регіональних обмежень, існують також і обмеження у питаннях оплати праці працівників, які обумовлюються в колективному договорі підприємства.

"Організація оплати праці на підприємстві охоплює:

- визначення форм та систем оплати праці працівників підприємства;
- розроблення системи посадових окладів службовців та спеціалістів;
- розроблення критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників та спеціалістів фірми;
- обґрунтування показників та системи преміювання співробітників" [48, С. 339].

Під організацією оплати праці на підприємстві слід розуміти правильне та чітке використання головних положень, які спрямовані на визначення розмірів оплати праці на підприємстві різних категорій працівників.

"Принципи оплати праці зводяться до такого:

- 1) кожна праця має бути оплачена залежно від її кількості та

якості. Не можна платити за просте перебування на робочому місці.

2) оплата праці повинна залежати від кваліфікації працівника. Чим вища кваліфікація та більший досвід – тим вищою має бути заробітна плата.

3) рівень заробітної плати має бути таким, щоб працівник міг утримувати себе і свою сім'ю.

4) заробітна плата повинна формуватися з двох частин: фіксованої, яка гарантує прожитковий мінімум, та змінної, яка залежить від досягнутих успіхів" [21, С. 121].

В залежності від різних організаційно-правових форм власності підприємства можливо виділити джерела коштів, які спрямовуються на оплату праці працівників підприємства:

"1. Джерелом коштів, що використовуються на оплату праці працівників комерційних підприємств, є частина доходу та інші кошти, отримані внаслідок їх господарської діяльності.

2. Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності таких організацій, та з інших джерел.

3. Підприємства, які є власністю об'єднання громадян, оплачують працю найманих працівників з коштів, що формуються згідно з їх статутами" [48, С. 111].

## **1.2. Принципи формування системи оплати праці на підприємствах**

"Які б не були погляди на трудову мотивацію, навряд чи можна заперечувати, що система оплати праці (винагорода; компенсація співробітникам їх трудовитрат) грає виключно важливу роль у залученні, мотивації і збереженні персоналу в організації. Значимість

цієї ролі особливо зросла останнім часом. Впровадження нових технологій призводить до того, що людина стає як би над виробничим процесом, керуючи їм за допомогою комп'ютерних пристроїв і інформаційних систем. При цьому процес прийняття рішення відбувається в умовах багато параметричної та багатокритеріальної постановки завдання. Доля виробництва залежить від того, наскільки оптимальні прийняті людиною рішення. Величезне значення набуває не тільки кваліфікація людини, його рівень розвитку, який необхідний для вирішення творчих завдань, висунутих сучасними технологіями, але і його ставлення до праці, бажання максимально реалізувати свої творчі здібності. Неефективна система оплати праці може викликати в працівників незадовільність (як розміром, так і способами визначення і розподілу винагороди), що завжди тягне за собою зниження продуктивності праці, падіння якості, порушення дисципліни, плинність кадрів" [27, С. 299].

Навпаки, ефективна система оплати праці на підприємстві стимулює продуктивність праці працівників, направляє їх діяльність для реалізації організаційних та соціальних цілей. Це головна установка у визначенні мети та завдань системи оплати праці на підприємстві.

"В якості основних принципів формування ефективної системи оплати праці можна виділити наступні:

1. Мотивація персоналу. Продуктивність, творчість, досвід, відданість філософії організації повинні заохочуватися через систему оплати праці. Залучення кваліфікованого персоналу. Організації конкурують між собою на ринку праці, прагнучи залучити тих фахівців, які їм необхідні для досягнення стратегічних завдань. У цьому сенсі система оплати праці повинна бути конкурентоспроможною стосовно до певного регіону і до цієї категорії працівників, які потрібні організації.

2. Контроль витрат на робочу силу. Продумана система оплати праці дозволяє організації контролювати й ефективно керувати

витратами на робочу силу, забезпечуючи при цьому наявність необхідних співробітників. Оскільки витрати на робочу силу є однією з основних статей витрат для більшості сучасних організацій, ефективне управління ними має принципове значення для загального успіху організації" [21, С. 178].

"3. Простота застосування. Система оплати праці повинна бути, з одного боку, добре зрозуміла кожному співробітнику організації, а з іншого боку, - проста для використання, тобто не вимагати значних матеріальних і трудових ресурсів для забезпечення її безперебійного функціонування.

4. Відповідність вимогам законодавства. У всіх країнах оплата праці працівників в тій чи іншій мірі регулюється державним законодавством, ігнорування якого може привести до судових і адміністративних санкцій проти організації, що пов'язано зі значними матеріальними і моральними витратами" [21, С. 179].

"Наведені принципи формування ефективної системи оплати праці суперечливі (навпаки, контроль за витратами і залучення кваліфікованого персоналу). Керівництво організації повинно знайти оптимальне співвідношення між ступенем реалізації кожного з цих принципів з урахуванням сьогоденного стану справ в організації, зовнішнього середовища і перспектив розвитку" [21, С. 180].

У відношенні системи оплати праці на підприємстві держава забезпечує в основному регулюючу та контролюючу функції – встановлення мінімальної оплати праці. З одного боку, формування системи оплати праці знаходиться в руках керівництва підприємства (у меншій мірі на бюджетних підприємствах). Проте існує певних ряд інструментів, таких як, збори трудового колективу та профспілки, які регламентують загальні питання, пов'язані з оплатою праці на підприємстві.

"Головною вимогою до організації заробітної плати на

підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства" [7, С. 377].

Організація оплати праці на підприємствах здійснюється на підставі:

- законодавчих та нормативних актів;
- галузевих, регіональних угод;
- трудових договорів;
- колективних договорів.

Суб'єктами організації оплати праці на підприємстві є:

- органи місцевого самоврядування та державної влади;
- власники підприємства, об'єднання власників підприємства або їх представницькі органи;
- професійні спілки підприємства або їх представницькі органи;
- працівники підприємства.

Основні принципи організації оплати праці на підприємстві здійснюються за допомогою таких складових елементів:

- система договорів і угод на різних рівнях економіки;
- тарифну систему;
- нормування праці;
- системи та форми оплати праці на підприємствах.

"Організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки застосування завищених норм часу і занижених норм виробітку в оцінці величини затрат праці трудівників призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці" [21, С. 38].

Заробітна плата – є основним джерелом доходів працівника та є своєрідною формою винагороди за його працю, а також формою матеріального стимулювання праці працівника. Вона направлена на

винагороду працівників за виконану ними роботу і на матеріальну чи соціальну мотивацію досягнення бажаного рівня. Правильна організація обліку заробітної плати впливає і на темпи зростання загальної продуктивності праці і ще стимулює підвищення кваліфікації працівників.

Заробітна плата працівника підприємства може діяти як чинник, що не стимулює його дії, або навпаки, гальмує розвиток продуктивності праці на підприємстві. Повільна робота робітника, інколи винагороджується оплатою наднормових. Сам факт більших витрат часу на підприємстві не є автоматичним індикатором виконання більшого об'єму робіт, хоча деякі схеми оплати праці на підприємстві часто виходять саме з цих припущень. В організації оплати праці підприємству дуже рідко надається повна самостійність. Зазвичай, оплата праці на підприємстві регулюється і контролюється державними та регіональними органами.

"Основними елементами організації праці на рівні підприємства є нормування праці, тарифна система, форми та системи заробітної плати і угоди та договори на різних рівнях економіки. Всі ці елементи мають своє призначення та тісно взаємопов'язані між собою" [31, С. 9].

Нормування праці на підприємстві допомагає встановлювати науково обґрунтовані затрати праці працівників, підвищувати продуктивність праці за допомогою використання нової техніки і технологій, удосконалення організації праці, зменшення загальних витрат на випуск продукції. При використанні необґрунтованих норм оплати праці відбувається підвищення собівартості продукції, зниження прибутку підприємства та призводить до порушення принципу оплати праці залежно від кількості затраченої праці робітником.

Сукупності, принципи і підходи до організації праці на підприємстві створюють певну систему. Під загальною системою оплати праці на підприємстві розуміють спосіб розрахунків розміру винагороди

розрахованого відповідно до затрат і результатів діяльності працівників. Її вибір залежить від особливостей підприємства, технологічного процесу, форм організації праці на підприємстві, вимог щодо якості продукції або роботи, обліку затрат та стану нормування праці.

"Процес формування системи оплати праці складається з таких компонентів:

- формування фонду оплати праці (джерело коштів для виплати зарплати та виплат соціального характеру);
- нормування праці (дозволяє враховувати індивідуальний внесок);
- встановлення тарифної системи (дозволяє порівнювати різні види праці, тарифні сітки, тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційні довідники);
- визначення форми і системи заробітної плати;
- розробки системи посадових окладів для фахівців і службовців;
- вироблення критеріїв і визначення розмірів доплат за певні досягнення;
- обґрунтування показників та системи преміювання працівників" [10, С. 94].

Структура доходу робітника підприємства включає наступні компоненти:

"1) *Тарифна частина* - оплата за тарифними ставками і окладами, які визначають величину оплати праці відповідно до його складності і відповідальністю.

Тарифні ставки та оклади встановлюються на основі тарифних угод відповідно до складності праці, його відповідальністю, рівнем цін, ситуацією на ринку праці і т.п. У якості відправної точки при розробці тарифних договорів можуть використані тарифно-кваліфікаційні довідники. Тарифно-кваліфікаційні довідники - це збірки професійних характеристик, які дозволяють об'єднати роботи і професії в групи,

кожній з яких присвоюється розряд від нижчого 1-го до вищого 6-го (іноді 8-го). Існує Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник обов'язковий для застосування на державних підприємствах. Для кожного розряду встановлюється тарифна ставка (грошовий вираз оплати праці в одиницю часу). Тарифна ставка 1-го розряду розраховується виходячи зі встановленого мінімального розміру оплати праці" [10, С. 33].

"2. *Доплати та компенсації.* Призначення доплат та компенсацій - відшкодування додаткових витрат робочої сили з-за об'єктивних відмінностей в умовах і важкості праці. Як і тарифна частина, доплати і компенсації відображають ті виробничі та соціальні характеристики праці, які об'єктивно не залежать від співробітника. Несприятливі умови праці повинні компенсуватися: збільшенням часу відпочинку, додатковим безкоштовним харчуванням, надання послуг профілакторії, лікувальних послуг" [10, С. 34].

Серед основних компенсацій і доплат на підприємстві можна відзначити наступні:

- інтенсивність роботи;
- за важку працю і шкідливі умови;
- нічний час;
- понаднормовий час;
- збільшення обсягу виконуваних робіт;
- бригадирство.
- суміщення професій;

"3) *Надбавки.* Вводяться для стимулювання сумлінного ставлення до праці, підвищення якості продукції та ефективності виробництва. Надбавки виплачуються в однаковому розмірі кожного місяця протягом встановленого періоду" [10, С. 37].

Наведемо типові види надбавок, які використовуються:

- за особливо важливі завдання, за високу якість продукції чи



послуг підприємства;

- за високу професійну майстерність. Причини: застосування удосконалень; наявність важливих здібностей; інтенсивність праці;

- персональні надбавки, що встановлюються керівництвом підприємства (авторам пропозицій щодо вдосконалення організації оплати праці; за участь у впровадженні нововведень).

4) *Премії*. Вводяться для стимулювання підвищення якості продукції та ефективності виробництва. Можуть бути нерегулярними і їх величина суттєво змінюється в залежності від досягнутих результатів:

- за якісне та своєчасне виконання робіт (за виконання етапів робіт, за підсумками року);

- за особистий творчий внесок у загальний результат (авторські за зростання ефективності, за активну участь в освоєнні новацій).

"5) *Додаткові виплати і пільги*, також застосовуються для стимулювання підвищення якості продукції та ефективності виробництва, однак мають більш жорстку залежність від результатів роботи:

- фіксована сума за кожен проданий одиницю. Застосовується для стимулювання діяльності щодо збільшення завантаження виробничих потужностей;

- фіксований відсоток від обсягу продажів. Використовується в цілях стимулювання збуту.

- фіксований відсоток від маржі (різниця між продажною ціною і витратами). Мета - отримання максимального прибутку в поточний момент і при неможливості росту числа продажів;

- фіксований відсоток від обсягу реалізації в момент надходження грошей за контрактом. Використовується при виникненні проблем зі збором дебіторської заборгованості в умовах високої інфляції;

- виплата фіксованого відсотка від базової зарплати при виконанні плану реалізації. Основна мета - забезпечення стабільності діяльності

організації;

- придбання акцій компанії. Підвищення мотивації співробітників в ефективній діяльності підприємства за допомогою залучення до управління та розподілу прибутку" [10, С. 45].

Надбавки, додаткові виплати та премії відображають результат власних досягнень співробітника підприємства.

б) *Соціальні виплати.* У багатьох економічно розвинених країнах перераховані раніше компоненти складають тільки 60-70% загальних витрат на утримання персоналу підприємства, решта відноситься до соціально-економічних виплат, які включають часткову або повну оплату праці за відповідними статтями:

- оплата відпусток і вихідних днів;
- оплата транспортних послуг;
- оплата членства в клубах;
- надання медичної допомоги та ліків;
- надання харчування під час роботи;
- фінансування замських поїздок і пікніків;
- оплата страхування життя;
- оплата консультування з юридичних, фінансових та інших

проблем;

- виплата надбавок до пенсій;
- відрахування в ощадні фонди (наприклад, у пенсійний);
- оплата комунальних послуг;
- надання туристичних путівок в оздоровчі заклади;
- оплата подарунків.

"б) *Дивіденди за акціями підприємства.* Перераховані вище компоненти більшою мірою відносяться до індивідуальних форм оплати праці. Принципи оплати праці зводяться до такого:

- кожна праця має бути оплачена залежно від її кількості та якості.

Не можна платити за просте перебування на робочому місці.

- оплата праці повинна залежати від кваліфікації працівника. Чим вища кваліфікація та більший досвід – тим вищою має бути заробітна плата.

- рівень заробітної плати має бути таким, щоб працівник міг утримувати себе і свою сім'ю.

- заробітна плата повинна формуватися з двох частин: фіксованої, яка гарантує прожитковий мінімум, та змінної, яка залежить від досягнутих успіхів" [10, С. 55].

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

#### 2.1. Організація оплати праці на підприємстві

ПАТ «Херсонське АТП» займається :

- самостійним здійсненням пасажирських і вантажних перевезень;
- сприяє роботі залізничного транспорту з вивезення вантажів зі станції.

Метою діяльності підприємства є задоволення потреб населення підприємств та організацій в товарах та послугах та одержання прибутків від фінансово-господарської діяльності.

Предметом діяльності є :

Перевезення вантажів та пасажирів як в середині держави так і за її межами;

Надання послуг пасажирськими та вантажними таксі;

Ремонт та технічне обслуговування техніки;

Надання послуг в галузі туризму екскурсій туризму.

Адміністрація проводить роботу по розширенню пасажирської сітки для перевезення пасажирів в міському, приміському, міжміському і міжнародному сполученні.

Для перевезення народногосподарських вантажів адміністрація проводить заключення договорів з організаціями і підприємствами-замовниками вантажного транспорту, а також з разовими замовниками.

Перевезення вантажів є одним з найпоширеніших видів послуг, що надають власники транспортних засобів суб'єктам підприємницької діяльності і фізичним особам.

У сучасних умовах на території України такі послуги найчастіше здійснюються автомобільним і залізничним транспортом, оскільки інші види транспорту є досить дорогими і малодоступними. Надання послуг з

перевезення вантажів автомобільним транспортом належить до видів господарської діяльності, які підлягають ліцензуванню [2, С. 158].

Порядок перевезень вантажів автомобільним транспортом в Україні регламентується Законом України «Про автомобільний транспорт», Правилами перевезення вантажів автомобільним транспортом в Україні, Інструкцією «Про порядок виготовлення зберігання застосування єдиної первинної документації для перевезення вантажів автомобільним транспортом та обліку транспортної роботи» та іншими нормативними документами, якими визначено права, обов'язки і відповідальність власників автомобільного транспорту, всіх учасників автоперевезень (перевізників, відправників вантажу і вантажоодержувачів).

Згідно з Інструкцією основними документами на перевезення вантажів є:

- товарно-транспортна накладна (ТТН) — типова форма № 1-ТН;
- подорожні листи вантажного автомобіля — типова форма № 1 (міжнародна), № 2 (діє у межах України);
- талон замовника — типова форма № 1-ТЗ (при почасовій формі оплати роботи автомобіля).

Залежно від виду вантажу і його специфічних властивостей до основних документів додаються й інші (ветеринарні, санітарні і якісні — сертифікати, свідчення, довідки, паспорти тощо) [41 с.275].

Експлуатація вантажного автомобіля без подорожнього листа затвердженої типової форми забороняється.

Структура заробітної плати робітників ПАТ, визначається як сукупність різних видів оплат. Заробітна плата на підприємстві може включати наступні види та елементи:

- базова заробітна плата;
- соціальні пільги;
- преміально-змінна частина;

- дивіденди підприємства;
- премія за підсумками минулого року;
- разові виплати за конкретні результати роботи;
- інші виплати різного характеру,

Основою системи оплати праці на підприємстві ПАТ «Херсонське АТП» є два елементи заробітної плати:

- базова заробітна плата – відповідає встановленим окладам і включає всі надбавки;
- преміально-змінна частина – відводиться роль стимулювання.

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві ПАТ «Херсонське АТП», рівня продуктивності праці необхідно розглянути в тісному взаємозв'язку з оплатою праці на підприємстві. Зі зростанням продуктивності праці утворюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати так, щоб темпи зростання продуктивності праці обганяли темпи зростання її оплати. Тільки за таких умов утворюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення.

Середньорічна чисельність штатних працівників ПАТ «Херсонське АТП» скоротилася за три роки на 8 чоловік або на 18,19%, при цьому середньооблікова чисельність працівників ПАТ «Херсонське АТП» в еквіваленті повної зайнятості скоротилася лише на 4 чоловіки або на 11,43%. Це говорить про те, що на підприємстві ПАТ «Херсонське АТП» стало менше працівників, які зайняті не повний робочий час.

Для того щоб оцінити ефективність використання і поєднання ресурсів у процесі виробництва на підприємстві ПАТ «Херсонське АТП» необхідно провести аналіз кінцеві результати діяльності підприємства ПАТ «Херсонське АТП».

Наявність певної суми прибутку на підприємстві та норма рентабельності свідчать про наявний високий потенціал розвитку

підприємства ПАТ «Херсонське АТП» у перспективі, а також ефективність його діяльності.

Розглянемо динаміку різних економічних показників діяльності підприємства ПАТ «Херсонське АТП» за допомогою даних які наведено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Результати виробничо-комерційної діяльності ПАТ «Херсонське АТП» за 2017-2019 рр.

Показники	Роки			Відхилення 2019р. до 2017р.	
	2017	2018	2019	Абсолютне(+;-)	Відносне%
А	1	2	3	4=3-1	5=4/1*100
Дохід від реалізації продукції (товарів,робіт,посл уг)	272,3	247,1	212,7	-59,6	-21,88
В т.ч. на 1 середньорічного працівника	6,18	6,5	5,9	-0,28	-4,53
Чистий прибуток, тис. грн.	37,9	10,6	73,7	35,8	94,4

Аналіз даних табл. 2.1 свідчить, що у ПАТ «Херсонське АТП» за останній період вартість валової продукції підприємства зменшилася на 59,6тис. грн. (тобто в 0,7 раз) і зараз становить 212,7 тис. грн., у тому числі 4,53 тис. грн. – на середньорічного робітника. Виручка від реалізації на підприємстві зросла в 1,9 рази і зараз дорівнює 73,7 тис. грн.

Діяльність підприємства ПАТ «Херсонське АТП» була

прибутковою у всі роки у 2009 році прибуток становив 37,9 тис.грн, у 2017 прибуток становив 10,6 тис.грн, і у 2018 прибуток становив 73,7 тис грн.

Таким чином, економічні показники підприємства ПАТ «Херсонське АТП» свідчать про ефективну його діяльність, високий потенціал, відтворення в майбутньому та фінансову стійкість.

## **2.2. Аналіз трудових показників та оплати праці на підприємстві**

На підприємстві ПАТ «Херсонське АТП» надзвичайно високий показник обороту робочої сили.

За останній рік повністю змінюється штат працівників підприємства, що свідчить про відсутність прихильності до підприємства.

Для більш повного аналізу причин високої плинності кадрів на підприємстві проаналізуємо основні показники оплати праці на підприємстві.

"Будь-яке підприємство має бути заінтересоване в збереженні стабільності трудового колективу, оскільки завдяки цьому досягається за інших однакових умов вищий рівень продуктивності праці. А це означає, що бажаною тенденцією зміни абсолютного рівня даних показників є тенденція до їх зниження" [36, С. 7].

Працівниками підприємства ПАТ «Херсонське АТП» використано лише 11,9% робочого часу у 2009 році, 13% у 2017 році та 14,6 у 2018 році. Це говорить про підвищення дефективності використання робочого часу на підприємстві: скорочення прогулів, щорічних відпусток, перебування на лікарняному та відпусток з ініціативи адміністрації, зменшення працівників, які працюють за скороченим робочим днем.

За 2018 рік на ПАТ «Херсонське АТП» коефіцієнт надходження



кадрів перевищив коефіцієнт вибуття таких кадрів на 0,555 пунктів або на 55,5 відсотків.

Тому, середньооблікова чисельність робітників ПАТ «Херсонське АТП» у 2018 порівняно з 2009 зменшилася на 8 чоловік або на 18,19%, про що свідчить зменшення відпрацювання за рік одного працівника ПАТ «Херсонське АТП» на 42 дні, тобто на 78,8 %.

"Фонд заробітної плати – це загальна сума грошових коштів, направлена на оплату праці робітників і управлінського персоналу підприємства за визначений обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства. З метою планування та аналізу ефективності використання фонду заробітної плати його диференціюють за певними ознаками. За змістом і джерелами формування виділяють фонд основної та додаткової заробітної плати" [22, С. 5].

Фонд оплати праці штатних працівників ПАТ «Херсонське АТП» в основному складається з фонду основної заробітної плати. У 2018 році у структурі фонду оплати праці ПАТ «Херсонське АТП» основна заробітна плата склала 91.77%.

Це говорить про неефективне використання коштів на оплату праці, на підприємстві відсутня система мотивації праці. Працівники ПАТ «Херсонське АТП» отримують лише заробітну плату без премії.

Можна проаналізувати основні показники використання праці на ПАТ «Херсонське АТП» за допомогою табл. 2.2.

Загальний фонд оплати праці зріс у 2019 році відносно 2017 року на 40,8 тис. грн. або в 1,1 рази. Значно зросла і середньорічна заробітна плата 1 працівника на 2.29 тис. грн. При чому зменшився дохід від реалізації продукції на 59,6 тис. грн. та продуктивність праці на 0,2 тис. грн. На фонд заробітної плати впливає ряд наступних факторів: середньорічна чисельність робітників; середньорічна заробітна плата

одного працюючого; кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік; середньоденна зарплата; середня тривалість робочого дня.

Таблиця 2.2

Основні показники використання праці  
у ПАТ «Херсонське АТП» за 2017-2019 рр.

№	Показники	Роки			Відхилення. 2019 р. до 2017 р.	
		2017	2018	2019	абсолют не,(+,-)	відносне, %
1	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	44	38	36	-8	-18,19
2	Загальний фонд оплати праці тис.грн	218,1	192,4	258,9	40,8	18.71
3	Середньорічна з/п 1 працівника, тис. грн. (п3/п.1)	4,9	5,06	7,19	2.29	46.74
4	Дохід від реакції продукції(товарів,робіт,послуг)	272,3	247,1	212,7	-59,6	-21,89
5	Продуктивність праці, тис. грн.	6,1	6,5	5,9	-0,2	-3,28

Проведемо факторний аналіз фонду оплати праці ПАТ «Херсонське АТП» на основі наведених таблиць.

Загальна зміна фонду оплати праці ПАТ «Херсонське АТП», відбувається за рахунок факторів:

а) обсяг виробництва валової продукції ПАТ «Херсонське АТП»:

$$\text{ДФОП}_{\text{ВП}} = (\text{ДВ}_1 - \text{ДВ}_0) \cdot \text{ЗЄ}_0 = (212,7 - 272,1) \cdot 0,8 = -47,68 \text{ тис. грн.}$$

б) зарплато ємкості ПАТ «Херсонське АТП»:

$$\text{ДФОП}_{\text{ЗЄ}} = (\text{ЗЄ}_1 - \text{ЗЄ}_0) \cdot \text{ДВ}_1 = (1,2 - 0,8) \cdot 212,7 = 85,08 \text{ тис. грн.}$$

Таблиця 2.3

Вихідна інформація для проведення факторного аналізу фонду оплати праці у ПАТ «Херсонське АТП» за 2017-2019 рр.

Показники	Умовні позначення	Роки:			2019 р. до 2017 р.	
		2017	2018	2019	Абсолют. відхилен ня, (+,-)	відносне відхилен ня, %
А	Б	1	2	3	4=3-1	5=4/1·100
1. Дохід від реалізації продукції тис.грн	ДВ	272,3	247,1	212,7	-59,6	-21,89
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	ФОП	218,1	192,4	258,9	40,8	18,71
3. Зарплатоємність, грн.	ЗЄ	0,8	0,7	1,2	0,4	52,1

Фонд оплати праці ПАТ «Херсонське АТП» підвищився на 40,8 тис. грн. за рахунок збільшення зарплато ємності ПАТ «Херсонське АТП» на 85,08 тис. грн. та за рахунок зменшення обсягу виробництва продукції ПАТ «Херсонське АТП» на 47,68 тис. грн.

Фонд оплати праці ПАТ «Херсонське АТП» зріс на 66,5 тис. грн. у 2019р. відносно 2018р. за рахунок зменшення доходу від реалізації продукції ПАТ «Херсонське АТП» на 34,4 тис. грн. фонд оплати зменшився на 9,59 тис. грн.

Середньорічна заробітна плата 1 працівника ПАТ «Херсонське АТП» зросла на 2234,8 грн. або в 1,5 раз. Зарплато ємність при цьому

збільшилася на 52,13%.

Розглянемо модель факторного аналізу фонду оплати праці:

$$ФОП = ЧП * ЗП$$

Таблиця 2.4

Вплив факторів на зміну фонду оплати праці  
ПАТ «Херсонське АТП» за 2018, 2019 рр.

Показники	Роки:		Абсолютне відхилення 2019 р. до 2018 р., (+,-)
	2018	2019	
А	1	2	3
1. Фонд оплати праці, тис. грн.	192,4	258,9	66,5
2. Дохід від реалізації продукції тис.грн	247,1	212,7	-34,4
3. Витрати на оплату праці на 1 грн. доходу від реалізованої продукції, грн. (п.1/п.2)	0,279	0,089	-0,19
4. Загальна зміна (+,-) фонду оплати праці, тис. грн. (п.1 гр. 3)			66,5
у тому числі за рахунок факторів:			-9,59
а) доходу (п.2 гр.3·п.3 гр.1)			
б) витрат по оплаті праці на 1 грн. доходу від реалізованої продукції (п.3 гр.3·п.2 гр.2)			40,4

Загальна зміна фонду оплати праці ПАТ «Херсонське АТП» за рахунок факторів:

1) середньооблікової чисельності працівників ПАТ «Херсонське АТП»: - 39654,4грн.

2) середньорічної заробітної плати одного працівника ПАТ

«Херсонське АТП»: 80456,4 грн.

Отже, на зростання фонду оплати праці ПАТ «Херсонське АТП» вплинув позитивно фактор: зростання середньорічної заробітної плати одного працівника. Але за рахунок зниження середньооблікової чисельності працівників на 8 чоловік фонд оплати праці ПАТ «Херсонське АТП» скоротився на 39654,4 грн.

Таблиця 2.5

Вихідна інформація для факторного аналізу фонду оплати праці ПАТ «Херсонське АТП» за 2017, 2019 рр.

Показники	Умовні позначення	2017 р.	2019 р.	Відхилення 2019 р. /2017 р.	
				абсолютне, (+,-)	відносне, %
1.Дохід від реалізації продукції тис.грн	ДВ	272,3	212,7	-59,6	-21,89
2.Середньооблікова чисельність працівників, осіб	ЧП	44	36	-8	-18,19
3. Фонд оплати праці, тис. грн.	ФОП	218,1	258,9	40,8	18,71
4.Середньорічна зарплата одного працівника, грн.(п.3 / п.2·1000)	ЗП	4956,9	7191,7	2234,8	45,09
5.Зарплатоємність, грн.(п.3 / п.1)	ЗЄ	0,8	1,217	0,417	52,13

Визначення величини економії (перевитрат) фонду оплати праці ПАТ «Херсонське АТП» у звітному році як результат випередження (відставання) темпу приросту продуктивності праці порівняно з темпом

приросту реальної заробітної праці ПАТ «Херсонське АТП» проводиться на основі даних табл. 2.5.

Річна продуктивність праці ПАТ «Херсонське АТП» зростає за 2017-2019 роки майже в 1.1 рази, а середньорічна заробітна плата 1 працівника ПАТ «Херсонське АТП» в 1,4 рази.

Таблиця 2.6

Оцінка динаміки продуктивності праці і заробітної плати на ПАТ «Херсонське АТП» за 2017-2019 рр.

Показники	2017р.	2019.	Індекс	Темп приросту
А	1	2	$3=2/1$	$4=3 \cdot 100 - 100$
1.Дохід від реалізації продукції тис.грн	272,3	212,7	0,78	-22
2.Сер.облікова чисельність працівників, чол.	44	36	0,81	-19
3. Фонд оплати праці, тис. грн.	218,1	258,9	1,18	18,7
4. Річний індекс інфляції	x	1,04	x	x
5.Річна продуктивність праці, грн. (п.1 / п.2·1000)	6188,6	5908,3	0,95	-5
6.Середньорічна з/п одного працівника, грн. (п.3 / п.2·1000)	4956,8	7191,7	1,45	45
7.Середньорічна реальна з/п одного працівника, грн. (п.6 / п.4)	4425,7	6915,1	1,56	56

На підприємстві ТОВ «Херсонське АПТ» неефективно використовувати кошти на оплату праці, про що свідчить розрахований

мною коефіцієнт перевитрат, який склав 91,75 тис. грн..

Отже, після розрахунків можна зробити такі висновки, на рівень розміру оплати праці ТОВ «Херсонське АПТ» вплинули наступні загальні показники:

- 1) зменшення продуктивності праці;
- 2) скорочення чисельності працівників.

Економічні результати діяльності ПАТ «Херсонське АПТ» відображаються у фінансовій і бухгалтерській звітності.

На основі фінансово-економічних даних підприємства ТОВ «Херсонське АПТ» проведемо його всебічний економічний аналіз за останні роки з 2017 по 2019 рр.

Спочатку проводимо всебічний аналіз динаміки складу і структури майна ПАТ «Херсонське АПТ», що дозволяє встановити правильний розмір абсолютного і відносного приросту (+) або зменшення (-) майна підприємства (табл. 2.7).

Як бачимо з даних таблиці 2.7 вартість необоротних активів за 4 роки зросла на 148,09%. Загальна вартість активів ПАТ «Херсонське АПТ» зросла на 61,8%, але змінилася структура майна: зменшилась частка основних засобів на 7,4%, збільшилась вартість оборотного капіталу на 83,9%. Це можна пояснити тим, що темпи росту оборотного капіталу (183,9%) перевищувати темпи росту необоротного капіталу (148,9%).

Така динаміка показників призвела до підвищення мобільності майна ТОВ «Херсонське АПТ». Адже оборотний капітал підприємства має вищу швидкість обороту, а значить забезпечує більший приріст прибутку.

Актуальним для підприємств України сьогодні є питання фінансово-економічного стану підприємства. В умовах ринкових відносин зростає самостійність підприємств, їх економічна і правова відповідальність.

Кожне підприємство самостійно відповідає за свою роботу та ухвалює рішення щодо подальшого розвитку. Як наслідок, виживає той, хто найкраще використовує наявні ресурси з метою отримання максимальної суми прибутку за результатами здійснення господарської діяльності. При цьому різко зростає значення аналізу фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання.

Аналіз фінансово-економічного стану є важливим складником ефективного управління формуванням, розміщенням і використанням ресурсів підприємства. Фінансовий стан визначається величиною, складом і структурою активів, власного капіталу і зобов'язань, певні співвідношення яких зумовлюють фінансову стійкість, ліквідність та платоспроможність суб'єктів господарювання.

Серед фінансових проблем чи не найважливішою є оцінка і аналіз фінансового стану підприємства, який формується під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. З одного боку, він є результатом діяльності суб'єкта господарювання, свідчить про його досягнення та набутки, з іншого – виявляє передумови та резерви для розвитку підприємства.



## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

#### 3.1. Введення погодинно-преміальної системи оплати праці

На ПАТ «Херсонське АТП» існує загальна погодинна форма оплати праці, тому для працівників, які працюють на закордонних маршрутах доцільно було б ввести нову погодинно-преміальну систему оплати праці на підприємстві.

Погодинно-преміальна нова система оплати праці на ПАТ «Херсонське АТП» дає змогу винагороджувати робітників з допомогою доплат та премій за досягнення певних якісних або кількісних показників діяльності.

Умови оплати праці робітників ПАТ «Херсонське АТП» встановлюються в загальному колективному договорі, що укладається на підприємстві.

Оскільки основною діяльністю підприємства ПАТ «Херсонське АТП» є перевезення вантажів автомобільним транспортом, в колективному договорі ПАТ «Херсонське АТП» передбачено виплату надбавок за роз'їзди для водіїв, котрі перебувають у постійних довгих рейсах.

Це підтверджується наступним документом: "Інструкцією про службові відрядження у ПАТ «Херсонське АТП» межах областей України та за кордон". Зокрема за важливими положеннями цієї інструкції службові поїздки працівників підприємства, постійна робота яких проходить у дорозі, не вважається відрядженнями, якщо не передбачено законодавством, трудовим та/або колективним договором між робітником і підприємством. Питання про роз'їзний характер роботи працівника підприємства має бути врегульовано одним з

наведених вище документів.

Якщо колективним договором ПАТ «Херсонське АТП» передбачено встановлення надбавок за роз'їзний характер роботи, то відповідно до зазначеної постанови, якщо робота робітника має роз'їзний характер за межами території України, граничні розміри таких надбавок робітникам за добу не можуть перевищувати 80% граничних норм добових витрат, встановлених КМУ для відряджень за кордон.

Тривалість перебування за кордоном працівника ПАТ «Херсонське АТП» визначається згідно з відмітками органів прикордонного контролю та/або відповідно до затверджених графіків руху транспортних засобів на підприємстві.

За час проїзду територією України такі надбавки не можуть перевищувати граничних норм добових витрат, установлених для відряджень в межах України. У такому випадку відрядження не оформляється, посвідчення не випускається і наказ про відрядження не видається.

Заробітна плата працівникам підприємства ПАТ «Херсонське АТП» виплачується відповідно до Галузевої тарифної угоди, тобто всі посадові тарифні ставки і оклади обумовлені розмірами цієї тарифної угоди.

Всі види преміальних виплат та надбавок нараховуються з прибутку ПАТ «Херсонське АТП», який залишається в розпорядженні підприємства. Перш за все ПАТ «Херсонське АТП» повинно подолати збитковість, якщо вона є. Основні шляхи подолання такої збитковості є:

"1. Розширення і удосконалення пасажирської сітки, раціональне використання землі, приміщень (оренда), надання платних послуг по переобладнанню транспортних засобів, медичний огляд приватних перевізників, технічний огляд і ремонт їх транспортних засобів - відповідно.

2. Приведення відповідності діючих тарифів до собівартості

перевезень пасажирів та вантажів.

3. Стабільність у цінах на паливно-мастильні матеріали, запасні частини, шини, акумулятори.

4. Зниження загальногосподарських витрат (адміністрація працює по скороченому балансу робочого часу погодженому з Профспілковим комітетом, постійно контролюються і аналізуються витрати газу, електроенергії, витрати на утримання господарського транспорту, витрати на відрядження та інші)" [16, С.11].

### **3.2. Шляхи удосконалення організації оплати праці на підприємстві**

Сучасний етап розвитку ринкової економіки в Україні, вимагає таких нових підходів у формуванні системи оплати праці на підприємстві, які мають стати головним стимулом підвищення ефективності управління підприємством та продуктивності праці.

Показники рівня життя населення України за 2017-2018 рр. показують, що знижується частка заробітної плати у структурі доходів населення, посилюється необґрунтована міжрегіональна і міжгалузева диференціація із заробітної плати. Структура оплати праці розбалансована: надтарифна частина заробітної плати на багатьох підприємствах перевищує базову тарифну частину, порушені пропорції в оплаті праці працівників підприємства.

Низька заробітна плата, затримка її виплати негативним чином позначаються на ставленні працівників до своїх прямих обов'язків і є одним з мотивів вимушеної вторинної зайнятості.

Тому цілями і шляхами реформування заробітної плати є створення кожній працездатній людині умов для підтримання своєю працею необхідного рівня життя; забезпечення реалізації відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та стимулюючої функції

заробітної плати.

Але для того, щоб розробити шляхи реформування системи оплати праці необхідно насамперед розглянути негативні моменти даної ситуації.

Чинні системи оплати праці мають ряд недоліків. Головний недолік полягає в тому, що заробітна плата погано, а нерідко взагалі не пов'язана з кінцевими результатами праці, результати праці є колективними, а оплата праці – індивідуальною. Щоб подолати цей недолік, потрібно зробити одне з двох: або індивідуалізувати результати, або колективізувати систему оплати. Перший шлях виключений, оскільки у принципі неможливо відділити результати від їх колективної природи.

Стосовно системи оплати праці можна виділити такі недоліки:

- зростання оплати праці не пов'язане із зростанням ефективності;
- система оплати не є досить гнучкою;
- чинна система не орієнтована на співпрацю.

Кажучи про те, що чинні системи не орієнтують на колективну співпрацю, мають на увазі відому роз'єднаність працівників, і перш за все, керованих і управлінців.

Враховуючи всі недоліки організації оплати праці необхідно визначити шляхи виходу з кризи заробітної плати. Необхідне відновлення заробітної плати як реально ефективної діючої економічної категорії ринкової економіки, відновлення її основних функцій.

Ринкова економіка істотно змінила уявлення про сутність оплати і стимулювання праці, які є важливим мотиваційним стимулом до праці. Підприємства почали розробляти конкретні форми та системи оплати праці, враховуючи при цьому особливості власного виробництва і місце на ринку.

Практика виробила різноманітні системи стимулювання праці, які можна застосовувати в даних економічних та виробничих умовах. Після

аналізу підприємства ПАТ «Херсонське АТП», ми вирішили виокремити важливу стимулюючу роль, яку відіграє преміювання.

Для підсилення її дії необхідно, в першу чергу, визначити цілі преміювання, тобто встановити, які задачі переслідує підприємство, коли вводиться преміювання. В умовах сучасної ринкової економіки такими цілями можуть бути наступні задачі:

- ріст продуктивності праці;
- ріст фізичного обсягу продукції;
- зниження витрат на одиницю виробленої продукції;
- економія усіх видів витрат;
- ріст суми доходів та прибутку;
- підвищення культури праці.

Але після проведеного мого аналізу, я вважаємо за доцільне, крім запропонованих видів преміювання, ввести наступні види преміювання на підприємстві:

- 1) преміювання за інші досягнення в праці;
- 2) єдиноразова винагорода за висновками праці за рік.

Винагорода за висновками праці за рік виплачується в залежності від стажу їх роботи і розміру середньомісячної заробітної плати, при умові якісного виконання планових показників.

При стажі роботи менше 3 років винагорода по висновкам праці за рік не виплачується.

Для цього на підприємстві ПАТ «Херсонське АТП» була розроблена загальна шкала розмірів премій та винагород, при цьому було враховано стаж роботи робітників (табл. 3.1).

Важливим для керівників організації є розмір премії за основні результати діяльності визначається у відсотках до його фонду заробітної плати, яка нарахована, виходячи з посадових окладів за штатним розписом, і не може перевищувати максимального розміру 0,75 посадового окладу в розрахунку на місяць.

Таблиця 3.1

Приблизна шкала розмірів винагород за рік при відповідному стажі роботи працівників

Стаж безперервної роботи на підприємстві	Розміри винагороди, % до середньомісячної заробітної плати (для всіх працівників)
До 3	Не виплачується
Від 3 до 5	25
Від 5 до 10	30
Від 10 до 15	35
Понад 15	40

Важливим для керівників організації є розмір премії за основні результати діяльності визначається у відсотках до його фонду заробітної плати, яка нарахована, виходячи з посадових окладів за штатним розписом, і не може перевищувати максимального розміру 0,75 посадового окладу в розрахунку на місяць.

Максимальні премії для керівників, а також для спеціалістів і службовців не повинні перебільшувати 2,6 посадових оклади за рік. Преміювання спеціалістів, службовців та робітників доцільно здійснювати виходячи з конкретних завдань, що стоять перед ними.

Показники преміювання повинні бути такими, щоб вони реально залежали від трудових зусиль працівників.

Потрібно відмітити, що ефективність систем преміювання в значній мірі залежить від того, наскільки правильно розроблені і взаємопов'язані з умовами виробництва діючі в організації положення про преміювання.

Доцільним є аналіз діючої системи преміювання ПАТ «Херсонське АТП» так, як це дозволяє в значній мірі підвищувати ефективність виробництва, результативність праці кожного працівника на своєму робочому місці, що в свою чергу забезпечить взаємозв'язок оплати праці

ПАТ «Херсонське АТП» з ефективністю виробництва (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Взаємозв'язок оплати праці з ефективністю виробництва

Виробниче завдання	Рішення
I. Пов'язання заробітної плати з ростом продукції	Розподілення колективного заробітку. Удосконалення механізму розподілення прибутку. Система матеріального стимулювання за колективними заохочувальні і індивідуальні доплати. Надбавки за знання. Зниження надбавок по мірі росту рівня життя.
II. Економія фонду заробітної плати	Виплати більших премій замість щорічного збільшення окладів.
III. Підвищення дисципліни та самовідданості працівників	Покращення обміну інформацією між різними рівнями управління. Реалізація програм зберігання робочих місць.
IV. Зменшення відмінностей між робіт-ми різних рівнів управління	Переведення на оклади всіх працівників. Скорочення надбавок до заробітної плати керуючих працівників.

Сьогодні, коли важка економічна ситуація яка склалася в країні ускладнює забезпечення високої оплати праці на підприємствах, особливе значення в цих умовах слід приділяти нематеріальному стимулюванню, створювати гнучку систему пільг для робітників, у тому числі:

- надавати кошти для відпочинку, забезпечувати безкоштовними путівками;

- визнавати цінність працівника для підприємства;
- надавати кредити на купівлю житла.
- використовувати гнучкий графік роботи, неповний робочий тиждень;

Система матеріальної зацікавленості на підприємстві повинна будуватися як система інвестування працівників. Потрібний підхід, відповідно до якого оплата праці набуває функції інвестицій у робочу силу. Такі інвестиції набагато ширші, ніж традиційна заробітна плата, вони не зводяться до неї і не обмежуються нею. Основне їх джерело – це кінцевий дохід. Систему матеріального стимулювання потрібно орієнтувати не на кваліфікацію, одержану за дипломом, а на рівень кваліфікації виконуваної роботи. Також можна відмовитися від погодинної оплати праці і платити працівникам заробітну плату за кваліфікацію, а не за кількість людино-годин, проведених на своєму робочому місці. Під фактичною кваліфікацією розуміється здатність працівника не тільки виконувати свої обов'язки, а здатність брати участь у вирішенні виробничих проблем, знати їх і розбиратися в будь-якому аспекті господарської діяльності свого підприємства.

"Для робітників заохочення ініціативи і творчості повинне виступати як оплата *по заслугах* або *за особистий внесок*. Оцінка заслуг або особистого внеску встановлюється за допомогою критеріїв, що розробляються самим підприємством. Хоча оплата праці за особистий внесок дещо суперечить колективному характеру праці, її все ж таки можна застосовувати для оцінки кваліфікації працівника, враховуючи при цьому загальний внесок. Колективізм повинен бути принципом формування заохочення праці" [18, С.84].

"Таким чином, розробка шляхів збільшення заробітної плати на засадах реалізації мотиваційних та стимулюючих механізмів формування та розподілення ФОП повинно ґрунтуватися на:

- максимальному залученні до підвищення ефективності



виробництва наявних людських ресурсів підприємства, що дасть змогу заощадити фінансові ресурси, які використовуються для сплати стороннім підприємствам (організаціям, установам);

- застосуванні більш гнучких форм оплати праці, які об'єктивно відбивають витрачені зусилля працівника;
- встановленні найбільш доцільної системи оплати праці для кожної категорії промислово-виробничого персоналу" [10, С. 184].

"виборі ефективних форм матеріального стимулювання працівників як за критеріями, так і за досягнення ними відповідних показників фінансово-господарської діяльності;

- обґрунтуванні формування та розподілення компенсаційної частки фонду оплати праці (ФОП) на засадах підвищення стимулюючого значення основної заробітної плати;
- максимальному наближенні розміру заробітної плати до якості продукції, що виробляється, на всіх етапах процесу виробництва (зокрема, працівників служб відділу технічного контролю підприємства);
- підвищенні ступеню забезпечення „ прозорості ” процесу заохочення працівників за економію наявних ресурсів підприємства на засадах вдосконалення колективно-договірного регулювання;
- стимулюванні до підвищення рівня кваліфікації працівниками з метою комплектації підприємства високоякісним кадровим потенціалом" [10, С.186].

На основі вищесказаного можна зробити наступний висновок, що для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати на підприємстві ПАТ «Херсонське АТП» виняткового набувають питання: максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; зміни типу економічної системи; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; послаблення податкового тиску; оптимізація структури витрат виробництва;

зростання продуктивності праці та капіталу.

Далі реформування оплати праці на підприємстві ПАТ «Херсонське АТП» має органічно поєднуватись з загальним процесом ринкової трансформації, передусім у податковій, грошово-кредитній, фінансовій системах, сфері соціального захисту, з дальшою стабілізацією національної грошової одиниці, проведенням адміністративної реформи.

Зростання реальної заробітної плати на підприємстві ПАТ «Херсонське АТП» в сучасних умовах господарювання вимагає комплексного системного підходу до вирішення цього складного завдання – синхронного реформування форм та систем оплати праці, інвестиційно-інноваційної, податкової, грошово-кредитної систем, ціноутворення, політики доходів і зайнятості населення.

## ВИСНОВКИ

В ході написання кваліфікаційної роботи були зроблені наступні висновки:

1. Оплата праці – це найважливіша соціально-економічна категорія, що є головним джерелом формування грошових доходів працівників підприємства у ринкових умовах. Створюючи відносини між різними об'єктами ринкової економіки України, вона одночасно є формою розподілу по оплаті праці і ціною робочої сили підприємства.

2. Оплата праці – є формою винагороди за працю та важливим стимулом працівників підприємства. Для роботодавців заробітна плата є витратами виробництва підприємства, і він прагне їх мінімізувати. А для працівника є основною статтею його особистого доходу, засобом підвищення рівня добробуту.

3. В основу організації оплати праці покладені наступні основні принципи праці залежно від кількості та якості праці: диференціація заробітної плати залежно від кваліфікації працівника, умов праці: темпи росту продуктивності праці повинні бути вищі за темп росту середньої заробітної плати.

4. Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники.

5. Нормування праці включає два показники: норму виробітку і норму часу. Норма виробітку встановлює кількість одиниць продукції, яка повинна бути виготовлена за одиницю часу; норма часу - час, необхідний для виконання роботи в певних умовах.

6. Існують 3 форми оплати праці – погодинна, змішана і відрядна. При погодинній заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу і

тарифної ставки (зарплата за одиницю часу); при відрядній - від кількості виробленої продукції і розцінок (зарплата за одиницю продукції) на неї.

7. Щоб підвищити стимулюючу роль форм оплати праці, використовують її різновиди – системи заробітної плати. Серед багатьох систем заробітної плати можна виділити традиційні – прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні, а також нові системи. Залежно від показників оцінки трудового внеску працівників системи можуть бути прості або преміальні. За характером впливу на результат праці системи поділяються на прямі і непрямі (опосередковані).

8. З метою вдосконалення управління персоналом та підвищення його позитивних мотивацій трудової діяльності застосовують наступні види стимулювання:

- матеріальне стимулювання;
- вдосконалення організації праці;
- використання гнучких графіків;
- вдосконалення нормування;
- збагачення змісту праці;
- удосконалення оплати праці;
- розширення трудових функцій ;
- постановка цілей;
- поліпшення умов праці;

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук В.В. Організація та нормування праці / В.В. Адамчук. – К.: Освіта, 2009. – 304с.
2. Алексеєнко Л.Ф. Заробітна плата на підприємстві / Л.Ф. Алексеєнко, А.Н. Заїкін, В.Г. Локтев; ред. В.І. Матусевич. – К.: НДІ праці, 2002. – 400с.
3. Андрусенко Н. Узгоджена мінімальна заробітна плата: реалізація та перспективи / Н. Андрусенко // Праця і заробітна плата. – 2006. – №48. – С. 3.
4. Базаров Т.Ю. Управління персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Єршомін. – Житомир: ЖІТІ, 2010. –340с.
5. Баканов М.І. Економічний аналіз: ситуації, тести, приклади / М.І. Баканов. – К.: Освіта, 2007. –340с.
6. Баканов М.І. Теорія економічного аналізу / М.І Баканов, А.Д. Шеремет. – К.: Финанси і статистика, 2011. – 416 с.
7. Баришніков Н.П. Заробітна плата / Н.П Баришніков. – К.: Освіта, 2009. – 496 с.
8. Басовский Л.Е. Теорія економічного аналізу/ Л.Е. Басовский.– К.: Наук. думка, 2009. – 222 с.
9. Войнаренко М.П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин / М. П Войнаренко // Вісник ХНУ . – 2006. – № 5. – С.12–14.
10. Волков О.І. Економіка підприємства / ред. О.І. Волков. – К.: ИНФРА, 2010. – 416 с.
11. Гончаров С.П. Оплата праці в виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження / С.П. Гончаров // Формування ринкової економіки . – 2006. – №.1. – С. 10-13.
12. Грязнов А.Я. Основи організації та оплати праці / А.Я. Грязнов.– К.:

- Освіта, 2009. – 300 с.
13. Донцова Л.В., Комплексний аналіз бухгалтерської звітності / Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – К.:Освіта, 2010. – 304 с.
  14. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці / В.Ц. Жидецький. – К.:Освіта, 2009. – 304 с.
  15. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
  16. Задоя А.А. Основи економічної теорії / А.А. Задоя, Ю.Е. Петруня. – К.: Наукова Думка, 2000. – 479 с.
  17. Закон України Про оплату праці. Станом на 10.05.2012р. м. Київ, 24 березня 2012 р. N 108/95 – ВР.
  18. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі / Д. В. Зеркалов . – К.: МАУП, 2010. –340 с.
  19. Іванілов О.С. Економіка підприємства / О.С Іванілов. – К.: Знання, 2009. – 479 с.
  20. Корніюк О. Реформування зарплати: нові пропозиції / О.Корніюк //Бухгалтерія. – 2006, – №6. – С.53-54.
  21. Костюков Н.І . Організація, нормування та оплата праці / Н.І. Костюков. – К.: Знання, 2011. – 270 с.
  22. Леско І. Ведення нових форм оплати праці як один з напрямків інвестиційної політики держави / І. Леско // Економіка. Фінанси. Право. – 2011. – №4. – С. 3 -5.
  23. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік / О. В.Лишиленко. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 695 с.
  24. Ломанова І. Сутність та роль мінімальної заробітної плати у ринковій економіці / І. Ломанова // Праця та заробітна плата. – 2009. –№45. – С. 4 –5.
  25. Моржинов В. Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості / В. Моржинов // Економіка України. –2001. –№2. – С.33–39.
  26. Москаленко С. Преміювання робітників / С. Москаленко // Баланс. –

2008. – №9. – С. 55– 60.
27. Mokhnenko A. Integration of the supply chain management and development of the marketing system / I.Perevozova, L.Horal, A.Mokhnenko, N.Hrechanyk, A.Ustenko, O.Malyuka, L.Mykhailyshyn // International Journal of Supply Chain Management. – 2020. – № 9. – Issue 3. – P. 496-507
  28. Mokhnenko A. Formation of account of reservoir expenses model / I.Perevozova, A.Mokhnenko, L.Mykhailyshyn, O.Stalinska, O.Vivchar // Academy of Accounting and Financial Studies Journal. – London, 2019. – № 23. – Special Issue 2. – Access mode: <https://www.abacademies.org/articles/formation-of-account-of-reservoir-expenses-model-8224.html>
  29. Mokhnenko A. Human capital cost accounting in the company management system / T.Hilorme, I.Perevozova, L.Shpak, A.Mokhnenko, Y.Korovchuk // Academy of Accounting and Financial Studies Journal. – London, 2019. – № 23. – Special Issue 2. – Access mode: <https://www.abacademies.org/articles/human-capital-cost-accounting-in-the-company-management-system-8412.html>
  30. Mokhnenko A. Identification of Efficiency Factors for Control over Information and Communication Provision of Sustainable Development in Higher Education Institutions / I.Gontareva, M.Borovyk, V.Babenko, I.Perevozova, A.Mokhnenko // WSEAS TRANSACTIONS on ENVIRONMENT and DEVELOPMENT. – 2019. – № 15. – P. 593-604.
  31. Mokhnenko A. Software economy as a vector of management of innovative infrastructure of the region / A. Mokhnenko, O. Fedorchuk, K. Melnikova // Вісник Хмельницького національного університету. Серія "Економічні науки". – Хмельницький, 2019. – № 5. – С. 7-10.
  32. Mokhnenko A. Concept of sustainable development of the food sector enterprises in the competitive environment / A. Mokhnenko, O. Fedorchuk, O. Protosivitska // Development of the innovative

- environmental and economic system in Ukraine: monograph; edited by Khudolei V., Ponomarenko T. – Prague: OKTAN PRINT s.r.o., 2019. – С. 123-141.
33. Мохненко А.С. Стратегія розвитку регіонального газотранспортного підприємства / А.С. Мохненко, К.В. Мельникова, О.М. Федорчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки". – Херсон, 2018. – № 32. – С. 91-94.
  34. Мохненко А.С. Управління конкурентоспроможністю підприємства на основі застосування системного підходу / А.С. Мохненко, О.М. Федорчук, О.І. Протосвіцька / Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту – Черкаси, 2018. – № 2 (25). – С. 13-25.
  35. Мохненко А.С. Система прийняття управлінських рішень на підприємстві в умовах економічної кризи / А.С. Мохненко // Вісник економічної науки України. – 2015. – № 2 (29). – С. 62-65.
  36. Мохненко А.С. Особливості реалізації організаційно-економічних змін на вітчизняних підприємствах / А.С. Мохненко // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія "Економічні науки": наук. зб. – Чернігів, 2014. – № 3(75). – С. 9-14.
  37. Осовий Г.В. Питання подальшого реформування системи оплати праці в Україні / Г.В. Осовий // Формування ринкової економіки. – 2005. – № 2. – С.5-7.
  38. Павловська І. Мінімальна заробітна плата : тенденції та перспективи / І. Павловська // Праця та зарплата. – 2009. – №46. – С. 4.
  39. Павловська Н. Щодо посилення мотивації праці / Н. Павловська, Н. Анішина, С. Савкова. – К.: Знання. – 2010. – 243с.
  40. Партин Г.О. Бухгалтерський облік: основи теорії і практики / Г.О. Партин. – К.: Знання, 2000. – 245 с.
  41. Парфьонова І.І. Проблеми оплати праці в Україні / І.І. Парфьонова //



- Фінанси України. –2000. –№4. –С.12-13.
42. Поплавська О.М. – Економічна сутність і методи визначення реальної заробітної плати, як показника купівельної спроможності населення / О.М Поплавська. //Україна: аспекти праці. – 2010. - № 6. – С. 16-20.
  43. Сахань І. Рівень оплати праці – показник добробуту суспільства / І. Сахань // Праця та зарплата. – 2005. – №43. – С. 4–5.
  44. Синько Н. Заробітна плата / Н. Синько // Бухгалтерський облік і аудит. – 2002. – №4. – С.71–73.
  45. Слезінгер Г.Е. Праця в умовах ринкової економіки / Г.Е. Слезінгер. – К.:Освіта, 2009. –350 с.
  46. Соболевська А. Роль заробітної плати в ринковій економіці / А. Соболевська //Світова економіка і міжнародні відносини .– 2008. – № 12. – С.49–57.
  47. Сопко В. Організація бухгалтерського обліку / В. Сопко, В. Завгородній. – К.: КНЕУ, 2010. – 260 с.
  48. Сопко В.В. Бухгалтерський облік / В.В. Сопко. – К.: КНЕУ, 2000. – 578 с.
  49. Уманський О. Вартість, ціна робочої сили та заробітна плата/ О. Уманський, Т. Першукова. – К.: КНЕУ, 2000. –300 с.
  50. Федотова Т. Основні засади порядку надання заробітної плати / Т.Федотова // Соціальний захист . –2001. –№4. –С.5–6.
  51. Чебанова Н.В. Бухгалтерський фінансовий облік / Н.В. Чебанова, Ю.А. Василенко. – К.: Академія, 2002. – 672 с.