

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

Удосконалення системи оплати праці на підприємстві

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконав: студент 431 групи
Спеціальності 072 Фінанси, банківська
справа та страхування
Освітньо-професійної програми Фінанси,
банківська справа та страхування
Компанієць Владислав Сергійович

Керівник доцентка, докторка економічних
наук Петренко Вікторія Сергіївна
(наук. ступінь, вчене звання, П.І.Б.)
Рецензент директор ПП «Собрі» Соболь
Андрій Миколайович
(посада, П.І.Б.)

ЗМІСТ

ВСТУП	2
РОЗДІЛ 1 . Теоретичні аспекти оплати праці на підприємстві.	4
1.1 Економічна суть оплати праці на підприємства.....	4
1.2 Системи, форми та види оплати праці.....	6
1.3 Механізм формування фонду оплати праці.....	9
Розділ 2. Аналіз оплати праці на ТОВ “Два кита”.....	12
2.1. Фінансово-економічна характеристика підприємства.....	13
2.2. Аналіз процесу формування заробітної плати на підприємстві.....	15
2.3 Аналіз складу та структури фонду оплати праці.....	18
2.4 Шляхи удосконалення організації оплати праці.....	21
Висновки.....	23
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	26
Додатки.....	27

ВСТУП

Актуальність теми. Являє собою основу існування людини, показує її місце в громаді, є однією з найважливіших систем самоактуалізації й самовираження, тому вона має бути виконана так, щоб реально показувати особливості людини та справедливу винагороду.

Об'єктом дослідження: системи та форми оплати на підприємстві.

Предмет який досліджується є фінансово-теоретичні правила дослідження форм і систем засобу удосконалення оплати праці.

Мета у даній дипломній роботі являє собою пояснення та аналіз теоретичних тверджень, доцільні пропозиції з покращення оплати праці на підприємствах на ринку праці з напрямку зростання економічної ефективності та існування на сучасному кроці розвитку економіки.

Переглядаючи дану тему, було обрано такі **завдання**:

- визначити структуру оплати на підприємстві;
- дослідити можливі функції заробітної плати;
- знайти та визначити напрямки покращення оплати на виробництві;
- висвітлити основи системи оплати праці.

Методи дослідження: спосіб порівняння, спосіб теоретичного аналізу, пояснення, абстрагування, дедукції, узагальнення, індукції, класифікації й синтезу.

Одним із вагомих складових ринкової системи господарювання вважається найнята робота. Робоча потужність прийнятих робітників, пропонується як продукт, що є коштовним. Більш популярним зараз питання оплати нанятої праці та її поліпшення, власне що обґрунтовано потребою перебудувати керування витратами на підприємстві.

РОЗДІЛ 1

Теоретичні аспекти оплати праці на підприємстві

1.1 Економічна суть оплати праці на підприємства.

Суспільний розвиток та якісне функціонування гарантує створення належних особистих та колективних матеріальних заохочень, впровадження провідної оплати праці різних посадових рівнів.

Одним з джерел прибутку найманих працівників була та продовжує домінувати — це оплата праці. На цю мить як раз заробітній платі належить найважливіше значення в зацікавленні робітників до якісної праці. До речі заробітна плата належати до числа найскладніших економічних категорій і вважається, як одна з найбільш досліджуваних категорій. Тому з-за цієї причини, на превеликий жаль, в сучасній Україні не має єдиного поняття суті заробітної плати.

У ст. 43-46 Конституції України сказано, у кожного є право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні й здорові умови праці та на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму. Доцільно те, що громадянин країни має конституційне право на вчасну оплату за свою роботу, нехтувати та зневажати його ніхто не може, оскільки, захищається законодавством. При цьому держава повинна забезпечити повністю всі умови для реалізації самозабезпечення[6.]

Оплата в реаліях ринкової економіки – це плата за виконану роботу, яка була зазначена в договорі та регламентована у виді договору, а величина – це обсяг попиту, який визначається на ринку праці в результаті взаємодії запитів споживачів на конкретні види продукції, послуг та її безпосередню пропозицію.[3,с.527]

Також хотілось би зазначити такий вид, як додаткова заробітна плата — це винагороди за працю в неробочий час, заслуги в компанії мотиваційні програми та інше. Вони можуть бути нараховані як і

офіційно з урахуванням податкової ставки так і поза її системою, але це уже незаконна виплата, за що йде покарання у виді штрафів та кримінальної відповідальності.

Рівень додаткової оплати визначається в кінці облікового періоду бо підбиваються підсумки за звітний період, в таких випадках виплачують премії за індивідуальні та колективні досягнення.

На мою думку, найбільш ефективна форма справедливого врегулювання заробітної плати людей найманої праці є багаторівнева договірна (контрактна) система. За допомогою неї можна максимально узгодити вимоги працівника та умови роботодавця та будуть взяті до уваги інтереси кожної зі сторін Трудовий договір (контракт) укладається в письмовій формі в момент прийняття на роботу. Цей нюанс і вважається головною перевагою, адже при підписанні цих умов підвищується гарантія обох сторін на законодавчому рівні. Метою впровадження контрактної системи являється повна зосередженість на домовлених умовах та націлювання на кінцевий результат, який при будь-яких обставин, принесе задоволення обом сторонам.

Правильно дібрана система оплати праці, яка буде зроблена на аналізі завдання, яке надається робочому місцю, та загальний обсяг, правомірний розподіл праці та справедлива її оплата, підбір кваліфікованих співробітників у певній галузі, все це є ефективними заходами та мотиваційними факторами.

Тому аналіз практичної організації оплати праці, куди входить і оцінка ефективності використаних в процесі форм або систем, повинен провадитися систематично і кваліфіковано. Це допоможе зростанню результатів виготовлення, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника і роботодавця.

1.2 Системи, форми та види оплати праці

Одними з найважливіших складових визначення індивідуальної заробітної плати являються форми та системи оплати праці. А саме хотілось би зазначити, що системи визначають взаємовідносини між характеристиками, що показують допустимі правила праці та рівень її оплати в рамках та понаднормовим виконанням обов'язків і безпосередньою які гарантують одержання робітником оплати, згідно з отриманими результатами робіт, але погодженими між робітником та роботодавцем.

А саме про форму, буде доцільно зазначити, що так чи інакше вид, здійснений згідно з показниками, зафіксованими у фінансовій звітності після оцінки зробленої праці робітником з завдання розрахунку оплати.

На цей час в Україні використовують дві головні форми оплати: почасову та відрядну. Їх відмінність полягає у показниках, які заздалегідь використовують щоб виміряти певну роботу та скласти відповідну, справедливую оплату.

Під почасовою оплаті праці мається на увазі, коли вимірником є фактично відпрацьована кількість годин. А якщо показником є загальна кількість виготовленого товару, то використовується відрядна форма.[11]

Для вибору форм оплати треба чітко виконання правил, згідно з якими її використання буде позитивним. А саме такими умовами для використання відрядної форми являються:

- витрати на норми праці та її фіксацію мають покривати економічне збільшення прибутку;
- вплив використання даної форми не повинен впливати на якість виготовленої продукції, техніки безпеки та використання матеріальних ресурсів;
- спроможність використовувати технічно обумовлених норм;

змога робітника примножувати виготовлення зазначених норм за поставлених умов технічного характеру на виробництві.

Якщо вказані умови не використовуються, тоді потрібно вживати міри погодинної форми оплати праці. Тобто весь акцент робиться на те хто, де та за яких умов виконує роботу. Зазвичай відрядну форму виплати використовують при повторюваній роботі, а погодинну — складній розумовій діяльності.

Форми оплати праці представлені на мал. 1.1.

Погодинні та корпоративні системи компенсації можуть бути індивідуальними і колективними (бригадою) відповідно до показників, для яких розраховуються оплата. З індивідуальною системою доходів співробітника залежить від результатів його особистої й колективної роботи — результати загальної колективної роботи бригади.[11,с.300]

Основою для організації заробітної плати в Україні є тарифна система, яка включає тариф, тарифи, заробітну плату та кваліфікацію тарифів.

Маленький розподіл став некомерційною системою, в якій компенсація компенсації працівника встановлює остаточний результат компанії. У такій системі заробітна плата кожного співробітника є певною діяльністю всієї компанії або підрозділу.

На практиці чіткі елементи без ураженої системи можуть бути використані як рівні ціни. Наприклад, можна використовувати таку винагороду, в якій заробітну плату здійснюються в бонусній формі, премії, але продукт компанії отримала в результаті робітників.[18,с.192.]

На підставі затвердження тарифу, вартість, що відображає складність виконання робіт та рівень кваліфікації працівника, який може вивести роботу відповідної складності. У свою чергу, кваліфікаційний розряд — це показник, який показує рівень професійної підготовки працівника. Кваліфікації в основному зростають працівниками, які успішно відповідають професійним завданням та обов'язками, нормам

праці, робочих замовлень та пройшли відповідну професійну підготовку. Визначення та вдосконалення кваліфікації під час сертифікації здійснюється комісією після складання атестації.

Право піднімати затвердження працівників, мають ті, хто успішно завершили роботи розрядом вище, щонайменше 3 місяці та виконали кваліфікаційний тест.

Кожен тарифний розряд у тарифній мережі відповідає певному коефіцієнту.

Коефіцієнт тарифу є елементом щорічної диференціації тарифних ставок. Вона визначається як співвідношення тарифної ставки кожного наступного вивантаження з тарифної мережі до розміру 1-го розряду. Таким чином, коефіцієнт тарифу показує, наскільки рівень оплати є вищим, ніж рівень оплати першого розряду.

Під час складання тарифної мережі та створення міждисциплінарних тарифів, необхідно розглянути:

- виробничий характер;
- необхідність суттєво заохочувати працівників підвищити кваліфікацію.

Отже, базою тарифної мережі можна вважати:

- ставка тарифу провідного розряду, яка визначається у кількості, що перевищує розмір юридично встановленого розміру МЗП;
- між кваліфіковані відношення норм зазначених ставок.

Зараз більш детально розглянемо розрахунок заробітної плати при почасовій системі оплати праці на прикладі одного з її підвидів.

З

Дохід працівника за погодинну оплату () можна порахувати

Т

як добуток почасової ставки робочого певного розряду () у

Г

гривнях та той час, який було відпрацьовано в даному періоді ():

З

= *

Підбивши підсумки, можна сказати що в Україні на сьогодні діє дві форми оплати — почасова й відрядна. Погодину форму оплати використовують у тому випадку, коли як мірило результативності виконаної роботи використовують суму відпрацьованого часу, а відрядну — тоді як мірилом є загальна кількість виробленого товару. У разі створення погодинної форми виплати, роботодавець повинен контролювати дотримання нормованих завдань і зберегти записи робочого часу. Якщо використовується відрядна форма, то поставленні завдання будуть спиратися на норми відпрацьованого часу робітником.

1.3 Механізм формування фонду оплати праці

Стимулювання матеріалів працівників може бути ефективним лише з виправданими визначеннями кінцевих результатів виробництва. Повна характеристика кінцевих результатів може показати фізичний обсяг, якість продукції та витрати на виробництво. Якщо хоча б один з показників відсутній, він не є повноцінним. Таким чином, лише одна сторона кінцевого результату використовується під час утилізації виробничої одиниці і це фізичний обсяг, але якість продукції та витрат на виготовлену продукцію не враховуються. Це не забезпечує повних

властивостей кінцевих результатів та витрат на винагороду за обсягом продуктів, що продаються за цінами продажів. Він розглядає фізичний обсяг та якість реалізованих продуктів, а витрати на його виробництво та реалізацію не відображаються.

Розрахунок заробітної плати передбачає дослідження суми фонду та середньої оплати робітникам невикробничого і викробничого персоналу в цілому, деяких різних по статусу категорій робочої сили, фіксацією виданої та розрахованої оплати.

Запланований фонд заробітної плати є всією сумою, яка виділяється, щоб оплатити працівникам за роботу та час, які були відпрацьовані, а також суму додаткових виплат та премію, передбаченої національним законодавством та запланованим періодом експлуатації.

Поточна компанія повинна бути використана перед плануванням, тобто аналізувати реалізацію плану заробітної плати протягом звітного періоду. Беручи до уваги використання фонду заробітної плати, необхідно визначити його відхилення від запланованої вартості, порівняння темпів зростання заробітної плати за ставками, що збільшують свою продуктивність, щоб визначити збереження резервів на оплату заробітної плати та розробляти заходи щодо вдосконалення його використання в контекст певних категорій працівників.

Після цього етапу розраховується плановий фонд оплати праці, який визначається на основі стандартів зростання для кожного індикатора, прийнятого для оцінки діяльності компанії, або норми для продуктів у природних умовах.

Для того, щоб збільшити заробітну плату, треба впливати не тільки на показники, що характеризують обсяги виробництва, а також в основні якісні показники, зростання продуктивності праці, зменшення вартості на одну гривню продукту.

Слід використовувати поелементний метод для розрахунку для окремих відділів та кваліфікації працівників. Розрахунок зарплатного

фонду для різних категорій працівників здійснюється за характером своєї роботи та форми винагороди. Важливою частиною загального фонду є фонд заробітної плати. Його планування залежить від типу переplat та виплати премії, відмінності в годинах, днях, місяцях, кварталах та річних зарплатних фондах.

Зарплатний фонд на підприємствах, в установах та організаціях, що фінансується бюджетом, формується в межах бюджетних коштів, що виділяються на винагороду та частину доходу, отриманого внаслідок економічної діяльності та інших джерел.

Заробітна плата на всіх підприємствах, незалежно від власності, сплачуються готівкою. Забороняється сплачувати заробітну плату у вигляді боргових зобов'язань, квитанцій або іншої форми. Як виняток, на вимогу працівників колективна угода може забезпечити часткову оплату за своєю природою, але не більше 50% нараховується готівкою за цінами, які не перевищують витрат на виробництво.

Порядок формування природоохоронного фонду, відносини між грошовими коштами та природними формами платежу, перелік продуктів, що підлягають сплаті (за винятком заборонених чинним законодавством), встановлюються ціни на розрахунок природного розрахунку, час платежу природних платежів у колективному договорі. Заходи можуть продавати товари, товари, будь то надавати послуги за рахунок заробітної плати, виключно до волі працівника, без будь-якого примусу, встановленого не для отримання прибутку та інтересу працівника за умов, викладених у колективному договорі.

Механізм державного регулювання зображений на малюнку 1.2.

Важливість механізму навчального фонду для роботи функціонування будь-якої компанії важко переоцінити, отже, розробка ефективних заходів для її вдосконалення є важливим важелем для забезпечення сталого розвитку та конкурентоспроможності суб'єкта господарювання, загальний підхід до впровадження запропонованих

заходів підвищить ефективність підготовки заробітної плати та господарської діяльності в цілому.

Розділ 2. Аналіз оплати праці на ТОВ “Два кита”

2.1. Фінансово-економічна характеристика підприємства

В даний час в умовах ринкових відносин, центром економічної діяльності переходів до основного зв'язку всієї економіки - компанія, така як підприємство, продукти, виробляються, працюють, надаються послуги. Для вирішення завдань та досягнень, запланованих цілей, компанія використовує виробничі фактори: робочі ресурси, технології, технології, природні ресурси, капітал тощо.

ТОВ "Два кити" - це товариство з обмеженою відповідальністю. Компанія працює відповідно до законодавства про підприємництва та відносини з нерухомістю, та чинним законодавство, що діє на території України. Компанія є юридичною особою, має незалежний баланс, рахунок інституту в Банку. Компанія має право укладати угоди, отримувати права, нести відповідальність, бути заявником та позивником у арбітражному суді.

Компанія веде статистику своєї діяльності, проведення бухгалтерського обліку та статистичної звітності у встановленому порядку та несе відповідальність за його надійність. Партнерство нерухомості є основними фондами та оборотним капіталом, а також іншими матеріальними та фінансовими ресурсами. Компанія здійснює право на володіння, порядок та використання її майна відповідно до статуту та чинного законодавства.

В даний час кошти в повному розпорядженні та не вилучаються. Відсутність робочого капіталу покривається за допомогою дивідендів або запозичених коштів.

Статутний капітал формується з грошових та матеріальних коштів, переданих учасниками, як у створенні компанії, а в майбутньому.

Прибуток залишається на підприємстві після того, як податки та інші обов'язкові платежі входять до їхнього повного порядку.

Компанія гарантує, отримання мінімальної заробітної праці та заходи працівників для соціального захисту.

Директор, на цьому підприємстві, має право визначити:

- структуру адміністрації,
- про управління пристроєм,
- масштабність

- кваліфікацій та якісних складів найму (призначених) для офісу та надає керівників структурних підрозділів та їх заступників укладає з ними контракти, трудові договори.

Організаційною структурою керування фабричним управління є лінійним, тобто такою що структурою управління, бувають лише одноканальні зв'язки.

Переваги того, що відбувається:

- Унікальність команди;
- чіткі відносини;
- контролювання що приносить ефективну роботу.

Недоліками можна визначити:

- багато часу на виконання робіт;
- проблеми з наданням достовірної інформації;
- бюрократичні перешкоди.

З метою досягнення цілей та завдань компанії остаточно організаційна структура та робота повинні бути розподілені між усіма працівниками. Структура також необхідна для ефективного змінення основних завдань працівників, визначивши їх відповідальність, забезпечуючи належні зусилля персоналу. Розробка організаційної структури є основним показником ефективної організаційної трансформації. Зрозуміло, що якісно побудовану організаційну структуру нічого не означає. Проте погано створена організаційна

структура робить неможливим для конструктивної роботи, незалежно від рівня керівників. Покращуючи організаційну структуру, можна покращити результат роботи за певний період.

2.2. Аналіз процесу формування заробітної плати на підприємстві

Співробітники ТОВ "Два кити" поділяються на 2 групи: персонал основної діяльності (промислових) та не основної виробничої категорії. Перша група включає працівників основних, допоміжних та сервісних галузей, шукаючи підрозділи та лабораторії, установи, захист. Друга група включає співробітників балансових структур компанії, але безпосередньо не пов'язані з виробничими процесами.

Структура персоналу підприємства

таб. 2.1

Категорії персоналу	2018р.	2019р.	2019р. до 2018р.,%
Всього персоналу	125	141	112,8
В тому числі:	65	73	112,3
- ПВП			
- керівників	10	9	90
- спеціалістів	23	25	108,7
- службовців	10	14	140
-непромисловий персонал	17	20	117,6

В таблиці 2.1. ми спостерігаємо, що в результаті збільшення загальної кількості підприємства найбільша частка працівників-службовців, серед невиробничого персоналу та фахівців та мінімальна кількість керівників.

Для того щоб вести облік використання робочого часу використовується таблиць статистики використання робочих годин та розрахунку оплати, який розраховується уповноваженою особою.

Джерело даних для визначення розміру планової зарплати персоналу є: виробнича програма; інтенсивність робочої сили; кількість працівників за категоріями, професіями та кваліфікаціями; тарифна

система; штат працівників, фахівців, керівників; законодавча база України щодо виплат за роботу.

Розрахунок витрат на місячний фонд оплати праці таб. 2.2

Посада	Обсяг роботи		Оплата за одиницю	Сума основної з/п грн.	Додаткова з/п (15%), грн.	Нараховано всього грн.
	Кількість	Одиниці				
Директор	2000	год.	9,0	18000	1 700	19700
Головний бухгалтер	2000	год.	7,8	15600	1200	16800
Бухгалтер	2000	год.	6,0	12000	1100	13100
Касир	2000	год.	4,3	8 600	1000	9 600
Всього по управлінському персоналу				54200	5000	59200
Робітники						
Начальники цехів	8000	год.	6,7	53600	900	54500
Технологи	4000	год.	5,8	23200	800	24000
інші основні робітники	6000	год.	5,4	32400	750	33150
Всього по основним робітникам				109200	2450	111650
Разом				163400	7450	170850

Заробітна плата робітникам забезпечує додаткові обов'язки товариства перед державними органами страхування, що є обов'язковою складовою. Обов'язковими для підприємства відрахуваннями є:

- пенсійне страхування - 18,1% відрахування;
- соціальне страхування пов'язане з втратою працездатності працівника розміром 2,4%;
- соціальне страхування у випадку безробіття - 1,3%;
- страхування від нещасних випадків на робочому місці - 2,1%.

Фонд оплати праці

таб.

2.3.

и	Показник	2018	2019	Відхилення 2018 р	
				+, -	%

Загальний фонд оплати	11514 300,00	15914 258,06	8,1	439995	38,21
Промислов о-виробничого персоналу	10883 797,58	13165 125,28	7,7	228132	20,96
в т.ч. керівники	2316 035,37	29851 47,00	,63	669112	28,89
в т.ч. службовці	97607 ,84	11212 4,96	12	14517,	14,87
в т.ч. спеціалісти	2130 495,74	31155 98,09	,35	985102	46,24
Непромислового персоналу	54505 8,87	67812 9,59	,72	133070	24,41
Середня заробітна плата 1-го працюючого	4557, 00	4730, 65		173,65	3.67
Середня заробітна плата 1-го працюючого в еквіваленті повної зайнятості	4578, 20	4718, 50		140,30	2.97

За даними таблиці 2.3. можемо побачити, що на виробництві у 2019 р. фонд заробітної плати значно перевищив рівень за 2018 р. на 4399958,1 грн, що означає зростання на 3.67%. Зазвичай це спричиняє ріст мінімальної заробітної плати та оплати основних виробничих працівників.

Підбивши підсумки вищесказаного можна зробити висновок, що фінансовий стан виробництва стійкий, підприємство ТОВ «Два кита» стабільно розвиває свою систему та фонд оплати праці.

Також хотілось би зазначити, що підприємству слід:

- о Виділяти більше уваги керуванням процесу праці та роботою співробітників;
- о Попри те що обсяг та продаж підвищується, треба залучати більше клієнтську базу ;
- о Своєчасно та згідно встановленого договору дотримуватися умов та правил.

2.3 Аналіз складу та структури фонду оплати праці

Дохід ТОВ "Два кита" – це ті отримані кошти, що залишаються після всіх відшкодованих витрат на робітницьку і комерційну діяльність товариства.

В таблиці ми бачимо, що фактична загальна вартість на 2019 рік значно зросла у порівнянні з 2018 роком. Найбільші зміни відбулися у вартості, що споживається для виробництва матеріалів, які збільшилися на 1797. 11 грн хоч й система витрат істотно не піддається змінам. Зміни у підвищенні витрат на матеріал розраховує зміну ефективної роботи: збільшення обумовлено збільшенням продуктивності праці та навпаки. Зміна зростання заробітної плати характеризується зміною складності товару: збільшуючи оплату, інтенсивність праці також збільшується. Зміна зростання амортизаційних відрахувань свідчить про зміни технічного виробництва. Виробничі витрати відіграють важливу роль у виробничій діяльності компанії, у розвитку суспільного виробництва в цілому. Це показує, як ефективно виконуються засоби, предмети та сама робота у процесі виготовлення продуктів обігу.

Собівартість зменшується у зв'язку зі збільшенням всієї суми доходу, а отже, і величини відрахованих коштів у фонди економічного стимулювання. Собівартість виробництва у 2019 р. порівнюючи попередній рік підвищилась на 4240,5 тис. грн, а загальна вартість на 4452,6 тис. грн, тобто це сигналізує про те, що собівартість одиниці виготовленого продукту зросла (Q це 10 мільйонів одиниць):

$$2018 \text{ р.} = 18789,4 : 10000 = 1,9 \text{ тис.грн};$$

$$2019 \text{ р.} = 29242 : 10000 = 2,9 \text{ тис.грн.};$$

Узагальнюючим фінансовим показником діяльності підприємства є його прибуток.

Проаналізуємо витрати за елементами.

Виторг від валового проданого товару:

$$2018 \text{ р.} = 10000 \times 28,3 = 283000 \text{ тис.грн}$$

2019 р.=10000×31,8=318000 тис.грн

У 2019 році дохід від валової реалізованої продукції порівняно з минулим піднялась на 35000 тис.грн, що позитивно вплинуло на статутний капітал товариства.

Аналіз витрат за елементами

таб. 1.4.

Елементи витрат	2018 рік, тис.грн	2019 рік, тис.грн	Відхилення	
			+/-	%
1.Матеріальні витрати	7047	8844,1	1797,1	25,5
2.Витрати на оплату праці	1765,3	2401,8	636,5	36,1
3.Відрахування на соц. заходи:	653,2	888,7	235,5	36,1
-на соц.страхування	24,7	33,6	8,9	36
-в Пенсійний фонд	586,1	797,4	211,3	36,1
-в Державний фонд зайнятості	28,2	38,4	10,2	36,2
-на страхування від нещасних випадків	14,2	19,3	5,1	35,9
4.Амортизація	770,2	954,7	184,5	24
5.Витрати на ремонт	269,6	334,1	64,5	23,9
6.Інші витрати	2101,2	2682,3	581,1	27,7
7.Прямі витрати	11184,2	13834,5	2650,3	23,7
8.Непрямі витрати	6710,5	8300,7	1590,2	23,7
9.Виробнича собівартість	17894,7	22135,2	4240,5	23,7
10.Невиробничі витрати	894,7	1106,8	212,1	23,7
11.Повна собівартість продукції	18789,4	23242	4452,6	23,7

Вартість проданих товарів та послуг:

2018 р.=1,8×1,4=2.52 тис.грн.

2019 р.=2,1×1,5=3.15 тис.грн.

Вартість реалізації одиниці продукції покращилась у 2019 р. проти 2018 на 0.63 тис.грн.

Дохід (уторгування) компанії від базової діяльності:

2018 р.=283000-4753-3482,2=274764,8

2019 р.=318000-6124-3351,3=308524,7

Заробіток порівняно з минулим роком складає 33759,9 тис.грн.

Витрати компанії за звітний період для розрахунку собівартості затрат на продукцію:

$$B=257,5+23224,1-169,8=23311,8 \text{ тис.грн.}$$

Визначення валової продукції підприємства:

$$ВПП=318000+(169,8-257,5)=317912,3 \text{ тис.грн.}$$

Визначаємо продуктивну працю робітників:

$$ПП=317912,3:148=2148,05$$

Розраховуємо продуктивність основних засобів:

$$CpBO3 \text{ пзп}=(4736,4+8145,7)\div 2=6441,05;$$

$$CpBO3 \text{ кзп}=(5432,8+9652,7)\div 2=7542,75;$$

$$ПОЗ \text{ пзп} =317912,3\div 6441,05=49,35 \text{ тис.грн.}$$

$$ПОЗ \text{ кзп} =317912,3\div 7542,75=42,14 \text{ тис.грн.}$$

Тобто ми бачимо, що на кінець звітного періоду вона зменшилась на 7.20 тис.грн, і це є негативним фактором для компанії.

Спробуємо знайти виробничу потужність:

$$ВПГ=148\times 2148,05=317911,4.$$

Тепер дізнаємося прибуток товариства від основною діяльності:

$$2018 \text{ р.}=274764,8-18479,4-1245,3-57,9=254982,2 \text{ тис. грн}$$

$$2019 \text{ р.}=308524,7-24353-1525,1-94,2=282552,4 \text{ тис.грн.}$$

Від основної діяльності прибуток за рік зріс на 27570,2 тис.грн.

І нарешті визначимо чистий заробіток компанії:

$$2018 \text{ р.}=254982,2\times 0,70=178487,54 \text{ тис.грн}$$

$$2019 \text{ р.}=282552,4\times 0,70=197786,68 \text{ тис.грн.}$$

І ми з вами бачимо що чистого прибутку стало більше порівняно з минулим на 19299,14 тис.грн.

Проаналізувавши даний матеріал хочу зазначити, що діяльність підприємства йде в правильному напрямку, виручка від проданої продукції іде вгору порівняно з минулими роками і це безпосередньо позитивно впливає на діяльність і розвиток підприємства. Ці результати дають зрозуміти, якщо підприємство буде йти так надалі це буде стабільним заробітком, але без значного збільшення чистого прибутку, тому тут треба прийняти ряд факторів щоб можна було б збагачувати

компанію цінними кадрами, новими технологіями та інноваційними ідеями.

2.4 Шляхи удосконалення організації оплати праці

Важливо вплинути на механізм оплати праці, це робоча організація, яка є складним процесом з ефективним поєднанням роботи з робочими тем, які створюють раціональне використання та якісні результати. Поліпшення механізму заробітної плати сприяє підвищенню продуктивності, мотивації роботи та впливає на кінцеві результати роботи. Однак проблема вдосконалення полягає в тому, що зміна механізму оплати повинна базуватися на роботі. Раціоналізація роботи вважається інструментом управління та одним з найважливіших факторів організації виплат. Відновлення елемента, це важлива робота яка стає серйозною щодо того, що він відіграє вирішальну роль у розв'язанні соціальних проблем, полегшує можливість задовольнити кількість працівників та є найбільш повним і доцільним використанням інтелектуального потенціалу.

На жаль на Україні мало уваги приділяється проблемі роботи, тому що це досить широко застарілий елемент. Таке ставлення призводить до негативних наслідків, як результат збільшується втрата живої робочої сили — одного з найважливіших факторів.

Таким чином, напрямки механізму виплат:

Балансування основної зарплатної системи для головного персоналу та стратегій винагороди працівників (стратегія людських ресурсів) та стратегія компанії;

Запровадження нових режимів оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифів;

Сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати та ефективності працівників.

Поки що складні економічні умови, деяка економічна дестабілізація та її грошова одиниця вимагають підприємствам шукати шляхи збільшення операційної ефективності, включаючи їхню винагороду працівникам. У цих умовах зарплати слід використовувати як найважливіший спосіб стимулювання продуктивності, прискорення науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. Поліпшення системи оплати праці повинно відбутися після оцінки робочої сили, заснованої на житті та службі, необхідному для працівника та його членів сім'ї для нормального життя, але зростання заробітної плати, зазвичай, повинно мотивувати робітників на якісне та продуктивне виконання робочих аспектів.

Заробітна плата є однією з основних категорій будь-якої економічної системи, а її розмір призначений для працівника на роботі, для повно підтримання потреб соціального життя та самозабезпечення. Як наслідок, компанія повинна застосовувати такі форми оплат та платні системи для стимулювання працівників на саморозвиток та участі в мотиваційних заохоченнях.

Таким чином, розвиток заробітної плати збільшується на основі реалізації мотиваційного та стимулюючого формату формування ФОП та механізмів розподілу на:

- Максимальна участь у тому, щоб зберегти фінансові ресурси, що використовується для оплати третьої сторони;
- Використовувати більш гнучкі форми винагороди, яка об'єктивно відображається на зусиллях працівника;
- Встановлення найбільш відповідної системи оплати праці для кожної промислової та виробничої категорії персоналу;
- При виборі ефективних форм матеріальної стимуляції персоналу одночасно відповідно до критеріїв та реалізації фінансово-господарської діяльності відповідних показників;

- Пояснення створення та поділ компенсаційної частини фонду оплати праці на засіданнях збільшення стимуляційного значення стандартної оплати праці;
- По максимуму наблизити оплату до тої яка буде відповідати якості виконаної роботи;
- Заохочувати працівників до підвищення кваліфікації максимально можливими компенсаціями та доплатою, з метою підвищення якості виконання робіт.

На основі вищесказаного можна зробити висновок, що для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення в умовах економічної трансформації набувають питання: зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізація структури витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу.

Висновки

Одне з найголовніших питань кожного підприємства — це нарахування заробітної плати та оплата за додаткову роботу.

З однієї сторони це стосується працівників, від яких залежить чи буде виплачена домовлена сума у повному обсязі або ні.

З другого боку треба враховувати, кошти, йдуть компанією оплати праці, в будь-якому випадку служать можливістю для податкового збору у бюджет.

Заробітна плата – це той перетин де беруть участь працівники, компанія, податкова служба та інші фонди. Всі ці сторони мають безпосередню зацікавленість в дотриманні всіх норм визначених у законодавстві, оскільки отримують матеріальний дохід.

Оплата на підприємстві має бути організована таким чином: оплата повинна виплачуватись згідно встановлених норм та не перевищувати зазначених в законодавстві України вказівок, якщо не було укладення додаткової угоди з погодженням двох сторін; правомірне стягнення утримань від заробітної плати та заохочень; контролювання дотримання дисциплінованих норм; вчасно виявляти потреби додаткової кваліфікації; дотримуватися коректних списань податків до Пенсійного фонду.

Проаналізувавши дану тему ми дійшли висновків, що розрахунок справедливої оплати праці складається з таких факторів: нормована праця, згідно з чинним законодавством, системою тарифної сітки, та різними формами та системами оплати за виконану роботу. Одна з основ організації точного розрахунку заробітної плати, тарифна система, складається з тарифної ставки, сітки тарифів та довідник з тарифно-кваліфікаційною інформацією.

Тому аналіз практичної організації оплати праці, куди входить і оцінка ефективності використаних в процесі форм або систем, повинен

провадитися систематично і кваліфіковано. Це допоможе зростанню результатів виготовлення, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника і роботодавця.

Також ми дізналися, що в Україні на сьогодні діє дві форми оплати — почасова й відрядна. Погодину форму оплати використовують у тому випадку, коли як мірило результативності виконаної роботи використовують суму відпрацьованого часу, а відрядну — тоді як мірилом є загальна кількість виробленого товару. У разі створення погодинної форми виплати, роботодавець повинен контролювати дотримання нормованих завдань і зберегти записи робочого часу.

Дійшли до того, що Важливість механізму навчального фонду для роботи функціонування будь-якої компанії важко переоцінити, отже, розробка ефективних заходів для її вдосконалення є важливим важелем для забезпечення сталого розвитку та конкурентоспроможності суб'єкта господарювання, загальний підхід до Впровадження запропонованих заходів підвищить ефективність підготовки заробітної плати та господарської діяльності в цілому.

З метою досягнення цілей та завдань компанії остаточно організаційна структура та робота повинні бути розподілені між усіма працівниками. Структура також необхідна для ефективного змінення основних завдань працівників, визначивши їх відповідальність, забезпечуючи належні зусилля персоналу. Розробка організаційної структури є основним показником ефективної організаційної трансформації. Зрозуміло, що якісно побудовану організаційну структуру нічого не означає. Проте погано створена організаційна структура робить неможливим для конструктивної роботи, незалежно від рівня керівників.

Хотілось би зазначити, що товариству ТОВ "Два кити" слід:

о Виділяти більше уваги керуванням процесу праці та роботою співробітників;

о Попри те що обсяг та продаж підвищується, треба залучати більше клієнтську базу;

о Своєчасно та згідно з встановленим договором дотримуватися умов та правил.

На основі вищесказаного можна зробити висновок, що для розв'язання проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення в умовах економічної трансформації набувають питання: зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізація структури витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу.

Отже, на кожному виробництві потрібно встановити якомога жорсткіший контроль, але який не буде впливати на якість виконання роботи працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойчук І.М., Харів П.С., Хопчан М.І., Піччя Ю.В.. Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації. Друге видання, виправлене і доповнене • К.: „Каравела”; Львів: „Новий світ” • 2000, 2001 • 298 с.
2. Економіка виробничого підприємства: Навч. посібник / За ред. Й.М. Петровича. • 2-ге вид., пер. та доп. • К., 2002
3. Економіка підприємства: Підручник. За ред. акад. С.Ф. Покропивного. • Вид. 2-ге, перероб. та доп. • К.: КНЕУ, 2001. • 528с
4. Економічний аналіз: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальністю 7.050166 „Облік і аудит”. За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. • Житомир. ПП „Рута”, 2003. • 608 с.
5. Закон України „Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців” від 15 травня 2003 р. №755 • IV.
6. Закон України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року N 108/95-ВР зі змінами та доповненнями станом на 2018 рік;
7. Закон України „Про ліцензування певних видів господарської діяльності” від 1 червня 2000 № 1775 • III.
8. Закон України від 09.07.2003р. № 1058 “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” із змінами до Закону України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» від 19.12.2006 р. № 489-V.
9. Закон України “Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування”, від 26.06.97 р. № 400/97 • ВР.
10. Інструкція про порядок обчислення і сплати страхувальниками та застрахованими особами внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування до Пенсійного

фонду України, затверджена постановою правління Пенсійного фонду України від 19.12.03 р. № 21-1 і зареєстрована в Мін'юсті України 16.01.04 р. № 64/8663.

11. Кулішов В.В. Економіка підприємства: теорія і практика: Навч. посібник. • К.: Ніка-Центр, 2002.

12. Макаровська Т.П., Бондар Н.М. Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів • К.: МАУП, 2003. • 304 с.

13. Мохненко А.С. Аналіз ефективності функціонування підприємств продовольчої сфери / А.С. Мохненко, О.М. Федорчук, О.І. Протосвіцька // Обліково-аналітичне забезпечення й оподаткування розвитку суб'єктів агробізнесу та сільських територій: колективна монографія; за ред. Л.О. Мармуль. – Херсон: Айлант, 2019. – С. 223-235.

14. Мохненко А.С. Економічна сутність конкуренції і конкурентоспроможності / А.С. Мохненко // Таврійський науковий вісник. – Херсон, 2010. – № 68. – С. 165-171.

15. Мохненко А.С. Інвестиційно-інноваційне забезпечення конкурентоспроможного розвитку підприємств / А.С. Мохненко, О.М. Федорчук, О.І. Протосвіцька // Розвиток підприємства в умовах нестабільного зовнішнього середовища: управління, реалізація та перспективи: колективна монографія; за ред. Шарко М.В. – Херсон: ФОП Вишемирський В.С., 2019. – С. 227-243.

16. Мохненко А.С. Оцінка конкурентоспроможності підприємств агропромислового сектору економіки / А.С. Мохненко // Сучасний стан та пріоритети розвитку системи обліку, оподаткування й аналізу виробничо-економічної діяльності суб'єктів господарювання агропромислового сектору економіки: монографія; за ред. Л.О. Мармуль. – Херсон: Айлант, 2018. – С. 158-167.

17. Мохненко А.С. Підвищення економічної ефективності підприємств в умовах євроінтеграційних процесів / А.С. Мохненко //

Теорія, методологія і практика обліку, оподаткування й аналізу виробничо-економічної діяльності суб'єктів агробізнесу та сільських територій: нові реалії та перспективи в умовах інтеграційних процесів: колективна монографія; за ред. Л.О. Мармуль. – Херсон: Айлант, 2020. – С. 187-200.

18. 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.

19. 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.

20. Мохненко А.С. Формування системи забезпечення зовнішньоекономічної діяльності газотранспортного підприємства / А.С. Мохненко // Структурна модернізація економіки: прогностичні сценарії та перспективи розвитку регіону: монографія; за ред. проф. Шарко М.В. – Херсон: ПП "Вишемирський", 2018. – С. 276-284.

21. 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.

22. 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.

23. 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.Malynka, L.Mykhailyshyn // International Journal of Supply Chain Management. – 2020. – № 9. – Issue 3. – P. 496-507.

24. Mokhnenko A. Mathematical-Logistic Model of Integrated Production Structure of Food Production / A.Mokhnenko, V.Babenko, O.Naumov, I.Perevozova, O.Fedorchuk // CEUR Workshop Proceedings, 2020, Volume 2732, P. 446-454.

25. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 липня 2004 р. № 479 - р “Про затвердження плану заходів щодо створення накопичувальної системи загальнообов'язкового пенсійного страхування на 2004 • 2018 роки”.

26. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2005 року № 525 • р “Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи”

27. Цал-Цалко Ю.С. Витрати підприємства: Навч. посібник. • Житомир: ЖІТІ, 2002. • 647 с.

28. Цал-Цалко Ю.С. Фінансова звітність підприємства та її аналіз: Навч. посібник. • Житомир: ЖІТІ, 2001. • 300 с.

29. Цивільний Кодекс України від 16 січня 2018 р. № 435 • IV із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 19 червня 2018 р. № 980 • IV, від 18 листопада 2018 р. № 1255 • IV.

30. Крушельницька О.В. Управління витратами: Навч. посібник .-Ж.: ЖДТУ, 2005 . • 196 с.

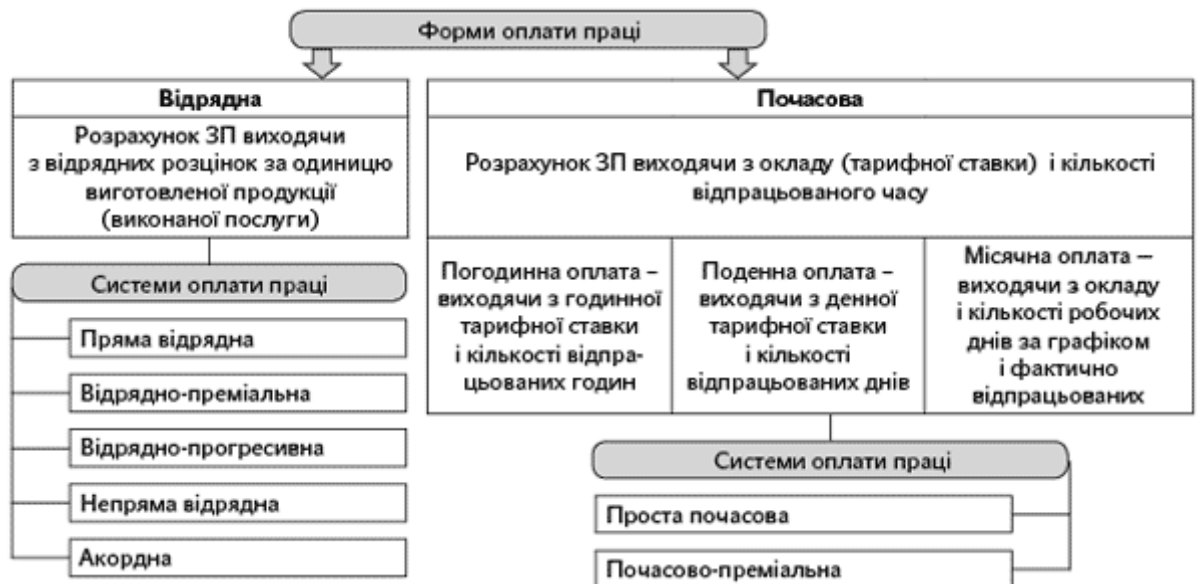
31. Мишин, В.М. Дослідження систем управління: Підручник/ В.М. Мишин. • М.: ЮНИТИ, 2003. • 527 с.

32. Осипов В.И., Ягодзинский А.И. и др. Економіка підприємства. Практ. посібник, Одесса: «Астропринт», 1998.

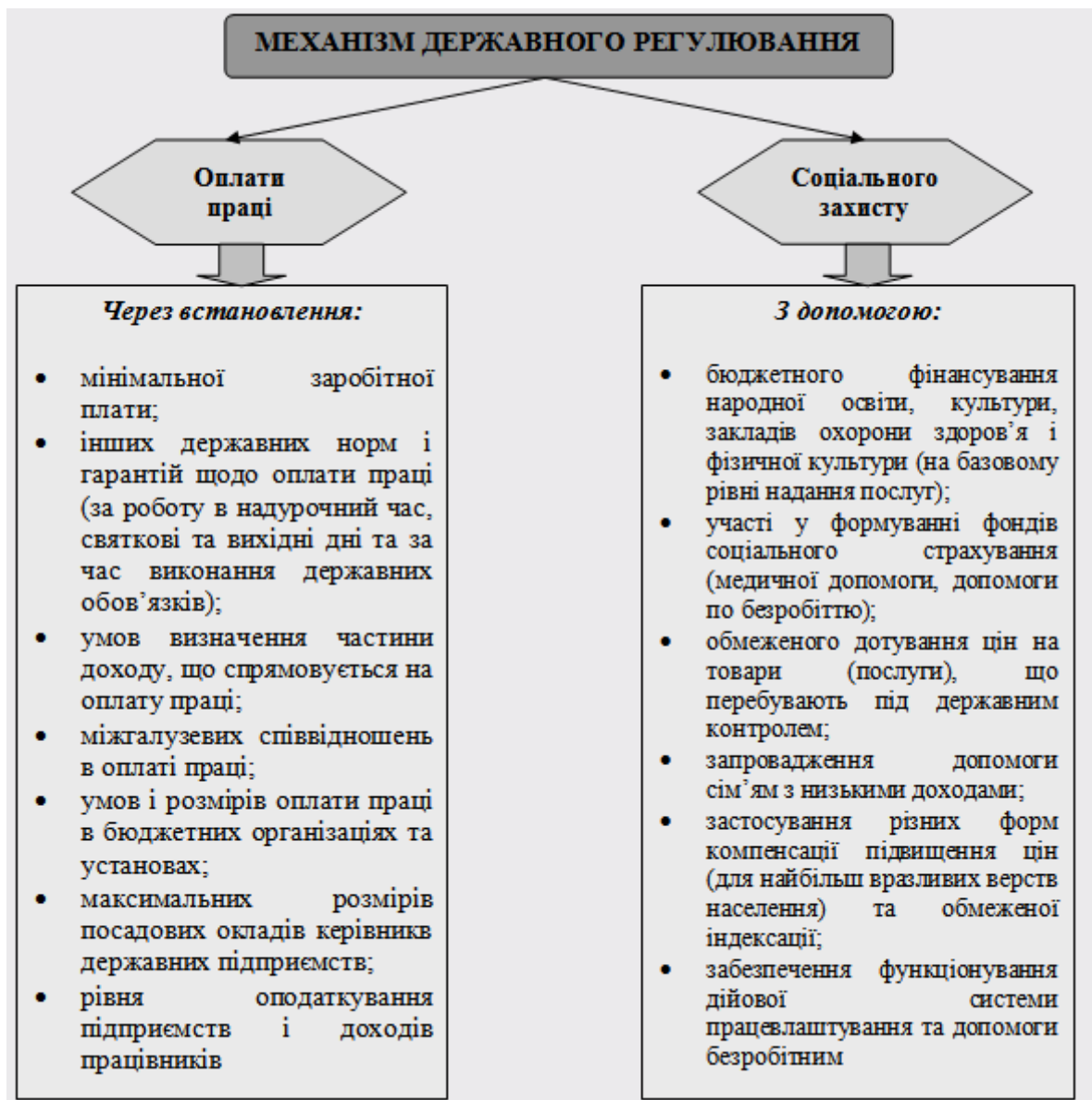
33. Типове положення з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості.

34. Організація виробництва: Навч. посібник / В.О. Онищенко • К.: Ліро 2003 • 336 с.

Додатки



Малюнок 1.1



Малюнок 1.2.