

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

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до випускної кваліфікаційної роботи

на тему Оплата праці та її удосконалення на промисловому підприємстві

Виконав здобувач 4 курсу
групи ЕП-20-1
спеціальності 051 Економіка
Куцевич О. О.

Керівник Рябикіна Н.І.

Рецензент Рябикіна К.Г.

м. Кривий Ріг – 2024 рік

КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра економіки, організації та управління підприємствами
Ступінь вищої освіти бакалавр
Спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Зав. кафедри ЕОУП,
професор Шахно А.Ю.

« ____ » _____ 2024 р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу здобувачеві
Куцевич Ользі Олександрівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи: Оплата праці та її удосконалення на промисловому підприємстві.

Керівник роботи Рябикіна Наталія Іванівна, к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, звання)

Затверджені наказом по університету від «02» квітня 2024 року № 241с.

2. Строк подання здобувачем роботи 8 червня 2024 року.

3. Вихідні дані до роботи: управлінська та фінансова звітність підприємств, монографії, наукові статті зарубіжних і вітчизняних учених, аналітичні журнали, нормативно-правові акти, інформація Державної служби статистики України, аналітичних, рейтингових і маркетингових агенцій, дані мережі Інтернет

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): обґрунтування теоретичних та методичних засад організації оплати праці на промислових підприємствах, її сутності та значення в діяльності підприємства; методологічні підходи до її організації; аналіз показників виробничо-господарської діяльності АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» (далі АТ «КЗРК»), його фінансового стану та стану організації оплати праці; визначення факторів впливу на процес організації оплати праці та обґрунтування пропозицій щодо підвищення рівня організації оплати праці в умовах діяльності АТ «КЗРК»

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): заробітна плата у системі оплати праці та основні елементи тарифної системи; аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства за 2018–2022 роки; динаміка операційних витрат та основних ТЕП діяльності АТ

«КЗРК» за 2018–2022 роки; аналіз впливу факторів на зміну втрат та оплати праці у 2021–2022 роках; застосування показника «продуктивність виробництва» для розрахунку фонду оплати праці

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|---------------|---|----------------|------------------|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| Розділ 1 | Рябикіна Н.І., ст. викладач кафедри ЕОУП | | |
| Розділ 2 | Рябикіна Н.І., ст. викладач кафедри ЕОУП | | |
| Розділ 3 | Рябикіна Н.І., ст. викладач кафедри ЕОУП | | |
| Нормоконтроль | Поліщук І.Г., ст. викладач кафедри ЕОУП | | |

7. Дата видачі завдання 28.03.2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів дипломної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|--|-------------------------------|----------|
| 1 | Співбесіда зі студентом за тематикою роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, інструктивної бази та навчальної літератури | 28.03.24 | Виконано |
| 2 | Збір матеріалів до дипломної роботи | 03.04.24–10.04.24 | Виконано |
| 3 | Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань дипломної роботи | 11.04. 24–18.04. 24 | Виконано |
| 4 | Підготовка I розділу дипломної роботи та подання його консультанту | 19.04.24–02.05.24 | Виконано |
| 5 | Підготовка II розділу дипломної роботи та подання його консультанту | 03.05.24–19.05.24 | Виконано |
| 6 | Підготовка III розділу дипломної роботи та подання його керівнику | 20.05.24–22.05.24 | Виконано |
| 7 | Підготовка вступної частини та висновку | 23.05.24–03.06.24 | Виконано |
| 8 | Перевірка роботи керівником та доопрацювання роботи | 04.06.24–06.06.24 | Виконано |
| 9 | Отримання відгуку керівника та рецензії | 07.06.24–13.06.24 | Виконано |
| 10 | Попередній захист роботи | 24.05.24 | Виконано |
| 11 | Захист роботи у ЕК | .06.24 | |

Здобувач

Куцевич О.О.

Керівник роботи

Рябикіна Н.І.

РЕФЕРАТ

на випуск кваліфікаційну роботу за темою: Оплата праці та її удосконалення на промисловому підприємстві.

Кваліфікаційна робота: 81 с., 8 таблиць, 8 рисунків, 9 формул, 38 джерел, 2 додатки.

Мета роботи: формування пропозицій зростання рівня оплати праці на промисловому підприємстві

Об'єкт дослідження: процеси забезпечення зростання рівня оплати праці підприємства.

Предмет дослідження: теоретичні, методичні та практичні аспекти сутності оплати праці промислового підприємства.

Методи дослідження: діалектичний і спостережень – для визначення сутності й виявлення складових механізму організації оплати праці на промислових підприємствах; аналізу та синтезу – для аналізу особливостей, стану й динаміки системи вдосконалення організації оплати праці на промислових підприємствах; компаративний аналіз – при внутрішньогосподарському порівнянні окремих показників діяльності промислових підприємств; факторний та економіко-статистичний методи – для дослідження факторів впливу на рівень оплати праці на промислових підприємствах; формально-логічний, системного підходу – для формування концепції логіки вдосконалення організації оплати праці на промислових підприємствах; методи оцінювання ефективності – для оцінювання пропонованих заходів щодо вдосконалення організації оплати праці на промислових підприємствах.

У кваліфікаційній роботі уточнено понятійно-категоріальний апарат та значення оплати праці для промислових підприємств; розглянуто методичний інструментарій організації оплати праці промислового підприємства; проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності, фінансовий стан підприємства; оцінено наявний стан та рівень оплати праці АТ «КЗРК»; встановлено фактори впливу на рівень оплати праці; виконано факторний аналіз показників, які впливають на рівень оплати праці; теоретично обґрунтовано та реалізовано модель кореляційно-регресійного аналізу факторів, пов'язаних з оплатою праці в умовах виробничо-господарської діяльності АТ «КЗРК»; розраховано ефективність заходів, запропонованих та відображених у результатах дослідження; обґрунтовано пропозиції щодо основних напрямів та шляхів підвищення рівня оплати праці підприємства.

Розраховано можливість зростання продуктивності праці АТ «КЗРК» до рівня 1477,874 тис. грн./особу при зростанні частки основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці до рівня 60% при незмінних значеннях інших факторів. Це збільшення на 343,284 тис. грн. /особу або на 11,38% дозволить отримати чистий дохід від реалізації продукції у розмірі 8193333,456 тис. грн. та економічний ефект 1903162,456 тис. грн..

Ключові слова: ПІДПРИЄМСТВО, ОПЛАТА ПРАЦІ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ, ФІНАНСОВИЙ СТАН ПІДПРИЄМСТВА, МОДЕЛЮВАННЯ, ЕКОНОМІЧНИЙ ЕФЕКТ

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 6 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ..... | 9 |
| 1.1. Сутність та значення оплати праці в діяльності підприємства..... | 9 |
| 1.2. Методологічні підходи до організації оплати праці..... | 15 |
| РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗУВАННЯ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОЦЕСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» | 28 |
| 2.1. Аналіз техніко-економічних показників діяльності АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» та його фінансового стану..... | 28 |
| 2.2. Аналіз стану організації оплати праці АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»..... | 48 |
| РОЗДІЛ 3. ОБГРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»..... | 55 |
| 3.1. Обґрунтування доцільності удосконалення організації оплати праці на підприємстві..... | 55 |
| 3.2. Сучасні напрями удосконалення організації оплати праці промислового підприємства та пропозиції щодо підвищення її рівня в умовах діяльності АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»..... | 62 |
| ВИСНОВКИ..... | 75 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 82 |
| ДОДАТКИ..... | 85 |

ВСТУП

Оплата праці є однією з найскладніших і найважливіших соціально-економічних категорій, основним, і часто єдиним, джерелом доходу працівників, основою матеріального добробуту сім'ї. Вона є ефективним способом мотивувати співробітників до досягнення цілей підприємства. Отже, проблема ефективної організації, вирівнювання оплати праці та зайнятості є основою соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки включає інтереси всіх учасників трудового процесу.

Проблематика організації оплати праці та напрямів її вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень Д.П. Богині, Грیشнової, А.М. Колота, А.В. Кроленка, С.В. Кривенко, О.І. Матвійчук, В.М. Новикова, Л.Г. Ткаченко. Питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені праці К.Г. Губіна, Н.Д. Лук'янченко, Л.В. Синяєвої, Я.В. Сімутіної, Н.С. Шалімової та багатьох інших дослідників.

Їхні дослідження засвідчили, що проблема організації оплати праці не тільки постійно існує, а й вимагає постійного покращення та пристосування до сучасних вимог економіки. Вчені-економісти вивчали різні як теоретичні, так і практичні аспекти заробітної плати та оплати праці. Вони приділяли значну увагу доцільності та раціональності різних її форм; висвітлювали проблеми її визначення в умовах ринку; досліджували різні аспекти державного регулювання розміру заробітної плати тощо. Але питання, пов'язані з оплатою праці та її організацією, залишаються актуальними та потребують суттєвого доопрацювання.

Отже, удосконалення організації оплати праці є актуальною темою дослідження. Це допоможе керівництву підприємства – вирішити завдання в напрямі одночасного збереження кадрового потенціалу та виявлення додаткових можливостей оптимізації фонду оплати праці без фінансових втрат; країні в цілому – інтегруватися до європейського простору; керівникам т спеціалістам підприємств – застосовувати нові підходи до трудових норм, організаційних

механізмів та оплати праці працівників. Цей процес передбачає появу нових та динамічних оновлень існуючих законів та нормативних актів, проведення постійного аналізу, систематизації та інновацій.

Мета даного дослідження – є узагальнення та критичний аналіз теоретичних підходів до визначення сутності оплати праці та заробітної плати, визначення їх ролі та основних завдань на ринку праці та в системі мотивації, обґрунтування та розроблення науково-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо вдосконалення організації оплати праці на промислових підприємствах.

Для досягнення цієї мети поставлено та вирішено низку завдань, що стосуються діяльності промислового підприємства, серед яких:

- дослідження теоретично-методичного базису організації оплати праці;
- ґрунтовне вивчення та обґрунтування теоретичного визначення й розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата».
- здійснення аналізу оплати праці;
- узагальнення факторів впливу на організацію оплати праці;
- обґрунтування напрямів удосконалення організації оплати праці;
- обґрунтування науково-практичних підходів до розвитку політики управління організацією оплати праці в АТ «КЗРК».

Об'єкт дослідження – процеси організації оплати праці на промисловому підприємстві у сучасних умовах господарювання.

Предмет дослідження – теоретично-методичні аспекти та практичні рекомендації щодо вдосконалення організації оплати праці на промисловому підприємстві.

У роботі використано такі методи дослідження: діалектичний і спостережень для визначення сутності й виявлення складових механізму організації оплати праці промислового підприємства; аналізу та синтезу для аналізу особливостей, стану й динаміки системи вдосконалення організації оплати праці; факторний та економіко-статистичний методи для дослідження факторів впливу на організацію оплати праці; формально-логічний, системного підходу для вдосконалення організації оплати праці на промисловому підприємстві;

оцінювання ефективності запропонованих заходів щодо вдосконалення організації оплати праці промислового підприємства.

Інформаційну базу дослідження склали положення економічної теорії, теорії оплати праці, матеріали Державної служби статистики України, законодавчі та нормативно-правові акти, звітність підприємств, науково-практичні видання провідних зарубіжних та українських вчених, аналітичні дані.

У результаті факторного та кореляційно-регресійного аналізу визначено низку факторів та встановлено їх вплив на удосконалення механізму організації оплати праці промислового підприємства.

Отримані результати мають теоретичне та практичне значення. Адже вивчення та узагальнення наукових досліджень вчених-економістів та статистичних даних про результати роботи підприємств сприятимуть розвитку концептуальних положень організації оплати праці, зростанню рівня конкурентоспроможності АТ «КЗРК», його фінансово-економічного стану, організаційної структури та менеджменту.

Усі розрахунки, виконані в роботі, проводилися з використанням електронно-обчислювальної техніки, що відкриває широкі можливості пошуку ефективних рішень з використанням методів економіко-математичного моделювання.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

1.1. Сутність та значення оплати праці в діяльності підприємства

Оплата праці є одним із найважливіших соціально-економічних явищ. З одного боку вона є основним джерелом доходів найманих працівників, основою добробуту членів їх сімей, а з іншого, для роботодавців є часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників з метою досягнення цілей підприємства. Саме тому питання організації оплати праці і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, адже вони включають нагальні інтереси усіх учасників трудового процесу. Праця є невід'ємним процесом людського життя, оскільки під час останнього людина здобуває засоби для існування та задоволення різних потреб, які є певною винагородою за працю.

Необхідно зазначити, що в економічній літературі залишається дискусійним питання теоретичного розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата».

Як зазначає А.М. Колот, «як економічне явище заробітна плата виникла на певній стадії розвитку товарного виробництва, а саме коли з'явився промисловий капітал, а в суспільстві – власники засобів виробництва і наймані працівники» [1, с. 9].

У сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності заробітної плати, однак більшість авторів сходиться на думці, що праця однозначно вважається фактором виробництва, а її оплата – ціною використання праці робітника.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 «Про захист заробітної плати», прийнятої у 1949 р., поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення визначається як будь-яка винагорода

або будь-який заробіток, що обчислюється в грошах та встановлюється угодою або національним законодавством, що завдяки письмовому чи усному договору про наймання підприємець виплачує трудівнику за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [2].

Згідно зі статтею 94 Кодексу законів про працю (КЗпП) України заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [3].

Згідно Інструкції №5 [4] відповідно до її вимог перелік виплат, що належать до фонду заробітної плати, містить у собі три категорії:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд додаткової заробітної плати;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

У той же час, відповідно до ст. 1 Закону «Про оплату праці» [5], заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу заробітну плату, розмір якої залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

У даному визначенні не згадуються інші виплати, крім винагород «...за виконану роботу». Але у той же час у ст. 2 «Закону про оплату праці» [5] згадується поділ усіх виплат, здійснюваних працівникам, на три категорії (за аналогією з Інструкцією №5 [4]):

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

- додаткова заробітна плата. Це – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені

чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

З наведеного переліку тільки основну заробітну плату можна віднести до виплат за конкретно виконану роботу. У підсумку маємо деяку непогодженість у визначеннях і закладеній у них сутності Законом «Про оплату праці» [5] та Інструкцією №5 [4]. Звідси слідує висновок, що заробітна плата, тобто зароблена працівником оплата, – це більш широке поняття, ніж оплата за працю. Доплати, заохочення та компенсації можна заробити додатково до оплати безпосередньо за працю, а от визнати оплатою за працю доплати, заохочення та компенсації буде некоректно. Таким чином, на законодавчому рівні також немає чіткого розмежування між поняттями «оплата праці» та «заробітна плата».

На нашу думку, визначення заробітної плати, наведене у КЗпП [3] та ЗУ «Про оплату праці» [5], є дещо неповним. У цьому визначенні словосполучення «за виконану ним роботу» не зовсім відповідає всім реаліям трудових відносин в Україні, що виникають між роботодавцем та працівником. Національне трудове законодавство передбачає випадки, коли заробітна плата виплачується працівнику не за реально виконану ним роботу чи не лише за її обсяг.

Також варто зауважити, що в наведеному вище трактуванні заробітної плати Конвенцією МОП «Про захист заробітної плати» [2] зроблено акцент на тому, що заробітна плата є винагородою, яку роботодавець виплачує працівнику за працю шляхом укладання усного чи письмового договору, про що не згадується у визначеннях заробітної плати в національному законодавстві.

Більшість сучасних авторів наголошує на складності та багатогранності сутності поняття «заробітна плата», тому аналізує її з різних позицій. У табл. 1.1 узагальнено найпоширеніші трактування сутності заробітної плати, які

зустрічаємо насамперед у працях відомих науковців Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана А.М. Колота та О.А. Грішної.

Таблиця 1.1 – Тракткування сутності заробітної плати за різними підходами

| Підхід або певна позиція | Визначення поняття «заробітна плата» |
|--|---|
| З точки зору економіки праці та права | Винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівнику за роботу, яку виконано або має бути виконано. |
| З точки зору економічної теорії | Економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає інші витрати роботодавця на робочу силу. |
| В умовах ринкової економіки | Елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції, а також виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості. |
| З точки зору найманого працівника (як частина його доходу) | Основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. |
| З точки зору роботодавця (як витрати) | Елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт, послуг. |
| Як мотиваційний чинник | Головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. |

Джерело: складено на основі [6, 7].

Дослідник О.М. Мартин вважає, що з правової точки зору більшість дослідників (Н.В. Болотіна, О.І. Валецька, І.М. Зуб, І.В. Лаптії, В.О. Прокопенко) вважає, що термін «оплата праці» ширший, а його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [8, с. 234].

Багато вітчизняних та зарубіжних економістів вважають тотожними категорії «оплата праці» та «заробітна плата». На їхню думку, недоцільно стверджувати, що оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але й від результатів праці,

прибутковості конкретного підприємства. Тоді, на їхню думку, йдеться про чинники формування заробітної плати. Тлумачення термінів «заробітна плата» та «оплата праці» подано у багатьох інших наукових джерелах. При цьому одні науковці вважають, що ці поняття є синонімами [9–15]. Під час детального аналізування ЗУ «Про оплату праці» [5], глави 7 КЗпП [3], ЗУ «Про колективні договори та угоди» [16] виявили, що поняття заробітної плати та оплати праці не можна вважати синонімами, тому що вони мають суттєві відмінності.

Ми цілком підтримуємо позицію А.М. Колота та інших дослідників, які у своїх працях обґрунтовують наявність значних відмінностей між цими категоріями. На думку А.М. Колота, оплата праці є синонімом не заробітної плати, а поняття «організація заробітної плати». Оплата праці – це система відносин, пов’язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (наданні послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору [1, с. 16]. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом. Наочно місце заробітної плати в системі організації оплати праці зображено на рис. 1.1.

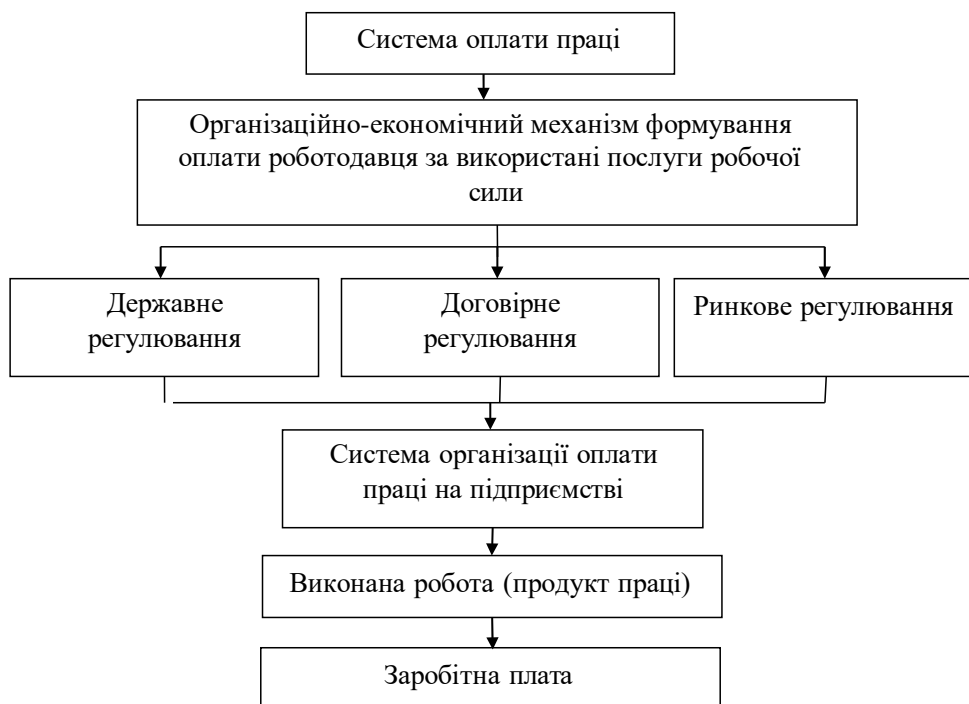


Рисунок 1.1 – Заробітна плата у системі оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Як справедливо зазначає у своїх публікаціях О.В. Дубовська, використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити та глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як економічне зростання, розподіл доходів, роль та значення освіти у суспільному відтворенні, динаміка заробітків, мотивація. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту та розвиток людей на всіх організаційно-економічних рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективно джерело економічного зростання [17].

Досить ґрунтовним, на нашу думку, є визначення заробітної плати, яке наводить у своїй статті О.М. Мартин: «це оплата послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє» [8, с. 236].

Підсумовуючи викладене вище, можна зробити висновок, що в сучасних умовах розвитку національної економіки заробітна плата є головним джерелом доходів працівників та найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. У той же час заробітна плата є лише елементом системи оплати праці. Тому проведений аналіз сутності цих двох економічних категорій дає підстави стверджувати, що вони не є тотожними.

Поняттю «оплата праці» можна надати таке узагальнене визначення: це ціна робочої сили, яку погоджено в трудовій угоді між роботодавцем і працівником та яка буде отримана останнім у разі виконання визначеного обсягу роботи.

Термін «заробітна плата» узагальнено можна визначити як трудовий дохід працівника, зазвичай у грошовому виразі, який нарахований та сплачений йому за певний обсяг виконаної роботи згідно з умовами трудової угоди.

Багато науковців вважають заробітну плату конкретним втіленням оплати праці. При цьому слід підкреслити, що це – саме «трудовий дохід», адже працівники можуть отримувати й інші доходи на підприємстві, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

1.2. Методологічні підходи до організації оплати праці

Організація оплати праці (ООП) на підприємстві – це один із найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри її оплати. Система оплати праці повинна бути частиною загальної системи управління підприємством, а не якимось окремим, самостійним елементом. Вона зобов'язана відповідати корпоративній культурі й стратегії організації та всім її функціям.

Організація оплати праці являє собою приведення її складових елементів у певну систему. Основою цієї системи є законодавчі та інші нормативні акти, що регулюють заробітну плату, генеральна угода на державному рівні, галузеві (регіональні) угоди, колективні та трудові договори.

Виділяють два рівні системи організації ООП. Перший рівень складається на ринку праці, де наймані працівники і роботодавці визначають умови найму робочої сили, що закріплюються трудовою угодою. Це створює підстави для поширення на найманого працівника норм колективного договору, що регулює формування заробітної плати.

Другий рівень ООП формується безпосередньо на підприємстві, де відбувається використання найманої робочої сили і визначається розмір заробітку залежно від чинних на підприємстві норм і нормативів та результатів роботи працівника.

Головним призначенням ООП є визначення розміру оплати праці працівникам залежно від тих факторів, що її формують: складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівників, результатів їхньої праці та господарської діяльності підприємства, тим самим підвищуючи стимулюючу функцію внеску кожного.

Дослідження економічної природи оплати праці дозволило виявити й згрупувати системоутворюючі її фактори: попит та пропозицію на ринку праці; корисність ресурсу для підприємства; взаємозамінність ресурсів; зміна цін на товари та послуги; еластичність попиту та пропозиції за ціною; кінцеві результати

діяльності підприємства і особистий внесок кожного працівника; домовленість профспілок та роботодавців; засоби державного регулювання оплати праці. Запропоновано розділити всі фактори, які формують заробітну плату, на екзогенні, ендогенні та змішані. Ефективність функціонування механізму організації оплати праці досягається лише при комплексному врахуванні оптимізації впливу всіх перерахованих чинників, оскільки недооцінка ролі, навіть одного з них може призвести до негативних соціально-економічних наслідків.

Організація оплати праці припускає:

- визначення форм і систем заробітної плати працівників підприємства;
- розробку критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників і фахівців підприємства;
- розробку системи посадових окладів службовців і фахівців;
- обґрунтування показників і системи преміювання співробітників.

В економічній системі, яка базується на різних формах власності, механізм ООП ґрунтується на таких компонентах:

- державне регулювання оплати праці;
- договірне регулювання;
- ринкове становлення ставки заробітної плати;
- механізм визначення індивідуальної заробітної плати на підприємстві.

Завдяки цьому забезпечується реалізація функцій заробітної плати та додержання принципів її організації.

Організація оплати праці містить такі структурні елементи:

- тарифна система;
- безтарифна система оплати праці;
- нормування праці;
- форми й системи заробітної плати;
- доплати й надбавки;
- система преміювання;
- механізм і умови депреміювання.

Статтею 6 Закону України «Про оплату праці» [5] встановлено, що основою організації оплати праці є тарифна система. Це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація заробітної плати залежно від складності (кваліфікація, відповідальність) і умов праці (важкість, шкідливість, інтенсивність, привабливість). Основні елементи тарифної системи наведені на рис. 1.2.



Рисунок 1.2 – Основні елементи тарифної системи

Тарифна сітка є шкалою співвідношень в оплаті праці різних груп (тарифних розрядів) робітників. Кількість розрядів визначається характером виробництва, його складністю, технологією, різноманітністю об'єднаних в ній робіт і особливостями робочих професій.

Тарифні ставки першого розряду диференціюються за такими ознаками:

- за формами оплати праці (тарифні ставки для погодинно оплачуваних працівників);
- за окремими професійними групами (гірник очисного забою, електрослюсар підземний, гірник підземний, машиніст підземних установок);
- за умовами праці у вугільній галузі.

Кваліфікаційна комісія присвоює робітникові кваліфікаційний розряд, який разом із професією вказується у трудовій книжці робітника. Тарифні коефіцієнти визначають, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікованого робітника вища за оплату праці робітника першого розряду, тарифний коефіцієнт якого береться за одиницю.

Тарифна ставка визначає розмір оплати праці робітника за одиницю часу: за годину (годинні тарифні ставки), за день (денні тарифні ставки), за місяць (місячні оклади).

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – це збірка нормативних актів про кваліфікаційні характеристики професій і робіт, згрупованих у розділи за виробництвами й видами робіт. Довідник потрібен для тарифікації робіт, присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування програм з підготовки й підвищення їх кваліфікації. Випуски та розділи випусків Довідника згруповано за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт відповідно до Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК:009 [18]

Схеми посадових окладів використовуються для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців, службовців і окремих робітників. Розміри посадових окладів встановлюють залежно від посади, кваліфікації, умов праці, масштабів і складності роботи, відповідальності.

Існує думка, що в умовах ринку необхідність у тарифній системі відпадає. Проте світовий досвід свідчить, що і в ринкових умовах, особливо в перехідний період, потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно вимірювати, а значить і достатньою мірою об'єктивно відшкодовувати витрати праці у вигляді її оплати. І цю роль може ефективно виконувати тарифна система, забезпечуючи реалізацію принципу однакової оплати за однакоvu працю.

Останніми роками у практиці підприємств широко використовується безтарифна система оплати праці, яка ґрунтується на визначенні стабільних тарифних ставок та окладів; встановленні єдиного для підприємства мінімуму оплати праці, але не нижче законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати; розробці та упровадженні коефіцієнтів кваліфікаційного рівня (КТУ), що надаються кожному працівникові в балах або частинах одиниці. Їх величина залежить від рівня кваліфікації працівника, його особливих здібностей та складності виконуваної роботи.

Нормування праці як структурний елемент ООП необхідне як для

організації тієї чи іншої діяльності, так і для обґрунтування розміру заробітної плати. Визначення норм праці необхідне для раціональної організації виробництва та включає низку етапів: вивчення структури затрат робочого часу, розробка нормативних матеріалів, підтримання норм на прогресивному рівні шляхом їх своєчасного перегляду та заміни. У результаті нормування праці встановлюються такі нормативи затрат праці, що сприяють економічному використанню робочого часу, а отже, зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва. Оскільки нормування праці дає можливість визначити її міру, то воно виступає одним із найважливіших елементів ОПП. Саме нормування пов'язує затрати праці і розміри її винагороди через взаємозв'язок норм праці і тарифних ставок. Цей взаємозв'язок дозволяє на практиці реалізувати стимулюючу або мотиваційну функцію заробітної плати. Водночас нормування є засобом контролю як за мірою праці, так і за мірою її оплати.

На жаль, в Україні у сучасних умовах проблемі нормування праці не приділяється належної уваги. Такий підхід має негативні наслідки, оскільки втрачається зв'язок між мірою праці і її оплатою, що не тільки приводить до «перекосів» в ООП, а й негативно позначається на ефективності виробництва, бо втрачається контроль за живою працею. Досвід розвинутих країн ринкової економіки переконливо доводить необхідність науково обґрунтованого підходу до нормування праці, бо саме такий підхід забезпечує ефективну організацію виробництва і оплати праці.

Зв'язок винагороди працівників з фактичними результатами виробничої діяльності здійснюється за допомогою форм і систем оплати праці, що використовуються підприємцями-роботодавцями. Форми й системи заробітної плати – це механізм залежності винагороди кожного працівника від кількості, якості й результативності його трудової діяльності.

Системи оплати праці характеризують існуючі взаємозв'язки між такими основними елементами, як тарифні ставки, доплати, надбавки, премії тощо. Для кожного працівника система оплати праці повинна стимулювати повне,

інтенсивне та якісне використання робочого часу, повну фізичну й творчу віддачу, високі кількісні та якісні показники.

Вибір почасової чи відрядної форми оплати праці визначається багатьма факторами. До них належать особливості технології та організації виробництва, форми організації праці, завдання, що ставляться перед виробництвом тощо. Все залежить від того, наскільки форма оплати праці, що застосовується, відповідає конкретним умовам виробництва. Ефективність використання певної форми оплати праці залежить і від того, наскільки правильно проаналізовані та враховані організаційно-технічні умови та потреби розвитку виробництва.

З розвитком виробництва, зміною рівня його технічної оснащеності та організації відбувається еволюція застосування різних форм та систем оплати праці. Традиційні відрядні системи оплати праці, що пов'язували величину грошової винагороди робітника з однією умовою – виконанням норми виробітку, під впливом змін характеру виробництва з його регламентованим технологічним процесом, ритмом, примусовим рухом конвеєра, потокових та автоматичних ліній поступово здають свої позиції, особливо в передових, високотехнологічних галузях. Водночас поширюються так звані заохочувальні системи, зокрема відрядно-преміальні, за яких пряма відрядна оплата доповнюється преміями за перевиконання норм, зниження витрат виробництва, підвищення якості продукції.

Специфічним різновидом відрядних систем оплати праці є «багатофакторні» та «всефакторні» системи. При «багатофакторній» системі зарібок складається з плати за виконання норм по широкому колу факторів, серед яких не тільки виробіток, а й економія витрат виробництва та ефективність використання устаткування.

У той же час під впливом змін у виробництві відбувається розширення почасової форми оплати праці. Різні її системи охоплюють промисловість більшості розвинутих країн ринкової економіки. В Японії вони превалюють абсолютно, в США поширені на 60–80% підприємств, у Франції – на 80%, у Західній Німеччині – на 60%, у Великій Британії – на 55%. Оскільки головним фактором, на основі якого базується оплата при почасовій формі, є час, то

повинна бути співвимірена якість затраченої в один і той же час різної праці. Це співвимірювання здебільшого базується на основі так званої аналітичної оцінки робіт, що одержала найбільше поширення в США. Оцінка робіт здійснюється на основі їх аналізу та класифікації. Застосовується декілька формалізованих методів такої оцінки, при яких найчастіше оцінюється відповідальність, кваліфікація, розумові та фізичні зусилля, умови праці. Кожен фактор оцінюється в грошовому вираженні або певній кількості балів. Міра складності робіт визначається шляхом співставлення сумарної її оцінки по факторах.

Поширюються і колективні системи оплати, зокрема бригадна. Ця система передбачає поєднання індивідуальної та колективної заінтересованості робітників у результатах діяльності, що дає додатковий стимул для активізації робочої сили. Відмінності в розмірі заробітку, що відображають відмінності членів бригади за рівнем кваліфікації, складністю виконуваних робіт тощо, визначаються постійною частиною – тарифними ставками. Спільне зусилля всієї бригади позначається на колективній премії, розмір якої формується з урахуванням одержуваного прибутку. Тому таке преміювання одержало назву «участі у прибутках». Воно стимулює раціоналізаторську діяльність робітників, інтенсифікує їх працю.

Вченими розглядається вивчення можливостей застосування грейдової та інших прогресивних систем оплати праці на підприємствах та отримання ефекту від їх впровадження. Термін «грейд» вперше вжив американський експерт в області консалтингу Едуард Н. Хей, який у 1962 році розробив універсальну модель тарифної сітки, за якою оцінюється внесок кожного співробітника в результативність роботи підприємства. Система грейдів становить, по суті, корпоративний табель про ранги. Кожен співробітник має свій ранг або грейд, відповідно до якого розраховується рівень його оплати праці. Відтак, грейдинг – це створення вертикальної структури позиційних посад, відповідно до яких розраховується заробітна плата. Причому кожна організація самостійно вибудовує структуру посад, з огляду на свої особливості, цінність кожного співробітника і його внесок у загальну справу.

Аналогом такої системи оплати можна назвати широко використовувану в

радянські часи тарифну сітку, що будувалася за допомогою коефіцієнта залежно від складності робіт і кваліфікації працівників. Але, якщо раніше вибір критеріїв оцінювання співробітника здійснювала організація, а кваліфікаційні системи будувалися тільки на основі оцінювання професійних знань і навичок, то грейдювання передбачає більш широкий спектр критеріїв, аж до вміння вибудовувати відносини з людьми, впливати на них, оперативно приймати рішення, керувати ефективністю тощо. Кожна організація визначає такі компоненти самостійно, тобто з урахуванням своїх особливостей праці й інших факторів.

Як результат, грейд допоможе впорядкувати соціальний пакет підприємства, жорстко прив'язавши заробітну плату та інші форми винагороди до цінності виконуваної роботи. У фінансовому плані введення цієї системи на підприємстві дозволить або знизити поточні витрати на оплату праці, або одержати велику віддачу на вже виплачувані персоналу суми заробітної плати.

Організація оплати праці за системою грейдів дає можливість:

- допомогти в управлінні фондом оплати праці і робить систему нарахування зарплати гнучкою;
- підвищити ефективність фонду оплати праці від 10 до 30 %;
- упорядкувати дисбаланс зарплати на підприємстві.

Організація оплати праці за системою грейдів також потрібна для визначення відносної цінності існуючих позицій з погляду стратегії підприємства, оптимізації системи оплати праці, проведення незалежного оцінювання працівника на предмет відповідності займаній посаді, створення ефективної системи винагороди, формування стратегії розвитку персоналу. Прозорий принцип нарахування зарплати дозволяє підвищити продуктивність праці, базовий оклад тих працівників, які реально відіграють важливу роль для підприємства.

Удосконалити систему стимулювання праці персоналу за грейдовою системою пропонує О.Б. Олійник. Із погляду працівника, головна перевага системи – в максимальній прозорості перспектив. Стає зрозуміло, як і упродовж

якого часу він повинен робити, щоб його заробітна плата зросла [19, с. 50].

Л. Червінська та С. Мала відзначають, що на підставі використання системи грейдів забезпечуються можливості впорядкування корпоративного соціального пакету, взаємозв'язку заробітної плати та інших форм матеріальної винагороди з важливістю і цінністю виконаної роботи. Упровадження системи нарахування посадових окладів на основі бально-факторного методу та матрично-математичних моделей, тобто грейдової системи оплати праці, дає змогу забезпечити стимулюючий ефект для працівників, оскільки у разі визначення заробітної плати з двох частин (посадовий оклад і премія) керівництво може у міру потреби впливати на суму винагороди залежно від рівня виконання плану або досягнення інших цілей та завдань підприємства. Вчені зазначають, що розробка системи грейдів, коли тарифна сітка в групі грейдів значно ширша за тарифний розряд, допоможе певним чином усувати диспропорції в оплаті праці [20, с. 46].

На думку О.В. Березіна та О.Д. Плотник система грейдів дозволяє «пов'язати» оплату праці і логіку підприємницької діяльності, а також розв'язати проблеми, пов'язані з мотивацією персоналу [21 С. 24].

Як зазначає Д. Коул, в основі грейдування посад лежать такі принципи:

- економічна обґрунтованість – зв'язок з результатами компанії;
- ясність і прозорість – об'єктивність системи, її зрозумілість для всіх категорій персоналу;
- справедливість – при більшому впливі на результат компанії співробітник одержує більшу винагороду;
- однорідність – відповідність винагород співробітників, що роблять однаковий вплив на результат;
- ринкова конкурентоспроможність – створення конкурентних переваг компанії для залучення висококваліфікованих фахівців [22].

Питання ООП займають одне з провідних місць у соціально-економічній політиці держави. В умовах ринкової економіки практичне здійснення заходів щодо вдосконалення ООП повинне бути засноване на дотриманні ряду її

принципів. Це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображують дію таких економічних законів, як закон про відшкодування витрат на відтворення робочої сили та закон вартості, та спрямовані на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати, враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання.

Ринкова економіка ставить більш жорсткі вимоги до організації оплати праці. З одного боку, підприємства повністю незалежні в ООП, визначенні розміру фонду оплати праці, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку, підприємствам потрібно вирішувати можливість зниження витрат на оплату праці і підвищення якості продукції, для забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Тому особливої актуальності набувають знання та дотримання низки принципів організації оплати праці (рис. 1.3).

Дослідниця Калінічук Н.С. [23], характеризує механізм системи формування оплати праці, стверджує, що мета (ефективність діяльності підприємства) та завдання (відтворення сил, конкурентоспроможність працівників) повинні виконуватися з дотриманням вищенаведених функцій та принципів формування оплати праці. При цьому, діють дві взаємопов'язані підсистеми її регулювання: ринкова та неринкова. До неринкової підсистеми належать державне регулювання, колективно-договірне регулювання та індивідуальне визначення оплати праці, тоді як до ринкової – соціально-економічний розвиток держави та окремих галузей тощо.

У сукупності принципи і підходи до організації оплати праці створюють певну систему – спосіб розрахунків розміру винагороди відповідно до затрат і результатів. Її вибір залежить від особливостей організації, технологічного процесу, форм організації праці, вимог щодо якості продукції або роботи, стану нормування праці і обліку її затрат.

З 24 лютого 2022 року, відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [24], в Україні введено режим воєнного стану.



Рисунок 1.3 – Принципи організації оплати праці

24 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [25], відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України [26]. Відповідно до статті 10 Закону [25]:

- заробітна плата виплачується працівникові на умовах, визначених трудовим договором;
- роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати;
- роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили;
- звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Основними законодавчими актами, які регулюють питання оплати праці в період воєнного стану є:

- Закон України «Про оплату праці» [5], Кодекс законів про працю України [3] та Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [25] (має тимчасову дію та втрапить чинність після припинення або скасування воєнного стану).

На період дії воєнного стану вимоги ст. 115 КЗпП [3] та ст. 24 Закону «Про оплату праці» [5] щодо строків виплати зарплати не зупинено. Тому роботодавці мають дотримуватися у воєнний стан таких же строків виплати заробітної плати, як і у мирний час.

Таким чином, роботодавці мають діяти за загальним правилом, а саме виплачувати заробітну плату працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця,

погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі виникнення судових спорів роботодавець зобов'язаний довести, що причиною несвоєчасної виплати заробітної плати є ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили [27].

01 січня 2024 року набрав чинності Закон України від 09.11.2023 № 3460-IX «Про Державний бюджет України на 2024 рік» (далі – Закон №3460) [28], яким встановлено розмір мінімальної заробітної плати:

- з 01 січня 2024 року – 7100 грн.;
- з 01 квітня 2024 року – 8000 грн.

У погодинному розмірі: з 01 січня – 42,6 грн., з 01 квітня – 48 грн.

Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в оплату праці повинне мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість.

Перехід до ринкових відносин свідчить про те, що застосування державного і договірного регулювання оплати праці має відбуватися паралельно, не виключаючи одне з них, а підтримуючи, доповнюючи, захищаючи інтереси як роботодавця, так і працівників.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗУВАННЯ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОЦЕСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ОЛАТИ ПРАЦІ АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

2.1. Аналіз техніко-економічних показників діяльності АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» та його фінансового стану

Акціонерне товариство «КЗРК» – найбільше підприємство України з видобутку руди підземним способом та одне з найбільших містоутворюючих підприємств Кривого Рогу [29]. Його історія пов'язана з низкою подій: зміною організаційно-правових форм та форм власності, розвитком трудового колективу, перемогами, досягненнями, намаганням зберегти та примножити успіхи діяльності трудового колективу.

Основна мета діяльності підприємства – забезпечити залізорудною сировиною різні галузі національного господарства, задовольнити потреби населення, соціальні та економічні інтереси акціонерів та трудового колективу, отримати прибуток. АТ «КЗРК» займається видобуванням залізних руд, виробництвом вибухових речовин, оптовою торгівлею металами та металевими рудами. Основна продукція підприємства – залізна руда двох видів:

- агломераційна зі вмістом заліза від 51% до 61%;
- доменна кускова зі вмістом заліза від 46% до 49%.

Продукція АТ «КЗРК» реалізується на внутрішньому та зовнішньому ринках за договорами (контрактами) купівлі-продажу. Основні ринки збуту: Україна, Польща, Словаччина, Чехія, Сербія, Румунія. Основними клієнтами в 2021 році були: ПрАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча», ПрАТ «Дніпровський коксохімічний завод», ПрАТ «Азовсталь», АТ «Нікопольський завод феросплавів», «Arcelor Mittal Poland S.A.», "U. S. Steel Košice, s.r.o.", «Liberty Ostrava s.a.», «Trinecke zhelezarny a.s.», "HESTEEL SERBIA IRON & STEEL D.O.O. BEOGRAD", "Liberty Galati S.A.". У 2021 році АТ «КЗРК» збув на

експорт 50,6% товарної руди. Найбільшими споживачами товарної продукції стали: Словаччина – 18,3 %, Чехія – 18,3%, Польща – 7 %, що становить 43,3% від загальних обсягів поставок на зовнішній ринок

Військова агресія російської федерації стала причиною скорочення обсягів реалізації руди залізної на підприємства, що розташовані в зоні активних бойових дій. Повністю припинено відвантаження залізної руди ключовому вітчизняному клієнту ПрАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча» (частка відвантаженої клієнту продукції у загальному обсязі відвантаженої у 2021 р. продукції склала 30%, у 1 кварталі 2022 р. – 18%). Тимчасово припинено відвантаження готової продукції ПАТ «Запоріжсталь» (у 2021 р. – продукція не відвантажувалась, у 1 кварталі 2022 р. частка відвантаженої клієнту продукції у загальному обсязі відвантаженої продукції склала 5,6%).

Попри наявність обмежень, пов'язаних із впровадженням воєнного стану, завдяки послідовній політиці в сфері управління процесами логістики та збуту продукції, Товариству вдалося збільшити обсяги відвантаження готової продукції іншим вітчизняним клієнтам, на території розташування яких на поточних момент не здійснюються активні бойові дії (ПрАТ «КАМЕТ-СТАЛЬ») та обсяги відвантаження готової продукції зарубіжним клієнтам, в першу чергу, тих, з якими наявне функціонуюче залізничне сполучення (Словаччина, Чехія)

У 2022 році основними ринками збуту були Словаччина, Чехія, Сербія, Австрія, Польща та Україна. Основними клієнтами - "U. S. Steel Košice, s.r.o.", "Liberty Ostrava s.a.", "Trinecke zhelezarny a.s.", " NESTEEL SERBIA IRON & STEEL D.O.O. BEOGRAD", Voestalpine Stahl GmbH, "Arcelor Mittal Poland S.A.", ПрАТ "Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча", ПРАТ "КАМЕТ-СТАЛЬ", ПАТ ЗМК "ЗАПОРІЖСТАЛЬ", АТ "Нікопольський завод феросплавів".

Якість продукції комбінату відповідає світовим стандартам. Система управління якістю, яка пройшла пересертифікацію на відповідність діючій версії стандарту ДСТУ ISO 9001: 2009 у 2010 році, продовжує удосконалюватися [29].

Розвідані (балансові на 01.01.2022р.) запаси природно багатих руд складають 265,6 млн.тонн із середнім вмістом заліза 58,68%. Ці запаси

забезпечать роботу шахт АТ «КЗРК» на строк до 60 років. Крім того, є можливість розширення сировинної бази за рахунок магнетитових кварцитів з вмістом заліза магнітного 24,36%, розвідані запаси яких до глибини 1500 метрів складають 940,2 млн. тон (забалансові запаси). Основна виробнича діяльність Товариства відносно мало залежить від сезонних змін. У зимовий час виконуються заходи по попередженню замерзання обладнання у стволах шахт шляхом їх обігріву, також виконуються роботи по попередженню примерзання товарної залізної руди до стінок та днища залізничних вагонів під час її транспортування споживачам шляхом обробки вагонів спеціальною профілактичною речовиною. Реалізація руди залізної прямо не залежить від сезонних змін. Попит на неї формується виходячи з попиту на метал.

На сьогодні АТ «КЗРК» – це чотири шахти – Криворізька, Козацька, Покровська, Тернівська. Роботу шахт забезпечують шахто-будівельне управління, сервісне управління з ремонту та монтажу шахтного обладнання, управління залізничного транспорту, автобаза, ремонтно-будівельний та енергетичний цехи, центральна енерголабораторія, база матеріально-технічного постачання, гірнича інспекція з технічного контролю якості руд, центр інформаційних систем, управління соціальних підрозділів.

На комбінаті згідно джерела [29] на основі «розробленої стратегії розвитку комбінату передбачається глобальний перехід на нові технології розкриття, підготовки та відпрацювання рудних покладів з використанням самохідного гірничого обладнання». Це той шлях, який в умовах допущеного відставання будівництва нових горизонтів і постійного погіршення з глибиною умов відпрацювання може дозволити шахтам комбінату стабільно працювати по товарній руді на рівні 5,6–6,0 млн. тонн на рік.

Довгостроковою програмою стратегічного розвитку підприємства до 2025 р. передбачено застосування на основних технологічних операціях по проведенню та кріпленню гірських виробок, випуску та доставці руди високопродуктивного гірничопрохідницького імпортного устаткування провідних світових виробників.

На теперішній час на комбінаті працює більше 60 одиниць сучасної

гірничопрохідницької техніки як на будівництві підземних горизонтів, так і на підготовці запасів нових блоків. Це 18 гірничопрохідницьких комплексів (36 одиниць) шведської фірми «Atlas Copco» та фінської «Sandvik», 2 комбайни фінського виробництва для безлюдної проходки, навантажувально-транспортні машини LK-07, LH3-07 та ST2D, самоскиди TH-320 та TH-315 «Sandvik» для транспортування гірничої маси в підземних умовах, станки кернового буріння Diames, установки для кріплення виробок спеціальною торкрет-сумішшю «Meiuso Piccolo» фірми BASF [29]. Нова техніка дозволяє застосовувати сучасні технології у виробничому процесі. Так, на шахтах «Криворізька» та «Покровська» підготовлені та працюють виїмкові одиниці з видобутку руди з використанням самохідної техніки, яка у 1,5–2 рази дозволяє підвищити продуктивність праці. З початку використання самохідної техніки обсяг видобутку з її використанням перевищує 1,8 млн. т. З використанням на очисній виїмці самохідного гірничо-шахтного обладнання у 2019 році видобуто на шахтах «Криворізька» 199,0 тис. т (3 виїмкові одиниці) та «Покровська» – 223 тис. т (6 виїмкових одиниць). При цьому 37,5% гірничо-підготовчих та 12,1% виробок при підготовці нових запасів на основній діяльності шахт проводиться з використанням самохідних прохідницьких комплексів. Частка виїмки гірничої маси на будівництві нових горизонтів шахт з використанням самохідних комплексів склала 56,6%.

Розглянемо динаміку основних техніко-економічних показників діяльності АТ «КЗРК» за 2018–2022 роки (табл. 2.1). На цей період припадає початок повномасштабної агресія Росії проти України, яка й досі триває, несе великі збитки та завдає значної шкоди населенню, промисловій інфраструктурі та екології країни. Яких ще результатів досягло АТ «КЗРК» у досліджуваному періоді? За даними табл. 2.1 можна зробити висновок, що обсяг виробництва продукції у вартісному вираженні у 2022 році порівняно з 2021 роком зменшився на 1045090 тис. грн. або на 15,20%. Обсяг реалізованої продукції у натуральному вираженні упродовж досліджуваного періоду зменшився на 41,13%. Довоєнні плани підприємства на 2022 рік передбачали зростання виробництва товарної залізної руди із вмістом заліза 58,94% на 8,6% в порівнянні з 2021 роком – до 4670 тис. т, а

насправді обсяг склав лише 2383,336 тис. т [29].

Під впливом ринкових факторів середньозважена ціна реалізації продукції з 2018 року по 2022 рік демонструвала тенденцію до зростання. Але у 2022 році знизилася на 5,85%. Аналогічну тенденцію має і показник собівартості реалізованої продукції. У 2022 році вона різко зменшилася на 1390870 тис. грн. зросла що склало лише 67,52% до показника 2021 року. Але незважаючи на це чистий дохід від реалізації продукції, зростаючи щорічно упродовж 2018–2021 років, у 2022 році теж знизився на 43,63%.

Витрати на 1 грн. товарної не виявили стійкої тенденції, а щороку змінювали свій напрям розвитку. У 2021 році їх значення було найменшим, поки у 2022 році не зменшилося до мінімального за період 2018–2022 років та склало 49,59 коп., що на 20,38% менше показника 2021 року.

За рахунок зменшення середньооблікової чисельності працівників на 30,66% та збільшення обсягу виробництва продукції за досліджуваний період продуктивність праці зросла на 25,95%. Але у 2022 році порівняно з 2021 роком вона різко зменшилася на 34,56%.

Аналогічну ситуацію можна спостерігати і з фондом оплати праці, який постійно зростав до 2022 року, а потім незначно зменшившись (на 6,3%) порівняно з 2021 роком. Це узгоджується з одним із економічних принципів ведення господарювання – випередження темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання заробітної плати, за виключенням 2022 року, коли спостерігаються у продуктивності праці темпи зниження суттєвіші, ніж у фонду оплати праці (відповідно 34,56% та 6,30%).

Середньорічна вартість основних засобів за період зростала. Хоча її рівень у 2022 році нижчий за середній у періоді. Фондовіддача основних засобів має коливний характер, але спостерігається зростання за виключенням 2022 року (зменшення показника порівняно з 2021 роком на 19,53%). Фондоємність продукції у 2022 році порівняно з 2021 роком зросла на 24,27%. На 22,32% зросла фондоозброєність праці за рахунок зростання вартості основних засобів та зменшення середньооблікової чисельності працівників.

Таблиця 2.1 – Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства за 2018–2022 роки [29]

| Показник | Одиниці вимірювання | Рік | | | | | Відхилення | | | |
|---|---------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2022/2018 роки | | 2022/2021 роки | |
| | | | | | | | Абсол. приріст | Темп зростання | Абсол. приріст | Темп зростання |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Обсяг виробництва продукції | тис. грн. | 4037949 | 4520956 | 4265926 | 6876077 | 5830987 | 1793038 | 144,40 | -1045090 | 84,80 |
| Обсяг реалізованої продукції у натуральному вираженні | тис. т | 4320,59 | 4284,89 | 3967,98 | 3980,85 | 2383,336 | -1937,254 | 55,16 | -1597,51 | 59,87 |
| Чистий дохід від реалізації продукції | тис. грн. | 4990167 | 6559213 | 6607075 | 11159274 | 6290171 | 1300004 | 126,05 | -4869103 | 56,37 |
| Середньозважена ціна реалізації продукції | грн. | 1154,97 | 1530,78 | 1665,10 | 2803,24 | 2639,23 | 1484,26 | 228,51 | -164,01 | 94,15 |
| Собівартість реалізованої продукції | тис. грн. | 2695067 | 3007595 | 3324555 | 4282254 | 2891384 | 196317 | 107,28 | -1390870 | 67,52 |
| Витрати на 1 грн. товарної продукції | коп. | 66,74 | 66,53 | 77,93 | 62,28 | 49,59 | -17,15 | 74,30 | -12,69 | 79,62 |
| Середньооблікова чисельність працівників | осіб | 7995 | 7411 | 6706 | 6436 | 5544 | -2451 | 69,34 | -892 | 86,14 |
| Фонд оплати праці | тис. грн. | 1236616,9 | 1435391,5 | 1431611,4 | 1701159,0 | 1593969,9 | 357353 | 128,90 | -107189,1 | 93,70 |
| Середньомісячна оплата праці | тис. грн. | 12889,48 | 16140,33 | 17790,18 | 22026,61 | 23959,38 | 11069,9 | 185,88 | 1932,77 | 108,77 |
| Продуктивність праці | тис. грн./ос. | 624,16 | 885,06 | 985,25 | 1733,88 | 1134,59 | 510,43 | 181,78 | -599,29 | 65,44 |
| Середньорічна вартість основних засобів | тис. грн. | 8349488,5 | 8890263,5 | 9523665,5 | 10165055,0 | 10710575,5 | 236108,0 | 128,28 | 545520,5 | 105,37 |
| Фондовіддача основних засобів | грн./грн. | 0,484 | 0,509 | 0,448 | 0,676 | 0,544 | 0,06 | 112,40 | -0,132 | 80,47 |
| Фондоємність продукції | грн./грн. | 2,066 | 1,965 | 2,232 | 1,479 | 1,838 | -0,228 | 88,96 | 0,359 | 124,27 |
| Фондоозброєність праці | тис. грн./ос. | 1044,339 | 1199,604 | 1420,171 | 1579,406 | 1931,922 | 887,583 | 184,99 | 352,516 | 122,32 |
| Чистий прибуток | тис. грн. | 745567 | 1583315 | 1699247 | 4023950 | 1117502 | 371935 | 149,89 | -2906448 | 27,77 |
| Рентабельність підприємства | % | 8,94 | 17,18 | 15,58 | 20,26 | 27,39 | 18,45 | 306,38 | 7,13 | 135,19 |

Різкому зростанню піддався чистий прибуток. За період 2018–2021 років він зріс майже у 1,5 раза. Але 2022 рік став роком різкого падіння показника на 72,23% порівняно із 2021 роком. Більше, ніж у 3,064 рази, зросла рентабельність підприємства за період та в 1,352 раза у 2022 році порівняно з 2021 роком.

У результаті проведеного техніко-економічного аналізу діяльності АТ «КЗРК» за 2018–2022 роки ми дійшли висновку, що стан виробництва на підприємстві погіршився. Чистий дохід від реалізації продукції та чистий прибуток у 2022 році значно зменшилися. У той же час скоротився обсяг виробництва у вартісному вираженні, а також обсяг реалізованої продукції в натуральних одиницях. Така ситуація може бути пояснена ускладненням процесу видобування руди на великих глибинах (1300–1500 метрів), нестабільністю економічної ситуації в країні та галузі в цілому.

Упродовж усього досліджуваного періоду собівартість реалізованої продукції підприємства зростала. На це необхідно звернути увагу та для більш детального аналізу собівартості розглянути її структуру за елементами операційних витрат, які наведені у табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Аналіз елементів операційних витрат АТ «КЗРК» за 2018–2022 роки, %

| Вид витрат | Рік | | | | | Абсолютне відхилення | |
|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------------|-----------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2022/2018 | 2022/2021 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 |
| Матеріальні витрати | 40,66 | 36,84 | 39,65 | 46,07 | 39,52 | -1,14 | -6,55 |
| Оплата праці | 24,28 | 24,71 | 25,56 | 22,82 | 21,39 | -2,89 | -1,4 |
| Відрахування на соціальні заходи | 5,43 | 5,55 | 5,76 | 5,17 | 4,81 | -0,62 | -0,36 |
| Амортизація | 3,20 | 3,38 | 3,95 | 3,62 | 4,10 | 0,90 | 0,48 |
| Інші витрати | 26,43 | 29,52 | 25,08 | 22,32 | 30,18 | 3,75 | 7,86 |
| Разом | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | - | - |

Сформовано автором на основі джерела [29].

За даними табл. 2.2 можна зробити висновок, що найбільшу частку у в операційних витратах підприємства складають матеріальні витрати (від 36,84% у 2019 році до 46,07% у 2022 році), які не мають чіткої тенденції до зміни упродовж аналізованого періоду (рис. 2.1).

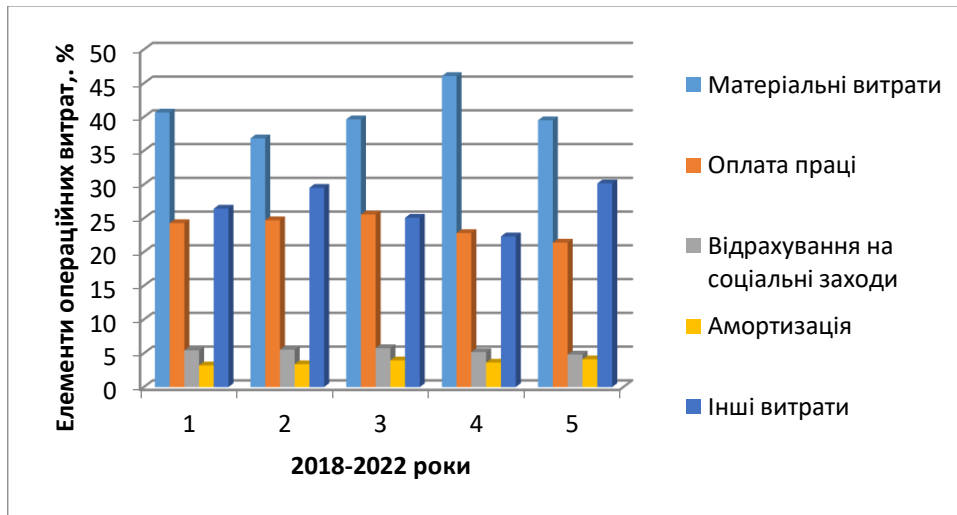


Рисунок 2.1 – Динаміка елементів операційних витрат
АТ «КЗРК» за 2018–2022 роки, %

Витрати на оплату праці, відрахування на соціальні заходи та амортизація проявляють більш менш сталу тенденцію. Інші витрати упродовж досліджуваного періоду то зростали (у 2022 році порівняно з 2021 роком), то зменшувалися (у 2021 році порівняно з 2020 роком). За 2018–2022 роки вони зросли на 3,75%.

Видобування залізних руд є матеріалоємним виробництвом. Щоб забезпечити процеси видобування комбінат здійснює придбання таких матеріалів, як металопрокат, метизи, електроди, дрiт, канати підйомні вантажні, буровий інструмент, вибухові матеріали, лісні матеріали, паливно-мастильні матеріали, гірничошахтне й допоміжне обладнання, запасні частини тощо. Їх вартість займає значну питому вагу у матеріальних витрат

Щодо фінансових результатів діяльності, то після стрімкого зростання чистого прибутку підприємства у 2021 році, у 2022 році відбулося його стрімке падіння – більше, ніж удвічі. Економіка України упродовж 2022 року потерпає від кривавої війни Росії проти нашої держави. І весь цей рік АТ «КЗРК», як і весь вітчизняний бізнес, намагається триматися на плаву. Упродовж року комбінат, оговтавшись від шоку початку повномасштабного вторгнення, став підлаштовуватися до нових суворих умов:

- падіння національної економіки за підсумками 2022 року склало безпрецедентні 30,4%;
- споживча інфляція становила 26,6%;

- відбулася значна девальвація національної валюти, що теж не могло не позначитися на вартості товарів і послуг.

Комбінат частково втратив можливість вести зовнішньоекономічну діяльність: кордони з РФ та Білорусією, зі зрозумілих причин, були закриті, так само була паралізована робота вітчизняних морських портів, а можливості західного кордону були значно обмежені.

Через жорстокі руйнування та окупацію частини територій України, де були розташовані меткомбінати - основні внутрішні споживачі, комбінат втратив можливість реалізовувати продукцію на внутрішньому ринку.

Найбільшими проблемами, з якими зіткнувся комбінат з початку війни, - це логістика (запровадження квот та конвенцій), валютні розрахунки, невизначеність, відтік кадрів (у зв'язку з масовою залученістю до військової служби та (або) виїздом працівників (здебільшого жінок) в безпечні місця), перебої з постачанням електроенергії та суттєвий брак потужності, падіння попиту та неплатоспроможність клієнтів, руйнування ланцюгів постачання і дефіцит фінансування, зростання вартості сировини, матеріалів та енергоресурсів, недоступність кредитних коштів, відсутність достатньої кількості кваліфікованих працівників (відсутність можливості підвищення заробітної плати, низька купівельна спроможність), значно скоротилася можливість фінансування інвестиційних проектів та проектів розвитку підприємства.

Вище перелічені проблеми та ризики зберігаються й найближчому майбутньому. До того ж через високу ймовірність ракетних обстрілів зберігається ризик безпосередніх втрат виробничих потужностей.

Наведемо графічне зображення динаміки основних техніко-економічних показників діяльності АТ «КЗРК» та спробуємо надати аналіз реального стану справ на підприємстві, а також корисні поради чи рекомендаційні зауваження на майбутній період діяльності (рис. 2.2).

Підприємству необхідно докласти зусиль до збільшення обсягу виробництва продукції. Цьому будуть сприяти нові підходи до політики технічного оснащення виробництва, автоматизації та підвищення інтенсивності використання обладнання.

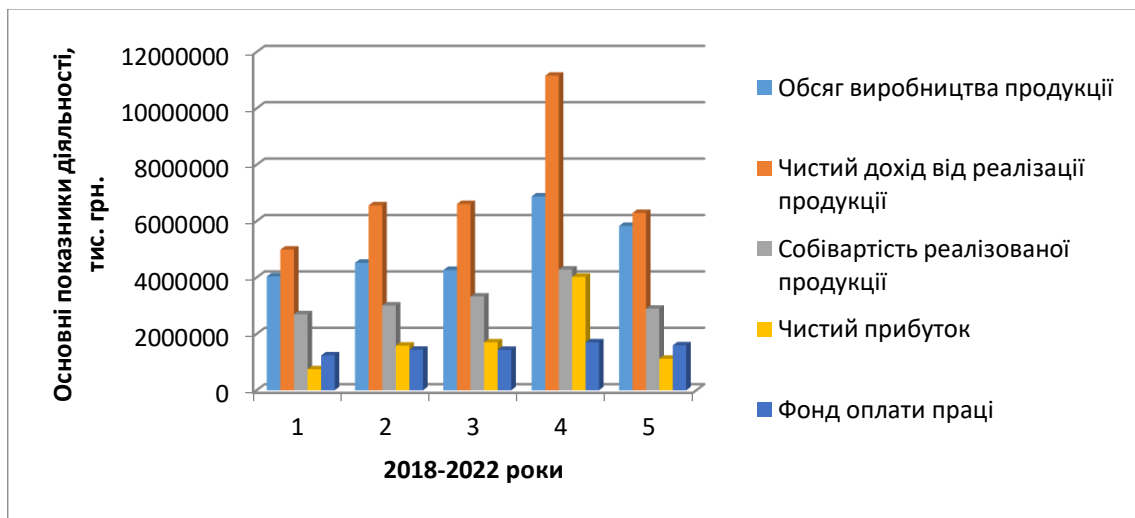


Рисунок 2.2 – Динаміка основних техніко-економічних показників діяльності АТ «КЗРК» за 2018–2022 роки, тис. грн.

Темпи зростання чистого доходу від реалізації продукції є більш повільними (56,37%) через більш швидкі темпи зростання собівартості реалізованої продукції (67,52%). Суттєві заходи по її зниженню допоможуть збільшити величину чистого прибутку, який у 2022 році значно зменшився порівняно з 2021 роком (27,77%). У ситуації воєнного стану є надія на подальше збільшення чистого прибутку за рахунок впливу цих зовнішніх факторів. Очевидно, що наявність чистого прибутку підприємства взагалі, але значне його зменшення у 2022 році порівняно з 2020–2021 роками надає можливість перспективного розвитку та покращення інвестиційного клімату на комбінаті. Підприємство може реалізувати таку можливість за рахунок реінвестування чистого прибутку в перспективні напрями свого розвитку.

Проаналізувавши основні техніко-економічні показники діяльності АТ «КЗРК», перейдемо до аналізу його фінансового стану.

Стабільність фінансового стану підприємства залежить від правильності та доцільності вкладення фінансових ресурсів в активи. Від того, власні чи позикові кошти вкладені в необоротні та оборотні засоби, скільки їх знаходиться у сферах виробництва та обігу, в грошовій та матеріальній формі, наскільки оптимальне їх співвідношення, багато в чому залежать результати виробничої та фінансової діяльності, а, отже, і фінансовий стан підприємства [29].

Фінансування діяльності комбінату здійснюється на принципах повного госпрозрахунку. Обрана емітентом політика фінансування діяльності базується на власних коштах. Товариство у 2021–2022 роках інвестиції та кредитні кошти не залучало.

Показники платоспроможності емітента знаходяться на рівні нормативних. Це підтверджує про достатність робочого капіталу для виконання обсягів замовлень згідно складених договорів та поточних потреб.

Оптимізація ліквідності підприємства реалізується за допомогою оперативного механізму фінансової стабілізації – системи заходів спрямованих, з одного боку, на зменшення фінансових зобов'язань, а з іншого – на збільшення грошових активів, що забезпечують ці зобов'язання.

Фінансові зобов'язання підприємство може зменшити за рахунок:

- зменшення суми постійних витрат (в тому числі витрат на утримання управлінського персоналу);
- зменшення рівня умовно-змінних витрат;
- продовження строків кредиторської заборгованості за товарними операціями.

Збільшити суму грошових активів можна за рахунок:

- рефінансування дебіторської заборгованості (шляхом факторингу, врахування та дисконтування векселів, форфейтингу);
- прискорення оборотності дебіторської заборгованості (шляхом скорочення термінів надання комерційного кредиту);
- оптимізація запасів товарно-матеріальних; скорочення розмірів страхових, гарантійних та сезонних запасів на період перебування підприємства у фінансовій кризі.

Звідси висновок, що вирішення проблеми підвищення фінансової стійкості і ліквідності підприємства, що аналізується, та збільшення наявності власних коштів є реальним і можливим перш за все за рахунок подальшого збільшення обсягу реалізації продукції, розмірів прибутку та підвищення рівня прибутковості.

Отже, основними шляхами підвищення фінансової стійкості підприємства при цьому є такі: підвищення ефективності використання основних засобів

підприємства; підвищення інтенсивності використання оборотних активів підприємства; підвищення продуктивності праці; подальше збільшення обсягів реалізації товарів; зниження матеріальних операційних витрат; розширення ринку збуту продукції (товарів); залучення інвестицій (кредитів) тощо.

Середньооблікова чисельність персоналу за звітний рік становить 5544 осіб, із них робітників 4956 осіб та 1 744 осіб керівників, фахівців, службовців [29].

Упродовж 2022 року, внаслідок воєнних дій на території України, в АТ «КЗРК» спостерігався відтік кадрових ресурсів у результаті:

- виїзду частини персоналу за кордон (переважно, жінок);
- залучення до лав Збройних Сил України.

Фактична середньооблікова чисельність персоналу Товариства у 2022 році скоротилася на порівнянні із запланованою на 8 %. Середня кількість працівників, призваних на військову службу у зв'язку з мобілізацією та за контрактами, а також покликаних на строкову службу у 2022 році, склала 717 осіб – переважно осіб, задіяних у основному виробництві. За особами, призваними на військову службу у зв'язку з мобілізацією та за контрактами, а також призвані на строкову службу, зберігаються права і гарантії, передбачені чинним законодавством України. Працівники Товариства продовжують виконувати трудові обов'язки безпосередньо на робочих місцях.

На основі затверджених Порядку оплати праці та Порядку матеріального стимулювання робітників, керівників, спеціалістів та службовців комбінату, а також діючого колективного договору та виданих наказів здійснюються виплати працівникам підприємства. Виплати включають всі види компенсаційних виплат, які працедавець надає працівникам в обмін на витрачену ними робочу силу, тобто за трудові послуги підприємству.

Виплати працівникам комбінату поділяються на такі чотири категорії [29]:

- короткострокові виплати. Це заробітна плата, оплачені щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність, премії, а також негрошові пільги працівникам;
- виплати по закінченні трудової діяльності;
- інші довгострокові виплати. Це додаткова відпустка за вислугу років або оплачувана академічна відпустка, виплати з нагоди ювілеїв чи інші виплати за

вигоду років, виплати за тривалою непрацездатністю, премії та відстрочена компенсація, якщо вони підлягають сплаті після закінчення періоду дванадцяти місяців або пізніше;

- виплати при звільненні [29].

Нараховані витрати на оплату праці за 2020–2022 роки на весь персонал за видами виплат по складових фонду оплати праці наведені у табл. 2.3.

Найбільшою складовою фонду оплати праці являється фонд основної заробітної плати, який складає 53,9% за 2022 рік.

Фонд додаткової заробітної плати становить 37,6%. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – 8,5%.

Забезпечення виплат працівникам 2021–2022 року представлені у вигляді табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Забезпечення виплат працівникам АТ «КЗРК» за 2021–2022 роки, тис. грн.

| Назва показника | Роки | | Відхилення 2022/2021 |
|---|---------|---------|-------------------------|
| | 2021 | 2022 | |
| Пенсійні зобов'язання | 1799905 | 1781162 | -18743 |
| Забезпечення витрат персоналу | 113865 | 123391 | 9526 |
| Резерв премії | 5194 | 3737 | -1457 |
| Забезпечення витрат по судовим рішенням | 27292 | 10523 | -16769 |
| Забезпечення разом | 1946256 | 1918813 | -27443 |
| Довгострокові пенсійні зобов'язання | 1671422 | 1602869 | -68553 |
| Довгострокові забезпечення витрат персоналу | 4290 | 27176 | 22886 |
| Поточні забезпечення | 270544 | 288768 | 18224 |
| Забезпечення разом | 1946256 | 1918813 | -27443 |

Таблиця 2.3 – Складові фонду оплати праці та види оплат АТ «КЗРК» за 2020–2022 роки [29]

| Складова фонду оплати праці | 2020 рік | | 2021 рік | | 2022 рік | | Відхилення 2018/2020 | | Відхилення 2019/2020 | |
|---|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|----------------------|--------|----------------------|--------|
| | Сума, тис. грн. | Питома вага, % | Сума, тис. грн. | Питома вага, % | Сума, тис. грн. | Питома вага, % | +/- тис. грн. | % | +/- тис. грн. | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Фонд основної зарплати | 616405 | 49,8 | 724366 | 50,6 | 771239 | 53,9 | 154834 | 25,12 | 46873 | 6,47 |
| Відрядно-преміальна зарплата | 181278 | 14,7 | 237957 | 16,7 | 271399 | 19,0 | 90121 | 49,71 | 33442 | 14,05 |
| Погодинна оплата за окладами керівників, фахівців, службовців | 212790 | 17,2 | 233450 | 16,3 | 238776 | 16,7 | 25986 | 12,21 | 5326 | 2,28 |
| Погодинна оплата за тарифними ставками робітників | 204595 | 16,5 | 230878 | 16,1 | 218903 | 15,3 | 14308 | 6,99 | -11975 | -5,19 |
| Оплата по середньому заробітку | 4722 | 0,4 | 5699 | 0,4 | 7772 | 0,5 | 3050 | 64,59 | 2073 | 43,9 |
| Інші оплати | 13020 | 1,0 | 16382 | 1,1 | 34389 | 2,4 | 21369 | 164,12 | 18007 | 109,92 |
| Фонд додаткової заробітної плати | 521711 | 42,0 | 594158 | 41,3 | 539537 | 37,6 | 17826 | 3,42 | -54621 | -9,19 |
| Премія робітникам | 142119 | 11,4 | 156449 | 10,9 | 113147 | 7,8 | -28972 | -20,39 | -43302 | -27,68 |
| Премія керівникам, фахівцям | 52308 | 4,2 | 55377 | 3,8 | 42835 | 3,0 | -9473 | -18,11 | -12542 | -18,11 |
| Доплата за роботу у нічний час | 44284 | 3,6 | 51623 | 3,6 | 51678 | 3,6 | 7394 | 16,70 | 55 | 0,10 |
| Доплата за роботу у вечірній час | 10547 | 0,9 | 12736 | 0,91 | 12914 | 0,9 | 2367 | 22,44 | 178 | 1,40 |

Продовження табл. 2.3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---------|------|---------|------|---------|------|--------|--------|--------|---------|
| Доплата бригадирам | 4390 | 0,4 | 5091 | 0,4 | 4536 | 0,3 | 146 | 3,33 | -555 | -110,90 |
| Індексація | 2026 | 0,2 | 5050 | 0,2 | 2651 | 0,2 | 625 | 30,85 | 625 | -47,50 |
| Винагорода за вислугу років | 1879 | 0,2 | 1765 | 0,1 | 568 | 0,1 | -1311 | -69,77 | -1197 | -67,82 |
| Оплата щорічних відпусток, компенсація за невикористані відпустки | 163048 | 13,1 | 190641 | 13,3 | 196195 | 13,7 | 33147 | 20,33 | 5554 | 2,91 |
| Оплата учбових відпусток | 3503 | 0,3 | 4399 | 0,3 | 4199 | 0,3 | 696 | 19,87 | -200 | -4,55 |
| Соціальна відпустка жінок | 1010 | 0,1 | 1237 | 0,1 | 1096 | 0,1 | 86 | 8,51 | -141 | -11,40 |
| Оплата за невідпрацьований час | 29096 | 2,2 | 38339 | 2,6 | 48418 | 3,3 | 19322 | 66,41 | 10079 | 26,29 |
| Інші надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів) | 67501 | 5,4 | 72996 | 5,1 | 61300 | 4,3 | -6201 | -9,19 | -11696 | -16,02 |
| Інші заохочувальні та компенсаційні виплати: | 102348 | 8,2 | 116617 | 8,1 | 121684 | 8,5 | 19336 | 18,89 | 5067 | 4,34 |
| Матеріальна допомога на оздоровлення | 91352 | 7,2 | 105607 | 7,2 | 110651 | 7,5 | 19299 | 21,13 | 5044 | 4,78 |
| Премія до ювілейних дат | 348 | 0,1 | 482 | 0,1 | 751 | 0,2 | 403 | 115,80 | 269 | 55,81 |
| Премія до професійних свят | 1365 | 0,1 | 1273 | 0,1 | 1659 | 0,1 | 294 | 21,54 | 386 | 30,32 |
| Премія до державних свят | 505 | 0,1 | 489 | 0,1 | 411 | 0,1 | -94 | -18,61 | -78 | -15,95 |
| Інші премії та заохочувальні виплати | 8778 | 0,7 | 8766 | 0,6 | 8212 | 0,6 | -566 | -6,45 | -554 | -6,32 |
| Фонд оплати праці, всього | 1240464 | 100 | 1435141 | 100 | 1432460 | 100 | 191996 | 15,48 | -2681 | -0,19 |

Діяльністю АТ «КЗРК» є підземне видобування залізної руди, яке відноситься до шкідливих виробництв. Працівникам, які працювали або працюють на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком № 1 та на інших роботах із шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджених Кабінетом Міністрів України, та за результатами атестації робочих місць, на посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах, пенсії призначаються в разі досягнення пенсійного віку та наявності трудового стажу, передбаченого Законом України «Про пенсійне забезпечення» [30] на 10 і більше років раніше встановленого пенсійного віку.

До зобов'язань Товариства відносяться:

- зобов'язання за пенсійними виплатами (відшкодування Пенсійному Фонду 100 відсотків від фактичних витрат на виплату і доставку пільгових пенсій працівникам - згідно діючого законодавства;

- зобов'язання за довгостроковими пенсійними виплатами згідно Колективного договору;

- зобов'язання за довгостроковими виплатами, встановлені Колективним договором.

Під час проведення оцінки використано припущення, що у 2021 та 2022 роках ставка дисконту складала відповідно 11,63% та 19,47%; темпи зростання заробітної плати 5% та 5,9%; плинність кадрів 10% та 5,2%.

Виплати при звільненні розглядаються окремо від інших виплат працівникам, оскільки подія, що приводить до виникнення зобов'язання – це звільнення працівника, а не надання ним послуг. Такі виплати є одноразовими, вони не забезпечують підприємству майбутніх економічних вигід і визнаються у складі прибутків та збитків.

Забезпечення на оплату відпусток створюється Товариством щомісячно спрощеним методом. Для обґрунтованості залишку забезпечення на виплату відпусток на кінець року використовується повний метод нарахування резерву на забезпечення виплат відпусток. Розрахунок резерву на забезпечення виплат

відпусток повним методом базується на кількості днів невикористаної кожним працівником щорічної відпустки та середньоденної заробітної плати кожного працівника.

На дату річного балансу забезпечення відображається у сумі, розрахованій повним методом.

АТ «Кривбасзалізрудком» за умовами Колективного договору має поточні зобов'язання щодо здійснення своїм працівникам додаткових виплат та виплат, спрямованих на соціальний розвиток колективу, надання пільг та забезпечення гарантій працівникам та їх сім'ям (матеріальна допомога на оздоровлення, одноразові заохочувальні виплати та премії до свят та пам'ятних дат, нецільова матеріальна допомога, допомога на поховання тощо), сума яких може змінюватися з року в рік. Забезпечення під такі зобов'язання не враховуються у фінансовій звітності Товариства, оскільки здійснення таких виплат залежить від настання певних подій, пов'язаних як із внутрішніми так і зовнішніми умовами функціонування Товариства (зокрема, зміною законодавства), що створює неможливість достовірної оцінки суми таких майбутніх виплат.

Із набуттям чинності Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-ІХ [25] та з метою зміцнення фінансового стану Товариства, керівництво очікує оптимізацію виплат у зв'язку із соціальним забезпеченням, передбачених діючим Колективним договором.

За виконання встановлених виробничих показників та на основі оцінювання роботи підприємства за місяць згідно з положенням «Показники та розміри преміювання працівників структурних підрозділів» виплачуються премії керівному складу, службовцям структурних підрозділів та апарату управління комбінату. Виробнича премія за підсумками роботи за місяць керівникам, спеціалістам та службовцям структурних підрозділів затверджується наказом керівника структурного підрозділу. Самі керівники структурних підрозділів та працівники апарату управління отримують премії згідно наказу голови правління. Премії нараховуються у місяці, наступному за звітним. Тому створюється резерв премії.

Винагорода ключовому управлінському персоналу за 2022 рік склала 11944 тис. грн. і включена до складу адміністративних витрат, У 2021 році сума винагороди ключовому управлінському персоналу склала 10682 тис. грн.

Оплата праці та преміювання провідного управлінського персоналу здійснюється згідно діючого «Порядку матеріального стимулювання керівників структурних підрозділів, напрямків господарської діяльності й середньої ланки управління комбінату».

Комбінат нараховує та сплачує за своїх працівників встановлений діючим законодавством України єдиний соціальний внесок. Встановлені зобов'язання по своєчасній сплаті цього внеску відносяться на витрати в момент їх нарахування.

І держава, і керівництво АТ «КЗРК» розуміють важливість такої галузі, як видобування залізної руди. Тому після страйку шахтарів у Кривому Розі в 2017 році керівництво комбінату щомісячно звітує на своєму сайті про стан оплати праці на шахтах підприємства.

Інформацію про обсяги виконаних робіт та їх оплату зможе перевірити будь-який працівник. АТ «КЗРК» з 1 травня 2021 року підвищив зарплати на 6–12% для різних категорій працівників. Про це йдеться в прес-релізі на сайті підприємства [29].

Відповідний наказ №2216 від 27 травня 2021 року про підвищення тарифних ставок і посадових окладів підписав 27 травня поточного року в. о. голови правління підприємства Сергій Новак.

Працівникам основних ділянок шахт і ШБУ заробітну плату підвищили на 6%. Працівникам технологічного комплексу дробарно-сортувальних фабрик шахт і всім працівникам ремонтно-механічного заводу – на 12%. Іншим працівникам підприємства – на 10%. Документ передбачає підвищення тарифних ставок і посадових окладів керівникам та спеціалістам адміністративно-управлінського персоналу на 10% з 1 вересня 2021 року [29].

Постановою Кабінету Міністрів України № 702 від 21.06.2022 [31] (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 188 від 03.03.2023 [81]) був затверджений Порядок надання допомоги по частковому безробіттю, де прописані

основні умови виплат застрахованим особам, їхні строки, розмір та критерії надання, а також механізм повернення коштів, якими здійснювалося фінансування. Право на допомогу по частковому безробіттю мають і працівники АТ «КЗРК», за яких сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування з 01.08.2022 та яким був встановлений режим неповного робочого часу – триденний робочий тиждень у I-му кварталі 2022 року (січень, лютий, березень). Така виплата не здійснюється у наступних випадках:

- за період отримання працівником оплати простою;
- при перебуванні у відпустці за графіком та без збереження заробітної плати;
- при перебуванні на лікарняному;
- при призупиненні трудових відносин;
- працівникам, які працевлаштувалися на підприємство після 01.08.2022 року;
- працівникам, у яких рівень скорочення тривалості робочого часу та заробітної плати становить менш як 30% на місяць.

Допомога по частковому безробіттю розрахована пропорційно робочому часу працівника. Максимальний розмір виплати не може перевищувати 50% розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом (у 2023 році це 6700 грн.).

Адміністрація АТ «КЗРК» вживає усіх заходів щодо забезпечення безперебійної роботи в умовах воєнного стану:

- для ряду працівників змінено режими роботи з урахуванням існуючої ситуації та її впливу на виробничі процеси;
- організовано транспортування працівників, в т.ч. під час дії комендантського часу;
- заробітна плата виплачується своєчасно та в обсязі відповідно до діючого законодавства;
- дотримуються права працівників Компанії, які призвані до лав Збройних Сил України або вступили до підрозділів територіальної оборони.

2.2. Аналіз стану організації оплати праці АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Керівництво підприємства, залучаючи до використання трудові ресурси, стикається з необхідністю встановлення ефективної системи організації оплати праці для своїх працівників. Щоб зробити це, потрібно:

- по-перше, визнати її як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва;

- по-друге, обґрунтувати вибір факторів, від яких вона залежить.

У сучасних умовах, коли змінилися підходи до праці, умови життя, рівень потреб працівників, способи мотивації, щоб стимулювати підвищення ефективності й продуктивності праці необхідно враховувати усі тонкощі формувальних підходів до системи оплати праці в цілому та її складових елементів, змінювати підходи до її формування, мислити соціально та психологічно по-іншому, шукати нові критерії оцінювання тощо.

Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу у 2022 році складає 5544 осіб. Середня чисельність позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом - 4 особи, Чисельність працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня) - 6 осіб. Фонд оплати праці в 2022 році склав 1593969,9 тис.грн., що в порівнянні з 2021 роком менший на 6,7% або на 107189,1 тис.грн. Це пов'язано з невиконанням обсягів виробництва у зв'язку з введенням військового стану в Україні, а також зміною режиму роботи на підприємстві з листопада по грудень 2022 року [29].

Напрямами кадрової політики АТ «КЗРК» є:

- стажування працівників і формування кадрового резерву;
- навчання і розвиток персоналу;
- навчання працівників комбінату у вищих навчальних закладах за рахунок коштів підприємства;
- кадрова комісія/атестація персоналу;
- соціальний розвиток та підтримка працівників комбінату.

Основним показником у сфері оплати праці є фонд оплати праці. Для підприємства – це загальна сума заробітної плати, яку отримують працівники за виконану роботу, та виплати, передбачені трудовим законодавством і колективним договором.

Для підприємця найбільш принципове значення мають витрати та результати праці персоналу. У працях багатьох вітчизняних вчених-економістів наголошувалось про необхідність орієнтування на них розміру оплати праці. Проте у практиці українських підприємств при організації оплати праці цей фактор не набув широкого використання.

У діючому механізмі організації оплати праці виділяють групи зовнішніх та внутрішніх факторів. Вони сприяють підвищенню або зниженню розміру заробітної плати та згадуються у різних економічних теоріях та концепціях. Зовнішні фактори – це мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, ціна робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції (потребує коригування індивідуально кожним підприємством) тощо. Внутрішні – це фінансові можливості кожного підприємства, розмір отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для ефективного функціонування організації.

Розглядаючи процес організації оплати праці АТ «КЗРК», до внутрішніх факторів, що здійснюють вплив на її дієвість, потрібно віднести:

- витрати на заробітну плату;
- рівень продуктивності праці;
- масштаби діяльності;
- рівень прибутковості підприємства.

До зовнішніх факторів потрібно віднести:

- вартість робочої сили, що склалася на ринку праці;
- конкурентоспроможність продукції, що випускається, або послуг, що надаються;
- облік розмірів заробітної плати на інших підприємствах;
- співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною

платою;

- рівень інфляції;
- зростання цін на предмети широкого вжитку;
- збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги;
- підвищення плати за користування громадським транспортом;
- рівень оподаткування тощо.

Вплив факторів на механізм удосконалення організації оплати праці можна визначити за допомогою факторного аналізу різних видів. Проведемо дослідження на основі методу ланцюгових підстановок та даних, наведених в табл. 2.5.

Таблиця 2.5 – Дані для аналізу факторів впливу на зміну витрат на оплату праці АТ «КЗРК» у 2021–2022 роках

| Показник | 2021 рік | 2022 рік | Відхилення, +,- | Темп зростання, % |
|--|-----------|-----------|--------------------|-------------------------|
| Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн. | 11159274 | 6290171 | -4869103 | 56,37 |
| Середньооблікова чисельність працівників, осіб | 6436 | 5544 | -892 | 86,14 |
| Продуктивність праці, тис. грн./особу | 1733,88 | 1134,59 | -599,29 | 65,44 |
| Фонд оплати праці, тис. грн. | 1701159,0 | 1593969,9 | -107189,1 | 93,70 |
| Середньомісячна заробітна плата, грн./особу | 22026,61 | 23959,38 | 1932,77 | 108,77 |

Показник обсягу витрат на оплату праці ($\Phi ОП$) можна представити у вигляді формули (2.1).

$$\Phi ОП = \frac{ЧД}{ПП} \times \overline{ЗП}. \quad (2.1)$$

Маємо трифакторну мультиплікативну модель, яка свідчить, що фонд оплати праці функціонально залежить від трьох факторів: чистого доходу від реалізації продукції (ЧД), продуктивності праці персоналу (ПП) та середньомісячної заробітної плати ($\overline{ЗП}$).

Абсолютна зміна фонду оплати праці за 2021–2022 роки визначається як

$$\Delta \Phi ОП = \Phi ОП_{22} - \Phi ОП_{21}, \quad (2.2)$$

де $\Phi ОП_{21}$, $\Phi ОП_{22}$ – фонди оплати праці відповідно 2021 та 2022 років.

$$\Delta \Phi ОП = 1593969,9 - 1701159,0 = -107189,1 \text{ тис. грн.}$$

Розмір фонду оплати праці, який сформувався за рахунок чистого доходу від реалізації продукції звітного року, за умови використання двох інших факторів за попередній 2021 рік, визначається за формулою

$$\Phi ОП_{чд} = \frac{ЧД_{22}}{ПП_{21}} \times \overline{ЗП}_{21} \quad (2.3)$$

Визначимо частину фонду, сформованого за рахунок чистого доходу як

$$\Phi ОП_{чд} = \frac{6290171}{1733,88} \times 22,02661 = 79908,15 \text{ (тис. грн.)}$$

Розмір фонду оплати праці, який сформувався за рахунок продуктивності праці звітного року за умови використання чистого доходу від реалізації продукції звітного року та середньої заробітної плати за попередній 2020 рік, визначається за формулою

$$\Phi ОП_{пп} = \frac{ЧД_{22}}{ПП_{22}} \times \overline{ЗП}_{21} \quad (2.4)$$

Визначимо частину фонду, сформованого за рахунок продуктивності праці.

$$\Phi ОП_{пп} = \frac{6290171}{1134,59} \times 22,02661 = 122115,60 \text{ (тис. грн.)}$$

Фонд оплати праці за рахунок зміни чистого доходу в абсолютному вираженні змінився згідно формули (2.5) та дорівнює

$$\Delta \Phi ОП_{чд} = \Phi ОП_{чд} - \Phi ОП_{21} \quad (2.5)$$

$$\Delta \Phi ОП_{чд} = 79908,15 - 1701159,0 = -1621250,85 \text{ (тис. грн.)}$$

Фонд оплати праці за рахунок зміни продуктивності праці в абсолютному вираженні змінився згідно формули (2.6) та дорівнює

$$\Delta \Phi ОП_{пп} = \Phi ОП_{пп} - \Phi ОП_{чд} \quad (2.6)$$

$$\Delta \Phi ОП_{пп} = 122115,6 - 79908,15 = 42207,45 \text{ (тис. грн.)}$$

Абсолютна зміна фонду оплати праці за рахунок зміни середньої заробітної плати визначається за формулою

$$\Delta\Phi ОП_{\overline{3П}} = \Phi ОП_{22} - \Phi ОП_{III} \quad (2.7)$$

$$\Delta\Phi ОП_{\overline{3П}} = \Phi ОП_{22} - \Phi ОП_{III} = 1593969,9 - 122115,6 = 1471854,3 \text{ (тис. грн.)}.$$

Абсолютна зміна фонду оплати праці за рахунок одночасної зміни трьох факторів визначається за формулою

$$\Delta\Phi ОП = \Delta\Phi ОП_{\text{чд}} + \Delta\Phi ОП_{III} + \Delta\Phi ОП_{\overline{3П}} \quad (2.8)$$

$$\Delta\Phi ОП = -1621250,85 + 42207,45 + 1471854,3 = -107189,1 \text{ (тис. грн.)}.$$

Отже, витрати на оплату праці за аналізований період:

- зменшилися на 1621250,85 тис. грн. за рахунок зменшення темпів зростання чистого доходу від реалізації продукції, на що, у свою чергу, вплинуло підвищення тарифів на тепло- та електроенергію, застаріле устаткування, зниження обсягів виробництва тощо;

- зросли на 42207,45 тис. грн. за рахунок зменшення темпів зростання продуктивності праці, причиною чого могло стати зменшення обсягу виробництва продукції через поглиблення видобувних робіт, зниження мотивації до зростання результатів праці найманих працівників тощо;

- зросли на 1471854,3 тис. грн. за рахунок зростання середньомісячної заробітної плати на 8,77%.

Це дорівнює загальній зміні фонду оплати праці – зменшенню на 107189,1 тис. грн. Така ситуація пояснюється зменшенням середньооблікової чисельності працівників підприємства на 892 особи або на 13,86%, а також зменшенням обсягу виробництва продукції. Середня заробітна плата у 2021–2022 роках зросла на 8,77%. Це можна оцінити позитивно. У працівників підприємства є стимул для зростання продуктивності праці. Зменшення витрат на оплату праці АТ «КЗРК» сприяло зростанню чистого прибутку. Підприємство може його використати як власні інвестиційні ресурси для цілей підвищення конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому.

Необхідно враховувати, що кількість працівників комбінату за аналізований період скоротилася на 2451 особу. При цьому спостерігається зростання фонду оплати праці у порівнянні з 2018 роком на 28,90% та його незначне зменшення (на 6,30%) порівняно з 2021 роком. Причиною змін є підвищення тарифних ставок та збільшення індексації заробітної плати у зв'язку зі зростанням індексу споживчих цін, а також стрімке зростання продуктивності праці за період 2018–2022 років на 181,78%. Унаслідок таких змін темпи приросту середньомісячної заробітної плати за 2018–2022 роки склали 85,88%. Відомо, що підвищення середньої заробітної плати повинне бути підкріплене виробничими результатами. Темпи її зростання не повинні переважати темпи зростання продуктивності праці. Інакше стане зростати інфляція, підвищуватися ціни, зменшуватися співвідношення між номінальною та реальною заробітною платою. Підприємству необхідно розраховувати на такий варіант поведінки, щоб забезпечити одночасне та рівномірне зростання і продуктивності праці, і її оплати.

Порівнюючи темпи зростання продуктивності праці та заробітної плати працівників АТ «КЗРК», (див. табл. 2.1, рис. 2.3), визначено, що за 2018–2022 роки темпи зміни заробітної плати були нижчими за темпи зміни продуктивності праці, окрім 2022 року. Тут фонд оплати праці зріс порівняно з 2021 роком на 93,7%, а продуктивність праці – на 65,44%. Але у підприємства є можливість здійснити регулювання фонду оплати праці, не втративши стимулюючого ефекту оплати праці.

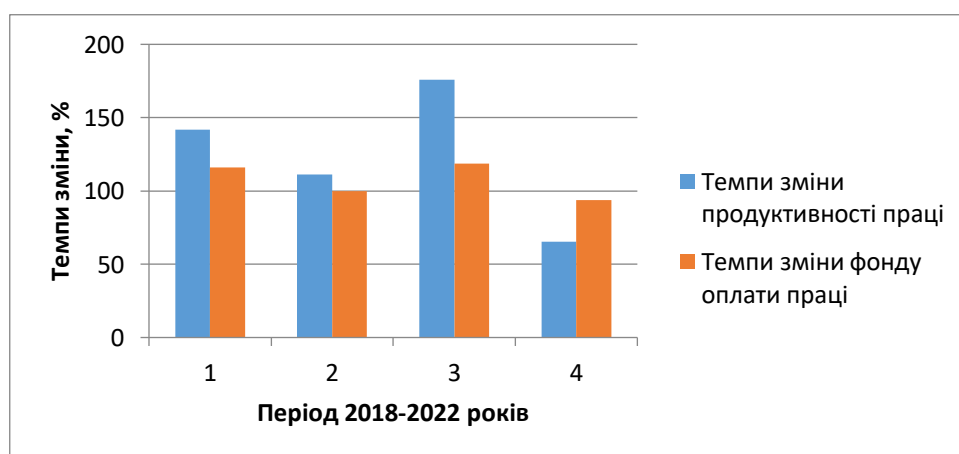


Рисунок 2.3 – Темпи зміни продуктивності праці та фонду її оплати АТ «КЗРК» за 2018–2022 роки

Ефективне функціонування дієвого механізму організації оплати праці залежить від використання нових технологій, автоматизації виробничих процесів, прогресивних норм виробництва, відповідних умов праці, оскільки вони сприяють зростанню її продуктивності.

Як відмічалось раніше, рівень продуктивності праці є одним із внутрішніх чинників, які здійснюють вплив на організацію оплати праці АТ «КЗРК». Зростання рівня продуктивності праці здійснює безпосередній вплив на обсяг виробництва продукції. А він, у свою чергу, є фактором впливу на рівень заробітної плати працівників комбінату.

Високу продуктивність праці може мати тільки висококваліфікований працівник. Він здатний не тільки підтримувати її на достатньому для умов виробництва рівні, але й підвищувати, збільшуючи кількість продукції та покращуючи її якість, що й впливає на розмір заробітної плати.

Тому володіння працівником високим кваліфікаційним рівнем є чи не найважливішим аргументом на користь удосконалення організації заробітної плати працівників підприємства. Однак в останній час спостерігається відтік кваліфікованих робітників. Дана тенденція вже сьогодні набуває загрозливих масштабів. Це відбувається через недостатньо високий рівень заробітної плати працівників основних і допоміжних виробничих професій у порівнянні із заробітною платою працівників аналогічних професій у країнах західної та східної Європи [29].

У той же час продуктивність праці сама являється у визначеному ступені результатом впливу оплати праці. Її зростання дозволяє працівникам підприємства збільшити рівень споживчих витрат, підняти рівень внутрішнього споживання матеріальних благ і послуг. Заробітна плата, інтерес до якої став не аби як зростати, є одним із джерел зростання національного доходу України.

Графічне зображення залежності продуктивності праці від середньомісячної заробітної плати працівників АТ «КЗРК» наведено на рис. 2.4.

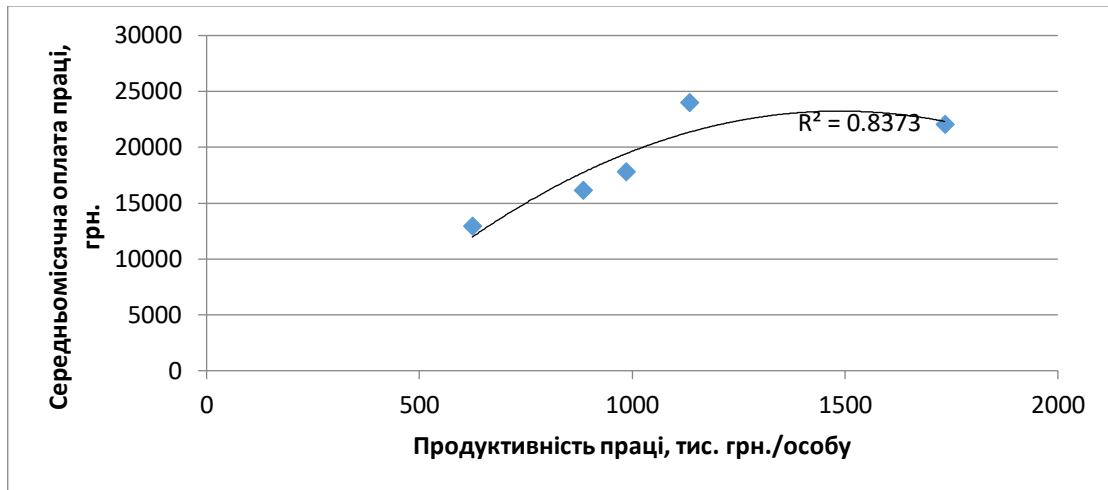


Рисунок 2.4 – Залежність продуктивності праці від середньомісячної оплати праці в АТ «КЗРК»

Аналізуючи отримані результати кореляційної залежності (див. рис.2.4), слід зауважити, що коефіцієнт детермінації R^2 має значення 0,8373 част. од., яке свідчить про наявність тісного зв'язку між цими факторами.

При побудові та аналізі кореляційно-регресійних моделей залежності продуктивності праці та її оплати в АТ «КЗРК», необхідно враховувати, що різні фактори (економічні, політичні, соціальні тощо) зростання продуктивності праці по-різному впливають на зростання оплати праці. Тому, виконуючи дослідження, необхідно враховувати результати прямої та опосередкованої їх взаємодії.

РОЗДІЛ 3

ОБГРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

3.1. Обґрунтування доцільності удосконалення організації оплати праці на підприємстві

Надзвичайно актуальним завданням є вдосконалення системи організації та механізму регулювання оплати праці в господарській системі підприємства та створення ефективного мотиваційного механізму, який має ґрунтуватись на поєднанні економічних стимулів та соціальних гарантій.

Рациональна організація оплати праці на підприємстві дає змогу стимулювати його працівників до ефективнішої діяльності, забезпечувати якість і конкурентоспроможність виготовленої продукції, а також необхідний рівень рентабельності виробництва.

Слід зазначити, що в Україні система ООП, як і вся економічна система, перебуває у перехідному стані. На підприємствах їй не надають належної уваги, що негативно позначається на ефективності оплати праці та негативно впливає на ефективність роботи як підприємств, так і економіки в цілому.

Сучасна система ООП на більшості українських підприємств має цілий ряд недоліків, а саме: відсутність концептуальних основ реформування заробітної плати, особливо в області колективно-договірного регулювання; ігнорування ринкової суті заробітної плати як ціни робочої сили; відсутність чіткого механізму (стимулюючого типу) диференціації заробітної плати; різке знецінення робочої сили й формальний характер угод, що укладаються на галузевому рівні; використання на практиці застарілих методів організації заробітної плати на підприємствах, що характеризується відсутністю зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці; значні диспропорції у рівнях заробітної плати; заборгованість з її виплати; наявність «зрівнялівки». Тому нагальною є потреба

посилити увагу до розв'язання цих проблем.

Недостатнє опрацювання питання встановлення індивідуальної винагороди за результатами праці у вітчизняній економічній літературі, відсутність достатньої практики використання відповідних систем оплати праці визначає необхідність звернення до досвіду економічно розвинутих країн.

Певний пріоритет застосування систем оплати праці за її результатами має «американський» тип організації оплати праці.

Так, економістами США стверджується, що вартість трудових послуг визначається, з одного боку, вартістю життєвих засобів, об'єктивно необхідних для відтворення робочої сили, а, з іншого боку, – корисністю, а, значить, результативністю її використання. Перше твердження сформувалось під впливом трудової теорії вартості, друге – теорії маржиналізму. Отже, визнання їх дії відображає:

- дуалістичну природу формування вартості трудових послуг – витратно-результатну;
- орієнтування оплати праці на два об'єкти – або на робітника, або на роботу, яку він виконує.

З позиції трудової теорії вартості перша частина вартості співвідноситься із гарантованими виплатами, які потрібні для відтворення робочої сили, що пов'язано переважно із об'єктом застосування робочою силою своїх трудових зусиль. Друга складова вартості залежить від результативності трудової діяльності, здатностей робочої сили створювати більший чи менший дохід. Отже, вона залежить переважно від робітника – носія цих здібностей.

Практика ООП США передбачає використання певних методів, відповідних двом різним об'єктам визначення індивідуальної винагороди. Так, ООП робітників та службовців (крім керівників середньої та вищої ланки) в США базується на двох принципово різних методах, які не суперечать один одному:

- оцінюванню робіт, яке використовується при встановленні тарифних умов оплати праці;
- оцінюванні заслуг, яке застосовується для визначення фактичної оплати

праці робітника з урахуванням його досягнень у роботі.

Звідси випливає, що оцінювання робіт є базою для врахування в ООП витрат праці, і тим самим спрямовується на виконувану роботу; а оцінювання заслуг – засобом оплати результатів праці, який орієнтується на самого робітника.

Побудова тарифної системи на основі оцінювання робіт передбачає використання певного арсеналу методів, які формувалися та удосконалювалися упродовж досить тривалого часу. Створений механізм здатний максимально можливо врахувати всі чинники, пов'язані з роботою працівника, для визначення розміру оплати його праці.

Звичайно, основу оцінювання робіт становить їх класифікація. Сучасна система оцінювання робіт включає:

- розчленування робіт на фактори та їх ступені;
- використання бази порівняння складності робіт за факторами;
- застосування системи балів для порівняння робіт;
- відносне ранжування факторів оцінювання робіт.

Суть методів бального оцінювання робіт полягає у виборі певної кількості факторів (для робітників та рядових службовців – 4–5, для керівного складу – до 9–12 факторів), розчленуванні кожного з них на під фактори (від 6 до 16), а також на ряд ступенів (від 3 до 6–10 та більше) та у виділенні кількості балів для кожного із факторів, підфакторів та ступенів. Сума всіх факторів, оцінених в балах, являє собою загальну бальну оцінку якості конкретної роботи.

Бальні системи оцінювання підрозділяються на два основні різновиди:

- пряме оцінювання. Основні та допоміжні фактори розглядаються як такі, що мають однакове значення;

- зважене оцінювання. Фактори відрізняються за своїм значенням. Кількість балів для кожного основного фактора, як і для кожного підфактора, диференційована. Оцінювання робіт має практичні складності, пов'язані із кількісним визначенням певних властивостей роботи. Отже, її доцільно застосовувати лише для тих працівників, робота яких піддається кількісному вимірюванню.

Щодо управлінського персоналу, об'єктом оцінювання якості праці є характеристика самого працівника. У цьому випадку оплата праці базується на процедурі тарифікації робітників. Домінуючу роль тут грають графічні методи (методи «профілю зрілості працівника», «криві посадових кар'єр», «криві індивідуальної заробітної плати» тощо). Їхня суть полягає у виявленні певної залежності рівня заробітної плати від рівня освіти та стажу роботи, визначенні усталених тенденцій у зміні чинників «виробничої зрілості» робітників. Необхідно відзначити, що складність вимірювання деяких властивостей праці управлінців, пов'язаних із їх організаторськими здібностями, творчістю, ініціативністю, часто наводять як аргумент на користь недоцільності застосування методів оцінки робіт для цієї категорії персоналу.

Проте розвиток існуючих методів оцінювання робіт на основі розширення застосування техніко-економічної бази нормування, логіко-математичної інтерпретації управлінських функцій, запровадження мікроелементного нормування дасть змогу поширити їх і на цю категорію працівників. Отже, як показує практика, оцінювання витрат праці, яка здійснюється через оцінювання робіт або самого робітника, закладається в основу тарифної, тобто постійної частини оплати праці. Розширення сфери використання методів оцінювання робіт надасть цій частині оплати праці необхідну відповідність витратній компоненті праці.

Для визначення результатів праці робітників та службовців використовується метод «оцінювання заслуг» – комплексне оцінювання результатів праці та особистих характеристик робітника. Традиційно оцінювання заслуг застосовувалась до робітників розумової праці. Сьогодні майже 50 відсотків американських компаній використовують цей метод і для службовців діапазону тарифу або окладу. Так званий «рух по горизонталі» тарифної сітки, який використовується для оцінювання заслуг, стимулює працівників у межах одного розряду без переведення в інший.

Можливість удосконалення процедур оцінювання витрат та результатів праці базується на потужній системі нормування. Спрямованість нормування та

оплати праці на витрати та результати визначає наявність двох принципово різних варіантів ООП: тарифного та безтарифного. Перший встановлюється до початку виробничого процесу, враховує витрати і тим самим не пов'язаний із кінцевими результатами діяльності. Другий формується після того, як стає відомим кінцевий результат підприємницької діяльності, тобто орієнтується на результати. Вибір одного із них означає те, що на підприємстві застосовується нормування як витрат, так і результатів праці найманих працівників. Методи якісного оцінювання праці служать підприємцям важливим інструментом конструювання тарифних сіток та схем посадових окладів. Відбирають фактори оцінювання та наділення їх певним значенням, зважаючи на їх важливість для підприємця. Своєю чергою, стимулювання потрібної підприємцю якості праці залежить багато в чому від співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці. На основі результатів двох різних процедур оцінювання якості праці – класифікації робіт та тарифікації робітників (чи їхньому поєднанні) – складається угода про розмір оплати праці за годину за найнижчим розрядом. Враховуються ринкові ставки заробітної плати, які беруться зі спеціальних оглядів, проведених органами з праці та спеціалізованими консультативними фірмами. Засобом ув'язки витрат та результатів праці зі способами розрахунку тарифної і надтарифної частин оплати праці є вибір її форм та систем. В американській практиці методи матеріального заохочення потіснили примусові, які шляхом карних санкцій вимушували робітника трудитись із високою інтенсивністю.

Фактично широко застосовуються системи оплати праці, які спрямовані на заохочення підвищення результатів праці найманих працівників, що виражається в збільшенні частки заробітної плати, яка формується із додаткових прибутків, тобто змінної заробітної плати. Принципово різні типи ООП – тарифний та безтарифний – визначають застосування відповідних їм систем заробітної плати. Так, при безтарифній ООП не використовуються преміальні виплати. Вважається, що суми додаткових стимулюючих винагород вже закладені у високій тарифній ставці. Крім цього, існує можливість руху по діапазону тарифу.

Форми та системи оплати праці тарифного типу ООП передбачають певні

додаткові виплати заохочувального характеру. Отже, безтарифна система оплати праці базується на синтезі оцінювання витрат та результатів праці. На відміну від цього, в тарифному типі ООП оцінювання витрат відокремлене від оцінювання результатів, що дає змогу тут чітко розмежовувати постійну та змінну частини оплати праці. Американськими фахівцями існування нестабільного елемента в оплаті праці визнається одним із факторів ефективності оплати праці на підприємстві.

У наш час засобом зацікавлення працівників у підвищенні результатів роботи підприємств або підрозділів служать колективні системи преміювання персоналу, особливо різні варіанти систем участі. Для нашої країни корисний досвід застосування систем участі в результатах роботи підприємств.

Серед найвідоміших із таких систем – системи Скенлона, Раккера, «Іпрошейр». Вони базуються на конкретних виробничих показниках (економія витрат виробництва, збільшенні виробітку) і передбачають щомісячну виплату премій за результатами минулого місяця. При успішній роботі підприємства та економії на оплаті праці створюється преміальний фонд у розмірі суми цієї економії, який відповідно до певного розрахунку розподіляється між працівниками.

Вплив тарифної заробітної плати на підвищення рівня інтенсивності праці обмежений внаслідок відносної стабільності тарифних ставок. Проте існує прямий зв'язок між показниками якості праці і величиною виплат із прибутку. Оскільки останні зростають пропорційно до виробітку учасників виробництва, то вони сприятимуть підвищенню продуктивності праці. Виплати із прибутку внаслідок цього активно впливають на підвищення складності праці, зростання кваліфікації учасників виробництва.

Тому в нестабільні, перехідні економічні періоди, які характеризуються спадом виробництва, високим рівнем інфляції, зацікавити працівників можливо за рахунок чіткого виділення витратної та результатної компоненти винагороди за працю, та відповідного підвищення питомої ваги змінної частки в оплаті праці. Йдеться про тарифні системи оплати праці. Лише в такому випадку заробіток

буде тісно пов'язаний з кінцевою макроекономічною метою: збільшення обсягів виробництва і збереження існуючої зайнятості. Після досягнення певних ознак економічної стабілізації доцільне застосування систем оплати, які стимулюють зростання постійної частки оплати праці. Безтарифні системи, які передбачають гнучкий тариф, допоможуть в досягненні такої мети.

Отже, з метою дотримання завдань, висунутих особливістю нинішнього перехідного етапу, з'являється нагальна потреба зрушень у структурі доходів працівників у бік зростання змінної частини оплати праці. Проте при перших ознаках стабілізації необхідне зростання частки тарифу в оплаті праці до рівня розвинутих країн – 70–80 % і, відповідно, зменшення змінної частки заробітної плати до 20–30 %.

Важливість національного законодавства про оплату праці полягає не в кількості законодавчих актів, а в економічній, соціальній орієнтації та ефективності. Регулювання оплати праці базується на оригінальній фінансовій спроможності України та потребі збалансувати інтереси всього суспільства. Держава повинна виконувати норми та конституційні гарантії права працівника на заробітну плату, розмір якої забезпечить адекватний рівень життя для нього та його сім'ї. Для цього, за умови стійкого розвитку та стабілізації, нам потрібно створити нові підходи та розробити нові механізми, які можуть реагувати на поточні ринкові зміни загалом [33].

Цілями регулювання оплати праці є:

- встановлення тісного взаємозв'язку заробітної плати з продуктивністю праці;
- досягнення належної відповідності між різними рівнями заробітної плати;
- забезпечення кожному працівникові життєво необхідного рівня споживання;
- збереження реального рівня заробітної плати.

У сучасній ситуації необхідно швидко реагувати та створення теоретичної бази для вирішення практичних питань. У цьому полягає актуальність досліджень в галузі оплати праці. При переході до нових форм і методів управління держава

надає компаніям право вирішувати більшість питань і не втручатися у налагодження відносин керівництва підприємства зі своїм персоналом. Вирішення багатьох питань делеговано профспілкам.

3.2. Сучасні напрями удосконалення організації оплати праці промислового підприємства та пропозиції щодо підвищення її рівня в умовах діяльності АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Для підвищення ефективності та продуктивності виробництва, зростання обсягів реалізації продукції, отримання прибутків тощо на промисловому підприємстві необхідно вдосконалювати систему оплати праці на засадах ресурсозбереження та стимулювання працівників до сумлінного виконання своїх службових обов'язків. Це повинно стати головним кроком до усунення причин надмірної експлуатації праці, забезпечення належних умов їхньої праці та обґрунтування підвищення заробітної плати для працівників.

У сучасних умовах діяльності вітчизняних підприємств проблема використання трудових ресурсів та оплати праці є досить актуальною. Оплата праці є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. На рівні виробничих підприємств виникає необхідність у виробленні власної політики оплати праці, яка має враховувати інтереси різних груп працівників і власників, передбачати ефективну систему зайнятості населення й винагороди за працю, заходи соціального захисту населення, механізми з підтримання доходів на рівні, що забезпечує людині гідне життя. Досягнення таких цілей важко здійснити без вироблення нових підходів до розуміння теоретичних аспектів оплати праці, її організації та аналізу. Рациональне розв'язання зазначених проблем дасть змогу підвищити ефективність організації оплати праці.

Наступний напрям удосконалення організації оплати праці – пошук нових форм оплати праці. Це обумовлено нездатністю традиційних механізмів на достатньому рівні сприяти підвищенню ефективності господарської діяльності.

Перевагою нетрадиційних систем є їх простота, яка полягає у зрозумілості механізму нарахування грошової винагороди кожного працівника, наслідком чого є зростання значущості стимулюючої функції заробітної плати. На сьогодні міжнародні системи оплати праці більше орієнтовані на мотивацію працівника ніж вітчизняні. Вони спрямовані на те, щоб працівник хотів працювати більше та ефективніше. Системи оплати праці, які використовують в Україні, характеризуються недостатньою гнучкістю й слабкою мотивацією, оскільки розмір оплати праці не пов'язують із її якістю та продуктивністю. Відсутність ефективної системи оплати праці й матеріального стимулювання призводять до великої різниці в оплаті праці спеціалістів різних підрозділів і однорідних спеціалістів на підприємствах одного регіону. Це стає причиною плинності кадрів, нестабільності роботи колективів, зростання матеріальних витрат, пов'язаних із навчанням нових працівників [34]. У сучасних умовах виникає необхідність запровадження гнучких форм та систем оплати праці, зокрема використання контрактних та безтарифних систем [35].

Суб'єкти господарювання обирають традиційні форми та системи оплати праці, але сучасні вимоги потребують їх перегляду, вдосконалення, простоти використання, врахування міжнародного досвіду. На міжнародному рівні системи оплати праці більш орієнтовані на мотивацію працівників ніж традиційні системи оплати праці в Україні.

Нові підходи до оплати праці й стимулювання її ефективності передбачають поступовий перехід від традиційних систем та їх заміну на оплату праці, яка складається з двох компонентів: базової ставки і додаткових стимулюючих виплат, що залежать від індивідуальних результатів та/або ефективності роботи підрозділу або компанії. У західних фірмах в даний час спостерігається тенденція до індивідуального встановлення оплати праці, яка зводиться до:

- визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівнику з урахуванням усіх винагород;
- неоднакового підвищення заробітної плати у межах пропонованого приросту її загального фонду;

- відмови від індексації у зв'язку із зростанням цін;
- врахування при визначенні персональних надбавок персональних заслуг працівників, а не їх стажу;
- регламентацію процедури урахування заслуг.

У межах індивідуального підходу щодо оплати праці виділяється три групи працівників: – люди, які мають особливі здібності до праці, володіють інтелектуальною власністю, винагороди яких регулюються індивідуальним контрактом; – працівники творчої праці, які вміють приймати нестандартні рішення, суттєво впливають на ефективність роботи підприємства, оплата яких складається з окладу і відсотків від її величини; – всі інші працівники з мінімальними творчими функціями, що одержують тверду заробітну оплату і премії за перевиконання планів на основі колективного договору. Індивідуальна заробітна плата формується за рахунок застосування гнучких її форм і нових підходів. Зарубіжний досвід свідчить про доцільність використання багатофакторних методів оцінки заслуг. При цьому вибір факторів тісно пов'язується з родом діяльності, функціональними обов'язками, характером продукту праці тощо. У США, за свідченням фахівців, фірми частіше використовують такі фактори, як результативність роботи, її якість, своєчасність виконання, метод роботи, ініціативність, дотримання техніки безпеки, стиль роботи, адаптація до робочого місця тощо.

Під час запровадження цієї системи для кожного показника розробляється система рівнів та бальна оцінка цих рівнів за схемою, наведеною у табл. 3.1.

Таблиця 3. 1 – Схема бальної оцінки показника «Своєчасність і повнота виконання функціональних обов'язків»

| Значення рівнів показника | Свої обов'язки виконує за вказівкою, а якість потребує постійної перевірки | Свої обов'язки прагне виконувати самостійно, але якість потребує контролю | Свої обов'язки виконує самостійно, але якість не завжди відповідає вимогам | Має місце несвоєчасне виконання обов'язків, але якість відповідає вимогам | Своєчасне та якісне виконання функціональних обов'язків самостійно |
|--------------------------------|--|---|--|---|--|
| Бальна оцінка показника, балів | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Щокварталу за спеціальною анкетною керівник дає оцінку ефективності та якості праці, а спеціальна комісія – щорічну «оцінку заслуг» кожного працівника. Така оцінка дає можливість керівництву підприємства вжити заходів щодо стимулювання тих, хто добре працює, та покарання тих, хто працює незадовільно, аж до звільнення. З огляду на досвід зарубіжних країн, запропонована багатофакторна модель оцінки заслуг, яка включає в себе чотири фактори і чотири ступені (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Багатофакторна модель оцінювання заслуг

| Оцінювання заслуг | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-------------------|------------------------|---|--|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---|---|-------------------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Швидкість виконання робіт | | | | Самостійність прийняття рішень | | | Ініціативність у роботі | | | Відносини в колективі, ставлення до колективу | | | | | |
| дуже повільно, 0 балів | повільно, 1 бал | швидко, 2 бали | дуже швидко, 3 бали | ухиляється від відповідальності, 0 балів | перекладає відповідальність на іншого. 0 балів | приймає рішення самостійно, 2 бали | шукає відповідальну роботу, 3 бали | йде протореною дорогою, 0 балів | зрідка подає пропозиції, 1 бал | подає пропозиції, 2 бали | подає оригінальні пропозиції, 3 бали | антагоністичність, 0 балів | нейтральність, 1 бал | пасивно контактований, 2 бали | активно контактований, 3 бали |

Засобами стимулювання у таких ситуаціях є підвищення посадового окладу, встановлення доплат і надбавок, підвищення за посадою, а заходами покарання – зниження посадового окладу до мінімального розміру за цією посадою, переведення на нижчу посаду, звільнення з роботи тощо. Запропоновані засоби стимулювання є відмінними від зарубіжних.

Наприклад, у політиці матеріального стимулювання сучасних японських компаній створюються синтезовані системи заробітної плати, які передбачають так звані трудові і відтворювальні надбавки до тарифного заробітку. До трудових надбавок належать надбавки за: результативність роботи; майстерність; акуратне відвідування роботи тощо. Відтворювальні надбавки пов'язані з частковим відшкодуванням транспортних витрат, витрат на житло тощо.

Формування ефективно діючої преміальної системи для промислового підприємства має розпочинатися з економічного обґрунтування доцільності преміювання, яке повинне включати в себе такі складові: визначення джерел преміювання; формування показників та умов преміювання; періодичність і порядок преміювання (рис. 3.1).



Рисунок 3.1 – Організаційно-економічна модель побудови преміальних систем

На відміну від вітчизняних найбільш застосованих форм і систем оплати праці, а відтак, й матеріальної мотивації (відрядна, погодинна форми та їх системи) на підприємствах зарубіжних країн в управлінні матеріальною мотивацією застосовуються принципово інші форми й системи оплати праці працівників підприємств, найбільш розповсюдженими серед яких є такі.

Диференціальні системи заробітної плати, які передбачають застосування підвищених тарифних ставок (розцінок) для оплати праці працівників, які виконують і перевиконують високі норми. Невиконання норм оплачується за зниженими ставками (розцінками). Ця система є подібною до відрядно-прогресивної, яка застосовується на підприємствах України, але без застосування

регресивних розцінок у разі не виконання запланованого або нормативного обсягу робіт.

Емпіричні системи оплати праці передбачають коригування тарифної ставки при зростанні рівня виконання норм.

Комбіновані системи оплати праці, які поєднують у собі відрядну та погодинну форми оплати праці, при цьому заробітна плата складається з постійної та змінної частин.

Однофакторні системи заробітної плати передбачають зміну рівня заробітної плати в залежності тільки від одного фактору – виробітку. Вони застосовуються на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці.

Багатофакторні системи оплати праці являють собою різновидпогодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються у високомеханізованих виробництвах та передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника.

Відрядно-прогресивні системи, які побудовані таким чином, що, починаючи з певного рівня виробітку 100% і вище (норма) працівнику оплачується за підвищеною тарифною ставкою, які мають своє застосування й на підприємствах України [36].

Всі ці системи оплати праці мають на меті підвищення вмотивованості працівника та направлені на зростання результативності живої праці. Головним при цьому стає необхідність розрахунку граничної межі, яка співвідносила зростання продуктивності праці та збільшення заробітної плати.

Наступні системи оплати праці пов'язані з іменами їх авторів-розробників, мають цілком визначену сферу свого застосування та ґрунтуються на таких положеннях:

- оплата праці за системою Тейлора передбачає застосування диференційованої відрядної ставки, яка при невиконанні норм складає 0,8 базової величини, а при виконанні та перевиконанні норм величина ставки коливається від 1,1 – 1,3 базового рівня оплати праці;

- при застосуванні системи Мерика в оплаті праці персоналу підприємства при виконанні завдань до 60% працівнику загрожує звільнення; при виконанні завдання на 61–83% працівник одержує базову ставку оплати праці; виконання завдання від 81 до 100% ставка збільшується в 1,1 рази, більше 100% виконання норми – 1,2 базової ставки;

- система Гантта передбачає комбінування погодинної та відрядної форм оплати праці, які застосовуються залежно від досягнутого рівня продуктивності праці. При виконанні завдань менше 100% застосовується погодинна оплата за низькими ставками; при перевиконанні – відрядна оплата за підвищеною ставкою. Треба зазначити, що подібна система оплати праці на вітчизняних підприємствах застосовується при оплаті праці допоміжних та обслуговуючих робітників, праця яких впливає на результативність основних робітників, що виготовляють продукцію (непряма відрядна оплата праці), при цьому чим вищою буде продуктивність праці основних працівників, тим більшу оплату праці отримує допоміжний або обслуговуючий робітник;

- при використанні системи оплати праці Хелсі заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично відпрацьований час, другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Величина відрядної оплати визначається на базі тарифної ставки з урахуванням коефіцієнту, що враховує частку зекономленого часу, який оплачується додатково в межах від 0,3 до 0,7 базової оплати;

- система Бедо враховує кожну робочу хвилину, яка називається «точкою». Працівник, крім основної заробітної плати, одержує винагороду, яка визначається як добуток 0,75 кількості точок, виконаних працівником за годину, на 1/60 погодинної ставки;

- система Роурена передбачає, що на виконання роботи встановлюється певна норма часу, і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода складає частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено. Її розмір залежить від приросту продуктивності праці, який

визначається як різниця між фактичним і нормативним часом. Таким чином, це погодинна оплата за фактично відроблений час плюс процент від цієї оплати.

- система оплати праці Варта не гарантує використання тарифної ставки при перевиконанні норми. Величина оплати праці визначається шляхом множення тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу;

- система Сканлона визначає основним показником преміювання зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовуються на виплати у «скрутні» часи, тобто при відсутності економії. Якщо такого не відбувається, то цей резерв розподіляється в кінці року. Розподіл преміального фонду здійснюється пропорційно партисипативній заробітній платі (включаючи оплату працівників, які знаходяться на випробуванні, виплати за відпустки, святкові дні, відсутність на роботі за особистими мотивами). Середній процент вираховується як відношення суми преміального фонду партисипативної зарплати до загального фонду оплати праці.

Система оплати праці Раккера передбачає виплату колективних премій за зниження частки витрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яка розраховується як середня величина за останні 3–7 років [37].

Система плаваючих окладів будується на тому, що за умови виконання завдання щодо випуску продукції (обсягів перевезень) в залежності від результатів праці працівників відбувається періодичне коригування тарифної ставки (окладу). При цьому підвищення або зниження оплати праці залежить від суми грошових коштів, які можуть бути спрямовані на виплату заробітної плати. Розмір заробітної плати співробітника розраховується виходячи з тарифної ставки (окладу) і коефіцієнта підвищення (зниження) заробітної плати, що визначається підприємством.

Якщо компанія робить особливий акцент на знання та навички співробітників, то в цьому випадку доцільно застосовувати SBP-систему (skill-

based pay systems). Ця система передбачає оплату праці у залежності від глибини та видів трудових навичок працівників, які вони в змозі використовувати. Ця система відома також як оплати праці за майстерність, за знання, за багатопрофесійність.

Впровадження даної системи гарантує придбання необхідних навичок та знань, отримання яких веде до підвищення якості трудових ресурсів. З метою стимулювання працівників щодо підвищення якості діяльності цю систему поєднують з системами оплати праці за виконану роботу.

Підприємства України дуже неефективно розподіляють витрати на оплату праці за її складовими. У середньому по економіці України на виплату основної заробітної плати припадає лише близько 60% витрат. В АТ «КЗРК» у 2022 році цей показник склав лише 53,9%. І це найвище значення показника для даного підприємства. Його розмір є найбільш характерним для всієї добувної промисловості. Досвід західних країн свідчить, що структура фонду заробітної плати є обґрунтованою у тім випадку, коли рівень основної заробітної плати складає 80–85%. Очевидно, що за умов, які склалися в АТ «КЗРК», рівень трудової зацікавленості, продуктивності праці, кваліфікації працівників буде залишатися низьким, а у подальшому можливо буде знижуватися.

Вчені-економісти Літвінов О.С. та Сукач О.О [38] стверджують, що існуюча дискусія щодо структури фонду оплати праці пов'язана з різноманітністю форм та систем заробітної плати. Вона потребує удосконалення організації заробітної плати.

Перш за все слід віддати перевагу відрядній формі заробітної плати. Вона зможе забезпечити підвищення мотивації працівників та поліпшити фінансові результати. Це підтверджується тим, що саме відрядна форма заробітної плати відображає пряму залежність між доходом працівника та його трудовим внеском. Вона забезпечує умови зростання мотивації до підвищення продуктивності праці. Очевидно, що чим більше обсягу продукції приходить на одиницю заробітної плати, тим ефективніше використовується трудовий ресурс. Отже, підвищити ефективність витрат на заробітну плату можна за рахунок зростання частки

основної заробітної плати у структурі загального її фонду.

Загальний вигляд моделі представлено формулами 3.1 – 3.2.

$$ПП = \frac{\Phi ОП}{ЧПВП} \times \frac{ЧД}{\Phi ОЗП} \times \frac{\Phi ОЗП}{\Phi ОП}; \quad (3.1)$$

$$ПП = \overline{ЗП} \times ЗВ_{ОЗП} \times d\Phi ОЗП; \quad (3.2)$$

де $ПП$ – продуктивність праці, тис. грн./особу;

$\Phi ОП$ – фонд заробітної плати, тис. грн.;

$ЧПВП$ – чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб;

$ЧД$ – чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.;

$\Phi ОЗП$ – фонд основної заробітної плати, тис. грн.;

$\overline{ЗП}$ – середньорічні витрати на оплату праці в розрахунку на одну особу промислово-виробничого персоналу, тис. грн./особу;

$ЗВ_{озп}$ – зарплатовіддача основної заробітної плати, грн.;

$d\Phi ОЗП$ – питома вага основної заробітної плати у загальному фонді заробітної плати, част. од.

Наведені вище фактори згідно висновків, зроблених у результаті попередніх досліджень кваліфікаційної роботи, мають прямий зв'язок з продуктивністю праці.

Виходячи з вищезазначеного, розрахуємо резерв зростання продуктивності праці АТ «КЗРК», якщо частка основної заробітної плати у структурі фонду заробітної плати зросте до рівня 60% при незмінних значеннях двох інших факторів моделі (див. формулу 3.2).

У результаті отримаємо значення показника продуктивності праці

$$ПП_{ефект} = 287,513 * 8,567 * 0,60 = 1477,874 \text{ (тис. грн./особу).}$$

Отже, якщо частка основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці зросте до рівня 60%, то річна продуктивність праці досягне значення 1477,874 тис. грн./особу, збільшившись на 343,284 тис. грн. /особу або на 11,38%. Це дозволить отримати (при незмінній чисельності працівників підприємства

5544 осіб) чистий дохід від реалізації продукції у розмірі

$$ЧД=1097,340*5544=8193333,456 \text{ (тис. грн.)}$$

Економічний ефект від зростання розміру питомої ваги основної заробітної плати у структурі загального фонду оплати праці підприємства з 53,9 % до 60% складе у порівнянні з фактично досягнутим значенням показника чистого доходу від реалізації продукції 2020 року

$$\Delta ЧД= 8193333,456-6290171,000=1903162,456 \text{ (тис. грн.)}$$

Керівництву АТ «КЗРК» можна порекомендувати різноманітні шляхи удосконалення оплати праці, застосування яких дозволить досягти більш високих результатів діяльності підприємства, а саме:

- всебічно сприяти налагодженню тісного взаємозв'язку між продуктивністю праці, рівнем її оплати та ефективністю роботи працівників на підставі застосування показника «продуктивності виробництва»;

- організовувати роботу таким чином, щоб темпи збільшення продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати;

- продовжувати удосконалювати організацію розподілу витрат на заробітну плату, віддаючи, перш за все, перевагу відрядній формі оплати праці;

- розробляти сучасні науково-обґрунтовані норми часу на виконання робіт та правильну їх тарифікацію;

- здійснювати вчасний перегляд норм виробітку та розцінок;

- запроваджувати нові схеми оплати праці на основі гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;

- належно розподіляти кошти серед працівників відповідно до їх категорій;

- зменшувати витрати на оплату праці у зв'язку з автоматизацією виробництва наскільки це можливо;

- забезпечувати рівень кваліфікації працівників операційним потребам комбінату: підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників комбінату; стажування працівників комбінату на вищі посади та формування резерву кадрів.

- проводити заходи, спрямовані на закріплення молодих кадрів на

підприємстві.

Обґрунтуємо один із запропонованих шляхів удосконалення організації оплати праці АТ «КЗРК».

У країнах з ринковою економікою як на мікро-, так і на макрорівні застосовується показник «продуктивності виробництва». АТ «КЗРК» може проводити на підставі переходу до ресурсозберігаючої економіки та аналізу цього показника розрахунки загального фонду заробітної плати та заробітної плати окремих підрозділів підприємства.

Показник «продуктивність виробництва» застосовується при розрахунках фонду оплати праці як важіль, який показує ступінь використання усіх наявних ресурсів (матеріальних, енергетичних, фінансових, інвестиційних, устаткування), задіяних у процесі виробництва. Застосування цього показника дає можливість при розрахунках збільшення фонду заробітної плати враховувати не тільки обсяги реалізованої продукції, а й зниження собівартості за всіма видами витрат. Економія від зниження собівартості буде використовуватися як підґрунтя для підвищення заробітної плати тих працівників, які сприяли її отриманню.

За допомогою цього показника підприємство має можливість щомісячно коригувати як загальний приріст фонду заробітної плати ($\Delta\Phi$), так і визначати внесок окремого підрозділу підприємства у його забезпечення. Цим гарантується зростання мотивації всіх працівників підприємства до збільшення обсягів реалізації продукції та зниження її собівартості.

Проведемо відповідні розрахунки. Визначимо розмір індексу продуктивності виробництва, коефіцієнт співвідношення індексів чистої продукції та фонду заробітної плати та збільшення (або зменшення) фонду заробітної плати ($\Delta\Phi$) за щорічними результатами роботи підприємства.

$$\Delta\Phi = \Phi_0 [(I_{пв} * K_{ci}) - 1], \quad (3.3)$$

де Φ_0 – фонд заробітної плати базисного року;

$I_{пв}$ – індекс продуктивності виробництва;

K_{ci} – коефіцієнт співвідношення індексів чистої продукції та фонду заробітної плати;

$$I_{пв} = (O_{рп} * C_{рб}) : (O_{рб} * C_{рп}), \quad (3.4)$$

де $O_{рб}$, $O_{рп}$ – обсяги реалізованої продукції відповідно у базисному та поточному роках, тис. грн.;

$C_{рб}$, $C_{рп}$ – собівартість реалізованої продукції відповідно у базисному та поточному роках, тис. грн.;

$$K_{ci} = (O_{чп} * \Phi_{б}) : (O_{чб} * \Phi_{п}), \quad (3.5)$$

де $O_{чб}$, $O_{чп}$ – обсяги чистої продукції відповідно базисного та поточного років, тис. грн.;

$\Phi_{б}$, $\Phi_{п}$ – фонд оплати праці базисного та поточного року, тис. грн.

$$I_{пв} = (5830987 * 4282254) : (6876077 * 2891384) = 1,2594 \text{ (част. од.)}$$

$$K_{ci} = (6290171 * 1701159) : (11159274 * 1593969,9) = 0,601577 \text{ (част. од.)}$$

$$\Delta\Phi = 1701159 * [(1,2594 * 0,601577) - 1] = -412316,58592 \text{ (тис. грн.)}$$

Далі підприємство повинне проаналізувати ефективність використання всіх ресурсів (матеріалів, сировини, енергоносіїв, устаткування, робочої сили, капітальних вкладень тощо), які вплинули на зниження індексу продуктивності виробництва. На основі цього аналізу необхідно з'ясувати причини неефективного використання ресурсів та розробити заходи щодо підвищення ефективності використання наявних ресурсів та зростання на цих засадах заробітної плати працівників.

На нашу думку, такі заходи повинні охоплювати не тільки оцінювання праці відрядників, а й працівників підрозділів, які за своїми функціональними обов'язками повинні забезпечувати якісні умови для виготовлення відповідної продукції.

ВИСНОВКИ

Оплата праці є одним із найважливіших соціально-економічних явищ. Будь-яка економічна діяльність передбачає наявність такого фактора, як праця. Однак сама по собі, без її носія, яким є працівник, вона не функціонує. Тому працівника необхідно залучити для здійснення економічної діяльності. У кожній економічній системі існують свої методи залучення. В ринковій економіці воно відбувається шляхом найму працівників підприємцями та встановлення ціни праці, яка у більшості країн називається заробітною платою.

Заробітна плата належить до найскладніших економічних категорій. Вона є одним із головних елементів суспільного організму, вимагає врахування багатьох аспектів. Тлумачення терміну «заробітна плата» розглядається у багатьох наукових джерелах. Заробітна плата – це трудовий дохід працівника, зазвичай у грошовому виразі, який нарахований та сплачений йому за певний обсяг виконаної роботи згідно з умовами трудової угоди.

В економічній літературі залишається дискусійним питання теоретичного розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». Дехто з учених називають їх тотожними або синонімами, дехто обґрунтовує наявність значних відмінностей між цими категоріями. Ми прийшли до висновку, що оплата праці – це система відносин, механізмів та способів, тобто певний процес, пов'язаний із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору. Заробітна плата є лише елементом системи оплати праці. Тому проведений аналіз сутності цих двох економічних категорій дає підстави стверджувати, що вони не є тотожними. Визначення розміру оплати праці працівникам є головним призначенням системи організації оплати праці залежно. Розмір оплати праці залежить від тих факторів, що її формують:

- складності та умов виконуваної роботи,
- професійно-ділових якостей працівників,

- результатів їхньої праці та господарської діяльності підприємства, тим самим підвищуючи стимулюючу функцію внеску кожного.

Поняттю «оплата праці» можна надати таке узагальнене визначення: це ціна робочої сили, яку погоджено в трудовій угоді між роботодавцем і працівником та яка буде отримана останнім у разі виконання визначеного обсягу роботи.

Статтею 6 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що основою організації оплати праці є тарифна система. Це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація заробітної плати залежно від складності (кваліфікація, відповідальність) і умов праці (важкість, шкідливість, інтенсивність, привабливість).

Існує думка, що в умовах ринку необхідність у тарифній системі відпадає. Проте світовий досвід свідчить, що і в ринкових умовах, особливо в перехідний період, потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно вимірювати, а значить і достатньою мірою об'єктивно відшкодовувати витрати праці у вигляді її оплати.

Зв'язок винагороди працівників з фактичними результатами виробничої діяльності здійснюється за допомогою форм і систем оплати праці, що використовуються підприємцями-роботодавцями.

З розвитком виробництва, зміною рівня його технічної оснащеності та організації відбувається еволюція застосування різних форм та систем оплати праці, поширюються так звані заохочувальні системи відрядної оплати праці («багатофакторні» та «всефакторні» системи). У той же час під впливом змін у виробництві відбувається розширення почасової форми оплати праці. Поширюються і колективні системи оплати, зокрема бригадна. Вченими розглядається вивчення можливостей застосування грейдової та інших прогресивних систем оплати праці на підприємствах та отримання ефекту від їх впровадження. Система грейдів становить, по суті, корпоративний табель про ранги. Кожен співробітник має свій ранг або грейд, відповідно до якого розраховується рівень його оплати праці. Організація оплати праці за системою грейдів дає можливість:

- допомогти в управлінні фондом оплати праці і робить систему нарахування зарплати гнучкою;
- підвищити ефективність фонду оплати праці від 10 до 30 %;
- упорядкувати дисбаланс зарплати на підприємстві.

В умовах ринкової економіки практичне здійснення заходів щодо вдосконалення оплати праці повинне бути засноване на дотриманні ряду її принципів. У сукупності принципи і підходи до організації оплати праці створюють певну систему – спосіб розрахунків розміру винагороди відповідно до затрат і результатів. Її вибір залежить від особливостей організації, технологічного процесу, форм організації праці, вимог щодо якості продукції або роботи, стану нормування праці і обліку її затрат.

З 24 лютого 2022 року, відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», в Україні введено режим воєнного стану. 24 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина:

- заробітна плата виплачується працівникові на умовах, визначених трудовим договором;
- роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати;
- роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили;
- звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

АТ «КЗРК» займається видобуванням залізних руд, виробництвом вибухових речовин, оптовою торгівлею металами та металевими рудами. Основна продукція підприємства – залізна руда двох видів:

- агломераційна зі вмістом заліза від 51% до 61%;
- доменна кускова зі вмістом заліза від 46% до 49%.

Основна мета діяльності підприємства – забезпечити залізорудною сировиною різні галузі національного господарства, задовольнити потреби населення, соціальні та економічні інтереси акціонерів та трудового колективу, отримати прибуток.

Основними видами діяльності комбінату є добування залізних руд; виробництво вибухових речовин; оптова торгівля металами та металевими рудами двох видів: агломераційною зі вмістом заліза від 51% до 61% та доменною кусковою зі вмістом заліза від 46% до 49%.

Для визначення основних тенденцій розвитку підприємства за 2018–2022 роки розглянуто динаміку основних техніко-економічних показників його діяльності. У результаті проведеного техніко-економічного аналізу діяльності АТ «КЗРК» за 2018–2022 роки ми дійшли висновку, що стан виробництва на підприємстві погіршився. Чистий дохід від реалізації продукції та чистий прибуток у 2022 році значно зменшилися. У той же час скоротився обсяг виробництва у вартісному вираженні, а також обсяг реалізованої продукції в натуральних одиницях. Така ситуація може бути пояснена ускладненням процесу видобування руди на великих глибинах (1300–1500 метрів), нестабільністю економічної ситуації в країні та галузі в цілому. Упродовж усього досліджуваного періоду собівартість реалізованої продукції підприємства зростала. Найбільшу частку у в операційних витратах підприємства складають матеріальні витрати (від 36,84% у 2019 році до 46,07% у 2022 році), які не мають чіткої тенденції до зміни упродовж аналізованого періоду.

Витрати на оплату праці, відрахування на соціальні заходи та амортизація проявляють більш менш сталу тенденцію. Інші витрати упродовж досліджуваного періоду то зростали (у 2022 році порівняно з 2021 роком), то зменшувалися (у 2021 році порівняно з 2020 роком). За 2018–2022 роки вони зросли на 3,75%.

Щодо фінансових результатів діяльності, то після стрімкого зростання чистого прибутку підприємства у 2021 році, у 2022 році відбулося його стрімке падіння – більше, ніж удвічі. Економіка України упродовж 2022 року потерпає від кривавої війни. І весь цей рік АТ «КЗРК», як і весь вітчизняний бізнес,

намагається триматися на плаву. Упродвж року комбінат, оговтавшись від шоку початку повномасштабного вторгнення, став підлаштовуватися до нових суворих умов. Комбінат частково втратив можливість вести зовнішньоекономічну діяльність.

Через жорстокі руйнування та окупацію частини територій України комбінат втратив можливість реалізовувати продукцію на внутрішньому ринку.

Найбільшими проблемами, з якими зіткнувся комбінат з початку війни, - це логістика, валютні розрахунки, невизначеність, відтік кадрів, перебої з постачанням електроенергії та суттєвий брак потужності, падіння попиту та неплатоспроможність клієнтів, руйнування ланцюгів постачання і дефіцит фінансування, зростання вартості сировини, матеріалів та енергоресурсів, недоступність кредитних коштів, відсутність достатньої кількості кваліфікованих працівників (відсутність можливості підвищення заробітної плати, низька купівельна спроможність), значно скоротилася можливість фінансування інвестиційних проектів та проектів розвитку підприємства.

Вище перелічені проблеми та ризики зберігаються й у найближчому майбутньому. До того ж через високу ймовірність ракетних обстрілів зберігається ризик безпосередніх втрат виробничих потужностей.

Фактична середньооблікова чисельність персоналу Товариства у 2022 році скоротилася на порівнянні із запланованою на 8 %. Виплати працівникам підприємства здійснюються на основі затверджених Порядку оплати праці та Порядку матеріального стимулювання робітників, керівників, спеціалістів та службовців комбінату, а також діючого колективного договору та виданих наказів. Основним показником у сфері оплати праці є фонд оплати праці. Для підприємства – це загальна сума заробітної плати, яку отримують працівники за виконану роботу, та виплати, передбачені трудовим законодавством і колективним договором. Фонд оплати праці в 2022 році склав 1593969,9 тис.грн., що в порівнянні з 2021 роком менший на 6,7% або на 107189,1 тис.грн. Це пов'язано з невиконанням обсягів виробництва у зв'язку з введенням військового стану в Україні, а також зміною режиму роботи на підприємстві з листопада по

грудень 2022 року.

У діючому механізмі організації оплати праці виділяють групи зовнішніх та внутрішніх факторів.

До внутрішніх факторів, що здійснюють вплив на її дієвість, потрібно віднести:

- витрати на заробітну плату;
- рівень продуктивності праці;
- масштаби діяльності;
- рівень прибутковості підприємства.

До зовнішніх факторів потрібно віднести:

- вартість робочої сили, що склалася на ринку праці;

- конкурентоспроможність продукції, що випускається, або послуг, що надаються;

- облік розмірів заробітної плати на інших підприємствах;
- співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною платою;
- рівень інфляції;
- зростання цін на предмети широкого вжитку;
- збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги;
- підвищення плати за користування громадським транспортом;
- рівень оподаткування тощо.

Вплив факторів на механізм удосконалення організації оплати праці можна визначити за допомогою факторного аналізу, а саме – на основі методу ланцюгових підстановок.

Порівнюючи темпи зростання продуктивності праці та заробітної плати працівників АТ «КЗРК», визначено, що за 2018–2022 роки темпи зміни заробітної плати були нижчими за темпи зміни продуктивності праці, окрім 2022 року. Тут фонд оплати праці зріс порівняно з 2021 роком на 93,7%, а продуктивність праці – на 65,44%. Але у підприємства є можливість здійснити регулювання фонду оплати праці, не втративши стимулюючого ефекту оплати праці.

При побудові та аналізі кореляційно-регресійних моделей залежності продуктивності праці та її оплати в АТ «КЗРК», необхідно враховувати, що різні фактори (економічні, політичні, соціальні тощо) зростання продуктивності праці по-різному впливають на зростання оплати праці. Тому, виконуючи дослідження, необхідно враховувати результати прямої та опосередкованої їх взаємодії.

Рациональна організація оплати праці на підприємстві дає змогу стимулювати його працівників до ефективнішої діяльності, забезпечувати якість і конкурентоспроможність виготовленої продукції, а також необхідний рівень рентабельності виробництва. Сучасна система ООП на більшості українських підприємств має цілий ряд недоліків. Тому необхідно:

- вдосконалювати систему оплати праці на засадах ресурсозбереження та стимулювання працівників до сумлінного виконання своїх службових обов'язків;
- виробляти власну політику оплати праці;
- виробляти нові підходи до розуміння теоретичних аспектів оплати праці, її організації та аналізу;
- шукати нові форми оплати праці;
- звертатися до досвіду економічно розвинутих країн.

У роботі обгрунтовано один із запропонованих шляхів удосконалення організації оплати праці АТ «КЗРК». У країнах з ринковою економікою як на мікро-, так і на макrorівні застосовується показник «продуктивності виробництва». АТ «КЗРК» може проводити на підставі переходу до ресурсозберігаючої економіки та аналізу цього показника розрахунки загального фонду заробітної плати та заробітної плати окремих підрозділів підприємства. За допомогою цього показника підприємство має можливість щомісячно коригувати як загальний приріст фонду заробітної плати ($\Delta\Phi$), так і визначати внесок окремого підрозділу підприємства у його забезпечення. Цим гарантується зростання мотивації всіх працівників підприємства до збільшення обсягів реалізації продукції та зниження її собівартості.

Підприємство повинне проаналізувати ефективність використання всіх ресурсів (матеріалів, сировини, енергоносіїв, устаткування, робочої сили,

капітальних вкладень тощо), які вплинули на зниження індексу продуктивності виробництва, з'ясувати причини неефективного використання ресурсів та розробити заходи щодо підвищення ефективності використання наявних ресурсів та зростання на цих засадах заробітної плати як працівників-відрядників, так і працівників підрозділів, які за своїми функціональними обов'язками повинні забезпечувати якісні умови для виготовлення відповідної продукції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf.]
2. Конвенція про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08..>
4. Інструкція зі статистики заробітної плати : затв. наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114>.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80.>]
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. 4-те вид., оновл. Київ: Знання, 2009. 450 с.
7. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.06.01. URL: http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14.6.
8. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.7. С. 232–240
9. Пономарьова М.С., Гаврилюк Л.А., Чернеча І.І. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудова відносин на засадах інституційного забезпечення. *Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки»*. 2014. № 3. С. 111–126.
10. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. *Економічний вісник ЗДІА*. 2014. Вип. 3. С. 48–55.
11. Лаптев В.І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2015. Вип. 1(45). Т. 1. С. 140–143.

12. Васильчак С.В., Жидяк О.Р., Полянчич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.12. С. 152–157.
13. Вегера В.М. Оплата праці: поняття, особливості. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 73. С. 419–424.
15. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.04 . Київ, 2006. 20 с.]
- 16 Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
17. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
18. Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК:009. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/vb457609-10>.
19. Олійник О.Б. Удосконалення системи стимулювання праці персоналу за грейдовою системою. *Управління розвитком*. 2008. № 16. С. 50–52.
20. Червінська Л., Мала С. Новий підхід до оплати праці сільськогосподарських працівників. *Пропозиція*. 2009. № 3. С. 46–50.
21. Березін О.В., Плотник О.Д. Грейдова система оплати праці у сільському господарстві. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки*. 2010. Випуск 1. Том 1. С. 22–28.
22. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях. Пер. с англ. Н.Г. Владимирова. М.: Вершина, 2004. 352 с.]
23. Калінічук Н.С. Формування оплати праці на підприємстві в контексті підвищення життєвого рівня. : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.06.04 . Тернопіль: ТНЕУ, 2020. 20 с.].
24. Про правовий режим воєнного стану: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>]
25. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 24 березня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136->

20#Text.

26. Конституція України: URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

27. Поняття заробітної плати. Порядок і строки виплати заробітної плати
<https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/>.

28. Про Державний бюджет України на 2024 рік: Закон України від 09.11.2023 № 3460-IX : URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-IX#Text>

29. Офіційний сайт АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»: URL
<https://www.krruda.dp.ua/>

30. Про пенсійне забезпечення: Закон України: URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>

31. Постанова Кабінету Міністрів України № 702 від 21.06.2022: URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/702-2022-%D0%BF#Text>

32. Постанова Кабінету Міністрів України № 188 від 03.03.2023: URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/188-2023-%D0%BF#Text>]

33. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011; № (105). С. 30–31.]

34. Безбатько О., Манакіна В. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення. *Довідник економіста*. 2007. № 12. С. 70–74.].

35. Матюха М.М., Божок К.К. Удосконалення організації обліку оплати праці на виробничих підприємствах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука», Економічні науки*. №15 (115), 2021. С. 32–36

36. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. Вид-во Дніпропетр. нац. Ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна. 2012, Вип. 3. С. 18-22.

37. Виноградська А. П. Управління чисельністю та структурою персоналу. Київ, 2014. 30 с.

38. Літвінов О.С., Сукач О.О. Аналіз взаємозв'язку структури витрат на оплату праці та ефективності праці на підприємствах кабельної промисловості. URL: [http;](http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream)

