

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Кафедра економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування

## **КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

Тема: Оцінка ефективності систем оплати праці в підприємницькій діяльності

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

Завідувач кафедри: \_\_\_\_\_ /Карінцева О.І./  
П.І.Б.

Керівник роботи: \_\_\_\_\_ /Чорток Ю.В./  
П.І.Б.

Виконавець: \_\_\_\_\_ /Гончаренко І.М./  
П.І.Б.

Група: \_\_\_\_\_ ПЕ-71/1

Суми 2021

## ЗМІСТ

РЕФЕРАТ .....	3
ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	6
1.1 Понятійно-категоріальний апарат та сутність оплати праці на підприємстві .....	6
1.2 Система показників оцінки ефективності системи оплати праці на підприємстві .....	11
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ НА ТОВ «ЕЛЕВАТОР «ЧИСТА КРИНИЦЯ» .....	16
2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» .....	16
2.2 Оцінка та аналіз діючої системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» .....	22
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ЕЛЕВАТОР «ЧИСТА КРИНИЦЯ» .....	29
3.1 Напрями удосконалення системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» .....	29
3.2 Економіко-математична модель для визначення чинників впливу на рівень середньої місячної заробітної плати працівників у ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» .....	34
ВИСНОВКИ .....	38
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	40

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота містить 60 сторінок тексту, 3 розділи, 5 рисунків, 10 таблиць, список використаної літератури із 50 джерел.

*Метою* роботи є обґрунтування теоретичних положень і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення системи оплати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

*Об'єктом* дослідження є соціально-трудові відносини щодо формування і функціонування системи оплати праці на підприємстві.

*Предметом* дослідження є теоретико-методологічні основи дослідження систем оплати праці та її вдосконалення.

*Методи дослідження:* метод порівняння, метод теоретичного аналізу, синтезу, абстрагування, узагальнення, індукції, дедукції, пояснення, систематизації і класифікації, статистичні та метод аналізу фінансових результатів.

У першому розділі «Теоретичні аспекти системи оплати праці в підприємницькій діяльності» досліджено понятійно-категоріальний апарат та сутність оплати праці на підприємстві, розглянуто систему показників оцінки ефективності системи оплати праці на підприємстві.

У другому розділі «Аналіз ефективності системи оплати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»» надано організаційно-економічну характеристику ТОВ «Елеватор «Чиста криниця», проведено оцінку та аналіз діючої системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

У третьому розділі «Шляхи підвищення ефективності системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»» запропоновано напрями удосконалення системи оплати праці, побудовано економіко-математичну модель для визначення чинників впливу на рівень середньої місячної заробітної плати працівників у ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

Ключові слова: оплата праці, форми та системи оплати праці, заробітна плата, продуктивність, середньомісячна заробітна плата, премія, підприємство.

## ВСТУП

Оплата праці – одна з найважливіших категорій у системі умов праці. Тому підходи до економічних питань оплати праці необхідно розглядати через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин. Саме соціально-економічні та еколого-економічні аспекти [38, 41, 46, 47, 50] дозволяють розкрити ті проблеми, які спостерігаються в сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і запропонувати ефективні засоби та форми їх вирішення. В Україні існує низка проблем у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Усі названі проблеми загострила платіжна криза, яка призвела до заборгованості з виплати зарплати на багатьох підприємствах.

Належна організація оплати праці є важливою як для самих працівників, населення, економіки держави, так підприємств. Завдяки використанню прогресивних систем оплати праці підприємства мають можливість впливати на продуктивність праці працівників, підвищуючи тим самим їх ефективність [39, 40, 42, 43, 44, 45, 48, 49].

Слід зазначити, що питанням дослідження організації оплати праці займалася велика кількість науковців, зокрема: Бондаренко О.М., Бражнікова Л.М., Васюренко Л. В., Гамова О.В., Дробішева О. О., Корягін М.В., Кульганік О.М., Марченко Ю. І., Олійник С.О., Перепадя Ф.Л., Сисун Г.Г. та інші. Водночас не докінця дослідженим залишається питання форм та систем оплати праці. Тому в даній роботі дослідимо дане питання більш детально.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних положень і розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення системи оплати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

Визначена мета зумовила формування наступних завдань:

– дослідити понятійно-категоріальний апарат та сутність оплати праці на підприємстві;

- розглянути систему показників оцінки ефективності системи оплати праці на підприємстві;
- надати організаційно-економічну характеристику ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»;
- провести оцінку та аналіз діючої системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»;
- запропонувати напрями удосконалення системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»;
- побудувати економіко-математичну модель для визначення чинників впливу на рівень середньої місячної заробітної плати працівників у ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

Об'єкт дослідження – системи оплати праці на підприємстві.

Предмет дослідження – теоретико-методологічні основи дослідження систем оплати праці та її вдосконалення.

У ході виконання кваліфікаційної роботи було використано такі методи як: метод порівняння, метод теоретичного аналізу, синтезу, абстрагування, узагальнення, індукції, дедукції, пояснення, систематизації і класифікації. При проведенні аналізу фінансово-господарської та оцінки системи оплати праці ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» застосовувалися статистичні методи та метод аналізу фінансових результатів, усі розрахунки здійснювалися у середовищі MS Excel.

Інформаційною базою роботи є чинна вітчизняна законодавча база у сфері оплати праці, дослідження провідних зарубіжних та вітчизняних науковців у сфері управління персоналом, економіки, фінансів та менеджменту, офіційна фінансова звітність ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» за 2017-2019 рр., а також інтернет-ресурси.

Структура кваліфікаційної роботи складається із вступу, 3 розділів, висновків, списку використаної літератури, додатків. Обсяг роботи – 36 сторінок основного тексту. Містить 10 таблиць, 5 рисунків, список використаної літератури – 37 джерел.

## РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

### 1.1 Понятійно-категоріальний апарат та сутність оплати праці на підприємстві

Оплата праці є невід'ємною частиною соціально-трудоких відносин між роботодавцем та найманими працівниками, що значною мірою визначає фінальні результати їх взаємодії. Вона є ключовим аспектом якості роботи та основною складовою доходу працівників й витратною частиною підприємства. Як свідчить досвід зарубіжних країн, найбільших успіхів в економічному розвитку досягають ті підприємства, де створенні сприятливі умови для реалізації творчих здібностей працівників та впроваджуються передові методи нарахування заробітної плати [27].

Оплата праці є надзвичайно важливим питанням як для підприємства, так і найманих працівників. Оскільки через неї відбувається зацікавлення працівника у належному виконанню їх трудових функцій, досягненню поставлених цілей. З однієї сторони підприємство витрачає кошти на оплату праці, а з іншої через неї забезпечує вплив на поведінку працівника. Особливої важливості набуває вивчення оплати праці в сучасних нестабільних умовах, які супроводжуються девальвацією української гривні, введенням локдауну через поширення коронавірусу та іншими факторами, які призводять до зниження платоспроможності пересічного громадянина з однієї сторони та кризового стану підприємств з іншого. Відповідно перед підприємствами та їх працівниками завжди стоїть дилема знаходження балансів між рівнем оплати праці. З урахування такої важливості оплати праці на підприємствах доцільно визначити суть цього поняття [21].

Зазначимо, що проведений аналіз понятійно-категоріального апарату показав велике різноманіття підходів щодо сутності поняття «оплата праці». Велика кількість науковців, які досліджували дане поняття акцентують на його

багатогранності та важливості їй надають власне його трактування. Зокрема, такі вчені як М. Пономарьова, Л. Гаврилюк та І. Чернега поняття «оплата праці» та «заробітна плата» вживають як синоніми та визначають їх як «певну винагороду яка сплачується за якісно виконаний обсяг роботи» [28]. О. Дробишева та Д. Домаш також притримуються думки їх попередників та надають дещо ширше визначення цьому поняттю, а саме визначають їх як «ціну робочої сили, яка відображає вартість певної сукупності предметів споживання та послуг, що спрямовані на забезпечення відтворення трудових ресурсів за допомогою задоволення фізичних та духовних потреб працівника та його родини» [11]. Досить лаконічне визначення поняття «оплата праці» надає В. Лаптев, який визначає його як: «основну частину доходу працівника, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовою угодою працедавець зобов'язується виплатити працівнику за певний обсяг виконаної роботи» [21]. З огляду на існування різних точок зору щодо визначення поняття «оплата праці» у табл. 1.1 наведемо основні концептуальні підходи щодо дефініції «оплата праці».

Таблиця 1.1 – Основні концептуальні підходи щодо дефініції «оплата праці»

Автор	Оплата праці – це ...
Л.В. Васюренко [7]	«обов'язок роботодавця щодо виплати найманому працівникові зароблених ним коштів за виконану ним роботу (або надані послуги) відповідно до умов трудового договору»
О.О. Дробишева та Д.В. Домаш [11]	«винагорода, зазвичай, у грошовому вираженні, яка виплачується працівникові за виконану роботу, необхідна для подальшого існування людини та спроможності надалі працювати»
Ю.І. Марченко [23]	провідний інструмент соціальної політики, яка зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини зокрема
О.М. Бондаренко, А.Д. Тітаренко [5]	«ринкова форма фонду життєвих засобів працівника, яка складає базову частину вартості робочої сили, що сплачується працедавцем згідно до трудової угоди та відповідно до внеску працівника у кінцеві результати діяльності підприємства»
Ю.І. Марченко [23]	«трудовий дохід працівника, який залежить від кількості та якості витраченої корисної праці, який сплачується роботодавцем у вигляді заробітної плати у грошовій або натуральній формі»
Закон України «Про оплату праці» [3]	«винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу»

Як бачимо, у науковій літературі існує велика кількість підходів щодо сутності поняття «оплата праці». Різні науковців при наданні визначення цьому поняття акцентують увагу на різних його аспектах та розглядають як з боку підприємства, так і з боку працівника. Відповідно до цього і різняться їх підходи щодо тлумачення цього поняття. Адже, з позиції роботодавця оплата праці є частиною його витрат, яка суттєво впливає на зниження прибутків, у свою чергу для найманого працівника оплата праці – це основна частина доходу, які необхідна для його життєдіяльності.

Окрім того, у вітчизняному законодавстві також визначено сутність цього поняття. В Україні створена досить розгалужена нормативно-правова база регулювання оплати праці. Його аналіз дозволив виділити 4 базові документи у сфері оплати праці, а саме: Податковий кодекс України та Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», а також Інструкцію зі статистики заробітної плати (рис. 1.1).

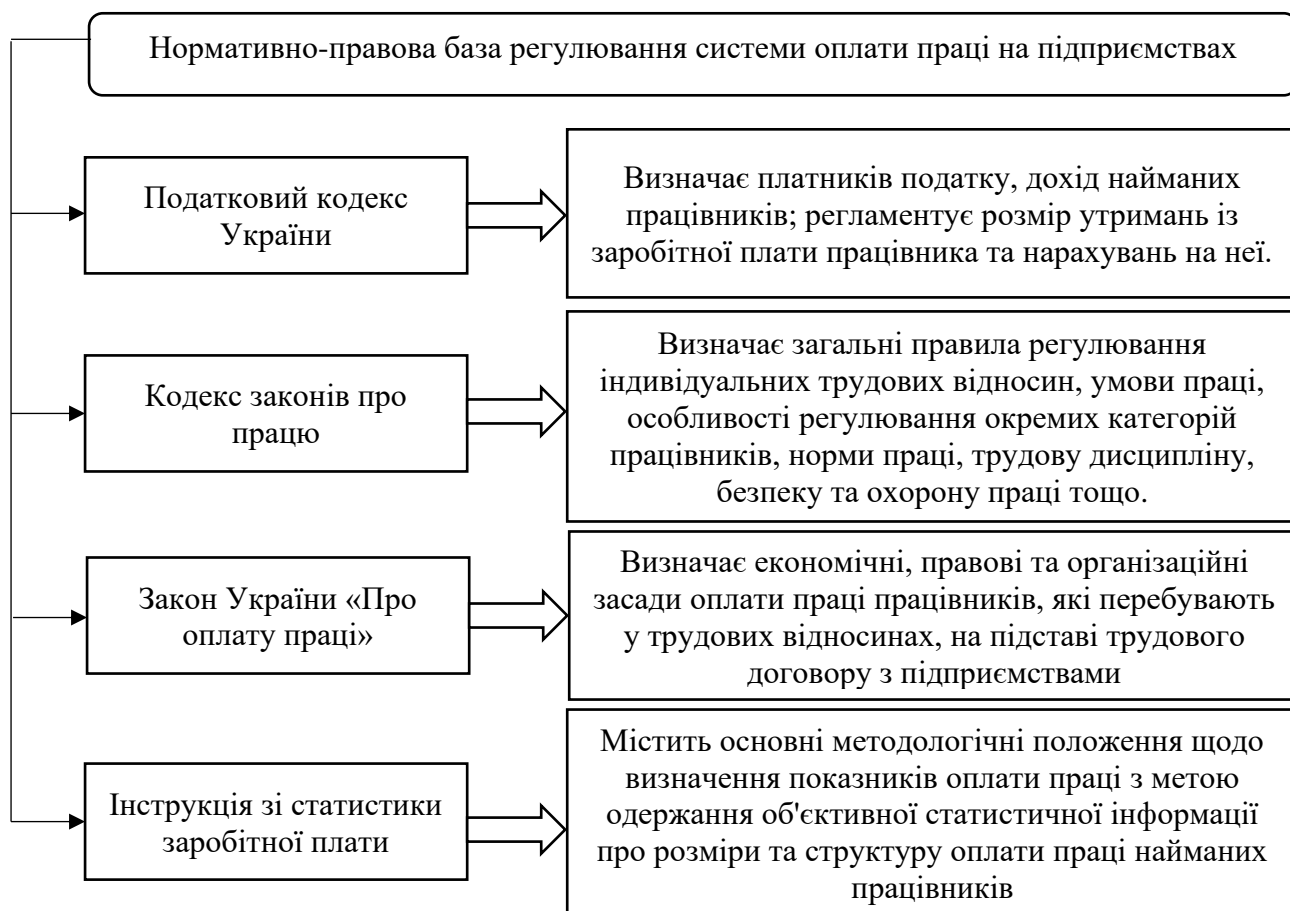


Рисунок 1.1 – Нормативно-правова база регулювання системи оплати праці на підприємствах [складено автором на основі 1, 3-4, 15]



Слід зауважити, що держава суворо контролює процеси пов'язані з оплатою праці. Зокрема, на законодавчому рівні встановлені чіткі правила нарахування оплати праці та терміни оплати працівників. Окрім того державою встановлено мінімальний розмір заробітної плати, яку повинен отримувати кожен працівник незважаючи на форму власності та сферу діяльності підприємства. Максимальний розмір заробітної плати держава може регулювати лише для окремих державних посадових осіб. Станом на початок 2021 р. державою встановлений мінімальний рівень заробітної плати на рівні 6000 грн., а з 1 грудня 2021 р. заплановане її підвищення до 6500 грн. Загалом на розмір оплати праці впливає велика кількість факторів і встановлений державою її мінімальний розмір плати є одним з них. Систематизація наукової літератури дозволила на рис. 1.2 навести фактори, які впливають на оплату праці.

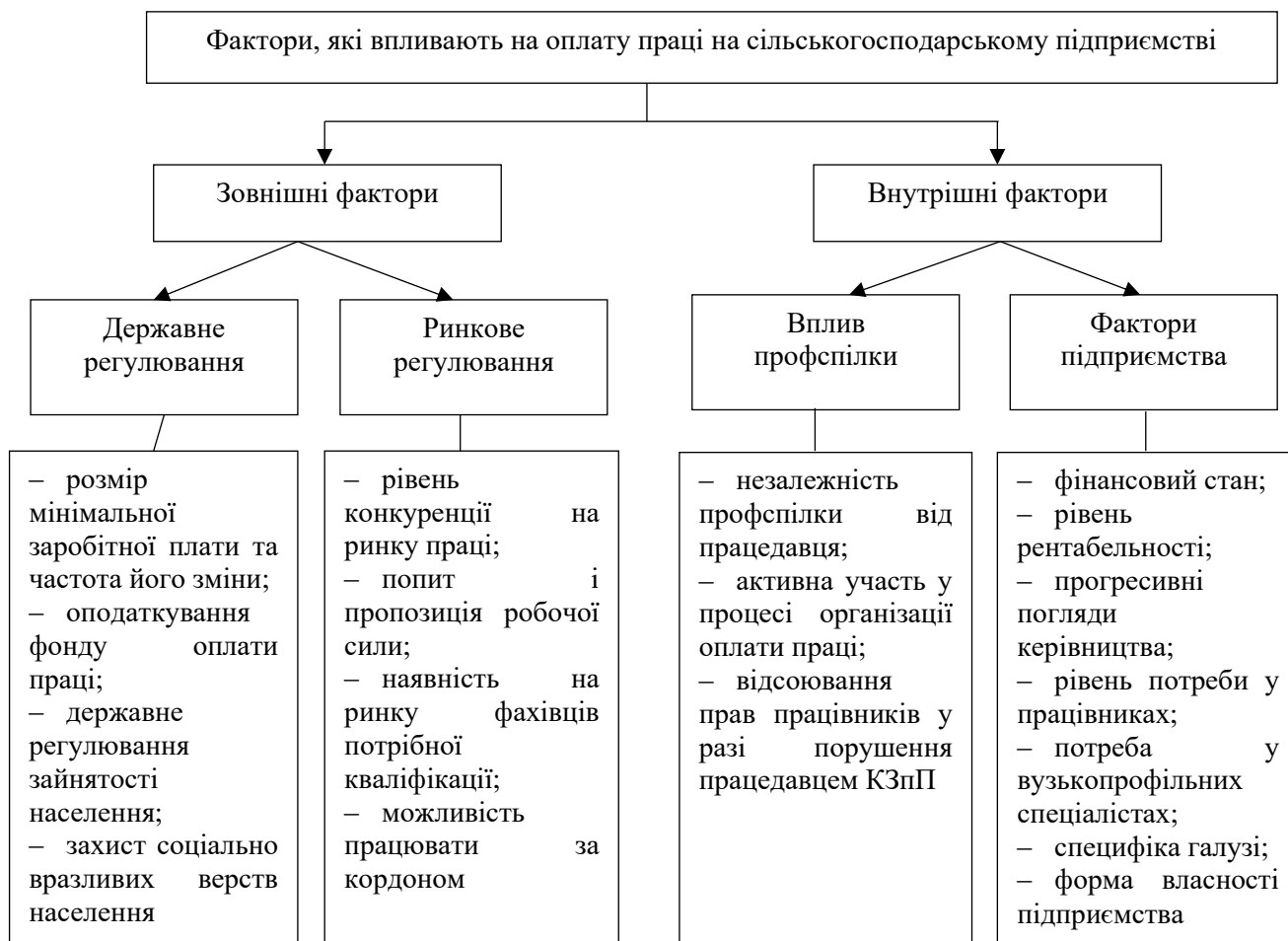


Рисунок 1.2 – Фактори, які впливають на оплату праці [13]

Як зазначають автори, система організацій оплати праці повинна забезпечувати виконання таких завдань:

– забезпечити роботодавцю прибутковість і конкурентоспроможність за рахунок ефективного використання трудових ресурсів та оптимального розподілу витрат на персонал;

– гарантувати працівнику своєчасну та повну виплату заробітної плати, яка забезпечить гідний рівень його життя й відповідатиме результатам виконаної роботи [7].

В Україні підприємства можуть використовувати різні системи оплати праці: відрядну та погодинні (додаток А). Перша використовується тоді, коли винагорода за роботу працівнику виплачується пропорційно до об'єму виконаної роботи. Погодинна система оплати праці за основі при нарахуванні зарплати бере відпрацьований час працівником. У додатку Б наведемо механізм регулювання та визначення оплати праці.

Отже, одним з ключових питань у діяльності підприємства є оплата праці. В сучасній економічній літературі на даний час відсутнє його узагальнене трактування. Одні науковці його розглядають з позиції підприємства (роботодавця), а інші з позиції найманого працівника. Загалом під оплатою праці слід розуміти грошову винагороду, яку отримає працівник за виконану ним роботу. Механізм нарахування та рівень оплати праці в Україні регулюється на законодавчому рівні Податковим кодексом України, Кодексами законів про працю, а також Законом України «Про оплату праці». Підприємства при розрахунку з працівниками можуть використовувати відрядну або погодинні систему оплати праці.

Оплата праці відіграє важливу роль в забезпечення стабільної та ефективної роботи всього підприємства. Тому на підприємствах слід проводити своєчасну оцінку ефективності системи оплати праці. У разі виявлення негативних змін або її недосконалості це дозволить своєчасно вносити зміни у неї.

## 1.2 Система показників оцінки ефективності системи оплати праці на підприємстві

Система оплати праці є одним з найбільш важливих елементів підприємства. Від неї залежить розмір витрат підприємства, рівень захопленості працівників, їх продуктивність праці, мотивація до досягнення поставлених цілей, якість виконаної роботи тощо. Усе це в загальному впливає на кінцеві фінансові результати роботи підприємства. Відповідно система оплати праці може як принести великий успіх підприємству та сприятиме досягненню поставлених цілей, так може і «зруйнувати» підприємство. Тому підприємства повинні до процесу формування системи оплати праці підходити досить відповідально вивчаючи усі можливі ризики. Головне при цьому, щоб система оплати праці була під постійним контролем та оцінкою. Це дозволить визначити її ефективність, видозмінювати системи оплати праці з метою пошуку найкращого варіанту, яка б з однієї сторони забезпечувало отримання найманим працівником гідної заробітної плати, а з іншої забезпечувала підприємству приріст прибутків [6].

У сучасній економічній літературі існують різні підходи до оцінки ефективності системи оплати праці на підприємстві. Єдиного показника, який би оцінював ефективність системи оплати праці на підприємстві не існує. Оскільки жоден показник не дає змоги абсолютно точно визначити ефективність тієї чи іншої системи оплати праці. О.В. Гамова для оцінки ефективності оплати праці на підприємстві радить використовувати чотири ключові показники [9]:

- зарплатовіддача;
- питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва;
- питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції;
- рівень рентабельності заробітної плати.

У табл. 1.2 наведемо показники ефективності системи оплати праці на підприємстві за О.В. Гомовою.

Таблиця 1.2 – Показники ефективності системи оплати праці на підприємстві за О.В. Гамовою [9]

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
Зарплатовіддача	$ZB = Q / ЗП$	ЗП – заробітна плата працівників; Q – обсяг товарної продукції; ЗВ – зарплатовіддача
Питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва	$I_B = ЗП / В \times 100 \%$	$I_B$ – питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва; В – витрати виробництва
Питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції	$I_{TP} = ЗП / Q \times 100 \%$	$I_{TP}$ – питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції
Рівень рентабельності заробітної плати	$R_{ЗП} = П(З) / ЗП \times 100 \%$	$R_{ЗП}$ – рентабельність заробітної плати; П(З) – прибуток (збиток) підприємства

Водночас ми вважаємо, що наведена методика до оцінки ефективності системи оплати праці на підприємстві є неповною. Адже, вона як мінімум не враховує продуктивності праці, яка має вирішальну роль як у забезпечення ефективності діяльності підприємства, так і у рівні оплати праці. Окрім того науковці радять порівнювати темпи зростання продуктивності праці з темпами зростання рівня оплати праці. Оскільки ефективною система оплати праці є тоді, коли вона має стимулюючий вплив на продуктивність.

Міра визначення ефективності системи оплати праці також залежить від кожного окремо взятого підприємства. Так, одне з підприємств може ставити передусім ціль більш раціонального використання ресурсів, відповідно розмір отриманої працівником премії буде залежать від економії ресурсів. Інші підприємства за основу можуть брати рівень продуктивності праці. Також поширеним підходом до системи оплати праці на підприємства є участь працівників у розподілі прибутку [11]. Відповідно чим більший розмір прибутку підприємство отримає, тим більша заробітна плата буде у співробітника. Така системи оплати праці до України прийшла з Америки.

Аналіз наукової літератури дозволив у табл. 1.3 навести показники ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Таблиця 1.3 – Показники ефективності використання трудових ресурсів підприємства [17]

Показники	Формула розрахунку	Умовні позначення
Продуктивність праці	$ПП = Q / Сп$	ПП – продуктивність праці; Q – обсяг товарної продукції; Сп – середня кількість працівників
Середній розмір щомісячної заробітної плати	$ЗП_{сер} = ФОП / Сп / 12$	ФОП – фонд оплати праці; Сп – середня кількість працівників
Темпи зростання продуктивності праці	$I_{ПП} = ПП_{зв} / ПП_{б} \times 100 \%$	ПП <sub>зв</sub> – продуктивність праці звітного року; ПП <sub>б</sub> – продуктивність праці базового року;
Трудомісткість	$Тр = ФРЧ / Q$	Тр – трудомісткість; РЧ – фонд робочого часу

При цьому усі науковці наголошують, що оцінка ефективності системи оплати праці є досить відносним показником. Оскільки такі показники як продуктивність праці залежать не лише від рівня заробітної плати, але ще й від технічного оснащення працівників, умов праці, вмілого керівництва тощо. Вважається, що та система оплати праці є ефективною, яка дозволяє підприємству досягати поставлених цілей та забезпечувати гідний заробіток працівникам.

Ю.І. Марченко зазначає, що оцінка ефективності оплати праці на підприємстві може включати наступні показники: «рівень середньої заробітної плати і її співвідношення із середньою заробітною платою по місту, інших підприємствах; структура середньої заробітної плати, співвідношення її постійної і змінної частини; рівень задоволеності співробітників працею і оплатою праці; рівень плинності кадрів; продуктивність праці; обсяг витрат на преміальні виплати; динаміка обсягів продажів, прибутку та рентабельності; рівень задоволеності клієнтів підприємства; співвідношення виконання роботи

за термінами і кількісними показниками; рівень раціональності використання ресурсів, а також оцінка співвідношення темпів зростання загальної продуктивності праці і середньої нарахованої заробітної плати» [23].

В основу оцінки ефективності системи оплати праці підприємства можуть бути покладені різні показники. Підприємства вільні у виборі тих показників, які вони будуть використовувати для оцінки системи оплати праці. При цьому важливо проводити таку оцінку у динаміці, яка охоплюватиме 3-5 років. Це дозволяє визначити як зміна системи оплати праці впливала на кінцеві результати роботи персоналу.

Вважаємо, що також при оцінці системи оплати праці підприємства не можна оминати такі важливі показники, як: коефіцієнти оновлення персоналу, вибуття, плинності та абсентеїзму. Ці показники радше характеризують не саму ефективність оплати праці, а питання управління персоналом. Відповідно рівень оплати праці та належні умови праці сприяють сталості персоналу, в іншій ситуації плинність кадрів буде досить високою. Також для оцінки системи оплати праці в економічному аналізі використовується факторний аналіз, який дозволяє визначити вплив продуктивності праці, рівня оплати праці на загальний обсяг виробництва чи прибуток підприємства. Використовуючи факторний аналіз підприємство має змогу приймати раціональні рішення щодо підвищення рівня заробітної плати чи зниження.

Таким чином, у сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід щодо оцінки ефективності системи оплати праці підприємства. Науковці, що досліджували дане питання рекомендують використовувати при такому аналізі комплекс різних показників, які характеризують як саму систему оплати праці, так і показники використання персоналу. До основних показників можна віднести: зарплатовіддача, питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва, питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції, рівень рентабельності заробітної плати, продуктивність праці, темпи зростання продуктивності праці, плинність кадрів тощо. Для пошуку резервів щодо підвищення ефективності системи оплати праці на підприємства слід

використовувати факторний аналіз, який дозволяє визначити вплив зміни рівня оплати праці на виробничі та фінансові показники діяльності підприємства. Загалом процес оцінки ефективності системи оплати праці є індивідуальним.

## РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ НА ТОВ «ЕЛЕВАТОР «ЧИСТА КРИНИЦЯ»

### 2.1 Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»

Об'єктом дослідження у даній кваліфікаційній роботі обрано товариство з обмеженою відповідальністю «Елеватор «Чиста криниця», юридична адреса якого: вулиця Садова, буд. 51, с. Богданівка, Новосанжарський район, Полтавська обл., 39341. Сфера господарювання об'єкта дослідження – сільськогосподарська галузь.

Проводить свою діяльність ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» на території України, тому слідує його чинному законодавству, зокрема: Конституції України, Господарському, Цивільному та Податковому кодексу, Закону України «Про господарські товариства» та інші нормативно-правові акти у сфері підприємництва та сільського господарства. Також ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» здійснює й зовнішньоекономічну діяльність реалізуючи закордон власну продукцію. Зокрема, продукція товариства реалізовується у такі країни, як: Польща, Ізраїль, Індія, Єгипет, Туреччина та Нідерланди. Для реалізації продукції закордон ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» використовує непрямі канали просування через посередників.

Вважаємо за доцільне у табл. 2.1 навести загальні відомості про ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

Таблиця 2.1 – Загальні відомості про ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» [35]

№	Найменування статті	Характеристика
1	2	3
1	Повна назва	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ЕЛЕВАТОР ЧИСТА КРИНИЦЯ
2	Скорочена назва	ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»
3	Юридична адреса	39341, Полтавська обл., Новосанжарський район, село Богданівка, ВУЛИЦЯ САДОВА, будинок 51
4	Код ЄДРПОУ	30490001
5	Дата реєстрації	30.12.2003



## Продовження таблиці 2.1

1	2	3
6	Виконавчий директор	Шеремета Інна Володимирівна
7	Основний вид діяльності за КВЕД	01.11 Вирощування зернових та технічних культур
8	Кінцевий бенефіціар	Лебедин Юрій Якович
9	Основні види продукції	Пшениця, ячмінь, кукурудза, соняшник, соя
10	Середньооблікова чисельність працівників	250 осіб
11	Чистий прибуток	11505 тис. грн.
12	Статутний капітал	9825 тис. грн.

Сьогодні ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» являється одним з передових підприємств аграрного сектору не лише Полтавської області, а й всієї України. Свою діяльність товариство проводить шляхом орендування у власників сільськогосподарських угідь паїв. На кінець 2020 р. у обробітку ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» знаходилося 11 тис. га орендної землі у Новасанжарському та Машівському районах. Слід додати, що ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» проводить свою діяльність на територіях районів, які володіють одними з найкращих чорноземів, що сприяє вирощуванню зернових та інших культур.

ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» дбає про добробут не лише своїх власників, але й працівників та пайовиків. Зокрема, пайовикам з боку ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» постійно надається безповоротна матеріальна допомога у разі складного захворювання чи іншої складної ситуації в сім'ї, безкоштовна заготовка дерева для опалення житла самотнім пенсіонерам, новорічні подарунки родинам, у яких є малі діти, грошова винагорода усім школярам, які закінчують навчання, також товариство бере активну участь у вирішенні соціально-побутових проблем мешканців сіл, де проводить воно діяльність тощо. Своєчасно ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» на початку року сплачує пайовикам за орендну землю, яка є одна з найвищих по всій Україні. На початок 2021 р. в середньому кожен пайовик отримав 7 тис. грн. за 1 га орендної землі уже з вирахуванням 20 % податку.

Велике значення на ефективність діяльності ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» має організаційна структура управління, яка наведена у додатку Б. Згідної неї товариство має лінійно-функціональну організаційну структуру управління. Вищим органом управління є загальні збори учасників, які складають з 3 осіб: Ю.Я. Лебедина, А.Ф. Яловеги та М.О. Харченка. Вони відповідають за стратегічно важливі рішення, що стосуються діяльності ТОВ «Елеватор «Чиста криниця», зокрема: визначення напрямів діяльності товариства, зміна розміру статутного капіталу, призначення виконавчого органу управління та його звільнення тощо.

Виконавчим органом управління ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» є директор, який займається поточним управлінням товариства. У його компетенцію входить вирішення усіх завдань, які не належать до сфери управління загальних зборів учасників. Увесь трудовий колектив товариства підпорядковується директору, який відповідає за кінцеві результати роботи ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» перед його учасниками.

Контроль за фінансово-господарською діяльністю ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» здійснює ревізійна комісія. Вона перевіряє результати господарської діяльності товариства та складає відповідні висновки з наданими рекомендаціями. Це три основні органи управління товариством. Також організаційна структура ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» включає низку структурних підрозділів та їх керівників, які відповідають за окремі напрямки діяльності. Кожен структурний підрозділ товариства підпорядковується лише одному керівнику. Для кожної посадової одиниці впроваджено посадові інструкції, у яких визначено його їх завдань, міра відповідальності та функціональні обов'язки.

Слід зазначити, що ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» функціонує у досить мінливому зовнішньому середовищі. Серед головних проблем зовнішнього характеру слід відзначити:

- постійне підвищення вартості паливно-мастильних матеріалів, мінеральних добрив, насіннєвого матеріалу тощо.

- високий рівень невизначеності через зняття мораторію на продаж сільськогосподарської землі з літа 2021 р., загроза розвитку рейдерства;
- девальвація національної валюти, що впливає на вартість імпортової сільськогосподарської техніки;
- зростання податкового навантаження;
- зміна кліматичних умов, які характеризуються посушливим літом, що негативно впливає на урожаї тощо.

Як і для будь-якого іншого підприємства для ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» важливе значення має отримання стабільного прибутку. Тому в табл. 2.2 проведемо аналіз основних показників фінансово-господарської діяльності досліджуваного товариства.

Таблиця 2.2 – Основні показники фінансово-господарської діяльності досліджуваного товариства ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»

Показники	Роки			Відхилення 2019 р. від 2017 р.		Відхилення 2019 р. від 2018 р.	
	2017	2018	2019	Тис. грн.	%	Тис. грн.	%
1	2	3	4	5	6	7	8
Середня вартість активів, тис. грн.	543652,5	622041	679813	136160,5	25,05	57772	9,29
Середня вартість власного капіталу, тис. грн.	505655	550083	587318	81663	16,15	37235	6,77
Середньорічна вартість основних засобів тис. грн.	35915	42220,5	39599,5	3684,5	10,26	-2621	-6,21
Середня кількість працівників, осіб	356	272	250	-106	-29,78	-22	-8,09
Фондовіддача, тис. грн.	5,77	3,92	7,43	1,66	28,77	3,51	89,54
Чистий дохід від реалізації, тис. грн	207131	165343	294255	87124	42,06	128912	77,97
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	196137	142082	235200	39063	19,92	93118	65,54

## Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Валовий прибуток, тис. грн.	10994	23261	59055	48061	437,16	35794	153,88
Фінансовий результат до оподаткування, тис. грн.	12586	53859	-3851	-16437	-130,60	-57710	-107,15
Чистий прибуток, тис. грн.	25714	63142	11505	-14209	-55,26	-51637	-81,78
Рентабельність продажу, %	12,41	38,19	3,91	-8,5	x	-34,28	x
Рентабельність власного капіталу, %	5,09	11,48	1,96	-3,13	x	-9,52	x
Рентабельність активів, %	4,73	10,15	1,69	-3,04	x	-8,46	x

З наведених даних бачимо, що середня вартість активів та власного капіталу зростає щорічно. Так, середня вартість активів у 2019 р. складала 679813 тис. грн., що на 25,05 % та 9,29 % більше за 2017-2018 р. Водночас середня вартість власного капіталу у 2019 р. зростає на 16,15 % та 5,77 % відносно 2017-2018 рр. Порівняння динаміки цих змін показує, що активи товариства мають більш вищий темп зростання, а ніж власний капітал.

Середньорічна вартість основних засобів у 2019 р. складає 39499,5 тис. грн., що на 10,26 % більше від 2017 р., але на 6,21 % менше за 2018 р. Негативним є зниження їх вартості, що може свідчити про відсутність роботи ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» по оновленню основних засобів.

Фондовіддача максимального значення досягла у 2019 р. і склала 7,43 грн./грн., що на 28,77 % більше від 2017 р. та на 89,54 % більше за 2018 р. Зростання цього показника є позитивним та свідчить про те, що основні засоби використовувалися більш ефективно та працювали на повну потужність.

Спостерігається негативна динаміка щодо зменшення середньої кількості працівників. Так, у 2017 р. кількість працівників складала 356 осіб, у 2018 р. – 272 осіб, а у 2019 р. – 250 осіб. Щорічно відбувається зменшення кількості

працівників ТОВ «Елеватор «Чиста криниця», цього товариство вдалося через погіршення фінансового стану та з метою мінімізації витрат.

Аналізуючи наведені вище дані перш за все відмітимо, що чистий дохід від реалізації продукції максимального значення мав у звітному році так складав 294255 тис. грн., що на 87124 тис. грн. або 42,06 % більше від 2017 р. та на 128912 тис. грн. або 77,97 % більше за 2018 р. Це свідчить, що у 2019 р. ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» отримало найбільше доходи.

Разом із зростанням чистого доходу від реалізації продукції на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» зростала й собівартість реалізованої продукції. У 2019 р. собівартість реалізованої продукції склала 235200 тис. грн., що на 19,92 % більше від 2017 р. та на 65,54 % більше від 2018 р. Це зумовлено підвищенням цін на паливно-мастильні вироби, мінеральні добрива, агрохімікати, посівний матеріал тощо.

Чистий прибуток, який є кінцевим результатом роботи ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» має негативні зміни. Оскільки найменші його розміри були в 2019 р. і складала 11505 тис. грн., що на 14209 тис. грн. або 55,26 % менше від 2017 р. та на 51637 тис. грн. або 81,78 % менше за 2018 р. Це є негативним та свідчить про зниження результативності господарської діяльності ТОВ «Елеватор «Чиста криниця». Динаміку чистого прибутку ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» наведемо на рис. 2.1.

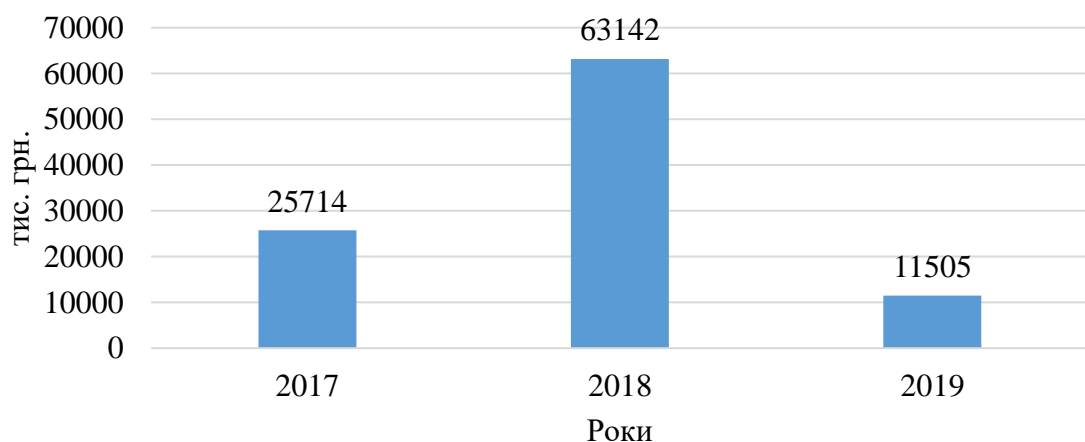


Рисунок 2.1 – Динаміка чистого прибутку ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» за 2017-2019 рр., тис. грн.

Розраховані показники рентабельності також показують негативні зміни, що свідчать про зниження ефективності функціонування ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» та зумовлені зменшенням прибутковості. Зокрема, рентабельність продажу в 2019 р. склала 3,91 %, що на 8,5 % менше від 2017 р. та на 34,28 % менше від 2018 р. Зазначені зміни свідчать про необхідність вжиття заходів направлених на підвищення результативності фінансово-господарських показників ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

.Таким чином, ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» є одним з сільськогосподарських підприємств Полтавщини, яке займається вирощуванням зернових, технічних та олійних культур. Водночас проведення аналізу результатів його роботи показав негативні зміни. Зокрема, чисельність працівників зменшилася з 356 осіб у 2017 р. до 250 осіб на кінець 2019 р. Також негативні зміни має кінцевий результат роботи товариства, адже чистий прибуток у 2019 р. складає 11505 тис. грн., що є найменшим значенням за весь аналізований період. Відповідно знизилася й рентабельність господарської діяльності ТОВ «Елеватор «Чиста криниця». Тому товариству важливо вживати заходів направлених на підвищення прибутковості та зняодження головних причин погіршення його фінансових результатів.

Основні з них можуть критися у неефективній роботі персоналу, які є важливим стратегічним ресурсом для ТОВ «Елеватор «Чиста криниця». Тому далі проведемо оцінку та аналіз діючої системи оплати праці на досліджуваному товаристві.

## **2.2 Оцінка та аналіз діючої системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»**

На ефективність функціонування ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» в значній мірі впливає робота персоналу, які виступають найбільш цінними ресурсами товариства. Від того, як персонал працює, розпоряджається іншими ресурсами залежать кінцеві результати роботи досліджуваного товариства.

Практикою встановлено, що основою забезпечення продуктивної роботи персоналу є виплата заробітної плати. Тому проведемо аналіз діючої системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

Для початку зазначимо, що товариство використовує тарифну та акордну систему оплати праці. Тарифна ставка на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» не може бути менше встановленого мінімального розміру заробітної плати, яка на початок 2021 р. складає 6 тис. грн. при акордній системі оплати праці розмір заробітку персоналу товариства визначається у відповідності до встановлених норм та їх виконання. Відповідно за такої системи оплати праці працівники отримують заробітну плату у відповідності до виконаного обсягу роботи. Відрядні розцінки для персоналу на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» встановлюються заздалегідь та інформуються про це працівники. Це створює стимулюючу середовище для забезпечення злагодженої роботи персоналу. У табл. 2.3 наведемо аналіз фонду заробітної плати товариства.

Таблиця 2.3 – Структура та склад фонду заробітної плати ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» за 2017-2019 рр.

Показники	Звітні роки						Зміна (+;-) 2019 р. від			
	2017		2018		2019		2017 р.		2018 р.	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
1. Фонд заробітної плати всього	57921	100	49055	100	49778	100	-8143	0	723	0
В тому числі:										
1.1 Фонд основної заробітної плати	46684	80,6	40961	83,5	42610	85,6	-4074	5	1649	2,1
1.2 Фонд додаткової заробітної плати, з нього:										
- надбавки та доплати	3691	6,4	3135	6,4	2876	5,8	-815	-0,6	-259	-0,6
- премії за виробничі результати	7546	13,0	4959	10,1	4292	8,6	-3254	-4,4	-667	-1,5

З наведених даних бачимо, що загальний фонд заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» у 2019 р. складає 49778 тис. грн., що на 8143 тис. грн. менше від 2017 р. та на 723 тис. грн. більше за 2018 р. Зміни розміру фонду основної заробітної плати зумовлені як щорічним підвищенням мінімальної заробітної плати, що вплинуло на тарифні ставки, так і загальним скороченням чисельності працюючих.

Помітна тенденція щодо зростання питомої ваги фонду основної заробітної плати з одночасним зменшенням фонду додаткової заробітної плати. Так, у 2019 р. фонд основної заробітної плати складав 42610 тис. грн., що становить 85,6 % від загального фонду, що на 5 % більше за 2017 р. та 2,21 % більше від 2018 р. Відповідно у 2019 р. розмір заробітної плати працівника залежить на 85,6 % від основної заробітної плати, у якості різних премій та доплат вони отримували лише 14,4 %.

Так, фонд додаткової заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» має тенденцію щодо скорочення і зменшується його частка з 19,4 % у 2017 р. до 14,4 % на кінець 2019 р. Тобто зменшується частка премій та надбавок в загальному обсязі заробітної плати працівників. Якщо аналізувати склад фонду додаткової заробітної плати, то можна побачити, що він складається з надбавок та доплат, на які припадає 5,8 % у 2019 р. та премій за виробничі результати в розмірі 8,6 %.

З цього можемо зробити висновок про те, що працівникам основний розмір заробітної плати виплачується у відповідності до їх тарифних ставок. Тоді як не різні премії на надбавки припадає невелика частка. Вважаємо, що даний підхід щодо зменшення частки додаткової заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» є невірним. Оскільки це зменшує мотивуючий вплив на персонал, оскільки розміри додаткових доплат на досліджуваному товаристві незначні. Вважаємо, що у сільськогосподарській галузі фонд основної заробітної плати повинен складати не більше 75 %, тоді як на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» він у 2019 р. складає 85,6 %.



На рис. 2.2 наведемо основні різновиди премій, які виплачуються працівникам ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».



Рисунок 2.2 – Види премій, що використовуються на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»

У більшій мірі основні заходи преміювання на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» стосуються виробничого персоналу: трактористів, бригадирів, комбайнерів тощо. Сільськогосподарська галузь є досить специфічною та вимагає проведення значного обсягу робіт в нічний час. Роботи в нічний час зумовлені тим, що на сільську галузь значний вплив здійснюють погодні умови. Адже, досить важливо вчасно посіяти майбутній урожай, щоб земля була вологою і зробити це в оптимальні терміни для посіву. Ще більш важливо зібрати урожай в оптимальні строки. Оскільки часті дощі у сезон збору врожаю або ранні морози можуть завдати невинуватих збитків сільськогосподарському підприємстві. Зважаючи на зазначені фактори керівництвом ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» прийнято рішення щодо праці в «пік сезону» в нічний час. Працівники у такому разі отримують додаткові премії.

Зокрема, за роботу в нічний час на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» встановлюється доплата в розмірі 20 % від годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Нічним вважається на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» час від 22 год. до 6 год. ранку.

Зважаючи на вищенаведене машиніст-комбайнер зможе у сезон збору врожаю під час роботи у нічний час заробити досить великий розмір премії.

Працівники ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» такому виду премії задоволені й тому охоче працюють в нічний час і виконують усі поставлені нормативи.

Премія за надпланову врожайність набула широкого поширення на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця». Згідного даного виду премії на досліджуваному товаристві встановлюють певні нормативи по врожаю зернових культур на 1 га землі. У випадку надпланової врожайності «екіпажу», який займався збором урожаю оплачується 1,5 % премії від вартості продукції понад плану. Також на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» оплачують премії працівникам за інтенсивність та класність роботи. Однак зазначені види премій в сільськогосподарській галузі регулюються та визначаються вітчизняним законодавством.

Для визначення ефективності діючої системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» у табл. 2.4 проведемо розрахунки показників її ефективності.

Таблиця 2.4 – Показники оцінки ефективності діючої системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» за 2017-2019 рр.

Показник	Роки			Зміна (+;-) 2019 р. від			
	2017	2018	2019	2017 р.		2018 р.	
				Абсолютне	%	Абсолютне	%
Середній розмір з/п, грн.	13558,3	15029,1	16592,6	3034,3	22,38	1563,5	10,4
Зарплатовіддача, грн./грн.	3,58	3,37	5,91	2,33	65,08	2,54	75,37
Питома вага заробітної плати в собівартості, %	29,53	34,53	21,16	-8,37	x	-13,37	x
Продуктивність праці, тис. грн./особу	581,83	607,88	1177,02	595,19	102,3	569,14	93,63
Темпи зростання продуктивності праці	2,54	4,47	93,62	91,08	x	89,15	x
Темпи зростання заробітної плати	9,56	10,85	10,4	0,84	x	-0,45	x
Співвідношення темпів зростання з/п з темпами продуктивності праці	3,76	2,43	0,11	-3,65	x	-2,32	x
Рентабельність заробітної плати, %	44,39	128,72	23,11	-21,28	x	-105,61	x

З проведених розрахунків бачимо, що середній розмір заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» щорічно зростає. У 2019 р. складає 16592,6 грн., що на 22,38 % більше за 2017 р. та на 10,4 % більше за 2018 р. Керівництво ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» приділяє належну увагу питанню забезпечення стабільного матеріального становища працівників. На рис. здійснимо оцінку конкурентоспроможності заробітної плати ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»



Рисунок 2.2 – Оцінка конкурентоспроможності заробітної плати ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» у 2017-2019 рр.

Зарплатовіддача максимального значення набула у 2019 р. коли склала 5,91 грн./грн., що на 2,33 грн./грн. та 2,54 грн./грн. більше за 2017-2018 рр. відповідно. Його зростання у 2019 р. є позитивним, оскільки зростає обсяг виробленої продукції на одиницю заплаченої заробітної плати.

Важливим показником, який свідчить про ефективність системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» є продуктивність праці, яка має стійку тенденцію щодо зростання. У 2019 р. продуктивність праці працівників склала 11177,02 тис. грн./особу, що вдвічі більше за 2017 р. та на 93,63 % більше від 2018 р.

Співвідношення темпів зростання з/п з темпами продуктивності праці

показали, що лише у 2017-2018 рр. темпи зростання заробітної плати перевищували темпи зростання продуктивності праці. Тоді, як у 2019 р. ситуація змінилася і темпи зростання продуктивності праці значно перевищували темпи зростання заробітної плати, що є позитивним.

Останнім показником ефективності оплати праці є рентабельність заробітної плати, яка показує рівень прибутку підприємства, який припадає на 1 грн. фонду оплати праці. Відповідно до проведених розрахунків бачимо негативну тенденцію щодо зменшення цього показника. Так, у 2019 р. він складав 23,11 %, що на 21,28 % менше за 2017 р. та на 105,61 % менше від 2018 р. Тобто витрати на оплату праці стали приносити менші прибутки.

Водночас точну оцінку ефективності системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» дати складно. Так, як на його кінцеві результати також значний вплив мають погодні умови, наявність інноваційних технологій тощо. Разом з тим, оплата праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» повинна мати стимулюючий характер та впливати на продуктивність праці, зацікавленість персоналу в кінцевих позитивних результатах, а також раціональному використанню ресурсів.

Таким чином, проведений аналіз показав, що загальний фонд оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» складається на 85,6 % з основного фонду заробітної плати та на 14,4 % з додаткового фонду заробітної плати. Протягом 2017-2019 рр. його розмір зменшується водночас це зумовлено загальним зменшенням чисельності працюючих. У той же час середній розмір заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» зростає і на кінець 2019 р. складає 16592,6 тис. грн. Проведена оцінка показала, що такі показники як: продуктивність праці, зарплатовіддача, співвідношення зростання темпів заробітної плати та продуктивності праці мають позитивні зміни. Водночас ключовий показник, а саме рентабельність заробітної плати має тенденцію щодо зниження і у 2019 р. складає 23,11 %, тоді як роком раніше він становив 128,72 %. З огляду на кінцевий показник слід розробити заходи направлені на підвищення системи оплати праці ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

## **РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ЕЛЕВАТОР «ЧИСТА КРИНИЦЯ»**

### **3.1 Напрями удосконалення системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»**

Як показав попередньо проведений аналіз діюча системи оплати праці ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» є мало ефективною. Оскільки основний показник її ефективності, а саме рентабельність знижується. Це незважаючи на те, що середній розмір заробітної плати щороку на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» підвищується і перевищує середній розмір по галузі. Зважаючи на зазначене дамо окремі рекомендації щодо підвищення ефективності системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

Вважаємо, що головний недолік діючої системи оплати праці полягає у тому, що основна її частка припадає на фонд основної заробітної плати, у той час як додаткова система оплати є досить обмеженою. Як наслідок персонал товариства не досить зацікавлений у позитивних кінцевих результатах роботи ТОВ «Елеватор «Чиста криниця», більш економному використанню наявних ресурсів тощо. Саме тому пропонуємо удосконалити діючу систему оплати праці на товаристві шляхом розвитку систему преміювання, що є важливою складовою фонду додаткової заробітної плати.

Як показує проведений аналіз зарубіжного досвіду преміювання працівників на сільськогосподарських підприємствах велика роль відводиться індивідуалізації оплати праці. Відповідно до якого нарахування премій конкретному працівнику залежить від його індивідуального внеску в розвиток підприємства.

Зокрема, такого поширення набуло преміювання на аграрних підприємствах США, Німеччини та Англії. Взагалі індивідуалізація преміювання працівників поширене в зазначених країнах на абсолютно усіх підприємствах галузей народного господарства, в тому числі й в аграрному

секторі. Формування системи індивідуального преміювання у передових країнах світу стає новою парадигмою розвитку.

Відповідно до даного підходу для кожного працівника сільськогосподарського підприємства нараховується премія в залежності від його індивідуальних досягнень. За таких умов працівники несуть персональну відповідальність за результати своєї роботи. Безпосередньо працівники зацікавлені у якісному виконанні своїх трудових обов'язків, що позитивно впливає на їх продуктивність праці та загальний економічний результат підприємства.

Також при використанні індивідуальних виплат премій на підприємствах використовується нормування. За допомогою якого розробляють нормативи виконання планових робіт кожним працівником. За останніми даними на американських підприємствах працівники можуть отримати індивідуальні премії в розмірі 50-500 % від основної заробітної плати.

Для визначення результатів роботи працівників на аграрних підприємствах використовується технологія GPS, яка контролює працю робітника, якість виконаної обробки землі, визначає рівень витрат насіннєвого та паливно-мастильного матеріалу. Від так підприємства мають можливість повністю контролювати роботу працівників та нараховувати за їх результатами відповідні премії. Премії на кожному з підприємств різні та варіюються у відповідності до можливостей підприємства та встановлених нормативів праці.

Що стосується ТОВ «Елеватор «Чиста криниця», то на досліджуваному товаристві індивідуальне преміювання почало впроваджуватись. Зокрема, це стосується виплат премій працівникам за понаднормову врожайність, яка детально розглянута у п.п. 2.2 кваліфікаційної роботи. Водночас актуальним для ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» є впровадження технології GPS, за допомогою якої буде визначатись більш точні індивідуальні результати праці.

Цікавим є досвід преміювання підприємствами Великої Британії. В даній країні одним із основних засобів преміювання працівників є їх участь в

розподілі прибутків. У середньому дохід від участі працюючого в прибутках англійської фірми сягає 3-10 %. Завдяки цьому збільшується продуктивність праці працівників. Адже, працівники усвідомлені, що чим більші прибутки підприємства, тим більша заробітна плата працівників. Активна участь працівника в управлінні підприємства спонукає його працювати більш ефективно.

Пропонуємо й на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» впровадити таку систему преміювання як участь працівників у розподілі прибутку. Такий підхід допоможе зацікавити персонал досягненні кінцевих позитивних результатів досліджуваного товариства. Відповідно: чим більш вищий прибуток отримує ТОВ «Елеватор «Чиста криниця», тим більший розмір додаткової заробітної плати отримає кожен співробітник. Так пропонуємо по закінченню року 15 % чистого прибутку розподіляти між трудовим колективом. Відповідно з них 25 % буде направлятися на премію управлінському персоналу, а інші 75 % на виплату премій виробничому персоналу. Такий підхід підвищить націленість працівників на досягнення кінцевих позитивних результатів ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

Перспективним є запровадження на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» бонусної системи преміювання працівників, яка набула широкого поширення у компанії Нькор (США). Відповідно до якої кожному працівнику нараховуються бонуси у відповідності до обсягу виконаної роботи, що відповідає встановленій якості, а також за роботу без збоїв. При цьому за порушення дисципліни, спізнення на роботу, не виходів на роботу без поважних причин, невідповідність виконаної роботи стандартам якості відбувається зменшення бонусів. Вартість усіх бонусів кожного працівника розраховується за результатами звітного року, відповідно до якого нараховується розмір премії у відповідності до отриманих робітником протягом року бонусів. Вважаємо, що бонусна система преміювання працівників може бути успішно використана й на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

Також цікавим є застосування премій, які використовуються на окремих американських підприємствах. Суть зводиться до того, що на підприємстві розробляється анкета, у якій перераховані усі можливі премії, які може застосувати підприємство і відповідно їх розміри. Працівник з урахування власних потреб та власної оцінки їх обирає для себе найбільш важливі та значимі. Саме так і будуть в подальшому нараховуватись премії конкретному працівнику. Також працівники мають змогу самостійно внести власні пропозиції щодо впровадження певних заходів преміювання.

Таким чином, на основі проведеного аналізу можемо констатувати, що для ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» важливим є вивчення найкращого іноземного та вітчизняного досвіду преміювання працівників. Лише за умов введення прогресивної системи преміювання працівників можливим є підвищення загального рівня прибутковості товариства. Тому найкращим для ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» є використання тих заходів преміювання працівників, які пройшли активну апробацію на аграрних іноземних чи вітчизняних підприємствах. При цьому не потрібно сліпо копіювати цей досвід, можна на основі нього удосконалювати власні розробки та відповідно модифікувати власну систему преміювання. Вважаємо за необхідне у табл. 3.1 відобразити узагальнену систему преміювання працівників ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» з урахуванням розроблених пропозицій.

Таблиця 3.1 – Пропонована система преміювання працівників ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»

Складова	Характеристика
1	2
Стаж роботи	Доплата за кожні 5 років відпрацьовані на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» виплачується в кінці року у формі добавки до основної заробітної плати. У такий спосіб підкреслюють цінність стабільної роботи кадрів.
Обсяг виробництва	Премії залежать від обсягів виконаної роботи кожного окремого працівника чи бригади, яка відповідала за певну ділянку роботи. У такий спосіб можна значно підвищити обсяги виконаної роботи.



## Продовження таблиці 3.1

1	2
Продуктивність	Доплата працівникам за перевиконання планових завдань. У такому разі премія виплачується одразу після виконання виробничого завдання. Наприклад, комбайнер отримує премію за більшу кількість зібраних га землі за зміну при рівню врожайності не нижче встановленого.
Рентабельність та прибутковість	Працівники будуть брати активну участь в розподілі прибутку підприємства. За таких умов близько 15 % прибутку буде розподілятися між виробничим персоналом та управлінським у пропорції 75:25. При такому преміюванні працівники будуть відчувати високий рівень відповідальності та працювати більш продуктивно. Оскільки від розмірів прибутку залежатиме кінцева оплата праці та нарахування премій.
Відповідальність	На ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» варто використовувати бонусну систему нарахування премій. Відповідно до якої працівнику будуть добавлятися премії за вчасно виконану роботу, відсутність прогулів тощо. Також бонуси будуть зменшуватись в результаті неякісної роботи, запізненню на роботу, порушенню дисципліни тощо. Працівники стануть більш відповідальними та намагатимуться працювати ефективніше. Оскільки від їх роботи залежатиме заробіток
Інноваційність	Важливо преміювати працівників, які відповідають за впровадження новітніх досягнень науки та техніки. Впровадження інноваційних технологій, використання нетрадиційних підходів до виробництва значно посприє розвитку ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» та підвищенню ефективності його функціонування.
Суміщення професій	Премії будуть нараховуватись працівникам ТОВ «Елеватор «Чиста криниця», які виконують другорядні функції. Наприклад, комбайнер, який не лише збирає врожай, але й ремонтує техніку.

Вважаємо, що впровадження комплексу наведених вище премій дозволить ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» значно удосконалити та підвищити ефективність системи оплати праці. Головним результатом стане висока зацікавленість персоналу товариства у досягненні поставлених цілей та високої прибутковості товариства. Важливою умовою ефективної системи оплати праці є відведення 25 % і більше на додатковий фонд оплати праці, який і включатиме різного роду премії.

Таким чином, з метою удосконалення діючої системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» нами запропоновано розробити розгалужену систему преміювання, яка дозволить належним чином мотивувати

співробітників товариства. Основою всього стане забезпечення участі персоналу товариства у розподілі прибутку, відповідно: чим більше підприємство отримує прибутків, тим працівники отримають більшу фінансову винагороду по завершенню звітного року. Вважаємо, що вдалим буде збільшення питомої ваги фонду додаткової заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» до 25 %. За таких умов системи оплати праці на товаристві матиме стимулюючий характер.

Далі доцільно за допомогою побудови економіко-математичної моделі визначити головні чинники впливу на рівень середньомісячної заробітної плати працівників ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» та спрогнозувати її можливий розмір на 2021 р.

### **3.2 Економіко-математична модель для визначення чинників впливу на рівень середньої місячної заробітної плати працівників у ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»**

В даній кваліфікаційній роботі пропонується побудова економіко-математичної моделі та проведення кореляційно-регресійного аналізу на прикладі ТОВ «Елеватор «Чиста криниця». Будемо досліджувати вплив чотирьох факторів на середньомісячну заробітну плату (з 2011 по 2019 рр. включно). Також визначимо прогнозне значення середньомісячної заробітної плати на наступні три роки (2020, 2021, 2022 рр.).

Парний кореляційний аналіз є найбільш поширеним математико-статистичним прийомом опису залежності двох змінних  $y$  і  $x$ . Парним кореляційно-регресійним аналізом (ПКРА) називається математико-статистичний метод, який дозволяє описувати в формалізованій формі, тобто у вигляді рівняння  $y = f(x)$ , залежність варіації результативної ознаки  $y$  і від варіації факторної ознаки  $x$  і, а також кількісно оцінювати силу і тісноту досліджуваної залежності. Результатом застосування ПКРА є рівняння зв'язку ознак, яке може бути використане для вирішення комплексу аналітичних і

прогнозних завдань, а також в якості інформаційної основи для вивчення залежності у від декількох (  $j$  ) інформативних факторів  $x(j)$ , тобто для побудови більш складного рівняння зв'язку  $y = f(x_j)$ .

Проведемо аналіз залежності рівня середньомісячної заробітної плати від чотирьох факторів: обсягу виробництва, прибутку, розміру мінімальної заробітної плати та продуктивності праці. У табл. 3.2 наведемо вхідні дані для кореляційно-регресійного аналізу ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

Таблиця 3.2 – Вхідні дані для кореляційно-регресійного аналізу ТОВ «Елеватор «Чиста криниця»

Рік	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Обсяг виробництва, тис. грн.	Прибуток, тис. грн.	Розмір мінімальної заробітної плати, грн.	Продуктивність праці, тис. грн. /особу
2011	5578,6	118567	19846	1004	380,7
2012	6235,1	88679	5567	1134	343,5
2013	7635,6	118786	8767	1218	401,65
2014	7857,3	125536	45678	1218	387,56
2015	8678,7	128675	17689	1378	423,56
2016	9789,4	146525	112407	1600	457,89
2017	13558,3	207131	25714	3200	581,83
2018	15029,1	165343	63142	3723	607,88
2019	16592,6	294255	11505	4173	1177,02

Проведемо розрахунки коефіцієнтів кореляції (для виявлення тісноти зв'язку між показником та факторами). Результати розрахунків представлені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3 – Вплив на середньомісячну заробітну плату відібраних факторів

Фактори	Позначення	Коефіцієнти Кореляції
Обсяг виробництва, тис. грн.	$X_1$	0,884
Прибуток, тис. грн.	$X_2$	0,161
Розмір мінімальної заробітної плати, грн	$X_3$	0,982
Продуктивність праці, тис. грн. /особу	$X_4$	0,843

Проаналізувавши значення коефіцієнтів кореляції, робимо висновок, що найбільший вплив на середньомісячну заробітну плату має розмір мінімальної заробітної плати,  $X_3$ . Статистичні дані для побудови ЕММ беремо з табл. 3.2.

Всі розрахунки і побудову діаграми виконаємо у середовищі MS Excel.

Сформуємо таблицю вихідних даних та за допомогою простих математичних формул розраховуємо такі показники: добуток  $X \cdot Y$ ,  $X^2$ ,  $\Sigma Y$ ,  $\Sigma Y^2$ ,  $\Sigma (Y_i - Y_p)^2$ ,  $\Sigma (Y_i - Y_c)^2$ ,  $Y_c$ ,  $\Sigma (X_i - X_c)^2$ ,  $X_c$ .

Обчислюємо значення  $S$  за формулою 
$$S = \sqrt{\frac{\sum (y_i - y_p)^2}{n - m - 1}} \quad (3.1)$$

Значення  $Dy$  знаходимо за формулою 
$$Dy = t_{ak} S \sqrt{\frac{1}{n} + \frac{(x_{li} - \bar{x})^2}{\sum_{i=1}^n (x_{li} - \bar{x})^2}} \quad (3.2)$$

Розраховуємо коефіцієнт кореляції за формулою:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n ((x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y}))}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2 \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}} \quad (3.3)$$

Коефіцієнт еластичності обчислюємо за формулою

$$K_l = \frac{\hat{y}'_x \cdot x}{\hat{y}_x} = a \frac{X}{\hat{Y}} \quad (3.4)$$

Результати проведених розрахунків представим у додатку Г, а на рис. 3.1 відобразимо прогноз середньомісячної заробітної плати працівників на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» у 2020-2022 рр.

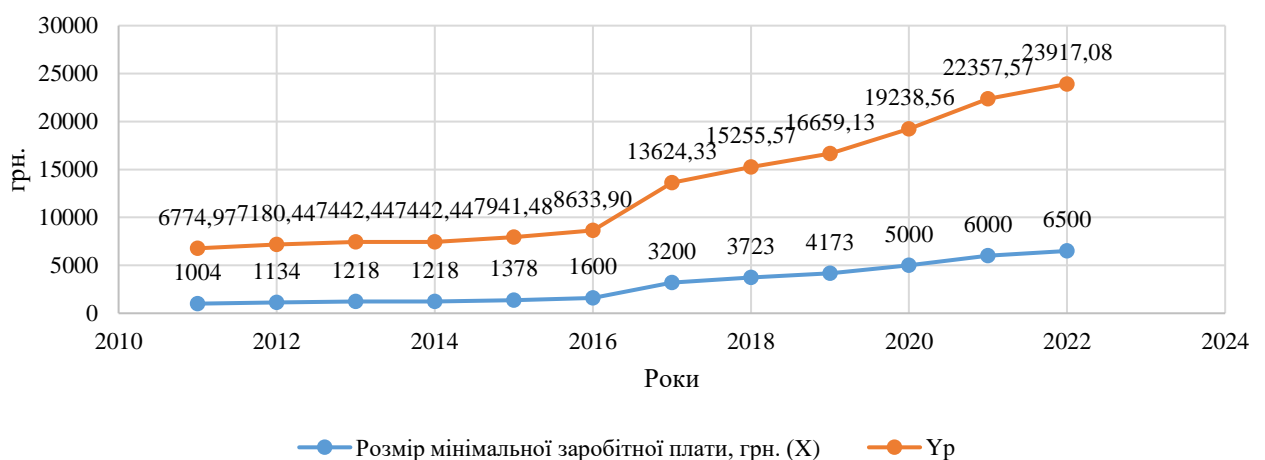


Рисунок 3.1 – Прогноз розміру середньомісячної заробітної плати працівників ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» на 2021-2022 рр.

Порівняємо отримані результати та зробимо висновок про адекватність моделі експериментальним даними та чи можна на її підставі проводити економічний аналіз і знаходити значення прогнозу:

Оскільки  $F_{роз} > F_{таб}$ , то з надійністю  $P=0,95$  побудовану модель  $Y = 3,12 * X + 36435$  можна вважати адекватною експериментальним даним і на підставі прийнятої моделі можна проводити економічний аналіз.

Для значення мінімальної заробітної плати  $X_p=5000$  прогноз для середнього значення середньомісячної заробітної плати складає  $y = 1923856$ ; з надійністю  $p=0,95$  він буде знаходитися у межах від 17556,62 до 20920,5.

Для значення мінімальної заробітної плати  $X_p=6000$  прогноз для середнього значення показника середньомісячної заробітної плати складає  $y = 22357,57$ ; з надійністю  $p=0,95$  він буде знаходитися у межах від 20172,68 до 24542,47.

Для значення мінімальної заробітної плати  $X_p=6500$  прогноз для середнього значення показника середньомісячної заробітної плати складає  $y = 23917,08$ ; з надійністю  $p=0,95$  він буде знаходитися у межах від 21475,99 до 26358,17. При зміні фактору на одиницю показник зміниться на 3,12.

Для прогнозного значення середнє значення коефіцієнта еластичності дорівнює 0,83. Це означає, що при зміні фактору на 1%, показник зміниться на 0,83%. Коефіцієнт кореляції  $r=0,982$ , що говорить про тісний зв'язок мінімальної заробітної плати і середньомісячної. Отже, можна рекомендувати ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» дану модель, її можна застосовувати на практиці. На даний час рівень заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» у більшій мірі залежить від рівня заробітної плати. Тому з подальшим її зростанням буде підвищувати й середньомісячний заробіток працівників. Ми ж пропонуємо на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» внести зміни, відповідно до яких рівень заробітної плати також визначатиметься отриманим прибутком товариства у звітному році.

## ВИСНОВКИ

У процесі виконаного дослідження досягнута основна мета та виконані поставлені завдання. За їх результатами можемо сформулювати ряд наступних висновків:

1. Одним з ключових питань у діяльності підприємства є оплата праці. В сучасній економічній літературі на даний час відсутнє його узагальнене трактування. Одні науковці його розглядають з позиції підприємства (роботодавця), а інші з позиції найманого працівника. Загалом під оплатою праці слід розуміти грошову винагороду, яку отримає працівник за виконану ним роботу. Механізм нарахування та рівень оплати праці в Україні регулюється на законодавчому рівні Податковим кодексом України, Кодексами законів про працю, а також Законом України «Про оплату праці». Підприємства при розрахунку з працівниками можуть використовувати відрядну або погодинну систему оплати праці.

2. У сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід щодо оцінки ефективності системи оплати праці підприємства. Науковці, що досліджували дане питання рекомендують використовувати при такому аналізі комплекс різних показників, які характеризують як саму систему оплати праці, так і показники використання персоналу. До основних показників можна віднести: зарплатовіддача, питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат виробництва, питома вага заробітної плати в обсязі товарної продукції, рівень рентабельності заробітної плати, продуктивність праці, темпи зростання продуктивності праці, плинність кадрів тощо.

3. ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» є одним з сільськогосподарських підприємств Полтавщини, яке займається вирощуванням зернових, технічних та олійних культур. Водночас проведення аналізу результатів його роботи показав негативні зміни. Зокрема, чисельність працівників зменшилася з 356 осіб у 2017 р. до 250 осіб на кінець 2019 р. Також негативні зміни має кінцевий результат роботи товариства, адже чистий прибуток у 2019 р. складає 11505

тис. грн., що є найменшим значенням за весь аналізований період. Відповідно знизилася й рентабельність господарської діяльності ТОВ «Елеватор «Чиста криниця».

4. Проведений аналіз показав, що загальний фонд оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» складається на 85,6 % з основного фонду заробітної плати та на 14,4 % з додаткового фонду заробітної плати. Протягом 2017-2019 рр. його розмір зменшується водночас це зумовлено загальним зменшенням чисельності працюючих. У той же час середній розмір заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» зростає і на кінець 2019 р. складає 16592,6 тис. грн. Ключовий показник, а саме рентабельність заробітної плати має тенденцію щодо зниження і у 2019 р. складає 23,11 %, тоді як роком раніше він становив 128,72 %.

5. З метою удосконалення діючої системи оплати праці на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» нами запропоновано розробити розгалужену систему преміювання, яка дозволить належним чином мотивувати співробітників товариства. Основою всього стане забезпечення участі персоналу товариства у розподілі прибутку, відповідно: чим більше підприємство отримує прибутків, тим працівники отримають більшу фінансову винагороду по завершенню звітного року. Вважаємо, що вдалим буде збільшення питомої ваги фонду додаткової заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» до 25 %.

6. За допомогою економіко-математичного моделювання встановлено, що рівень заробітної плати на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» у значній мірі залежить від мінімальної заробітної плати. Тому з подальшим її зростанням буде підвищувати й середньомісячний заробіток працівників. Ми ж пропонуємо на ТОВ «Елеватор «Чиста криниця» внести зміни, відповідно до яких рівень заробітної плати також визначатиметься отриманим прибутком товариства у звітному році. Для прогнозного значення середнє значення коефіцієнта еластичності дорівнює 0,83. Це означає, що при зміні фактору на 1%, показник зміниться на 0,83%. Коефіцієнт кореляції  $r=0,982$ , що говорить про тісний зв'язок мінімальної заробітної плати і середньомісячної.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Податковий Кодекс України: станом на 22 листопада 2020 р. / Верховна Рада України. Київ: Голос України, 2010. 368 с.
2. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення 22.04.2021).
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 22.04.2021).
4. Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10 грудня 1971 року № 322- VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 22.04.2021).
5. Бондаренко О.М., Титаренко А.Д. Економічна сутність поняття «оплата праці» як об'єкта обліку, аналізу та аудиту. *Фінансовий простір*. 2020. № 4 (40). С. 78-85.
6. Бражнікова Л.М., Гарна С.О. Шнурко А.М. Сучасний стан організації розрахунків з оплати праці в умовах розвитку інформаційних технологій. *Інноваційна економіка*. 2020. № 1-2. С.164-169.
7. Васюренко Л. В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 31-34.
8. Ведерніков М.Д., Зелена М.І. Доцільність застосування зарубіжного досвіду мотивації персоналу на українських підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2013. № 5. С. 18-21.
9. Гамова О.В. Методичні засади кількісної оцінки ефективності оплати праці на промисловому підприємстві. *Економічний вісник Донбасу*. 2010. № 3. С. 125-127.
10. Гурова К.Д. Формування системи мотивації персоналу підприємства в умовах глобалізації. *Бізнес-інформ*. 2010. № 4. С. 102-104.



11. Дробишева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та система оплати праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. № 8. С. 48-55.
12. Дуда С.Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. № 20.14. С. 188-193.
13. Жибак М.М., Літвінов В.І. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах. *Агросвіт*. 2017. № 5. С. 10-14.
14. Ляш О.І. Посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 12.2. С. 167-171.
15. Інструкція зі статистики заробітної плати: затверджено Наказом Державного Комітету Статистики України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення 22.04.2021).
16. Іншин М.І. Особливості мотивації працівників в ЄС. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 140-143.
17. Калінін А.М. Організація ефективної системи преміювання персоналу сучасного підприємства. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2014. Вип. 1. С. 210-218.
18. Корягін М.В., Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2012. № 721. С. 114-118.
19. Костишина Т.А., Костишина А.І. Оплата праці як елемент управління системою дистрибуції підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2013. № 6 (62). С. 108-113.
20. Кульганік О.М., Кобильник Т.О. Аспекти формування фонду оплати праці на торговельному підприємстві. *Науковий огляд*. 2016. № (32). Т. 11. С. 1-7.

21. Лаптев В.І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка*. 2015. Вип. 1(1). С. 140-143.
22. Левчунь Г. Я. Вдосконалення тарифного регулювання оплати праці. *Економіка і держава*. 2018. № 11. С. 32-34.
23. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2(31). С.56-59. 10.
24. Машков К.Є. Преміювання як різновид заохочення працівників. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Вип. 3(1). С. 113-115.
25. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0023203-03/ed20030129/find?text=%CF%F0%E5%EC%B3%FF> (дата звернення 11.05.2021)
26. Олійник С.О., Чухно К.В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці. *Розвиток аграрного сектору економіки України в умовах глобалізації: матеріали 73-ї Науково-практичної студентської конференції (Київ, 27 листопада 2019 року)*. м. Київ, 2019. С.119-120.
27. Перепадя Ф.Л., Тонких Л.С. Управління фондом оплати праці персоналу промислових підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 5. С. 550-554.
28. 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*. 2014. № 3. С. 111–126.
29. Попович О. В., Гулько К. Ю. Організація обліку оплати праці та шляхи її вдосконалення. *Scientific achievements of modern society: матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (Ліверпуль, 28-30 квітня 2020 року)*. м. Ліверпуль, 2020. С. 21-27.

30. Сисун Г.Г., Джоші О.І. Нормування праці: навчально-методичний посібник. Рівне: НУВГП, 2017. 173 с.
31. Сіренко Н.М., Щербина Ю.О., Юрченко О.Г. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 5. С. 352-355.
32. Скрипник Н.Є., Білоусова Д.В. Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/198.pdf> (дата звернення 11.05.2021)
33. Стрельбіцький П.А., Стрельбіцька О.П. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. 2015. Вип. 10. С. 323-333.
34. Телишевська Л.І., Власенко Д.О. Мотивація працівників в системі управління персоналом на підприємстві. *Молодий вчений*. 2018. № 7. С. 498-502.
35. ТОВ «Чиста Криниця». URL: [https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company\\_details/30731271/](https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/30731271/) (дата звернення 11.05.2021)
36. Форми та системи оплати праці. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18968.html#:~:text> (дата звернення 11.05.2021)
37. Хоменко Л.М. Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 3(2). С. 102-109.
38. Економіка енергетики : підручник / за ред. Л. Г. Мельника, І. М. Сотник. – Суми: Університетська книга, 2015. – 378 с. (<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/45315>)
39. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. Л. Г. Мельника. - Суми : Університетська книга, 2012. - 864 с
40. Мельник, Л., Ковальов, Б. (2020). Проривні технології в економіці і бізнесі (Досвід ЄС та практика України у світлі III, IV, і V промислових

революцій. Сумський державний університет, с. 180.  
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79621>

41. Мотиваційні механізми дематеріалізаційних та енерго-ефективних змін національної економіки : монографія / за заг. ред. доктора екон. наук, проф. І. М. Сотник. – Суми : Університетська книга, 2016. – 368  
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80197>

42. Сотник І. Підприємництво, торгівля та біржова діяльність / І. Сотник, Л. Таранюк. – К.: Універсальна книга, 2018. – 572с.  
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80114>

43. Экономика и бизнес: учебник / под ред. д.э.н., проф. Л. Г. Мельника, д.э.н., доц. А. И. Каринцевой. – Сумы : Университетская книга, 2018. – 608 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80201>

44. Экономика развития: учебное пособие / под ред. д.-ра екон. наук, проф. Л. Г. Мельника, канд. екон. наук А. Вик. Кубатко. Сумы : «Университетская книга», 2017. 352 с. [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80184/1/%d0%adkonomyka\\_razvytyia.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80184/1/%d0%adkonomyka_razvytyia.pdf)

45. Kubatko, O. V., Chortok, Y. V., Honcharenko, O. S., Nechyporenko, R. M., & Moskalenko, I. M. (2019). Studying Features of Vehicle Type Selection by Trade and Logistics Enterprise. Mechanism of economic regulation. – 2019. – №3. – С. 73–82. <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76448>

46. Melnyk L., Sommer H., Kubatko O., Rabe M., Fedyna S. (2020). The economic and social drivers of renewable energy development in OECD countries. Problems and Perspectives in Management, 18(4), 37-48. doi:10.21511/ppm.18(4).2020.04

47. Melnyk L.G., Kubatko O. The impact of green-innovations on environmental quality and energy resource consumption. International economic relations and sustainable development : monograph / edited by Dr. of Economics, Prof. O. Prokopenko, Ph.D in Economics T. Kurbatova. – RudaŚląska :Drukarnia i Studio GraficzneOmnidium, 2017. – 272 p. ISBN 978-83-61429-11-1

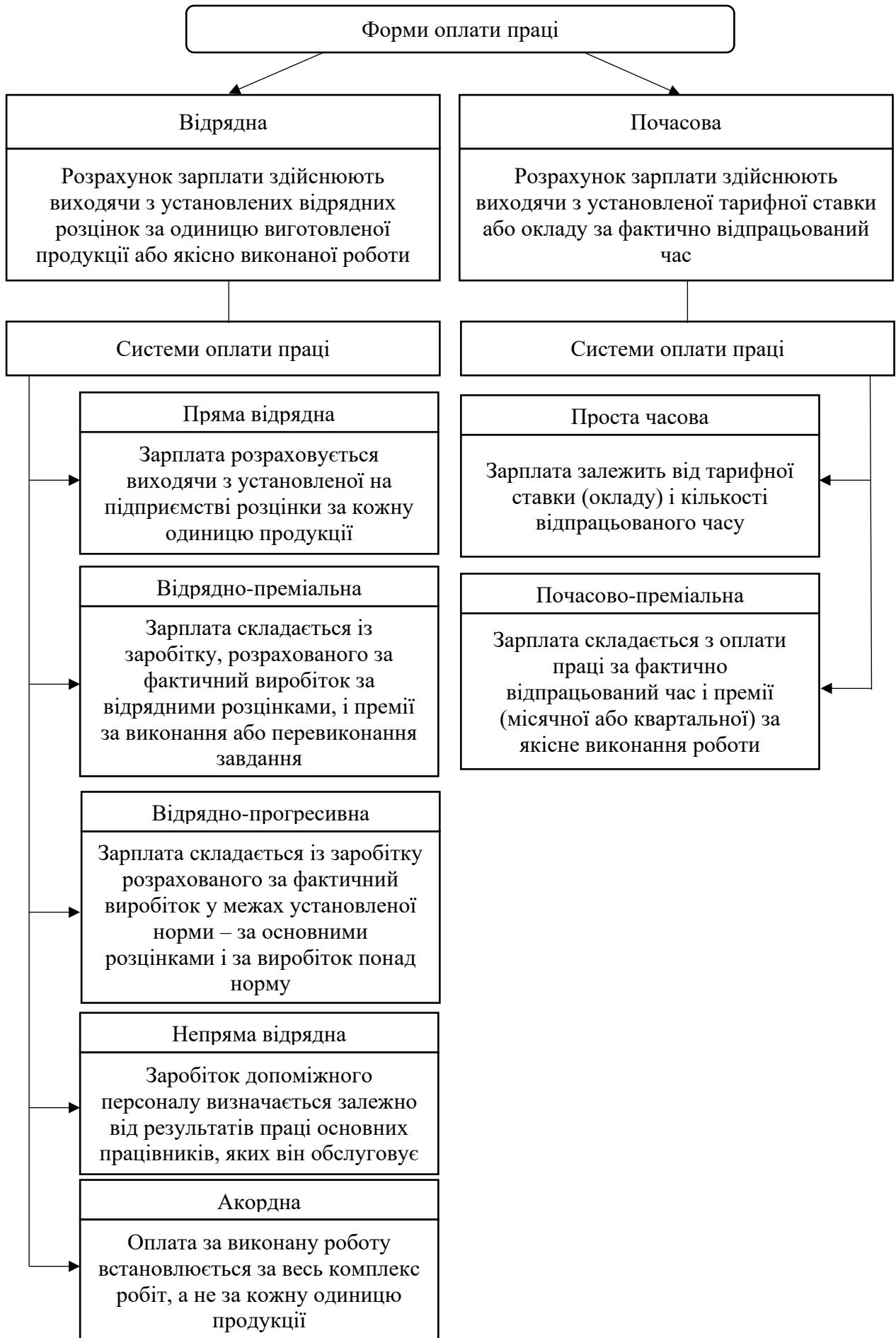
48. Melnyk, L., Dehtyarova, I., Kubatko, O., Karintseva, O., & Derykolenko, A. (2019). Disruptive technologies for the transition of digital economies towards sustainability. *Economic Annals-XXI*, 179(9-10), 22-30. doi: <https://doi.org/10.21003/ea.V179-02>

49. Melnyk, L., Matsenko, O., Dehtyarova, I. & Derykolenko, O. (2019). The formation of the digital society: social and humanitarian aspects. *Digital economy and digital society*. T. Nestorenko & M. Wierzbik-Strońska (Ed.). Katowice: Katowice School of Technology. [in Ukrainian]. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/74570>

50. The effects of the management of natural energy resources in the European Union / V. Voronenko, B. Kovalov, D. Horobchenko, P. Hrycenko // *Journal of Environmental Management and Tourism*. – Craiova: ASERS Publishing, 2017. – Vol. 8, Issue Number 7(23), P. 1410-1419. Available at: <https://journals.aserspublishing.eu/jemt/article/view/1777>

# ДОДАТОК А

## Форми та системи оплати праці



## ДОДАТОК Б

### Основні елементи податків

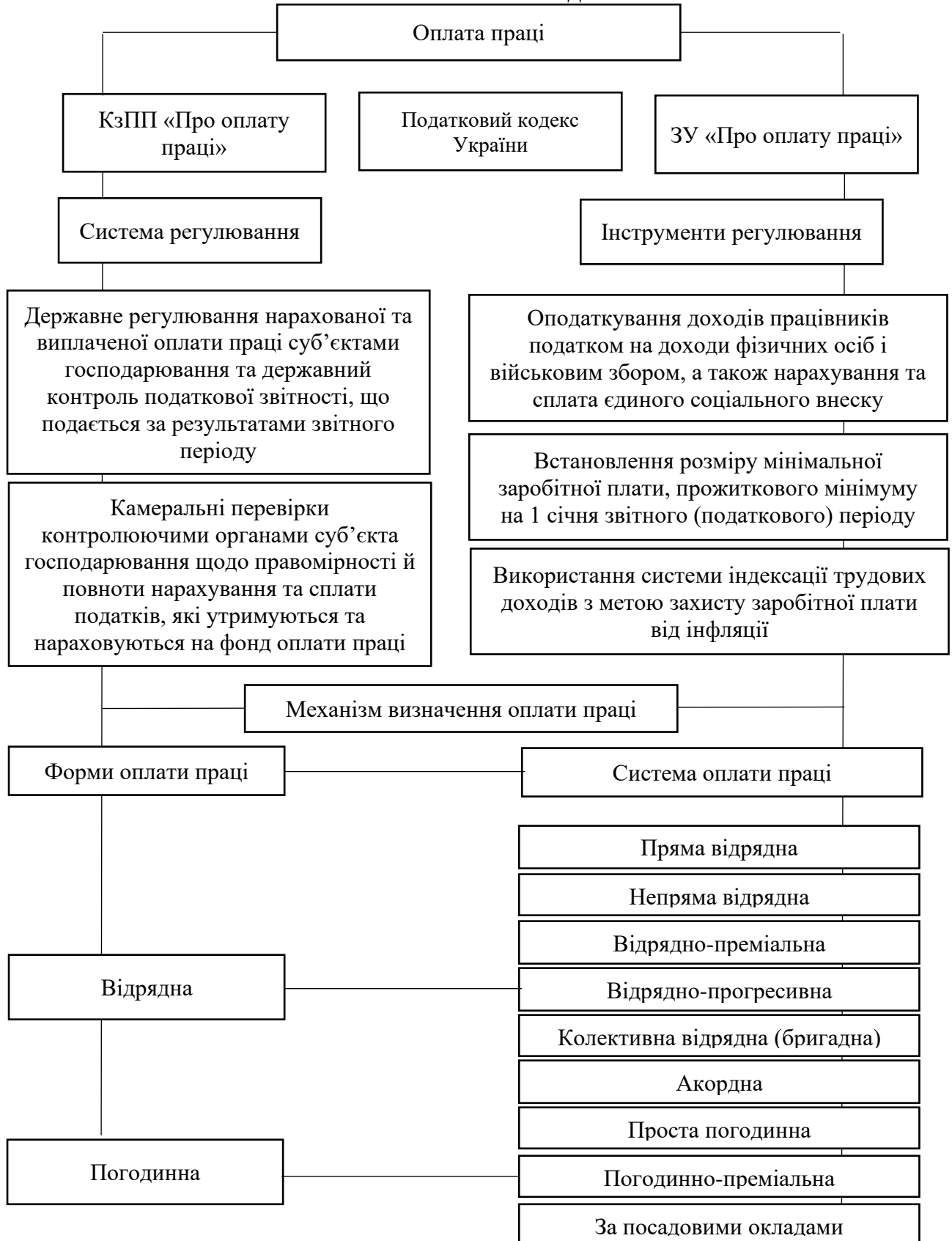


Рисунок Б.1 – Дослідження сутності, елементів регулювання та механізму визначення оплати праці

## Додаток В

### Фінансова звітність ТОВ «Елеватор «Чиста Криниця» за 2017-2019 рр.

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕЛЕВАТОР" ЧИСТА КРИНИЦЯ" за ЄДРПОУ	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Територія	ПОЛТАВСЬКА	2020	01 01
Організаційно-правова форма господарювання	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ за КОАТУУ	30490001	5323480301
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур за КОПФГ		240
Середня кількість працівників	<sup>1</sup> 250		01.11
Адреса, телефон	вулиця Садова, буд. 51, с. БОГДАНІВКА, НОВОСАНЖАРСЬКИЙ РАЙОН, ПОЛТАВСЬКА обл., 39341	97242	

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "ч" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку  
за міжнародними стандартами фінансової звітності

V
---

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)**  
на **31 грудня 2019** р.

Форма №1 Код за ДКУД **1801001**

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	11	11
первісна вартість	1001	20	20
накопичена амортизація	1002	9	9
Незавершені капітальні інвестиції	1005	440	732
Основні засоби	1010	42 466	36 733
первісна вартість	1011	81 090	81 477
знос	1012	38 624	44 744
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	50 835	51 219
інші фінансові інвестиції	1035	361	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>94 113</b>	<b>88 695</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	290 064	244 500
Виробничі запаси	1101	31 486	22 808
Незавершене виробництво	1102	31 795	32 770
Готова продукція	1103	226 783	188 922
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	87	87
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	11 197	24
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	13 039	21 442
з бюджетом	1135	2 010	1 551
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	445	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	762	3 219
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	11 942	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	239 328	291 176
Готівка	1166	1	6
Рахунки в банках	1167	239 327	291 170
Витрати майбутніх періодів	1170	-	6 161
Частка перестрахування у страхових резервах	1180	-	-



у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	20 113	19 671
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>588 987</b>	<b>587 831</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>683 100</b>	<b>676 526</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	9 825	9 825
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	120 000	119 823
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	451 840	463 345
Неоплачений капітал	1425	( 11 )	( 11 )
Вилучений капітал	1430	( - )	( - )
Інші резерви	1435	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>581 654</b>	<b>592 982</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	551	-
Довгострокові забезпечення	1520	662	662
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>1 213</b>	<b>662</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	551
товари, роботи, послуги	1615	377	86
розрахунками з бюджетом	1620	74	32
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	552	419
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	47	236
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	99 183	78 007
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	19
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	-	3 532
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>100 233</b>	<b>82 882</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду</b>	<b>1800</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>683 100</b>	<b>676 526</b>

Керівник

Шеремета Ніна Володимирівна

Головний бухгалтер

Шеремета Ніна Володимирівна

<sup>1</sup> Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕЛЕВАТОР "ЧИСТА КРИНИЦЯ"**  
(найменування)

Дата (рік, місяць, число)  
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2020	01	01
30490001		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)  
за Рік 2019 р.

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

**I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	294 255	165 343
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	<i>2010</i>	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	<i>2011</i>	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	<i>2012</i>	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	<i>2013</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	<i>2014</i>	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 235 200 )	( 142 082 )
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	<i>2070</i>	-	-
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	59 055	23 261
збиток	2095	( - )	( - )
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	<i>2105</i>	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	<i>2110</i>	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	<i>2111</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	<i>2112</i>	-	-
Інші операційні доходи	2120	35 684	88 370
<i>у тому числі:</i>	<i>2121</i>	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2122</i>	28 722	71 211
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	<i>2123</i>	-	-
Адміністративні витрати	2130	( 17 732 )	( 17 833 )
Витрати на збут	2150	( 26 935 )	( 12 172 )
Інші операційні витрати	2180	( 53 923 )	( 27 767 )
<i>у тому числі:</i>	<i>2181</i>	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2182</i>	2 846	3 201
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
прибуток	2190	-	53 859
збиток	2195	( 3 851 )	( - )
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	15 568	9 289
<i>у тому числі:</i>	<i>2241</i>	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	( - )	( - )
Втрати від участі в капіталі	2255	( - )	( - )
Інші витрати	2270	( 212 )	( 6 )
<i>Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті</i>	<i>2275</i>	-	-

<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	11 505	63 142
збиток	2295	( - )	( - )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	11 505	63 142
збиток	2355	( - )	( - )

**II. СУКУПНИЙ ДОХІД**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	-	-
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>11 505</b>	<b>63 142</b>

**III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ**

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	164 812	180 041
Витрати на оплату праці	2505	49 778	49 055
Відрахування на соціальні заходи	2510	10 951	10 303
Амортизація	2515	6 154	630
Інші операційні витрати	2520	59 315	57 125
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>291 010</b>	<b>297 154</b>

**IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ**

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник \_\_\_\_\_ Шеремета Ніна Володимирівна

Головний бухгалтер \_\_\_\_\_ Шеремета Ніна Володимирівна

Підприємство	<b>ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕЛЕВАТОР" ЧИСТА КРИНИЦЯ"</b>	Дата (рік, місяць, число)	2019	01	01
Територія	ПОЛТАВСЬКА	за ЄДРПОУ	30490001		
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	5323480301		
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур	за КОПФГ	240		
Середня кількість працівників	1 272	за КВЕД	01.11		
Адреса, телефон	вулиця Садова, буд. 51, с. БОГДАНІВКА, НОВОСАНЖАРСЬКИЙ РАЙОН, ПОЛТАВСЬКА обл., 39341	97242			

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)  
 Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):  
 за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку  
 за міжнародними стандартами фінансової звітності

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)**  
 на **31 грудня 2018** р.  
 Форма №1 Код за ДКУД | 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	11	11
первісна вартість	1001	20	20
накопичена амортизація	1002	9	9
Незавершені капітальні інвестиції	1005	667	440
Основні засоби	1010	41 975	42 466
первісна вартість	1011	80 024	81 090
знос	1012	38 049	38 624
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	50 835	50 835
інші фінансові інвестиції	1035	361	361
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відітрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відітрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>93 849</b>	<b>94 113</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	192 764	290 064
Виробничі запаси	1101	32 259	31 486
Незавершене виробництво	1102	37 240	31 795
Готова продукція	1103	123 265	226 783
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	87	87
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	1 210	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	81 490	11 197
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	5 138	13 039
з бюджетом	1135	7 529	2 010
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	493	445
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	642	762
Інші поточні дебіторська заборгованість	1155	742	11 942
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	176 827	239 328
Готівка	1166	7	1
Рахунки в банках	1167	176 820	239 327
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частина перестраховика у страхових резервах	1180	-	-

у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань			
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	211	20 113
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>467 133</b>	<b>588 987</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>560 982</b>	<b>683 100</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	9 825	9 825
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	120 000	120 000
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	388 698	451 840
Неоплачений капітал	1425	( 11 )	( 11 )
Видучений капітал	1430	( - )	( - )
Інші резерви	1435	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>518 512</b>	<b>581 654</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	551	551
Довгострокові забезпечення	1520	662	662
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>1 213</b>	<b>1 213</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1613	1 059	377
розрахунками з бюджетом	1620	635	74
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	618	552
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	29	47
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	38 112	99 183
Поточна кредиторська заборгованість за страхового діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	804	-
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>41 257</b>	<b>100 233</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	-	-
<b>V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду</b>	<b>1800</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>560 982</b>	<b>683 100</b>

Керівник

Лебедін Юрій Якович

Головний бухгалтер

Шеремета Ніна Володимирівна

<sup>1</sup> Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕЛЕВАТОР" ЧИСТА КРИНИЦЯ"**  
(найменування)

Дата (рік, місяць, число)  
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2019	01	01
30490001		

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)**  
за **Рік 2018** р.

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

**I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	165 343	207 131
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	2011	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	2012	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 142 082 )	( 196 137 )
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	23 261	10 994
збиток	2095	( - )	( - )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	88 370	46 954
у тому числі:	2121	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2122	71 211	35 475
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	( 17 833 )	( 20 877 )
Витрати на збут	2150	( 12 172 )	( 11 081 )
Інші операційні витрати	2180	( 27 767 )	( 13 404 )
у тому числі:	2181	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2182	3 201	23
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
прибуток	2190	53 859	12 586
збиток	2195	( - )	( - )
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	9 289	13 412
у тому числі:	2241	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	( - )	( - )
Втрати від участі в капіталі	2255	( - )	( - )
Інші витрати	2270	( 6 )	( 284 )
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	63 142	25 714
збиток	2295	( - )	( - )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	63 142	25 714
збиток	2355	( - )	( - )

**II. СУКУПНИЙ ДОХІД**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>63 142</b>	<b>25 714</b>

**III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ**

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	180 041	129 089
Витрати на оплату праці	2505	49 055	57 921
Відрахування на соціальні заходи	2510	10 303	12 743
Амортизація	2515	630	10 992
Інші операційні витрати	2520	57 125	59 269
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>297 154</b>	<b>270 014</b>

**IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ**

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

\_\_\_\_\_

Лебедін Юрій Якович

\_\_\_\_\_

Головний бухгалтер

\_\_\_\_\_

Шеремета Ніна Володимирівна

\_\_\_\_\_

Підприємство	<b>ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕЛЕВАТОР" ЧИСТА КРИНИЦЯ</b>	Дата (рік, місяць, число)	2018   01   01		
Територія	ПОЛТАВСЬКА	за СДРГІОУ	30490001		
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	5323480301		
Вид економічної діяльності	Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур	за КОПФГ	240		
		за КВЕД	01.11		
Середня кількість працівників	356				
Адреса, телефон	вулиця Садова, буд. 51, с. БОГДАНІВКА, НОВОСАНЖАРСЬКИЙ РАЙОН, ПОЛТАВСЬКА обл., 39341	0534497242			

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

V
---

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)**  
на **31 грудня 2017** р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	11	11
первісна вартість	1001	20	20
накопичена амортизація	1002	9	9
Незавершені капітальні інвестиції	1005	651	667
Основні засоби	1010	29 855	41 975
первісна вартість	1011	56 969	80 024
знос	1012	27 114	38 049
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	50 835	50 835
інші фінансові інвестиції	1035	332	361
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>81 684</b>	<b>93 849</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	164 250	192 764
Виробничі запаси	1101	23 405	32 259
Незавершене виробництво	1102	23 535	37 240
Готова продукція	1103	117 310	123 265
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	80	87
Депозити нерестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	1 210	1 210
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	141 731	81 490
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	20 291	5 138
з бюджетом	1135	19 137	7 329
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	422	493
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	137	642
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	6 521	742
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	90 574	176 827
Готівка	1166	8	7
Рахунки в банках	1167	90 566	176 820
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка нерестраховика у страхових резервах	1180	-	-



у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань			
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	286	211
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>444 639</b>	<b>467 133</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>526 323</b>	<b>560 982</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	9 825	9 825
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	120 000	120 000
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	362 984	388 698
Неоплачений капітал	1425	( 11 )	( 11 )
Вилучений капітал	1430	( - )	( - )
Інші резерви	1435	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>492 798</b>	<b>518 512</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	551	551
Довгострокові забезпечення	1520	662	662
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>1 213</b>	<b>1 213</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 787	1 059
розрахунками з бюджетом	1620	2 496	635
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	664	618
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	544	29
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	38 112
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	26 821	804
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>32 312</b>	<b>41 257</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>V. Чиста партія активів недержавного пенсійного фонду</b>	<b>1800</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>526 323</b>	<b>560 982</b>

Керівник

Гак Іван Степанович

Головний бухгалтер

Шеремета Ніна Володимирівна

<sup>1</sup> Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕЛЕВАТОР" ЧИСТА КРИНИЦЯ"**  
(найменування)

Дата (рік, місяць, число)  
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2018	01	01
30490001		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)  
за Рік 2017 р.

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

**I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	207 131	146 525
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	2011	-	-
<i>премії, передані у перестраховування</i>	2012	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 196 137 )	( 126 875 )
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	10 994	19 650
збиток	2095	( - )	( - )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	46 954	117 562
у тому числі:	2121	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2122	35 475	100 975
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	( 20 877 )	( 11 521 )
Витрати на збут	2150	( 11 081 )	( 2 355 )
Інші операційні витрати	2180	( 13 404 )	( 19 316 )
у тому числі:	2181	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2182	23	107
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
прибуток	2190	12 586	104 020
збиток	2195	( - )	( - )
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	13 412	8 417
у тому числі:	2241	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	( - )	( - )
Втрати від участі в капіталі	2255	( - )	( - )
Інші витрати	2270	( 284 )	( 30 )
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	25 714	112 407
збиток	2295	( - )	( - )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	25 714	112 407
збиток	2355	( - )	( - )

**II. СУКУПНИЙ ДОХІД**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	-	-
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>25 714</b>	<b>112 407</b>

**III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ**

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	129 089	116 981
Витрати на оплату праці	2505	57 921	40 890
Відрахування на соціальні заходи	2510	12 743	8 996
Амортизація	2515	10 992	3 722
Інші операційні витрати	2520	59 269	47 647
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>270 014</b>	<b>218 236</b>

**IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ**

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Гак Іван Степанович

Головний бухгалтер

Шеремета Ніна Володимирівна

