

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра економіки, організації та управління підприємствами

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

на тему: Організація оплати праці на підприємстві та обґрунтування
пропозицій щодо її удосконалення

Виконала студентка 2-го курсу,
групи ЗЕП-22ск
спеціальності 051 «Економіка»

Кирилюк Ксенія Олексіївна
(П.І.Б.)

Керівник Шахно А.Ю.
(П.І.Б.)

Рецензент Рябикіна Н.І.
(П.І.Б.)

Кривий Ріг 2024р

КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра економіки, організації та управління підприємствами
Ступінь вищої освіти бакалавр
Спеціальність 051 «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ:
зав. кафедри ЕОУП,
д.е.н., проф. Шахно А.Ю.

« » червня 2024 р.

ЗАВДАННЯ

на випускню кваліфікаційну роботу студенту

КИРИЛЮК Ксенії Олексіївни

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Організація оплати праці на підприємстві та обґрунтування пропозицій щодо її удосконалення

Керівник теми д.е.н., проф. Шахно Альона Юріївна

Затверджені наказом по університету від 02.04.2024р № 243с

2. Строк подання студентом роботи: 10.06.2024р

3. Вихідні дані до роботи: статистична фінансова звітність підприємства ТОВ «Миколаївський глиноземний завод» за 2019-2021рр (баланс, звіт про фінансові результати), поточна внутрішня звітність підприємства

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): дослідити сутність поняття «оплата праці» та «організація оплати праці»; визначити місце організації оплати праці в системі виробничого підприємства; визначити методичні підходи до оцінювання ефективності організації оплати праці виробничого підприємства; надати організаційно-економічну характеристику організації оплати праці; провести аналіз існуючої системи оплати праці на підприємстві; здійснити аналіз проблемних аспектів оплати праці на підприємстві; розробити пропозиції щодо удосконалення організації оплати праці на підприємстві; провести обґрунтування доцільності реалізації заходів щодо удосконалення організації оплати праці на підприємстві; провести прогностну оцінку запропонованих заходів.

5. Перелік графічного матеріалу: Основні показники фінансово-господарської діяльності підприємства; Динаміка показників ефективності організації оплати праці; Оцінка ключових факторів, що впливають на оплату праці; Ефективність запропонованих заходів.

6. Консультанти розділів роботи:

Розділи	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	проф. Шахно А.Ю.	19.03.24	02.04.24
Розділ 2	проф. Шахно А.Ю.	03.04.24	23.04.24
Розділ 3	проф. Шахно А.Ю.	20.04.24	24.05.24
Нормоконтроль	доц. Поліщук І.Г	10.06.2023	

7. Дата видачі завдання 28.02.2024р

Календарний план виконання роботи

№	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Термін виконання	Примітки
1	Співбесіда зі студентом за тематикою роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, інструктивної бази та учбової літератури	28.02.2024р	виконано
2	Збір матеріалів до випускної роботи	01.03 - 10.03.2024р	виконано
3	Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань випускної кваліфікаційної роботи	11.03 - 18.03.2024р	виконано
4	Підготовка I розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	19.03 - 02.04.2024р	виконано
5	Підготовка II розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	03.04 - 23.04.2024р	виконано
6	Підготовка III розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	20.04 - 24.05.2024р	виконано
7	Підготовка вступної частини	25.05 - 07.06.2024р	виконано
8	Перевірка роботи керівником та доопрацювання роботи	08.06 - 09.06.2024р	виконано
9	Отримання відгуку керівника та рецензії	10.06 - 13.06.2024р	виконано
10	Попередній захист роботи	14.06.2024р	виконано
11	Захист роботи в ЕК	18.06.2024р	

Студент

_____ (підпис)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Кирилюк К.О.

(прізвище та ініціали)

Шахно А.Ю.

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

на кваліфікаційну (бакалаврську) роботу за темою: «**Організація оплати праці на підприємстві та обґрунтування пропозицій щодо її удосконалення**»

Кваліфікаційна (бакалаврська) робота: 99 с., 19 табл., 9 рис., 15 формул, 55 джерел, 13 додатків

Об'єкт дослідження: організація оплати праці промислового підприємства

Мета роботи: дослідження основних факторів та резервів удосконалення організації оплати праці в ТОВ «Миколаївський глиноземний завод».

Предмет дослідження: фактори та резерви, що впливають на організацію оплати праці промислового підприємства.

Методи дослідження: економіко-математичний, статистичний, порівняльний аналіз, факторний та кореляційно-регресійний аналіз, а також схематичні, табличні та графічні методи.

У кваліфікаційній (бакалаврській) роботі проведено аналіз сучасної літератури з питання економічної сутності трудових ресурсів промислового підприємства та обґрунтування пропозицій щодо покращення ефективності їх використання. Ми визначили, що ефективність організації оплати праці залежить від організаційних, технічних та стимулюючих рішень.

На прикладі підприємства ТОВ «Миколаївський глиноземний завод» було здійснено аналіз техніко-економічних показників та його виробничої діяльності. Виявлено відсутність покращуючих показників у період 2019-2022 рр. Детально вивчено динаміку зміни чисельності трудових ресурсів та фонду оплати праці на підприємстві. За допомогою факторного аналізу визначено основні показники впливу на організацію оплати праці. Запропоновано заходи щодо покращення ефективності організації оплати праці за рахунок реорганізації стимулюючих факторів та використання інших методик. Внаслідок запровадження даних заходів підприємство отримає економічний ефект у вигляді підвищення рівня продуктивності праці без додаткових витрат на її оплату.

В роботі при розрахунках використано програмний продукт Microsoft Office Excel.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА,
ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, РЕНТАБЕЛЬНІСТЬ,
ПІДПРИЄМСТВО

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	7
1.1. Аналіз теоретичних напрацювань щодо сутності оплати праці: поняття, функції і принципи оплати плати	7
1.2. Методологічні підходи до аналізу та оцінки організації оплати праці персоналу підприємства	16
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «МИКОЛАЇВСЬКИЙ ГЛИНОЗЕМНИЙ ЗАВОД».....	33
2.1. Техніко-економічна характеристика діяльності ТОВ «Миколаївський глиноземний завод» та його фінансового стану...	33
2.2. Аналіз організації оплати праці персоналу підприємства.....	57
РОЗДІЛ 3. ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «МИКОЛАЇВСЬКИЙ ГЛИНОЗЕМНИЙ ЗАВОД».....	72
3.1. Встановлення факторів впливу на показники оплати праці та визначення резервів її підвищення	72
3.2. Обґрунтування пропозицій щодо удосконалення організації оплати праці персоналу ТОВ «Миколаївський глиноземний завод».....	82
ВИСНОВКИ.....	91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	95
ДОДАТКИ.....	100

ВСТУП

Поняття «оплата праці», в основному асоціюється із заробітною платою, сутність якої у нинішніх умовах наповнилася новим змістом та охоплює всі види доходів, такі як оклад, премії, надбавки, доплати та різного роду пільги, що нараховуються, в основному, у грошовій формі. Проблеми оплати праці стають все більш актуальними у зв'язку з тим, що від стабільності її організації та систематичного дотримання необхідних критеріїв залежать перспективи розвитку підприємств, так і життєдіяльність їх персоналу.

Тема заробітної плати та її коригування сьогодні дуже актуальна та постійно потребує реорганізації управління витратами на підприємстві. Праця є основою до існування людини, має вплив на місце в суспільстві та саме суспільство, являється важливим фактором для самовираження. Саме тому організація праці повинна будуватися у напрямку адекватного відображення особливостей і навичок працівника та забезпечувати актуальну винагороду.

Теоретичні, методичні і прикладні питання різносторонності проблем організації та Застосування обліку праці, її оплати та обліку працівників в частині основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат завжди були предметом наукових досліджень.

Серед зарубіжних публікацій, присвячених дослідженню процесу мотивації, а також зв'язку між заробітною платою працівника та ефективністю праці, класичні роботи Ф. Герцберга, А. Маршалла, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсона, У. Джевонс., Л. Дублін, В. Петті та ін. Метою роботи з атестації є вивчення стану об'єднання ТОВ «Миколаївський глиноземний завод» та внесення пропозицій щодо вдосконалення.

Метою роботи є дослідження основних факторів та резервів удосконалення організації оплати праці ТОВ «Миколаївський глиноземний завод». Для досягнення визначеної мети поставлено та вирішено ряд завдань, серед яких:

- визначити сутність та види оплати праці;

- охарактеризувати сучасні методи удосконалення організації оплати праці;
- дослідити порядок організації оплати праці на підприємстві та визначити особливості оплати праці ТОВ «Миколаївський глиноземний завод»;
- визначити напрямки вдосконалення організації оплати праці працівників підприємства та дослідити резерви виробництва, необхідні для підвищення ефективності роботи підприємства;
- обґрунтувати пропозиції для покращення системи оплати праці ТОВ «МГЗ».

Об'єкт дослідження - організація оплати праці промислового підприємства.

Предмет дослідження - фактори та резерви, що впливають на організацію оплати праці промислового підприємства.

Дослідженню підлягають процес оплати праці працівників, теоретичні та прикладні основи вдосконалення організації оплати праці працівників ТОВ «МГЗ». При проведенні досліджень використовуються такі методи наукового пізнання, як абстрактно-логічний (в загальній теорії, складання висновків), групування фінансових рахунків (для відображення тенденцій розвитку бізнесу), табличний, графічний (для представлення результатів розрахунків), економіко-математичний.

Інформаційне забезпечення: чинне законодавство та нормативно-правові акти, фінансова та статистична звітність підприємства, науково-практичні матеріали для конференцій, наукові публікації внутрішніх та зовнішніх експертів, що стосуються теми дослідження, інформаційні ресурси в мережі Інтернет та результати досліджень – приватні дослідження.

Практична значущість роботи полягає у виявленні та дослідженні факторів, що впливають на процес організації оплати праці, та пошуку оптимальних рішень щодо удосконалення механізму реалізації необхідних у даній сфері заходів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Аналіз теоретичних напрацювань щодо сутності оплати праці: поняття, функції та принципи оплати праці

Однією з найбільших проблем сьогодення є проблема заробітної плати та її ефективності. Під заробітною платою ми розуміємо грошовий дохід працівника, який залежить від обсягу праці, витраченої на створення певного товару чи товару, або вартості робочого часу у разі надання послуги.

З'ясування сутності поняття «винагорода» пов'язане не лише з науковими працями вчених, при цьому кожен з них дає своє визначення поняття, а й звичайними діями, головною з яких є Закон «Про оплату праці» відповідно до посадового окладу є винагорода, розраховуються, як зазвичай, грошові розміри, які власник або уповноважений орган виплачувати працівникові за виконану ним роботу.

Сутність поняття «заробітна плата» складна, багатоаспектна і потребує вивчення з різних позицій. Можна назвати такі загальні визначення, як:

- економічна складова, що відображає відносини між роботодавцем і працівником щодо перерозподілу досягнутої вартості.

– винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, що, згідно з умовами трудового договору, роботодавець або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

– елемент ринку праці, що формується в результаті взаємодії попиту та пропозиції, виражаючи вартість використання робочої сили.

– основна частина доходу найманого працівника, яка отримується за реалізацію своєї здатності до праці.

– складова витрат виробництва, котра забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності та якості праці.

В економічній літературі немає єдиного трактування змісту заробітної плати, але більшість авторів схиляються до думки, що праця розглядається як фактор виробництва, а заробітна плата є ціною використання цієї праці.

Так, наприклад, на думку А.Сміта, в основі вартості праці переважає ціна засобів існування, необхідних для життєдіяльності працівників та їх сімей. Тобто, величина заробітної плати відповідає вартості робочої сили. При цьому праця розглядається, як можливість отримання доходу чи засоби для існування, а сам працівник – як власник певних життєвонеобхідних прав та носій ціни своїх робочих ресурсів.

Сен-Симон і Шарль Фур'є віддавали визначну роль трудовому колективу, завдяки впливу якого, за умов справедливих розподільчих відносин, заробітна плата повинна визначатися як ціна робочої сили на рівні її розширеного відтворення, а справедливий розподіл досягнутої вартості - основою соціально-трудова відносин. [41]

У своїй теорії так званої «Природної ціни праці» Д. Рікардо припускав, що заробітна плата повинна відповідати розміру, необхідному для можливості працівника існувати і підтримувати свій рід. [16]

Т. Мальтус визначив заробітну плату не як цінність, що вимірюється власним розсудом роботодавця, а плату за працю, котра виражається необхідною кількістю продуктів споживання, а не регламентується вимушеними заходами раніше встановленої вартості праці. [30]

А. Тюрго, В. Петті та Ф. Кене вважали, що заробітна плата є результатом, здобутим за підсумками продажу праці, базується на тому мінімумі, який необхідний для підтримання життєдіяльності працівника. [8]

А. Маршалл розглядав заробітну плату, як дохід, що залежить від оцінки важкості праці і є грошовою компенсацією за ті негативні фактори, з якими в процесі своєї трудової діяльності зіштовхується працівник.

П. Самуельсон стверджував, що «люди за певну ціну здають свої послуги в оренду», а ціною при цьому є заробітна плата.

На думку Е. Жамса заробітна плата є доходом, величина якого не має знижуватися визначеного рівня з метою утримання іміджу праці та не повинна залежати від інших економічних чинників та складових.[16]

Також зазначимо, що досить неоднозначним в економічній літературі є питання різниці між поняттями заробітної плати й оплати праці. Тому з точки зору права більшість дослідників вважають, що слово «зарплата» є ширшим, її призначення спрямована на організацію оплати праці, регламентацію її складових та всієї системи правових засобів у даній сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду за свою працю.

На думку А.М. Колота оплата праці сприймається як поняття організації заробітної плати та є системою відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за використання ресурсу праці та надання послуг робочої сили відповідно до встановлених законів, інших нормативно-правових актів та трудового договору. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом (кошти, винагорода), а оплата праці є певним процесом.[24]

В Україні оплата праці регулюється законодавством, а саме Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», Законом України "Про колективні договори і угоди", Законом України "Про підприємства в Україні" та іншими актами законодавства України. Визначну роль відіграють галузеві угоди та колективні договори на підприємствах, що складаються на основах та принципах вищезазначених законодавчих актів.[3]

Уряд регулює оплату праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення мінімального розміру заробітної плати, інших правил і гарантій, встановлення умов і розміру преміювання керівників підприємств, заснованих на державній власності, та розподілу працівників підприємства, установи та організації фінансуються з бюджету, а також за рахунок податку з доходів працівників. Одна з найважливіших частин регіонального регулювання оплати праці

Це визначення та гарантія найнижчого рівня, яким є державна соціальна гарантія, яка є обов'язковою на території України для підприємств усіх форм власності та господарювання. Держава водночас виступає в ролі захисника інтересів як найманих працівників, так і роботодавця, а також - являється гарантом дотримання трудового законодавства. В економічній системі, заснованій на ринкових відносинах, державне втручання в регулювання заробітної плати повинно мати, в основному, не прямий характер та соціально орієнтовану спрямованість.

Заробітна плата – один із найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих в якісних і своєчасних результатах своєї праці, її продуктивності, обсягів виробленої продукції.

Розрізняють такі види заробітної плати, як номінальна і реальна.

Номінальна заробітна плата являється грошовим виразом заробітної плати, яку одержує робітник за свою працю, відповідно до кількості і якості. Грошова форма зарплати дозволяє працівникові здійснювати її обмін на товари, які є необхідними до споживання, так як у кожного товару є вартість

Реальна заробітна плата - це сукупність матеріальних і культурних благ, послуг та товарів, які можуть бути придбані працівником за вартість номінальної зарплати. Розмір реальної заробітної плати може залежати від показника номінальної заробітної плати та рівня цін на послуги, блага та предмети споживання.

У відповідності до вимог чинного законодавства суб'єкти підприємницької діяльності мають право самостійно вирішувати питання організації і планування оплати праці всіх персоналу у розрізі всіх його категорій.

Таким чином, у даних умовах, доречним є функціонування колективних договорів, якими можуть забезпечуватися гнучкість та варіативність систем оплати праці, не погіршуючи умови, встановлені законодавством, а застосування державного і договірної регулювання оплати праці має відбуватися паралельно, доповнюючи один одного та захищаючи інтереси і

роботодавця, і працівників, зважаючи на зміни ринку праці, економічну ситуацію в країні та необхідність змін у методах та механізмах мотиваційних заходів (рис. 1.1).



Рис. 1.1 Заробітна плата у системі оплати праці

У сучасних умовах на підприємствах заробітна плата складається з основної та додаткової заробітних плат, а також – з інших компенсаційних та заохочувальних виплат.

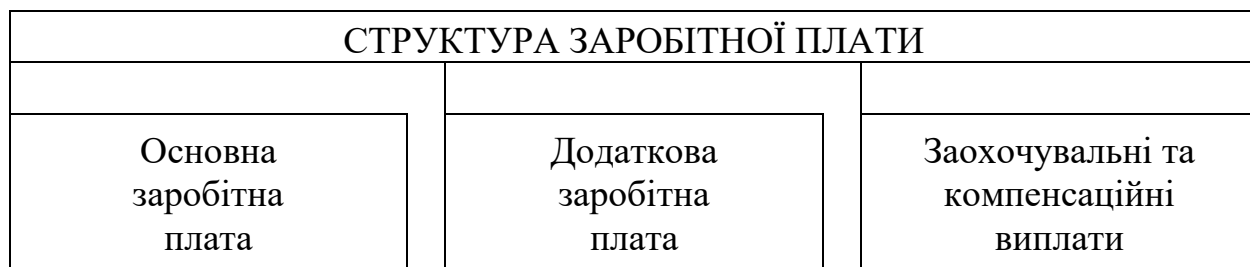


Рис. 1.2 Структура заробітної плати

Роботодавцями в Україні використовуються різні форми та способи оплати. Найпоширенішими видами оплати є погодинна та відрядна.

Системи оплати праці встановлюються роботодавцями самостійно - шляхом досягнення цілей колективного договору - відповідно до норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами. Якщо колективний договір в організації не укладено, або ж в ньому не передбачено аспекти стосовно оплати праці, тоді роботодавець зобов'язаний узгодити ці питання з профспілкою, обраною для представництва інтересів більшості працівників, або іншим органом, уповноваженим представляти профспілку (якщо профспілки немає).

При відрядній оплаті праці розмір заробітної плати працівників визначається кількістю виробленої за певний період продукції (робіт, послуг) і ціною одиниці продукції. Ця форма заробітної плати стимулює продуктивність працівників, бо саме від показника продуктивності праці працівника залежить розмір заробітної плати. Відрядну систему оплати праці на підприємстві найбільш доцільно використовувати в ситуаціях, коли обсяг виконуваних робіт можна точно розрахувати, є значні або систематичні замовлення на виготовлювану продукцію, а також – коли застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції чи існує гостра необхідність у збільшенні об'єму випуску продукції в цілому по підприємству.

Відрядну оплату праці не рекомендується використовувати в умовах, коли погіршується якість продукції, порушуються технологічні режими, якість обслуговування обладнання та устаткування, не дотримуються вимоги до техніки безпеки та нераціонально використовуються ресурси сировини.

Погодинна заробітна плата – це така форма оплати праці, за якої, в основному, обсяг виконаної роботи не піддається обліку та нарахуванню в розрізі певного проміжку часу. Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо на підприємстві функціонують потокові та конвеєрні лінії з певним ритмом роботи, основними функціями працівника є спостереження та контроль за дотриманням технологічного процесу, витрати

на визначення планової та облік об'єму досягнутого виробництва відносно великі, результат праці не може бути вимірний чи не є визначальним у виробництві, якість виконання робіт є важливішою за кількість продукції (адже збільшення випуску продукції може призвести до браку), робота не є безпечною, може бути неоднорідною за своїм характером та не регулюється за навантаженням, а також – коли збільшення випуску продукції на тому або іншому робочому місці є не доцільним для підприємства.

Для різних умов виробництва кожна із форм заробітної плати може об'єднувати кілька систем оплати праці.

Відрядна система поділяється на пряму відрядну, відрядно-преміальну, акордну, відрядно-прогресивну та бригадну.

Погодинна – на пряму погодинну та погодинно-преміальну.

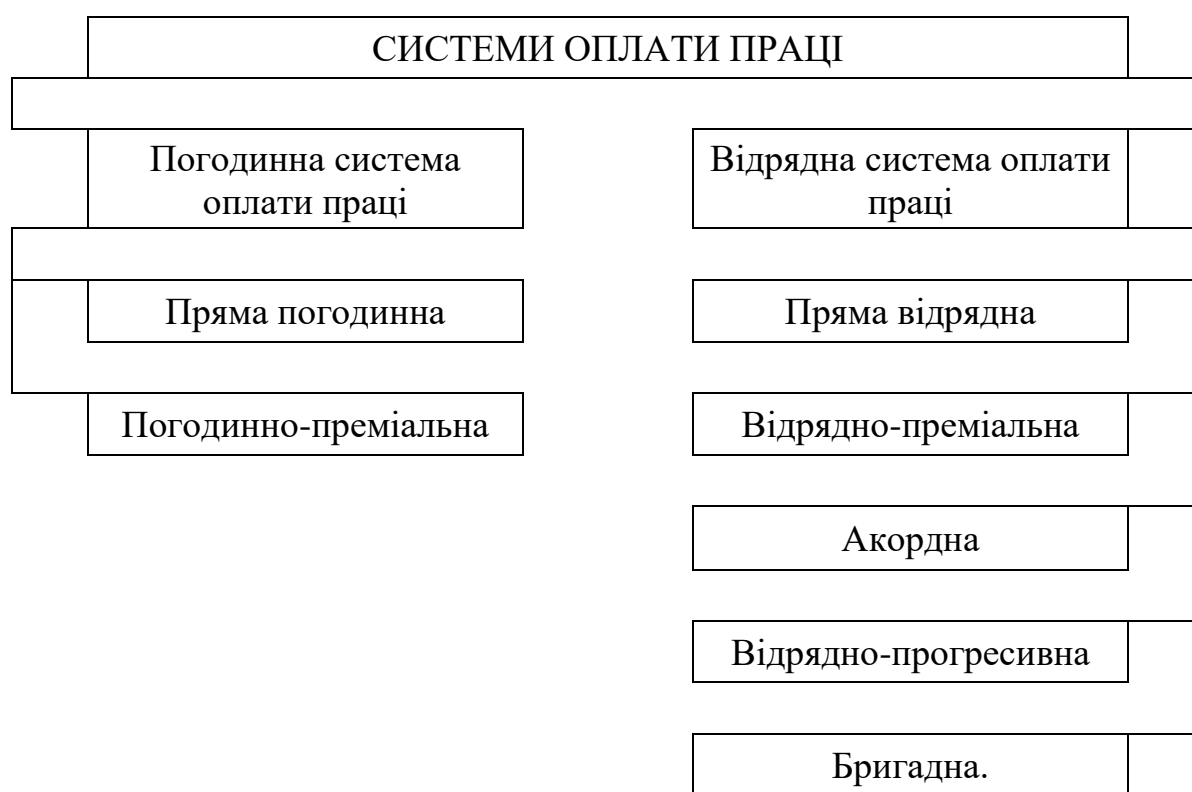


Рис. 1.3 Системи оплати праці

Пряма відрядна система – це система, за умовами якої заробіток нараховується тільки за виконану роботу.

Відрядно-преміальна система – це різновид відрядної форми оплати праці, за якого понад заробітну плату, належну за виконану роботу виплачується премія, в залежності від встановлених критеріїв.

Система прогресивної заробітної плати за працю передбачає оплату виконаної роботи в установленому порядку, виплачується за стандартними розцінками одиниці, а частина – за нормативними ставками, збільшуючись поступово і в залежності від відсотка перевиконання норм.

Система акордної оплати праці - це вид форми праці, який передбачає, що ціна і вартість працівника або групи робітників встановлюються не для кожного конкретного завдання, а встановлюються для всіх завдань

Методом оплати праці стосовно бригадної системи є оплата, яка визначається множенням одиничної норми праці на обсяг фактично виконаної роботи окремою бригадою, з подальшим перерозподілом в межах досягнутого фонду оплати серед працівників цієї ж бригади.

Проста погодинна оплата, дохід визначається виходячи з кількості відпрацьованого часу та кваліфікації працівника. Для погодинних працівників розмір доходу визначається виходячи з погодинної ставки та кількості відпрацьованих годин (або, у разі роботи чи заробітної плати, з урахуванням місячного балансу робочого часу за фактично відпрацьований час).[33]

При погодинно-преміальній оплаті додатково застосовується преміювання, в основному, за якісне та своєчасне виконання завдань. Обов'язковими умовами преміювання можуть бути досягнення запланованих показників місячного плану виробництва як в цілому по підприємству, так і у розрізі певних його підрозділів, відсутність випадків виявлення браку виробництва чи простоювання машин та обладнання тощо, а також – досягнення чи дотримання певних додаткових критеріїв, через які можна зробити висновки щодо продуктивності праці.

В основі будь-якої системи оплати праці є модель, за якою в подальшому здійснюється організація даного процесу.

Так, наприклад, є дві основних моделі – тарифна та безтарифна.

Тарифна модель систем оплати праці - є сукупністю правил та факторів, згідно яких забезпечується порівняльна оцінка праці, зважаючи на кваліфікацію, умови виконання, рівень відповідальності та інше, що характеризують якісний показник праці.

Основними складовими даної моделі є тарифно-кваліфікаційні довідки робіт і професій, кваліфікаційні довідки посад, тарифні сітки та ставки та схеми посадових окладів.

Щодо безтарифної моделі організації заробітної плати, то її основою є співвідношення в оплаті праці різної якості залежно від певних ознак, включаючи кваліфікацію працівників, особисті здібності, ключовий статус професії, посади і т. п. Зважаючи на зазначене відбувається розподіл фонду оплати праці. Даний підхід дозволяє визначити, яку частку фонду оплати праці повинен отримати конкретний працівник у відповідності до його рівня, здібностей та якістю роботи.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, що вона виконує на суспільного етапах виробництва. Основними функціями заробітної плати можна назвати:

- відтворювальну (організація відображення якості робочої сили працівника);
- регулюючу (мотивація досягнення певних рівня та кількості робочої сили в одних сферах за рахунок зміни цих показників у інших);
- стимулюючу (заробітна плата та її системи мотивують на ефективне виконання певних робіт та послуг);
- соціальну (відображення міри живої праці при перерозподілі фонду споживання між працівниками та власниками засобів).

З метою виконання належних заробітній платі функцій є необхідним дотримання основних принципів та критеріїв її організації:

- диференціація в залежності від якості, об'єму та ефективності внеску працівника в результати діяльності;

- державне і регіональне регулювання, як частина соціально-економічної політики;
- дотримання пропорцій та співвідношень при перерозподіленні доходу від виробництва;
- відповідність рівня заробітної плати рівню праці в межах одного виробництва чи його підрозділу та обґрунтованість розмежування рівнів оплати між організаціями, сферами діяльності та виробництва;
- прискання можливості випадків дискримінації стосовно оплати праці в залежності від раси, національності, мови та статі, соціального положення, релігійних та політичних поглядів і т.п.;
- відстеження та залучення даних ринку праці;
- простота у доступності сприйняття персоналом діючих по його відношенню систем заробітної плати;
- погодження та врегулювання інтересів як роботодавця, так і працівників.

Підприємство має застосовувати такі форми та системи оплати праці, які б стимулювати персонал до саморозвитку та мотивації. Крім того, реалізація цих заходів повинна враховувати умови функціонування самого підприємства, чи окремо взятих його підрозділів, обсяги та системність виробництва, поставлені цілі та напрямки до їх виконання.

1.2. Методологічні підходи до аналізу та оцінки організації оплати праці персоналу підприємства

Структура заробітної плати в компанії є одним з найважливіших інструментів, що визначають співвідношення між рівнем роботи та рівнем вашої оплати. Система оплати праці має бути частиною загальної системи управління компанією, а не окремою, самостійною складовою. Вона зобов'язана відповідати стратегії організації та всім її функціям.

Організація оплати праці визначається трьома складовими: тарифна система, розподіл праці та способи і система оплати праці. Ставкова система, яка є основою організації оплати праці, включає тарифну мережу, розряд, тарифно-кваліфікаційні довідники.[51]

Нормування праці включає норму виробітку і норму часу. Норма виробітку визначає кількість одиниць продукції, яка повинна бути виготовлена за одиницю часу, а норма часу – час, необхідний для виконання певного об'єму роботи.

Підвищення ефективності оплати праці безпосередньо пов'язане з ефективною роботою працівників. Досягти такого виду роботи можна завдяки таким показникам, як виплати у вигляді доплат і бонусів, які поділяються на компенсаційні та заохочувальні.

Виплата компенсації має забезпечувати відшкодування можливих втрат (працездатності, ефективного використання робочого часу, повного використання навичок і вмінь) працівникам з незалежних від них причин.

Стимулюючі виплати призначені для заохочення працювати, а також підвищувати продуктивність праці.

Бонуси повинні служити компенсацією або заохоченнями, пов'язаними з питаннями роботи і продуктивності, які постійно працюють, стабільними характеристиками, рівнем професійних знань і діловими якостями співробітників.

Заробітна плата працівника не повинна залежати від виду підприємства. Вона має визначатися його особистим трудовим вкладом, складністю та умовами виконуваної роботи, професійно-діловими якостями працівника та залежати від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюючись податками.

Розмір і порядок нарахування і виплати заробітної плати регулюються чинним законодавством України, відповідними постановами та рішеннями, виробничими угодами та колективними договорами.

Над методами і моделями стимулювання праці працює велика кількість спеціалістів, компаній і наукових установ. Так, у більшості західних компаній поширені три типи стимулювання праці:

- безпреміальна, за якою функцію стимулювання праці виконує заробітна плата;
- премія, яка передбачає додаткові виплати, розмір яких пов'язаний з розміром доходу або прибутку підприємства;
- преміальний, при якому розмір премії встановлюється з урахуванням результатів індивідуальної роботи.

Для підвищення ефективності оплати праці, можна запропонувати єдину тарифну систему, яка відіграла і відіграватиме важливу роль в організації оплати праці на українських підприємствах.

Основною перевагою єдиної тарифної системи є наявність єдиної методики оцінки складності праці, класифікації тарифних вимог до оплати праці для всіх категорій працівників і підвищення стимулюючої ролі тарифної системи.

Уряд і компанії встановлюють наступні принципи класифікації заробітної плати працівників, де її величина залежить від:

- складності праці, професійних навичок і кваліфікації робітника;
- умов роботи, її важкості, шкідливості для здоров'я (праця у важких і шкідливих умовах повинна оплачуватися вище);
- результатів виробничої діяльності організації в цілому

Заробітна плата як показник, що безпосередньо залежить від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності виробництва, є не тільки показником, що визначає загальний рівень життя працівників. Його умов і способів реалізації багато в чому залежать можливості розвитку економіки взагалі. [42]

Заробітна плата виступає одним з головних розпорядників ринку праці. Проте особливої уваги не приділяється аналізу та оцінці впливу заробітної плати на ринок праці і, перш за все, на зайнятість в Україні, що призводить до

негативних наслідків: стрімкого зростання безробіття, послаблення мотивації до праці, обмеженості фінансового становища серед населення.

Суб'єктами організації оплати праці є:

- Інститути державної влади та місцевого саморегулювання;
- власники, їх об'єднання або представницькі органи;
- професійні спілки, їх об'єднання та представницькі органи;
- працівники.

Кожен із суб'єктів організації заробітної плати виконує певну роль і вирішує певні питання.

Що стосується основних принципів організації оплати праці, то вони такі:

- Постійне підвищення реальної заробітної плати з метою досягнення перевищення темпів зростання номінальної заробітної плати над рівнем інфляції;

– здійснення оплати праці відповідно до об'єму та якості виконуваних робіт;

– матеріальна зацікавленість робітників у досягненні результатів праці;

– перевищення темпів зростання рівня продуктивності праці над темпами зростання рівня середньої заробітної плати.

Також при організації оплати праці на підприємстві має виконуватись головна вимога – гарантування підвищення заробітної плати при зниженні собівартості одиниці продукції та надання гарантій виплат зарплати за рахунок результатів господарської діяльності.

Праця є невід'ємною частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створених благ. Участь працівника в досягнутих результатах виявляється у вигляді заробітної плати, пропорційної кількості та якості виконаної роботи.

Тому розумна організація оплати праці підприємства дозволяє стимулювати його працівників до ефективної діяльності, гарантувати якість і

конкурентоспроможність продукції, а також необхідний рівень виробничого прибутку.

Компанії обирають для роботи традиційні способи та системи оплати, але сучасні вимоги вимагають перегляду, вдосконалення, простоти використання та врахування міжнародного досвіду. На міжнародному рівні системи бонусів більше спрямовані на мотивацію працівників [23]

Нові підходи до оплати праці та підвищення її ефективності передбачають поступову зміну традиційної оплати праці, яка складається з таких компонентів, як базова ставка та додаткові стимулюючі виплати, розмір яких залежить від виконання різних критеріїв, пов'язаних з індивідуальними результатами та ефективністю роботи організації в цілому.

У західних організаціях в даний час спостерігається тенденція до встановлення індивідуальних показників заробітної плати (що зводиться до визначення фіксованого розміру мінімального річного доходу кожного працівника з урахуванням усіх премій), різноманітні підвищення посадових окладів (у межах запропонованого підвищення загального фонду), відмова від індексації пов'язаних із підвищенням цін, з урахуванням при визначенні розміру премії враховуються особисті заслуги працівників, а не їх ієрархія (з регламентацією процедури урахування даних факторів).

На відміну від найпоширеніших типів внутрішніх систем і систем заробітної плати, а отже, і товарних стимулів (відрядних форм, графіків та їх систем), для управління товарними стимулами в компаніях використовуються різні основні форми та системи бонусів для працівників компаній. деякі включають наступне:

- Різні системи оплати праці, які передбачають застосування підвищених ставок (розцінок) для виплати заробітної плати працівникам, які виконують і перевищують найвищі нормативи. Невідповідність оплачується низькою ціною. Ця система схожа на прогресивний стандарт, який використовують українські компанії, але без застосування ретроактивної оцінки, у разі невиконання очікуваного чи нормального обсягу робіт.

- Гнучкі системи оплати, які передбачають коригування комісії в міру підвищення рівня відповідності.

- Інтегровані системи оплати праці, що поєднують одинарну та погодинну форми оплати праці, де заробітна плата складається з постійної та змінної частин.

- Однофакторні системи оплати праці, які передбачають зміну ставки заробітної плати в залежності лише від одного фактора: виробництва. Застосовується на підприємствах з низьким рівнем механізації та певною інтенсивністю ручної праці.

- Застосовувані у високо механізованому виробництві багатофакторні системи оплати праці, що представляють собою вид денної та неповного робочого часу, і застосування технічних винагород у звичайний час мають на меті збільшення чисельності персоналу.

- Розширені системи, які побудовані зі стилем, починаючи з рівня виробітку 100% і вище, оплата працівнику здійснюється за підвищеною тарифною ставкою (дана система має своє застосування й на підприємствах України).

Всі ці системи оплати праці мають на меті підвищення вмотивованості працівника та направлені на зростання результативності праці. Головним при цьому стає необхідність розрахунку величини граничного показника, що співвідносив би зростання продуктивності праці та збільшення заробітної плати.

Є також системи оплати, що ще більш направлені саме на мотивацію працівників, але їх застосування в умовах українського законодавства може привести до негативних наслідків у сфері відносин між роботодавцем та працівником. Це, наприклад, при невиконанні певного об'єму робіт, зменшення базової ставки, система штрафів і т.п.[20]

Але деякі з наступних систем можуть бути інтегровані в українських підприємствах без особливих труднощів.

При використанні системи оплати Halsey дохід складається з двох частин, одна з яких визначається фіксованою погодинною ставкою та фактично відпрацьованим часом, а друга є бонусом за рахунок того, що вартість фактичної роботи нижча від нормально. Розмір пайової винагороди (премії) визначається виходячи з тарифної ставки з урахуванням суміщення, що враховує коефіцієнт економії часу, який становить від 0,3 до 0,7 основного платежу.

Система Бедо зараховує кожен хвилину роботи, яка називається «бал». Працівник, крім основної заробітної плати, отримує винагороду, яка визначається як добуток 0,75 кількості балів, набраних працівником за годину, на $1/60$ годинної ставки.

Система Роурена передбачає, що для виконання роботи встановлюється певний час, і час гарантується, якщо працівник не відповідає стандартам. Винагорода – це частка погодинної ставки, що дорівнює частці зекономленого часу. Його розмір залежить від приросту продуктивності праці, який визначається як різниця між фактичним часом і нормальним часом.

Система Сканлона визначає основний показник премії як зменшення заробітної сили товару за рахунок економії заробітної плати порівняно зі стандартною ціною. Якщо вартість заробітної плати нижча від нормативної величини, створюється страховий фонд у розмірі 75% резерву, з яких 20% коригуються на виплату у «важкий» час, тобто відсутність резерву. Якщо цього не відбувається, цей резерв розподіляється в кінці року. Розподіл страхового фонду здійснюється за посадовим окладом (у тому числі посадовим окладом працівника), включають випробувальний термін, відпустки, відсутність на роботі з особистих причин. Середній відсоток розраховується як співвідношення розміру страхового фонду та номінальної заробітної плати до загального фонду заробітної плати.

Система оплати праці Rakker передбачає виплату колективних премій для зменшення частки витрат на оплату праці в структурі доданої вартості, яка розраховується як середня вартість за певний період.

Як бачимо, наведені системи, є слухними для використання на наших підприємствах, так як мають гарантовану частину заробітної плати, що в нашому випадку не має бути меншою, аніж встановлений розмір мінімальної заробітної плати в країні.

Деякі з систем можна адаптувати під вимоги нашого законодавства.

Наприклад, система плаваючих окладів, яка ґрунтується на тому, що за виконанням завдання з виробництва продукції за результатами праці працівників відбувається періодична зміна рівня тарифу (окладу). При цьому підвищення чи зменшення заробітної плати залежить від суми коштів, які можуть бути використані для виплати заробітної плати. Заробітна плата працівника розраховується виходячи з ставки (окладу) та коефіцієнта підвищення (пониження) посадового окладу, визначеного підприємством. В даному випадку, коефіцієнт можна застосовувати до додаткової (преміальної чи надбавочної) частини заробітної плати.

Якщо компанія робить акцент на знаннях і вміннях співробітників, в цьому випадку рекомендується використовувати систему SBP (skill-based pay systems). Ця система пропонує бонуси на основі глибини та типів професійних навичок, які можуть використовувати працівники. Ця система також відома як навички, знання та багато професійна оплата праці. Реалізація цієї системи гарантує набуття необхідних умінь і знань, набуття яких призводить до підвищення якості трудових ресурсів. З метою мотивації працівників до підвищення якості роботи дана система включена в систему оплати за виконану роботу.

Щось схоже часто зустрічається на підприємствах важкої промисловості України (видобувна, залізо-рудна, металургійна та машинобудівна сфери) – там положеннями про оплату або колективними договорами передбачено надбавку або доплату за професійну майстерність з певними критеріями та додатковими показниками, що впливають на значну частину заробітної плати, зважаючи на професійні та кваліфікаційні якості окремо взятого працівника.

Як ми вже зазначали в попередньому розділі, вартість праці складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших витрат на заохочення та компенсації.

Основна заробітна плата визначається як винагорода за виконану роботу відповідно до затверджених норм праці в частині норми часу, норми виробітку, та обов'язків працівників. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок або окладів та відрядних розцінок. [52]

Додатковою заробітною платою являється винагорода за виконання робіт чи послуг, що виконуються понад затверджених норм, за трудові успіхи, винахідливість та роботу в особливих умовах праці. Вона передбачає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, зазначені чинним законодавством та премії і доплати, пов'язані з виконанням виробничих завдань.

Під іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами маються на увазі винагороди та премії за підсумками роботи за певний період, надбавки за спеціальною схемою та неоплачені виплати, компенсації та інші виплати нормами чинного законодавства.

До витрат на оплату праці відносяться всі види витрати підприємства на оплату праці, незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Важливими складовими організації оплати праці є її форми та системи, за допомогою яких забезпечується зв'язок між оплатою праці та її результатами.

Планування заробітної плати передбачає планування розміру всього фонду заробітної плати та розміру середньої заробітної плати.

Плановим фондом заробітної плати є вся сума коштів, що виділяється з метою оплати праці робітників за виконану роботу та відпрацьований час, та суми виплат і доплат, які передбачаються державними законодавчими актами та преміальними системами та положеннями у запланованому періоді. На підприємствах планування заробітної плати включає визначення розміру всього фонду та середньої заробітної плати персоналу в цілому, за видами та

категоріями працівників, а також - фонд зарплати необлікового складу підприємства.

Вихідними даними для розрахунку розміру планового фонду заробітної плати персоналу є виробнича програма, що містить дані про трудомісткість продукції, чисельність робітників у розрізі категорій, професій та кваліфікацій, тарифну систему, штатний розклад та законодавча база України в частині організації та оплати праці.

На діючому підприємстві є необхідним здійснення попередньої роботи з аналізу виконання плану по заробітній платі у звітному періоді. Після вивчення інформації та даних з використання фонду заробітної плати потрібно встановити причини його відхилення від планового показника, зіставити та порівняти темпи зростання зарплати одного працюючого з темпами підвищення його продуктивності праці, знайти резерви для економії фонду заробітної плати та організувати процеси з розробки заходів стосовно поліпшення використання ресурсів фонду в розрізі тих чи інших категорій персоналу.

В подальшому обчислюється плановий фонд оплати праці на підприємстві, який визначається на підставі нормативів приросту за кожною одиницю показника, що приймається до оцінка ділової активності, або за нормативом на типову одиницю продукції в натуральному виразі.

Доцільним є пов'язувати приріст фонду оплати праці з показниками, які характеризують обсяги виробництва, а також - з основними якісними показниками, підвищенням продуктивності праці, зменшенням затрат на одну гривню продукції.

Фонд оплати праці на основі нормативів приросту має розраховуватися наступним чином:

$$\text{ФОП}^{\text{пл}} = \text{ФОП}^{\text{баз}} \times \left(\frac{100 + H_o \times O_{\text{пр}} + H_{\text{пп}} \times \text{ПП}_{\text{пр}} + H_v \times B_{\text{пр}}}{100} \right), \quad (1.1)$$

де $\text{ФОП}^{\text{баз}}$ – фонд оплати праці у базовому періоді;

H_0 , $H_{пп}$, H_v – нормативи приросту фонду оплати праці, відповідно за приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на одну гривню продукції;

$O_{пр}$, $ПП_{пр}$, $V_{пр}$ – відповідно приріст обсягів виробництва, продуктивності праці, зниження витрат на одну гривню продукції.

Для увязки обсягу виробництва й оплати праці використовують нормативний метод:

$$\text{ФОП}^{\text{пл}} = O^{\text{пл}} \times H \quad (1.2)$$

де $O^{\text{пл}}$ – плановий обсяг виробництва продукції у вартісному виразі;

H – норматив затрат заробітної плати промислово-виробничого персоналу на одну гривню вартості продукції.

При розрахунку планового фонду заробітної плати по підрозділам та категоріям персоналу застосовується поелементний метод - розрахунок фонду зарплати для тих чи інших категорій робітників здійснюється, враховуючи характеру праці та форм її оплати. При плануванні фонду заробітної плати працівників, в залежності від виду та призначення доплат і виплат погодинні, денні, місячні, квартальні та річні премії та виплати з фондів заробітної плати підприємства.

Наступний варіант розрахунку планового фонду оплати праці:

$$\text{ФОП}^{\text{пл}} = \text{ФОП}^{\text{баз}} \times \frac{K_0^{\text{пл}}}{100} \pm \sum E_i \times \text{ЗП}, \quad (1.3)$$

де $\sum E_i$ – зміна чисельності працівників під дією основних техніко-економічних чинників, осіб;

$K_0^{\text{пл}}$ – темп зростання обсягу виробництва (обсяг виробництва в плановому періоді по відношенню до базового), %;

ЗП – середня заробітна плата одного працівника у плановому періоді, грн., або

$$\text{ФОП} = \text{ЗП} \times \text{Ч}^{\text{пл}}, \quad (1.4)$$

де $\text{Ч}^{\text{пл}}$ – планова чисельність працівників, осіб.

Годинний фонд враховує види оплат за фактично відпрацьований час та складається із оплати за відрядною та погодинною системою, премій, передбачених при цих оплатах, доплат за умови, інтенсивність праці вечірня та нічна робота, за керівництво бригадою чи ланкою, за навчання та професійну майстерність.

Денний фонд, окрім годинного фонду заробітної плати, включає в себе уточнюючі доплати - підліткам за скорочений робочий день та працюючим матерям за перерву для годування немовлят.

Місячний (або ж кварталний чи річний) фонд складається з даних денного фонду та оплати щорічних відпусток, регламентованої оплати за час відсутності з поважних причин (таких як виконання державних обов'язків, відряджень та навчання), доплати за вислугу років та вихідної допомоги.

Для визначення планового фонду заробітної плати працівників розраховують фонд прямої заробітної плати та доплати за погодинну, денну та місячну оплату праці.

Пряме нарахування заробітної плати відносять суми, нараховані за відрядними та погодинними розцінками.

Фонд прямої зарплати основних працівників-відрядників визначається, виходячи із даних виробничої програми та витрат на заробітню плату в розрізі одиниці продукції. В основному, застосовується метод визначення за даними трудомісткості запланованого виробництва. У даному випадку трудомісткість визначається з урахуванням відсотка її зменшення за підсумками проведення різних організаційних і технічних заходів, шляхом множення кількості нормо-годин для окремимих видів робіт та розрядів на відповідну тарифну ставку. Підсумовуючи результат, одержується основний фонд заробітної плати працівників-відрядників.

Прямий фонд заробітної плати робітників-погодинників розріховується за формулою:

$$\Phi ЗП_{р.п}^{пл} = \sum_{i=1}^n ГТС_i \times Ч_{р.п}^{пл} \times Т^{пл}, \quad (1.5)$$

де n – кількість груп робітників-погодинників різних розрядів;

$ГТС_i$ – годинна тарифна ставка робітників-погодинників i -го розряду;

$Ч_{р.п}^{пл}$ – планова чисельність робітників-погодинників i -го розряду;

$Т^{пл}$ – корисний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника в плановому періоді.

Крім основного фонду заробітної плати робітників, необхідно також розрахувати премії та доплати, що входять до складу фондів.

Розглянемо варіанти розрахунків у розрізі основних видів оплати на підприємствах.

Сума премій працівникам розраховується на підставі чинних положень на підприємствах. Так як не всі працівники преміюються за виконання одних і тих же показників, розміри премій визначаються за окремими групами робітників, які між собою мають однакові показники преміювання.

$$\sum П^{пл} = \frac{\Phi ЗП_{р.в} \times Н_в + \Phi ЗП_{р.п} \times Н_п}{100}, \quad (1.6)$$

де $\sum П^{пл}$ – загальна планова сума премій, грн.;

$\Phi ЗП_{р.в}$, $\Phi ЗП_{р.п}$ – відповідно основний відрядний і погодинний фонд заробітної плати, грн.;

$Н_в$, $Н_п$ – розмір (норматив) премії відповідно відрядників і погодинників.

Загальна сума доплат за роботу в особливих умовах праці, визначається за допомогою показників чисельності працівників, Важка і шкідлива робота, особливо важкі та особливо шкідливі умови праці одержують відповідний розмір доплат у відсотках до тарифної ставки (окладу).

$$Д^{пл} = ГТС_i \times \frac{ДГТС_i}{100} \times \sum_{i=1}^n ЧР_i \times ФРЧ, \quad (1.7)$$

де $Д^{пл}$ – сума доплат за важкі і шкідливі умови та інтенсивність праці, грн.;

$ГТС_i$ – годинна тарифна ставка робітників відповідного розряду, грн.;

$ДТС_i$ – розмір i -ої доплати у % до тарифної ставки;

$ЧР_i$ – чисельність робітників, які одержують певний розмір доплатт, осіб;

$ФРЧ$ – фонд робочого часу, год.

Теж саме стосується доплат за професійну майстерність та керівництво бригадою (ланкою) - загальна сума цих доплат визначається за показниками чисельності працівників, яким присвоєні дані доплати, встановленими розмірами доплат за розрядами, тарифними ставками працівників відповідного розряду, а також - фонду робочого часу:

$$НПМ^{пл} = ГТС_i \times \frac{НТС_i}{100} \times \sum_{i=1}^n ЧР_i \times ФРЧ, \quad (1.8)$$

де $НПМ^{пл}$ – планова сума надбавок за професійну майстерність, грн.;

$НТС_i$ – розмір надбавки у % до тарифної ставки.

$$ДКБ = \sum_{i=1}^n Д_{бр} \times Кб_i \times 12, \quad (1.9)$$

де $ДКБ$ – сума доплат бригадирам за керівництво бригадою, грн.;

$Д_{бр}$ – розмір i -ої доплати бригадиру за керівництво бригадою, грн.;

$Кб_i$ – кількість бригад i *ї групи;

12 – кількість місяців у році.

Для визначення суми доплат за роботу в нічний та вечірній час доби, необхідно знати розмір доплат, середню тарифну ставку працівників та фонд відповідного робочого часу:

$$ДНЧ^{пл} = ГТС_i \times ФНЧ \times К_{нч}, \quad (1.10)$$

де $ДНЧ^{пл}$ – сума доплат за роботу в нічний (вечірній) час у плановому періоді, грн.;

$ФНЧ$ – фонд нічного (вечірнього) часу, год.;

$К_{нч}$ – коефіцієнт доплат до тарифних ставок за кожну годину нічної

(вечірньої) роботи.

Деяким категоріям робітників можуть встановлюватися винагороди за вислугу років, величина яких розраховується на основі планового тарифного фонду та запланованого розміру винагороди у відсотках до тарифної частини заробітної плати.

Сума оплати перерв для годування немовлят розраховується через показники тривалості та кількості цих перерв та середньогодинної заробітної плати.

Сума доплат за навчання учнів розраховується добутком вартості навчання на одного учня та їх кількості в плановому періоді.

Оплата праці підлітків у скорочений робочий день визначається у вигляді повного робочого дня працівників відповідних категорій. Розмір цієї доплати залежить від кількості підлітків, пільгових годин, балансу робочого часу в періоді, їх середньої годинної заробітної плати.

$$ДП^{пл} = ГТС \times T_{підл} \times Ч_{підл} \times ФРЧ_{яв}^{пл}, \quad (1.11)$$

де $ДП^{пл}$ – доплата підліткам за невідпрацьований пільговий час у плановому періоді, грн.;

$T_{підл}$ – кількість пільгових годин, невідпрацьованих одним підлітком протягом зміни;

$Ч_{підл}$ – загальна чисельність підлітків, осіб;

$ФРЧ_{яв}^{пл}$ – явочний фонд часу робітника за планом, днів.

Сума оплати часу виконання державних обов'язків, донорства крові та т.п. розраховується на основі середньої денної зарплати та кількості випадків відсутності на роботі з даних поважних причин.

Фонд заробітної плати на оплату щорічних відпусток визначається за показники фонду денної оплати праці, середньої тривалості відпусток та ефективного планового фонду робочого часу.

Стосовно планового фонду заробітної плати керівників, фахівців та службовців – він розраховується на основі даних про чисельність працівників

даних категорій та посадові оклади згідно штатного розкладу - включає в себе оплату за окладами, премії, доплати за умови праці та роботу в нічний та вечірній час (у разі наявності таких).

Щодо планового фонд заробітної плати необлікового складу серед працюючих підприємства – він розраховується на основі фактично досягнутих даних базового періоду.

Слідом за розрахунком фондів заробітної плати визначається показник середньої заробітної плати для всіх категорій персоналу - планова середньомісячна заробітна плата одного працівника:

$$ЗП_{\text{ср}}^{\text{пл}} = \frac{\text{ФЗП}^{\text{пл}}}{\text{Ч}^{\text{пл}}}, \quad (1.12)$$

де $\text{ФЗП}^{\text{пл}}$ – плановий фонд заробітної плати, грн;

$\text{Ч}^{\text{пл}}$ – планова середньооблікова чисельність працівників, осіб.

Також для подальшого використання може додатково розраховуватися середньогодинна та середньоденна заробітні плата. Середньогодинна заробітна плата розраховується діленням годинного фонду заробітної плати на кількість планових годин роботи до відпрацьовання в плановому періоді, а середньоденна - діленням денного фонду заробітної плати на число планових людино-днів до відпрацьовання в плановому періоді. [18]

Під час планування заробітної плати необхідно врахувати випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням показників середньої заробітної плати, що може привести до збільшення фонду та сприятиме зростанню матеріального добробуту робітників. Співвідношення темпів зростання вказаних показників:

$$I = I_{\text{пп}} \times I_{\text{зп}}, \quad (1.13)$$

де $I_{\text{пп}}$ – індекс продуктивності праці;

$I_{\text{зп}}$ – індекс оплати праці.

Щодо врахування при плануванні інших доплат, надбавок та премій, передбачених колективними договорами або положеннями про оплату праці підприємств – дані суми розраховуються у відповідності до методичних вказівок, передбачених відповідними нормативними та розпорядчими документами цих організацій.

Отже, підприємство саме встановлює і регулює систему оплати праці, спираючись на основні законодавчі нормативи, рекомендації та роз'яснення уповноважених органів, підбираючи для себе найзручнішу та рентабельнішу модель організації оплати праці, зважаючи на рівень та умови виробництва і факторів, що його супроводжують, дотримуючись встановлених методик при плануванні та аналізі витрат за відповідними статтями. І все це, обов'язково повинно бути спрямовано на досягнення поставлених цілей стосовно продуктивності праці та відповідного прибутку підприємства, що, звичайно залежатиме від рівня стимулювання та вмотивованості персоналу.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «МИКОЛАЇВСЬКИЙ ГЛИНОЗЕМНИЙ ЗАВОД»

2.1. Техніко-економічна характеристика діяльності підприємства та його фінансового стану

Миколаївський глиноземний завод був збудований у 1980 році проектною потужністю 1 млн. тонн глинозему на рік за технічного сприяння «Алюмініум Пішине», «Лургі» та інших західних фірм. Виробничі отужності підприємства станом на 01.01.2022 р. – 1,769 млн. тонн глинозему на рік, чисельність працівників ТОВ «МГЗ» складала 1386 осіб.

Промисловий майданчик заводу площею понад 850 га розташований на східному березі Бузького лиману в 14 км. від м.Миколаєва, Україна.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Миколаївський глиноземний завод» (далі ТОВ «МГЗ») спеціалізується на виробництві глинозему металургійного (Al_2O_3), піску тригідрата алюмінію вологого $Al_2O_3 \cdot 3H_2O / Al(OH)_3$, шляхом переробки металургійних бокситів способом Байера. Виробництво глинозему є безперервним технологічним (хімічним) процесом при високій температурі і високому тиску, який супроводжується перевантаженням, транспортуванням, переробкою, складуванням матеріалів (бокситу, вапняку, каустика, товарного глинозему), перекачуванням розчинів (лужних, кислотних). Виробництво пари, електричної енергії на технологічні потреби забезпечує власна ТЕЦ.

На території України родовища бокситів відсутні. При проектуванні підприємство було розраховане на переробку виключно імпортованих бокситів з високим вмістом вологи походженням з родовищ Африки, Австралії, Південної та Центральної Америки. Їх прийом забезпечує Дніпро-Бузький морський порт ТОВ «МГЗ».

ТОВ «МГЗ» є

- найбільшим глиноземним заводом в Європі,
- одним з найбільш енергоефективних глиноземних підприємств у світі,
- серед глиноземних заводів пострадянських країн володіє найвищим рівнем автоматизації технологічних процесів.

- одним з найбільших підприємств кольорової металургії України.

У виробничих процесах ТОВ «МГЗ» задіяні (та розміщені на території промислового майданчику підприємства) 20 підрядних організацій із загальною чисельністю персоналу майже 2 600 осіб.

Основним видом готової продукції підприємства є металургійний глинозем Al_2O_3 та пісок тригідрату оксиду алюмінію вологого $Al(OH)_3$.

Також ТОВ «МГЗ» з 2000 по 2020 роки виробляв металевий галій (Ga). Потужності заводу дозволяли випускати до 13 740 кг цього рідкісноземельного металу на рік.

Основна номенклатура продукції за останній рік роботи підприємства на повну потужність:

- Кількісний вираз: досягнений випуск продукції у 2021 році 1 769 000 т, у тому числі:

- металургійний глинозем 1 759 702,115 т;
- пісок тригідрату оксиду алюмінію вологого 11 297,885 т.

- Вартісний вираз: 266 993,9 тис. грн., в т.ч. експортної 266 993,9 тис. грн.

Обсяг реалізації продукції (робіт, послуг) за останній рік роботи підприємства на повну потужність:

- 10 850 852,13 тис. грн., в т.ч.:
- послуги з переробки 10 397 875,1 тис. грн.;
- готова продукція власного виробництва 452 997,04 тис. грн, в т.ч. експортна 382 627,11 тис.грн.

Проектна потужність виробництва глинозему становить 1 млн.тон/рік. Виконано проект зі збільшення виробничої потужності Заводу до 1,7 млн. тон на рік.

Загальна площа заводу 480 га, у тому числі:

- завод зі сховищем бокситів 191,4 га;
- шламосховища 250,3 га;
- причали та портові споруди 32 га;
- залізничний термінал 6,3 га.

Приділимо увагу основному обладнанню:

- Порт: 3 судноперевантажувачі Q – 800 т/ч; Мобільний грейферний кран Liebherr-600 Q – 1000т/ч;
- Подача: 2 реклаймери Q – 1200т/ч, 2 стакер-реклаймера Q – 900т/ч;
- Розмелювання бокситів: 7 кульових млинів L=6,25м, D=3м.
- Знекремнення густої пульпи: 5 ліній знекремнення з бакової апаратури (об'єм одної нитки 2100м³) пульпа нагрівається у контактних підігрівачах, - 1 лінія знекремнення для пульпи підсолоджування;
- Вилуговування: 5 автоклавних батарей з безконтактним нагріванням пульпи, 1 установка АГВ (агітаційне вилуговування);
- Постзнекремнення: 7 баків розведеної пульпи (загальний об'єм 7910м³);
- Згущення розведеної пульпи: 6 плоскодонних згущувачів D=40м з периферійним розвантаженням червоного шламу;
- Промивка червоного шламу: 12 промивачів D=40м, 2 загусники «глибокого згущення» D=18м.
- Каустифікація: 2 установки каустифікації (3 баки-каустіцери та згущувач D=24м у кожній установці);
- Червона фільтрація: 15 фільтрів «ЕПАС», 9 фільтрів МВЖ-250;
- Декомпозиція: 77 декомпозерів, 34 пластинчаті теплообмінники;
- Біла фільтрація: 12 дискових фільтрів «Ажидиск», 5 дискових вакуум фільтрів «Краусс- Маффей», 1 барабаний вакуум-фільтр БЛУ-40;
- Випарювання: 4 випарні батареї;
- Друга фільтрація: 6 барабанних фільтрів S=40м², 1 тарілчастий фільтр S=51м²;

- Кальцинація, силоса: 5 установок киплячого шару, склад глинозему (8 силосних веж (24тис.м³).
- Оксалатна установка: згущувач D=12м, Згущувач D=9м, 2 барабанних фільтра S=5м²;
- Випалення вапняку: 3 випалювальні печі D=5,5м, H=37м. 1 апарат приготування вапняної суспензії, 2 апарати гасіння вапна;
- Шламосховища: шламосховище №1 (намивне складування), шламосховище №2 (сухе складування).

Розглянемо виробничі лінії (опис, виробник, рік введення в експлуатацію):

Підприємство ТОВ «МГЗ» побудовано спільно з «Алюмінієм Пешине», «Лургі» та іншими західними підприємствами.

Виробнича лінія з виробництва глинозему, введена в експлуатацію у 1980 році. Включає в себе обладнання, яке описано вище.

Переробка бокситів здійснюється гідрохімічним способом Байєра. Технологічний ланцюжок включає в себе наступні переділи:

- прийом, складування та подача бокситу у процес;
- розмелювання бокситів (здійснюється подрібнення бокситів у середі лужного розчину);
- вилуговування бокситів (здійснюється перехід глинозему із твердої фази бокситу у рідку фазу у вигляді алюмінату натрію);
- згущення та промивка червоного шламу (здійснюється осадження шламу з алюмінатного розчину у згущувачах. Алюмінатний розчин проходить додаткове очищення від твердих суспензій; червоний шлам (відокремлена пуста порода) надходить на шламосховища);
- декомпозиція (здійснюється виділення розчиненого алюмінату натрію з розчину у тверду фазу у вигляді кристалів гідроксиду алюмінію $Al(OH)_3$);
- кальцинація (здійснюється прожарювання гідроксиду алюмінію з метою видалення молекулярної вологи та переходу гідроксиду алюмінію $Al(OH)_3$ у оксид алюмінію Al_2O_3).

- випарка (здійснюється зведення матеріального балансу щодо води у замкнутому виробничому циклі);

- випалення вапняку (здійснюється підготовка вапняного молока).

Виробнича лінія з виробництва галію (окремий цех), введена в експлуатацію у 2000 році.

Джерелом галію є боксити. При переробці бокситів галій накопичується у оборотних розчинах глиноземного виробництва внаслідок їх багаторазового використання. Галій вилучається шляхом цементації після концентрування та очистки.

Основні операції з виробництва галію:

1. Підготовка розчинів для сорбційного вилучення галію.
2. Сорбція галію із підготовлених розчинів на іоніт та десорбція отриманих очищених галійвмісних розчинів.
3. Концентрація галію та підготовка галатних розчинів к цементації.
4. Цементация та отримання металевого галію
5. Очищення металевого галію від домішок.

Наявність транспортних комунікацій (авто-, залізна дорога, авіасполучення, портова інфраструктура, тощо):

- Завод має під'їзну залізничну колію від станція Жовтнева УЗ, також власні внутрішні залізничні колії загальною довжиною 35 621 метрів.

- В склад заводу входить дніпробугський морський порт, у розпорядженні якого є судові перенавантажувачи, козлові крани, портофлот.

- Завод розташований на відстані до 1 км від автодороги Миколаїв-Станіслав-Херсон.

- Наявність комунікацій (із зазначенням потужностей, постачальника та наявності власних джерел):

- Електроенергія:

Схема електропостачання заводу відповідає першій категорії.

1) Основне постачання електроенергії на Завод здійснюється від двох зовнішніх джерел: ЛЕП А1 -1, А1 -2 напругою 154кВ та ЛЕП МГЗ-1, МГЗ-2

напругою 35кВ (споживання електричної енергії від постачальника в 2021 році – 310 589,4 МВт*год.). Заводська електромережа приєднана до системи розподілу АТ «Миколаївобленерго». Постачальником електроенергії є ТОВ «СХІДГАЗЕНЕРГО».

2) На підприємстві діє також заводська машиногенераторна станція (МГС) з турбоагрегатами (ТА) № 1,2,3,4, яка є автономним джерелом електроенергії для безперебійного живлення споживачів, що відносяться до категорії за ступенем надійності. Максимальна потужність: ТА №1 (конденсаційна) – 5 МВт*год., ТА № 2,3 (з відбором і протитиском) – по 6 МВт*год. на кожен з відповідним відбором водяної пари на виробничі потреби, ТА №4 - 12 МВт*год. (з відбором і протитиском) з відповідним відбором водяної пари на виробничі потреби (власне вироблення електричної енергії в 2021 році – 163 654 МВт*год.)

- **Водопостачання:**

1) Для забезпечення санітарно-побутових потреб проммайданчику заводу та пожежного водопроводу наявні 10 артезіанських свердловин з загальною потужністю добутку питної води – 1738 м³/доба (обсяг добутку у 2021 році склав – 382 867 м³, у 2023 році – 564 324 м³, у т.ч. для потреб м. Миколаєва – 318 216 м³).

2) Постачання технічної води на технологічні потреби заводу здійснюється Міським комунальним підприємством «Миколаївводоканал» із водоводу «Дніпро-Миколаїв», максимальна дозволена потужність – 24 000 м³/добу або 5 472 980 м³/рік (обсяг спожитої технічної води у 2021 році - 4 078 070 м³).

3) Стоки господарсько-побутової каналізації передаються Міському комунальному підприємству «Миколаївводоканал» (обсяг стоків у 2021 році - 240 750 м³).

- **Газопостачання:**

ТОВ «МГЗ» є прямим споживачем природного газу, тобто газопровід підприємства приєднано безпосередньо до газотранспортної системи (ГТС).

Згідно з Технічною угодою, укладеною з Оператором ГТС, максимальна витрата газу у точці приєднання до ГТС становить – 147 070 м³/год., максимальний тиск у газопроводі 0,7 МПа (для випуску готової продукції у 2021 році було спожито 548 860 347,86 м³ природного газу). Постачальником природного газу є ТОВ «СХІДГАЗЕНЕРГО».

Для запуску процесу виробництва готової продукції на рівні 2021 року орієнтовно загалом необхідно електроенергії в обсязі 474 243,4 МВт*год./рік (у т.ч. покупної електроенергії від постачальника 300 000 - 350 000 МВт*год./рік, решта - власне виробництво), а також необхідно приблизно 500 - 550 млн. м³ природного газу.

У процесі технологічної переробки сировини, використання допоміжних матеріалів і енергетичних ресурсів з газоповітряними викидами утворюються забруднюючі речовини: тверді (пил бокситу, глинозему, вапна, аерозолі луку та інш.) та газоподібні (окис вуглецю, оксиди азоту, вуглекислий газ та інш.).

Всі організовані джерела виділення твердих забруднюючих речовин з технологічного обладнання облаштовані очисними спорудами. Для очищення використовуються мокрі циклони, рукавні фільтри, електрофільтри.

ТОВ «МГЗ» працює за безстічною схемою водоспоживання, в замкнутому циклі при мінімальному споживанні свіжої промислової води. Скиди промислових стоків у відкриті водойми проектом заводу не передбачені і відсутні, у зв'язку з чим, очисні споруди для скидів у водні об'єкти проектом не передбачені. Шламосховище № 1, крім функції зберігання червоного шламу, виконує функції відстійника дощових і талих вод, які системою каналізації збираються з території проммайданчику.

Підприємство не має власного водозабору з поверхневих джерел. Вода, необхідна на технічні потреби виробництва, поставляється МКП «Миколаївводоканал» згідно договору. На господарсько-питні потреби використовується вода з артезіанських свердловин, що належать заводу.

Основним виробничим відходом є червоний шлам. На території проммайданчика розміщується 2 види відходів (4 класу): червоний шлам і

шлам газоочисних установок, які розміщуються на шламосховищах підприємства. Частина червоного шламу після попередньої підготовки реалізується споживачам.

На даний час шламосховище №1 заповнене, шлам на ньому не розміщується з 2008 року, на чаші Б ведуться роботи з технічної рекультивації, згідно проекту.

Зазначені вище виробничі відходи накопичуються в шламосховищі №2 найсучаснішим способом «сухого складування». Дана технологія має ряд істотних переваг у порівнянні з раніше використовуваною технологією складування шламів наливним і наливним способами.

Решта відходів, утворених в процесі виробничої діяльності видаляється з території промислового майданчика організаціями, які мають відповідну ліцензію: відпрацьовані ртутні лампи, акумулятори, металобрухт, відпрацьоване мастило, макулатура і т.д. Побутові відходи і відходи 4 класу небезпеки відповідно до договору розміщуються на звалищі ТПВ м. Миколаєва. До моменту видалення збирання та тимчасове зберігання вказаних відходів здійснюється на Майданчику тимчасового зберігання відходів (МТЗВ), побудованому згідно проекту.

Система екологічного менеджменту ТОВ «МГЗ» сертифікована на відповідність міжнародним стандартам менеджменту якості продукції ISO 9001, екологічного менеджменту - ISO 14001 та менеджменту здоров'я та безпеки на виробництві - ISO 45001.

Основною сировиною для отримання глинозему є імпорتنі боксити з Гвінеї, Австралії, Гани, які надходять водним шляхом на морських суднах до Дніпро-Бузького морського порту. Також для виготовлення продукції використовується сода каустична (натр їдкий) виробництва ТОВ "Карпатнафтохім", вапняк з полупанівського кар'єру (Україна), флокулянти виробництва СУТЕС.

Основні постачальники сировини - Компанія RS International GmbH (м.Цуг, Швейцарія)

Основні споживачі готової продукції - Компанія RS International GmbH
(м.Цуг, Швейцарія)

Необхідна кількість працівників для запуску повного циклу виробництва:

- 1 ТОВ «МГЗ» (з охороною включно) - 1 535 шт.од.
- 2 Підприємства, які обслуговують виробничу діяльність ТОВ «МГЗ»:
 - ТОВ «Сервісний центр «Металург» - 1 234 шт.од.
 - ТОВ «Центр обліку «Миколаїв» - 21 шт.од.
 - ТОВ «Час ІТ» - 61 шт.од.
 - Разом по промисловому майданчику 2 851 шт.од.

Як ми бачимо за даними таблиці 2.1, ТОВ «МГЗ» збільшує обсяги вироблення продукції на 4,67% у 2021 році в порівнянні з 2019 роком. Обсяг виробництва у вартісному вимірі збільшується на 31,69% внаслідок зростання цін на продукцію. Попри незначне збільшення обсягів реалізованої продукції, чистий дохід від реалізованої продукції зріс на 29,34%, за рахунок зростання ціни на одиницю продукції. Внаслідок даної ситуації відбулося зростання середньозваженої ціни реалізованої продукції на 23,56% і на кінець періоду ця сума складала 6252 грн./т. Собівартість реалізації продукції зросла на 36,31%, що є наразі негативним результатом діяльності підприємства, але на перспективу, можливо ситуація виправиться за рахунок перегляду доцільності використання деяких з наявних обладнань та методик його використання (в процесі безперервного виробництва тестуються нові підходи, засоби та оснащення). Середньооблікова чисельність персоналу зменшилася на 0,3%, що зумовлено звичайною плинністю кадрів. Фонд оплати праці зріс на 31,77% за рахунок підвищення окладів у 2020 році на 5% та у 2021 році диференційованим методом на 10-15%.

Таблиця 2.1 - Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Миколаївський глиноземний завод» за 2019-2021 рр.

№ з/п	Показники	Од. виміру	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення					
						2020/2019рр.		2021/2020рр.		2021/2019	
						+/-	%	+/-	%	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Обсяг виробництва	тис.грн.	9 406 044	7 766 584	12 386 939	-1 639 460	-17.43	4 620 355	59.49	2 980 895	31.69
2	Обсяг реалізації	тис.т.	1 690	1 725	1 769	35	2.07	44	2.55	79	4.67
3	Чистий дохід від реалізації продукції	тис.грн.	8 550 949	7 060 531	11 059 767	-1 490 418	-17.43	3 999 236	56.64	2 508 818	29.34
4	Середньозважена ціна реалізації продукції	грн.	5 060	4 093	6 252	-967	-19.11	2 159	52.75	1 192	23.56
5	Собівартість реалізації продукції	тис.грн.	6 703 282	5 222 280	9 137 578	-1 481 002	-22.09	3 915 298	74.97	2 434 296	36.31
6	Витрати на 1 грн. товарної продукції	грн.	0.78	0.74	0.83	-0.04	-5.65	0.09	11.70	0.04	5.39
7	Середньооблікова чисельність персоналу	осіб	1 354	1 351	1 350	-3	-0.22	-1	-0.07	-4	-0.30
8	Фонд оплати праці	тис.грн.	291 082	325 688	383 561	34 606	11.89	57 873	17.77	92 478	31.77
9	Середньомісячна заробітна плата	грн.	17 914.95	20 089.31	23 676.58	2 174.35	12.14	3 587.28	17.86	5 761.63	32.16
10	Продуктивність праці	тис.грн./о с.	6 315	5 226	8 192	-1 089	-17.25	2 966	56.76	1 877	29.72
11	Середньорічна вартість основних засобів	тис.грн.	1 095 104	1 059 933	1 173 649	-35 171	-3.21	113 716	10.73	78 545	7.17
12	Фондовіддача	грн./грн.	8.59	7.33	10.55	-1.26	-14.69	3.23	44.04	1.97	22.88
13	Фондомісткість	грн./грн.	0.12	0.14	0.09	0.02	17.22	-0.04	-30.57	-0.02	-18.62
14	Фондоозброєність	тис.грн./о с.	808.79	784.55	869.37	-24.24	-3.00	84.82	10.81	60.58	7.49
15	Чистий прибуток	тис.грн.	263 765	1 011 364	549 061	747 599	283.43	-462 303	-45.71	285 296	108.16
16	Рентабельність підприємства	%	3.08	14.32	4.96	11	364.37	-9	-65.34	2	60.94

Продуктивність праці зросла на 29,72% за рахунок зростання обсягів виробництва у вартісному вираженні. Фондовіддача зросла на 22,88% за рахунок збільшення обсягів виробництва та незначному збільшенню вартості основних засобів, фондомісткість обернена величина до фондівіддачі, тому відбулося її зниження на 18,62%.

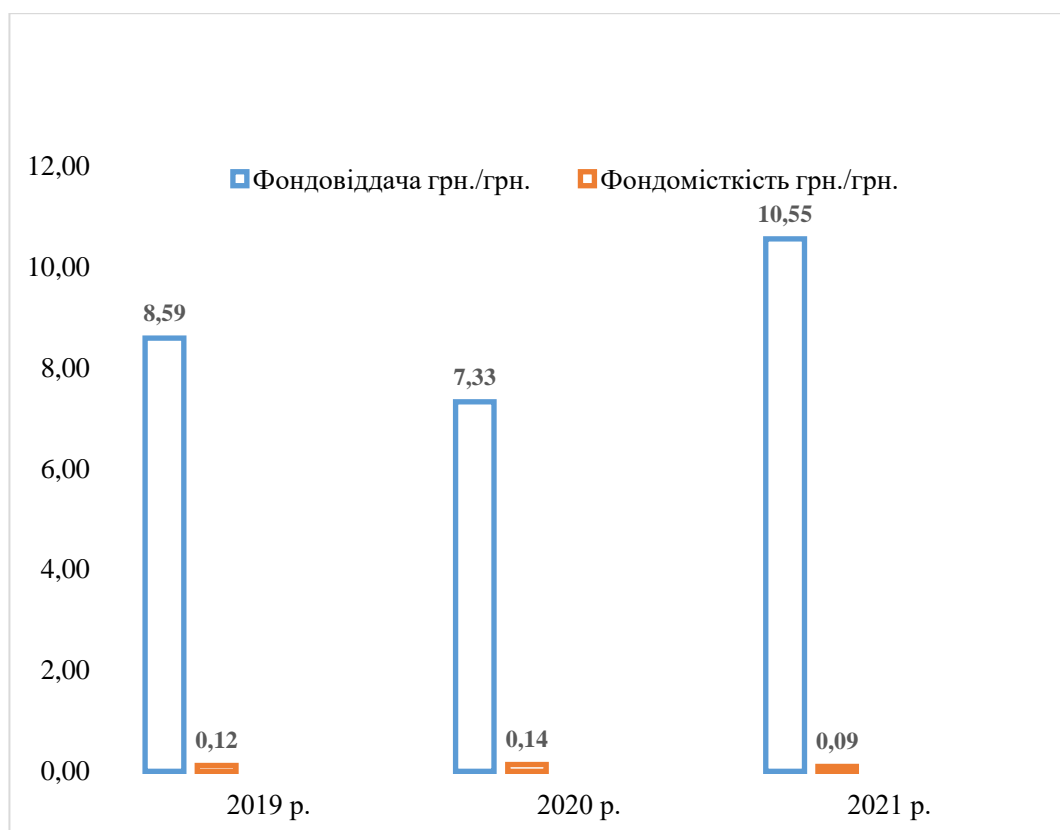


Рис. 2.1 Співвідношення фондівіддачі та фондомісткості

Величина чистого прибутку збільшилася на 108,16% за рахунок збільшення вартості продукції та основних експериментальних витрат на розвиток виробництва у 2020 році. Рентабельність підприємства збільшилася на 60,94% за рахунок збільшення обсягу чистого прибутку.

Загалом, за аналізований період ми бачимо підвищення найважливіших показників для підприємства під час складання річної фінансової звітності: чистий прибуток та рентабельність підприємства, що не потребує негайних організаційних та технічних рішень.

Фондоозброєність зросла на 7,49% за рахунок незначних збільшення середньорічної вартості основних засобів та зменшення чисельності персоналу.

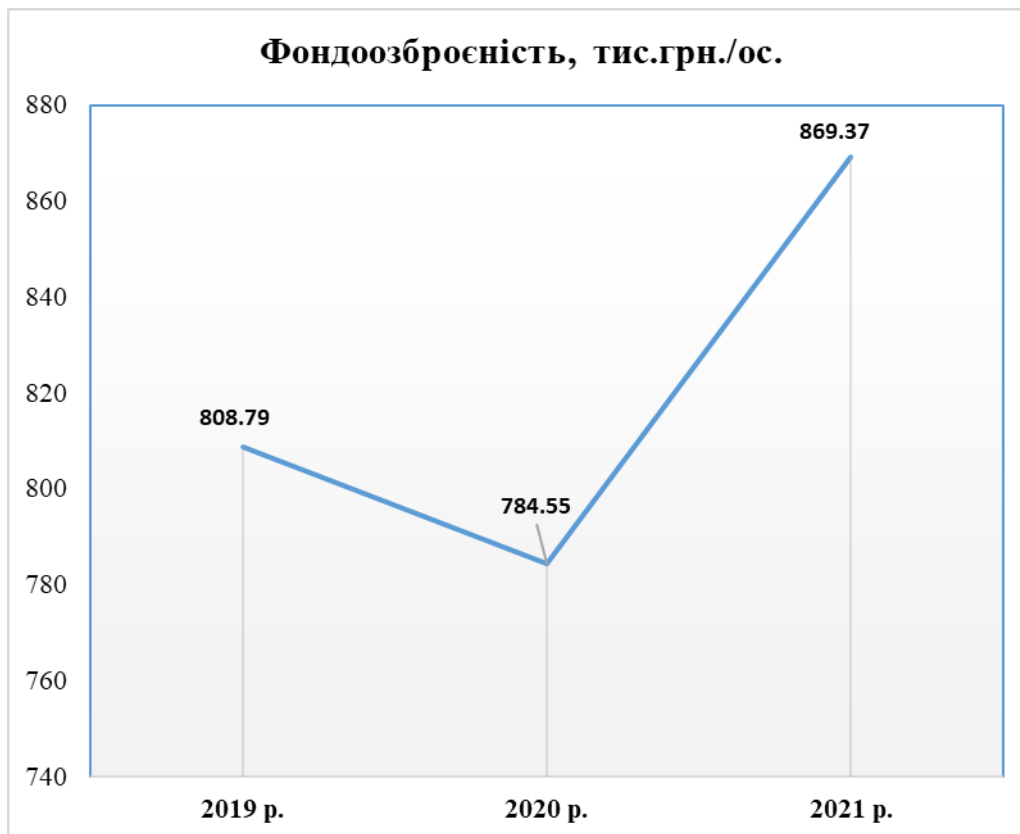


Рис. 2.2 Динаміка показників фондоозброєності

Однією з найважливіших характеристик аналізу підприємства є розгляд структури активів і пасивів за останні роки. За допомогою цього можна побачити тенденції розвитку або занепаду підприємства та визначити за рахунок чого відбуваються зміни. Аналіз показників динаміки структури активів і пасивів ТОВ «МГЗ» буде наведено у додатку А.

Проаналізувавши динаміку структури активів і пасивів ТОВ «МГЗ» за 2019-2021 рр. ми можемо зробити деталізовані висновки.

Активи підприємства складаються з трьох розділів:

- оборотні активи;
- необоротні активи;
- необоротні активи, утримані для продажу та групи вибуття.

Серед необоротних активів найбільшу частку складають основні засоби, які у 2019 році склали 63,86% від загальної вартості необоротних активів, у 2020 році цей показник склав 54,45%, а у 2021 – 54,06%. Така значна частина основних засобів вказує на можливість створення необхідних умов для розширення діяльності підприємства.

Загалом, сума необоротних активів за 2019-2021 рр. збільшилася на 456387 тис.грн. або на 26,62%. Питома вага необоротних активів у структурі активів не збільшилася.

При аналізуванні оборотних активів ми отримали приріст вартості запасів на 56,87% за період, зокрема за рахунок зростання суми виробничих запасів та незавершеного виробництва на 88,53% та 32.61% відповідно.

Сума грошових коштів та їх еквівалентів зросла на 42,1% протягом всього періоду за рахунок зростання вартості рахунків в банку. Загалом, сума оборотних активів зросла за аналізований період на 31,41%, а питома вага оборотних активів у загальній структурі активів змін не зазнала.

Ситуація на підприємстві є мобільною, адже переважають оборотні активи із часткою 74,03%.

Пасиви підприємства складаються з п'яти розділів:

- власний капітал;
- довгострокові зобов'язання і забезпечення;
- поточні зобов'язання і забезпечення;
- зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утриманими для продажу та групи вибуття;
- чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду.

Найбільшу частку у структурі власного капіталу займає нерозподілений прибуток. Його питома вага за весь період коливалася від 60,53% на початку періоду до 68,23% на кінець періоду. Вартість нерозподіленого прибутку також зросла на 46,68% протягом періоду. Зростання даного показника свідчить про потребу підприємства у реінвестуванні. Вартість власного капіталу зросла на 27,7%, але його питома вага у структурі активів залишилася

на приблизно тому ж рівні (у 2019 році складала 88,39%, а в 2021 році – 86,74, що означає незначну залежність підприємства від зовнішніх факторів та утримання власних джерел фінансування на належному рівні.

Щодо довгострокових зобов'язань і забезпечень, то найбільшу вагу займають довгострокові забезпечення, які склали у 2019 році 39,66% від загальної суми 2 розділу пасивів, у 2020 році це значення становило 36,02%, а у 2021 році – 39,94%. Сума 2 розділу пасивів протягом періоду зросла на 10,3%, а питома у структурі пасивів, навпаки, знизилася з 6,51% до 5,52%.

Найбільшу частку у 3 підрозділі пасивів підприємства складає поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи та послуги. Її питома вага за аналізований період коливалася від 40,68% до 79,07%. Це можна вважати негативною ситуацією на підприємстві, адже за цим показником ще й відбулося вартісне збільшення на 283,94%, що потребує негайного вирішення.

Збільшення поточних забезпечень не відбулося, а їх питома вага знизилася з 10,77% до 5,47%, а інші поточні зобов'язання знизилися на 89,89%, змінивши свою питому вагу у структурі пасивів з 36,99% на 1,89%.

Проаналізувавши всю структуру активів і пасивів та отримавши відповідний баланс, можна зробити висновки, що підприємство розвивається, збільшує свої обсяги виробництва, тим самим розширюючи свою мережу, внаслідок чого збільшуються і заборгованості перед постачальниками, працівниками тощо.

Наступним етапом техніко-економічної характеристики ТОВ «МГЗ» буде аналіз ліквідності та платоспроможності підприємства.

Для зручності аналізування ліквідності балансу ТОВ «МГЗ» ми скористаємося таблицею 2.2.

Методика розрахунку та визначення кожного з показників наведено у додатку Б.

Таблиця 2.2 - Аналіз балансу ліквідності ТОВ «МГЗ» за 2019-2021 рр.

№ з/п	Групи активів	2019р.	2020р	2021р.	Групи зобов'язань	2019р	2020р.	2021р.	Платіжний		
									надлишок або нестача		
									2019р	2020р	2021р.
1	A ₁	428 790	158 781	609 322	П ₁	328 441	276 715	12 286	100 349	-117 934	597 036
2	A ₂	2 630 369	4 177 318	2 819 912	П ₂	0	0	0	2 630 369	4 177 318	2 819 912
3	A ₃	1 795 033	1 245 973	2 776 904	П ₃	419 204	444 258	462 390	1 375 829	801 715	2 314 514
4	A ₄	4 722 889	5 491 041	6 206 137	П ₄	5 689 980	6 716 776	7 266 037	-967 091	-1 225 735	-1 059 900
Баланс		9 577 081	11 073 113	12 412 275	x	6 437 625	7 437 749	7 740 713	-	-	-

Баланс підприємства вважають абсолютно активним, якщо буде виконуватися наступна рівність:

$$A_1 > P_1, A_2 > P_2, A_3 > P_3, A_4 < P_4 \quad (2.1)$$

Як ми бачимо, за даними таблиці підприємство не здатне погасити Зобов'язання перед власниками з формування власного капіталу важколіквідними активами.

Проте, виконання перших трьох нерівностей може свідчити про умову дотримання фінансової стійкості та перспективи покращення стану на підприємстві.

Для детальнішого аналізу ліквідності на підприємстві можна використовувати систему показників, які будуть наведені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 - Аналіз показників ліквідності підприємства за 2019-2021 рр. на ТОВ «МГЗ»

№ з/п	Показники	Норм. значення	2019р.	2020р	2021р.	Відхилення (%)	
						2020/	2021/
						2019рр.	2020рр.
1	Коефіцієнт покриття (загальний коефіцієнт ліквідності)	>2	14.78	20.17	505.14	136.49	2504.08
2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	>1	9.31	15.67	279.12	168.24	1781.23
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	>0,2	1.31	0.57	49.59	43.95	8643.12

Показники ліквідності підприємства розраховуються за формулами, наведеними у додатку В.

Коефіцієнт покриття перевищує нормативне значення протягом усього аналізованого періоду. Це означає, що підприємство володіє оборотними коштами у достатній кількості для погашення поточних зобов'язань.

Коефіцієнт швидкої ліквідності ТОВ «МГЗ» перевищує нормативне значення, що є позитивною ситуацією для підприємства - можна стверджувати, що ситуація на підприємстві є стабільною. Коефіцієнт абсолютної ліквідності також перевищує нормативне значення, що означає готовність підприємства негайно погасити поточні зобов'язання наявними коштами.

Далі ми проаналізуємо фінансову стійкість підприємства. Першим етапом аналізування фінансової стійкості підприємства буде визначення її типу. Показники, які необхідні для визначення типу фінансової стійкості наведені у Додатку Г. Для наочності, усі розрахунки будуть занесені до таблиць 2.4 та 2.5.

Таблиця 2.4 - Основні показники, необхідні для визначення фінансового типу ТОВ "Миколаївський глиноземний завод" за 2019-2021 рр.

№ з/п	Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.
1	Наявність власних оборотних коштів	4 394 551	5 214 399	5 557 376
2	Наявність довгострокових джерел формування запасів	4 813 755	5 658 657	6 019 766
3	Показник загальної величини джерел формування запасів	5 142 196	5 935 372	6 668 582

Таблиця 2.5 - Визначення надлишку або недостачі за кожним з показників визначення фінансового типу ТОВ «МГЗ» за 2019-2021 рр.

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.
Z_B	1 736 033	1 182 966	2 723 318
$\pm H_B$	2 658 518	4 031 433	2 834 058
$\pm H_D$	3 077 722	4 475 691	3 296 448
$\pm H_3$	3 406 163	4 752 406	3 945 264

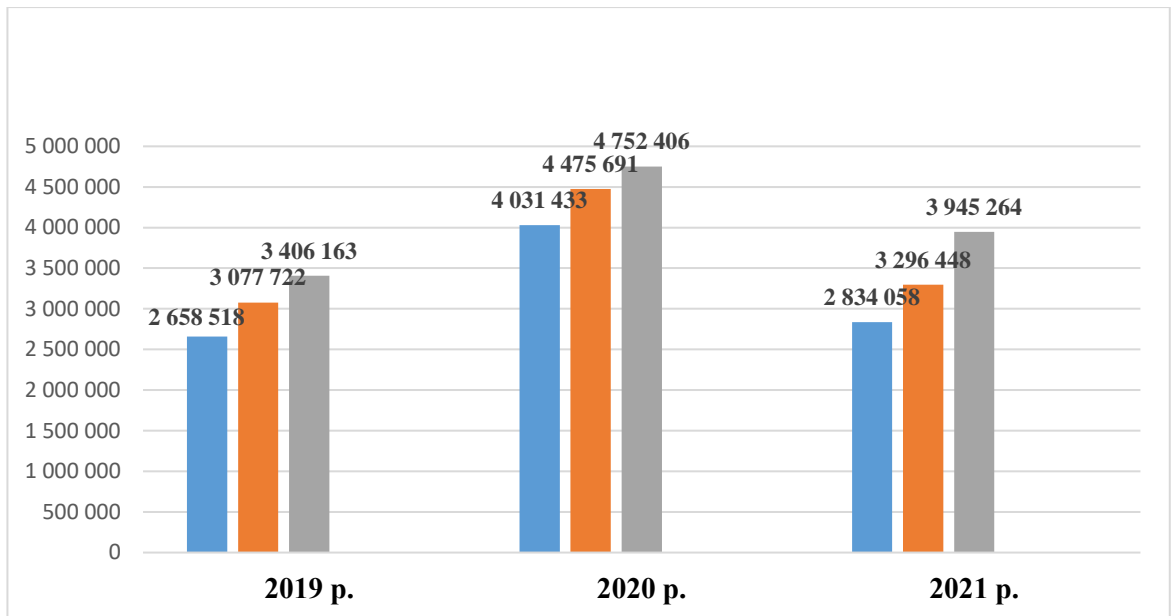


Рис.2.3 – Динаміка показників з таблиці 2.5

Після проведених операцій ми можемо скласти аналітичну таблицю 2.6 з визначення типів фінансової стійкості за останні 3 роки на ТОВ «МГЗ».

Як ми бачимо, за даними таблиці 2.6, підприємство за останні 3 роки перебувало у стані абсолютної фінансової стійкості, що характеризується надлишком власних оборотних коштів, довгострокових джерел формування та загальної величини джерел формування запасів.

Таблиця 2.6 - Визначення типів фінансової стійкості на ТОВ «МГЗ» за 2019-2021 рр.

Показник	2019 p.	2020 p.	2021 p.
$\pm H_B$	>0	>0	>0
$\pm H_D$	>0	>0	>0
$\pm H_3$	>0	>0	>0

Наступним етапом нашого аналізу буде формування комплексної оцінки фінансової стійкості.

Формули показників оцінки фінансової стійкості буде наведено у додатку Д. Показники оцінки фінансової стійкості підприємства будуть зазначені у додатку Е.

Значення коефіцієнту автономії перевищує нормативне, що свідчить про низьку залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування.

Коефіцієнт фінансової залежності обернений показник до коефіцієнту автономії, тому його значення протягом усього періоду входить до рекомендованих показників.

Маневреність робочого капіталу збільшилася за аналізований період з 0,40 до 0,49, що означає збільшення частки запасів в загальній сумі робочого капіталу.

Коефіцієнт маневреності робочого капіталу перевищує нормативне значення,

Коефіцієнт стійкості фінансування перевищує нормативне значення в 6,5-9 разів протягом аналізованого періоду. Це свідчить про забезпечення підприємством стійких джерел фінансування.

Коефіцієнт співвідношення позикового і власного капіталу коливається в межах від 0,13 до 0,15, що характеризує забезпеченість підприємства власними ресурсами.

Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів знаходився у межах від 0,06 до 0,07, що означає можливість підприємства використовувати довгострокові позики для реалізації довготермінових завдань.

Коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами перевищував нормативний показник у 8-9 разів.

Це є позитивною ситуацією для підприємства і свідчить про забезпеченість власними оборотними коштами.

Коефіцієнт довгострокових зобов'язань підприємства трохи перевищує нормативний показник.

Підприємству необхідно зменшити залежність від використання довгострокових зобов'язань для оптимізації фінансової діяльності.

Коефіцієнт поточних зобов'язань на кінець періоду вийшов у правильне положення.

Це означає, що підприємству необхідно було раніше провести оптимізацію використання довгострокових та поточних зобов'язань.

Коефіцієнт страхування бізнесу підприємства майже відсутній, що означає невідповідність зарезервованого капіталу до всього майна.

Наступним кроком буде аналізування ділової активності підприємства.

Для систематизації проведених нами розрахунків згрупуємо показники ділової активності підприємства у таблицю 2.7.

Формули показників ділової активності наведені у додатку Є.

Таблиця 2.7 - Аналіз показників ділової активності ТОВ «МГЗ» за 2019-2021 рр.

№ з/п	Показники	2019р.	2020р	2021р.	Відхилення (+/-)	
					2020 / 2019рр.	2021 / 2020рр.
1	Коефіцієнт оборотності активів	1.34	1.02	1.40	-0.33	0.38
2	Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1.83	1.38	1.89	-0.45	0.51
3	Коефіцієнт оборотності запасів	5.34	4.84	5.66	-0.50	0.82
4	Коефіцієнт оборотності власного капіталу	1.54	1.14	1.58	-0.40	0.45
5	Коефіцієнт оборотності коштів в розрахунках (дебіторської заборгованості)	4.39	2.53	3.86	-1.86	1.33
6	Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	21.00	23.35	23.90	2.35	0.55
7	Коефіцієнт завантаженості активів	0.74	0.98	0.71	0.24	-0.27
8	Коефіцієнт завантаженості активів в обороті	0.55	0.72	0.53	0.18	-0.20
9	Коефіцієнт завантаженості власного капіталу	0.65	0.88	0.63	0.23	-0.25

Коефіцієнт оборотності активів за останні 3 роки збільшився на 0,06, що обумовлено зростанням розміру чистого доходу порівняно з розміром активів. Дана ситуація свідчить про стабільний темп обороту капіталу, який вкладений у активи підприємства

Коефіцієнт оборотності запасів збільшився на 0,32% протягом аналізованого періоду і склав 5,66 на кінець періоду.

Коефіцієнт оборотності власного капіталу збільшився на 0,04, що стабілізує темп процесу обороту вкладеного капіталу.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості знизився на 12,12 за період, що характеризується збільшенням комерційного кредиту, наданого підприємством своїм контрагентам.

Коефіцієнт кредиторської заборгованості збільшився на 13,8%, що означає стабільність використання комерційного кредиту, що надається підприємству контрагентами.

Коефіцієнт завантаженості активів є оберненим показником до їх оборотності, тому зростання показника не відбувається.

Для комплексної оцінки ділової активності підприємства застосовують визначення тривалості обороту активів. Для визначення тривалості обороту активів застосовують формули, наведені у додатку Ж. Для визначення тривалості обороту активів, запасів, дебіторської, кредиторської заборгованостей та фінансового циклу складемо аналітичну таблицю 2.8.

Таблиця 2.8 - Аналіз показників активності ТОВ "Миколаївський глиноземний завод" за 2019-2021 рр.

№ з/п	Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення (+/-)	
					2020 / 2019рр.	2021 / 2020рр.
1	Період обороту активів	267.82	354.12	257.39	86.30	-96.73
2	Період обороту дебіторської заборгованості	82.00	142.41	93.32	60.40	-49.09
3	Період обороту запасів	67.46	74.42	63.58	6.95	-10.84
4	Період обороту кредиторської заборгованості	17.14	15.42	15.06	-1.73	-0.36
5	Фінансовий цикл	132.32	201.41	141.83	69.08	-59.57

Період обороту активів за аналізований період не перевищує один рік, що характеризується стабільним оборотом дебіторської заборгованості та значної суми активів.

Продовжуючи тему оборотності дебіторської заборгованості, можна зазначити, що період обороту дебіторської заборгованості зріс на 13,8%.

Щодо періоду обороту кредиторської заборгованості, то він зменшився на 12,1%.

Загалом, тривалість фінансового циклу підприємства зросла на 7,2%. На кінець 2019 року, вона складала 132,32 дні за один повний оберт.

Дана ситуація не є позитивною для підприємства, тому керівництву необхідно шукати шляхи скорочення періоду обороту дебіторської заборгованості та кращого використання наявних запасів.

Наступним етапом буде аналіз фінансових результатів діяльності ТОВ «МГЗ», який буде представлено у таблиці 2.9, під час аналізу показників якої було виявлено, що сума адміністративних витрат зросла на 52,65%.

Так, у кінці 2019 року вони становили 192081 тис.грн., тоді як наприкінці 2021 року – 293216 тис.грн.

Сума витрат на збут також зросли на 9,77% за рахунок зростання вартості матеріальних ресурсів.

Таблиця 2.9 - Аналіз рівня показників фінансових результатів діяльності підприємства за 2019-2021 рр., тис. грн.

Показник	2019р.	2020р.	2021р.	Відхилення			
				2020/2019рр.		2021/2020рр.	
				+/-	%	+/-	%
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	8 550 949	7 060 531	11 059 767	-1 490 418	83	3 999 236	157
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	6 703 282	5 222 280	9 137 578	-1 481 002	78	3 915 298	175
Валовий прибуток (збиток)	1 847 667	1 838 251	1 922 189	-9 416	99	83 938	105
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань							
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів							
Інші операційні доходи	196 308	624 936	103 619	428 628	318	-521 317	17
Адміністративні витрати	192 081	242 471	293 216	50 390	126	50 745	121
Витрати на збут	517 653	534 773	568 224	17 120	103	33 451	106
Інші операційні витрати	765 333	388 145	434 391	-377 188	51	46 246	112
Фінансовий результат від операційної діяльності	568 908	1 297 798	729 977	728 890	228	-567 821	56
Дохід від участі в капіталі							
Інші фінансові доходи	8 993	5 362	3 848	-3 631	60	-1 514	72
Інші доходи	8 493	103	4 978	-8 390	1	4 875	4 833
Фінансові витрати	40 980	37 878	46 682	-3 102	92	8 804	123
Витрати від участі в капіталі							
Інші витрати	213 047	22 002	18 276	-191 045	10	-3 726	83
Фінансовий результат до оподаткування	332 367	1 243 383	673 845	911 016	374	-569 538	54
Витрати (дохід) з податку на прибуток	68 602	232 019	124 784	163 417	338	-107 235	54
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування							
Чистий прибуток (збиток)	263 765	1 011 364	549 061	747 599	383	-462 303	54

Інші операційні витрати знизилися на 43,24%.

Фінансовий результат від операційної діяльності мав позитивне значення протягом усього періоду. Наприкінці періоду його сума складала 728890 тис.грн.

Фінансовий результат до оподаткування збільшився за рахунок зниження інших витрат.

Чистий прибуток збільшився на 108,16% за рахунок вищеперечислених показників і становив 549061 тис.грн. на кінець періоду.

Останнім етапом буде аналіз показників рентабельності підприємства, які наведені у таблиці 2.10.

Формули для розрахунків показників рентабельності наведені у додатку 3.

Проаналізувавши показники рентабельності ТОВ «МГЗ» за 2019-2021 рр. ми отримуємо:

- Рентабельність продукції варіює від 21,03% до 35,2, але на кінець періоду знизилася. Рентабельність операційної діяльності залишилася на кінець періоду на тому ж рівні, що і з початку;

- Коефіцієнт покриття виробничих витрат знизився на 5,11% за рахунок збільшення собівартості реалізації продукції. Коефіцієнт окупності виробничих витрат є оберненим показником до коефіцієнту покриття, тому відбулося його збільшення;

- Рентабельність підприємства збільшилася на 2,8%, що зумовлено підвищенням чистого прибутку та зростанням суми активів. Рентабельність власного капіталу також характеризується підвищенням на 3,66%, внаслідок збільшення розміру прибутку до оподаткування;

- Валова рентабельність продажу дещо знизилася, але в цілому знаходиться на тому ж рівні і дорівнює 17,38% на кінець періоду;

- Чиста рентабельність продажу підвищується на 1,88% за рахунок збільшення розміру чистого доходу.

Загалом, показники рентабельності ТОВ «МГЗ» не схильні до тенденції значного зростання.

Підсумовуючи все вищезгадане, ми можемо зробити висновки стосовно техніко-економічної діяльності ТОВ «МГЗ» за 2019-2021 рр.

Зростання чистого доходу від реалізації продукції можна вважати позитивним, адже зросла середньозважена ціна реалізації продукції.

Таблиця 2.10 - Показники рентабельності підприємства за 2019-2021 рр.,

тис. грн.

№ з/п	Показники	2019р.	2020р.	2021р.	Відхилення (+/-)	
					2020 / 2019рр.	2021 / 2020рр.
1	2	3	4	5	6	7
ВИТРАТНІ ПОКАЗНИКИ						
1	Рентабельність продукції (товарів, робіт, послуг)	27.56	35.2	21.03	7.64	-14.17
2	Рентабельність операційної діяльності	6.96	20.32	7	13.36	-13.32
3	Рентабельність звичайної діяльності	3.94	19.28	6.24	15.34	-13.04
4	Рентабельність господарської діяльності	3.92	19.07	6.2	15.15	-12.87
5	Коефіцієнт покриття виробничих витрат	127.56	135.2	121.04	7.64	-14.16
6	Коефіцієнт окупності виробничих витрат	78.39	73.96	82.62	-4.43	8.65
РЕСУРСНІ ПОКАЗНИКИ						
7	Рентабельність підприємства	4.15	14.56	6.94	10.41	-7.62
8	Рентабельність власного капіталу	5.98	20.01	9.64	14.03	-10.37
9	Рентабельність залученого капіталу	41.38	169.38	73.56	128.00	-95.82
10	Рентабельність перманентного капіталу	5.58	18.72	9.05	13.14	-9.67
11	Рентабельність необоротних активів	19.64	67.92	32.73	48.28	-35.19
12	Рентабельність оборотних активів	7.12	24.31	11.52	17.19	-12.79
13	Рентабельність покриття активів	134.42	101.66	139.86	-32.76	38.20
14	Рентабельність окупності активів	74.39	98.37	71.50	23.97	-26.87
15	Рентабельність покриття власного капіталу	153.85	113.68	158.19	-40.17	44.51
16	Рентабельність окупності власного капіталу	65.00	87.97	63.22	22.97	-24.75
ДОХОДНІ ПОКАЗНИКИ						
17	Валова рентабельність продажу	21.61	26.03	17.38	4.42	-8.65
18	Чиста рентабельність продажу	3.08	14.32	4.96	11.24	-9.36
19	Рентабельність доходу від операційної діяльності	6.5	16.89	6.54	10.39	-10.35

Зростання собівартості реалізації продукції на 36,31% є негативним ефектом діяльності і означає пошук альтернативних джерел виробництва продукції або впровадження іншого обладнання, адже значна його частка на балансі підприємства є застарілою. Середньооблікова чисельність персоналу на тому ж рівні, що характеризується дотриманням певних технологічних доктрин. Фонд оплати праці зріс на 31,77% за рахунок підвищення окладів. Продуктивність праці, при цьому, зросла теж на 29,72%, внаслідок збільшення обсягів виробництва та подорожчання продукції. Відбулося зростання фондівдачі, що свідчить про корисне використання основних засобів. Зростання середньорічної вартості основних засобів спричинило зростання фондоозброєності на 7,49%.

Щодо структури активів підприємства, то там переважають оборотні активи з питомою вагою 54,06%-63,86%, що вказує на мобільність підприємства. Загалом, у структурі оборотних активів переважає дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги та запаси, що характеризує активну діяльність підприємства з контрагентами. Збільшення вартості запасів на 56,87% характеризує зниження ділової активності підприємством.

Щодо необоротних активів, то значну частку складають основні засоби (54,06%-63,86%), що свідчить про створення матеріальних умов для розширення основної діяльності підприємства.

Найбільшу частку у структурі пасивів складає власний капітал (86%-88%) за рахунок нерозподіленого прибутку, питома вага якого коливається від 60% до 68%. Довгострокові зобов'язання і забезпечення складають 4%-4,7%. Поточні зобов'язання і забезпечення складають 5,1%-7,7%, де найбільшу вагу складають поточна кредиторська заборгованість та поточні зобов'язання. Загалом, відбулося збільшення балансу підприємства на 30,13%, що може свідчити про активну діяльність підприємства.

Щодо аналізу ліквідності підприємства, то ТОВ «МГЗ» є абсолютно ліквідним.

Аналіз фінансової стійкості на підприємстві продемонстрував, що підприємство за останні 3 роки знаходилося у стані абсолютної фінансової стійкості, що є показником високого рівня доходу та відсутності особливих порушень платіжної дисципліни.

Аналізування ділової активності показало, що фінансовий цикл підприємства у дані роки не перевищував термін. Загалом, фінансовий цикл за аналізований період збільшився за рахунок зростання періоду обороту дебіторської заборгованості. Тому підприємству необхідно скоротити терміни дебіторської заборгованості для стабілізації фінансового циклу.

Аналізування рівня показників фінансових результатів діяльності підприємства завершувало нашу роботу у даному підрозділі. Ми з'ясували, що у 2019 році підприємство отримало найменший чистий прибуток за аналізований період. Причин було декілька: по-перше, зменшення обсягів реалізації і тим самим чистого доходу від реалізації. По-друге, зростання собівартості продукції. По-третє, зростання адміністративних витрат і витрат на збут та поява інших операційних витрат і фінансових витрат, що і вплинуло на остаточний результат.

Все це відображається у показниках рентабельності, які у 2019 році, в основному, були найменшими за останні 3 роки.

В цілому, можна сказати, що у 2021 році ситуація покращилася. Проте, без заміни застарілого обладнання на сучасне, перегляд політики щодо довгострокових зобов'язань та забезпечень з метою зменшення їх питомої ваги подальший розвиток підприємства буде важким.

2.2. Аналіз організації оплати праці персоналу підприємства

Система оплати праці на підприємстві є погодинно-преміальною (в окремих випадках – погодинною, у деяких підрозділах раніше використовувалась відрядно-преміальна система оплати праці).

Оплата праці здійснюється згідно вимог та нормативів Кодексу законів про працю України, галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу та колективного договору ТОВ «МГЗ».

Стосовно структури та організації оплати праці в ТОВ «МГЗ», зазначимо наступне:

1. Основними принципами побудови системи оплати праці є:
 - диференціація оплати праці залежно від складності праці, умов праці, кваліфікації, ступеня завантаженості працівників;
 - випереджальне зростання показників ефективності праці в порівнянні зі зростанням заробітної плати;
 - ув'язування розмірів заробітної плати не лише з особистими результатами праці кожного працівника, а й з результатами виробничої та економічної діяльності підприємства.
2. Оплата праці здійснюється на підставі:
 - вимог нормативних документів, на базі яких встановлюються трудові обов'язки працівника на його робочому місці та обсяги робіт, що підлягають виконанню (нормативи та норми трудових витрат, операційні картки, технологічні інструкції, інструкції з охорони праці, посадові (робочі) інструкції, кваліфікаційні вимоги та характеристики по СКГПР тощо);
 - десятирівневої структури посад та професій з урахуванням виконуваної працівником роботи;
 - кваліфікації та ділових якостей працівника, а також досягнутих результатів у виконанні покладених на нього трудових обов'язків;
 - системи преміювання за основні результати діяльності, що передбачає оплату праці працівників із встановленими показниками діяльності;
 - системи доплат, надбавок та інших виплат стимулюючого та компенсаційного характеру, передбачених законодавчими та іншими нормативно-правовими актами України.

3. На підприємстві встановлено такі види винагороди за працю та виплати компенсаційного та стимулюючого характеру:

- тарифна ставка, посадовий оклад - фіксований розмір оплати праці працівника за виконання трудових обов'язків певної складності за відпрацьований баланс календарного місяця;
- Доплати та надбавки;
- Гарантійні та компенсаційні виплати;
- Премії.

Встановлена працівнику тарифна ставка/посадовий оклад враховує:

- присвоєний йому кваліфікаційний рівень, відповідно до складності виконуваної роботи та умов тарифного нормування праці (розряди, категорії, ієрархію посад тощо);
- кількість та якість витраченої працівником праці;
- умови праці робітників, оплата яких провадиться за підвищеними тарифними ставками;
- цінність виду та склад роботи;
- вартість даних видів робіт на ринку праці регіону.

При встановленні тарифної ставки/посадового окладу використовуються такі рівні оплати праці, згідно з додатком Д:

- 9 рівнів десятирівневої структури посад та професій для КФС виробничого персоналу;
- 5 рівнів десятирівневої структури посад та професій для робітників ППП;
- 7 рівнів десятирівневої структури посад та професій для КФС НВП невиробничого персоналу;
- 5 рівнів десятирівневої структури посад та професій для інших працівників невиробничого персоналу.

За кожним рівнем встановлюється діапазон («виделка»), у межах якого працівнику визначається розмір його тарифної ставки/посадового окладу згідно з додатками Е та Є.

Діапазон розмірів тарифної ставки/посадового окладу відображає:

- обсяг та різноманітність робіт у межах однієї і тієї ж кваліфікаційної групи;
- рівень відповідальності за виконувані функції (ухвалені рішення);
- ступінь впливу досягнення загальних результатів праці колективу, підрозділи, підприємства.

При прийомі на роботу працівникові встановлюється тарифна ставка/посадовий оклад з урахуванням кваліфікації, складності виконуваної роботи, не більше встановленого діапазону для цього рівня оплати праці, але з нижче розміру, визначеного у п. 2.3 Розділу II «Оплата праці» Генерального угоди.

Розмір тарифної ставки/посадового окладу працівників може бути переглянутий, як правило, один раз на рік. Позачергова зміна працівникові розміру окладу провадиться:

- при присвоєнні нової кваліфікаційної групи (розряду, категорії, професійного класу тощо);
- при значній зміні змісту або обсягу робіт на робочому місці або переведенні працівника на іншу посаду;
- закінченні процедури стажування;
- у разі закінчення терміну тимчасового переведення та затвердження на посаду на постійній основі (за потребою).

Оплата праці учнів провадиться згідно з чинним в Україні законодавством, практикантами у розмірі мінімального значення діапазону, встановленого для відповідного рівня, до якого належить 1-й розряд професії, на яку прийнято практиканта.

Стосовно доплат та надбавок на підприємстві:

1. Доплата за розширену зону обслуговування, збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника:

- працівнику на період заміщення тимчасово відсутнього працівника зі звільненням від основних обов'язків, визначених трудовим

договором, провадиться оплата відповідно до діючого положення на підприємстві;

- при покладанні на працівника додаткового обсягу робіт, розширенні зони обслуговування, виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від роботи, визначеної трудовим договором, працівнику провадиться доплата у розмірі до 30% від окладу працівника.

- якщо додатковий обсяг робіт, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення з роботи визначено трудовим договором працівника, доплата не провадиться.

2. Доплата за керівництво бригадою:

- Доплати за керівництво бригадою, ланкою встановлюються бригадирам, ланковим, не звільненим від основної роботи, за виконання ними додаткових робіт з керівництву бригадою за умови повного та якісного виконання робіт з їхньої професії;

- на період відсутності бригадира (ланкового) виконання його обов'язків може покладатися на іншого працівника з відповідною доплатою за керівництво бригадою (ланкою), яка нараховується за фактичний час виконання функцій бригадира (ланкового).

3. Доплата за професійну майстерність (за високі досягнення у праці):

- окремим висококваліфікованим робітникам, які мають високі професійні знання та навички, робота яких сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства, може бути встановлена доплата за професійну майстерність;

- доплата за професійну майстерність встановлюється в межах наявних коштів та регламентована відповідним положенням по підприємству.

4. Надбавка за класність:

- водіям усіх типів транспортних засобів встановлюються надбавки за класність у таких розмірах: водіям I класу – 25%; водіям II класу – 10%;

- надбавка за класність водіям нараховується на базову тарифну ставку за час фактично відпрацьований на лінії;
- машиністам локомотивів, які мають право керування локомотивом одного виду тяги, встановлюється надбавка за класність у таких розмірах: машиністам локомотива I класу – 15%; машиністам локомотива II класу – 10%; машиністам локомотива III класу – 5%. 5. Надбавка за кваліфікаційну категорію:
 - працівникам середнього медичного персоналу, які пройшли атестацію на присвоєння кваліфікаційної категорії у відповідних інстанціях Міністерств охорони здоров'я, встановлюється надбавка за кваліфікаційну категорію у розмірах від окладу: - за 2 категорію – 10%; - за 1 категорію – 20%; - за найвищу категорію – 30%;
 - для працівників лікарського складу доплати за кваліфікаційну категорію враховано у посадових окладах;
 - після закінчення терміну дії посвідчення працівник втрачає право надбавку, підставою для продовження права на отримання надбавки або збільшення її розміру є рішення атестаційної комісії про продовження строку дії посвідчення або надання вищої кваліфікаційної категорії.

Щодо порядку нарахування, зміни розмірів, скасування та строків встановлення доплат перерахованих вище доплат:

- нараховуються, виходячи з окладу/тарифної ставки за фактично відпрацьований час;
- встановлюються на термін, визначений у відповідних положеннях, у межах планового ФОП, та діють до їх зміни (скасування);
- зміна розмірів доплат, чи їх скасування проводиться за зміни окладу працівника, за зміни посади, кваліфікаційної категорії, розряду працівника, для приведення загального рівня оплати праці працівника у відповідність з умовами, що змінилися, на ринку праці в цілому і по окремих професійно-кваліфікаційним групам;
- при зміні складу і об'єму робіт;

- після закінчення терміну, на який була встановлена доплата.

Стосовно доплат працівникам, зайнятим на важких роботах, роботах зі шкідливими та (або) небезпечними та іншими особливими умовами:

- працівникам, зайнятим на важких роботах, роботах зі шкідливими та (або) небезпечними та іншими особливими умовами праці доплати враховані в тарифних ставках/посадових окладах, крім посад та професій, яким встановлені у відсотках до окладу;

- розміри доплат на роботах із шкідливими та важкими умовами праці встановлюються за результатами атестації робочих місць за умовами праці;

- при подальшій раціоналізації робочих місць та поліпшенні умов праці доплати зменшуються або скасовуються повністю на підставі результатів атестації;

Стосовно доплат за понаднормові роботи та роботу у вихідний чи не робочий день:

- організація виконання понаднормових робіт та робіт у вихідні та неробочі святкові дні здійснюється відповідно до вимог КЗпП України та встановлених ним обмежень;

- понаднормові роботи з ініціативи роботодавця оплачуються в подвійному розмірі за кожну годину роботи понад встановлену тривалість щоденної роботи (зміни);

- компенсація понаднормових робіт шляхом надання іншого часу відпочинку не допускається;

- оплата роботи у вихідні та неробочі святкові дні з ініціативи роботодавця провадиться у подвійному розмірі денної ставки (посадового окладу) за фактично відпрацьований час, якщо робота проводилася понад місячну норму;

- за бажанням працівника за роботу у вихідний або неробочий святковий день йому може бути надано інший день відпочинку;

Щодо оплати за роботу в нічний та вечірній час:

- у відповідності з КЗпП України та Генеральною угодою, нічним вважається час з 22 години до 6 години ранку наступного дня;
- доплата за роботу у нічний час встановлюється у розмірі 40% від тарифної ставки/посадового окладу пропорційно відпрацьованим годинам у нічний час;
- відповідно до Генеральної угоди, вечірнім вважається час з 18 години до 22 години;
- доплата за роботу у вечірній час встановлюється у розмірі 20% від тарифної ставки/посадового окладу пропорційно відпрацьованим годинам у вечірній час.

Щодо оплати під час стажування:

- оплата праці стажистів на посади керівників та спеціалістів здійснюється з розрахунку 100% мінімального значення діапазону за посадою, на яку прийнято стажиста;
- у разі стажування працівників заводу їм зберігається середня заробітна плата за попереднім місцем роботи на період стажування.

Стосовно доплати за час прийому / здачі зміни:

- у разі не включення часу прийому-здачі зміни в робочий час працівникам провадиться доплата;
- розмір доплати визначається залежно від встановленої тривалості часу прийому-здачі зміни, оплата провадиться виходячи з окладу/тарифної ставки за фактично відпрацьований час;
- час прийому-здачі зміни встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку;

Про підсумований облік робочого часу:

- при виконанні окремих видів робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для цієї категорії працівників щоденна чи щотижнева тривалість робочого часу, запроваджується підсумований облік робочого часу;

- при цьому тривалість робочого часу за обліковий період не повинна перевищувати нормальну кількість робочих годин, що припадають на цей період:

- графіки роботи працівників, для яких запроваджується підсумований облік робочого часу, затверджуються Генеральним директором з огляду на думку профспілкового комітету;

- понаднормовою роботою при сумованому обліку робочого часу визнається робота за межами нормальної тривалості робочого часу, встановленої плановим фондом робочого часу за період обліку (календарний рік/інший період). Наприкінці облікового періоду підраховується баланс робочого дня. Якщо кількість робочих годин перевищує норму за обліковий період, цей час вважається понаднормовою роботою і підлягає оплаті в подвійному розмірі. Кількість годин понаднормової роботи за календарний рік не повинна перевищувати 120 годин та оплачується відповідно до вимог ст. 106 КЗпП України.

Щодо преміювання працівників:

- щомісячне преміювання за основні результати діяльності не є гарантованою частиною заробітної плати та може здійснюватись при виконанні показників преміювання, за умови наявності коштів, у межах встановленого фонду заробітної плати;

- розмір премії може становити до 20% від таких видів виплат, як оплати за окладом за фактично відпрацьований час, у тому числі за роботу у понаднормовий час, у вихідні та святкові дні (на одинарний розмір оплати), доплати за розширення зони обслуговування та збільшення обсягів робіт, доплати за виконання обов'язків, відрядного приробітку.

- обов'язковою необхідною умовою для виникнення у працівника права на отримання премії за основні результати діяльності є відсутність порушень працівником вимог охорони праці, якщо це порушення спричинило тяжкі наслідки (нещасний випадок на виробництві, аварія, катастрофа) або свідомо створювало реальну загрозу настання таких наслідків, порушень вимог

промислової санітарії, протипожежної охорони та правил безпечної експлуатації небезпечних виробничих об'єктів, якщо це порушення спричинило тяжкі наслідки (нешасний випадок на виробництві, аварія, катастрофа) або свідомо створювало реальну загрозу наступу таких наслідків, прогулів, появ у виробничих приміщеннях та на території підприємства у робочий та у неробочий час у стані алкогольного, наркотичного чи іншого токсичного сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання, заподіяння шкоди майну підприємству з вини працівника, недотримання екологічних та санітарно-епідеміологічних вимог, доган у звітному місяці;

- облік виконання показників преміювання для всього персоналу здійснюється щомісяця, на підставі зібраних матеріалів про виконання показників преміювання та протоколу рішень заводського балансового комітету проводиться розрахунок преміювання, в якому зазначаються розміри преміювання кожного підрозділу, причини та розміри зниження чи позбавлення премії.

Фонд генерального директора:

- джерелом формування даного преміювання є економія фонду оплати праці, отримана за рахунок виконання місячної виробничої програми меншою чисельністю через відсутність працівників через хворобу, а також неоплачених неявок (не вважається економією ФОП економія, що отримана за рахунок зменшення чисельності внаслідок скорочення обсягу виробництва (робіт) чи кількості виконуваних функцій, і навіть передача чисельності до інших підрозділів;

- виплати по даному преміюванню здійснюються з метою стабілізації колективу, вирівнювання критичної ситуації із заробітної плати за дефіцитними професіями та за інших особливих обставин, мотивації працівників за роботу меншою чисельністю за відсутності зниження обсягів виробництва та активну участь у роботі з подання пропозицій, спрямованих на покращення та удосконалення технологічних/виробничих процесів, освоєння нових видів продукції, вагомий внесок у виконання виробничої програми;

- нарахування виплат може здійснюватися по відношенню до всіх працівників підприємства, крім працівників, які обіймають посади двох найвищих рівнів десятирівневої структури посад та професій підприємств.

З метою заохочення працівників за досягнення певних виробничих/цільових показників, а також для стимулювання (мотивації) працівників, можлива виплата заохочувальних премій на підставі наказу/розпорядження по підприємству за наявності коштів.

Тобто, зважаючи на вищевказане, система оплати праці на підприємстві на сьогоднішній день передбачає:

- оплату згідно встановленого посадового / робочого окладу;
- доплату за виконання обов'язків відсутнього працівника в розмірах до 30% від окладу відсутнього працівника;
- доплату за розширення зони обслуговування в розмірах до 30% до особистого окладу;
- щомісячну премію (нараховується на суми вищезазначених видів оплати) в розмірі до 20% (за порушення трудової та виробничої дисципліни розмір премії може зменшуватися до 0%);
- доплату за керівництво бригадою (у випадках, де є наявність бригади) в розмірі до 25% до особистого (робочого) окладу;
- надбавки за кваліфікаційну категорію (стосується медичного персоналу) в розмірі до 30% від особистого (посадового) окладу та за класність (стосується водіїв автотранспортних засобів та машиністів тепловозу) в розмірах до 25% від особистого (робочого) окладу;
- доплату за роботу у шкідливих умовах праці (у випадках роботи в таких умовах, згідно результатів атестації робочих місць та даних фактичної зайнятості) в розмірі до 24% від особистого окладу;
- доплату за час прийому / здачі зміни (персоналу, що змінюється безпосередньо на робочих місцях у період до початку або після завершення робочого часу – оплата за 0,17 години в зміну);

- доплату за роботу у вечірній та нічний час – 20% та 40% від особистого окладу відповідно;
- оплату роботи у час щотижневого / міжзмінного відпочинку (вихідний день), надурочний час та переробіток графіку – у подвійному розмірі;
- оплату часу відсутності, згідно законодавчих вимог (виконання державних обов'язків, лист тимчасової непрацездатності, донорство крові, відрядження, щорічні та соціальні відпустки, відпустка учасникам бойових дій тощо);
- компенсацію невикористаних днів відпустки працюючому персоналу та при звільненні;
- компенсацію витрат на харчування (90 грн./зміна – для персоналу, що працює за 5-ти денним робочим тижнем; 180 грн./зміна – для персоналу, що працює у зміну).
- премію з фонду генерального директора підприємства та інші заохочувальні премії на підставі наказу/розпорядження по підприємству за наявності коштів.

Для розуміння масштабності питання оплати праці розглянемо організаційну структуру підприємства (додаток К) та розподіл рівневої системи на прикладі одного з підрозділів у таблицях 2.11 та 2.12.

З цього стає зрозуміло, що система, за якою встановлюються оклади на підприємстві, є системою грейдів з 10 рівнів. Розмір окладу повинен відповідати віднесенню до певного діапазону, відповідно правильно вказаного рівня посади / професії. А розглянувши багаторівневу та обширну організаційну структуру, можна зрозуміти, що застосування саме такої системи є доцільним.

Щодо розподілу величин окладів у діапазоні – тут роль відіграють важливість посади / професії у безпосередньому виробництві та дослідження ринку праці в регіоні та схожих галузях.

Даний розподіл за рівнями посад має індивідуальний підхід до кожного підрозділу, в залежності від значущимості виконуваної роботи та участі у виробництві в цілому (що можна зрозуміти з даних в таблиці 2.11)

Таблиця 2.11 - Відповідність рівням посад та професій на прикладі підрозділу ТОВ «МГЗ»

Рівень оплати	Дирекція з персоналу		
	Відділ праці та заробітної плати	Відділ розвитку, підготовки персоналу та кадрового забезпечення	Адміністративно-господарський відділ
10			
9	директор по персоналу		
8	начальник відділу	начальник відділу	
7			начальник відділу
6		головний фахівець (з питань організаційної структури)	
5	провідний економіст з праці; провідний інженер з нормування трудових процесів	провідний інженер з підготовки кадрів; провідний фахівець (з обліку кадрів).	
4	економіст з праці 1 категорії; інженер з нормування трудових процесів 1 категорії	фахівець (з військового обліку) 1 категорії; фахівець (з розвитку персоналу) 1 категорії	фахівець 1 категорії; завідуючий канцелярією
3	інженер з нормування трудових процесів 2 категорії	фахівець (з обліку кадрів) 2 категорії	майстер; секретар генерального директора; розподілювач робіт; службовець на складі (комірник)
2			столяр; вантажник
1			кур'єр; прибиральник службових приміщень

Але, нажаль, ці дані дуже рідко переглядаються на предмет актуальності або явних змін у рівні зайнятості чи відповідальності, передбачених для тієї чи іншої посади / професії.

Але інформація про дану методику є відкритою та висвітленою у доступній документації для персоналу.

Але все одно дана система потребує удосконалення задля підвищення рівня продуктивності на підприємстві та, як мінімум, перегляду та актуалізації вище наведених даних, адже вона супроводжується погодинно преміальною

формою оплати праці, яка в умовах обліку та застосуванні узагальнених показників має тенденцію до зниження рівня мотивації персоналу (табл. 2.12).

Таблиця 2.12 - Діапазон розмірів окладів виробничого персоналу «ТОВ МГЗ»

Рівні оплати праці		
Діапазон розміру окладів промислово-виробничого персоналу		
Рівень оплати (грейд)	Мінімальне значення, грн./міс.	Максимальне значення, грн./міс.
1	3 178	9 534
2	3 814	11 441
3	4 576	13 729
4	5 492	16 475
5	6 590	19 770
6	8 567	34 267
7	11 994	47 974
8	17 990	71 962

Таким чином, проаналізувавши виробничо-господарську діяльність «ТОВ МГЗ», підприємство збільшує обсяги вироблення продукції на 4,67% у 2021 році в порівнянні з 2019 роком. Обсяг виробництва у вартісному вимірі збільшується на 31,69% внаслідок зростання цін на продукцію. Попри незначне збільшення обсягів реалізованої продукції, чистий дохід від реалізованої продукції зріс на 29,34%, за рахунок зростання ціни на одиницю продукції. Внаслідок даної ситуації відбулося зростання середньозваженої ціни реалізованої продукції на 23,56% і на кінець періоду ця сума складала 6252 грн./т. Собівартість реалізації продукції зросла на 36,31%, що є наразі негативним результатом діяльності підприємства, але на перспективу, можливо ситуація виправиться за рахунок перегляду доцільності використання деяких з наявних обладнань та методик його використання (в процесі безперервного виробництва тестуються нові підходи, засоби та оснащення). Середньооблікова чисельність персоналу зменшилася на 0,3%, що зумовлено звичайною плінністю кадрів. Фонд оплати праці зріс на 31,77%

за рахунок підвищення окладів у 2020 році на 5% та у 2021 році диференційованим методом на 10-15%.

Система оплати праці на підприємстві на сьогоднішній день передбачає:

- оплату згідно встановленого посадового / робочого окладу;
- доплату за виконання обов'язків відсутнього працівника в розмірах до 30% від окладу відсутнього працівника; доплату за розширення зони обслуговування в розмірах до 30% до особистого окладу;
- щомісячну премію (нараховується на суми вищезазначених видів оплати) в розмірі до 20% (за порушення трудової та виробничої дисципліни розмір премії може зменшуватися до 0%);
- доплату за керівництво бригадою (у випадках, де є наявність бригади) в розмірі до 25% до особистого (робочого) окладу;
- надбавки за кваліфікаційну категорію (стосується медичного персоналу) в розмірі до 30% від особистого (посадового) окладу та за класність (стосується водіїв автотранспортних засобів та машиністів тепловозу) в розмірах до 25% від особистого (робочого) окладу;
- доплату за роботу у шкідливих умовах праці (у випадках роботи в таких умовах, згідно результатів атестації робочих місць та даних фактичної зайнятості) в розмірі до 24% від особистого окладу; доплату за роботу у вечірній та нічний час – 20% та 40% від особистого окладу відповідно;
- оплату роботи у час щотижневого / міжзмінного відпочинку (вихідний день), надурочний час та переробіток графіку – у подвійному розмірі;
- оплату часу відсутності, згідно законодавчих вимог (виконання державних обов'язків, лист тимчасової непрацездатності, донорство крові, відрядження, щорічні та соціальні відпустки, відпустка учасникам бойових дій тощо); компенсацію невикористаних днів відпустки працюючому персоналу та при звільненні; премію з фонду генерального директора підприємства та інші заохочувальні премії на підставі наказу/розпорядження по підприємству за наявності коштів

РОЗДІЛ 3

ОБГРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «МИКОЛАЇВСЬКИЙ ГЛИНОЗЕМНИЙ ЗАВОД»

3.1. Встановлення факторів впливу на показники оплати праці та визначення резервів її підвищення

Аналіз ефективності системи оплати праці доцільніше розпочати з аналізу структури та динаміки фонду заробітної плати. Аналіз структури та динаміка фонду оплати праці ТОВ «МГЗ» за 2019-2021 рр. наданий у таблиці 3.1, з даних якої видно, що величина фонду основної заробітної плати в 2021 році збільшилася у порівнянні з 2020 р. на 41 101 тис.грн. (25,94%) та на 50 121 тис. грн. (33,55%) у порівнянні з 2019 р. Питома вага фонду основної заробітної плати у досліджуваному періоді має стійке положення від 48,64% до 52,02% та особливо не змінюється.

Аналіз динаміки фонду додаткової заробітної плати показав дещо іншу тенденцію. Так у 2019 р. величина цього фонду дорівнювала 141 482 тис.грн., а у 2021 р. відбулося збільшення цього показника на 42 358 тис. грн. (29,9%), але більша частина цього підвищення припала на 2020 рік – 25 586 тис.грн. Питома вага фонду додаткової заробітної у загальному фонді оплати праці на підприємстві, також має стійке положення – від 47,98% до 51.36%.

Аналіз структури додаткової заробітної плати дозволяє зрозуміти наступне:

- величина цього фонду змінилася за рахунок збільшення надбавок та доплат до окладів майже рівномірно зі збільшенням самого основного фонду заробітної плати;

Таблиця 3.1 - Структура та динаміка фонду оплати праці ТОВ "МГЗ за 2019-2021 рр.

Показник	Роки						Абсолютне відхилення, (+/-) тис.грн.		Відносне відхилення, %	
	2019		2020		2021		2020-2019	2021-2020	2020-2019	2021-2020
	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн.	Питома вага, %				
Фонд основної заробітної плати	149 400	51.33%	158 420	48.64%	199 521	52.02%	9 020	41 101	6.04%	25.94%
Фонд додаткової заробітної плати	141 682	48.67%	167 268	51.36%	184 040	47.98%	25 586	16 772	18.06%	10.03%
в тому числі										
надбавки та доплати до окладів	76 194	26.18%	87 131	26.75%	101 756	26.53%	10 937	14 625	14.35%	16.78%
премії та винагороди, що носять системний характер	37 350	12.83%	42 773	13.13%	52 873	13.78%	5 423	10 100	14.52%	23.61%
заохочувальні та компенсаційні виплати	6 723	2.31%	7 763	2.38%	8 978	2.34%	1 040	1 216	15.46%	15.66%
в тому числі										
<i>матеріальна допомога та соціальні пільги, що носять індивідуальний характер</i>	828	0.00	724	0.00	776	0.00	-103	52	-12.50%	7.14%
<i>додаткове преміювання за особливі досягнення</i>	5 895	2.03%	7 039	2.16%	8 203	2.14%	1 143	1 164	19.39%	16.54%
оплата за невідпрацьований час	21 415	7.36%	29 601	9.09%	20 432	5.33%	8 186	-9 168	38.22%	-30.97%
Фонд оплати праці, всього	291 082	100.00%	325 688	100.00%	383 561	100.00%	34 606	57 873	11.89%	17.77%

- систематичного підвищення у структурі фонду додаткової заробітної плати зазнають також премії та винагороди, що носять системний характер, чия питома вага теж не зазнає особливих змін (від 12,83% до 13,78%).

Така тенденція свідчить про те, що зростання надбавок, доплат, а також - винагород і премій працівникам, має системний характер. А та як це стається на ряду зі схожою ситуацією у фонді основної заробітної плати, то можна зробити висновки, що всі збільшення фонду оплати пов'язані з підвищенням показника величини фонду саме основної заробітної плати.

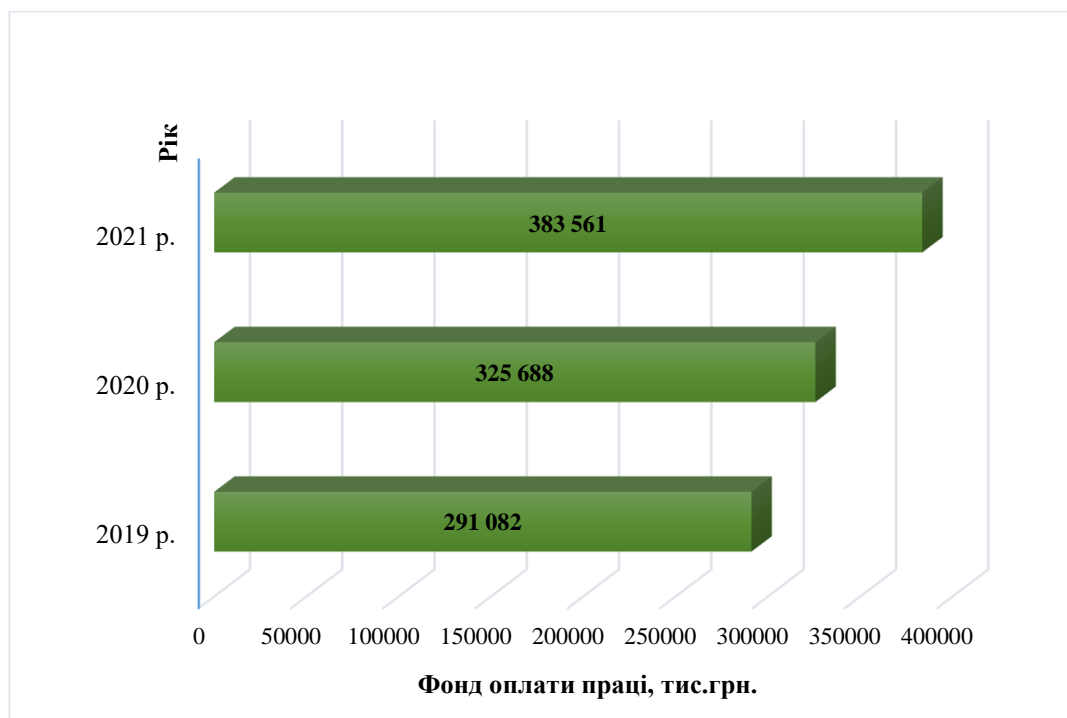


Рис. 3.1 Фонд оплати праці ТОВ «МГЗ» у 2019 – 2021 рр.

Особливих змін не зазнала питома вага витрат на оплату за невідпрацьований час, що становила у відповідні періоди 7,36%, 9,09% та 5,33%. Отже, збільшення фонду заробітної плати говорить про те, що на підприємстві існує можливість підвищення заробітної плати працівникам, а також є можливість здійснення додаткового стимулювання персоналу.

Важливим під час аналізу використання фонду оплати праці є дослідження інформації про середню заробітну плату, зміну її показника, а також - фактори, що впливають на її рівень. Подальший аналіз спрямований

на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працівників. Також потрібно враховувати, що середньорічна заробітна плата робітників залежить від таких критеріїв, як кількість відпрацьованих днів та годин кожним працівником, тривалість робочого дня і т.п..

Показники для аналізу середнього рівня оплати праці представлені у таблиці 3.2, серед яких:

- показник середньорічної оплата праці одного працівника отримуємо шляхом ділення показника фонду оплати на середньооблікову чисельність;
- середньомісячна оплата праці одного працівника – середньорічна оплата поділена на 12 місяців;
- тривалість робочого дня – основна тривалість робочого дня, що застосовується на підприємстві, згідно встановлених графіків роботи;
- середньогодинна заробітна плата – увесь фонд оплати праці поділений на кількість відпрацьованих людиногодин.

Перейдемо до наступного етапу – визначення впливу відібраних факторів на величину оплати праці. Факторну модель середньорічної оплати праці працівника можна подати так:

$$Z_p^P = D_p^P \cdot k_1 \cdot T_c \cdot k_2 \cdot Z_{p^r} \cdot k_3, \quad (3.1)$$

де

Z_p^P – модель середньорічної оплати праці працівника;

D_p^P – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;

k_1 – коефіцієнт доплати за невідпрацьовані людинодні;

k_2 – коефіцієнт доплати за невідпрацьовані людиногодини;

T_c – середня тривалість робочого дня;

Z_{p^r} – середньогодинна заробітна плата;

k_3 – коефіцієнт інших виплат.

Таблиця 3.2 - Динаміка оплати праці працівників ТОВ "МГЗ за 2019-2021 рр..

Показник	Роки			Абсолютне відхилення, (+/-)		Відносне відхилення, %	
	2019	2020	2021	2020-2019	2021-2020	2020-2019	2021-2020
Фонд оплати праці, всього (тис.грн.)	291 082	325 688	383 561	34 606	57 873	11.89%	17.77%
Середньооблікова чисельність працівників, осіб.	1 354	1 351	1 350	-3	-1	-0.22%	-0.07%
Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год.	2 307 004	2 268 160	2 304 965	-38 844	36 805	-1.68%	1.62%
Середньорічна оплата праці одного працівника, грн.	214 979	241 072	284 119	26 092	43 047	12.14%	17.86%
Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн.	17 914.95	20 089.31	23 676.58	2 174	3 587	12.14%	17.86%
Відпрацьовано одним працівником, год.	1 704	1 679	1 707	-25	29	-1.47%	1.70%
Тривалість робочого дня, год.	8	8	8	0	0	0.00%	0.00%
Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів	288 376	283 520	288 121	-4 856	4 601	-1.68%	1.62%
Відпрацьовано одним працівником, днів	213	210	213	-3	4	-1.47%	1.70%
Середньогодинна заробітна плата, грн.	126	144	166	17	23	13.80%	15.89%

Моделювання дозволило встановити, що на зростання середньорічної оплати праці впливає середньогодинна зарплата, яка залежить від кваліфікації відповідної категорії працівників, інтенсивності праці, виконання норм виробітку та застосовуваних розцінок, змін розрядів та робіт, розміру окладів, доплат і премій. Рівень оплати праці працівників істотно впливає на фонд оплати праці:

$$\text{ФОП}_p = K_p \cdot Z_p^P \quad (3.2)$$

Факторний аналіз фонду оплати праці працівників підприємства представлений у таблиці 3.3, в якій зазначається, що збільшення фонду оплати праці у 2021 році на 57 873 тис.грн. зумовлено дією двох основних факторів. За рахунок зростання середньорічної оплати праці працівника на 43 047 грн. фонд плати праці збільшився на 58 114 тис. грн.

Це говорить про те, що на підприємстві існує можливість підвищення заробітної плати працівникам, та є можливість здійснювати додаткове матеріальне стимулювання.

Таблиця 3.3 - Факторний аналіз фонду оплати праці працівників ТОВ «МГЗ» 2020-2021 рр..

Взаємопов'язані фактори		Кількісний вплив фактора ($\Delta\text{ФОП}$), тис. грн.	Назва фактору
Кр, осіб	ЗрР, грн.		
-1	241 072	-241	Середньооблікова чисельність працівників
1 350	+43 047	58 114	Середньорічна оплата праці одного працівника
Разом		57 873	Загальна зміна фонду оплати праці

Водночас зменшення середньооблікової чисельності працівників на 1 особу забезпечило економію фонду оплати праці на суму 241 тис. грн. Отже, основна причина збільшення фонду оплати праці працівників у 2021 році в порівнянні з 2020 роком - зростання розміру їх заробітної плати (зменшення

середньооблікової чисельності працівників в даному випадку хоч і має свій вплив, але не такий суттєвий).

Також перевіримо вплив наступних факторів на середньорічну заробітну плату на підприємстві за 2021 рік:

– зміна кількості днів відпрацьованих одним працівником:

$$\Delta\text{Сзп(Дн.)} = (213 - 210) \times 8 \times 144 = 3\,456 \text{ (грн.)}$$

– зміна середньогодинної заробітної плати одного працівника:

$$\Delta\text{Сзп(ЗПГод)} = 213 \times 8 \times (166 - 144) = 37\,488 \text{ (грн.)}$$

Таким чином, на зміну середньорічної заробітної плати на підприємстві у 2021 році вплинули наступні фактори: збільшення відпрацьованих днів, зміна кількості днів відпрацьованих одним працівником, і, звичайно, збільшення середньогодинної заробітної плати.

Наступним етапом аналізу фонду оплати праці має бути дослідження середньомісячної заробітної плати.

Аналіз структури заробітної плати працівників підприємства представлені у таблиці 3.4.

Проаналізувавши структуру персоналу підприємства за рівнем доходу, можна зробити висновки, що:

- найбільша група працівників майже (від 51,92% до 54,7%) отримують заробітну плату від 15 до 20 тис.грн.;
- від 14,99% до 18,89% персоналу отримують заробітну плату у межах від 20 до 25 тис.грн.;
- найменша група персоналу отримує заробітну плату до 7,5 тис.грн.

Результати дослідження розподілу працівників підприємства за розмірами середньомісячної заробітної плати дозволяють стверджувати, що більшість працівників підприємства отримують заробітну плату більшу, ніж середній її показник по Миколаївській області (14 382 грн.).

Таблиця 3.4 - Аналіз структури заробітної плати плати працівників ТОВ "МГЗ за 2019-2021 рр. у розрізі величин.

Заробітна плата в середньому за місяць у 2019 році, грн.		Кількість осіб	Питома вага, %	Заробітна плата в середньому за місяць у 2020 році, грн.		Кількість осіб	Питома вага, %	Заробітна плата в середньому за місяць у 2021 році, грн.		Кількість осіб	Питома вага, %
від	до			від	до			від	до		
	4 173	9	0.66%		5 000	5	0.37%		6 500	3	0.22%
4 173	7 500	19	1.40%	5 000	7 500	10	0.74%	6 500	7 500	7	0.52%
7 500	10 000	80	5.91%	7 500	10 000	42	3.11%	7 500	10 000	31	2.30%
10 000	12 500	122	9.01%	10 000	12 500	121	8.96%	10 000	12 500	115	8.52%
12 500	15 000	157	11.60%	12 500	15 000	125	9.25%	12 500	15 000	115	8.52%
15 000	20 000	703	51.92%	15 000	20 000	739	54.70%	15 000	20 000	730	54.07%
20 000	25 000	203	14.99%	20 000	25 000	226	16.73%	20 000	25 000	255	18.89%
25 000	30 000	31	2.29%	25 000	30 000	52	3.85%	25 000	30 000	63	4.67%
30 000	45 000	30	2.22%	30 000	48 000	31	2.29%	30 000	50 000	31	2.30%
Разом		1 354		Разом		1 351		Разом		1 350	

На основі даних, що наведені у таблиці 3.4. можна провести статистичний аналіз розподілу заробітної плати працівників підприємства в середньому за місяць у 2021 році (таблиці 3.5 та 3.6)

Таблиця 3.5 - Показники для проведення статистичного аналізу розподілу заробітної плати працівників ТОВ "МГЗ"

Заробітна плата за місяць в середньому, грн.		2021					
		Осіб f (частота)	Сума накопичення частот $\sum f$	Середина інтервалу x_i	$x_i \cdot f$	$\bar{x} = \frac{\sum x_i \cdot f}{\sum f}$	$x_i - \bar{x}$
	6 500	3	3	3250	9750	18288.9	-15038.9
6 500	7 500	7	10	7000	49000		-11288.9
7 500	10 000	31	41	8750	271250		-9538.9
10 000	12 500	115	156	11250	1293750		-7038.9
12 500	15 000	115	271	13750	1581250		-4538.9
15 000	20 000	730	1001	17500	12775000		-788.9
20 000	25 000	255	1256	22500	5737500		4211.1
25 000	30 000	63	1319	27500	1732500		9211.1
30 000	50 000	31	1350	40000	1240000		21711.1
УСЬОГО:		1350			24690000		

Таблиця 3.6 - Статистичний аналіз розподілу заробітної плати працівників підприємства в середньому за місяць 2021 року

Статистичний показник	Значення	Методика розрахунку
Мода, M_0 (грн.)	10000	$M_0 = x_{M_0} + h_{M_0} \frac{(f_{M_0} - f_{M_0-1})}{(f_{M_0} - f_{M_0-1}) + (f_{M_0} - f_{M_0+1})}$ $M_0 = 7500 + 2500 \frac{31 - 7}{(31 - 7) + (31 - 31)} = 10000$
Медіана, M_e (грн.)	17767	$M_e = x_{M_e} + i_{M_e} \frac{\frac{\sum f}{2} - S_{M_e-1}}{f_{M_e}}$ $M_e = 15000 + 5000 \frac{\frac{1350}{2} - 271}{730} = 17767$
Середня зважена, \bar{x} (грн.)	18289	$\bar{x} = \frac{\sum x_i f_i}{\sum f_i} = \frac{x_1 f_1 + x_2 f_2 + \dots + x_n f_n}{f_1 + f_2 + \dots + f_n}$
Розмах варіації, R (грн.)	43500	$R = x_{max} - x_{min}$ $R = 50000 - 6500 = 43500$
Середньоквадратичне відхилення, σ (грн.)	5263	$\sigma^2 = \frac{\sum (x - \bar{x})^2 f}{\sum f}$ $\sigma = \sqrt{\sigma^2}$ $\sigma^2 = \frac{37392333333.33}{1350} = 27698024.69$ $\sigma = 5262,89$
Коефіцієнт варіації, ν (%)	29	$\nu = \frac{\sigma}{\bar{x}} \times 100\%$ $\nu < 33\% - \text{варіація однорідна}$ $\nu = \frac{5263}{18289} \times 100\% = 28,8$
Асиметричність, A	1,57	$A = \frac{\bar{x} - M_0}{\bar{\sigma}}$ $A = \frac{18289 - 10000}{5263} = 1,57$

Таким чином, за результатами розрахунків можна зробити наступні висновки. Модальний інтервал знаходиться в межах груп від 7500 до 15000 грн., так як ці інтервали мають переважну більшість серед подібних показників. Отриманий результат $M_0 = 10000$ грн. Це означає, що модальна заробітна плата на підприємстві складає 10000 грн., тобто найбільша кількість працівників підприємства отримає заробітну плату у розмірі 10000,0 грн.

Медіанний інтервал знаходиться у групі від 25000 до 30000 грн., так як кількість випадків відповідає критерію показника. Це означає, що одна половина працівників підприємства отримує заробітну плату менше ніж 17767 грн., а друга - більше. Середньозважена заробітна плата на підприємстві в середньому за місяць 2021 року становить 18289 грн. Результати розрахунків свідчать про те, що у середньому місяці 2021 року на підприємстві розмах варіації заробітної плати працівників становив 43500 грн. Середньоквадратичне відхилення 5263, тобто середнє відхилення заробітної плати від її середнього значення, становить 5263 грн. Коефіцієнт варіації менше 33%, тому сукупність можна назвати однорідною та коливання заробітної плати незначним, адже це пояснюється тим, що на підприємстві значна частина працівників, що отримують однорідну заробітну плату, а найвище та найнизькооплачувані спеціалісти – мають незначну чисельність. У симетричному розподілі характеристики центра – середня, мода, медіана – мають однакові значення, в асиметричному між ними існують певні розбіжності. Коефіцієнт асиметрії (1,57) відображає правосторонню асиметричність розподілу заробітної плати між працівниками підприємства, що обґрунтована більшою частиною високих зарплат.

Таким чином, факторний аналіз дозволяє оцінити фонд оплати праці працівників ТОВ «МГЗ», а також встановити причини змін результативних показників за минулі періоди.

3.2. Обґрунтування пропозицій щодо удосконалення організації оплати праці персоналу ТОВ «Миколаївський глиноземний завод»

Зважаючи на отриману інформацію та дані, переглянуті в процесі дослідження стану оплати праці в ТОВ «МГЗ», можна зауважити, що майже половину із структури фонду оплати праці займає фонд додаткової заробітної плати за рахунок високої питомої ваги показників доплат, надбавок та премій.

Це, звичайно, залежить від режиму роботи підприємства та його багатофункціональності.

Так, у випадку з ТОВ «МГЗ» - це безперервне та безперербійне виробництво, забезпечене допоміжними сферами діяльності в більшості випадків самим підприємством.

Безперервний режим роботи свідчить про наявність великої частки в оплаті доплат, що стосуються роботи у вечірній та нічний час, роботи у шкідливих та особливих умовах праці, роботи, що вимагає особливої кваліфікації та професійної майстерності, зміни на робочих місцях, виділенню керівників та їх заступників у виробничих бригадах. Це все є невід'ємними факторами великого промислового підприємства.

Наявність великих ресурсних можливостей щодо утримання таких структурних підрозділів, як транспортно-складський цех, залізничний цех, дніпро-бугський морський порт, медико-санітарна частина (до обов'язків якої, наприклад, входять не тільки чергування та допущення персонала до роботи перед початком зміни, а й проведення щорічних обов'язкових медичних оглядів, лікування працівників, надання послуг в частині аналізів та діагностики) свідчить про необхідність присутності кваліфікованого персоналу в більшості випадках вузького профілю.

Це також несе за собою необхідність застосування особливих видів оплат у відповідних розмірах - таких, як доплата за кваліфікацію, категорію та інше.

Рівень заробітних плат систематично зростає, хоча показники виробництва (слідом і продуктивності праці) залишаються практично на тому ж рівні. Це частково пов'язано із широкою соціальною програмою підприємства, серед складових якої можна виділити організацію та проведення робіт з ремонту та будівництва приміщень та комплексів у медичних та освітніх закладах міста Миколаїв та сільських громад на прилеглих до підприємства територіях, послуг по забезпеченню питною водою населення цих територій. Також – треба зважати на постійну

необхідність здійснення робіт по утриманню таких невиробничих підрозділів, як медико-санітарна частина, центр соціальних програм, а також – відділів та служб, що постійно займаються дослідженням та вдосконаленням технологій виробництва, та масштабних підрозділів, обслуговування яких вимагає значної частки допоміжного персоналу. Багато робочих місць виділені для інвалідів – в основному, це адміністративно-господарський відділ.

Тож можна зазначити, що зростання рівня заробітної плати свідчить про своєчасне її підвищення впродовж досліджених періодів – це диференційоване підняття окладів, основане на висновках адміністрації підприємства та дослідженнях ринку праці серед промислових підприємств гірничовидобувної, металургійної та машинобудівельної галузей регіону та України в цілому. В залежності від рівня вузькопрофільності того чи іншого підрозділу – дослідження ринку праці проводилися і в інших сферах та галузях.

Слід зазначити, що на підприємстві діє погодинно-преміальна система оплати праці, яка все ж таки, може потребувати вдосконалення.

Для працівників категорії робочі критерієм для отримання премії є утримання від порушень, зазначених переліком у положенні про оплату (додаток Л)

Тобто – робітники даної категорії отримують премію у випадку відсутності порушень, котрі переважно не мають прямого відношення до виробництва. А в багатьох працівників деяких підрозділів допоміжного характеру взагалі не можливо оцінити кількісно чи якісно виконання їх обов'язків. Якщо працівник допустив порушення (згідно зазначених критеріїв), то з нього утримується певний розмір премії (згідно розпорядження по підприємству). Це свідчить про можливість відсутності мотивації у більшості робітників даної категорії, адже при виконанні «формальних» критеріїв премія всеодно буде нарахована, незалежно від стану речей на виробництві.

Негативний досвід роботи відрядною системою оплати праці на підприємстві, пов'язаний з необхідністю дотримання мінімальних нарахувань у випадках з низькою продуктивністю, зверненням працівників до профспілок та державних компетентних органів, порушенням та погіршенням мікроклімату в трудовому колективі, призвів до остаточної відмови застосування відрядних систем оплати праці навіть у тих підрозділах, де можливо вести необхідний для цього облік виробничих та трудових показників.

Стосовно працівників, що відносяться до категорій керівників, фахівців та службовців – ситуація дещо краща. Окрім вже згаданих критеріїв, на них розповсюджується дія положення про преміювання працівників відповідних категорій (додатки М, Н).

Зважаючи на вищезазначене, сфокусуємося на можливих шляхах удосконалення організації оплати праці.

Треба звернути увагу, що оплата праці на підприємстві організована таким чином, що фонд основної заробітної плати приблизно рівний аналогічному показнику стосовно додаткової заробітної плати. Це свідчить про те, що організація оплати праці враховує деякі недоліки щодо систем преміювання за рахунок перерозподілу інших доплат та надбавок. Деякі з них ґрунтуються виключно на професіональних якостях працівників, інші – на їх рівні кваліфікації, умов та режиму праці тощо. Тому можна сказати, що для підприємства з такими умовами та режимом роботи це є нормальним.

Тому, як варіант, можна збільшити питому вагу додаткової заробітної плати у загальному фонді оплати праці шляхом підвищення % преміювання з відповідним встановленням додаткових критеріїв. Так як переводити персонал на нижчий рівень окладів не бажано, відповідно до деяких вимог законодавства, то досягти даної мети можна за рахунок збільшення фонду оплати праці. Цього можна досягти під час запланованого підвищення заробітних плат.

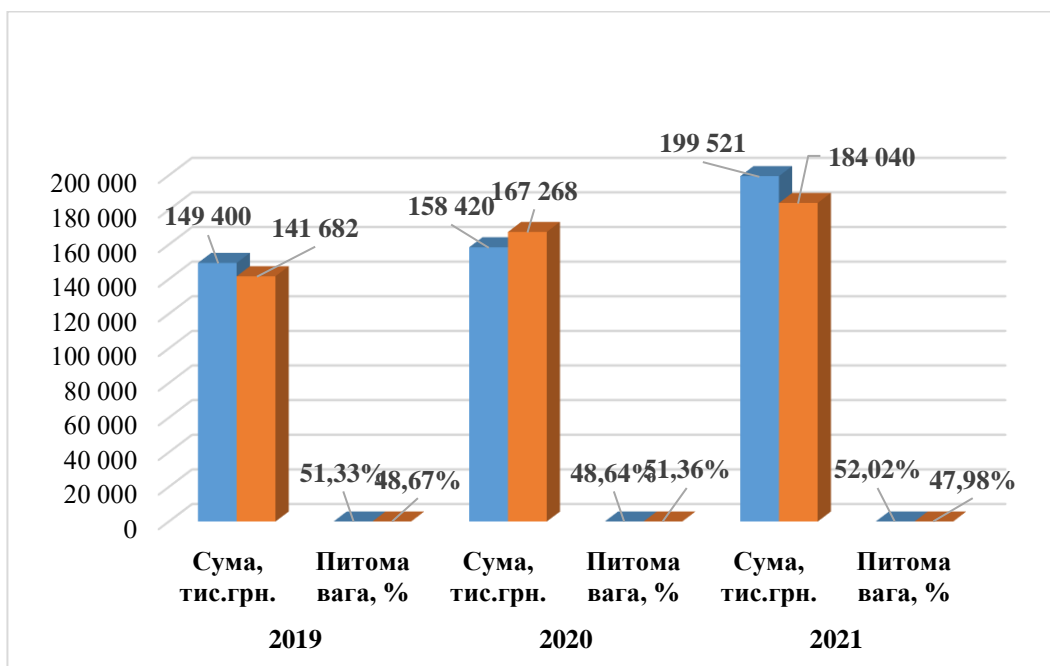


Рис. 3.2 Структура та динаміка фонду оплати праці ТОВ «МГЗ» у 2019-2021 рр.

Але при цьому – підвищуючи розміри окладів, враховувати лише найнеобхідніші фактори, такі як зміна розміру мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та індекса інфляції в країні. А залишок від запланованої величини збільшення фонду оплати праці запланувати саме на преміальну частину заробітної плати, що неодмінно вплине на продуктивність робіт на підприємстві. Тому цей варіант можна розглядати на перспективу, а не прямо зараз, адже потрібне додаткове виділення коштів на зазначені заходи.

Популярним на українських підприємствах є застосування преміювання відповідно до фактичної результативності карт виробничої ефективності. Зазвичай, даний підхід розповсюджується на працівників категорій керівників, фахівців та службовців, але й іноді застосовується майже до всього виробничого персоналу. В нашому випадку це можливо, але враховуючи багаторівневість структури підприємства, властива цій системі методика спуску цілей вищих керівників на весь персонал шляхом перерозподілу цілей та їх обсягів може привести до додаткових витрат коштів та ресурсів на

здійснення обліку і розрахунку даних значимості критеріїв, що на деяких етапах може загрожувати стабільності показнику продуктивності праці.

Тому для якнайшвидшого вирішення проблеми розглянемо інші варіанти заходів.

Застосування коефіцієнтів трудової участі – найбезболісніше рішення на даний момент. Така практика в ТОВ «МГЗ» раніше не застосовувалася. Для цього потрібно ввести в дію відповідне положення, погодивши з представниками профспілок та трудового колективу. Даний захід не передбачає збільшення фонду оплати праці, адже премія буде перерозподілятися між робітниками бригади, дільниці, цеху, в залежності від рівня коефіцієнта трудової участі, та враховуючи фактично відпрацьований час кожного працівника підрозділу.

Даний варіант буде більш ефективним, якщо паралельно з перерозподілом преміальної частини вона буде збільшуватися пропорціонально встановлених критеріїв стосовно перевиконання виробничих завдань, адже у разі виконання поставлених задач всіма працівниками тої чи іншої бригади, з урахуванням присвоєння їм позитивного значення коефіцієнта трудової участі, рівень заробітної плати практично не зміниться.

Якщо застосовувати даний захід, то необхідно обрати комісію, яка буде оцінювати рівень трудової участі персоналу, адже ця інформація повинна бути доступною для кожного працівника відносно своїх даних.

Зазвичай даний показник оформлюється протокольним рішенням зборів бригади, дільниці, цеху тощо (за підписом майстрів, бригадирів та керівника даного підрозділу).

Показник коефіцієнту, зазвичай, не повинен перевищувати 1.50 для окремо взятого працівника, а для раціонального розподілу премії необхідне дотримання загального показника коефіцієнта по бригаді (дільниці, цеху) у розмірі 1.00

Також, зважаючи на ринкові умови, підприємству слід знизити хоча б на 50% задіяність свого персонала на соціально спрямованих проєктах підприємства, адже це суттєво впливає на показник продуктивності праці та собівартості продукції. У 2019 та 2020 роках майже 5% від середньоблікової чисельності персоналу підприємства були задіяні на невиробничих проєктах. У 2021 році цей показник знизився до 4%.



Рис. 3.3 – Динаміка продуктивності праці в ТОВ «МГЗ» у 2019-2021 рр.

Отже – можна підсумувати варіанти удосконалення системи оплати праці на підприємстві, де спостерігається ріст її величини паралельно росту показника продуктивності.

Скомпонуємо дані у таблиці 3.7 та розглянемо можливість інших рішень на підставі вже озвученого, адже, незважаючи на те, що ТОВ «МГЗ» не має особливих труднощів з показниками, що характеризують організацію оплати праці та ситуацію на підприємстві в цілому, роботодавець завжди розглядає рентабельніші варіанти.

Таблиця 3.7 – Запропоновані заходи щодо вдосконалення організації оплати праці в ТОВ «МГЗ»

№ з / п	Захід	Недоліки	Переваги	Економічний ефект	Обґрунтування економічного ефекту
1	Збільшення питомої ваги додаткової заробітної плати	Необхідність додаткових коштів, на перспективу	Більша частина заробітної плати - змінна величина, розмір якої залежить від підвищення рівня продуктивності праці або виконання критерії, що з цим пов'язані	До 10% до показника продуктивності праці	Неперевищення (економія) запланованого фонду оплати праці за статтею виробничої премії - розмір премії замість 20% - від 20% до 40% (в залежності від виконання збільшеного планового обсягу робіт на 8-12%)
2	Застосування карт виробничої ефективності	Методика спуску цілей вищих керівників на весь персонал може привести до додаткових витрат ресурсів на здійснення обліку і розрахунку даних значимості критеріїв	Перерозподіл завдань, розвиток універсальності та багатофункціональності у персонала, зважаючи на необхідність виконання поставлених цілей, підвищений рівень вмотивованості для всіх категорій персоналу	+ / - % до показника продуктивності праці	Внаслідок нераціонального використання робочого часу на погодження, становлення та облік даних щодо відповідних цілей на перших етапах економічного ефекту не досягнути
3	Застосування коефіцієнта трудової участі	У разі виконання поставлених задач всіма працівниками тої чи іншої бригади, з урахуванням присвоєння їм усім позитивного значення коефіцієнта трудової участі, рівень заробітної плати збільшуватиметься у тих, хто має найбільший коефіцієнт	Даний захід не передбачає збільшення фонду оплати праці, адже премія буде перерозподілятися між робітниками бригади, дільниці, цеху, в залежності від рівня коефіцієнта трудової участі, та враховуючи фактично відпрацьований час кожного працівника підрозділу.	До 10% до показника продуктивності праці	Саме такі цілі продуктивності можна ставити перед мотивованим працівником, який розраховує отримувати заробітну плату за підвищеним коефіцієнтом.
4	Зниження на 50% задіяності персоналу на невиробничих проектах		Це суттєво впливає на показник продуктивності праці та собівартості продукції. Також - за рахунок даного заходу можна збільшити обсяги навчання персоналу на дефіцитні професії	До 2-2.5% до показника продуктивності праці	2019 та 2020 роках майже 5% від середньоблікової чисельності персоналу підприємства були задіяні на невиробничих проектах. У 2021 році цей показник знизився до 4%.

Зважаючи на зазначене можна підсумувати те, що кожен із запропонованих заходів має право на існування. Є певні ризики та незручності, але при правильному методичному підході, а також – виборі найадаптивнішого механізму реалізації, будь які зміни із наведених вище принесуть підприємству користь. Можливо, альтернативним методом до вказаних заходів було б комплексне рішення:

- стосовно керівників, фахівців та службовців – застосування цілей згідно карт виробничої ефективності;
- стосовно всіх інших працівників – застосування коефіцієнта трудової участі.

Проаналізувавши стан речей в організації оплати праці в ТОВ «Миколаївський глиноземний завод», можна зробити висновки про те, що підприємство не потребує швидких та негайних рішень щодо змін в організації оплати праці персоналу, але не завадить застосування заходів, що можуть зробити кожного працівника більш вмотивованим, а діяльність підприємства - більш рентабельною.

ВИСНОВКИ

За підсумками проведеної роботи з дослідження організації оплати праці можна зазначити, що проблема оплати праці є завжди актуальною у зв'язку з тим, що від стабільності її організації та систематичного дотримання необхідних критеріїв залежать перспективи розвитку як підприємств, так і життєдіяльність їх працівників.

Форми, моделі та системи оплати праці встановлюються роботодавцями самостійно - відповідно до норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами, колективним договором.

Підприємства намагаються застосовувати такі форми та системи оплати праці, які б стимулювати персонал до саморозвитку та мотивації. Крім того, реалізація цих заходів повинна враховувати умови функціонування самого підприємства або окремо взятих його підрозділу, обсяги та системність виробництва та напрямки до виконання виробничих цілей. Підприємства підбирають для себе найзручнішу та рентабельнішу модель організації оплати праці, зважаючи на рівень та умови виробництва і фактори, що його супроводжують, дотримуючись встановлених методик при плануванні та аналізі витрат за відповідними статтями. І все це, обов'язково повинно бути спрямовано на досягнення поставлених цілей стосовно продуктивності праці та відповідного прибутку підприємства, що, звичайно залежатиме від рівня стимулювання персоналу.

Аналіз виробничо-господарської діяльності показав, що ТОВ «МГЗ» збільшує обсяги вироблення продукції на 4,67% у 2021 році в порівнянні з 2019 роком. Обсяг виробництва у вартісному вимірі збільшується на 31,69% внаслідок зростання цін на продукцію. Попри незначне збільшення обсягів реалізованої продукції, чистий дохід від реалізованої продукції зріс на 29,34%, за рахунок зростання ціни на одиницю продукції. Внаслідок даної ситуації відбулося зростання середньозваженої ціни реалізованої продукції на 23,56% і на кінець періоду ця сума складала 6252 грн./т. Собівартість реалізації

продукції зросла на 36,31%, що є наразі негативним результатом діяльності підприємства, але на перспективу, можливо ситуація виправиться за рахунок перегляду доцільності використання деяких з наявних обладнань та методик його використання (в процесі безперервного виробництва тестуються нові підходи, засоби та оснащення). Середньооблікова чисельність персоналу зменшилася на 0,3%, що зумовлено звичайною плинністю кадрів. Фонд оплати праці зріс на 31,77% за рахунок підвищення окладів у 2020 році на 5% та у 2021 році диференційованим методом на 10-15%

Зростання чистого доходу від реалізації продукції можна вважати позитивним, адже зросла середньозважена ціна реалізації продукції. Зростання собівартості реалізації продукції на 36,31% є негативним ефектом діяльності і означає пошук альтернативних джерел виробництва продукції або впровадження іншого обладнання, адже значна його частка на балансі підприємства є застарілою. Середньооблікова чисельність персоналу на тому ж рівні, що характеризується дотриманням певних технологічних доктрин. Фонд оплати праці зріс на 31,77% за рахунок підвищення окладів. Продуктивність праці, при цьому, зросла теж на 29,72%, внаслідок збільшення обсягів виробництва та подорожчання продукції. Відбулося зростання фондівіддачі, що свідчить про корисне використання основних засобів. Зростання середньорічної вартості основних засобів спричинило зростання фондоозброєності на 7,49%.

Щодо структури активів підприємства, то там переважають оборотні активи з питомою вагою 54,06%-63,86%, що вказує на мобільність підприємства. Загалом, у структурі оборотних активів переважає дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги та запаси, що характеризує активну діяльність підприємства з контрагентами. Збільшення вартості запасів на 56,87% характеризує зниження ділової активності підприємством.

Щодо необоротних активів, то значну частку складають основні засоби (54,06%-63,86%), що свідчить про створення матеріальних умов для розширення основної діяльності підприємства.

Найбільшу частку у структурі пасивів складає власний капітал (86%-88%) за рахунок нерозподіленого прибутку, питома вага якого коливається від 60% до 68%. Довгострокові зобов'язання і забезпечення складають 4%-4,7%. Поточні зобов'язання і забезпечення складають 5,1%-7,7%, де найбільшу вагу складають поточна кредиторська заборгованість та поточні зобов'язання, Загалом, відбулося збільшення балансу підприємства на 30,13%, що може свідчити про активну діяльність підприємства. Щодо аналізу ліквідності підприємства, то ТОВ «МГЗ» є абсолютно ліквідним.

Проаналізувавши на прикладі ТОВ «МГЗ» техніко-економічні показники та фінансове становище підприємства, а також отримавши інформацію щодо особливостей організації оплати праці в на підприємстві, можна зробити висновки про те, що діюча система оплати праці не знаходиться на межі різких змін. Система грейдів з 10 рівнів дозволяє регулювати та переглядати розміри окладів, котрі повинні відповідати віднесенню до певного діапазону, відповідно правильно вказаного рівня посади / професії. Тому застосування такої системи, враховуючи багаторівневність організаційної структури підприємства, є цілком доцільним.

Даний розподіл за рівнями посад має індивідуальний підхід до кожного підрозділу, в залежності від значущимості виконуваної роботи та участі у виробництві в цілому.

Та за умов, коли дані дуже рідко переглядаються на предмет актуальності або явних змін у рівні зайнятості чи відповідальності, передбачених для тієї чи іншої посади / професії, виникає необхідність звернень до інших методів.

Але все одно дана система потребує удосконалення задля підвищення рівня продуктивності на підприємстві та, як мінімум, перегляду та актуалізації наведених даних щодо оплати праці на підприємстві, адже вона

супроводжується погодинно преміальною формою оплати праці, яка в умовах обліку та застосуванні узагальнених показників має тенденцію до зниження рівня мотивації персоналу.

Тому запропоновано декілька варіантів заходів щодо підвищення рівня вмотивованості працівників, серед яких:

- запровадження обліку виконання задач згідно з даними карт ефективності;
- збільшення частки преміальних виплат по відношенню до показників основної заробітної плати;
- застосування коефіцієнтів трудової участі;
- зменшення рівня відволікань від виробництва працівників заводу.

Будь-який із зазначених методів може позитивно відобразитися на організації оплати праці в ТОВ. Але, все ж таки найкращим варіантом є захід із застосуванням коефіцієнту трудового вкладу. Він не передбачає прямого збільшення фонду оплати праці – лише рівномірний перерозподіл преміальної частини заробітної плати.

Адже не треба забувати основну мету функцій заробітної плати:

- відтворювати (відображати якості робочої сили працівника);
- регулювати (мотивувати досягнення певного рівня в одних сферах за рахунок зміни цих показників у інших);
- стимулювати (заробітна плата та її системи мотивують на більш ефективне виконання певних робіт та послуг);

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Господарський кодекс України: від 16 січня 2003 р., № 436-IV. Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. № 19-20. № 21-22. Ст. 144. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. Податковий кодекс України від 30 березня 2020 року. № 540-IX. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
3. Кодекс законів про працю
4. України: Закон, Кодекс від 20.03.91 р. № 871-12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Кодекс законів про працю України; Закон, Кодекс від 24.01.83 р. № 4617-10 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Артеменко А. К., Антощенкова В. В., Пономарьова М. С. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. *Вісник ХНАУ. Серія "Економічні науки": зб. наук. пр.* / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків: ХНАУ, 2020. № 1. 152.163 с.
7. Брич В. Я., Дяків О. П., Надвиничний С. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний методичний посібник / за заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
8. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Підручник. К. Кондор, 2016. 378 с.
9. Болтянська Л. О., Андреева Л. О., Лисак О. І. Економіка підприємства: Навчальний посібник. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. 668 с.
10. Величко В. В. Економіка підприємства: Навчальний посібник. Харківська національна академія міського господарства. Харків, 2010. 169 с.
11. Волошина С. В., Чорноморченко Н. В., Чорноморченко І. С. Економіка праці: навч. посібник. Київ, 2002.
12. Гарієвна І. Ф. Резерви підвищення продуктивності праці. URL: https://garevna.ucoz.com/metod-mat/labor_economics/productivity4.pdf.
13. Гетьман О. О. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.

14. Городецька Л. О. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний Посібник. К.: Видавництво Національного авіаційного університету “НАУ-друк”, 2009. 400 с.
15. Грузіна І. А., Дериховська В. І. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 252 с.
16. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
17. Жавела К. А., Жавела А. К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. Інвестиції: практика та досвід, 2019. № 22. 73-78 с.
18. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.
19. Завіновська Г. Т. Економіка праці. К.: КНЕУ, 2000. С. 43 - 63.
20. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення. *Україна: аспекти праці*. 2004. № 3. С. 25 – 29.
21. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 728 с.
22. Калина А. В., Калініна С. П., Лук'янченко. Менеджмент продуктивності: навчальний посібник. Київ: МАУП, 2005. 232 с. URL: <http://maup.com.ua/assets/files/lib/book/nw23.pdf>.
23. Качан Є. П., Дяків О. П., Островерхов В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / за ред. Є. П. Качана. К.: Знання, 2008. 407 с.
24. Ковальчук В. А., Короленко О. Б., Бондарчук О. М. Економіка: методичні вказівки до виконання та оформлення випускної кваліфікаційної роботи для студентів спеціальності «051 Економіка» за ступенем вищої освіти «бакалавр» усіх форм навчання. Кривий Ріг: вид-во ДВНЗ «КНУ», 2017. 27 с.

25. Колот А. М., Грішнова О. А, Герасименко О. О. та ін. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2010. 348 с.
26. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
27. Круп'як Л. Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. Київ: Кондор - Видавництво, 2013. 278 с.
28. Кушнерик О. В. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. Підприємництво та інновації, 2020. Вип. 12. 125-129 с.
29. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Львів: Новий Світ-2000, 2008. 248 с.
30. Масалаб Р. Н. Використання показників продуктивності праці в управлінні господарською діяльністю підприємства: дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: 08.06.01. Донецьк, 2003. 20 с.
31. Махортов Ю. О., Секрет О. В. Продуктивність праці в українському та світовому вимірах. Економічний простір, 2020. №163, 7-13 с. URL:<https://doi.org/10.32782/2224-6282/163-1>
32. Мороз О. С. Управління людськими ресурсами: навч. посібник. Запоріжжя: ЗДІА, 2015. 324 с.
33. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. *Галицький економічний вісник. ТНТУ*. 2015. Т. 48. № 1. 82-92 с. URL: <http://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/48/135.pdf>
34. Новікова М. М., Мажник Л. О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Харків: ХНАМГ, 2012. 215 с.
35. Патраманська Л. Ю., Богацька Н. М. Поняття продуктивності праці, фактори та резерви її підвищення. URL: http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/57648.doc.htm.
36. Планування діяльності підприємства. URL: <http://www.readbook.com.ua/book/31/825/>.

37. Планування продуктивності праці на підприємстві. URL: <https://studfile.net/preview/2424969/page:11/>.
38. Показники і методи вимірювання продуктивності праці. URL: <https://buklib.net/books/25956/>.
39. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства: підручник / за ред. С.Ф. Покропивного. Київ: КНЕУ, 2010. 528 с.
40. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві. URL: <https://studopedia.org/12-78999.html>.
41. Савицька Г. В., Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посіб. Київ: Знання, 2011. 668 с.
42. Семенов А. Г., Юсипчук Л. А. Організаційні резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2016. № 12 (39). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12/211.pdf>.
43. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. *Економічні науки*. 2010. Вип. 17. 457–463 с. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Npkntu_e_2010_17_72.pdf.
44. Толпежніков Р., Пастошук О. Продуктивність праці для цілей оцінки бізнесу. *Економічний аналіз*. 2012. № 11. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/ecan_2012_11\(1\)__56.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/ecan_2012_11(1)__56.pdf).
45. Фактори продуктивності праці: поняття, сутність і групи. URL: https://pidruchniki.com/10560412/ekonomika/faktori_produktyvnosti_pratsi_ponyattya_sutnist_grupi.
46. Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. *Економіка і організація управління*. 2018. Вип. 4 (32). 163-172 с. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2018_4_19
47. Чобіток В. І., Боровок Є. О. Мотивації як фактор підвищення продуктивності праці на підприємстві. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. № 42. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/motivats-yak-faktor-p-dvishennya-produktyvnost-prats-na-p-dpri-mstv.pdf>.

48. Шахно А. Ю., Єп'юк О. О. Шляхи зростання продуктивності праці як ключового аспекту підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Розвиток промисловості та суспільства: матеріали міжнар. наук.-техн. конф.* Кривий Ріг: КНУ, 2020.

49. Шахно А. Ю., Короленко О. Б., Марендич Р. С. Проблеми та перспективи зростання продуктивності праці людського капіталу в умовах глобалізації. *Економіка. Управління. Інновації. Серія, Економічні науки.* 2016. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_4_20

50. Шахно А. Ю., Астаф'єва К. О., Темченко Г. В., та ін. Механізм забезпечення засад «людиноцентричності» у процесі управління персоналом підприємства. *Економіка та держава*, 2021. №3. 77-82 с.

51. Шахно А. Ю., Кутова Н. Г., Козир А. А. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*, 2021. №1, 226-232 с.

52. Шваб Л. І. Економіка підприємства : навч. посіб. для студ. внз. 2-ге вид. К. : Каравела, 2005. 568 с.

53. Швиданенко Г. О., Васильков В. Г., Гончарова Н. П. та ін. Економіка підприємства: підруч. / за заг. ред. Г.О. Швиданенко. Київ: КНЕУ, 2009. 598 с.

54. Шлендер П. Е., Кокін Ю. П. Економіка праці: Начальний посібник. М.: Юристь, 2002 203-271 с.

55. Янковий Р. В., Харченко Т. С. Шляхи підвищення продуктивності праці та результативності праці на підприємстві. *Економіка: реалії часу*. 2013. № 1(6). URL: <https://economics.opu.ua/files/archive/2013/No1/23-26.pdf>

56. Яценко О. І., Гера І. В. Резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємствах. 273-274 с. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/rezervi-zrostannya-produktivnost-prats-na-promislovih-p-dpri-mstvah.pdf>