МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

_____
(підпис)
"12" травня 2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою «Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності»

на тему:

«УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ»

Виконавець:
студент факультету ЦЗФН
Балан Жанна Валеріївна
(прізвище, ім'я та по батькові) /підпис/
Науковий керівник:
доктор економічних наук, професор
(науковий ступінь, вчене звання)
Грінченко Раїса Володимирівна
(прізвище, ім'я та по батькові) /підпис/

Одеса 2025

ЗМІСТ

стор.

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ 5

1.1. Сутність поняття оплати та стимулювання праці ……....5

1.2. Характеристика систем оплати праці, її функції та види стимулювання праці……..... 8

1.3. Критерії ефективності системи оплати та стимулювання праці……..... 18

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ТИТАН» …….....…….…….…….…….....….....22

2.1. Організаційно-економічна характеристика та оцінка фінансового стану Товариства з обмеженою відповідальністю «ТИТАН» 22

2.2. Аналіз та оцінка системи оплати та стимулювання праці Товариства з обмеженою відповідальністю «ТИТАН» ……... 44

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... 57

ВИСНОВКИ..... 73

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 77

ДОДАТКИ 82

ВСТУП

Актуальність теми. Організація оплати праці – одна з ключових проблем сучасної економіки України. Її правильна організація стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва, що безпосередньо впливає на темпи й розміри соціально-економічного розвитку країни. Заробітна плата – складна економічна категорія та важливе соціально-економічне явище. Заробітна плата - з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства, а з іншого – для роботодавців є значною часткою витрат виробництва й засобом мотивації працівників для досягнення цілей підприємства. Тому питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, тому що включають інтереси всіх учасників трудового процесу. На всіх етапах розвитку економіки заробітна плата була одним із головних чинників, що забезпечує ефективну систему матеріального стимулювання працівників та створює механізм мотивації продуктивності праці.

На даний час в Україні, проблема стимулювання працівників набула актуального значення, оскільки ефективне виконання обов`язків, які стоять перед працівниками, можливе лише за умови належного стимулювання, що викликає інтерес до ефективної діяльності на робочому місці. Стимулювання працівників є одним із головних завдань керівника підприємства, що сприяє зросту ефективності функціонування будь-якого підприємства. Матеріальне та моральне стимулювання є одним із важелів керівника для зацікавлення персоналу для максимальної віддачі на робочому місці. Стимулювання праці персоналу відіграє ключову роль у підвищенні продуктивності праці, якості вироблених товарів (послуг), та розвитку організації. Розуміння того, що стимулює людину до праці, які цілі стоять перед ними , дозволяє розробляти ефективні методи стимулювання працівників.

Мета – провести аналіз ефективності організації оплати та стимулювання праці на підприємстві та запропонувати шляхи їх удосконалення.

Завдання:

- розглянути теоретичні аспекти організації оплати праці (заробітної плати), основні форми, види систем оплати праці, її функції та види стимулювання праці;
- визначити критерії ефективності системи оплати та стимулювання праці;
- дати організаційно-економічну характеристику та оцінку фінансового стану досліджуваного підприємства;
- провести аналіз організації оплати і стимулювання праці та трудових показників підприємства;
- проаналізувати ефективність організації оплати та стимулювання праці на підприємстві;
- визначити проблеми в організації оплати праці та її стимулюванні, запропонувати шляхи удосконалення організації оплати та стимулювання праці на підприємстві.

Об`єкт дослідження – оплата та стимулювання праці на підприємстві ТОВ «Титан».

Предмет дослідження – організація оплати та стимулювання праці на підприємстві.

Методи дослідження: економічний аналіз, спостереження, порівняння, опитування, аналіз документів, математична обробка даних, графічне представлення результатів.

Інформаційна база - чинні нормативно-правові документи про оплату праці, наукові публікації, спеціальна література по економіці підприємства, економіці праці та соціально-трудових відносинах, економічного аналізу підприємства, нормативні документи досліджуваного підприємства, звітність підприємства за 2021-2023 роки.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел (44 найменування). Загальний обсяг роботи становить 88 сторінок комп`ютерного тексту, містить 20 таблиць, 14 рисунків та 3 додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

1.1. Сутність поняття оплати та стимулювання праці

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу[3]. Поняття «*оплата праці*» та «*заробітна плата*» є тотожними. Розмір заробітної плати працівника залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, проте не залежить від організаційно-правової форми підприємства та не обмежується максимальним розміром.

Законом України «Про оплату праці» встановлюється структура заробітної плати, яка складається з трьох частин:

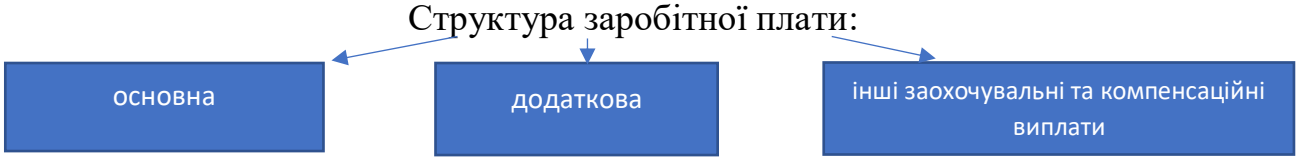


Рис.1.1 – Структура заробітної плати

основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові досягнення, винахідливість та за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

інші заохочувальні та компенсаційні виплати - винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не

передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [3] .

Види заробітної плати:

- номінальна - сума коштів в грошовому виразі, отриманих працівником за певний період часу (день, місяць);
- реальна - купівельна спроможність заробітної плати (кількість товарів і послуг, які можна придбати).

Кошти на оплату праці

Джерелами коштів на оплату праці працівників підприємств є частина доходу та інші кошти, отримані внаслідок їх господарської діяльності[3].

Для установ та організацій, які фінансуються з бюджету - це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів (місцевих, обласних, державних), а також частина доходу, одержана внаслідок господарської діяльності та інших джерел, не заборонених чинним законодавством України[3]. Розрахунок фонду заробітної плати управлінського персоналу, наукових робітників та інших службовців, виконується відповідно до штатного розпису, без розділення на основну заробітну плату та додаткову.

Регулювання заробітної плати в Україні:

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

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за просту, некваліфіковану роботу, нижче від якого не може провадитись оплата за виконану працівником місячну (годинну) норму праці[3].

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці [3] .

Згідно статті 8 Закону України від 19 листопада 2024року №4059-IX «Про Державний бюджет України на 2025 рік» мінімальна заробітна плата з 1 січня 2025 року становить:

у місячному розмірі -8000 гривень;

у погодинному розмірі - 48 гривні[4].

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Державна політика у сфері регулювання оплати праці є одним із ключових факторів боротьби з бідністю, тому оплата праці має бути важливим об'єктом соціальної політики держави.

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

Заробітна плата – найважливіша складова системи оплати та стимулювання праці. Також це вагомий інструмент впливу на ефективність праці працівника[25].

Стимулювання праці - це діяльність управління підприємства, яка спонукає працівників до дій, спрямованих на досягнення цілей організації.

Система стимулювання праці – комплекс заходів, що спрямовані на підвищення трудової активності працівників підприємства і, як наслідок, підвищення якості праці та її ефективності.

Стимулювання - спосіб вплив на трудову поведінку працівника через створення особистісно-значущих умов, що спонукають до ефективної трудової діяльності. З однієї сторони, створюються сприятливі умови для задоволення потреб працівника, а з другої — забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства, через що відбувається своєрідний обмін діяльністю [27].

Стимулювання - тактика розв'язання проблем, орієнтована на інтереси працівника та на повну реалізацію його наявного трудового потенціалу.

Стимулювання праці передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність дає певні результати, формує мотиви до праці задля задоволення значних матеріальних і соціальних потреб працівника,.

Система стимулів праці має містити певну нормативно- правову базу. Працівник має знати, які вимоги ставляться до нього, яка винагорода за виконання завдань та які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог[26].

До позитивних стимулів відносяться всі заохочення: матеріальні і нематеріальні, індивідуальні та колективні.

До негативних стимулів відносяться: позбавлення премій та доплат, догани, звільнення, переведення на менш оплачувану роботу.

Мета стимулювання – зацікавити продуктивніше та ефективніше виконувати свою роботу.

1.2. Характеристика систем оплати, видів стимулювання праці та їх функції

Система оплати праці – сукупність організаційно-правових механізмів і способів нарахування та виплати заробітної плати[5 ст.130].

У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали три: відрядна, погодинна і тарифна.

Відрядна система оплати праці - це спосіб оплати праці працівникам за кількість виробленої продукції (робіт або послуг), заснована в прямій залежності від результатів. Існує декілька варіантів даної системи оплати праці, а саме:

1. Відрядно-преміальна - це система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію. Премія встановлюється за виконання плану виробництва продукції, завдань по якості продукції або економії матеріальних і інших видів ресурсів. Розмір оплати праці при відрядно-преміальній системі визначається за формулою:

$$ЗПвд-прм = ЗПвд + \left[\frac{ЗПвд(П_1 + П_2 + П_n)}{100}\right] + Пе,$$

де: $П_1$ – % премії за виконання показників преміювання; $П_2$ –% преміювання за кожен відсоток перевиконання показників преміювання; Пп - % перевиконання показників преміювання; Пе – розмір премії за економію матеріальних і інших видів ресурсів [5 ст.135].

2. Непряма-відрядна - застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними та розраховується за формулою:

$ЗПн = ТСд \times РВ \times Квн_о$,

де ТСд – тарифна ставка допоміжного робітника; $Квн_о$ коефіцієнт виконання норм основними робітниками, яких обслуговує допоміжний робітник [5 ст.135].

3. Відрядно-прогресивна оплата праці, як правило, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва. При цій системі заробіток робітника визначається по виконанню норми виробітки, як і при прямій відрядній оплаті, тобто по встановлених розцінках. При перевиконанні установленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки.

$$ЗПвпр = ЗПв + \left[ЗПпр \times \left(\frac{Пп}{Пб} \right) \right] \times Кр,$$

де: ЗПв – заробітна плата за виконану роботу за прямими розцінкам;

ЗПпр – заробіток за продукцію за прямими розцінками, на яку призначено прогресивні доплати; Пп - % перевиконання вихідної бази розрахунку прогресивних виплат; $П_б$ – % виконання бази розрахунку прогресивних виплат; $К_р$– коефіцієнт збільшення розцінки за прийнятою шкалою [5 ст.135].

4. Колективна відрядна (бригадна) оплата праці - відрядна форма оплати праці за результатами роботи колективу (бригади).

Існує два варіанти розрахунку :

1) при обслуговуванні агрегатів групою працівників, що мають різні рівні кваліфікації :

$$Rк = \frac{\sum_{i=1}^{n} TCi}{H_{вир}},$$

де: $ТС_і$ –тарифна ставка і-го робітника, грн.; $Н_{вир}$ - бригадна норма виробітку; n- число робітників у бригаді.

2) при поопераційних розцінках на окремі види робіт, що входять у комплекс робіт:

$$Rк = \sum_{i=1}^{n} TCi * Ti = \sum_{i=1}^{n} Ri \ ,$$

де: ТСі- тарифні ставки за розрядом і-го виду робіт; Ті- трудомісткість і-го виду робіт; Ri- поопераційна розцінка на і-й вид робіт; n- кількість видів робіт.

Заробітна плати бригади визначається як множення обсягу виконаних робіт на колективну розцінку, після чого розподіляють між усіма членами бригади [5 ст.135].

5. Акордна система оплати праці - розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання та визначається за формулою:

$$ЗПа = ЗПд + Пт + Пя + Пе,$$

де ЗПд – встановлена оплата робіт за договором, Пт – премія за скорочення терміну виконання робіт, Пя – премія за якісне виконання робіт, Пе – премія за економію ресурсів [5 ст.135].

Погодинна система оплати праці - оплата праці працівникам здійснюється за відпрацьований час [16].

Проста погодинна - розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді за формулою:

$$ЗПп = ТС \times Фрч,$$

де: ТС- тарифна ставка (годинна, денна) відповідно до кваліфікації працівника; Фрч – фактично відпрацьований робочий час (годин, днів) [16].

Погодинно-преміальна - це така оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначену премію до цього заробітку [16].

$$ЗПпп = ТС \times Фрч + П,$$

де: ТС- тарифна ставка (годинна, денна) відповідно до кваліфікації працівника; Фрч – фактично відпрацьований робочий час (годин, днів);

П – премія

Тарифна система є диференціацією заробітної плати відповідно до кваліфікації, умов праці, а також галузі підприємства та інших чинників [16].

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації, професії.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники [16].

Тарифна сітка – це шкала кваліфікаційних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів [16].

Тарифно-кваліфікаційні довідники - це нормативні документи, у яких усі види робіт, що виконуються в тому або іншому виробництві, діляться на групи в залежності від їхньої складності[16].

Тарифна ставка - абсолютний розмір оплати праці робітників залежно від кваліфікаційного розряду за одиницю часу. Вона встановлюється урядом по кожній галузі окремо. Ставка I розряду визначає рівень заробітної плати некваліфікованого робітника. Тарифні ставки наступних розрядів розраховуються множенням тарифної ставки I розряду на відповідний тарифний коефіцієнт[16].

Оплата праці керівників і службовців здійснюється відповідно до посадових окладів.

Посадовий оклад – це розмір винагороди службовця за роботу в нормальних умовах праці за місяць на основі схем посадових окладів [16].

Схема посадових окладів являє собою перелік посад на підприємствах відповідних галузей промисловості із зазначенням місячного посадового окладу або коефіцієнта для кожної посади. Розподіл працівників по посадах здійснюється за допомогою Єдиної номенклатури (переліку) посад і Кваліфікаційного довідника посад керівників і службовців. У довіднику відображені кваліфікаційні характеристики по кожній посаді, які складаються з трьох розділів: посадові обов'язки, професійні знання, кваліфікаційні вимоги. При віднесенні робочого або фахівця до тієї або іншої кваліфікаційної групи

приймається до уваги не тільки кваліфікаційний рівень, розрахований на основі заробітної плати, але і відповідність працівника професійним вимогам, а також конкретні посадові обов'язки. Виконання робіт більш високої кваліфікаційної групи може бути підставою переведення конкретного працівника в цю групу і присвоєння йому відповідного кваліфікаційного рівня [16].

У таблиці 1.1 розглянуто порівняльну характеристику форм та систем оплати праці.

Таблиця 1.1 - Порівняння форм та систем оплати праці

Форми та системи оплати праці	Змістовна характеристика	Переваги (умови застосування)	Недоліки (обмеження застосування)
Відрядна: - відрядна розцінка (пряма, непряма, прогресивна, акордна; - розрахунки з працівниками (індивідуальна, колективна); - матеріального заохочення (з преміальними виплатами або без них)	заробітна плата працівникам нараховується за встановленими розцінками за кожну одиницю виконаної роботи або виготовленої продукції	наявний точний обсяг виконуваних робіт; сформовані значні замовлення на виготовлювану продукцію, а чисельність робітників недостатня; стимулює продуктивність праці	призводить до травматизму (порушення вимог техніки безпеки) і погіршення якості робіт; порушення технологічних режимів та умов обслуговування устаткування; не раціонального використання сировини та матеріалів
Погодинна: - проста погодинна; - погодинно-преміальна; - система посадових окладів	заробітна плата працівникам нараховується за встановленою тарифною ставкою або окладом за фактично відпрацьований на виробництві час	не призводить до травматизму при небезпечній роботі; робота є неоднорідною за характером і нерегулярною за навантаженням; наявні конвеєрні та потокові лінії із чітко встановленим ритмом (кроком); функції робітника обмежені контролем та спостереженням і за перебігом технологічного процесу; визначення планової кількості та облік виробленої	не стимулює продуктивність праці

		продукції вимагають високих витрат; кількісний результат праці не є вимірним і не є визначальним; якість праці важливіша за її кількість	
Тарифна формується залежно від: - професії; - фаху; - кваліфікації	залежність заробітної плати від умов і шкідливості праці, кваліфікації та галузевої належності	дозволяє порівнювати між собою всі різновиди праці, враховувати умови виконання, складність, і відбивати якість праці в заробітній платі	гальмує підвищення ефективності всієї господарської системи

Джерело: складено автором на основі [16]

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У випадку, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Відповідно до наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.2003 №23 «Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій» система матеріального стимулювання праці – сукупність показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату, з метою їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

Матеріальне стимулювання праці працівників на підприємстві здійснюється за такими напрямами:

- преміювання за основні результати виробничо-господарської, фінансово-економічної та науково-технічної діяльності;

- застосування доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів;

- системи матеріального стимулювання соціального характеру.

Будь-яка система матеріального стимулювання базується на комплексі відповідних показників, досягнення, виконання або перевиконання яких є основою матеріального стимулювання[5].

Групи показників матеріального стимулювання:

- основні показники стимулювання, які є тою базою, на якій визначається або розраховується розмір матеріального стимулу (премії, доплати, надбавки, заохочувальної виплати тощо);

-показники умов стимулювання, що визначають право на отримання певної винагороди, встановленої за досягнення, виконання або перевиконання основного показника стимулювання, та її розміру.

При цьому умови стимулювання, у свою чергу, мають дві групи: основні та додаткові. У разі невиконання (недотримання) основних показників умов стимулювання винагорода повністю не виплачується, а у разі невиконання (недотримання) додаткових показників умов стимулювання розмір винагороди за основний показник стимулювання може бути зменшено.

Для побудови системи матеріального стимулювання необхідно визначити:

- мету та завдання, які має вирішити система матеріального стимулювання;

- основні показники матеріального стимулювання з визначенням частки цього показника в абсолютному або відносному розмірі, за яку встановлюється або нараховується певний розмір матеріальної винагороди;

- додаткові показники умов матеріального стимулювання;

- розмір винагороди за досягнення, виконання або перевиконання основних показників матеріального стимулювання;

- розмір пониження розміру винагороди у разі невиконання додаткових показників умов матеріального стимулювання;

- категорії, групи працівників або структурні підрозділи, яким за цією системою нараховується та виплачується винагорода;

- порядок обліку показників матеріального стимулювання;

- терміни нарахування та виплати винагороди;

- інші додаткові умови.

Для визначення основних показників матеріального стимулювання та його умов необхідно, щоб вони були:

- спрямованими на реалізацію основної мети виробництва - підвищення його продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності;

-безпосередньо пов'язаними за напрямами і характером роботи підприємства та його структурних підрозділів і працею працівників.

Досягнення визначених рівнів показників матеріального стимулювання залежить від трудових зусиль колективу або окремих працівників, при цьому підприємству необхідно забезпечити виробничі можливості для досягнення показників матеріального стимулювання та обліку рівнів виконання.

Системи матеріального стимулювання поділяються за категоріями персоналу: індивідуальні та колективні. За цим поділом виділяються:

- керівні працівники (керівник, головний інженер, їх заступники, головні фахівці та начальники відділів);

- працівники структурних підрозділів управління підприємства (провідні фахівці, фахівці та молодші фахівці);

- працівники основних виробничих підрозділів (начальники цехів, дільниць, старші майстри, майстри, провідні фахівці, фахівці та молодші фахівці підрозділів основних цехів);

- працівники інших виробничих підрозділів;

- робітники, що обслуговують основне виробництво (ремонтно налагоджувальний персонал);

- робітники допоміжних цехів (дільниць), що забезпечують виробництво підприємства.

Системи матеріального стимулювання праці працівників підприємств за напрямами стимулювання можна поділити на групи, а саме:

1 група - це системи стимулювання, пов'язані з виробничою або управлінською діяльністю працівників з виплатою винагороди за такі показники:

- основні показники, які є оцінкою результатів індивідуальної (колективної) виробничої та управлінської діяльності працівників або кінцевих результатів роботи структурних підрозділів та підприємства в цілому;

- розвиток виробничо-технічного потенціалу підприємства

- економію видів матеріалів та ресурсів;

- виконання особливо важливих робіт та завдань виробничого або управлінського характеру, пов'язаних з підвищенням ефективності виробництва.

2 група - це системи матеріального стимулювання безпосередньо шляхом підвищення заробітної плати, до яких належать:

- системи матеріального стимулювання праці, в основі яких полягає оцінка особистих якостей та врахування особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи структурного підрозділу або підприємства в цілому;

- системи матеріального стимулювання працівників управлінської ланки, побудовані на "оцінці заслуг" з урахуванням їх особистого внеску в підвищення ефективності економічної або фінансово-господарської діяльності підприємства;

- системи доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів та використання підвищених тарифних ставок за конкретні показники праці або особисті професійні та ділові якості, які безпосередньо впливають на результати роботи працівника, структурного підрозділу або підприємства в цілому. Системи "оцінки" можуть бути поєднані із системами матеріального стимулювання за рахунок доплат і надбавок.

3 група - це системи матеріального стимулювання, що несуть в собі соціальний характер. До них належать:

- система участі працівників у прибутках та акціонерному капіталі підприємства;

- система соціальних заохочувальних виплат та компенсацій.

4 група - це системи, які є одним із засобів забезпечення матеріальної зацікавленості працівників в ефективній господарській діяльності підприємства. До них належать системи преміювання працівників за збір, зберігання, переробку та здавання відходів вторинної сировини, різного роду матеріалів тощо.

Соціальні системи матеріального стимулювання націлені на закріплення кваліфікованих кадрів на підприємстві та підвищення соціального та матеріального добробуту працюючих.

До них відноситься:

- участь в акціонерному капіталі та в розподілі прибутку через сплату із прибутку підприємства дивідендів за акціями працівникам;

- винагороди за річні результати роботи підприємства;

- виплату доплати за вислугу років (безперервний трудовий стаж роботи на підприємстві);

- сплату страхових внесків працівників на медичне, соціальне та пенсійне страхування за рахунок підприємства;

- оплату за найм житла та житлово-комунальних послуг працівників за рахунок підприємства;

- оплату медичних послуг;

- оплату харчування;

- оплату утримання малолітніх дітей працівників;

- виплату матеріальної допомоги на оздоровлення під час надання йому чергової основної щорічної відпустки;

- надання працівникам додаткових оплачуваних відпусток (соціальної навчальної, творчої).

Матеріальних заохочень не достатньо для того, щоб мобілізувати творчий потенціал працівників та спрямувати його на досягнення цілей організації. З цього погляду, моральні стимули також мають велике значення.

До нематеріальних стимулів відносяться нефінансові винагороди. Зокрема, найпоширенішими є:

– пільги, пов'язані з графіком роботи, що може включати гнучкість у робочому часі, можливість дистанційної роботи (віддаленої роботи), денні та нічні зміни, що дозволяють пристосовувати графік до індивідуальних потреб працівника;

– подарункові сертифікати, корпоративні подарунки, спеціальні призи або подарунки за досягнення певних цілей;

– винагороди, пов'язані зі зміною статусу працівника;

– присвоєння нового професійного статусу, яке може супроводжуватися відзнаками чи спеціальними церемоніями.

Основні функції заробітної плати:

- відтворювальна (забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації);

- стимулююча (націлює працівників до ефективної діяльності на робочих місцях);

- регулююча (повинна бути диференційована за професіями і рівнем кваліфікації працівника, важливістю та складністю виконуваної роботи);

- соціальна (повинна забезпечувати рівну оплату за однакову роботу, враховуючи принцип соціальної справедливості) [16].

Але на сьогоднішній день для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і майже перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими результатами. При цьому, рівень заробітної плати в Україні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу.

1.3. Критерії ефективності системи оплати та стимулювання праці

При розробці політики в області організації оплати праці на підприємстві необхідно враховувати наступні принципи:

- справедливість, тобто рівна оплата за рівну працю;

- урахування складності виконуваної роботи і рівень кваліфікації праці;

- урахування шкідливих умов праці і важкої фізичної праці;

- стимулювання за якість праці і сумлінне виконання обов`язків;

- матеріальна відповідальність за допущений брак і не виконання своїх обов'язків, що призвело до яких-небудь негативних наслідків;

- випередження темпів росту продуктивності праці у порівнянні з темпами росту середньої заробітної плати;

- індексація заробітної плати відповідно до рівня інфляції;

- застосування прогресивних форм і систем оплати праці, що найбільшою мірою відповідають потребам підприємства [16].

Таблиця 1.2 - Критерії оцінки ефективності системи оплати праці

Критерії	Зміст
Економічні	1. Досягнення цілей організації. 2.Рівень середньої заробітної плати та її співвідношення із заробітною плату по місту, регіону. 3.Структура середньої заробітної плати, її співвідношення постійної та змінної частини. 4.Продуктивність праці. 5.Рівень раціональності використання ресурсів 6.Зростання доходів організації. 7.Співвідношення зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати.
Соціальні	1.Задоволеність працею. 2.Коефіцієнт плинності кадрів. 3.Рівень задоволеності клієнтів. 4.Рівень задоволеності працівників системою оплати праці (а саме: прозорість, своєчасність виплати, справедливість, відповідність чинному законодавству, збалансованість). 5.Співвідношення середньої заробітної плати із мінімальним «споживчим кошиком».

Критерієм оцінки ефективності використовуваної системи стимулювання є висока зацікавленість працівників в досягненні максимальних індивідуальних і колективних результатів праці[26].

Ефективність системи мотивів і стимулів праці залежить від того, наскільки сприяють росту матеріального добробуту, соціального благополуччя працівника, підвищенню соціальної цінності та престижу праці.

Стимулювання праці ефективне у тому випадку, коли органи управління вміють досягати того рівня роботи, за який платять[26].

Висновки до розділу І

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Терміни «*оплата праці*» та «*заробітна плата*» є тотожними.

В умовах ринкової економіки заробітна плата виконує наступні *функції.*

- *відтворювальну*—як джерело відтворення робочої сили;
- *стимулюючу*—встановлення рівня зарплати залежно від кількості та якості праці;
- *регулюючу*—як засіб перерозподілу кадрів;
- *соціальну*—забезпечення соціальної справедливості - однакової оплати за однакову роботу.

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

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

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

Стимулювання праці - це діяльність управління підприємства, яка спонукає працівників до дій, спрямованих на досягнення цілей організації.

Система стимулювання праці – комплекс заходів, що спрямовані на підвищення трудової активності працівників підприємства і, як наслідок, підвищення якості праці та її ефективності.

Стимулювання - спосіб вплив на трудову поведінку працівника через створення особистісно-значущих умов, що спонукають до ефективної трудової діяльності. З однієї сторони, створюються сприятливі умови для задоволення потреб працівника, а з другої — забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства, через що відбувається своєрідний обмін діяльністю.

Мета стимулювання – зацікавити продуктивніше та ефективніше виконувати свою роботу.

Система оплати праці – організаційно-правові механізми і способи нарахування та виплати заробітної плати працівникам.

На підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільш поширені три: відрядна, погодинна і тарифна.

Відрядна система оплати праці – це спосіб оплати праці працівникам за кількість виробленої продукції (робіт або послуг), заснована в прямій залежності від результатів. Є варіанти даної системи оплати праці, а саме: відрядно-преміальна, непряма-відрядна, відрядно-прогресивна, колективна відрядна, акордна.

Погодинна система оплати праці – оплата праці працівникам здійснюється за відпрацьований час. Має наступні види: проста погодинна, погодинно-преміальна.

Тарифна система – є диференціацією заробітної плати відповідно до кваліфікації, умов праці, а також галузі підприємства та інших чинників. Тарифна система оплати праці включає в себе: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники.

Матеріальне стимулювання праці працівників на підприємстві здійснюється за такими напрямами:

- преміювання за основні результати виробничо-господарської, фінансово-економічної та науково-технічної діяльності;
- застосування доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів;
- системи матеріального стимулювання соціального характеру.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ТИТАН»

2.1. Організаційно-економічна характеристика та оцінка фінансового стану Товариства з обмеженою відповідальністю «ТИТАН»

Підприємство ТОВ «Титан» засноване в 1998 році на базі Кілійського м'ясокомбінату та Кілійського маслозаводу.



Рис.2.1 – адміністративна будівля ТОВ «Титан»

Продукція ТОВ «ТИТАН» високої якості під торговими марками «Gold», «Ahillia», «Lactrima»,«Norkil», що відомі кожному жителю Одеської регіону та багатьом жителям України та країн за кордоном.

Продукція підприємства багато разів була представлена та нагороджена на національних і міжнародних конкурсах, таких як: «100 найкращих товарів України», «Вища проба», «Дні продуктів і напоїв». У 2010 році підприємство ТОВ «Титан» в складі 7-ми кращих м'ясопереробних підприємств Україну було представлено на міжнародній виставці продуктів харчування «Зелений тиждень» в Берліні. Проте це невелика частина досягнень підприємства, як на виставках, так і у виробничій діяльності. З моменту заснування підприємство пройшло важкий шлях розвитку, який розпочався від банкрутства Кілійського м'ясокомбінату і маслозаводу та на сьогодні це лідер виробництва м'ясної і молочної продукції Одеської області[28].

Керівник - Капітан Ігор Борисович, який досягнув високого рівня розвитку підприємства, відзначений за високі професійні якості Грамотами Верховної Ради України, Одеської обласної державної адміністрації, Кілійської районної ради, а також дипломами конкурсу «Людина року» в номінації «Керівник року».

ТОВ «Титан» відноситься до головних підприємств колишнього Кілійського району харчової та переробної промисловості, питома вага виробництва якого в загальному обсязі становить — 39 % та є найбільшим платником податків у Кілійській міській територіальній громаді[29].

Виробнича потужність підприємства дає змогу переробляти за добу до 100 голів худоби, виробляти до 10 тон ковбасних виробів та до 100 тон різноманітної молочної продукції. ТОВ «Титан» постійно розширює асортимент продукції. М'ясо-молочна продукція підприємства забезпечує потреби населення району, інших регіонів України та країн ближнього зарубіжжя [29].



Рис.2.2 – Торгова марка «КІЛІЯ» продукції ТОВ «Титан»

Дана торгова марка бере свій початок з часів заснування ТОВ «ТИТАН». Під цією маркою випускається понад 200 видів ковбасної продукції (сардельки, сосиски, варені, копчені, сирокопчені, сиров'ялені, делікатесні ковбаси; копченості), більше 150 видів сирів (бринза, тверді, напівтверді, сичужні, плавлені), більше 60 видів напівфабрикатів(млинці, тефтелі, чебуреки) та понад 45 видів хлібобулочної продукції (різні види звичайного та зернового хліба, булочки, круасани, хачапурі, сосиски у тісті).



Рис.2.3 – Торгова марка «LACTRIMA» продукції ТОВ «Титан»

Під торговою маркою «LACTRIMA», представлені: масло, сметана, бринза, айран.

Рис.2.3 – Торгова марка «Ahillia» продукції ТОВ «Титан»

Під даною маркою випускаються солодкі, мінеральні газовані напої та свіжа очищена вода.

Якість продукції на контролі відомчих та спеціалізованих лабораторій, державних лабораторій та державних лікарів ветеринарної медицини; щороку підприємство проходить комплексну СЕС – перевірку та акредитується управлінням ветеринарної медицини, щоб мати право експорту.

Крім контролю державних органів підприємством впроваджені міжнародні системи контролю якості ISO 9001-2008 «Система управління якістю», ISO 22000: 2005 (HACCP) «Система менеджменту». На заводі є акредитована лабораторія, яка здійснює контроль вхідної сировини та вихідний контроль готової продукції, функціонує інтегрована система ISO, що відповідає вимогам стандартів ISO 9001-2008 та ISO 22000:2005 щодо виробництва ковбасної та молочної продукції SIC.02.008.590 та SIC.02.008.592.



Рис.2.4 –лабораторія контролю вхідної сировини та вихідного контролю готової продукції ТОВ «Титан»

Виробничий комплекс оснащений сучасним високотехнологічним обладнанням, що дозволяє випускати широкий асортимент ковбасної, молочної, хлібобулочної продукції та напівфабрикатів застосовуючи новітні технології з переробки сировини і збереженню вже готової продукції. Також наявні численні філії – виробничо заготівельні ділянки, які знаходяться на території Одеської області та в інших регіонах. За рахунок цього проводиться закупівля високоякісної сировини по всій території країни, на яких створена велика кількість робочих місць для українців. На сьогоднішній день функціонують нові лінії з виробництва пива, солодких і мінеральних вод, розлив кисломолочних продуктів в ПЕТ пляшки, виробництво м'яких і твердих сирів. Підприємством створено мережу пунктів прийому молока і парк сучасного автотранспорту, що дозволяє забезпечити потреби в молочному і м'ясній сировині і забезпечити доставку свіжої продукції покупцям. З 2002 року ТОВ "ТИТАН" щотижня експортує м'ясо-молочну продукцію споживачам сусідніх держав[28].

Молочний виробничий комплекс



Рис.2.5 – Молочний виробничий комплекс ТОВ «Титан»

Молочне виробництво компанії «Титан» впускає понад 72 найменувань молочних продуктів. Серед них: масло солодко-вершкове «Селянське», «Вологодське», молоко сухе цільне та знежирене, сметана 15% та 20%, кефір, ряжанка, сир кисломолочний, тверді сири.



Рис.2.6 – Молочна продукція ТОВ «Титан»

Ковбасний виробничий комплекс

Ковбасний виробничий комплекс ТОВ “Титан”, заснований на базі Кілійського м’ясокомбінату, володіє власним племінним господарством, що повністю забезпечує виробництво та постачання продукції для інших компаній. Порівняно з 1998 роком обсяги реалізації продукції зросли у 20 разів. Понад 150 тон якісної ковбасної продукції щомісяця реалізується практично у всіх регіонах України та за її межами[28].



Рис.2.7 – Ковбасний виробничий комплекс ТОВ «Титан»

Цех виробництва напівфабрикатів

Підприємство спеціалізується на виробництві напівфабрикатів, а саме: пельменів, вареників, равіолей, котлет, фрикадельок, млинців тощо, використовуючи натуральну сировину.



Рис.2.8 – Цех виробництва напівфабрикатів ТОВ «Титан»

Кілійська пивоварня

Історія Кілійської пивоварні розпочалася з варіння європейського сорту традиційного пива під назвою «Kapitan Silver» (світле нефільтроване непастеризоване пиво). «Kapitan Silver» вариться з елітних сортів з терміном холодної витримки не менше 21 дня, пиво має приємний ніжно-золотистий колір та солодовий смак, з легкою гірчинкою хмелю. «Kapitan Gold» (світле нефільтроване непастеризоване пиво) – зварене за класичним баварським рецептом з терміном холодної витримки не менше 23 днів, має яскраво виражений солодовий смак з нотками карамелі та приємною хмелевою гірчинкою, колір пива має характерний бурштиновий відтінок. «Kapitan Black» (темне нефільтроване непастеризоване пиво) – особлива гордість для всього колективу підприємства – у жовтні 2017 року в Україні, у місті Рівному, відбувся перший Всеукраїнський дегустаційний конкурс East European Beer Award (Східноєвропейський пивний конкурс), у якому «Kapitan Black» став володарем срібла у номінації Dark Lager (Темний табір). Цей спеціальний сорт пива з підвищеною щільністю, виготовлений із фірмових сортів солоду та

хмелю, має приємний солодовий смак із хмелевою гірчинкою та характеризується яскравим каво-шоколадним ароматом та смаком[28].



Рис.2.9 – Пивоварня ТОВ «Титан»

Дані підприємства ТОВ «Титан» наведені у додатку А.

Основні засоби займають основну питому вагу в загальній сумі основного капіталу підприємства. Від їх кількості, вартості, технічного стану, ефективності використання багато в чому залежать кінцеві результати діяльності підприємства: обсяг реалізації, прибуток, рентабельність, стійкий фінансовий стан [9]. Аналіз ефективного використання основних засобів має на меті отримання інформації про стан і динаміку основних засобів, фактори та можливі резерви підвищення ефективності їх використання.

Середньорічна вартість – середньозважена повна вартість основних засобів за рік.

Середньооблікова кількість – кількість працівників за певний період, яка визначається як сума середньомісячної чисельності поділена на кількість місяців у розрахунковому періоді.

Під час аналізу майнового стану підприємства аналізуються такі показники:

- забезпеченість підприємства основними засобами: фондоозброєність, фондоємність, фондовіддача;

- показники стану основних фондів: коефіцієнт зносу, коефіцієнт придатності, коефіцієнт оновлення, коефіцієнт приросту.

Фондовіддача - показник ділової активності, який демонструє ефективність використання основних засобів підприємства. Значення показника говорить про те, скільки продукції вироблено (послуг) на кожну гривню фінансових ресурсів вкладену в основні засоби. Розраховується як співвідношення обсягу продажів (виручка) до середньорічної суми основних засобів. Застосування цього показника дає можливість визначити ефективність використання основних засобів підприємства[34].

Фондовіддача = Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції / Середньорічна залишкова сума основних засобів

Фондоємність оцінює вартість основних засобів, які були задіяні у виготовленні продукції вартістю 1грн. та розраховується за формулою:

$$\Phi_{ем} = \frac{\overline{O\Phi}}{Q},$$

де

$\overline{O\Phi}$ - середньорічна вартість основних засобів

Q - обсяг продукції виготовленої за рік

Фондоозброєність– відношення середньорічної вартості основних засобів до середньорічної кількості працівників [7].

Коефіцієнт вартості основних фондів - співвідношення основних засобів і загальної суми активів[7], розраховується за формулою :

$К_{вар.ОФ}$ = Вартість основних засобів / Результат балансу

$К_{вар.ОФ}$ = 36413/88211=0,41 (на початок року)

$К_{вар.ОФ}$ = 238499/3440114=0,39 (на кінець року)

Протягом звітного періоду коефіцієнт вартості основних фондів майже не зазнав змін.

Коефіцієнт оновлення ($К_{онов}$) визначається як відношення вартості нових основних засобів, що надійшли за рік, до вартості усіх наявних основних засобів на кінець року. Показує, яку частину від наявних на кінець звітного періоду основних засобів складають нові основні засоби [7].

$К_{онов}$ = Вартість введених ОФ /Вартість основних засобів на кінець періоду

$К_{онов2023}$ =4852/34889=0,14

$К_{онов2022}$ =2966/36413=0,03

$К_{онов2021}$ =4472/45408=0,1

У 2023 році нові основні засоби склали 0,14 частину від усіх наявних основних засобів, а у 2022 році 0,03, що на 0,11 частин менше від 2023 року. У 2021 році нові основні засоби склали 0,1 частину від усіх наявних основних засобів, що на 0,4 частин менше від 2023 року та на 0,07 частин більше від 2022 року.

Коефіцієнт приросту ($К_{пр}$) [7]:

$К_{пр}$ = Вартість введених ОФ / Вартість основних засобів на початок року

$К_{пр2023}$ = 4852/36413=0,13

$К_{пр2022}$ = 966/45408=0,02

$К_{пр2021}$ = 4472/24100=0,19

У 2023 році приріст основних засобів становив 0,13 рази, у 2022 році 0,02, 2021 році 0,19. Приріст основних засобів у 2023 році збільшився у 0,11 разів порівняно з 2022 та 0,06 разів зменшився порівняно з 2021.

Коефіцієнт придатності ($К_{прид.}$) розраховується як відношення залишкової вартості основних засобів до їх первісної вартості [7].

Коефіцієнт зносу основних засобів ($К_{з}$) – відношення суми зносу на початок (кінець) року до їх первісної вартості на початок (кінець) року [7].

Інтегральний показник ефективності використання основних засобів (ФЕ) відображає умовний середній економічний ефект у вигляді виручки від реалізації та прибутку, який припадає на кожну гривню витрат, які вкладені в

основні засоби. Його визначають шляхом визначення кореня квадратного з добутку показників віддачі основних засобів (В03) і рентабельності (Р03) за формулою: ФЕ = √В03 х Р03 [9 ст.114].

Таблиця 2.1. - Аналіз ефективності використання основних засобів ТОВ «Титан» протягом 2021-2023рр.

Показники	2021	2022	2023	Відхилення 2023/2021	
				Абсолютне	Темп приросту,%
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	215106	211621	231189	16083	7,48
Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	34754	40910,5	35651	897	2,58
Середньооблікова кількість працівників, осіб	180	168	147	-33	-18,33
Фондовіддача, грн./грн.	6,19	5,17	6,48	0,29	4,68
Фондоємність, грн./грн.	0,16	0,19	0,15	-0,01	-6,25
Фондоозброєність, тис.грн./особу.	193,08	243,5	242,5	48,92	25,6
Коефіцієнт зносу	0,72	0,71	0,76	0,04	5,56
Коефіцієнт придатності	0,32	0,25	0,24	-0,08	-25
Інтегральний показник ефективності використання основних засобів, грн.	0,49	0,35	0,44	-0,05	-10,2

Середньорічна вартість основних засобів підприємства у 2023 році порівняно з 2021 роком зросла 897 тис. грн. За результатами розрахунків можемо зробити висновок, що за звітний рік на підприємстві відбулося зменшення середньооблікової кількості працівників порівняно з базисним роком на 33 особи, або на 18,33%. У звітному році озброєність 1 працівника основними засобами в середньому становила 242,5 тис. грн., у порівнянні з базисним вона збільшилася на 48,92 тис. грн. У 2023 році на кожну гривню фінансових ресурсів вкладену в основні засоби вироблено на 6,48 грн. продукції. У 2021 році на кожну гривню фінансових ресурсів вкладену в основні засоби вироблено на 6,19 грн. продукції. Фондовіддача протягом 2021-2023 рр. зросла на 0,29 грн. або на 4,68%. У 2023 році на виробництво 1 грн. продукції було задіяно 0,15грн. основних засобів, порівняно з 2021 роком цей показник майже не зазнав змін (зменшився на 0,01грн.).

Коефіцієнт придатності основних засобів у звітному періоді у порівнянні з базисним періодом зменшився на 0,08. У 2023 році знос основних засобів

становив 0,76 частину основних засобів, у 2022 – 0,71; у 2021 – 0,72. Коефіцієнт зносу у 2023 році збільшився на 0,05 у порівнянні з 2022 та на 0,04 у порівнянні з 2021. Значення інтегрального показника економічної ефективності використання основних засобів показує, що у звітному році порівняно з базисним роком, знижується рівень використання основних засобів на 10,2 %.

Ефективність використання оборотних коштів характеризується швидкістю їхнього обертання, оборотністю[43].

Оборотність оборотних коштів - показник ділової активності, який вимірює ефективність використання оборотних активів підприємства (грошових коштів, запасів товарів, виробничих запасів, дебіторської заборгованості). Коефіцієнт демонструє співвідношення виручки і середньої за період суми оборотних активів[31].

Коефіцієнт завантаження оборотних коштів - величина, обернена коефіцієнту оборотності. Цей коефіцієнт показує, скільки оборотних коштів підприємства припадає на одну гривню реалізованої продукції.

$$К зав = С зал / РП.$$

Тривалість обороту оборотних коштів показує тривалість одного обороту оборотних коштів в днях і визначається як:

$$Т об = Т / К об ,$$

де Т – період (360,90,30 днів) [43].

Середньорічний залишок оборотних активів обчислюється шляхом додавання половини залишку оборотних активів на початок і кінець року й повної суми їхніх залишків за інші місяці (квартали) року й ділення отриманої суми на 12 (або на 4).

Таблиця 2.2. - Аналіз ефективності використання оборотних коштів ТОВ «Титан» протягом 2021-2023рр.

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Відхилення	
				2023/2021	
				Абсолютне	Темп приросту, %
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	215106	211621	231189	16083	7,48

Продовження таблиці 2.2

Середньорічна вартість оборотних коштів, тис.грн.	41322	43965	51599,5	10277,5	24,87
Чистий прибуток, тис.грн.	1372	964	1052	-320	-23,32
Коефіцієнт завантаження, грн	0,19	0,21	0,22	0,03	15,79
Коефіцієнт оборотності, оборотів	5,21	4,81	4,48	-0,73	-14,01
Період одного обороту, дні	69,1	74,84	80,36	11,26	16,3

Коефіцієнт оборотності оборотних засобів у 2023 році порівняно з 2021 знизився на 0,73, що еквівалентно 14,01%. Резерви для його підвищення можуть бути наступними: зниження суми виробничих запасів до мінімально допустимого рівня, який забезпечить безперебійність операційного процесу; стимулювання збуту і зниження суми запасів готової продукції; здійснення заходів щодо прискорення погашення дебіторської заборгованості. У 2023 році припадало 0,22грн. оборотних коштів підприємства на одну гривню реалізованої продукції, порівняно з 2021 цей показник майже не зазнав структурних зрушень (збільшився на 0,03). Тривалість одного обороту оборотних коштів у 2023 році становила 80,36 днів, що на 11,26 днів або на 16,3% більше порівняно з 2021 роком.

Будь-яка діяльність, що здійснюється організацією, супроводжується витратами, які є найважливішою частиною фінансової діяльності підприємства. Метою економічного аналізу витрат є всебічна оцінка ефективності використання ресурсів і обґрунтування управлінських рішень щодо оптимізації рівня витрат, який забезпечує конкурентноспроможність продукції (робіт, послуг)[9 ст.134-135].

Таблиця 2.3. - Аналіз операційних витрат на виробництво продукції за економічними елементами витрат ТОВ «Титан» протягом 2021-2023рр.

Елементи витрат	2021		2022		2023		Відхилення 2023/2021		
	тис. грн	Пит. вага, %	тис. грн	Пит. вага, %	тис. грн	Пит. вага, %	тис. грн	%	Пит. ваги, %
Матеріальні витрати	183704	86,07	168842	78,15	179832	74,86	-3872	-2,11	-11,21

Продовження таблиці 2.3

Витрати на оплату праці	11112	5,21	12648	5,86	11460	4,77	348	3,13	-0,44
Відрахування на соціальні заходи	2825	1,32	2795	1,29	2460	1,02	-365	-12,92	-0,30
Амортизація	8232	3,86	10452	4,84	7123	2,96	-1109	-13,47	-0,9
Інші операційні витрати	7560	3,54	21298	9,86	39358	16,39	31798	420,61	12,85
Разом	213433	100,00	216035	100,00	89302	100,00	26800	12,56	-

Аналіз динаміки операційних витрат за елементами показав, що сума операційних витрат збільшилася за звітний період на 26800 тис. грн або на 12,56% в результаті збільшення інших операційних витрат – на 31798 тис. грн., деякого збільшення витрат на оплату праці (на 348 тис. грн.), проте зменшення матеріальних витрат – на 3872 тис. грн., відрахувань на соціальні заходи в сумі 365 тис. грн., амортизаційних відрахувань на 1109 тис. грн., При цьому, структура операційних витрат змінилася в бік зменшення частки матеріальних витрат на 11,21 та збільшення інших операційних витрат на 12,85 відсоткових пунктів.

В продовження аналізу ефективності витрат підприємства визначимо динаміку витрат на 1 грн. товарної (реалізованої) продукції.

Витрати на одну гривню продукції визначаються як відношення планових чи фактичних витрат на виготовлення продукції до її вартості в оптових цінах підприємства.

Реалізована продукція – це продукція відвантажена покупцям і оплачена ними в даному періоді.

Таблиця 2.4. - Динаміка витрат на 1 грн. реалізованої продукції ТОВ «Титан» протягом 2021-2023рр.

Показник	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Відхилення 2023/2021	
				Абсолютне	Темп приросту,%
Обсяг реалізованої продукції, тис.грн.	232203	221996	253214	21011	9,05
Повна собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	205873	206409	228912	23039	11,19
Витрати на 1 грн. реалізованої продукції, грн/грн	0,887	0,930	0,904	0,017	1,92

Витрати на 1 грн. товарної (реалізованої) продукції у 2023 році у порівняні з 2021 збільшилися на 1,7копійки, що не є позитивним для діяльності підприємства, варто знайти можливі резерви задля зменшення цього показника.

Узагальнюючим показником ефективності використання матеріальних ресурсів є сума прибутку на 1 грн. матеріальних витрат, який визначається діленням суми одержаного прибутку від основної діяльності на суму матеріальних витрат.

Матеріаловіддача характеризує скільки грн. виробленої продукції припадає у середньому на 1 грн. матеріальних витрат та розраховується як співвідношення вартості продукції до суми матеріальних витрат.

Матеріаломісткість характеризує скільки грн. матеріальних витрат припадає у середньому на 1 грн. виробленої продукції. Матеріаломісткість розраховується як співвідношення суми матеріальних витрат до вартості продукції.

Таблиця 2.5. - Аналіз динаміки показників ефективності використання матеріальних ресурсів ТОВ «Титан» протягом 2021-2023рр.

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Зміна 2023/2021
Прибуток на 1грн. матеріальних витрат, грн.	0,050	0,031	0,013	-0,037
Матеріаловіддача, грн.	1,12	1,22	1,27	0,15
Матеріаломісткість, грн.	0,892	0,818	0,786	-0,106
Питома вага матеріальних витрат в операційних витратах, %	86,07	78,15	74,86	-11,21

Аналізуючи отримані дані в таблиці можна зробити висновок, що значення матеріаловіддачі, матеріаломісткості та питомої ваги є позитивними

для ефективної діяльності підприємства, проте значення прибутку на 1грн. матеріальних витрат несе в собі негативний ефект.

Показники ліквідності і платоспроможності підприємства.

Ліквідність підприємства − це його здатність перетворювати свої активи у гроші для покриття всіх необхідних платежів у міру настання їх терміну. Найбільш ліквідним активом є готівка. Наступним за рівнем ліквідності активом є короткострокові інвестиції (цінні папери), які у разі необхідності швидко можуть бути переведені в гроші. Ліквідним активом є також дебіторська заборгованість, адже передбачається, що дебітори погасять її у найближчому майбутньому. Найменш ліквідним поточним активом є запаси, оскільки для їх перетворення на гроші спочатку треба їх реалізувати.

Показники фінансової стійкості

Фінансова стійкість характеризує ступінь фінансової незалежності підприємства щодо володіння своїм майном і його використання.

Можливі чотири типи фінансової стійкості.

1. Абсолютна стійкість – для забезпечення запасів достатньо власних оборотних коштів. Абсолютну фінансову стійкість мають підприємства, які не залежать від зовнішніх джерел фінансування своєї виробничо-фінансової діяльності. Джерелом фінансування запасів таких підприємств є власні оборотні кошти.

2. Нормальна стійкість – для забезпечення запасів крім власних оборотних коштів залучаються довгострокові кредити та позики.

3. Нестійкий фінансовий стан – для забезпечення запасів крім власних оборотних коштів та довгострокових кредитів і позик залучаються короткострокові кредити та позики.

4. Кризовий фінансовий стан – для забезпечення запасів не вистачає джерел формування. Джерелом фінансування запасів таких підприємств є їхня кредиторська заборгованість.

Таблиця 2.6. –Показники ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості ТОВ «Титан» за період 2021-2023рр.

Показник	Роки			Відхилення 2023/2021(-,+)
	2023	2022	2021	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності (рекомендоване значення ≥ 0,2-0,25)	2,06	1,11	0,42	1,64
Коефіцієнт проміжної (швидкої) ліквідності (рекомендоване значення ≥ 0,8-1)	2,98	2,34	1,72	1,26
Коефіцієнт загальної ліквідності (рекомендоване значення ≥ 2 -2,5)	3,53	3,16	2,62	0,91
Коефіцієнт співвідношення між дебіторською і кредиторською заборгованістю (рекомендоване значення =1)	0,93	1,23	1,3	-0,37
Коефіцієнт автономії(рекомендоване значення >0,5)	1,025	1,011	0,997	0,028
Коефіцієнт фінансової залежності(рекомендоване значення <2,0)	0,975	0,989	1,003	-0,028
Коефіцієнт забезпеченості запасів власними оборотними коштами (рекомендоване значення ≥1)	4,63	2,63	1,94	2,69
Коефіцієнт маневреності власного капіталу (рекомендоване значення ≥ 0,1)	0,52	0,46	0,36	0,16
Коефіцієнт фінансової стійкості(рекомендоване значення >1)	0,83	0,83	0,85	-0,02
Коефіцієнт фінансового ризику(рекомендоване значення<0,5)	0,21	0,22	0,2	0,01

Аналіз коефіцієнтів ліквідності підприємства свідчить про те, що рівень платоспроможності як у попередньому році, так і у звітному, відповідають рекомендованому рівню. У звітному році підприємство має значення коефіцієнта загальної ліквідності 3,53, у 2021 році - 2,62. Тобто 253% всіх оборотних активів залишиться в розпорядженні підприємства після покриття всіх поточних зобов'язань. Зростання коефіцієнта можна визнати позитивною тенденцією.

Коефіцієнт забезпеченості запасів власними оборотними коштами у звітному році склав 4,63, а у базисному 1,94. Цей показник динамічно зріс у 2023 році порівняно з 2021 роком, що є позитивним для діяльності підприємства.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу має позитивне значення як у попередньому році, так і у звітному, тобто збільшення оборотних коштів

відбувається за рахунок власних коштів, це говорить про те, що підприємству вистачає власного оборотного капіталу, спостерігається тенденція до покращення ситуації. Так, якщо у базисному році цей коефіцієнт складав 0,36 то у звітному році він склав 0,52.

Коефіцієнт співвідношення між дебіторською та кредиторською заборгованістю показує, що у базисному році підприємство могло на 130% покрити свої найбільш строкові зобов'язання за рахунок грошових коштів, які воно отримає на рахунок від дебіторів, а у звітному році –на 93%, тобто на підприємстві відбувається погіршення фінансової стійкості порівняно з базисним роком.

Коефіцієнт автономії протягом досліджуваного періоду становив більше рекомендованого значення, отже підприємство автономне, не залежить від запозичень, що підтверджує коефіцієнт фінансової залежності, який не перевищує рекомендоване значення.

Для визначення динаміки основних фінансових показників діяльності підприємства варто провести аналіз таких показників, як:

1.Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг).

Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) – дохід (виручка) від реалізації продукції, товарів, послуг за відрахуванням податків, зборів, знижок.

2.Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)

Собівартість реалізованої продукції – витрати підприємства, виражені в грошовій формі, що безпосередньо пов`язані з виробництвом та реалізацією продукції.

3.Валовий прибуток

Валовий прибуток – різниця між чистим доходом від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) та собівартістю реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг).

4.Операційні витрати на виробництво

Операційні витрати на виробництво є основним видом витрат підприємства, які безпосередньо пов`язані з виробництвом продукції.

5.Фінансові результати від операційної діяльності.

Фінансовий результат від операційної діяльності – це сума фінансового результату від основної операційної діяльності та фінансового результату від іншої операційної діяльності.

6.Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування.

Фінансовий результат до оподаткування – це сума фінансового результату від операційної діяльності, результату від фінансової, інвестиційної та іншої діяльності.

7. Чистий фінансовий результат(прибуток).

Чистий прибуток - це прибуток, який залишається у розпорядженні підприємства після сплати всіх податків з прибутку.

Таблиця 2.7. – Основні фінансові показники діяльності ТОВ «Титан» за 2021-2023 рр., тис. грн.

Показники	**Роки**			**Абсолютне відхилення (+, -)**	**Темп приросту (%)**
	2021	**2022**	**2023**	**2023-2021 рр.**	**2023-2021 рр.**
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	215106	211621	231189	16083	7,48
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	205873	206409	228912	23039	11,19
Валовий прибуток	9233	5212	2277	-6956	-75,34
Інші операційні доходи	0	5590	9781	9781	X
Адміністративні витрати	1218	1267	1835	617	50,66
Витрати на збут	6342	8359	9486	3144	49,57
Операційні витрати на виробництво	213433	216035	240233	26800	12,56
Інші операційні витрати	7560	21298	39358	31798	420,61
Фінансові результати від операційної діяльності	1673	1176	737	-936	-55,95
Інші фінансові доходи	0	0	546	546	X
Фінансові витрати	0	0	0	X	X
Фінансовий результат до оподаткування	1673	1176	1283	-390	-23,31

Чистий фінансовий результат	1372	964	1052	-320	-23,32

Аналізуючи дані, що наведені в таблиці, можна відмітити, що у звітному році порівняно з попереднім реалізована продукція зросла на 31218 тис. грн. або на 14,06%.

Фінансовий результат до оподаткування у звітному році порівняно з базисним зменшився на 390 тис. грн. або 23,31%. Фінансовий результат від операційної діяльності також зменшився на 936 тис. грн. або на 55,95%.

У звітному році порівняно з базисним роком чистий прибуток зменшився на 320 тис. грн. При цьому собівартість реалізованої продукції збільшилась на 23039 тис. грн., так собівартість у 2023 році складала 228912 тис. грн., а у 2021 році –205873тис. грн. Собівартість реалізованої продукції збільшується більш швидкими темпами, на відміну від чистого прибутку. На підприємстві є значні резерви та можливості для подальшого збільшення прибутку. Тому підприємству необхідно: знижувати собівартість реалізованої продукції; збільшувати операційні доходи за рахунок зміни структури та асортименту реалізації; збільшувати фінансові доходи; прийняти відповідні управлінські рішення, які направлені на недопущення зростання фінансових витрат.

Ступінь прибутковості підприємства визначається показником рентабельності. Показники рентабельності більш повно, ніж прибуток, характеризують остаточні результати господарювання, оскільки їх величина відображає співвідношення ефекту з вкладеним капіталом або спожитими ресурсами[9 ст.180].

Рентабельність активів підприємства

Рентабельність активів - показує ефективність використання активів компанії для генерації прибутку. Високе значення показника свідчить про хорошу роботу підприємства. Розраховується як співвідношення отриманого чистого прибутку (або чистого збитку) до середньорічної суми активів[31].

Рентабельність продукції, продажів.

Рентабельність продукції - визначається як відношення чистого прибутку від реалізації до собівартості продукції і характеризує прибутковість господарської діяльності підприємства від основної діяльності.

Показники даної групи дають уявлення про те, наскільки ефективно підприємство здійснює свою діяльність, контролює витрати на виробництво і реалізацію продукції, і який чистий прибуток при цьому отримує.

Рентабельність продажів - є одним з найважливіших показників ефективності діяльності компанії. Розраховується як відношення чистого прибутку підприємства до чистого доходу від реалізації і характеризує ефективність продажів підприємства. Цей коефіцієнт показує, яку суму операційного прибутку одержує підприємство з кожної гривні проданої продукції. Показник рентабельності продажів характеризує найважливіший аспект діяльності компанії - реалізацію основної продукції, а також оцінює частку собівартості в продажах[32].

Рентабельність капіталу (ROE) —показник, який відображає, наскільки ефективно підприємство використовує власний капітал для генерації прибутку та вказує скільки прибутку отримує підприємство на 1 гривню власного капіталу. ROE розраховується як відношення чистого прибутку до власного капіталу.

Таблиця 2.8. –Аналіз динаміки показників рентабельності ТОВ «Титан» в 2021-2023рр.

Показник	2021рік	2022 рік	2023 рік	Зміна 2023/2021
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	215106	211621	231189	16083
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування, тис.грн.	1673	1176	1283	-390
Чистий прибуток, тис.грн.	1372	964	1052	-320
Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	205873	206409	228912	23039
Середньорічна вартість активів, тис.грн.	78161	87119,5	88424	10263
Середньорічна вартість власного капіталу, тис.грн.	73282	73282	73282	-
Рентабельність продаж (ROS), %	0,64	0,46	0,46	-0,18
Рентабельність продукції (ROM), %	0,67	0,47	0,46	-0,21
Рентабельність оборотних активів (ROCA), %	3,32	2,19	2,04	-1,28
Рентабельність основних засобів (POFA), %	3,95	2,36	2,95	-1,0

Рентабельність активів (ROA), %	1,76	1,11	1,19	-0,57
Рентабельність власного капіталу (ROE), %	1,87	1,32	1,44	-0,43

Рентабельність активів протягом періоду дослідження знизилася. В 2021 р. ТОВ «Титан» отримав 1,76 копійок чистого прибутку на кожну вкладену гривню активів, в 2023 р. – 1,19 копійок. Отже, це свідчення про спад ефективності діяльності підприємства ТОВ «Титан».

Рентабельність власного капіталу протягом у 2023році порівняно з 2021 роком знизилася на 0,43. В 2021 р. ТОВ «Титан» отримав 1,87 копійок чистого прибутку на кожну гривню власного капіталу, в 2023 р. – 1,44 копійок.

Рентабельність продукції за 2021-2023 роки знизилася на 0,21. Рентабельність продажів за 2021-2023 роки знизилася на 0,18. Для підвищення рентабельності продажів, підприємству варто звернути увагу на такі аспекти: зниження витрат на виробництво або операційну діяльність; оптимізація ціноутворення, враховуючи конкурентів та ринкову ситуацію; підвищення обсягу продажів за рахунок маркетингових стратегій або розширення ринку збуту; вдосконалення процесів управління для підвищення ефективності.

Шляхи підвищення рентабельності продукції:

Зниження собівартості завдяки вибору альтернативних постачальників із нижчими цінами на аналогічні товари.

1. Підвищення цін реалізації в умовах, коли ринок має низьку чутливість до вартості товару, наприклад у разі дефіциту продукції чи сильної сезонності продажів.

2. Розробка нової стратегії менеджменту. Зміна політики керування підприємством може підвищити рентабельність реалізованої продукції завдяки скороченню марних витрат часу й матеріалів.

3. Створення нової маркетингової стратегії. Сильний бренд продає свою продукцію дорожче порівняно з конкурентами, не зустрічаючи негативу з боку споживачів.

4. Збільшення обсягів діяльності підприємства. Окремі компоненти собівартості зростають непропорційно — загальновиробничі витрати збільшуються повільніше, ніж ті, що можна віднести до конкретного виду

продукції. Тому що більшим буде обсяг виробництва, то кращий показник рентабельності можна отримати[33].

Відповідно до наведених даних в додатку Б, баланс підприємства збільшився на 426 тис. грн. або на 0,48%. Розподіл балансу між необоротними та оборотними активами підприємства на початок та кінець звітного періоду майже однаковий. На початок – 43,54 та 56,46; на кінець – 39,75 та 60,25. За звітний період суттєвих змін у структурі балансу не відбулося.

Згідно даних наведених у додатку В, власний капітал збільшився на 1072 тис. грн. або на 0,79%. Поточні зобов`язання підприємства зменшилася на 626 тис. грн. або на 0,79%.

Всі розрахунки даної роботи проведені на основі даних ТОВ «Титан».

2.2. Аналіз та оцінка системи оплати та стимулювання праці Товариства з обмеженою відповідальністю «ТИТАН»

Нормативні документи, що регулюють оплату праці Товариства з обмеженою відповідальністю «ТИТАН»:

Положення про оплату праці працівників ТОВ «ТИТАН» та додатки до нього, що регламентують встановлення окладів, надбавок, доплат та преміювання.

Колективний договір, схвалений Радою трудового колективу.

Структура і штатний розпис, фонд оплати праці працівників ТОВ «ТИТАН» та видатки на його утримання плануються головним бухгалтером та затверджуються керівником , відповідно до вимог законодавства України.

Джерелом коштів на оплату праці є частина доходу та інші кошти, одержані у результаті господарської діяльності товариства відповідно до вимог чинного законодавства України.

Оплата праці працівників ТОВ «ТИТАН» здійснюється за тарифною погодинною системою. Розмір заробітної плати залежить від посади, професійного рівня, фактично відпрацьованого часу та особистого внеску працівника в виконання статутної діяльності. Фактично відпрацьований час обліковується за допомогою табелю обліку робочого часу. Заробітна плата виплачується двічі на місяць в установлені терміни (до 15 числа – аванс за

поточний місяць, до 30 числа – заробітна плата за відпрацьований поточний місяць).

Преміювання працівників ТОВ «ТИТАН» проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, зацікавленості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності за доручену роботу або поставлені завдання, відповідно до особистого вкладу працівників в загальні результати роботи ,а також до державних і професійних свят та ювілейних дат.

Для оцінки та аналізу оплати і стимулювання праці розглянемо структуру персоналу та фонду оплати праці за 2021-2023рр.

Таблиця 2.9 – Структура та динаміка персоналу та фонду оплати праці ТОВ «Титан» в 2021-2023рр.

	од. виміру	Звіт			Відхилення			
		2021	2022	2023	2022/ 2021 (+,-)	2023/ 2022 (+,-)	2022/ 2021, %	2023/ 2022, %
Середньоспискова чисельність, всього	осіб	180	168	147	-12	-21	-6,7	-12,5
в т. ч. промислово-виробничий персонал	осіб	137	130	116	-7	-14	-5,1	-10,77
персонал з ремонту	осіб	13	10	7	-3	-3	-23,08	-30,0
керівники, спеціалісти, службовці	осіб	30	28	24	-2	-4	-6,67	-14,29
Фонд оплати праці, всього	тис. грн.	11112	12648	11460	1536	-1188	13,82	-9,39
в т. ч. основна заробітна плата	тис. грн.	4545	5285	4708	740	-577	16,28	-10,92
питома вага основної заробітної плати	%	40,9	41,79	41,08	0,89	-0,71	2,18	-1,7
додаткова заробітна плата	тис. грн.	3525	3863	3732	338	-131	9,59	-3,39
питома вага додаткової заробітної плати	%	31,72	30,54	32,57	-1,18	2,03	-3,72	6,65
інші заохочувальні та компенсаційні виплати	тис. грн.	3042	3500	3200	458	-300	15,06	-8,57
питома вага інших заохочувальних і компенсаційних виплат	%	27,38	27,67	27,92	0,29	0,25	1,06	0,9

Відповідно до даних в таблиці, відмічається динаміка зросту фонду оплати праці у 2022 році порівняно з 2021 роком. Розмір фонду оплати праці збільшився 1536 тис. грн. або на 13,82%. Збільшення фонду оплати праці здійснилось за рахунок зросту:

- ставки мінімальної заробітної плати;
- замовлень на виробництво товарів.

У 2023 році розмір фонду оплати праці порівняно з 2022 роком зменшився на 1188 тис. грн. або на 9,39%, що пояснюється зменшенням чисельності працівників та обсягів замовлень продукції.

Відповідно до розрахунків відмічається, що протягом 2021-2023 років питома вага основної та додаткової заробітної плати не зазнала великих коливань. У 2023 році питома вага основної заробітної плати порівняно з 2022 роком зменшилася на 0,71% та зросла на 0,18% порівняно з 2021 роком. У звітному році питома вага додаткової заробітної плати порівняно з попереднім збільшилася на 2,03% та на 0,85% порівняно з 2021 роком. Протягом 2021-2023 років відмічається збільшення питомої ваги інших заохочувальних і компенсаційних виплат від 27,38% у 2021 році до 27,92% у 2023 році, що свідчить про зростання матеріального стимулювання працівників.

Далі визначимо середній розмір оплати праці на підприємстві ТОВ «Титан».

Таблиця 2.10 – Середній розмір оплати праці на підприємстві ТОВ «Титан»

Середня заробітна плата (квітень 2023)	Середня заробітна плата (травень 2023)	Середня заробітна плата (червень 2023)	Середня заробітна плата (липень 2023)	Середня заробітна плата (серпень 2023)	Середня заробітна плата (вересень 2023)	Середня заробітна плата (жовтень 2023)	Середня заробітна плата (листопад 2023)	Середня заробітна плата (грудень 2023)
6 718	6 827	6 742	6 496	6 385	6 522	6 713	6 675	7 757
Середня заробітна плата (січень 2024)	Середня заробітна плата (лютий 2024)	Середня заробітна плата (березень 2024)	Середня заробітна плата (квітень 2024)	Середня заробітна плата (травень 2024)	Середня заробітна плата (червень 2024)	Середня заробітна плата (липень 2024)	Середня заробітна плата (серпень 2024)	Середня заробітна плата (вересень 2024)
7 513	7 372	6 934	7 727	8 012	7 987	7 563	8 027	8 138

На основі даних таблиці встановлено, що середній розмір оплати праці протягом січня-вересня 2024 року становив 7697 грн., а протягом квітня-грудня 2023 року 6759,4 грн. Однак середньомісячна заробітна плата протягом січня-вересня 2024 року по Кілійській міській територіальній громаді в області цієї галузі становила 10824,11 грн. Отже, середній розмір оплати праці на підприємстві нижче середнього показника в даній галузі на 3127,11 грн. або на 28,89% [29].

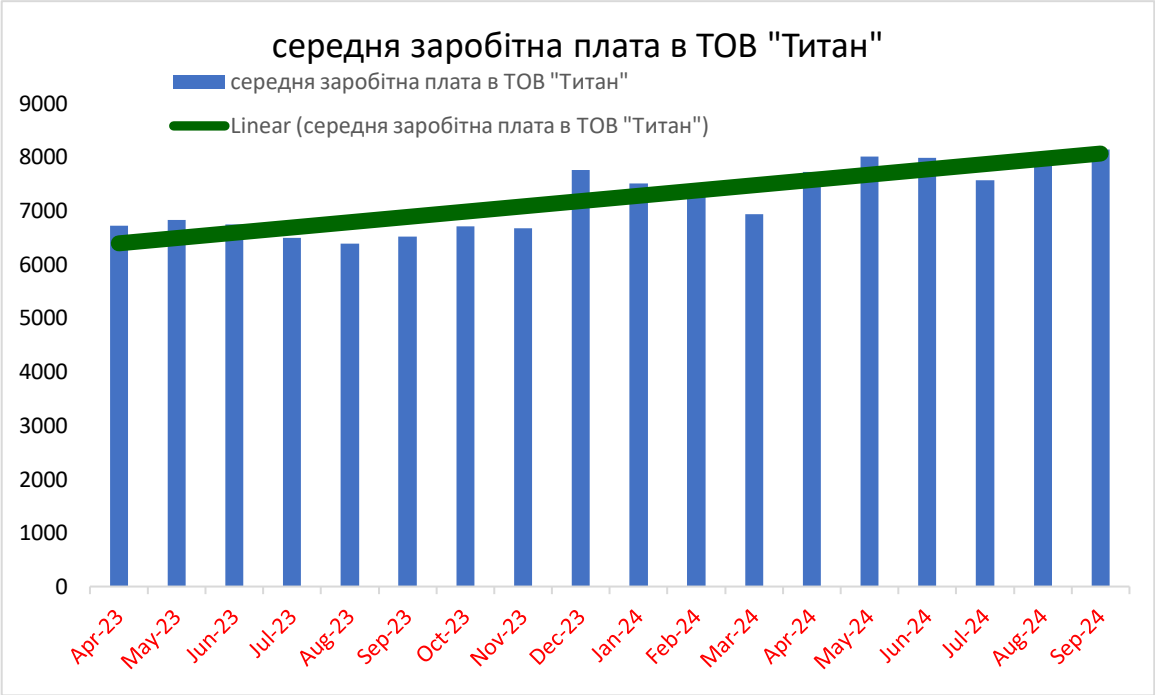


Рисунок 2.10 – Динаміка показників середньої заробітної плати, грн.

Проте, спостерігається динаміка зросту середньомісячної заробітної плати протягом 3 кварталів 2024 року порівняно з 2023 роком. Середній розмір оплати праці зріс на 937,6 грн. або на 13,87%.

У 2024 році мінімальний розмір «споживчого кошику» становив 3028 грн, отже співвідношення середнього розміру оплати праці на підприємстві та мінімального розміру «споживчого кошику» становило 2,54.

У 2023 році мінімальний розмір «споживчого кошику» становив 2684 грн, отже співвідношення середнього розміру оплати праці на підприємстві та мінімального розміру «споживчого кошику» становило 2,52.

Аналізуючи оплату праці на підприємстві важливо охарактеризувати склад та рух кадрів даного підприємства та визначити наступні показники:

Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття ($К_п$) - відношення кількості прийнятих працівників в організацію за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [7];

$$К_п = Ч_п/Ч_{сер}$$

Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення ($К_з$) - відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [7];

$$К = Ч_з/Ч_{сер}$$

Коефіцієнт загального обороту кадрів ($К_{з.о}$) - відношення загальної кількості прийнятих та звільнених працівників за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [7];

$$К_{з.о} = (Ч_п + Ч_з) /Ч_{сер}$$

Коефіцієнт плинності кадрів ($К_{п.к}$) - відношення кількості працівників, що звільнилися з організації протягом певного періоду до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [7];

$$К_{п.к} = (Ч_з - Ч_{н.з})/Ч_{сер},$$

Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників ($К_{с.п.з}$) $= К_п/К_з$, відношення кількості прийнятих працівників за певний період до кількості звільнених працівників за відповідний період [7];

$$К_{с.п.з} = К_п/К_з$$

Коефіцієнт стабільності кадрів ($К_с$) $= Ч_1/Ч_{сер}$, відношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року (за певний період) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [7].

$$К_с = Ч_1/Ч_{сер}$$

Таблиця 2.11 - Аналіз структурних змін персоналу підприємства ТОВ «Титан» в 2021-2023рр.

	од. виміру	Звіт			Відхилення 2023/2021	
		2021	2022	2023	+,-	%
Середньоспискова чисельність	осіб	180	168	147	-33	-18,33
Прийнято з рік	осіб	10	4	8	-2	-20,0
Вибуло за рік	осіб	22	25	8	-14	-63,64
Облікова кількість працівників на кінець року	осіб	180	168	147	-33	-18,33

Коефіцієнт плинності кадрів	од.	0,12	0,15	0,05	-0,07	-58,33
Коефіцієнт стабільності кадрів	од.	0,82	0,83	0,89	0,07	8,54
Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття	од.	0,06	0,02	0,05	-0,01	-16,67
Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення	од.	0,12	0,15	0,05	-0,07	-58,33
Коефіцієнт загального обороту кадрів	од.	0,18	0,17	0,1	-0,08	-44,44
Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників	од.	0,45	0,16	1,0	0,55	122,22

За результатами аналізу структурних змін персоналу у 2022 році відмічається найбільша плинність кадрів, коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення найбільше перевищує (в 7,5 разів) коефіцієнт обороту кадрів з прийняття, що пояснюється введенням воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року.

Таблиця 2.12 - Динаміка показників ефективності використання фонду оплати праці на ТОВ «Титан» в 2021-2023рр.

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Зміна 2023/2022	Зміна 2023/2021
Показники пропорційності					
Коефіцієнт співввідношення темпів росту:					
Чистого доходу від реалізації та фонду оплати праці	0,71	0,86	1,21	0,35	0,5
чистого прибутку та фонду оплати праці	0,66	0,62	1,2	0,58	0,54
середньорічної продуктивності праці та заробітної плати	0,71	0,86	1,21	0,35	0,5
Показники зарплатомісткості					
Питома вага фонду оплати праці в чистому доході від реалізації продукції, %	5,17	5,98	4,96	-1,02	-0,21
Питома вага фонду оплати праці у витратах підприємства, %	5,21	5,86	4,77	-1,09	-0,44
Показники зарплатовіддачі					
Дохід від реалізації на 1 грн фонду оплати праці, грн.	19,36	16,73	20,17	3,44	0,81
Прибуток від реалізації на 1 грн. фонду оплати праці, грн.	0,83	0,41	0,20	-0,21	-0,63
Чистий прибуток на 1 грн. фонду оплати праці, грн.	0,12	0,08	0,09	0,01	-0,03
Показники рентабельності					
Рентабельність фонду оплати праці, %	12,35	7,62	9,18	1,56	-3,17

Інтегральний показник ефективності використання фонду оплати праці	4,4	4,09	4,49	0,4	0,09

У звітному році коефіцієнт темпу приросту чистого доходу від реалізації по відношенню до темпу приросту фонду оплати праці склав 1,21, показник зріс на 0,5 порівняно з базисним роком. У 2023 році коефіцієнт темпу приросту чистого прибутку по відношенню до темпу приросту фонду оплати праці склав 1,2, показник зріс на 0,54 порівняно з 2021 роком. У звітному році коефіцієнт темпу приросту середньорічної продуктивності праці по відношенню до темпу приросту заробітної плати склав 1,21, показник зріс на 0,5 порівняно з базисним роком. Таке відношення показників у звітному році є прийнятним для подальшої ефективної роботи підприємства.

Матеріальне стимулювання праці працівників на підприємстві здійснюється за такими напрямами:

- преміювання за основні результати виробничо-господарської, фінансово-економічної та науково-технічної діяльності, що включає в себе:

* винагороду за річні результати роботи підприємства (так звана «13-та» заробітна плата»;

* винагорода за розвиток виробничо-технічного потенціалу підприємства, економію видів матеріалів та ресурсів, виконання особливо важливих робіт та завдань виробничого або управлінського характеру, пов'язаних з підвищенням ефективності виробництва.

- застосування доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів:

* доплата за вислугу років (безперервний трудовий стаж роботи на підприємстві);

*оплата роботи в понад нормований час, у святкові та неробочі дні – у відповідності вимогам чинного законодавства України;

*виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників (у разі хвороби, відпустки тощо) – до 100% посадового окладу відсутнього працівника;

* високу професійну майстерність;

*знання та використання в роботі іноземної мови.

- системи матеріального стимулювання соціального характеру.

Підприємство ТОВ «Титан» використовує соціальні системи матеріального стимулювання, що націлені на закріплення кваліфікованих кадрів на підприємстві та підвищення соціального та матеріального добробуту працівників, а саме:

- сплату страхових внесків працівників на медичне, соціальне та пенсійне страхування за рахунок підприємства;

- виплату матеріальної допомоги на оздоровлення під час надання йому чергової основної щорічної відпустки;

- надання працівникам додаткових оплачуваних відпусток (соціальної навчальної);

- виплату матеріальної допомоги у зв`язку з хворобою, народженням дітей, одруженням, похованням та в інших ситуаціях.

Підприємством ведеться постійна робота по підвищенню кваліфікаційного рівня працівників шляхом обміну досвідом з фахівцями провідних європейських виробників: Німеччини, Австрії, Болгарії, Італії, Данії та Швейцарії.

Одна з головних цілей керівництва – організація всіх необхідних умов для працівників. Підприємство забезпечує своїх співробітників доступним комфортабельним житлом. Кожна кімната оснащена окремим санвузлом, необхідними меблями, наявна нова постільна білизна. У загальне користування надана побутова пральня.

Підприємство забезпечує всіх працівників трьох-разовим харчуванням, який вартує 5 гривень за один прийом їжі[28].

Матеріальних заохочень не достатньо тому підприємство використовує також і нематеріальні стимули. Зокрема, найпоширенішими є:

– пільги, пов’язані з графіком роботи, що включають гнучкість у робочому часі, можливість дистанційної роботи (віддаленої роботи), денні та нічні зміни, що дозволяють пристосовувати графік до індивідуальних потреб працівника;

– подарункові сертифікати, корпоративні подарунки, спеціальні призи або подарунки за досягнення певних цілей;

– подарункові набори з продукцією ТОВ «Титан» до свят;

– пільгові ціни на продукцію ТОВ «Титан» в магазині, що функціонує на території підприємства;

– підвіз до місця роботи та у зворотному напрямку.

Для оцінки рівня задоволеності працею та ефективності стимулюючого механізму було проведено опитування працівників щодо задоволеності працею та рівня стимулювання праці. Опитування працівників ТОВ «Титан» було передбачено наданням відповідей на 21 запитання. Серед найважливіших питань є:

- Що вам найбільше подобається у ТОВ «Титан»? На дане запитання були надані різні варіанти відповідей працівниками (жодної спільної думки не співпадало), серед них: знижки працівникам на продукцію ТОВ «Титан», підвіз до роботи і додому, стабільність, ставлення керівництва та співробітників, спілкування з колегами.

- Чи є інші фактори, які впливають на вашу задоволеність роботою у ТОВ «Титан»? 33,36% надали відповідь – харчування; по 16,66% – підвезення, колектив, спілкування; решта – утрималися від відповіді.

- Наскільки ви задоволені наступними факторами? Результати відповідей представлено на рис. 2.11.

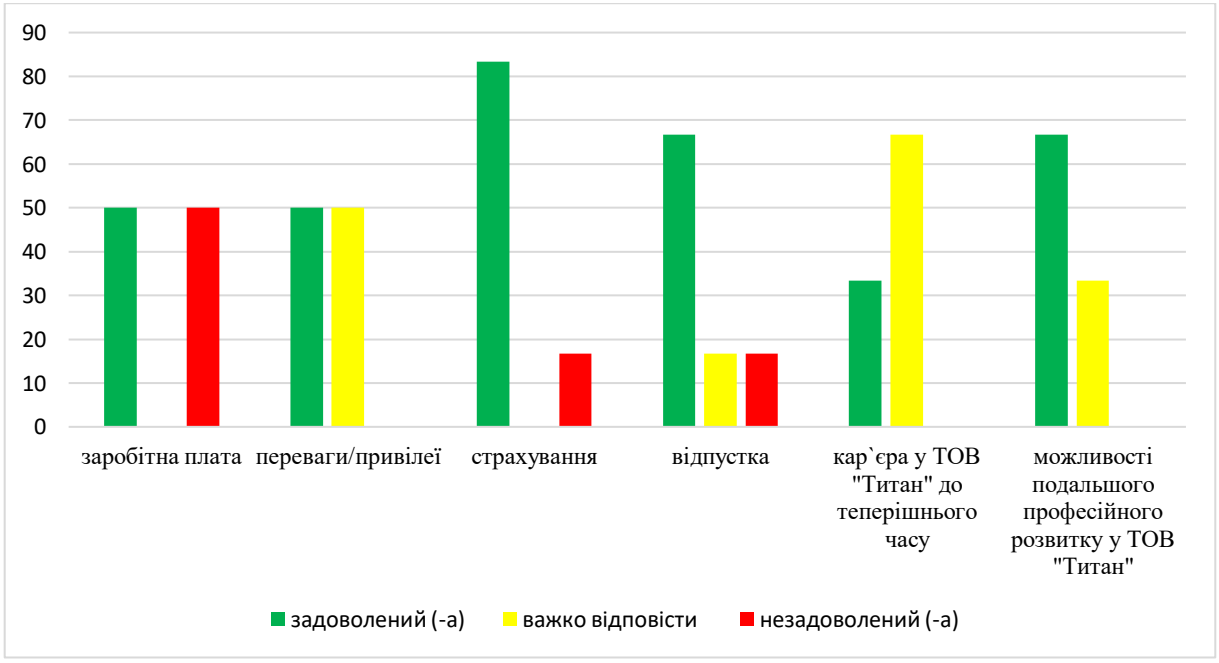


Рисунок 2.11 – Оцінка задоволеності факторами стимулювання праці,%.

Джерело: складено автором на основі соціального опитування.

Згідно рис. 2.11, 50% працівників задоволені своєю заробітною платою, в той же час 50% незадоволені заробітною платою, що дозволяє зробити висновок про необхідність підвищення заробітної плати задля зросту стимулів працівників до ефективної праці. Своєю кар`єрою задоволені лише 33,32%, решта – важко відповісти. Проте можливостями подальшого професійного розвитку працівники в % відношенні задоволені в точності до навпаки.

- Наскільки ви задоволені своєю роботою в ТОВ «Титан»? Більшість (66,68%) опитаних респондентів задоволені, решта - надали відповідь важко відповісти.

- Я б порекомендував (-ла) своєму другу влаштуватися на роботу в ТОВ «Титан». 50% відповіли, що згодні з цим твердженням, 16,66% - незгодні, 33,34% - важко відповісти. Керівникам варто замислитися над покращенням своєї репутації як хорошого роботодавця, оскільки лише половина опитуваних працівників радили б це підприємство для влаштування на роботу своїм друзям.

- Оберіть три фактори, які найбільше впливають на вашу задоволеність роботою. Результати опитування представлені на рис.2.12.



Рисунок 2.12 – Фактори, які найбільше впливають на задоволеність роботою,%.

Джерело: складено автором на основі соціального опитування.

- Які вдосконалення ви б запропонували ТОВ «Титан»? Переважна більшість (83,3%) опитаних респондентів відповіли «підвищення заробітної плати», а решту все задовольняє. Отже, це є підставою для перегляду рівня оплати праці на підприємстві.

- Чи розглядатиме ви вакансії інших компаній протягом наступних 6 місяців? 16,66% надали відповідь – точно ні; 33,32% – скоріше за все, ні; решта – важко відповісти (49,98%). Оскільки, майже 50% працівників сумніваються, то підприємству необхідно вжити суттєвих заходів для подальшого збереження кадрового потенціалу.

- Рівень задоволеності системою оплати праці (а саме: прозорість, своєчасність виплати, справедливість, відповідність чинному законодавству, збалансованість). Своєчасністю оплати праці та відповідністю вимогам чинного законодавства працівники задоволені на 93%, прозорістю та збалансованістю – на 63%, справедливістю – 47%.

Аналіз та оцінку оплати і стимулювання праці працівників Товариства з обмеженою відповідальністю «Титан» проведено на основі даних підприємства щодо працівників, з якими зареєстровані офіційні трудові відносини. Але на підприємстві є значна частина працівників, які працюють на умовах цивільно-правового договору, отже вони не включаються до штатів працівників і дані щодо оплати та стимулювання праці таких працівників відсутні. Тому визначимо сутність та особливості цивільно-правового договору.

Цивільно-правовий договір з фізичною особою (договір цивільно-правового характеру) - домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Предметом договору може бути виконання робіт чи надання послуг та укладатися у формі договору підряду або надання послуг. [35].

Відносини, що виникають з укладенням договорів, є цивільно-правовими і регулюються нормами цивільного законодавства. Відповідальність виконавця роботи за порушення договору насамперед встановлюється самим договором (пеня, штраф тощо), а також нормами цивільного законодавства.

За договором оплачується не процес праці, а її результати, котрі визначають після закінчення роботи і оформляють актами здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг), на підставі яких провадиться їх оплата. Розмір, порядок, умови, строки виплати винагороди за договором встановлюються за домовленістю сторін.

Особливості цивільно-правового договору:

♦ Виконавець не включається до штату роботодавця. Він самостійно вирішує питання свого виробничого процесу, виконує роботу на свій ризик.

♦ Виконавець, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, (не зобов'язаний дотримуватися графіку роботи) та інших локальних актів підприємства (положення, колективні договори).

♦ Виконавець не має соціальних гарантій (права на відпустку, матеріальну допомогу, компенсації, лікарняні тощо).

♦ У трудовій книжці виконавця не робиться запис про оформлення трудових відносин.

♦ Робота за договором за умови сплати страхових внесків зараховується до стажу роботи, що дає право на пенсію[35].

Висновки до розділу ІІ

Підприємство ТОВ «Титан» засноване на базі Кілійського м’ясокомбінату та Кілійського маслозаводу. Основний вид діяльності - 10.13 Виробництво м'ясних продуктів.

Баланс підприємства на кінець 2023 року становив 88637 тис. грн. Власний капітал – 73282 тис. грн., Реалізована продукція - 253214тис. грн., Фінансові результати від операційної діяльності - 737тис. грн., Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування - 1283тис. грн.,
Чистий прибуток - 1052 тис. грн.

Середньорічна вартість основних засобів підприємства у 2023 році порівняно з 2021 роком зросла 897 тис. грн. У звітному році озброєність 1 працівника основними засобами в середньому становила 242,5 тис. грн. У 2023 році на кожну гривню фінансових ресурсів вкладену в основні засоби вироблено на 6,48 грн. продукції. Фондовіддача протягом 2021-2023 рр. зросла на 0,29 грн. або на 4,68%. У 2023 році на виробництво 1 грн. продукції було задіяно 0,15грн. основних засобів.

У 2023 році ТОВ «Титан» отримав 1,19 копійок чистого прибутку на кожну вкладену гривню активів. У 2023 році ТОВ «Титан» отримав 1,44 копійок чистого прибутку на кожну гривню власного капіталу. Рентабельність продукції за 2021-2023 роки знизилася на 0,21. Рентабельність продажів за 2021-2023 роки знизилася на 0,18.

У звітному році підприємство мало значення коефіцієнта загальної ліквідності 3,53. Коефіцієнт забезпеченості запасів власними оборотними коштами у звітному році склав 4,63. Коефіцієнт співвідношення між дебіторською та кредиторською заборгованістю показує, що у звітному році – підприємство могло покрити на 93% свої найбільш строкові зобов'язання.

Оплата праці працівників Товариства з обмеженою відповідальністю «Титан» здійснюється за погодинною тарифною системою.

Фонд оплати праці у 2023році становив – 11460 тис. грн. З них: основна заробітна плата– 4708 тис. грн.; додаткова заробітна плата– 3732 тис. грн.; інші заохочувальні та компенсаційні виплати– 3200 тис. грн. Середній розмір оплати праці протягом січня-вересня 2024 року становив 7697 грн., а протягом квітня-грудня 2023 року 6759,4 грн.

За результатами аналізу структурних змін персоналу у 2022 році відмічається найбільша плинність кадрів, коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення найбільше перевищує (в 7,5 разів) коефіцієнт обороту кадрів з прийняття, що пояснюється введенням воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року.

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Заробітна плата є важливим якісним показником економічного господарювання підприємства та індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Заробітна плата безпосередньо залежить від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції. В умовах сучасного ринкового механізму заробітна плата забезпечує основи відтворення робочої сили через формування сукупного попиту, а також стає вагомим чинником відтворення суспільного виробництва [36].

Заробітна плата є важливим стимулом для підвищення результатів діяльності працівників підприємства. Для підприємства заробітна плата є витратами, які бажано оптимізувати, а для працівника – це головна, основна стаття доходів, засіб підвищення рівня його матеріального добробуту. Прагнення роботодавця до зменшення витрат на оплату праці, а працівника – до зростання оплати праці є об’єктивними. Отримання універсального рішення, що забезпечило б високі економічні результати функціонування підприємства і водночас максимальне задоволення персоналу, є справжнім викликом. Це мета, якої прагне досягти кожен керівник.

Проблема організації оплати праці є однією з найбільш гострих майже для будь-якого підприємства в нашій країні. Актуальність проблеми зростає на тлі політичної та соціально-економічної кризи в Україні. Удосконалення стимулювання праці в умовах війни потребує гнучкості та відкритого підходу, має бути адаптивним, відповідати інтересам працівника і підприємства, а також змінюватись відповідно до

ситуації на ринку праці та в економіці в цілому. Удосконалення стимулювання праці в умовах війни може бути складним завданням, але воно є одним з вагомих чинників для підвищення ефективності та продуктивності працівників.

Проблема оплати праці в нинішніх умовах набуває особливого, вагомого значення, що має на меті ефективну та раціональну мотивацію, вдосконалення механізму нарахування заробітної плати. Вірний вибір форми та системи оплати праці, які включають у себе особливості робочого процесу, завдання, які стоять перед відповідним робочим місцем, професією або ж кваліфікацією працівника, його персональні інтереси, що є ефективним організаційним методом і вагомим мотивуючим фактором, всі ці умови, повинні бути враховані при забезпеченні дієвості механізму нарахування заробітної плати [38].

В умовах економічної ситуації, що склалася в нашій країні, основним інструментом стимулювання персоналу до високих результатів трудової діяльності є, в першу чергу, підвищення розміру заробітної плати. Проте ставлення до неї як основної стимулюючої функції повинно сприяти ліквідації низки серйозних недоліків, притаманних традиційній системі оплати праці (зрівнювання в оплаті кваліфікованих і некваліфікованих працівників, невідповідність зростання розміру заробітної плати темпам підвищення інфляції, невідповідність трудовому внеску працівників). Формування заходів із стимулювання персоналу повинно перебувати у прямій залежності від ефективності трудового внеску працівника на підприємстві [40].

Організація оплати праці має включати дієві засоби стимулювання та мотивації, створювати у працівників почуття задоволеності оплатою своєї праці.

Основним завданням сучасної організації оплати праці є створення таких умов праці, які надаватимуть можливості для створення певного рівня життя працівнику, на який за результатами своєї праці він дійсно заслуговує, що водночас призведе до підвищення конкурентоспроможності підприємства[37].

Система оплати праці та мотивації має бути націлена на підвищення ефективності праці. При цьому необхідно використовувати різні підходи та інструменти матеріального і нематеріального стимулювання, організаційні заходи, такі як: підвищення заробітку, справедливість в оплаті праці, добра організація праці, поліпшення організації виробництва.

Правильна організація оплати праці є ефективним стимулом праці, її якості та продуктивності, що впливає на ефективність роботи підприємства, що безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни та визначає рівень життя її населення [21].

Наявність однієї системи мотивації може успішно функціонувати на одному підприємстві і абсолютно не «спрацьовувати» на іншому[39].

На сьогодні ефективним інструментом активізації трудової діяльності персоналу на сучасних промислових підприємствах виступає створення реально дієвої системи мотивації та стимулювання, яка передбачає наявність не лише матеріальних чинників, таких як гідна заробітна плата, премії, доплати, надбавки та інші матеріальні заохочення, але і нематеріальних, що пов’язуються з можливістю кар’єрного зростання, надійністю місця роботи, визнанням власних здобутків, поліпшенням умов праці, охорони тощо[40].

Питання реформування рівня оплати праці є основою соціально-трудових відносин у суспільстві. Удосконалення оплати праці на підприємстві базується на дотриманні таких принципів [22]:

- відповідність заробітної плати вартості робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та кінцевих результатів роботи підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;

- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними.

В умовах ринкової економіки важливими завданнями оптимізації високопродуктивної, якісної праці та гідної оплати праці є прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці, механізація трудомістких процесів, поліпшення використання трудових ресурсів та зменшення витрат робочого часу. На сучасному етапі розвитку суспільства існує необхідність удосконалення матеріального стимулювання суспільної праці з метою подолання негативних тенденцій в оплаті праці працівників. Те, як підприємство винагороджує своїх працівників, має вирішальне значення для його функціонування, тому управління оплатою праці є стратегічним завданням будь-якого підприємства. Підвищення заробітної плати – потужний стимул для всебічного розвитку вітчизняної економіки, завдяки якому можна розраховувати на зростання внутрішнього попиту, національного виробництва, нових робочих місць та загальне покращення життя населення.

Після проведеного аналізу організації оплати та стимулювання праці на підприємстві можна зробити висновок, що існуюча система оплати праці та стимулювання працівників не достатньо задовольняє працівників та не достатньо виконує стимулюючу функцію, тому потребує корегування та удосконалення.

На нашу думку шляхи удосконалення оплати праці на підприємстві Товариство з обмеженою відповідальністю «ТИТАН» - здійснення переходу від єдиної тарифної системи до різноманітних гнучких систем оплати праці та запровадження КРІ.

Вдосконалення оплати праці шляхом використання в тарифній системі «гнучкого тарифу» [23]. Сутність якого полягає в встановленні певного діапазону тарифних ставок та посадових окладів в межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посад службовців. Відтак сприяє підвищенню ефективності стимулювання працівників в межах одного й того самого розряду або посади без переведення до іншого розряду або на іншу

посаду вищої кваліфікації. Класифікуючи всіх працівників підприємства на споріднені категорії (робітники, службовці, спеціалісти, керівники), їх потенціали, враховуючи особливості психології і фізіології людини, відносяться як 1:3. Це означає, що найбільш обдаровані, кваліфіковані, відповідальні працівники однієї категорії в процесі своєї трудової діяльності можуть досягти в тричі більш високих результатів в порівнянні з низько кваліфікованими. Визначаючим фактором співвідношення заробітної плати найвищого і найнижчого окладів на підприємстві є специфіка конкретного підприємства і організації, кількісний і якісний склад працівників, який входить у відповідні кваліфікаційні групи та інші якісні характеристики працівників, але не фінансовий стан підприємства, в залежності від якого лише коректується встановлена диференціація заробітної плати [23].

Оптимальна структура заробітної плати при цьому має такі пропорції: тарифна ставка (оклад) — 85 %, щомісячна премія за індивідуальні досягнення в роботі — 10 % та премія за результати діяльності підприємства в цілому — 5 %.

Як, приклад в таблиці 3.1 розглянемо зміну годинної тарифної ставки (грн.) працівників ТОВ «Титан» із використанням «гнучкого тарифу».

Таблиця 3.1 – Годинні тарифні ставки працівників на умовах застосування «гнучкого тарифу»

Тарифні розряди	Годинні тарифні ставки, грн.									
	0	1	3	5	7	9	10	11	13	14
1	50	52	55	58						
3	53	55	57	60						
5	55	58	60	62	65					
7	57	60	62	65	67	70				
9	60	63	65	68	70	72	75			
10	62	65	67	70	72	75	77	80		
11	65	68	70	72	75	78	80	85	90	100

Джерело: складено автором

Вдосконалення оплати праці при використанні в тарифній системі «гнучкого графіка». Ця система передбачає, що результати роботи кожного працівника оцінюються в 1-3 бали й відповідно з одержаною кількістю балів, може підвищуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три ряди. Тому,

у кожного в межах однієї кваліфікації є можливість самостійно досягати збільшення розміру своєї заробітної плати. Використання такої системи виключає автоматичний ріст заробітної плати не підвищуючи реальної кваліфікації і результативності працівників [22].

Припустимо, що 1 бал оцінюється як додаткові 2% від тарифної ставки (окладу), 2 бали – 4%, 3 бали – 6%.

Напрями удосконалення стимулювання на підприємстві в умовах війни:

− Безпека робочого місця: наявність укриття (споруди цивільного захисту) з нормальними умовами під час перебування в них, додаткові засоби захисту, оптимальне розташування робочих зон. Безпечне робоче місце допомагає зберегти життя та здоров'я працівників, що є важливою умовою їх стимулювання.

− Розвиток компетенцій: Зміна умов на підприємстві може вимагати від працівника додаткових навичок та знань. Стимулювання працівника може включати розвиток і навчання нових компетенцій, що дозволить йому ефективніше виконувати свої обов'язки. Розвиток компетенцій може охоплювати: освоєння нових технологій, тренінги з управління, вдосконалення знань з іноземної мови тощо.

− Система винагород та мотивації: Мотиваційна програма повинна включати в себе систему винагород та стимулів для працівників, які досягають певних результатів в роботі під час війни. Це може включати премії, бонуси, відпустки, підвищення зарплати, корпоративні подарунки тощо.

− Гнучкість робочого режиму: Забезпечення гнучкого режиму роботи може стати одним із методів підвищення стимулювання працівників. Гнучкий графік дозволяє працювати у зручний для працівника час, що сприяє кращому балансу між роботою та особистим життям. Окрім того, можливість дистанційної роботи, для тих працівників, які не залучені у виробничий процес, також може бути важливою умовою для підвищення стимулювання співробітників.

− Створення командного духу. Умови війни можуть вимагати від працівника більшої співпраці і взаємодії з колегами. Зміцнення командного

духу може поліпшити співпрацю між робітниками та покращити робочу атмосферу. Це може включати змагання, тренінги, організацію спільних заходів, що сприятиме поліпшення стимулювання працівників та зміцненню командного духу.

Ще один шлях вдосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві – це зниження чисельності співробітників, які працюють на умовах цивільно-правового договору та переведення цих працівників до основного штату. Оскільки такі працівники не мають додаткових матеріальних та нематеріальних стимулів до праці, в тому числі соціальних гарантій (права на відпустку, матеріальну допомогу, компенсації, лікарняні тощо). Хоча праця на умовах цивільно-правового договору сама по собі є деяким стимулом для ефективної роботи, оскільки оплата праці по договору здійснюється за її результатами.

На даний захід із удосконалення оплати та стимулювання праці в ТОВ «Титан» заплановані витрати в розмірі 1% від загального фонду заробітної плати.

Одним з кращих шляхів удосконалення стимулювання праці є введення KPI (від англ. Key Performance Indicator) - ключового індикатора виконання, задля започаткування платити більше тим, хто працює продуктивніше. Це справедливо й одразу підвищує “бойовий настрій”. KPI - це ключові показники ефективності окремих працівників та відділів. Наприклад, кількість виконаних замовлень, розмір середнього чека, або загальна сума продажів. При впровадженні KPI розробляється система критеріїв, ставляться завдання перед підлеглими, встановлюються терміни та оцінюється результат. В результаті видно хто працює ефективно, а хто - не дуже. Поза тим важливо розуміти, що KPI мають бути прив’язані до глобальних бізнес-цілей підприємства.

Світова практика доводить, що впровадження системи KPI збільшує прибуток компаній від 10 до 30%, оскільки орієнтує роботу співробітників на результат, підвищуючи і мотивацію, і лояльність персоналу. Система оплати праці за результативність праці, коли певна частина заробітку ставиться в залежність від індивідуальної і загальної ефективності роботи, забезпечує

можливість уникнути звільнень або скорочень заробітної плати і підвищити продуктивність праці.

Після правильного впровадження оцінки ефективності співробітників постане можливість:

- скласти реальну картину щодо продуктивності роботи;
- оцінити виконання окремих завдань;
- делегувати обов'язки;
- побачити, як кожен показник впливає на прибуток;
- виявити недобросовісних співробітників;
- створити справедливу та прозору систему оплати праці;
- розвивати бізнес;
- мотивувати команду на досягнення запланованих результатів бізнесу[41].

При застосуванні системи KPI в мотивації персоналу компанія отримує:

1) орієнтацію на результат – співробітник отримує винагороду за досягнення результату і за виконання робіт, які повинні привести до результату;

2) керованість – дозволяє коригувати спрямовані зусилля співробітників без серйозної модифікації самої системи при зміні ситуації на ринку;

3) справедливість – гідна оцінка внеску співробітника в загальний успіх компанії і справедливий розподіл ризиків в разі неуспіху;

4) зрозумілість – співробітник розуміє, за що компанія готова його винагороджувати;

5) незмінність – будь-який співробітник вибудовує свою роботу відповідно до системи мотивації[42].

Завдання, які постають перед співробітниками, мають бути чіткими, послідовними, вимірними і реалістичними. Необхідно встановити розмір премії, проінформувати працівників і в кінці визначеного терміну отримати результати ефективності впровадження KPI[41].

Декілька прикладів показників продуктивності праці працівників, які дадуть змогу ухвалювати рішення на основі даних:

для комірників — швидкість оприбуткування, відвантаження та обробки нестач, відсоток претензій щодо кількості та якості відвантажених товарів тощо;

для продавців — виторг, середній чек, продажі в штуках, частка продажів високомаржинальних позицій та додаткових послуг;

для майстрів — кількість виконаних замовлень, відсоток прострочок, середній час ремонту тощо;

для приймальників — швидкість оформлення заявок, обслуговування, додаткові продажі, робота з рекламаціями та інше;

для керівника відділів — плани розвитку співробітників, контроль графіка роботи, щомісячні звіти, збір та аналіз відгуків співробітників тощо.

Заробітна плата до та після запровадження системи показників KPI має відмінності, оскільки дещо по-іншому формується її структура.

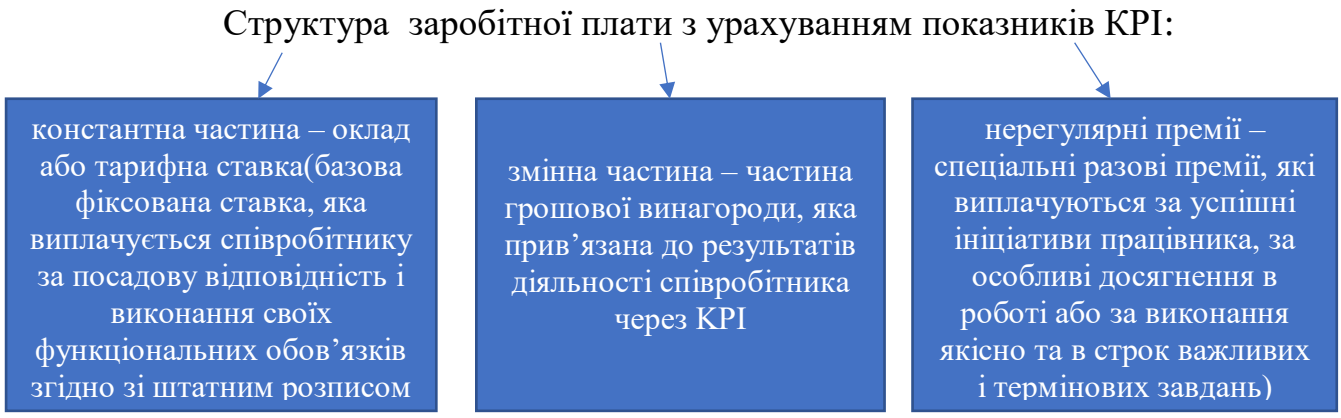


Рисунок 3.1 – Структура заробітної плати з урахуванням показників KPI

Джерело: складено автором

На підставі вищезазначеної структури формула розрахунку зарплати на базі KPI приймає вигляд:

Мотивація на базі KPI = Фіксована частина (оклад) + Змінна частина [% від окладу або Планова сума змінної частини х (Коефіцієнт KPI1 х Вага KPI1 + Коефіцієнт KPI2 х Вага KPI2 + Коефіцієнт KPI3 х Вага KPI3)] + Нерегулярна премія [44].

Щомісячна премія виплачується співробітникам таких підрозділів, як продажу, маркетингу і логістики, тобто співробітникам, чия робота прямо впливає на результати роботи компанії. Щоквартальне та піврічне преміювання

застосовується для мотивації керівників відділів (менеджерів середньої ланки) і співробітників обслуговуючих підрозділів. Річна премія виплачується менеджерам вищої ланки – директорам підрозділів. Розмір премії (змінної частини) на базі KPI становить від 10 % до 70 % від постійної частини (окладу) і залежить від посади конкретного співробітника та приналежності до того або іншого підрозділу.

Наприклад, квартальна премія (КП) керівника відділу роздрібних продажів розраховуються за загальною формулою КП = Б х 0,5 х ∑Ki х Pi,

де Б – базовий посадовий оклад;

0,5 – постійний коефіцієнт, який показує, що за основу розрахунку розміру премії береться 50 % від величини базового окладу (співвідношення змінної до постійної частини заробітної плати);

і – кількість коефіцієнтів KPI, використовуваних для оцінки роботи співробітника на даній посаді;

Ki – коефіцієнт виконання відповідного KPI;

Pi – питома вага відповідного KPI.

Отже, розрахунок квартальної премії для керівника відділу роздрібних продажів при використанні трьох KPI (KPI1 – виконання плану продажів; KPI2 – відсоток дебіторської заборгованості; KPI3 – кількість нових позицій (торговельних марок), які введені в торговельні точки) буде мати такий вигляд:

КП = Б х 0,5 х (К1 х 0,4 + К2 х 0,3 + К3 х 0,3), де

К1, К2, К3 – коефіцієнти виконання KPI, які визначаються шляхом розрахунку в кінці кварталу. Розрахунок коефіцієнта виконання KPI може видозмінюватися з урахуванням запланованих результатів, доповнюватися новими значеннями;

0,4; 0,3; 0,3 – питома вага відповідного коефіцієнта[44].

Значення коефіцієнтів KPI для керівника відділу роздрібних продажів представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.2 – Значення коефіцієнтів KPI для керівника відділу роздрібних продажів

Показник	Питома вага KPI,%	Діапазон значень				
KPI 1 - Виконання плану продажу продукції»	40%	Менше 70%	71-80%	81-90%	90-100%	Більше 100%
		0	0,5	0,7	0,8	1,0
KPI 2 - відсоток дебіторської заборгованості	30%	Відсутня	0-15%	16-30%	31-45%	Більше 45%
		1,0	0,2	0,1	0,05	0
KPI 3 – кількість нових позицій, які введені в торговельні точки	30%	10	15	20	25	Більше 25
		0,1	0,3	0,5	0,75	1,0

Джерело: складено автором

Структура оплати праці керівника відділу роздрібних продажів з урахуванням KPI: оклад 10000 грн. (50%) + премія KPI 10000 грн. (50%).

Проведемо розрахунок оплати праці керівника відділу роздрібних продажів з урахуванням виконання показників KPI в таблиці 3.2.

Таблиця 3.3 – Розрахунок оплати праці керівника відділу роздрібних продажів з урахуванням виконання показників KPI

KPI			Відсоток виконання KPI	Коефіцієнт	Премія	
	план	факт			план	факт
KPI 1	100	93	93	0,8	4000	3200
KPI 2	0	10	x	0,2	3000	600
KPI 3	25	15	60	0,3	3000	900
Всього	x	x	x	x	10000	4700

Джерело: складено автором

У 2025 році планується розширення ринку підприємства на 20,6 %. Основним чинником прогнозованого зростання ринку у плановому році є укладення нових контрактів з підприємствами у Вінницькій області та ще з одним підприємством у Румунії. Звідси, випливає чистий дохід від реалізації товарів зросте щонайменше на 20,6% і становитиме 278754 тис. грн.

Проведемо розрахунок економічного ефекту від вдосконалення стимулюванням праці працівників ТОВ «Титан», але перед цим необхідно визначити розмір витрат на запропоновані заходи.

Економічний ефект впровадження заходів – це різниця між очікуваним приростом доходу, внаслідок реалізації даних заходів, та витратами на ці заходи.

Екон.ефект = (Пдоходу - Вит.реал.) - Дрз.,

де Екон.ефект - економічний ефект від застосування заходів, грн;

Пдоходу - очікуваний показник доходу після реалізації заходів, грн.;

Вит. реал. - витрати на реалізацію заходів, грн;

Дрз. – дохід до застосування заходів за останній період, грн.

Витрати на застосування «гнучкого тарифу» в оплаті праці складуть в середньому 8% фонду оплати праці, виходячи з оптимальної структури заробітної плати при застосуванні даного тарифу, що в грошовому вимірі складе 916,8 тис. грн.

Екон.ефект =(278754-916,8)-274236=3601,2тис.грн.

Економічний ефект запровадження даного заходу становитиме 3601,2 тис. грн., отже в результаті ТОВ «Титан» отримає додатковий чистий дохід та підвищить стимули працівників до ефективної праці, вважаємо за доцільне рекомендувати ТОВ «Титан» впровадження запропонованого заходу з удосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві.

Витрати на застосування «гнучкого графіка» в оплаті праці складуть не більше як 6% від фонду оплати праці, що в грошовому вимірі складе 687,6 тис. грн.

Екон.ефект =(278754-687,6)-274236=3830,4тис.грн.

Економічний ефект запровадження даного заходу становитиме 3830,4 тис. грн., в результаті чого ТОВ «Титан» отримає додатковий чистий дохід та підвищить стимули працівників до ефективної праці.

Витрати на заходи із удосконалення стимулювання праці працівників ТОВ «Титан» в умовах війни наведені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 - Витрати на стимулювання праці в умовах війни ТОВ «Титан»

№з/п	Найменування статті витрат	Розрахунки	Сума, тис.грн
1	Розвиток компетенцій: освоєння нових технологій, тренінги з управління, вдосконалення знань з іноземної мови тощо	Проведення тренінгів, занять – 5000грн; проходження навчання -5000грн.	10,0
2	Система винагород та мотивації: премії, бонуси, відпустки, підвищення	2% фонду оплати праці	229,2

	зарплати, корпоративні подарунки тощо.		
3	Створення командного духу. змагання, тренінги, організацію спільних заходів	Проведення змагань, тренінгів, – 5000грн; організація заходів – 5000грн.	10,0
Всього			249,2

Витрати на стимулювання праці в умовах війни ТОВ «Титан» складуть 249,2 тис. грн.

Екон.ефект =(278754-249,2)-274236=4268,8тис.грн.

Економічний ефект запровадження даного заходу становитиме 4268,8 тис. грн. ТОВ «Титан» в результаті після впровадження такого заходу із удосконалення оплати ти стимулювання працівників отримає додатковий чистий дохід та підвищить зацікавленість працівників до результативної та ефективної роботи.

Витрати на зниження чисельності співробітників, які працюють на умовах цивільно-правового договору та переведення цих працівників до основного штату складуть 1% від фонду заробітної плати, що в грошовому еквіваленті складе 114,6 тис.грн.

Екон.ефект =(278754-114,6)-274236=4403,4тис.грн.

Економічний ефект запровадження даного заходу становитиме 4403,4 тис. грн. ТОВ «Титан» в результаті впровадження такого заходу із удосконалення оплати ти стимулювання працівників отримає додатковий чистий дохід та підвищить зацікавленість працівників до результативної праці.

Далі заплануємо фонд оплати праці на наступні роки з урахуванням впровадження КРІ.

Таблиця 3.5 - Планові обсяги фонду оплати праці ТОВ «Титан» на 2024-2025 рр.

Показники	Факт (тис. грн.)	План (тис. грн.)	План (тис. грн.)	ПЛАН (з урахуванням впровадження КРІ) тис. грн.
	2023	2024	2025	2025
1. Основна заробітна плата	4708	4848,24	4994	4994
2. Додаткова заробітна плата	3732	3844	3959,3	4157

3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	3200	3290	3389	3490,7
4. Загальний обсяг витрат	11460	11982,24	12342,3	12641,7

Різниця між плановим обсягом фонду оплати праці у 2025 році та планом з урахуванням впровадження KPI в ТОВ «Титан» становить 299,4 тис. грн. це і будуть витрати на впровадження KPI задля удосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві.

Екон.ефект =(278754-299,4)-274236=4218,6тис.грн.

Економічний ефект запровадження KPI становитиме 4218,6 тис. грн. Як результат впровадження даного заходу із удосконалення оплати ти стимулювання праці працівників ТОВ «Титан» отримає додатковий чистий дохід та підвищить зацікавленість працівників до результативної та продуктивної праці.

Враховуючи отримання додаткового чистого доходу та підвищення стимулів працівників до ефективної праці, вважаємо за доцільне рекомендувати ТОВ «Титан» впровадження вище запропонованих заходів з удосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві.

Загальну ефективність впровадження напрямків удосконалення оплати та стимулювання праці на ТОВ «Титан» представлено в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6- Загальна ефективність впровадження напрямків удосконалення оплати та стимулювання праці на ТОВ «Титан»

Показники	2023	Проєкт	Абсолютне відхилення	Темп приросту, %
Чистий дохід від реалізації (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	231189	278754	59683	20,6
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	228912	274236	30588	19,8
Валовий прибуток, тис. грн.	2277	4518	2241	98,5
Чистий прибуток, тис. грн.	1052	1850	798	75,9
Рентабельність продажів	0,46	0,74	0,28	60,9
Середньорічна кількість працівників, осіб	147	145	-7	-4,76
Фонд оплати праці, тис. грн.	11460	13727,6	2267,6	19,8

Середньорічна продуктивність праці, тис. грн.	1572,71	418,39	504,95	26,6
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	77,96	98,05	20,09	25,8

Згідно даних з таблиці 3.6 після реалізації запропонованих заходів з удосконалення оплати та стимулювання праці на ТОВ «Титан» відслідковується позитивна динаміка таких показників: чистий дохід від реалізації (товарів, робіт, послуг) зросте на 20,6%, при цьому собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) - на 19,8%. Зниження собівартості продукції реалізованої продукції планується насамперед за рахунок підвищення продуктивності праці внаслідок реалізації запропонованих шляхів удосконалення оплати та стимулювання праці, збільшення обсягу виробництва, що призводить до скорочення умовно-постійних витрат, використання альтернативних джерел електричної енергії та зниження транспортних витрат за рахунок оптимізації логістичних процесів збуту готової продукції.

Валовий прибуток збільшиться на 98,5%, чистий прибуток – на 75,9%, рентабельність продажів – на 60,9%, продуктивність праці – на 26,6%. Фонд оплати праці збільшиться на 19,8%,при цьому середньорічна заробітна плата – на 25,8%.

Висновки до розділу ІІІ

Проблема організації оплати праці є однією з найбільш гострих майже для будь-якого підприємства в нашій країні. Актуальність проблеми зростає на тлі політичної та соціально-економічної кризи в Україні.

Правильна організація оплати праці є стимулом ефективної праці (якісної, продуктивної). Управління оплатою праці є важливим завданням підприємства. Його функціонування залежить від того, як підприємство здійснює винагороду своїх працівників. Реформування оплати праці є основою соціально-трудових відносин у суспільстві.

Після проведеного аналізу організації оплати та стимулювання праці на підприємстві зроблено висновок, що існуюча система оплати праці та стимулювання працівників не достатньо задовольняє працівників та не

достатньо виконує стимулюючу функцію, тому потребує корегування та удосконалення.

Запропонований шлях вдосконалення оплати праці на підприємстві - Товариство з обмеженою відповідальністю «ТИТАН» - здійснення переходу від єдиної тарифної системи до різноманітних гнучких систем оплати праці та запровадження KPI. Наприклад таких: «гнучкого тарифу» (встановлюється діапазон тарифних ставок та посадових окладів в межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посад службовців, що сприяє підвищенню ефективності стимулювання працівників в межах одного й того самого розряду або посади) та «гнучкого графіка» (в кожного працівника, в межах однієї кваліфікації, є можливість самостійно досягати збільшення розміру своєї заробітної плати).

Одним з кращих шляхів удосконалення стимулювання праці є введення KPI - ключового індикатора виконання, задля започаткування платити більше тим, хто працює продуктивніше.

При впровадженні KPI розробляється система критеріїв, ставляться завдання перед підлеглими, встановлюються терміни та оцінюється результат. Необхідно встановити розмір премії, проінформувати працівників і в кінці визначеного терміну отримати результати ефективності впровадження KPI. Розмір премії на базі KPI повинен становити не менше 25-30 % від постійної (основної) частини заробітної плати, інакше премія за результатами виконання KPI втратить свою стимулюючу силу.

Напрями удосконалення стимулювання на підприємстві в умовах війни:

− Безпека робочого місця;

− Розвиток компетенцій;

− Система винагород та мотивації;

− Гнучкість робочого режиму;

− Створення командного духу.

Враховуючи отримання додаткового чистого доходу та підвищення стимулів працівників до ефективної праці, вважаємо за доцільне рекомендувати

ТОВ «Титан» впровадження вище запропонованих заходів з удосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві.

ВИСНОВКИ

Оплата праці (заробітна плата), відповідно до Закону України «Про оплату праці» – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, проте не залежить від організаційно-правової форми підприємства та не обмежується максимальним розміром.

Заробітна плата виконує такі функції як: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну.

Система оплати праці – сукупність організаційно-правових механізмів та способів нарахування і виплати заробітної плати.

На підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільш поширені три: відрядна, погодинна і тарифна.

Відрядна система оплати праці - це спосіб оплати праці пропорційний кількості виробленої продукції (робіт або послуг). Форми даної системи оплати праці: відрядно-преміальна, непряма-відрядна, відрядно-прогресивна, колективна відрядна, акордна.

Погодинна система оплати праці - оплата праці працівникам здійснюється пропорційно відпрацьованому часу. Має такі форми: проста погодинна, погодинно-преміальна.

Тарифна система – оплати праці здійснюється за диференціацією заробітної плати відповідно до кваліфікації, умов праці, а також галузі підприємства та інших чинників.

Система стимулювання праці – комплекс заходів, що спрямовані на підвищення трудової активності працівників підприємства і, як наслідок, підвищення якості праці та її ефективності.

Мета стимулювання – зацікавити продуктивніше та ефективніше виконувати свою роботу.

До критеріїв ефективності системи оплати праці відносять економічні та соціальні. Економічні критерії: досягнення цілей організації; рівень середньої заробітної плати та її співвідношення із заробітною плату по місту, регіону; структура середньої заробітної плати, її співвідношення постійної та змінної частини; продуктивність праці; рівень раціональності використання ресурсів; зростання доходів організації; співвідношення зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати. Соціальні: задоволеність працею; коефіцієнт плинності кадрів; рівень задоволеності клієнтів; рівень задоволеності працівників системою оплати праці; співвідношення середньої заробітної плати із мінімальним «споживчим кошиком».

Підприємство ТОВ «Титан» засноване на базі Кілійського м’ясокомбінату та Кілійського маслозаводу. Основний вид діяльності - 10.13 Виробництво м'ясних продуктів.

Баланс підприємства на кінець 2023 року становив 88637 тис. грн. Власний капітал – 73282 тис. грн., Реалізована продукція - 253214тис. грн., Фінансові результати від операційної діяльності - 737тис. грн., Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування - 1283тис. грн. ,
Чистий прибуток - 1052 тис. грн.

Середньорічна вартість основних засобів підприємства у 2023 році порівняно з 2021 роком зросла 897 тис. грн. У звітному році озброєність 1 працівника основними засобами в середньому становила 242,5 тис. грн. У 2023 році на кожну гривню фінансових ресурсів вкладену в основні засоби вироблено на 6,48 грн. продукції. Фондовіддача протягом 2021-2023 рр. зросла

на 0,29 грн. або на 4,68%. У 2023 році на виробництво 1 грн. продукції було задіяно 0,15грн. основних засобів.

У 2023 році ТОВ «Титан» отримав 1,19 копійок чистого прибутку на кожну вкладену гривню активів. У 2023 році ТОВ «Титан» отримав 1,44 копійок чистого прибутку на кожну гривню власного капіталу. Рентабельність продукції за 2021-2023 роки знизилася на 0,21. Рентабельність продажів за 2021-2023 роки знизилася на 0,18.

У звітному році підприємство мало значення коефіцієнта загальної ліквідності 3,53. Коефіцієнт забезпеченості запасів власними оборотними коштами у звітному році склав 4,63. Коефіцієнт співвідношення між дебіторською та кредиторською заборгованістю показує, що у звітному році – підприємство могло покрити на 93% свої найбільш строкові зобов'язання.

Оплата праці працівників Товариства з обмеженою відповідальністю «Титан» здійснюється за погодинною тарифною системою.

Фонд оплати праці у 2023році становив – 11460 тис. грн. З них: основна заробітна плата– 4708 тис. грн.; додаткова заробітна плата– 3732 тис. грн.; інші заохочувальні та компенсаційні виплати– 3200 тис. грн. Середній розмір оплати праці протягом січня-вересня 2024 року становив 7697 грн., а протягом квітня-грудня 2023 року 6759,4 грн.

За результатами аналізу структурних змін персоналу у 2022 році відмічається найбільша плинність кадрів, коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення найбільше перевищує (в 7,5 разів) коефіцієнт обороту кадрів з прийняття, що пояснюється введенням воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року.

Більшість (66,68%) працівників задоволені своєю роботою, проте 83,3% працівників як вдосконалення запропонували «підвищення заробітної плати».

Після проведеного аналізу організації оплати та стимулювання праці на підприємстві зроблено висновок, що існуюча система оплати праці та стимулювання працівників не достатньо задовольняє працівників та не достатньо виконує стимулюючу функцію, тому потребує корегування та удосконалення.

Запропонований шлях вдосконалення оплати праці на підприємстві - Товариство з обмеженою відповідальністю «ТИТАН» - здійснення переходу від єдиної тарифної системи до різноманітних гнучких систем оплати праці та запровадження KPI. Наприклад таких: «гнучкого тарифу» (встановлюється діапазон тарифних ставок та посадових окладів в межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посад службовців, що сприяє підвищенню ефективності стимулювання працівників в межах одного й того самого розряду або посади) та «гнучкого графіка» (в кожного працівника, в межах однієї кваліфікації, є можливість самостійно досягати збільшення розміру своєї заробітної плати).

Одним з кращих шляхів удосконалення стимулювання праці є введення KPI - ключового індикатора виконання, задля започаткування платити більше тим, хто працює продуктивніше.

При впровадженні KPI розробляється система критеріїв, ставляться завдання перед підлеглими, встановлюються терміни та оцінюється результат. Необхідно встановити розмір премії, проінформувати працівників і в кінці визначеного терміну отримати результати ефективності впровадження KPI. Розмір премії на базі KPI повинен становити не менше 25-30 % від постійної (основної) частини заробітної плати, інакше премія за результатами виконання KPI втратить свою стимулюючу силу.

Напрями удосконалення стимулювання на підприємстві в умовах війни: безпека робочого місця; Розвиток компетенцій; Система винагород та мотивації; Гнучкість робочого режиму; Створення командного духу.

Враховуючи отримання додаткового чистого доходу та підвищення стимулів працівників до ефективної праці, вважаємо за доцільне рекомендувати ТОВ «Титан» впровадження вище запропонованих заходів з удосконалення оплати та стимулювання праці на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141) https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення 05.01.2025)
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1991р. №322- VIII (зі змінами) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text(дата звернення 05.01.2025)
3. Про оплату праці Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text(дата звернення 05.01.2025)
4. Про Державний бюджет України на 2025 рік Закон України від 19 листопада 2024року №4059-IX https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text (дата звернення 05.01.2025)
5. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.2003 №23 file:///C:/Users/Admin/Downloads/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%20%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD...%20_%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%2029.01.2003%20%E2%84%96%2023.html#Text (дата звернення 10.02.2025)

6. Богданова Т. І., Іванова Л.В., Табанова А.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Вид.2-ге, виправл. і допов. Одеса, 2019. 253с.
7. Богданова Т. І., Іванова Л.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Вид.2-ге, перероб. та допов. Одеса, 2018. 179с.
8. Волкова Н. А., Подвальна Н. Е., Семенова К.Д. Економічний аналіз: навч. посіб. Одеса, 2020. 240 с.
9. Волкова Н. А., Гайдаєнко О. М., Семенова К. Д., Подвальна Н. Е., Чернишова Л. В. Економічний аналіз суб'єктів господарювання: навч. посіб. Вид.– 2-ге, перероб. і допов. Одеса, 2022. 217 с.
10. Іванова М.І., Варяниченко О.В. Порівняння та використання сучасних методів організації оплати праці // Ефективна економіка. 2017. №5 URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5600(дата звернення 08.01.2025)
11. Трудове право // Мультимедійний навчальний посібник URL: https://arm.naiau.kiev.ua/books/trudove_pravo/lectures/lecture_7.html(дата звернення 08.01.2025)
12. Журнал «Все про працю і зарплату» URL: https://planeta-inform.com.ua/ (дата звернення 09.01.2025)
13. Базилевська Ю. В, Хуторськой П. О**.** Удосконалення організації оплати праці на підприємстві URL: http://www.confcontact.com/2016-ekonomika-i-menedzhment/bazilevska.htm (дата звернення 09.01.2025)
14. Васильєва, В., Бабенко, Л., Тумановська, О. Сучасний стан та напрями вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці / Економічний простір, 2019. 100-112. URL: http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/124 (дата звернення 08.01.2025)
15. М. М. Ставнича, О. В. Тесля Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / Вісник Хмельницького національного університету 2011. № 5, Т. 2 URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_2/196-198.pdf

16. Теоретичні аспекти організації оплати праці на підприємстві URL: file:///C:/Users/All/Downloads/8672-30899-1-PB.pdf (дата звернення 08.01.2025)
17. Оплата праці на підприємстві URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/17nebava_ekonomika_organizaciya_virobnichoyi_diyalnosti/91.htm (дата звернення 07.09.2024)
18. Системи оплати праці URL: https://ua.pravo-ks.com.ua/sistemi_oplati_prac (дата звернення 09.01.2025)
19. Оплата праці: поняття, види та форми URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9E%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96:_%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%82%D1%8F,_%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D0%B8_%D1%82%D0%B0_%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8 (дата звернення 09.01.2025)
20. Заробітна плата: загальні поняття систем та форм. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/20637/#google_vignette (дата звернення 09.01.2025)
21. Форми і системи оплати праці URL: https://buklib.net/books/26285/ (дата звернення 09.01.2025)
22. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві URL: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_8_060.pdf (дата звернення 20.01.2025)
23. Пропозиції з удосконалення організації оплати праці на підприємстві URL:https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ab72c6e1-929d-4516-bc28-24cf97fd1eb6/content (дата звернення 20.01.2025)
24. Удосконалення оплати праці URL: https://studfile.net/preview/5117877/page:7/#10 (дата звернення 20.01.2025)
25. Стимулювання праці на підприємствах України URL: https://repo.btu.kharkov.ua/jspui/bitstream/123456789/23702/1/Upravlinnia%20rozvytkom%20sotsialno-ekonomichnykh%20system_8.10.2020-70.pdf (дата звернення 12.02.2025)

26. Мотивація і стимулювання праці персоналу URL: https://stud.com.ua/81579/ekonomika/motivatsiya_stimulyuvannya_pratsi_personalu (дата звернення 12.02.2025)
27. Стимулювання праці URL: https://pidru4niki.com/12920522/sotsiologiya/stimulyuvannya_pratsi (дата звернення 12.02.2025)
28. Офіційний сайт ТОВ «Титан» URL: https://kiliia.ua/ (дата звернення 14.02.2025)
29. Стратегія розвитку Кілійської міської територіальної громади URL: https://kiliyska-gromada.gov.ua/strategiya-rozvitku-09-33-20-03-05-2023/ (дата звернення 15.02.2025)
30. Clarity Project URL:https://clarity-project.info/edr/25415133 (дата звернення 15.02.2025)
31. Коефіцієнт оборотності оборотних активів Онлайн-журнал «Financial Analysis online» URL: https://analizua.com/slovnik-ekonomichnikh-terminiv/292-oborotnist-oborotnikh-aktiviv (дата звернення 23.02.2025)
32. Рентабельність продукції URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%97#:~:text=(дата звернення 23.02.2025)
33. Рентабельність продукції URL: https://weagro.com.ua/ (дата звернення 23.02.2025)
34. Коефіцієнт фондовіддачі Онлайн-журнал «Financial Analysis online» URL: https://analizua.com/slovnik-ekonomichnikh-terminiv/345-pokaznik-fondoviddachi (дата звернення 27.03.2025)
35. Цивільно-правовий договір як форма залучення осіб до праці URL: #google_vignette(дата звернення 03.04.2025)
36. Проблеми організації оплати праці в Україні та шляхи їх вирішення URL: http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/pdf (дата звернення 10.04.2025)

37. Особливості організації оплати праці працівників підприємства URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/59.pdf (дата звернення 10.04.2025)
38. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення URL: http://socio-journal.kpi.kiev.ua/archive/2014/3-4/30.pdf (дата звернення 10.04.2025)
39. Матеріальне стимулювання як пріоритетна детермінанта механізму мотивації персоналу на підприємствах URL: https://eco-science.net/archive/2019/APE-082019/8.19_topic_Krivosheeva%20V.pdf (дата звернення 10.04.2025)
40. Мотивація та стимулювання діяльності персоналу промислових підприємств: напрями та перспективи удосконалення URL: https://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2017/2017_6_3/jrn/pdf/43.pdf (дата звернення 10.04.2025)
41. Системи KPI співробітників: як розробити, розрахувати та впровадити URL: https://remonline.ua/blog/employee-KPI-systems-how-to-develop/#:~:text. (дата звернення 10.04.2025)
42. Деякі аспекти впровадження системи KPI в управлінні результативністю персоналу на підприємстві URL: http://eprints.kname.edu.ua/45283/1/ilovepdf_com-66-68.pdf (дата звернення 11.04.2025)
43. Ефективність використання оборотних коштів URL: https://buklib.net/books/32971/#:~:text(дата звернення 21.04.2025)
44. Доцільність використання системи мотивації на базі KPI для підприємств агробізнесу 10.01.2018 Олена Падухевич URL: https://uteka.ua/ua/publication/agro-4-oplata-truda-i-kadry-v-sh-68-celesoobraznost-ispolzovaniya-sistemy-motivacii-na-baze-kpi-dlya-predpriyatij-agrobiznesa (дата звернення 21.04.2025)

ДОДАТКИ

Додаток А

Дані підприємства з Clarity Project

ЄДРПОУ:	25415133
Назва:	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ТИТАН" (ТОВ "ТИТАН")
Назва іноземною мовою:	LIMITED LIABILITY COMPANY "TYTAN" (LLC "TYTAN")
Організаційна форма:	Товариство з обмеженою відповідальністю
Адреса:	68300, ОДЕСЬКА область, ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ район, місто КІЛІЯ, вулиця КУБИШКІНА, будинок 1
Стан:	Зареєстровано
Дата реєстрації:	28.01.1998 (27 років)
Уповноважені особи:	Соколова Ганна Василівна - керівник (керівник; 27.08.2020; Згідно статуту) Капітан Ігор Борисович - підписант
Статутний капітал:	73 281 695.95 грн
Засновники:	Капітан Ігор Борисович
Кінцеві бенефіціари:	Капітан Ігор Борисович

Види діяльності:	**10.13 Виробництво м'ясних продуктів** 01.63 Післяурожайна діяльність 82.99 Надання інших допоміжних комерційних послуг, н.в.і.у. 49.41 Вантажний автомобільний транспорт 47.29 Роздрібна торгівля іншими продуктами харчування в спеціалізованих магазинах 47.23 Роздрібна торгівля рибою, ракоподібними та молюсками в спеціалізованих магазинах 47.22 Роздрібна торгівля м'ясом і м'ясними продуктами в спеціалізованих магазинах 46.73 Оптова торгівля деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічним обладнанням 46.38 Оптова торгівля іншими продуктами харчування, у тому числі рибою, ракоподібними та молюсками 46.33 Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами 46.32 Оптова торгівля м'ясом і м'ясними продуктами 11.07 Виробництво безалкогольних напоїв; виробництво мінеральних вод та інших вод, розлитих у пляшки 10.71 Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання 10.51 Перероблення молока, виробництво масла та сиру 10.20 Перероблення та консервування риби, ракоподібних і молюсків 10.11 Виробництво м'яса 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур 01.62 Допоміжна діяльність у тваринництві 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві 01.50 Змішане сільське господарство 01.49 Розведення інших тварин 01.46 Розведення свиней 01.45 Розведення овець і кіз 01.43 Розведення коней та інших тварин родини конячих

	01.42 Розведення іншої великої рогатої худоби та буйволів 01.41 Розведення великої рогатої худоби молочних порід 01.25 Вирощування ягід, горіхів, інших плодових дерев і чагарників 01.24 Вирощування зерняткових і кісточкових фруктів 01.21 Вирощування винограду 01.19 Вирощування інших однорічних і дворічних культур 01.13 Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів
Контакти:	+38 (048) 434-38-95 +38 (048) 434-16-52 titian@kiliya.uptel.net

Перебуває на обліку:

Реєстр платників єдиного внеску	ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС В ОДЕСЬКІЙ ОБЛАСТІ, КІЛІЙСЬКА ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА ІНСПЕКЦІЯ #44069166
	ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ #37507880
Реєстр платників податків	ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС В ОДЕСЬКІЙ ОБЛАСТІ, КІЛІЙСЬКА ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА ІНСПЕКЦІЯ #44069166

Додаток Б

Аналіз складу та структури балансу підприємства

	На початок року		На кінець звітного періоду		Зміна за звітний період (+,-)	
	сума, тис. грн.	питома вага, %	сума, тис. грн.	питома вага, %	сума, тис. грн.	питома вага, %
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	-	-	-	-	-	-
первісна вартість	-	-	-	-	-	-
накопичена амортизація	-	-	-	-	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1996	2,26	347	0,39	-1649	-1,87
Основні засоби:	36413	41,28	34889	39,36	-1524	-1,92
первісна вартість	143273		148409			
знос	106860		113520			
Інвестиційна нерухомість:	-	-	-	-	-	-
первісна вартість	-	-	-	-	-	-
знос	-	-	-	-	-	-
Довгострокові біологічні активи:	-	-	-	-	-	-
первісна вартість	-	-	-	-	-	-
накопичена амортизація	-	-	-	-	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	-	-	-	-	-	-
інші фінансові інвестиції	-	-	-	-	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	-	-	-	-	-	-
Відстрочені податкові активи	-	-	-	-	-	-
Гудвіл	-	-	-	-	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	-	-	-	-	-	-

Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	-	-	-	-	-	-
Інші необоротні активи	-	-	-	-	-	-
Усього за розділом I	38411	43,54	35238	39,75	-3173	-3,79
II. Оборотні активи Запаси	12960	14,69	8267	9,33	-4693	-5,36
Виробничі запаси	11524	13,06	4328	4,88	-7196	8,18
Незавершене виробництво	-	-	-	-	-	-
Готова продукція	1706	1,93	3939	4,44	+2233	+2,51
Товари	-	-	-	-	-	-
Поточні біологічні активи	-	-	-	-	-	-
Депозити перестрахування	-	-	-	-	-	-
Векселі одержані	-	-	-	-	-	
Дебіторська заборгованість за продукти, товари, роботи, послуги	19375	21,96	14064	15,87	-5311	-6,09
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	-	-	-	-	-	-
з бюджетом	-	-	-	-	-	-
у тому числі з податку на прибуток	-	-	-	-	-	-
з нарахованих доходів	-	-	-	-	-	-
із внутрішніх розрахунків	-	-	-	-	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	-	-	-	-	-	-
Поточні фінансові інвестиції	-	-	-	-	-	-
Гроші та їх еквіваленти	17465	19,8	31068	35,05	+13603	15,25
Готівка	8	0,009	20	0,023	+12	+0,014
Рахунки в банках	17457	19,79	31048	35,03	+13591	+15,24
Витрати майбутніх періодів	-	-	-	-	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	-	-	-	-	-	-
у тому числі: в резервах довгострокових зобов`язань	-	-	-	-	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	-	-	-	-	-	-
резервах незароблених премій	-	-	-	-	-	-
інших страхових резервах	-	-	-	-	-	-
Інші оборотні активи	-	-	-	-	-	-
Усього за розділом II	49800	56,46	53399	60,25	+3599	+3,79

III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	-	-	-	-	-	-
БАЛАНС	88211	100	88637	100	+426	0,48

Додаток В

Аналіз складу та структури джерел коштів підприємства

	На початок року		На кінець звітного періоду		Зміна за звітний період (+, -)	
	сума, тис. грн.	питома вага, %	сума, тис. грн.	питома вага, %	сума, тис. грн.	питома вага, %
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий капітал)	73282	83,08	73282	82,68	-	-0,4
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	-	-	-	-	-	-
Капітал у дооцінках	-	-	-	-	-	-
Додатковий капітал	-	-	-	-	-	-
Емісійний дохід	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	-	-	-	-	-	-
Резервний капітал	2761	3,13	3725	4,2	+964	+1,07
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	964	1,09	1052	1,19	+88	+0,1
Неоплачений капітал	4557	5,17	4557	5,14	0	-0,03
Вилучений капітал	-	-	-	-	-	-
Інші резерви	-	-	-	-	-	-
Усього за розділом I	72450	82,13	73502	82,92	+1052	+0,79
II. Довгострокові зобов`язання і забезпечення відстрочені податкові зобов`язання	-	-	-	-	-	-
Пенсійні зобов’язання	-	-	-	-	-	-
Довгострокові кредити банків	-	-	-	-	-	-
Інші довгострокові зобов’язання	-	-	-	-	-	-
Довгострокове забезпечення	-	-	-	-	-	-

Довгострокове забезпечення витрат персоналу	-	-	-	-	-	-
Цільове фінансування	-	-	-	-	-	-
Благодійна допомога	-	-	-	-	-	-
Страхові резерви	-	-	-	-	-	-
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	-	-	-	-	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	-	-	-	-	-	-
резерв незароблених премій	-	-	-	-	-	-
інші страхові резерви	-	-	-	-	-	-
інвестиційні контракти	-	-	-	-	-	-
Призовий фонд	-	-	-	-	-	-
Резерв на виплату джек-поту	-	-	-	-	-	-
Усього за розділом II	-	-	-	-	-	-
III. Поточні зобов`язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	-	-	-	-	-	-
Векселі видані	-	-	-	-	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	14989	16,99	14504	16,36	-485	-0,63
розрахунками з бюджетом	118	0,13	159	0,18	+41	+0,05
у тому числі з податку на прибуток	-	-	-	-	-	-
розрахунками зі страхування	126	0,14	0	-	-126	-0,14
розрахунками з оплати праці	528	0,6	472	0,53	-56	-0,07
за одержаними авансами	-	-	-	-	-	-
за розрахунками з учасниками	-	-	-	-	-	-
із внутрішніх розрахунків	-	-	-	-	-	-
за страховою діяльністю	-	-	-	-	-	-
Поточне забезпечення	-	-	-	-	-	-
Доходи майбутніх періодів	-	-	-	-	-	-
Відстрочені комісійні доходи від престраховиків	-	-	-	-	-	-
Інші поточні зобов'язання						
Усього за розділом III	15761	17,87	15135	17,08	-626	-0,79
IV. Зобов`язання, пов`язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групи вибуття	-	-	-	-	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	-	-	-	-	-	-
БАЛАНС	88211	100	88637	100	+426	+0,48