

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Тема: «Формування системи оплати праці підприємницької структури»

*Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітня програма 6.076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»*

Завідувач кафедри: _____ / Карінцева О.І. /

Керівник роботи: _____ / Самусь Г.І. /

*Виконавець: _____ / Федоренко Л.С. /
П.І.Б.*

*Група: _____ ПЕ-71
шифр*

Суми 2021

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ.....	3
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ	7
1.1 Заробітна плата: сутність, функції, принципи і види	7
1.2 Форми, системи та методи оплати праці.....	11
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ТОВ"КОМПАНІЯ "НОВОТЕК"	19
2.1 Організаційно-економічна характеристика товариства.....	19
2.2 Аналіз чисельності персоналу і оплати праці	21
2.3 Аналіз фонду заробітної плати і його структури.....	25
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ СТРУКТУРИ	29
3.1 Проблеми, пов'язані із формуванням системи оплати праці.....	29
3.2 Напрямки удосконалення оплати праці.....	31
ВИСНОВКИ.....	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	39
ДОДАТКИ.....	42

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається із вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 45 стор., 9 таблиць, 10 рисунків і 6 формул, список використаних джерел із 25 найменувань і 4 додатків.

Метою роботи є вивчення теоретичних основ формування системи оплати праці та розроблення напрямків її удосконалення на прикладі підприємницької структури ТОВ «Компанія «Новотек».

Об'єктом дослідження є система оплати праці працівників ТОВ «Компанія «Новотек».

Предметом дослідження є форми і системи оплати праці підприємницької структури та шляхи її поліпшення.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розкрити теоретичні основи формування системи оплати праці: сутність і структуру заробітної плати, її види, форми і системи оплати праці;
- проаналізувати діючу систему оплати праці підприємницької структури ТОВ «Компанія «Новотек»;
- розробити і запропонувати напрямки удосконалення системи оплати праці на підприємстві.

Методологічною основою роботи є метод наукового пізнання та системного підходу, порівняння, аналітичний метод, економіко-статистичний, а також фундаментальні положення підприємства та узагальнення результатів дослідження.

У першому розділі роботи розкрито сутність заробітної плати, її функції та види, форми і системи оплати праці.

У другому розділі проведено аналіз системи оплати праці на прикладі ТОВ «КОМПАНІЯ «НОВОТЕК», аналіз структури фонду заробітної плати.

У третьому розділі роботи надані конкретні рекомендації щодо формування системи оплати праці товариства і вирішення проблемних питань.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, форми та системи оплати праці, фонд заробітної плати.

ВСТУП

Оплата праці як соціально-економічна категорія є основним джерелом доходів працівників, ось чому її розмір віддзеркалює рівень життя всіх членів суспільства. Правильна організація оплати праці зацікавлює працівників підвищувати ефективність господарської діяльності підприємницьких структур, а тому впливає на темпи і масштаби соціально-економічного розвитку держави.

Часто роботодавці більше часу і уваги приділяють фінансовим, матеріальним і виробничим питанням, забуваючи про людей, але саме вони забезпечують роботу підприємницьких структур на усіх рівнях. Цінність людських ресурсів постійно зростає. Заробітна плата мотивує працювати ще краще і ефективніше. Якби не були новітні технології, техніка, обладнання чи комп'ютерні програми, – без висококваліфікованих працівників досягти успіху неможливо. Кожна людина буде віддано працювати, якщо матиме винагороду за свою працю. Будь-яка праця має бути гідно оплачена. Це той шлях, що веде до задоволення особистих інтересів працівників та досягнення цілей підприємницьких структур.

Оплата праці – це одна з найважливіших проблем трудових відносин, що вимагає своєчасного та оптимального розв'язання. Низький рівень реальної заробітної плати, уникнення дискримінації в оплаті праці, недосконале державне регулювання, врахування впливу ринку праці на ціну робочої сили, диференціація заробітку залежно від обсягу, змісту та умов праці – це ще неповний список проблемних питань в оплаті праці. Нині ця тема є досить актуальною, потребує детального розгляду і розробки пропозицій щодо покращення системи оплати праці.

Питання оплати праці як об'єкта дослідження висвітлювалось у працях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Д.П. Богині, О.А. Гришнєвої, В.Г. Золотогорова, А.В. Калини, А.М. Колота, В.В. Кулішова, С.В. Мочерного, С.Ф. Покропивного та інших, проте аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми показав, що питання оплати праці потребує

постійного вдосконалення та адаптації відповідно до сучасних економічних вимог.

Метою роботи є вивчення теоретичних основ формування системи оплати праці та розроблення напрямків її удосконалення на прикладі підприємницької структури ТОВ «Компанія «Новотек».

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розкрити теоретичні основи формування системи оплати праці: сутність і структуру заробітної плати, її види, форми і системи оплати праці;
- проаналізувати діючу систему оплати праці підприємницької структури ТОВ «Компанія «Новотек»;
- розробити і запропонувати напрямки удосконалення системи оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є діюча система оплати праці на підприємстві, проблемні питання, пов'язані із заробітною платою, та шляхи їх вирішення.

Об'єктом дослідження є система оплати праці підприємницької структури ТОВ «Компанія «Новотек».

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Заробітна плата: сутність, функції, принципи і види

Заробітна плата – це цікава і водночас складна економічна категорія і важливе соціально-економічне явище. Її можна розглядати з різних сторін. З одного боку, для найманих працівників вона виступає основним джерелом доходів, базою матеріального добробуту для їхніх родин. З іншого боку, для роботодавців – це стаття витрат виробництва, складова собівартості, ефективний механізм мотивації працівників до досягнення цілей підприємницької структури. Тому питання організації оплати праці та формування її рівня, форм і систем разом з питаннями забезпечення зайнятості створюють основу соціально-трудових відносин суспільства, адже включають в себе нагальні інтереси усіх учасників (сторін) трудового процесу.

Саме слово «зарплата» (англ. salary) має латинське походження і означає «сіль». Ще у XV–XVI ст. виробництво солі суворо контролювалося державою, а отримували її ті, хто перебував на царській службі.

Нині відповідно до статті 1 розділу 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [1]: «Заробітна плата – це винагорода у грошовому виразі, яку згідно трудового договору роботодавець виплачує найманому працівникові за виконану ним роботу».

Розмір заробітної плати залежить від умов, змісту, складності та результатів виконаної роботи, професійно-ділових якостей найманого працівника та господарської діяльності підприємницької структури.

Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій (рисунки 1.1). Різні наукові погляди створюють багато визначень цього поняття. Так, наприклад, Кулішов В. В. вважає, що «заробітна плата – це ціна використання праці найманого працівника» [2, с.105]. А Калина А.В. наголошує, що «заробітна плата – це

частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці» [3, с.81]. Золотогоров В.Г. підкреслює, що «заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником за певний період часу (день, місяць, рік)» [4, с.121].

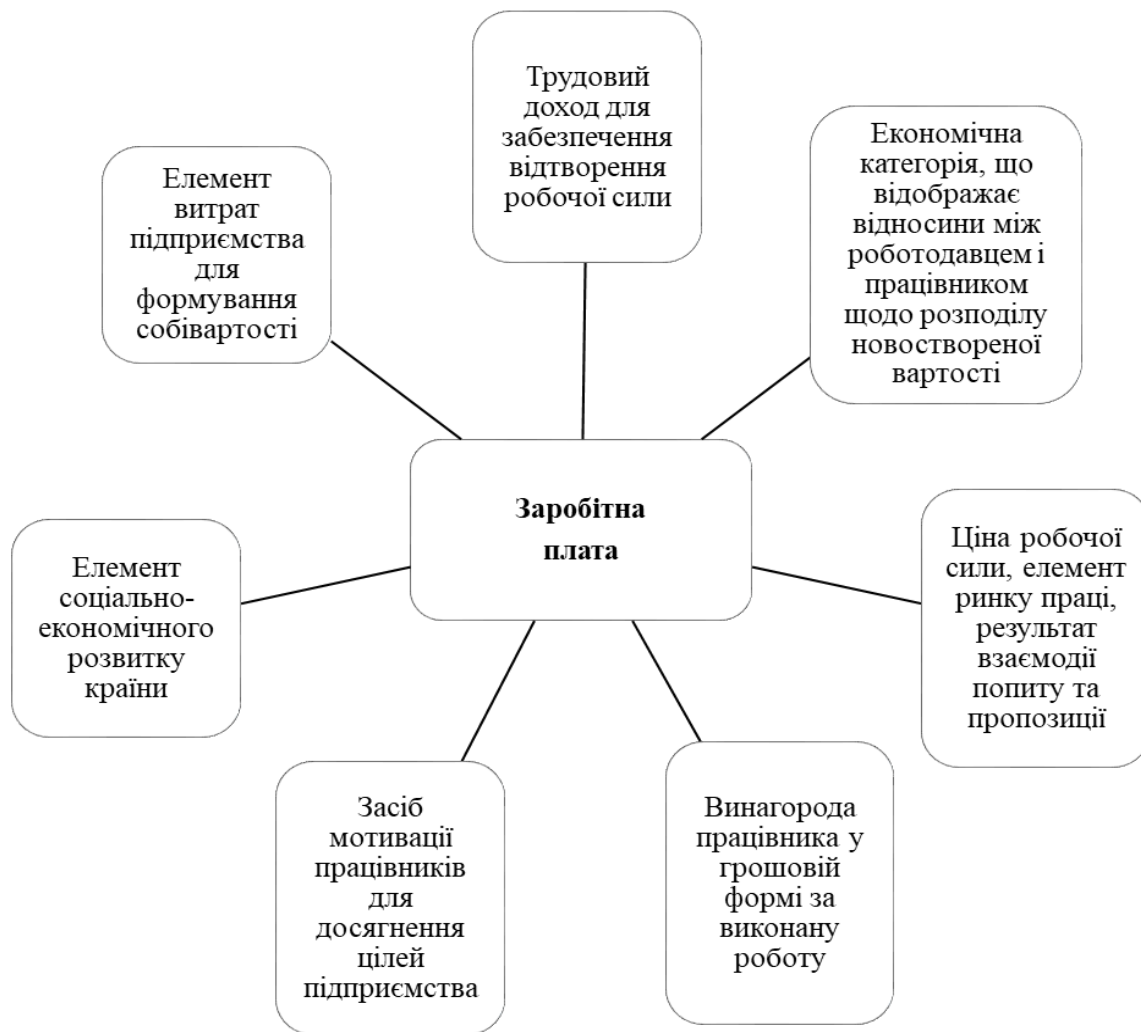


Рисунок 1.1 Сутність поняття «заробітна плата»

Заробітна плата виконує ряд функцій [5], розглянемо основні з них:

- 1) відтворювальна функція несе в собі забезпечення працівників потрібними життєвими благами для відтворення робочої сили;
- 2) стимулююча функція має на меті пов'язати результати праці працівника з його оплатою, стимулювати підвищення кваліфікації та професійної майстерності;

3) соціальну функцію можна розглянути у наступних напрямках: як показник економічного розвитку країни; як розподіл загального грошового фонду суспільства між державою, підприємствами та працівниками; як забезпечення рівної заробітної плати при однакових умовах праці;

4) регулююча функція характеризує оптимальне розміщення трудових ресурсів за регіонами і галузями, диференціацію рівня оплати праці за категоріями працівників, за різними сферами діяльності.

Для виконання заробітною платою своїх функцій потрібно дотримуватись основних принципів, що представлені на рисунку 1.2 [6].

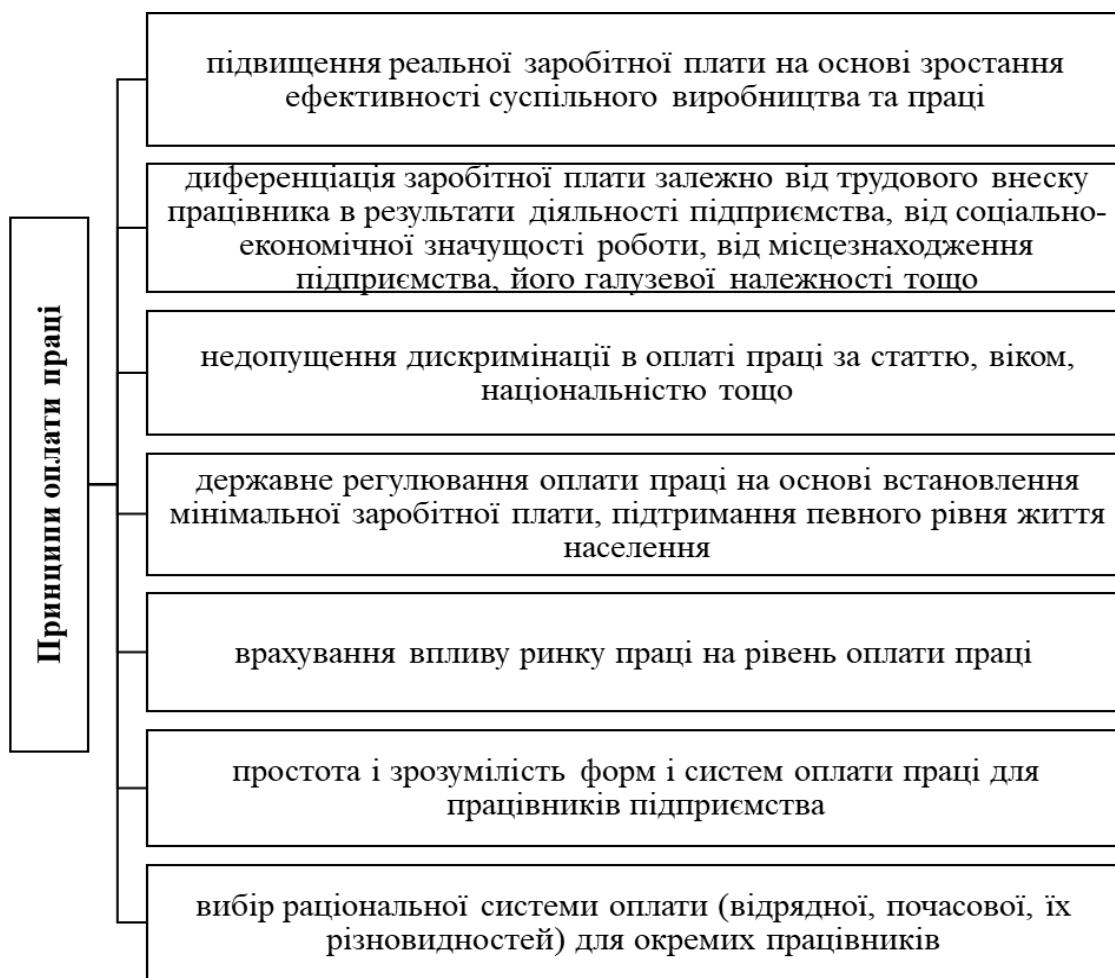


Рисунок 1.2 Основні принципи оплати праці

На підставі цих принципів створюється організація зарплати на підприємницькій структурі.

Організація зарплати – це її побудова, впорядкування її елементів у діючій системі, що забезпечує взаємозв'язок кількості і якості праці з розмірами заробітку.

Організація оплати праці підприємницьких структур передбачає визначення форм та систем оплати праці, нормування праці, встановлення розміру тарифних ставок (посадових окладів), відрядних розцінок, доплат і надбавок, обґрунтування показників системи преміювання тощо [7].

Розглянемо, які бувають види заробітної плати.

Щороку ми спостерігаємо за зростанням цін на товари і послуги, змінюється і грошова заробітна плата, а також кількість товарів (послуг), які може придбати працівник за свою заробітну плату. На цій основі розділяють номінальну та реальну заробітну плату: номінальна – це сума грошей, яку отримує працівник за певний період часу (годину, день, місяць); реальна – показує, скільки товарів (послуг) працівник може купити за свою грошову (номінальну) заробітну плату [8].

Структура заробітної плати та її складові представлені в таблиці 1.1 [9].

Таблиця 1.1 – Структура заробітної плати

Структура заробітної плати	
Основна зарплата	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 зарплата	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, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Співвідношення видів виплат у загальній структурі зарплати в Україні представлено на рисунку 1.3. В стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає 85-90% в структурі заробітної плати [10].



Рисунок 1.3 Структура заробітної плати у відсотках

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємницьких структур різних форм власності через встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших норм і гарантій держави, а також через оподаткування доходів працівників. Мінімальна заробітна плата – це встановлений законодавчо мінімальний розмір оплати праці за місячну (годинну) норму праці, що виконана працівниками.

1.2 Форми, системи та методи оплати праці

Важливе місце в організації оплати праці займають її форми і системи, які пов'язують оплату праці з її результатами. Існує дві основні форми заробітної плати – відрядна та погодинна (рисунок 1.4).

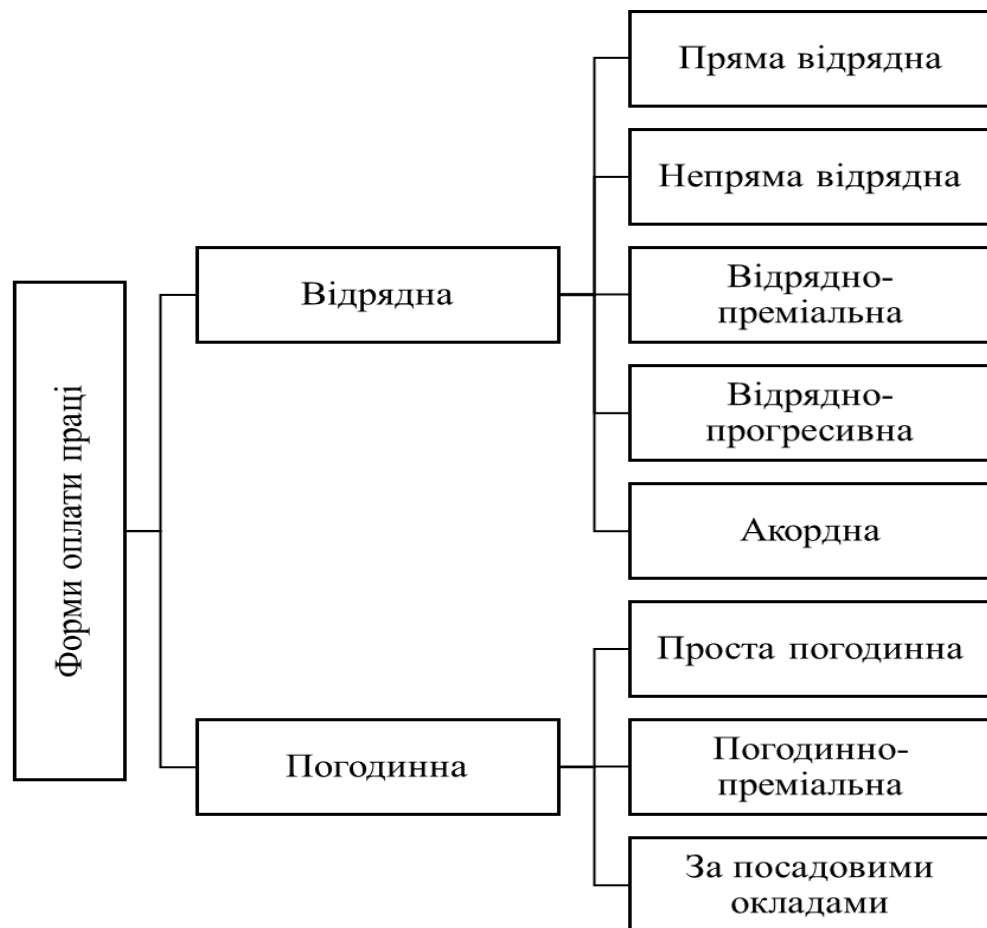


Рисунок 1.4 Форми оплати праці

Особливість відрядної форми – її розмір залежить від кількості виробленої працівником продукції (або виконаної роботи) певної якості, з урахуванням складності та умов праці, на основі прийнятих норм часу (норм виробітку) і розцінок.

Погодинна форма залежить від кількості відпрацьованого часу працівником.

Часто відрядну форму застосовують для простої повторюваної праці, а погодинну – для складної інтелектуальної, творчої праці.

Системами відрядної форми оплати праці є: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма-відрядна, акордна, а погодинної форми – проста (пряма) погодинна, погодинно-преміальна, за посадовими окладами.

Відрядна форма може застосовуватись за наявності: кількісних показників виробітку, коли встановлюють розцінки, норми та визначають заробіток відповідно до результату праці; науково обґрунтованого нормування праці і правильного обліку виконаної роботи; чіткого контролю за якістю продукції [12].

Основними елементами прямої відрядної системи є відрядна розцінка, що встановлюється на кожен вид роботи (чи операції), виходячи з тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, та норми виробітку (або норми часу) на цю роботу.

Норма виробітку – кількість продукції встановленої якості (або операцій) за одиницю часу (годину, зміну, місяць) в певних виробничих умовах.

Норма часу – це встановлений час на виготовлення одиниці продукції (або на виконання однієї операції).

Відрядні розцінки можуть бути розраховані по-різному відповідно до ст. 90 КЗпП України [11]:

1. При застосуванні норм виробітку (у масовому та великосерійному виробництві) розцінку визначають шляхом ділення годинної (денної) тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, на годинну (денну) норму виробітку:

$$P_{\text{од}} = T_{\text{с}} : N_{\text{в}}, \quad (1.1)$$

де $P_{\text{од}}$ – відрядна розцінка за одиницю роботи;

$T_{\text{с}}$ – годинна (денна) тарифна ставка робітника-відрядника, яка відповідає розряду роботи;

$N_{\text{в}}$ – годинна (денна) норма виробітку (штук).

2. При застосуванні норм часу (в одиничному і дрібносерійному виробництві) розцінку визначають шляхом множення годинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, на норму часу в годинах (або днях):

$$P_{\text{од}} = T_{\text{с}} \times N_{\text{ч}}, \quad (1.2)$$

де T_c – годинна (денна) тарифна ставка робітника-відрядника, яка відповідає розряду роботи;

$N_{\text{ч}}$ – норма часу в годинах (або днях) на одиницю продукції (робіт).

Фактичний відрядний зарібок робітника при прямій відрядній індивідуальній оплаті праці обчислюють шляхом підсумування добутоків відповідної відрядної розцінки та фактично виготовленої ним кількості продукції (виконаних операцій) за певний період [13].

Непряма відрядна система використовується для оплати праці допоміжних робітників (які зайняті ремонтом і обслуговуванням обладнання, наприклад), зарібна плата яких залежить від результатів роботи основних робітників, що ними обслуговуються.

Відрядно-преміальна система – це система, коли працівник одержує не тільки відрядний зарібок, а ще і премію за досягнення показників виконання плану виробництва продукції, якості продукції, економії ресурсів [14, с.257].

Зарібок працівника при відрядно-преміальній системі оплати праці розраховують за формулою:

$$Z_{\text{відр-пр}} = Z_{\text{відр}} \times (1 + B_{\text{пр}} : 100), \quad (1.3)$$

де $Z_{\text{відр-пр}}$ – сума зарібку при відрядно-преміальній системі;

$Z_{\text{відр}}$ – сума зарібку, обчислена виходячи з відрядних розцінок;

$B_{\text{пр}}$ – відсоток премії за виконання певних показників (10-25% частіше всього).

Відрядно-прогресивна система обирається на важливих ділянках основного виробництва тимчасово. При цьому зарібок робітника розраховується по виконанню норм виробітку за розцінками, а при перевиконанні норм доплати до основної відрядної розцінки прогресивно збільшуються [15].

Акордна система відрізняється тим, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг робіт із визначенням строку виконання.

Застосовувати її доцільно, якщо підприємство не вкладається у термін виконання плану, при надзвичайних обставинах (при пожежі та повені), при нагальній необхідності виконання робіт чи впровадженні нового виробничого обладнання [16, с.340].

Погодинна оплата праці обирається там, де: кількісний результат роботи не може бути змінений (наприклад, у сфері управління); результат праці визначається технологічним процесом (робота на конвеєрі); є творча, науково-дослідна та викладацька робота; робота неоднорідна за своїм характером тощо [17, с.347].

При простій погодинній системі заробіток розраховується як добуток тарифної ставки на відпрацьований час за відповідний період. Погодинна оплата праці за способом нарахування буває: годинна, денна, місячна.

При годинній оплаті розмір основної зарплати (Z_r) працівника за місяць можна знайти за формулою:

$$Z_r = T_r \times \Gamma_{роб}, \quad (1.4)$$

де T_r – годинна тарифна ставка працівника, грн./год.;

$\Gamma_{роб}$ – кількість фактично відпрацьованих годин.

При поденній оплаті суму основної зарплати (Z_d) за місяць будемо розраховувати за формулою [13]:

$$Z_d = T_d \times D_{роб}, \quad (1.5)$$

де T_d – денна тарифна ставка, грн./день;

$D_{роб}$ – кількість фактично відпрацьованих днів.

За місяць для розрахунку величини основної зарплати (Z_m) можна використовувати формулу:

$$Z_m = (O_m : D_p) \times D_f, \quad (1.6)$$

де O_m – місячна тарифна ставка (оклад);

D_p – робочі дні згідно графіку роботи за відповідний місяць;

D_f – кількість фактично відпрацьованих днів за цей же місяць.

Погодинно-преміальна система – це коли працівник отримує не тільки заробіток за фактично відпрацьований час, а ще й відсоток премії за досягнення визначених якісних та кількісних показників [18].

Посадовий оклад – щомісячний розмір погодинної заробітної плати, що встановлюється для відповідної посади управлінського персоналу, спеціалістів та службовців.

Основою організації оплати праці для підприємницьких структур є тарифна система, що є сукупністю нормативів, які забезпечують можливість здійснювати диференціацію та регулювання заробітної плати різних категорій працівників залежно від якісних та кількісних характеристик їхньої праці. Ця система включає такі елементи: тарифну сітку та ставку; тарифно-кваліфікаційні довідники, схеми посадових окладів.

Крім тарифної системи оплати праці, використовують також і безтарифну (рисунок 1.5).

При безтарифній системі заробіток працівника залежить від фонду оплати праці, що визначається за кінцевими результатами роботи колективу, і від обсягу коштів, що спрямовуються роботодавцем на оплату праці. При цьому працівникам не встановлюються заздалегідь тарифні ставки (оклади). Частка заробітку працівника у загальному фонді оплати праці визначається кількістю відпрацьованого ним робочого часу, коефіцієнтом трудової участі, коефіцієнтом кваліфікаційного рівня, кількістю працюючих в колективі. Основна перевага безтарифної системи полягає в тому, що тут оптимально поєднані індивідуальна та колективна зацікавленість в покращенні результатів роботи [19, с.83].

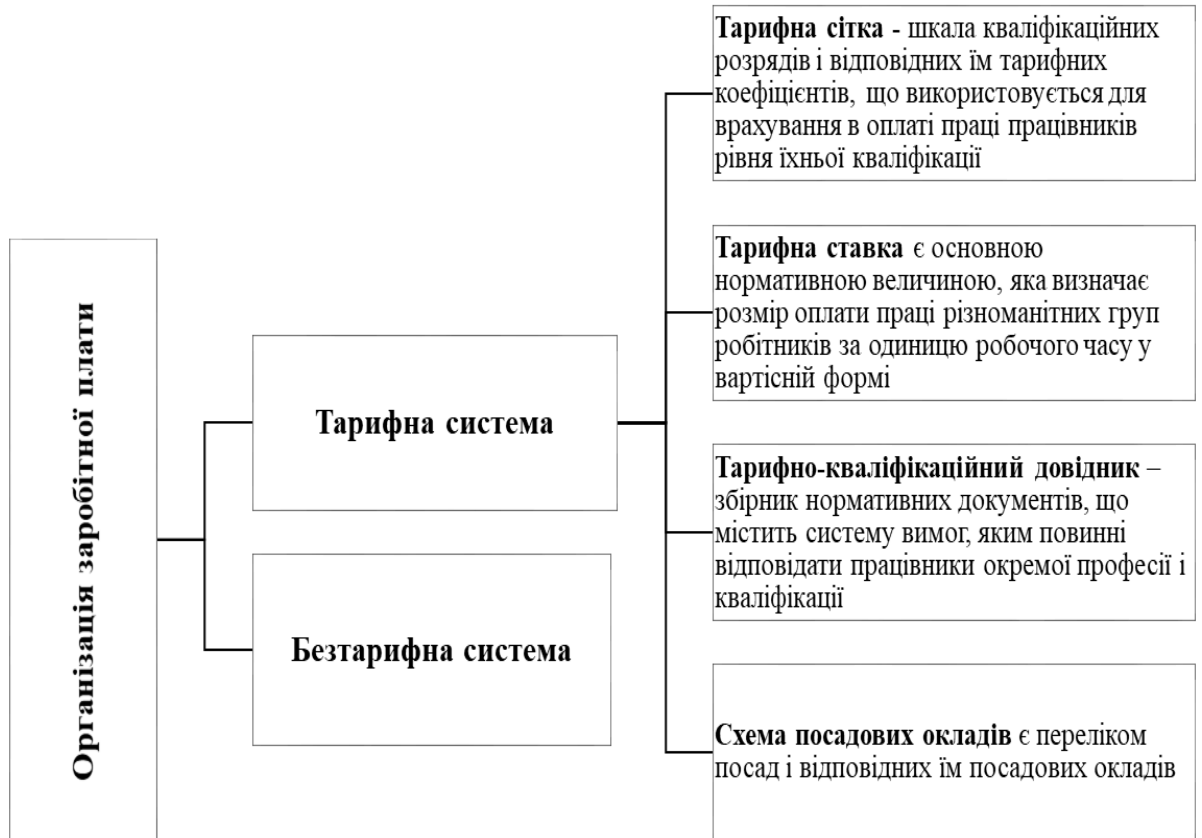


Рисунок 1.5 Тарифна і безтарифна системи оплати праці

Фонд основної та фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні і компенсаційні виплати загалом створюють фонд заробітної плати.

Для аналізу результатів господарської діяльності за звітний період підприємницькі структури розраховують планову і фактичну величину фонду заробітної плати (ФЗП). Для визначення фактичного ФЗП використовують методи і формули обраної системи оплати праці. По суті, кожна система оплати праці і є методом розрахунку. Так, наприклад, погодинно-преміальна система передбачає метод розрахунку, коли працівнику нараховується оклад за фактично відпрацьований час, потім додається відсоток премії.

Для визначення планового ФЗП на наступний період застосовуються інші методи: нормативний, укрупнений, метод прямого рахунку і поелементний метод.

При нормативному методі плановий ФЗП визначається виходячи із планового нормативу витрат заробітної плати на 1 гривню обсягу товарної

продукції. Тоді плановий обсяг продукції (в грн.) множиться на цей плановий норматив витрат.

Укрупнений метод розрахунку коштів на оплату праці на плановий період (рік) може здійснюватися так: ФЗП базисного року помножити на коефіцієнт зростання обсягу виробництва планового року порівняно з базисним роком. Потім ця величина коригується на зміну чисельності працюючих і їхню середньорічну зарплату.

При методі прямого рахунку плановий ФЗП розраховується як добуток середньооблікової планової чисельності працівників та їх середньорічної заробітної плати в плановому періоді. Різновид цього методу – поелементний метод – передбачає розрахунок ФЗП за кожною категорією персоналу: для керівників, фахівців, службовців та робітників окремо [20, с.127].

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК"

2.1 Організаційно-економічна характеристика товариства

Підприємство ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" було створено 27 травня 2014 року за адресою: 41600, Сумська обл., м.Конотоп, вул.Котляревського, буд.2, кв.59. Ідентифікаційний код юридичної особи (код ЄДРПОУ): 39228378 [21]. Підприємство є юридичною особою за законодавством України – у формі приватного підприємства. Організаційно-правова форма: Товариство з обмеженою відповідальністю.

Види діяльності підприємства за витягом статистики наступні:

46.21 Оптова торгівля зерном, насінням, необробленим тютюном і кормами для тварин;

49.20 Вантажний залізничний транспорт;

52.29 Інша допоміжна діяльність у сфері транспорту;

Основний вид діяльності ТОВ «Компанія «Новотек» – це надання комплексних транспортно-експедиційних послуг (ТЕП) з перевезення зернових вантажів (кукурудзи, пшениці, ячменю, сої) залізничним транспортом: транспортні послуги, вантажно-розвантажувальні, експедиційні та допоміжні (інформаційні, послуги охорони) послуги.

Згідно Статуту мета діяльності товариства: отримання прибутку шляхом здійснення торговельної та посередницької діяльності, виконання робіт і надання послуг, здійснення зовнішньоекономічної діяльності та інших видів діяльності.

Організаційна структура підприємства представлена на рисунку 2.1.

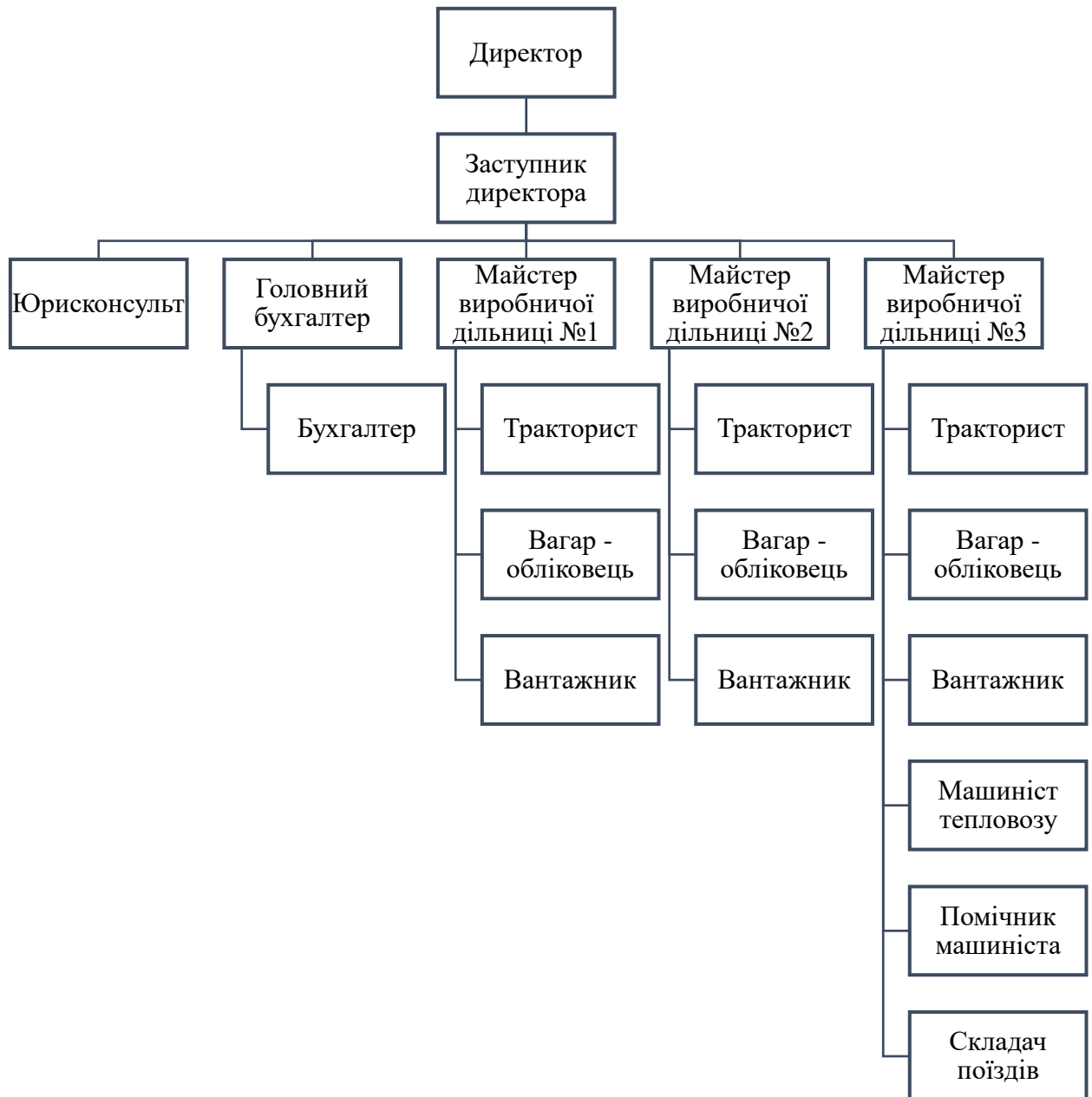


Рисунок 2.1 Організаційна структура ТОВ "КОМПАНИЯ "НОВОТЕК"

Як відомо, на розмір прибутку впливають доходи і витрати підприємства. Результат його діяльності (як зазначено в формі №2 Балансу підприємства) – це різниця між загальними сумами доходів та витрат, ось чому так важливо звернути увагу на оптимізацію витрат, їх економію.

Собівартість реалізованих товарів, робіт, послуг по ТОВ «КОМПАНИЯ «НОВОТЕК» за 2019 рік (додаток А, таблиця А.1) становить 56810,3 тис. грн.,

за 2018 рік – 46371,1 тис.грн., тобто собівартість збільшилась на 22,5 %. Збільшення собівартості спричинило зростання цін на послуги залізниці, яке відбувається 2-3 рази на рік, а також на інші додаткові послуги (послуги лабораторій, які визначають якість і вимоги до зерна, плату за спеціальні комп'ютерні програми для підприємства-експедитора і відправника та ін.), збільшення заробітної плати і відповідно відрахувань на соцзаходи, ремонт техніки і устаткування (періодично виникає потреба у заміні запчастин), зростання цін на паливо і матеріали, сплата суми та відсотків за банківський кредит тощо.

Рентабельність реалізованих товарів (робіт, послуг) по ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" за 2019 рік склала 6,1% (чистий прибуток / собівартість реалізованих товарів, робіт, послуг *100%, тобто $(3440,9/56810,3)*100\%$) (додаток Б, таблиця Б.1).

Зарплатовіддача – це показник, який відображає, скільки отримано доходу від реалізації товарів, робіт, послуг за звітний період на 1 гривню витрат на оплату праці (додаток В, таблиця В.1). У 2019 році було отримано 33,8 грн. доходу на 1 грн. витрат на заробітну плату. Чим вищий цей коефіцієнт, тим краще для підприємства.

2.2 Аналіз чисельності персоналу і оплати праці

Штатний розпис підприємства за 2019 рік представлено в таблиці 2.1. Протягом року штатний розпис може змінюватись.

Таблиця 2.1 – Штатний розпис ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК"
на 01.01.2019р.

№ з/п	Назва структурного підрозділу	Посада	Кількість штатних одиниць	Посадові оклади, грн.	Всього заробітна плата, грн.
1	Адміністрація	Директор	1	7200,00	7200,00
2		Заступник директора	1	6600,00	6600,00
3	Юридичний відділ	Юрисконсульт	1	6550,00	6550,00
4	Бухгалтерія	Головний бухгалтер	1	5550,00	5550,00
5		Бухгалтер	1	5000,00	5000,00
6	Господарський відділ	Майстер виробничої дільниці	3	5350,00	16050,00
7		Вагар	3	4900,00	14700,00
8		Тракторист	3	5000,00	15000,00
9		Вантажник	3	4800,00	14400,00
10		Машиніст тепловозу	2	5350,00	10700,00
11		Помічник машиніста	2	5000,00	10000,00
12		Складач поїздів	2	4900,00	9800,00
	УСЬОГО:		23	66200,00	121550,00

Структура персоналу ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" має наступний вигляд: керівники: директор, заступник директора, головний бухгалтер, майстри виробничої дільниці – всього 6 осіб; спеціалісти (фахівці): бухгалтер, юрисконсульт – всього 2 особи; службовців немає; робітники: трактористи, вагари, вантажники, машиністи тепловозу, помічники машиніста, складачі поїздів – всього 15 осіб.

Всього у штаті товариства працює 23 працівника. ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" не має позаштатних працівників і працівників, які працюють за договорами цивільно-правового характеру. На підприємстві немає такої категорії персоналу як службовці. Є тільки керівники, спеціалісти та робітники, вони і виконують функції службовців (облік, діловодство та суто технічну роботу).

Як змінювалась чисельність працівників протягом 2016–2019 років на підприємстві та її питома вага, показано нижче у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Зміна структури персоналу ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК"
за 2016–2019 роки

Категорія персоналу	2016		2017		2018		2019	
	Кількість, осіб	%	Кількість, осіб	%	Кількість, осіб	%	Кількість, осіб	%
Керівники	4	50	4	40	5	39	6	26
Спеціалісти	1	12	3	30	2	15	2	9
Робітники	3	38	3	30	6	46	15	65
Всього:	8	100	10	100	13	100	23	100

Наглядно зміна питомої ваги чисельності персоналу у відсотках за 2016–2019 роки представлена на рисунку 2.2.



Рисунок 2.2 Зміна питомої ваги чисельності персоналу
протягом 2016–2019 років

Як бачимо, за вказаний період істотно зросла кількість робітників на підприємстві, з 38% у 2016 році до 65% у 2019 році. Це пов'язано зі збільшенням кількості виробничих дільниць: у 2016–2017 роках була тільки одна виробнича дільниця, у 2018 році – 2 дільниці, у 2019 році – вже 3 дільниці.

Кожна дільниця має по 4 працівника: майстер виробничої дільниці, тракторист, вагар і вантажник. Фонд зарплати за категоріями працівників наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Фонд зарплати за категоріями працівників
по ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" за 2016–2019 роки

Категорія персоналу	2016		2017		2018		2019	
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%
Керівники	232,3	55	273,9	44	417,4	40	511,6	27
Спеціалісти	42,1	10	142	23	104,7	10	139,1	7
Робітники	148,3	35	203,4	33	533,5	50	1237,2	66
Всього фонд заробітної плати:	422,7	100	619,3	100	1055,6	100	1887,9	100

Динаміку зміни заробітної плати за категоріями працівників у відсотках можна простежити на рисунку 2.3.

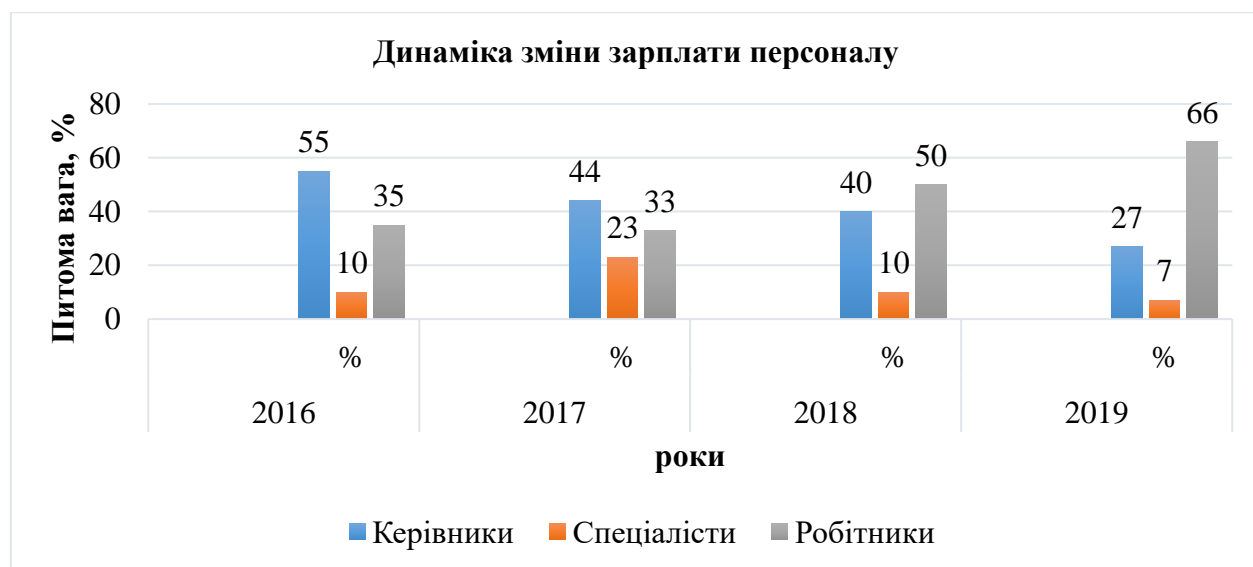


Рисунок 2.3 Динаміка зміни зарплати за категоріями персоналу
протягом 2016–2019 років

Має місце збільшення зарплати робітників з 35% до 66%, це пов'язано зі збільшенням чисельності робітників, зростанням суми не тільки самої зарплати, а і премій для працівників.

2.3 Аналіз фонду заробітної плати і його структури

На ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" застосовують тарифну систему оплати праці та погодинну форму (погодинно-преміальну систему) оплати праці.

Щороку ми спостерігаємо тенденцію до збільшення мінімальної заробітної плати державою, відповідно зростає і сума коштів на оплату праці на підприємстві.

Розглянемо більш детально, як змінювалась мінімальна зарплата в гривні і у відсотках в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Розмір мінімальної зарплати в Україні за 2016–2019 роки

Мінімальний розмір заробітної плати	2016	2017	2018	2019
Місячна зарплата, грн.	1600	3200	3723	4173
Відсоток зростання у порівнянні з попереднім роком, %	-	+100	+16,3	+12,1

Зростання розміру мінімальної зарплати графічно зображено на рисунку 2.4.

Мета діяльності кожної підприємницької структури – це максимізація прибутку і зменшення витрат. Витрати на оплату праці – це складова частина всіх витрат, тому аналіз цих витрат має дуже важливе значення для фінансово-господарської діяльності товариства.



Рисунок 2.4 Графік зміни мінімальної зарплати протягом 2016–2019 років

На зміну розміру фонду зарплати впливає велика кількість факторів: зміна чисельності персоналу і його структури за категоріями персоналу; зміна часу роботи працівників на підприємстві; зміна рівня мінімальної зарплати; зміна тарифних ставок заробітної плати; рівень інфляції та індексація зарплати; зміна умов преміювання; зміна надбавок, доплат до зарплати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат; зміна законодавства по оплаті праці, кодексу законів про працю в Україні, порядку оподаткування доходів тощо; фінансовий стан товариства, його доходи та витрати, розмір прибутку (збитку), рівень рентабельності, обсяг реалізації товарів, робіт, послуг тощо [22].

При плануванні зарплати на наступний рік перед товариством стоїть непросте завдання – врахувати вплив всіх вищезазначених факторів. Підприємство працює у досить мінливому і нестабільному середовищі, на нього впливають і внутрішні, і зовнішні фактори.

В таблиці 2.5 проведено аналіз фонду зарплати (ФЗП) по ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" за 2018–2019 роки, а також порівняння фактичного і планового його розміру за 2019 рік. Інші заохочувальні і компенсаційні виплати товариство не виплачує працівникам. Як бачимо, загалом ФЗП зростає, виконання плану за 2019 рік складає 106% (перевитрата).

Збільшення розміру ФЗП спричинило зростання мінімальної зарплати в Україні, зростання чисельності персоналу, особливо – робітників (так у 2018 році було 13 працівників, а у 2019 році – 23 працівника), збільшення розміру премій, інфляція тощо.

Таблиця 2.5 – Аналіз фонду заробітної плати
по ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" за 2018–2019 роки, тис.грн.

Показники	2018	2019		2019 рік до 2018 року, %	2019 рік: факт до плану	
		факт	план		абсолютне відхилення, тис.грн.	виконання плану,%
Фонд основної зарплати	693,4	1366,1	1272	+97	+94,1	107
Фонд додаткової зарплати	362,2	521,8	508	+44	+13,8	103
Всього Фонд заробітної плати	1055,6	1887,9	1780	+79	+107,9	106

Проведемо аналіз номінальної і реальної зарплати по товариству (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6 – Розрахунок зміни реальної і номінальної зарплати одного працівника протягом 2016–2019 років

Показники	РОКИ			
	2016	2017	2018	2019
Річний індекс інфляції, %	112,4	113,7	109,8	104,1
Середня зарплата (номінальна) одного працівника (НЗП), грн.	4403	5161	6767	6840
Реальна зарплата одного працівника (РЗП), грн.	3917	4539	6163	6571

Для визначення реальної заробітної плати по підприємству номінальну зарплату поділимо на індекс інфляції. Індекс інфляції, або, що те ж саме, індекс споживчих цін – показник, який відображає зміни загального рівня цін на

товари та послуги, що населення може купити для невиробничого споживання [23].

Середня зарплата одного штатного працівника облікового складу обчислюється діленням суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на середньооблікову чисельність працівників за відповідний період.

Графічно зміна реальної і номінальної заробітної плати зображена нижче на рисунку 2.5.

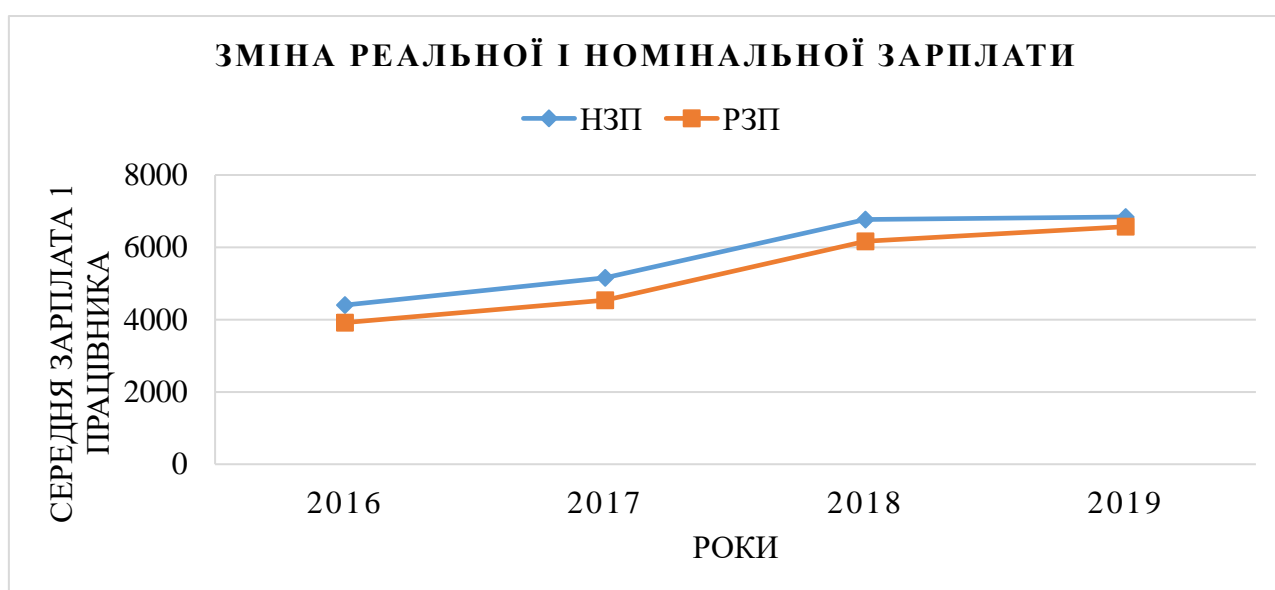


Рисунок 2.5 Динаміка зміни реальної та номінальної зарплати одного працівника протягом 2016–2019 років

Як бачимо, працівник недоотримує ті суми зарплати, які «з’їдає» інфляція. Вихід бачимо один: темпи зростання зарплати на підприємстві мають бути більшими, ніж темпи зростання інфляції.

РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ СТРУКТУРИ

3.1 Проблеми, пов'язані із формуванням системи оплати праці

Оплата праці – це точка перетину багатьох інтересів, а саме: інтересів держави, власників підприємств, керівників та найманих працівників. Головне у формуванні системи оплати праці – знайти той баланс, який би задовольняв усіх учасників цього процесу. Держава, зі свого боку, регулює оплату праці через встановлення гарантованого розміру мінімальної заробітної плати, через оподаткування доходів підприємства і працівників. Власники і керівники підприємств зацікавлені в максимізації прибутку і зниженні витрат на оплату праці. Наймані працівники намагаються продати свою працю за найвищою ціною, а роботодавці прагнуть купити її якомога дешевше.

Поняття оплати праці більш багатогранне і широкіє, ніж поняття заробітної плати, ось чому кожне підприємство повинно приділяти цьому питанню достатньо уваги.

Серед основних проблем оплати і організації праці для ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" можна назвати наступні:

- досить низький рівень заробітної плати, що не сприяє мотивації працівників у досягненні високих результатів праці;
- велика плинність кадрів, значний відсоток робітників – пенсіонери, більш молодші працівники прагнуть більшого заробітку і тому нерідко звільняються;
- при нарахуванні заробітної плати не враховується трудовий стаж на товаристві;
- відсутність нормування праці;

- невеликі перспективи професійного та службового зростання;
- відсутність чіткої стратегії щодо формування системи оплати праці на товаристві на довгостроковий період;
- недосконала система преміювання працівників, яка не враховує вклад кожної ділянки в загальний результат господарської діяльності товариства;
- відсутність чітко означеного та дієвого механізму як винагород, так і покарань для працівників;
- технічні засоби на товаристві часто потребують ремонту, заміни запчастин, модернізації (наприклад, перевантажувальні бункери і трактори), все це призводить до простоїв та нераціонального використання робочого часу, що при нарахуванні заробітної плати взагалі не враховується;
- складність контролю за трудовою дисципліною робітників, оскільки три ділянки розташовані в різних містах Сумської області;
- ненадійність і нестабільність роботи, що не дає впевненості у завтрашньому дні, це зумовлено кризовими явищами в економіці України, інфляційними процесами та введенням карантину;
- робота має сезонний характер і залежить від обсягу врожаю зернових культур кожного року, від погодних умов (дощ, сніг, волога погода псуєть якість перевантаженого зерна), що позначається на прибутковості товариства;
- відсутність систематичного аналізу стану персоналу та його потреб на товаристві (наприклад, взагалі немає службовців у штаті, немає програміста для обслуговування комп'ютерів, програм і офісної техніки).

Складність формування системи оплати праці підприємницької структури обумовлена впливом великої кількості факторів, які потрібно спочатку проаналізувати, оцінити їх вплив (позитивний чи негативний), врахувати та, зрештою, прийняти оптимальне рішення. Основні фактори впливу наступні:

структура і чисельність персоналу, час роботи (робота в нічну зміну, у вихідні і святкові дні), рівень мінімальної заробітної плати, розмір посадових окладів і умови преміювання, надбавки і доплати до заробітної плати, порядок оподаткування доходів працівників, фінансовий стан товариства, порядок індексації заробітної плати, діючі законодавчі акти тощо.

3.2 Напрямки удосконалення оплати праці

Існує декілька основних напрямків удосконалення системи оплати праці підприємницької структури, які вирішують багато проблем. Розглянемо, як підприємство може економити.

Основні напрямки економії витрат на оплату праці для підприємства такі:

- підвищення продуктивності та ефективності праці шляхом удосконалення організації праці, впровадження прогресивного обладнання, нових технологій та комп'ютерних програм [24] (ці заходи можуть зменшити кількість персоналу);
- обґрунтоване нормування чисельності персоналу окремих категорій і кваліфікації (зростає конкуренція між працівниками, обмежується кількість робочих місць);
- введення обґрунтованих відрядних розцінок, тарифних ставок (посадових окладів), надбавок і доплат;
- використання оптимальних систем матеріального стимулювання працівників;
- проведення періодичного контролю за правильністю нарахування зарплати, щодо дотримання трудової дисципліни, введення атестацій та ін.

Основні напрямки стимулювання і мотивації праці працівників наступні:

- матеріальне стимулювання: до грошових стимулів зазвичай відносять заробітну плату, а також різного роду премії, доплати й надбавки;

- нематеріальне стимулювання: на нього впливає психологічний клімат у колективі, стиль керівництва, можливість підвищити кваліфікацію, просування по службі, самореалізація, усвідомлення своїх досягнень і визнання їх оточуючими, повага до особистості тощо;

- поліпшення умов праці;

- удосконалення організації праці містить: чітку постановку цілей, розширення трудових функцій, виробничу ротацію, застосування гнучких графіків роботи, дослідження часу, що витрачається працівником на виконання роботи, темп роботи, посилення зворотного зв'язку між підлеглими та керівниками [25];

- постійне заохочення нововведень;

- значна перевага в оплаті розумової праці, ніж фізичної;

- намагання повніше враховувати індивідуальні результати праці і особисті ділові якості;

- питання прозорості заробітних плат: кожен працівник має знати свою заробітну плату, порядок її нарахування та виплати, умови виплати додаткових премій, доплат тощо. Але чи буде така прозорість вигідна керівникам підприємства? Питання залишається відкритим.

Більш детально зупинимось на напрямках удосконалення системи оплати праці для ТОВ «Компанія «Новотек».

Підприємство – це велика складна система, кожен елемент якої має важливе значення як сам по собі, так і у взаємодії з іншими елементами. Ось чому процес оплати праці потрібно розглядати у взаємозв'язку з такими складовими як вибір форм і систем оплати праці, нарахування і виплата заробітної плати, преміювання, утримання та нарахування податків на зарплату, організація оплати праці та управління персоналом.

Розглянемо приклад розрахунку нарахованої зарплати та зарплати до видачі за один місяць 2019 р. (таблиця 3.1). Нарахована зарплата складається з посадового окладу та премії, потім ця сума зменшується на військовий збір ВЗ (1,5%) та податок з доходів фізичних осіб ПДФО (18%), і в результаті

отримуємо зарплату до видачі. Єдиний соціальний внесок ЄСВ (22%) сплачується окремо самим підприємством з фонду оплати праці.

Таблиця 3.1 – Розрахунок зарплати для працівників дільниць

ТОВ «Компанія «Новотек» за місяць

Посада	Нараховано				Утримано		Всього ЗП до видачі
	Оклад, грн.	Премія (20%) грн.	Разом нарах. ЗП грн.	ЄСВ 22%	ВЗ 1,5%	ПДФО 18%	
Майстер виробничої дільниці	5350	1070	6420	1412,40	96,30	1155,60	5168,10
Вагар - обліковець	4900	980	5880	1293,60	88,20	1058,40	4733,40
Тракторист	5000	1000	6000	1320,00	90,00	1080,00	4830,00
Вантажник	4800	960	5760	1267,20	86,40	1036,80	4636,80
Разом за місяць:	20050	4010	24060	5293,20	360,90	4330,80	19368,30

Посадовий оклад є постійною частиною заробітку, а премії – змінною частиною.

Пропонуємо запровадити нову преміальну систему оплати праці, завдяки чому з'явиться можливість розподіляти зарплату працівників кожної дільниці залежно від кількості перевантажених вагонів.

Детально зупинимось на показниках і системі преміювання робітників. У 2016–2017 роках була лише одна дільниця, підприємство тільки набирало обороти у своїй діяльності, а пізніше, у 2018 році, стало вже дві дільниці по 4 працівника, у 2019 році – три дільниці по 4 працівника. На кожній дільниці є майстер виробничої дільниці, тракторист, вагар і вантажник. Фактично у 2019 році всі вони отримали однакову зарплату і премію, незалежно від того, скільки вагонів було перевантажено саме на їхній дільниці. Для аналізу нам потрібні дані за 2019 рік по кількості вагонів в розрізі кожної дільниці, потім суми премій будуть пропорційно розподілені між всіма працівниками дільниці відповідно до кількості перевантажених вагонів.

Пропонуємо запровадити на ТОВ «Компанія «Новотек» **коефіцієнт перерозподілу премії залежно від кількості вагонів**. Цей коефіцієнт має бути розрахований кожного місяця по кожній дільниці і має мотивувати робітників працювати ще краще на максимальний результат. Майстер кожної виробничої дільниці як керівник буде зацікавлений в тому, щоб росла кількість клієнтів, яким потрібно транспортно-експедиційне обслуговування, тому він буде залучати нових замовників і пропонувати їм більш якісні послуги на своїй дільниці. Також це нововведення буде сприяти конкуренції між працівниками підприємства.

Шаблон для розрахунків кількості вагонів приведено в додатку Г.

Для спрощення розрахунків за 2019 рік ми візьмемо загальні дані за весь рік по всім трьом дільницям (таблиця 3.2). Загальну суму премії по підприємству для цієї категорії працівників приймаємо на рівні 274200 грн. Загальна кількість вагонів по трьом дільницям за 2019 рік – 1657 вагонів. Пропорційно кількості вагонів розподіляємо загальну суму премії. Дільниця №1 обробила 1015 вагонів з зерном, її розрахована сума премії – 167962 грн. Дільниця №2 обробила 480 вагонів з зерном, її розрахована сума премії – 79430 грн. Дільниця №3 обробила 162 вагони з зерном, її розрахована сума премії – 26808 грн.

Всередині кожної дільниці теж потрібно встановити свій коефіцієнт перерозподілу між різними категоріями працівників. Так, майстер завжди отримає премії більше ніж його підлеглі – робітники. По дільниці №1 для нашого розрахунку коефіцієнт перерозподілу складає приблизно 1,837 (167962/91400), по дільниці №2 коефіцієнт – 0,869 (79430/91400), по дільниці №3 коефіцієнт – 0,293 (26808/91400).

Таблиця 3.2 – Розрахунок премії згідно із запропонованим коефіцієнтом перерозподілу згідно кількості вагонів за 2019 рік

	Посада	Факт. сума премії за рік, грн.	Кількість вагонів за рік	Коефіцієнт перерозподілу премії	Розрахована сума премії за рік, грн.	Відхилення по премії, грн. +/-
Дільниця №1	Майстер виробничої дільниці	28500		1,837658	52373	23873
	Вагар - обліковець	20700		1,837658	38040	17340
	Тракторист	24300		1,837658	44655	20355
	Вантажник	17900		1,837658	32894	14994
	Разом по дільн.№1	91400	1015	165,479782	167962	76562
Дільниця №2	Майстер виробничої дільниці	28500		0,869037	24768	-3732
	Вагар - обліковець	20700		0,869037	17989	-2711
	Тракторист	24300		0,869037	21117	-3183
	Вантажник	17900		0,869037	15556	-2344
	Разом по дільн.№2	91400	480	165,479782	79430	-11970
Дільниця №3	Майстер виробничої дільниці	28500		0,293304	8359	-20141
	Вагар - обліковець	20700		0,293304	6071	-14629
	Тракторист	24300		0,293304	7128	-17172
	Вантажник	17900		0,293304	5250	-12650
	Разом по дільн.№3	91400	162	165,479782	26808	-64592
	Всього по дільн. №1,№2,№3	274200	1657	165,479782	274200	

Отже, сума премій на дільницях №2 і №3 зменшилась на користь премії по дільниці №1, і це справедливо, адже працівники першої дільниці були більш задіяні у процесі надання послуг і обробили значно більшу кількість вагонів (і відповідно зернових вантажів, наприклад, один вагон кукурудзи містить 65 тонн зерна) за рік.

Додатково напрямками удосконалення оплати праці для ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" можуть бути наступні пропозиції:

- 1) введення надбавки за вислугу років (трудоий стаж на підприємстві): від 3 до 5 років – на 5%; від 6 до 10 років – на 7%;
- 2) виплата премій за перевиконання плану по перевантаженню вагонів. Якщо за 1 місяць кількість вагонів більше за планову – є додаткова премія. Чим більше вагонів – тим більша сума премії. Для цього потрібно кожного місяця вести облік оброблених вагонів по кожній дільниці;
- 3) надання безвідсоткових кредитів на 6–12 місяців для працівників підприємства, які пропрацювали більше 2-х років. Наприклад, на оздоровлення, на житло, на навчання та ін. Погашення таких кредитів може здійснюватись кожного місяця із суми зарплати;
- 4) з липня кількість роботи різко зростає, тому що починається збір нового врожаю зерна, тому доцільно брати додатково працівників (вантажників) за договорами цивільно-правового характеру на тимчасовій основі. Це дасть економію коштів на оплату праці, так як робота має сезонний характер. Квітень, травень і червень – місяці, в яких роботи менше, доцільно відправляти робітників у відпустки;
- 5) введення гнучкого графіку роботи;
- 6) створення нових робочих місць, введення в штат службовців: секретаря або офіс-менеджера, обліковця для обліку вантажу і кількості вагонів. Потрібні ще додатково юристконсульт (він знайшов нову роботу, з більшою зарплатою і звільнився) і працівник ІТ-сфери для обслуговування комп'ютерних програм. Щоб зацікавити таких необхідних працівників, потрібно збільшити їм зарплату.
- 7) диференціація окладів між різними категоріями персоналу. Наприклад, місячний оклад бухгалтера (спеціаліста, який має вищу освіту) у 2019 році дорівнював 5000грн., а оклад тракториста – також 5000 грн., вантажника – 4800 грн.

ВИСНОВКИ

Заробітна плата – одна з цікавих, але складних економічних категорій та важливе соціально-економічне явище. Як елемент ринку праці вона є ціною робочої сили, а у виробництві – статтею витрат. Заробітна плата є також винагородою за працю і формою матеріального стимулювання працівників. Заробітна плата – це інвестиції в людський капітал, адже цінність трудових ресурсів щороку зростає. «Кадри вирішують все», – цей вислів став відомим з радянських часів і залишається актуальним і досі.

Сутність заробітної плати розкривається через її основні функції: відтворювальну, стимулюючу, соціальну і регулюючу.

Структура заробітної плати – це основна і додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Відповідно і фонд оплати праці поділяється на фонд основної та фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основою організації оплати праці для підприємницьких структур є тарифна система, але іноді використовують і безтарифну систему.

Застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну і погодинну, кожна з яких має свої системи оплати праці.

У цій роботі було проведено аналіз системи оплати праці підприємницької структури ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" і запропоновано змінити систему преміювання працівників дільниць. На товаристві застосовується погодинна форма оплати праці та погодинно-преміальна система.

Премії по кожній дільниці мають залежати від кількості перевантажених вагонів з зерном за місяць. Чим більше перевантажено вагонів – тим більша сума премії до заробітної плати. Всередині дільниці премії також потрібно розподілити по категоріям працівників: майстер виробничої дільниці отримає більшу суму премії, ніж його робітники: тракторист, вагар і вантажник.

Отже, введення коефіцієнта перерозподілу премій по кожній дільниці має мотивувати робітників працювати ще краще на максимальний результат. Майстер кожної виробничої дільниці як керівник буде зацікавлений в тому, щоб росла кількість клієнтів, яким потрібно транспортно-експедиційне обслуговування, тому він буде залучати нових замовників і пропонувати їм більш якісні послуги на своїй дільниці. Збільшення кількості клієнтів сприяє зростанню прибутків для підприємства. Задоволені співпрацею клієнти можуть стати в перспективі постійними і приносити товариству постійно зростаючий дохід.

Таким чином, удосконалення оплати праці для підприємницької структури стає важливим джерелом прибутків. На прикладі ТОВ "КОМПАНІЯ "НОВОТЕК" ми спостерігаємо тісний зв'язок між формуванням системи оплати праці, матеріальним стимулюванням працівників та досягненням основних цілей товариства. Знайти баланс інтересів всіх учасників процесу оплати праці – це і є формула успіху.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
(дата звернення: 07.05.2021)
2. Кулішов В. В. Мікроекономіка: Основи теорії і практикум. Львів: Магнолія плюс, 2009. 332 с.
3. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003р. № 4 (23). С. 81–85.
4. Золотогоров В. Г. Енциклопедичний словник з економіки. Мінськ: Полум'я, 1997. 571 с.
5. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Підручник. Київ: Праця. 2007. 267 с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник/ за заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
7. Богиня Д. П., Гришнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. Київ: Знання-Прес, 2000. 274 с.
8. Ажнюк М.О., Передрій О.С. Основи економічної теорії. Навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 368 с.
9. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджено наказом Держкомстату України від 13.01.2004р. N5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення 07.05.2021)
10. Рибалко О., Етібарян А. Застосування різних систем оплати праці в зарубіжних країнах та можливості їх використання в Україні. УДК 331.2(477+4). DOI: 10.33310/2521-120X-2019-12-1-44-48. *Науковий вісник МНУ ім. В.О. Сухомлинського* 1-2019-9. URL: <http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/Economic-visnik-1-2019-9.pdf> (дата звернення 07.05.2021)

11. Кодекс Законів про працю України (затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.1971р. ВВР, зі змінами та доповненнями на 07.05.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 07.05.2021)
12. Мурашко М. І. Оплата праці працівників. Менеджмент: Навчально-практичний посібник. Київ: Знання, 2002. 311 с.
13. Форми та системи оплати праці/ за ред. Вороная Н. І. *Податки і бухгалтерія* за червень 2016р. №50. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18968.html> (дата звернення 07.05.2021)
14. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. 2-ге видання. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
15. Лаврова Ю.В. Економіка підприємства та маркетинг. Конспект лекцій. Харків: ХНАДУ, 2012. 227 с.
16. Петрович Й.М., Кіт А.Ф., Кулішов В.В. Економіка підприємства: підручник / за загальною редакцією Й.М. Петровича. Львів: Магнолія плюс, видавець В.М. Піча. 2004. 680 с.
17. Економіка підприємства : Підручник / за заг. ред. С.Ф. Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. Київ: КНЕУ , 2005. 528с.
18. Афанасьєв М.В., Селезньова Г.О. Стратегія підприємства: Навч.-метод. посібник. Харків: ВД ІНЖЕК, 2007. 272 с.
19. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посіб. Львів: Афіша, 2001. 220 с.
20. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія у 3-х т., т.1 / за ред. С.В. Мочерний Київ: Вид-во «Академія», 2008. 864 с.
21. ТОВ «Компанія «Новотек»
URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/39228378/ (дата звернення 07.05.2021)
22. Димеденко І. К. Оцінка системи оплати праці та шляхи її удосконалення на промисловому підприємстві. *Економічний аналіз*. 2012 рік. Вип.10. Ч.4. с.73–76.

- 23.Фісуненко П.А., Бойченко К.В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві. *Молодий вчений* №11(51) за листопад 2017р. УДК 331.2
URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/11/319.pdf> (дата звернення 11.05.2021р.)
- 24.Покатаєва О. В. Кошулинська О.В Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони*. Серія: Економіка та підприємництво. 2011. № 3. С. 139–141.
- 25.Очеретько Л.М., Удовиченко Г.І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві УДК 331.28. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.101. Електронне фахове видання *Ефективна економіка* №12 за грудень 2020р.
URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/103.pdf (дата звернення 11.05.2021р.)

ДОДАТКИ

Додаток А

Звіт про фінансові результати ТОВ «Компанія «Новотек» (форма №2
Балансу)

Таблиця А.1- Показники звіту про фінансові результати
ТОВ «Компанія «Новотек» за 2016-2019 роки, тис.грн

Назва статті звіту	2016	2017	2018	2019
Разом доходи:	54690,7	588751,5	56570,6	64029,4
у тому числі: чистий дохід від реалізації товарів, робіт, послуг	54150,0	58587,9	56321,0	63843,5
Разом витрати:	52573,0	55407,3	49479,5	59942,9
у тому числі: собівартість реалізованих товарів, робіт, послуг	50295,4	52693,1	46371,1	56810,3
Фінансовий результат до оподаткування (доходи-витрати)	2117,7	3344,2	7091,1	4086,5
Податок на прибуток	434,9	537,9	892,1	645,6
Чистий прибуток (збиток)	1682,8	2806,3	6199,0	3440,9
Відхилення по прибутку від попереднього року, тис.грн.	-	+1123,5	+3392,7	-2758,1
Відхилення по прибутку від попереднього року, %	-	+66,8	+121,0	-44,5

Додаток Б

Розрахунок рентабельності реалізації товарів, робіт, послуг
по ТОВ «Компанія «Новотек» за 2016-2019 роки

Таблиця Б.1- Зміна рентабельності реалізації товарів, робіт, послуг
по ТОВ «Компанія «Новотек» за 2016-2019 роки, тис.грн.

Показник	2016	2017	2018	2019
Чистий прибуток, тис.грн.	1682,8	2806,3	6199,0	3440,9
Собівартість реалізованих товарів, робіт, послуг, тис.грн.	50295,4	52693,1	46371,1	56810,3
Рентабельність реалізації товарів, робіт, послуг, %	3,3	5,3	13,4	6,1
Відхилення у порівнянні з попереднім роком, %	-	+2,0	+8,1	-7,3

Додаток В

Розрахунок зарплатовіддачі по ТОВ «Компанія «Новотек» за 2016-2019 роки

Таблиця В.1- Зміна показника зарплатовіддачі по ТОВ «Компанія «Новотек»
за 2016-2019 роки

Показник	2016	2017	2018	2019
Чистий дохід від реалізації товарів, робіт, послуг, тис.грн.	54150,0	58587,9	56321,0	63843,5
Витрати на оплату праці, тис. грн.	422,7	619,3	1055,6	1887,9
Зарплатовіддача (коефіцієнт)	128,1	94,6	53,4	33,8
Відхилення по зарплатовіддачі у порівнянні з попереднім роком	-	-33,5	-41,2	-19,6

