

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Будівництво, архітектура та дизайн
(повне найменування факультету)

Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
(повне найменування кафебри)

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему Організація оплати праці на промисловому підприємстві
(назва теми)

Виконав: студент 2 курсу, групи БАД-412м

Спеціальності 076 «Підприємництво,

торгівля та біржова діяльність»

(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Економіка підприємства

Асланов О.О.

(прізвище та ініціали)

Керівник

Бугрім О.Ю.

(прізвище та ініціали)

Рецензент

Іванова М.І.

(прізвище та ініціали)

2023 рік

Форма № 25

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет Будівництво, архітектура та дизайн
Кафедра Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Ступінь вищої освіти магістр
Спеціальність 096 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Освітня програма (спеціалізація) економіка підприємства
(код і найменування)
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри А.М. Ткаченко« » 20 року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

Асланов Олександр Олександрович
(ПРИЗВИЩЕ, ІМ'Я, ПО БАТЬКОВІ)

1. Тема проєкту (роботи) Організація оплати праці на прикладі
підприємств

керівник проєкту (роботи) Бурин О.Ю., к.е.н., доц.
(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ІМ'Я, ПО БАТЬКОВІ)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «13» жовтня 2023 року № 390

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) _____

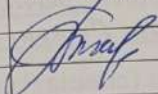
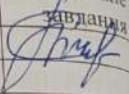
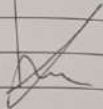
3. Вихідні дані до проєкту (роботи) науково-методичні матеріали,
нормативні акти, статистичні дані АТ „Мотор Сіп“

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1 Теоретичні аспекти формування заробітної плати

2 Аналіз основних показників по заробітній платі в умовах АТ „Мотор Сіп“

3 Основні напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємстві

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень, кількість слайдів, плакатів)

6. Консультанти розділів проєкту (разом з керівником проєкту)		Підпис, дата	
Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	завдання видав	прийняв виконання завдання
1-3	Бурин О.Ю., к.е.н., доц.		
Нормоконтроль	Бобко Н.А.		

7. Дата видачі завдання « 28 » вересня 2023 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

[illegible]

Студент(ка)

Александр Аслаков

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи)

Олександр Бугріч

(Ім'я ПІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи: 133 сторінки, 17 рисунків, 14 таблиці, 22 джерела, 2 додатки.

Мета дослідження - являється розгляд особливостей щодо організації оплати праці, дослідження її ефективності та вдосконалення організації оплати праці.

Об'єкт дослідження - являється організація оплати праці всього персоналу підприємства. Предмет дослідження - проблеми, що стосуються організації оплати праці, а також її ефективність.

Методи дослідження: дослідження проводилося із застосуванням наступних методів наукового дослідження: описового, економічно-статистичного, розрахунково-аналітичного, логічного, порівняльного аналізу.

У першому розділі розглянуто економічну сутність Заробітної плати та її функції. Розглянуто сутність нормативно-правового регулювання заробітної плати в Україні Досліджено заробітну плату як основу складової мотивації.

У другому розділі наведена загальна характеристика фінансово-господарської діяльності АТ «Мотор Січ». Проведено аналіз основних підприємства, в тому числі аналіз основних показників по заробітній платі.

У третьому розділі дипломної роботи представлені вектори удосконалення системи оплати праці та розроблено систему оплати праці на основі використання бальних оцінок.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ПРЕМІЯ, НАДБАВКА, ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ, МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ТАРИФНА СТАВКА, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ.

ЗМІСТ

Вступ	6
Розділ 1. Теоретичні аспекти формування заробітної плати	8
1.1. Економічна сутність заробітної плати, її функції	8
1.2. Нормативно-правове регулювання заробітної плати в Україні	29
1.3. Заробітна плата як основна складова мотивації	42
Розділ 2. Аналіз основних показників по заробітній платі в умовах АТ «Мотор Січ»	62
2.1. Загальна характеристика АТ «Мотор Січ»	62
2.2. Аналіз основних показників	68
2.3. Дослідження основних показників по заробітній платі	84
Розділ 3. Основні напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємстві	93
3.1. Впровадження системи оплати праці на основі використання бальних оцінок на підприємстві АТ «Мотор Січ»	93
3.2. Економічний ефект від запропонованих заходів	98
Висновки	103
Список використаних джерел	106
Додатки	108

ВСТУП

З переходом до ринкової економіки підприємствам необхідно підвищувати ефективність виробництва та конкурентоспроможність своєї продукції і послуг шляхом розвитку науки і техніки, впровадження ефективних форм управління та контролю за виробництвом, подолання безгосподарності та активізації підприємництва.

Під час переходу України до ринкової економіки та водночас в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зменшення продуктивності праці, вивільнення з виробництв більшої кількості працівників трапляються значні зміни щодо організації праці, а також її оплати.

На всіх підприємствах в Україні повинна бути реальна та правдива інформація про трудомісткість продукції, що виробляється, та про заробітну плату, що нараховується. Заробітна плата відіграє центральну роль у системі підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Зміна економічної системи в країні на ринкові відносини змінює ідею управління персоналом, обрання засобів та методів реалізації завдань управління персоналом на практиці переслідуючи мету підвищення ефективності виробництва як однієї з умов конкурентоздатності підприємства. Щодо результативності діяльності підприємства, безумовно, визначальний вплив продовжує робити економічний аспект щодо управління персоналом. Саме з цим аспектом пов'язані організація оплати праці, формування чисельності персоналу, його професійно-кваліфікаційного складу (в пов'язуванні із застосовуваною технікою, технологією, організацією виробництва та праці), ефективне використання колективу за кваліфікацією, освітнім рівнем та інш., тим самим обумовлюється актуальність теми, що досліджується в даній роботі, що, в свою чергу, розкриває її теоретичне та практичне значення.

Метою цього дослідження являється розгляд особливостей щодо організації оплати праці, дослідження її ефективності та вдосконалення організації оплати праці.

Для досягнення мети дослідження в цій роботі автором поставлені наступні завдання:

- розгляд теоретичних основ економічної сутності заробітної плати, її функції;
- розгляд основ нормативно-правового регулювання заробітної плати в Україні;
- розгляду заробітної плати як основної складової мотивації в умовах ринкової економіки;
- аналіз основних показників на підприємстві;
- дослідження основних показників по заробітній платі;
- розгляду основних напрямків вдосконалення організації оплати праці на підприємстві.

Об'єктом цього дослідження являється організація оплати праці всього персоналу АТ «Мотор Січ».

Предметом цього дослідження є проблеми, що стосуються організації оплати праці, а також її ефективність.

Структура роботи визначається її метою та задачами дослідження, що проводиться: робота складається з вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІЙ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ЇЇ ФУНКЦІЇ

Розглядаючи заробітну плату як економічну категорію та елемент системи господарювання, слід зазначити, що вона прирівнюється до числа найскладніших. Вона відображає відносини виробництва та розподілу, взаємодію різних представників економічних інтересів, рівень розвитку продуктивних сил та розвиненості виробничих відносин і багато інших сторін життя суспільства. В теперішній змішаній економіці, що ґрунтується на багатому різновиді форм власності та господарювання, робоча сила як послуга є одним з різновидів товару. Отже тлумачити сутність заробітної плати необхідно з урахуванням вартісного оцінювання послуг робочої сили, та при її розгляді вважати її як вихідну під час з'ясування природи заробітної плати. Крім того, необхідно враховувати, що: перш за все, заробітна плата виникає в процесі перетину виробництва і відносин з обміну робочої сили; заробітна плата повинна забезпечувати з об'єктивної точки зору необхідний для відображення робочої сили та ефективного функціонування всього виробництва обсяг таких життєвих благ, які працівник мав би отримувати в обмін за роботу, що ним виконується; заробітна плата являє собою водночас як макро-, так і мікроекономічну категорії; заробітна плата - це важлива для виробництва складова, та її рівень пов'язаний не тільки з потребами працівника підприємства, але й безпосередньо із самим ходом виробництва, а також його результатом, адже джерела коштів для відтворення робочої сили виникають у сфері виробництва, а от формування джерел не може виходити за межі визначеного підприємства. Посилаючись на вказані вихідні положення, виникає можливість розкриття сутності заробітної плати, яку необхідно розглядати щонайменше з п'яти позицій.

З огляду на першу позицію, заробітна плата розглядається як економічна категорія, що відображає відносини між власниками підприємства (або їхніми представниками) та найманими працівниками з приводу розподілу створеної вартості (доходу). З другої точки зору, зарплата - це винагорода, що за трудовим договором власник або уповноважений ним орган повинен сплатити працівникові за роботу, яку виконує останній. Третя позиція розкриває сутність заробітної плати - як елемент ринку праці, який являється ціною, за яку найманий працівник погоджується продати свою робочу силу як послугу. Враховуючи наведене, заробітна плата являє ринкову вартість за використання робочої сили що наймається. Четверта точка зору розглядає заробітну плату з позиції найманого працівника – і являє собою його трудовий дохід, що працівник отримує як винагороду за кінцевий результат реалізації спосібності до праці та який викликаний забезпечити з об'єктивної точки зору необхідне відтворення робочої сили. П'ята позиція сутності заробітної плати розглядається з точки зору підприємства – являє собою частину витрат на виробництво, які включаються у собівартість продукції, робіт (послуг), та одночасно є головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників в досягненні значних кінцевих результатів праці [5, с. 241].

Заробітну плату доцільно розглядати також і як форма економічної реалізації права власності на ресурс праці, і як форма доходу від «людського капіталу», носієм котрого являється найманий працівник. Що стосується «людського капіталу» то в економічній теорії під ним розуміють міру що втілюється в людині як здатність приносити дохід. Вказаний вид капіталу є специфічним. До цього капіталу входить, з однієї сторони, такі природжені здатності як - фізична сила, здоров'я, таланти, з іншої, - отримані під час життя знання, навички, досвід.

Під час отримання нових знань, досвіду, розвитку природженої здатності, конкретна особа примножує свій людський капітал, покращує його кількісні і якісні параметри. Так само як і будь-який капітал, вказаний вид

капіталу повинен приносити дохід, маса якого напряду залежить від маси та структури капіталу і ефективності його вживання.

Надзвичайно важлива роль зарплати у функціонуванні економіки обумовлена тим, що вона має в один час та в однаковій мірі ефективно виконувати певний ряд суспільно значущих функцій. Термін «функція» в перекладі з латинської мови це призначення, або сфера діяльності, або роль. Таким чином, під функцією заробітної плати слід розуміти її призначення та роль як елементу сфери практичної діяльності відносно узгодження та реалізації інтересів основних суб'єктів соціально-трудова відносин - найманих робітників та роботодавців.

Одна з найважливіших функцій заробітної плати це відтворювальна функція. Заробітна плата являється основним джерелом доходів на відтворення робочої сили, і таким чином, її параметри повинні формуватися виходячи із вартісної концепції щодо оцінки послуг робочої сили.

Заробітна плата як форма доходів найманого працівника закладає в собі великий мотиваційний потенціал. Прагнення людини поліпшувати свій добробут, задовольняти різноманітні потреби змушує її вдаватися до активної трудової діяльності, поліпшувати якість робочої сили, повністю реалізовувати свій трудовий потенціал, досягати більших результатів в праці. Враховуючі такі умови заробітна плата повинна стати головною ланкою мотивації вискоефективної праці, визначення безпосередньої залежності зарплати від кількості та якості праці кожного працівника окремо, та його трудового внеску. Таким чином, можна зробити висновок, що однією з основних функцій заробітної плати - є мотивуюча.

Будучи важливою складовою ринку праці заплата повинна виконувати поміж іншого і регулюючу функцію. Ця функція полягає в тому, що заробітна плата впливає на співвідношення між попитом та пропозицією, крім того на формування персоналу будь-якого підприємств, в тому числі рівень зайнятості вказаного персоналу, а також міжсекторіальну диференціацію заробітної плати. Регулююча функція, як одна із функцій

заробітної плати, займає проміжне становище серед інших функцій, а саме таких як: відтворювальна та мотивуюча, та виконує щодо них об'єднуючу роль для досягнення балансу між інтересами найманих працівників та інтересами роботодавців.

Під час визначення індивідуальної заробітної плати дуже важливо, щоб реалізовувався принцип рівної винагороди за подібну (однакову) працю, та забезпечення соціальної справедливості. Вирішення саме цих завдань і пов'язується із реалізацією у практичній площині соціальної функції зарплати. Значення вказаної функції є винятковим в умовах, коли українська економіка зорієнтована на ринкові засади.

Крім всіх інших належне місце відводиться оптимізаційній функції. Заробітна плата, що є складової собівартості продукції являється також і чинником мотивації власника підприємства щодо вдосконалення технічної бази та раціоналізації виробництва, а також підвищення продуктивності праці. Реалізація вказаної функції в практичній площині тісно пов'язана в тому числі із запровадженням передових форм та систем заробітної плати, покращанням всіх елементів оплати праці.

Кожній із розглянутих вище функцій заробітної плати властиві власні персоніфіковані носії (носій), тобто суб'єкти (суб'єкт), котрі найбільше зацікавлені саме в її реалізації. Наприклад, в реалізації таких функцій як відтворювальна і мотивуюча найбільше будуть зацікавлені саме наймані працівники; регулююча функція більш притаманна державним органам, зацікавленість яких полягає в повноцінному та всебічному функціонуванні ринку праці; соціальна функція – переважно зацікавить найманих працівників, та державу яка виступає гарантом прав та свобод найманих працівників, а також гарантом соціальної справедливості у суспільстві; щодо оптимізаційної функції, то в її реалізації переважає зацікавленість роботодавця, це пояснюється тим, що саме роботодавець повинен отримувати певні виробничі результати під час використання найманої

робочої сили, оскільки тільки так він має можливість отримати очікуваний дохід та в той же час власну користь - прибуток.

Саме тісний взаємозв'язок перелічених вище функцій заробітної плати та лише їх сукупності дозволяє досягти ефективної організації заробітної плати. Акцентування уваги на несхожисті функцій, а тим більше переваження будь-якої з них обов'язково призведе до кризових явищ в економіці.

Формується заробітна плата не в розрізі одномоментного акту і повинна розглядатися як складна багаторівнева структура. Існує два основних рівні формування заробітної плати для візичних осіб. Першим є ринок праці, який для роботодавця та найманого працівника виступає інструментом для ведення переговорів та можливості домовитися про умови, так би мовити, купівлі-продажу послуг робочої сили. За результатами таких домовленостей укладається трудовий договір (контракт, угода), в якому, поміж іншим, фіксується трудова функція найманого працівника і розмір його тарифної ставки (посадового окладу). Укладення трудового договору означає, що на працівника поширюються положення колективного договору, а отже, загальні умови визначення доплат, премій та інших форм постійної або тимчасової винагороди. Другий рівень передбачає - безпосередньо на підприємстві (на робочому місці, у структурному підрозділі) виникають певні умови, за наявності яких відбувається купівля-продаж робочої сили встановленням трудових інструкцій, норм трудових витрат, доведенням завдань що нормуються, конкретних показників і умов преміювання та порядку підвищення або зменшення винагороди в залежності від індивідуальних та колективних результатів діяльності тощо. В практичній площині ця «матеріалізація» певних умов здійснюється за допомогою впровадження механізму додавання відмінності до індивідуальної заробітної плати.

Теорія і практика розподільчих відносин проблему диференціації зарплати розглядає як одну із головних. Вітчизняна та зарубіжна практики

господарювання на одному рівні обґрунтовано свідчать, що будь-які відхилення у диференціації заробітної плати, в тому числі й ті що включають «порівнялівку» або перебільшені відмінності в рівнях оплати праці, мають дуже негативні наслідки, оскільки вони порушують принцип соціальної справедливості, та призводять до неповноцінної реалізації робочої сили, та значно зменшують мотиваційний потенціал оплати праці. Таким чином забезпечення об'єктивної відмінності заробітної плати – це умова за наявності якої оплатою праці виконуються її основні функції, а саме - відтворювальна, мотивуюча та соціальна.

Розрив в оплаті праці є результатом комплексного впливу багатьох соціально-економічних факторів. Заробітна плата щільно пов'язана з кількістю виконаної праці, та враховуючі однакові умови праця з більшою тривалістю буде потребувати і більших затрат робочої сили, а отже і більшого об'єму життєвих засобів задля її відтворення.

Слід зауважити, що складність виконуваних робіт та їх відповідальність мають тісний зв'язок із заробітною платою. Враховуючи високу складність і відповідальність робіт вимоги до знань, досвіду, навичок, фізичних і розумових зусиль працівника є значно більшими. Послуги з надання якіснішої робочої сили повинні бути оплачені аналогічно з будь-якими іншими якісними товарами у, відповідно, підвищеному розмірі.

Виправдання більш високої заробітної плати працівників, котрі виконують складні функції, аргументується як з точки зору більшої витратності праці та необхідності більшої кількості життєвих засобів для реалізації кваліфікованої робочої сили, так і з точки зору результативності, тобто більш високої величини вартості, що створюється за одиницю часу кваліфікованою робочою силою. Проблема оцінки різного роду робіт враховуючи їх складність з метою забезпечення рівної оплати праці за послуги однакової складності є однією з головних проблем що виникає в системі зарплати.

Діяльності підприємства в цілому характеризується залежністю заробітної плати як форми вартості (ціни) послуг робочої сили від результатів виробництва (індивідуальних та кінцевих). Врахування індивідуальних результатів під час визначення рівня заробітної плати є вкрай необхідним. Ідея що висловлює безпідставність пов'язання заробітної плати з кінцевими результатами виробництва, яку висловлюють деякі економісти, не являється безспірною. З іншої точки зору, вважається що кінцеві результати виробництва залежать від праці провідних фахівців, саме тому їх заробіток слід більш тісніше пов'язувати з результатами діяльності структурних підрозділів та підприємства в цілому, ніж із результатами простих виконавців. Таким чином встановлення безпосередньої, прямої залежності між винагородою за працю та результати виробництва є також проблемою, вирішення якої відбувається за рахунок організації зарплати.

До соціально-економічних чинників що відрізняють заробітну плату входить компенсаційна різниця. Існує певний перелік умов, а саме; несприятливі, шкідливі для здоров'я умови, праця пов'язана із ризиком, за яких виконують роботу працівники та отримують доплату пов'язану із шкідливістю. Слід зауважити, що чинниками які мають вплив на визначення компенсаційного характеру винагороди за виконувану роботи, слід вважати малоприємність та не престижність такої роботи. Непривабливість та таких робіт і є підставою для виплати, компенсацію (в тому числі у вигляді надбавки) за їх виконання.

Взаємозв'язок між заробітною платою як складовою ціни послуги праці та іншими складовими ринку праці є водночас тісним і суперечливим. Закони функціонування ринкової економіки унеможливають «встановлення» заробітної плати окремими суб'єктами ринку. Формування товару «послуги праці» за ціновим принципом відбувається на ринку, тобто на ринку праці, які будь-якого іншого товару. Відхилення ціни на послуги праці від її природної вартості, як правило, є результатом дії ринкових факторів, таких як невідповідність попиту та пропозиції на робочу силу або

недосконала конкуренція на ринку праці, що є наслідком монопольного становища продавця або покупця послуг праці на певному сегменті ринку. Водночас на ринкову вартість послуг праці впливають і деякі інші неринкові фактори:

а) Здатність підняти людину надзвичайним рівнем. Справедливо буде сказати, що заробітна плата компетентного персоналу містить елемент своєрідної монопольної заробітної плати за унікальні (рідкісні)компетенції;

б) існування неконкурентних груп на ринку праці. Наприклад, лікарі та математики є неконкурентними групами. Це пов'язано з тим, що представникам однієї професії важко, а часто і неможливо потрапити в іншу (наприклад, професійна непридатність до певних видів діяльності, занадто тривала перекваліфікація в похилому віці). [5, с. 261].

Таким чином, фактори, що впливають на утворення заробітної плати поділяються на дві групи, а саме:

- ті, що характеризують кон'юнктуру ринку праці (співвідношення попиту та пропозиції, модель ринку праці);

- ті, що характеризують працівників, результати їх праці та колективну працю, та формують вартість послуг праці (складність та умови виконуваної роботи, професійна та виробнича кваліфікації працівників, , результати їхньої праці , економічна діяльність підприємства в цілому).

Для врахування всіх факторів, що впливають на визначення заробітної плати, необхідно створити і забезпечити функціонування певною системи, яка контролюватиме цей процес. Така система, відома як організаційно-економічний механізм оцінки працевлаштованого персоналу та формування умов оплати праці, враховуватиме оцінку внеску працівника, вартість його робочої сили та ситуацію на ринку праці.

Окрім цього, організація заробітної плати повинна включати в себе механізм установлення конкретних соціальних гарантій, що орієнтовані на забезпечення необхідного мінімуму для найменш забезпечених робітників.

Кожна економічна система має свою організацію заробітної плати, яка відображає базові економічні відносини і політику владних структур щодо розподілу, спрямування і ролі доходів. У плановій централізованій економіці застосовується не ринковий підхід до оцінки праці працівників. Виробництво, розподіл і обмін базуються на невартісних оцінках, а також на прийнятті директивних адміністративних рішень. Це означає, що тільки найвища управлінська ланка може враховувати всю різноманітність інтересів у суспільстві.

Для того, щоб перейти від планової централізованої економіки до економіки, заснованої на ринкових відносинах, необхідно змінити механізм оцінки трудового внеску найманих працівників. Цей механізм повинен бути ринковим, що означає, що заробітна плата формується як ціна за послуги робочої сили, а не як частка працівника у загальнонародному фонді споживання або доході підприємства. Роль підприємства в реалізації розподільчих відносин також визначається в цьому контексті.

Узагальнення теоретичних досліджень у сфері праці та трудових відносин, а також практики заробітної плати в країнах з розвинутою і перехідною економікою дозволяє заявити, що заробітна плата діє в економіці ринкового типу завдяки поєднанню наступних чинників:

- а) ринкового налаштування, включаючи ринкову кон'юнктуру праці;
- б) державного регулювання;
- в) договірного регулювання - укладення загальних, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на підприємствах, укладення трудових договорів з найманими працівниками;
- г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у підрозділі) з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, форми і системи оплати праці.

Тарифна система відіграє і має відігравати важливу роль в управлінні заробітною платою на підприємствах України, і це не втрачає актуальності.

Погляди деяких економістів, що тарифна система є застарілим витвором планової централізованої економіки, не мають підстав. Єдиним недоліком тарифної системи є те, що деякі її параметри визначаються недостатньо відповідними ринковій економіці, а саме зрівняльний характер визначення її параметрів та централізований порядок затвердження й перегляду цієї системи.

Тарифна система - це сукупність нормативних документів, що встановлюють розміри оплати праці відповідно до кваліфікації (складності робіт) та умов праці працівників. Основними елементами тарифної системи є тарифна сітка, тарифні ставки, довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, посадові оклади, премії та доплати до зарплати [6, с. 407].

Тарифна система – це сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, які визначають пряму залежність оплати праці працівника від його кваліфікації. Тарифні коефіцієнти характеризують співвідношення тарифної ставки першого розряду до тарифної ставки наступного за ним розряду як елемент тарифної сітки. Він визначає, у скільки разів тарифна ставка певного розряду вища за тарифну ставку першого розряду, і встановлюється на рівні 1.

Параметри формування тарифної сітки фіксуються у колективному договорі, який укладається на підприємстві. При розробці колективного договору враховуються зміст загальних, галузевих та регіональних угод, і забороняється зниження гарантій працівників, що передбачені в цих угодах. Діапазон тарифної сітки відображає відношення між тарифними коефіцієнтами найвищого та першого тарифних розрядів.

Тарифна ставка – це абсолютний розмір винагороди за одиницю робочого часу (годину, день або місяць), виражений у грошовому еквіваленті. На основі структури заробітної плати та тарифної ставки працівника першого розряду розраховуються тарифні ставки для кожного наступного розряду. Розмір тарифної ставки працівника першого розряду

визначається колективним договором підприємства. При її обґрунтуванні та винесенні на колективні переговори необхідно враховувати низку умов і факторів, зокрема

- фінансові можливості підприємства в період дії колективного договору, який планується підписати
- рівень середньої заробітної плати підприємстві на кінець відповідного року
- оптимальне (прийнятне) співвідношення посадових окладів до середньої заробітної плати з урахуванням поточного економічного стану підприємства
- державні, галузеві та регіональні мінімальні гарантії в оплаті праці.

Для визначення розміру тарифної ставки працівника на першому розряді, слід враховувати прийняту для сучасної економіки частку тарифу в середній заробітній платі, яка становить 65-70 відсотків. При цьому слід враховувати недостатній рівень нормування праці, низький рівень організації виробництва та інші фактори. За умови стабілізації виробництва, відновлення нормативної бази та покращення організації виробництва, частка тарифу повинна зрости до європейського стандарту, який становить 85-90 відсотків.

Під час узгодження тарифної ставки першого розряду в колективному договорі, варто враховувати, що ця ставка не може бути меншою за мінімальний розмір заробітної плати, встановлений Верховною Радою України, а також відповідний мінімум, передбачений загальними, галузевими та регіональними угодами. Водночас необхідно виконувати вимоги статті 14. ЗУ «Про оплату праці», відповідно до якої положення колективного договору, що допускають оплату праці нижчу від норм, установлених загальними, галузевими або регіональними угодами, але не нижчу від державних норм і гарантій у виплаті заробітної плати, можуть застосовуватись тимчасово лише на період подолання фінансових труднощів підприємства, але не довше шести місяців.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників - це збірник описів різних професій, які включені до класифікатора професій упорядкованого за видами економічної діяльності. Цей довідник є нормативним документом, який використовується для встановлення розрядів робіт і працівників, а також визначення кваліфікаційного статусу всіх категорій працівників.

Вищенаведений довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16 лютого 1998 р. № 24. Довідник складається з розділів за темами та завданнями, згрупованими за основними видами економічної діяльності, виробництвами та видами робіт. Кожна тема або розділ випуску містить обов'язкові частини, що відповідають розділам класифікації професій згідно з Класифікатором професій (ДК 003-95), а саме: «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці», «Робітники». Кваліфікаційні характеристики професій робітників включає такі розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», «Спеціалізація», «Приклади робіт» [6, с. 412].

У практиці проектування тарифної системи використовуються різні підходи, як в українському, так і в міжнародному контексті. Найбільш поширені з них включають:

- окремі тарифні ставки для оплати праці робітників і посадових окладів керівників, професіоналів та технічних службовців;
- запровадження єдиної тарифної системи оплати праці, що передбачає єдиний підхід до оцінки складності робіт та диференційовані тарифні умови оплати праці для всіх категорій персоналу на основі єдиної тарифної сітки;
- впровадження безтарифної (пайової) системи оплати праці;
- використання єдиної гнучкої тарифної системи, з основними положеннями, які будуть розглянуті нижче.

Один із головних способів подальшого вдосконалення системи винагороди за працю - це впровадження єдиної гнучкої системи тарифікації, розробка якої надається сторонам соціального партнерства на рівні підприємства. Цей підхід включає у себе дві нетрадиційні концепції: впровадження єдиної системи тарифних розрядів (ЄТС) та встановлення системи гнучких тарифних ставок (окладів).

Однією з головних переваг ЄТС є її єдиноутворюючий підхід до оцінки складності завдань з різних категорій персоналу та регулювання системи оплати праці. Це приводить до зменшення конфліктів між працівниками та керівниками, фахівцями та технічними співробітниками щодо різниці у заробітних платах та окладах, що часто виникає під час розробки індивідуальних систем оплати праці. Крім того, важливою перевагою є спрощення процесу створення однієї загальної тарифної системи.

Єдина та гнучка тарифна система має базуватися на таких положеннях:

1) єдиний підхід до оцінки складності робіт та диференціація тарифних умов оплати праці для всіх категорій працівників на основі єдиної тарифної сітки;

2) диференціація тарифних ставок (окладів) у межах кожної категорії через різні рівні або «вилки» тарифних ставок (окладів);

3) встановлення конкретних розмірів тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду за результатами загальної атестації працівників;

4) можливість підвищення або зниження тарифної ставки (окладу) залежно від результатів оцінки у звітному періоді;

5) розроблення системи показників для комплексного оцінювання працівників, що характеризують якість і своєчасність виконання ними роботи, їх ініціативність, новаторство, професійний розвиток, самостійність, творчий підхід до роботи тощо;

б) застосування диференційованого підходу до розробки показників та критеріїв оцінки для різних професійно-кваліфікаційних груп працівників. [9, с. 10].

Встановлення норм праці є критично важливим при розрахунку індивідуальної заробітної плати. Нормування праці необхідне для ефективної організації будь-якого трудового процесу. Спочатку нормування було призначене для задоволення потреб організації та планування праці, але з часом стало інструментом розподілу продуктів праці. Коли ми розглядаємо сутність та роль нормування у визначенні заробітної плати, важливо звернути увагу на такі аспекти.

Кожне підприємство створюється та призначене для того, щоб увійти в суспільний діловий сектор, зайняти свою нішу на товарному ринку, виробляти та продавати товари, що відповідають потребам суспільства та заробляти необхідні кошти для задоволення потреб учасників виробництва. Це ставить перед підприємством, зокрема його власником, завдання налагодити виробничий процес та організувати роботу таким чином, щоб вона була економічно ефективною, забезпечувала матеріальний достаток кожного та приносила моральне задоволення.

Впорядкування праці на підприємстві полягає в упорядкуванні широкого спектру завдань і важливих етапів з метою забезпечення найкращого узгодження інтересів всіх учасників виробництва та створення необхідних умов для ефективного функціонування ресурсів підприємства.

Людина включається у виробничий процес з метою забезпечення своєї економічної здатності до заробітку. Таким чином, основою, що зв'язує людину із засобами виробництва, є дохід, отриманий найманими працівниками у формі заробітної плати, а власниками засобів виробництва - у формі прибутку.

Для забезпечення ефективного виробництва, важливо оптимізувати використання всіх видів ресурсів, таких як праця, сировина, матеріали, паливо, енергія, інструменти та інше. Першим кроком у цьому процесі є

нормування, що означає обґрунтоване визначення необхідної кількості конкретних ресурсів для досягнення економічно ефективного виробництва при певному рівні розвитку продуктивних сил у суспільстві.

Таким чином, мова йде про об'єктивний спосіб вимірювання витрат ресурсів на виробництво одиниці продукції. Будь-яке надмірне витрачання ресурсів призводить до безпосереднього збільшення вартості виробництва та зменшення прибутку підприємства. Відсутність обґрунтованої економії ресурсів також не вигідна, оскільки це може призвести до погіршення якості продукції, а на підприємстві, що діє на ринку, це може вплинути на збитки, які перевищують збережену суму витрати ресурсів.

Все це повністю відноситься і до живої праці. Надмірна кількість працівників на виробництві призводить до низької продуктивності праці та високої собівартості продукції через безпідставні виплати заробітної плати. Зменшення кількості персоналу, яка менша, ніж потрібно об'єктивно, дозволяє зекономити на заробітній платі, але при цьому виникають нерівності між різними структурними підрозділами та порушується виробничий ритм з усіма негативними наслідками.

Одним з основних питань, які важливі для організації праці, є забезпечення відповідності доходів, як для індивідуальних працівників, так і для окремих груп працівників, їх зусиль, внесених у загальний результат спільних дій. У економічній літературі така відповідність розглядається як співвідношення між обсягом праці та розміром оплати праці.

Основна мета нормування праці полягає у визначенні кількості робочого часу, необхідного для виконання певного виду роботи в певних умовах, і встановленні цього критерію як міри праці. Цей процес виконує важливу роль у визначенні заробітної плати, оскільки регулює величину витрат живої праці. Нормування праці також служить засобом контролю за використанням робочого часу і рівнем споживання ресурсів. Зокрема, воно спрямоване на підвищення продуктивності праці і ефективне виконання

роботи. Цей процес забезпечує підтримку оптимальних умов праці і допомагає досягти кращих результатів у виробництві.

Тому що будь-яка праця відбувається у певний період часу, робочий час є загальним показником живої праці. Однак, не завжди фактичний час, витрачений на конкретну роботу, є об'єктивним показником праці. Фактичний час може включати непродуктивні періоди з різних причин, такі як непланові перерви або неефективність як виконавців, так і керівників процесу.

Отже, тільки в тому обсязі, який об'єктивно потрібний для виконання конкретної роботи кваліфікованими виконавцями за сприятливих організаційно-технічних умов, можна вважати міру праці.

Правильне співвідношення між трудом і оплатою сприяє позитивній працездатності, підвищенню продуктивності, належному розподілу ресурсів між споживанням і накопиченням, що є необхідною умовою для нормального економічного розвитку. Для досягнення цього оптимального співвідношення.

Наразі спостерігається значна різниця у темпах зростання фонду нагромадження та фонду споживання. Це може призвести до небажаних наслідків, таких як погіршення умов відтворення робочої сили та зниження якості життя населення.

Надмірне прискорення темпів зростання фонду споживання порівняно з темпами зростання фонду нагромадження також має безліч негативних наслідків, включаючи сповільнення продуктивності праці, порушення балансу між попитом і пропозицією на товарному ринку, інфляцію та інші негативні наслідки.

Тому, стандартизація, що означає визначення необхідних об'єктивно робочих годин у всіх сферах життєдіяльності людини, є однією з ключових компонентів організації праці в суспільстві.

На підприємствах, функції нормування праці виконуються з такими цілями: основи планово-економічних розрахунків наразі, в майбутньому і прогностика; початкова основа для обліку витрат і результатів виробництва;

забезпечення раціональної організації праці, виробництва та оперативного управління на підприємстві; встановлення рівноінтенсивних норм для забезпечення суспільно-необхідної інтенсивності праці; дієвий інструмент для забезпечення оптимального співвідношення між кількістю праці та її оплатою. Таким чином, функції нормування праці мають широке поле застосування, яке виходить за межі простого регулювання заробітної плати. Завдяки ефективному стимулюванню всіх категорій працівників нормування, разом з іншими елементами організації праці, сприяє раціоналізації трудових процесів, зменшенню втрат робочого часу та оптимальному об'єднанню колективних зусиль на основі прогресивних форм співпраці.

Умовою для успішного виконання нормуванням праці зазначених функцій є бездоганна організація виробництва. Зарубіжний досвід свідчить, що організація виробництва і нормування праці традиційно вважаються важливими компонентами внутрішньовиробничого управління.

За даними спільного дослідження, проведеного Європейським інститутом продуктивності наприкінці 1980-х років, підприємці в ряді країн (наприклад, США, Великобританії, Швеції, Японії та Італії) не тільки знизили вимоги до трудових стандартів, але й розширили сферу застосування та підвищили якість існуючих трудових стандартів. Наприклад, вибіркові дані показують, що в США робоча сила нормується на всіх обстежених підприємствах машинобудування, 88% підприємств харчової промисловості, 93% підприємств текстильної промисловості та 85% підприємств хімічної промисловості. [7, с.7].

Виділення та облік затрат на робочу силу є критично важливими для західних компаній у сфері економічної діяльності. Оскільки витрати на працю мають тенденцію до зростання, особливу увагу приділяють плануванню робочої сили та ефективному використанню працівників на основі норм праці. Для цього використовуються спеціальні нормативні документи, які визначають типові види робіт та відповідні витрати праці, необхідні для їх виконання. В процесі нормування праці все більше

застосовується електронно-обчислювальна техніка та розробка мікроелементних нормативів. Зарубіжні експерти вважають, що розвиток автоматизованих систем проектування та нормування трудових процесів є визначальним напрямом у сучасних умовах нормування праці.

Нормування праці і організація виробництва в радянському союзі ніколи не були відомі своєю високою якістю. Постійні дефіцити, простої та аварії їх характерні риси. Таким чином, не дивно, що в умовах такого середовища нормування праці не виконувало своїх основних функцій, таких як контроль заробітної плати, і не підкреслювало всіх недоліків у виробництві та організації праці. До нещодавна підприємства були не зацікавлені в поліпшенні якості нормування праці. Майже незграбний характер економіки, низькі тарифні ставки та їх негнучкість стримували впровадження ефективних організаційно-технічних рішень і науково обґрунтованих норм праці на виробництві. Спроби впровадити прогресивні методи організації виробництва, розширити сферу нормування праці та покращити його якість зверху зіткнулися з прихованим опором працівників підприємств і, як правило, перетворювалися на формальні заходи, які не мали суттєвого впливу на економіку підприємств.

У нових економічних умовах необхідно оновити систему нормування праці, оскільки для багатьох підприємств головним завданням є знаходження своєї унікальної позиції на ринку і закріплення та розширення своїх ділянок. Досягнення цих цілей є можливим лише за умови виготовлення якісних товарів за помірну ціну, що передбачає підвищення продуктивності праці, зменшення витрат на працю та застосування ефективної системи нормування праці. Без належних норм трудових ресурсів неможливо забезпечити довготривалу конкурентоспроможність підприємства й його прибутковість.

На даний момент більшість підприємств в Україні не приділяють достатню увагу нормуванню праці. Завдяки об'єктивним і суб'єктивним причинам, рівень економічної продуктивності знижується, нормувальні та організаційні служби зменшуються, а робота з питань полегшення

трудомісткості продукції послаблюється. Проте ця ситуація не може тривати безкінечно. Україна рухається до розвинутого ринку, і підприємства, які активно впроваджують прогресивні норми та здійснюють економію праці, будуть успішно функціонувати в ринковому середовищі. Це є передовою потребою та практичною необхідністю.

Отже, якщо не звернути увагу на правильне розподіл робочого часу та інших ресурсів в таких умовах, це може спричинити швидке банкрутство підприємств та безробіття для їхніх працівників. Отже, важливо не чекати до останнього моменту, а негайно відновлювати норми та стандарти, підрозумувати служби нормування праці, підвищувати кваліфікацію спеціалістів з нормування праці, організації праці та управління персоналом. Також, необхідно здійснювати облік, аналіз та планування трудомісткості продукції.

Системи оплати праці є важливою складовою механізму, що визначає індивідуальну заробітну плату.

Під системою оплати праці мається на увазі функціонуючий на підприємстві організаційно-економічний механізм, який встановлює взаємозв'язок між показниками, що характеризують обсяг праці, і рівнем його оплати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (в порівнянні з нормативними), тарифними умовами оплати праці та узгодженою між працівником і роботодавцем ціною на працю. Система оплати праці, що застосовується на підприємстві, є посилювальним зв'язком між нормуванням праці і тарифною системою, а також засобом досягнення певних кількісних і якісних показників. Цей складовий елемент організації заробітної плати є інтегрованим способом встановлення залежності між заробітною платою та кількістю і якістю праці та її результатами.

У залежності від того, який основний показник використовується для вимірювання праці, всі системи оплати праці поділяються на дві великі групи, які називаються формами заробітної плати. Коли кількість відпрацьованих годин є мірою праці, використовується почасова форма

заробітної плати. Якщо ж мірою праці є кількість виготовленої продукції або наданих послуг, то ми маємо справу з відрядною формою заробітної плати. Отже, форма заробітної плати - це класифікаційна система оплати праці, яка характеризує міру праці.

Немає суттєвої різниці між відрядною та почасовою формою заробітної плати з економічної точки зору і їх елементами. Обидва способи базуються на законодавчо встановленій тривалості робочого часу та ринковій ціні праці. Обидва методи враховують як результат роботи, так і час, що необхідний для його виконання. Однак, існує думка, що почасова форма виплати оплачує просто за час, виключаючи результативність, тоді як відрядна форма оцінює оплату лише за результат, ігноруючи робочий час. Це розуміння форм оплати часто призводить до перешкод у перегляді норм трудових витрат з метою підвищення організаційно-технічного рівня виробництва та скорочення робочого часу для виробництва товарів (надання послуг), тоді як почасова форма не дозволяє досягти необхідних результатів праці для роботодавця. Додавши до класичного визначення сутності форм заробітної плати такі уточнення, можна уникнути непорозумінь. У почасовій формі заробітної плати результат праці знаходиться упритул дохованій формі, включаючи посадові інструкції та перелік трудових обов'язків, тоді як робочий час, який є невіддільним від цих обов'язків, є відкритою й явною формою. У відрядній формі заробітної плати результат представлений у безпосередній формі з чіткими кількісними параметрами, тоді як робочий час, необхідний для досягнення цього результату і невіддільний від нього, має опосередковану форму.

Для визначення доцільності застосування відрядної форми оплати праці необхідно враховувати такі умови:

- необхідно стимулювати збільшення виробітку продукції та зменшення кількості працівників шляхом підвищення їхньої працездатності;
- технічно обґрунтовані норми повинні бути доступними для застосування;

- працівники повинні мати реальну можливість працювати більше, ніж встановлено в нормативах, з урахуванням наявних організаційно-технічних умов виробництва;

- розробка норм праці та обліку виробітку повинна бути економічно доцільною, причому витрати на нормування та облік мають бути компенсовані економічним досягненням збільшення виробітку;

- варто переконатися, що застосування цієї форми оплати не має негативного впливу на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів та вимог щодо безпеки, а також на раціональність використання матеріальних ресурсів;

Якщо вищезазначених умов немає, то слід використовувати оплату праці за годинами. У плановій централізованій економіці найбільш поширеною була система відрядної оплати праці. Це зумовлено тим, що вона використовувалася як інструмент адміністративного контролю над працівниками з метою досягнення планових завдань при наявності вад у виробничій організації і нерегулярності роботи, постійних аварій на виробництві. У умовах ринкової економіки вибір форми оплати праці повинен базуватись на урахуванні вищезазначених чинників і відповідати економічній доцільності.

Найбільш високий потенціал слід бачити у використанні годинної оплати праці з визначенням стандартних завдань, що базується на обґрунтованих нормах та ефективній організації роботи, і включає найкращі елементи, які передбачені виплатами за фактично виконану роботу.

Чинячи увагу на складність впливу існуючих систем оплати праці на мотивацію працівників, їх можна розділити на два типи: прості і складні. У простих системах заробітна плата визначається двома факторами, один з яких відображає обсяг виконаної праці. Наприклад, в простій системі оплати за годинами праці, заробітна плата працівника залежить від кількості відпрацьованих годин та встановленої тарифної ставки або окладу. У простій відрядній системі заробіток працівника визначається на основі таких

показників, як обсяг виготовленої продукції та ціни за одиницю продукції, встановлені для відрядного виконання робіт.

У великих системах заробітна плата обчислюється на основі трьох або більше показників, причому зазвичай два з них є головними, а інші - додатковими. Кількість додаткових показників, які впливають на розмір заробітної плати, залежить від кількості обмежень у виробництві, наявних можливостей для збільшення виробництва та реальних можливостей працівників впливати на використання цих можливостей.

Різні варіанти зміни параметрів оплати праці можуть бути використані в діючих системах оплати праці. Наприклад, для виплати заробітної плати за відрядною формою можуть застосовуватися такі підходи: збільшення основного заробітку пропорційно перевиконанню норм виробітку, або зміна основного заробітку (збільшення або зменшення) відповідно до певного прогресивного або регресивного еталону, залежно від рівня перевиконання норм. Подібним чином, порядок нарахування премії працівникам може бути пропорційним, прогресивним або регресивним, в залежності від рівня виконання умов та показників преміювання.

Тому, системи оплати праці, які залежать від виконання норм праці (виробітку) та інших умов, можна класифікувати як прямі (пропорційні), прогресивні і регресивні залежно від характеру зміни параметрів заробітної плати.

1.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Правове регулювання виплати заробітної плати працівників, які перебувають у трудових відносинах з власниками підприємств, установ та організацій незалежно від їх форми власності й виду господарювання, а також з окремими громадянами на підставі трудового договору, здійснюється через законодавчі акти України, такі як Закон «Про оплату праці» від 24

березня 1995 р. (із змінами та доповненнями), Кодекс законів про працю України, зокрема главами II, VI, VII, VIII, Закон «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 2005-2007 роки, а також іншими відповідними нормативно-правовими актами, колективними договорами та місцевими положеннями конкретних підприємств.

Потрібно підкреслити, що вказані акти регулюють оплату праці тільки найманих працівників, праця яких зумовлена укладенням трудового договору. Оплата праці інших працівників визначається угодою між роботодавцем і працівником [4, ст.19, 20]. До винагороди за працю власників, співвласників, членів господарських товариств, окремих підприємств правовий термін «оплата праці», «заробітна плата» не застосовується. Їхньою винагородою за працю є прибуток (дохід), який розподіляється між співвласниками на підставі статуту або установчого договору шляхом укладеної угоди.

Правове визначення поняття заробітної плати, що наводиться в ч.1 ст.94 КЗпП України та ст.1 Закону України «Про оплату праці», є найважливішим елементом правової основи організації заробітної плати. Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2, ст.94], [4, ст.1].

Одним з найважливіших аспектів системи законодавства, яке регулює питання оплати праці, є узгоджене визначення терміну «заробітна плата» і його складових. Таким чином, точне та об'єктивне визначення заробітної плати є ключовим елементом юридичного фундаменту системи оплати праці.

Варто зазначити, що законодавство в різних контекстах та ситуаціях може розуміти заробітну плату та її складові по-різному.

Хоча Кодекс законів про працю та ЗУ «Про оплату праці» мають однакове визначення поняття заробітної плати, проте в більш конкретних положеннях цих інших законодавчих актів містяться вагомí відмінності в тлумаченні цього поняття.

Згідно зі статтею 4 Кодексу законів про працю України, трудові та пов'язані з ними відносини можуть бути регульовані актами законодавства України, які були прийняті згідно з Кодексом законів про працю. Однак, згідно зі статтею 94 Кодексу законів про працю України, яка має вищу юридичну силу, це обмеження стосується не лише підзаконних актів, але й інших законів, що регулюють трудові відносини. Це забезпечує єдність у визначенні заробітної плати: закони та підзаконні акти, що регламентують трудові відносини, повинні відповідати статті 94 Кодексу законів про працю України, яка має переважну силу перед правилами інших нормативних актів.

Однак, впровадження такої стратегії в практиці є малоімовірним. Розбіжності у нормативних актах, зокрема в законах, щодо поняття заробітної плати настільки значні, що правоохоронні органи виявляють бажання бути ближче до реального життя, яке, принаймні у частині, пов'язаній із заробітною платою, не завжди надає перевагу нормам Кодексу законів про працю перед нормами інших законодавчих актів.

З точки зору прав та обов'язків сторін трудового договору, поняття «заробітна плата» і «оплата праці» мають однакове значення. Їх різність полягає лише в акцентуванні уваги на різних аспектах відносин між працівником і власником. Поняття «заробітна плата» зосереджується на правовідносинах між працівником і власником і вказує на суму грошей, яку працівник отримує за свою працю. З іншого боку, категорія «оплата праці» відображає дію власника, який зобов'язаний оплатити працю працівника відповідно до установлених правових норм.

Виявлення будь-яких характеристик щодо прав та обов'язків, умов їх формулювання та наслідків невиконання залежить від конкретного закону або іншого нормативно-правового акта, і, таким чином, неможливо загально переформулювати це відносно двох названих понять. У плані розмежування категорій заробітної плати та оплати праці чітке визначення було присутнє за часів соціалізму. Однак, в даний час відсутні об'єктивні підстави для такого розмежування.

Визначення заробітної плати, яке наведене в частині 1 статті 94 КЗпП України та статті 1 Закону України «Про оплату праці», має певні обмеження в щодо інтерпретації цієї правової категорії. Воно не охоплює всі види виплат, правовий статус яких регулюється главою VII Кодексу законів про працю, що визначається як «Оплата праці». Тому важливо враховувати, що, оскільки всі норми Кодексу законів про працю мають однакову юридичну силу, загальне визначення заробітної плати в статті 94 КЗпП України може бути змінено спеціальними нормами Кодексу. У практиці часто вважається допустимим коригувати це визначення заробітної плати згідно правил інших законів.

Згідно зі статтею 94 Кодексу законів про працю України, заробітна плата визнається винагородою, яку власник праці виплачує працівникові. Це означає, що до заробітної плати можна включати не лише виплати, здійснені власником згідно з його трудовими обов'язками, але й виплати, які він здійснює відповідно до своїх прав.

Законодавство дозволяє на підприємстві використовувати таку форму організації заробітної плати, де частина винагороди за працю може бути виплачена за розсудом власника без необхідності одержання згоди профспілкового органу. У такому випадку, власник приймає рішення про розмір виплати, керуючись загальною оцінкою професійно-ділових якостей працівника, його результатами та досягненнями у праці. Законодавство не вимагає, щоб таке рішення було обов'язково погоджене з профспілковим органом.

Навіть після того, як власник видав наказ щодо виплати такої винагороди, він все ще має право скасувати його, оскільки працівник не має суб'єктивного права на отримання цієї винагороди згідно з юридичним фактом, який закріплений законодавством, угодою, колективним або трудовим договором.

Правило, що стосується залежності розміру заробітної плати від складності роботи, умов її виконання, професійних якостей працівника, його працездатності та результатів, а також діяльності підприємства, визначається як імперативна норма. Однак, варто зауважити, що це правило не може бути тлумачене як безумовне правове положення, яке дає працівникові пряме право вимагати зміни умов оплати його праці, які затверджуються на підприємстві, відповідно до цих правил.

Зазвичай, при розробці та затвердженні нормативних актів, що стосуються праці та оплати праці, угод та колективних договорів, враховують норму, викладену вище. Однак, законодавство не передбачає механізму її забезпечення. Крім того, регулятивна роль цієї норми є обмеженою, оскільки більш конкретні норми (наприклад, ч.2 статті 97 КЗпП України) дозволяють не лише підприємствам та організаціям, а навіть бюджетним установам самостійно встановлювати умови оплати праці.

Незважаючи на високодеталізований перелік підстав диференціації заробітної плати, перерахований у частині 1 статті 94 Кодексу законів про працю України, органи, що розробляють правила, сторони угод і колективних договорів, а також умови трудових угод, мають право встановлювати інші критерії, що впливають на розмір заробітної плати. Наприклад, такі критерії можуть включати стаж роботи в певній спеціальності або на конкретному підприємстві.

Частина 2 статті 94 Кодексу законів про працю України, який зазначає про недопустимість обмеження заробітної плати максимальним розміром, слід тлумачити як безпосередню норму трудового права, яка забороняє обмеження загального розміру заробітку, а також розмірів окремих видів

оплати праці, доплат і надбавок. Взаємозв'язок цього правила зі статтею 98 Кодексу законів про працю України та статтею 8 Закону України «Про оплату праці» не слід розуміти так, що частина 2 статті 94 Кодексу законів про працю України встановлює загальне правило, а стаття 98 КЗпП України та стаття 8 Закону України «Про оплату праці» формулюють винятки з цього правила.

У іншому випадку, буде потрібно зробити наступний крок - зазначити, що забезпечення прав працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, на оплату праці може здійснюватися лише в рамках бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів, як це передбачено законами, нормативно-правовими актами, угодами та колективними договорами.

Проте, відсутні законодавчі підстави для такого твердження. З нашої точки зору, при інтерпретації статті 98 КЗпП України та статті 8 ЗУ «Про оплату праці» перш за все необхідно враховувати відносини, що регулюються цими статтями. Вони встановлюють норми щодо правових джерел, які поширюють свою силу на трудові відносини у частині оплати праці. Це можуть бути закони, інші нормативно-правові акти, угоди та колективні договори. Включення положень, що регулюють суспільні відносини, до кодексів, які є основними джерелами в окремих галузях права, не слід розглядати як правову регуляцію цих відносин.

Ці положення завжди мають характер публічно-правових норм, а на відносини, які вони стосуються, впливають тільки у конкретних випадках. Також, положення щодо оплати праці в установах і організаціях, що отримують фінансування з бюджету, залежно від виділених коштів та додаткових доходів, також має публічно-правовий характер і не безпосередньо регулює трудові відносини.

Закон України «Про оплату праці» передбачає регулювання заробітної плати у двох площинах: на державному та договірному рівнях.

Законодавче регулювання заробітної плати на рівні держави охоплює кілька аспектів оплати праці працівників різних підприємств усіх форм

власності. Це включає встановлення мінімальної заробітної плати та інших гарантійних норм, які забезпечуються державою. Крім того, законодавство регулює умови та розміри оплати праці керівників підприємств, що базуються на державній або комунальній власності, а також працівників підприємств, установ і організацій, які залежать від фінансування або субсидій з державного бюджету. Законодавство також визначає режим оплати праці працівників монополістичних підприємств і встановлює податки на доходи працівників.

Мінімальна заробітна плата є одним з важливих соціальних стандартів, який знаходить застосування у всіх країнах світу. Згідно зі статтею 3 Закону «Про оплату праці», мінімальна зарплата встановлюється законодавчим шляхом і визначає мінімальний розмір оплати за просту, некваліфіковану працю. Цей розмір не може бути нижчим за мінімальний штатний обсяг праці, виконаний працівником протягом місяця або погодинної норми праці.

Додаткові платежі, надбавки, стимулюючі та компенсаційні виплати не враховуються при обчисленні мінімальної заробітної плати. Мінімальна зарплата є обов'язковою соціальною гарантією, яка діє на всій території України для підприємств усіх властивостей та господарювання.

Розмір мінімальної зарплати встановлюється з урахуванням кількох факторів, таких як вартість мінімального споживчого бюджету, поступове зближення цих показників під час стабілізації та розвитку економіки країни, загальний рівень середньої зарплати, продуктивність праці, рівень зайнятості та інші економічні умови.

Мінімальну заробітну плату в Україні встановлює Верховна Рада за пропозицією уряду, зазвичай один раз на рік під час затвердження Державного бюджету. Проте, в Україні також передбачено перегляд розміру мінімальної заробітної плати щоквартально, разом із уточненням показників Державного бюджету. Це передбачено Законом України «Про оплату праці», який був прийнятий 24 грудня 1997 року.

При визначенні розміру мінімальної заробітної плати враховуються пропозиції, які були розроблені під час переговорів між представниками профспілок, власниками або тими, кому вони делегували повноваження, які об'єдналися для проведення колективних переговорів та укладення Генеральної угоди.

Закон також передбачає необхідність оновлення мінімальної заробітної плати з урахуванням зростання індексу цін на товари та послуги, встановлених угодою сторін колективних переговорів. Це дозволяє домовитися про підвищення розміру мінімальної зарплати на рівні, встановленому угодою.

На початок березня 2004 року в Україні було 1,2 мільйона працівників, які отримували заробітну плату на рівні мінімальної. З 47 укладених галузевих угод, 28 передбачали мінімальну заробітну плату, яка становила межу малозабезпеченості.

Мінімальна зарплата грає важливу роль у системі оплати праці, оскільки є базовим показником для визначення розміру тарифної ставки працівників I розряду. Українським Кабінетом Міністрів у постанові №74 від 2 лютого 1993 року «Про єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними професіями і посадами» було встановлено, що розмір тарифної ставки (окладу) I розряду має бути не меншим за державно встановлений мінімальний розмір зарплати. Відповідно до статті 6 Закону України «Про оплату праці», тарифна ставка I розряду має бути встановлена на рівні, що перевищує законодавче визначений розмір мінімальної зарплати. Залежно від тарифної ставки I розряду, в рамках тарифної сітки здійснюється перерахунок тарифних ставок вищих розрядів.

Однак, роль мінімальної зарплати не обмежується сферою оплати праці. В багатьох законах, які регулюють відносини в сфері соціального забезпечення, адміністративної і кримінальної відповідальності, мінімальна зарплата визначена як стандарт для розміру соціальних виплат і штрафів, що є заходами адміністративної та кримінальної відповідальності. Надто,

несмотря на це, розмір мінімальної заробітної плати не використовується щодо соціальних виплат. Спеціально вказано в Законі України «Про встановлення величини вартості межі малозабезпеченості та розміру мінімальної заробітної плати на 1999 рік», що до внесення змін до законів, де використовується мінімальна заробітна плата для розрахунків, крім Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», Кабінет Міністрів України повинен переглянути ці норми відповідно до реальних фінансових можливостей Державного бюджету України на 1999 рік. Таке положення негативно впливає на незапрацьованих громадян - учасників соціально-захисних правовідносин. Цей приклад чітко демонструє піклування щодо встановлення соціальних стандартів як мінімальних гарантій держави на законодавчому рівні, а також важливість взаємозв'язку та узгодженості між цими стандартами.

Всі названі проблеми пов'язані з нез'ясованістю економіко-правової моделі мінімальної зарплати в Україні. У світовій практиці існує принаймні три варіанти соціального механізму мінімальної зарплати. Перший варіант полягає в тому, що мінімальна заробітна плата виступає як інструмент макроекономічної політики для регулювання загальної заробітної плати. В цьому випадку норматив мінімальної зарплати використовується як основа для встановлення мінімальних тарифних ставок як для робітників, так і для інших категорій працівників. Друга концепція - це коли мінімальна заробітна плата виступає як нижчий рівень оплати праці для всіх працівників, проте не пов'язана з тарифними ставками, окладами і загальною системою заробітної плати. Цей підхід використовується багатьма країнами з ринковою економікою, такими як Франція, Іспанія, Японія, Бразилія та інші. Третя концепція - еталонна мінімальна заробітна плата, яка виступає як базовий рівень оплати праці, а також використовується як еталон для соціального забезпечення громадян.

Україна вибрала своєрідний комбінований підхід, як видно. Відсутність чіткої наукової концепції призводить до низької ефективності

цього інституту. Існує невирішене питання щодо встановлення годинної або щомісячної мінімальної заробітної плати як норми, а також щодо включення додаткових виплат до мінімальної заробітної плати. Також потрібно встановити відношення між мінімальною заробітною платою та середньою заробітною платою. Нарешті, необхідно вирішити питання використання мінімальної заробітної плати у контексті соціальних виплат.

Також Держава встановлює і регулює ряд інших норм і гарантій, що стосуються оплати праці. Ці норми включають оплату праці за роботу у понадурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час, а також за час простою, який виник не з вини працівника. Крім того, Держава забезпечує оплату праці за виготовлення продукції, яка має дефекти, не з вини працівника, а також регулює оплату праці осіб, які ще не досягли 18-річного віку та працюють за скороченою тривалістю робочого дня і т.д.

Працівники мають право отримувати гарантії в таких випадках: оплата щорічних відпусток; під час виконання державних обов'язків; направлені на підвищення кваліфікації - проходження медичного обстеження в медичному закладі; у разі переведення на роботу з меншою заробітною платою через погіршення стану здоров'я; тимчасово переведені на іншу роботу з причини виробничої необхідності; під час переведення на легшу роботу вагітних жінок та жінок, які мають дітей до 3 років; під час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання в інших спеціальностях; через виконання донорських обов'язків; забезпечення гарантій та компенсацій при переїзді на роботу в інше місце мешкання; у випадку службових відряджень; під час роботи в умовах поля та інші ситуації.

В літературі всі випадки, які були наведені, можна об'єднати під терміном «оплата праці при відхиленні від тарифних умов». Це означає, що виплата заробітної плати відбувається не за виконання звичайних трудових обов'язків, визначених трудовим договором. Ці відносини регулюються Кодексом законів про працю України, а також іншими нормативно-

правовими актами. Порядок і умови такої оплати не можуть погіршувати або обмежувати права працівників, але можуть бути покращені за рахунок прибутку підприємства або додаткових коштів власника. Дотримання цих державних норм і гарантій є обов'язковим для підприємств і організацій усіх форм власності та видів господарювання.

Державне регулювання оплати праці включає також встановлення умов і розмірів оплати керівників підприємств, які перебувають у державній комунальній власності. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року №859 «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній комунальній власності, та об'єднань державних підприємств», керівникам Центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, які укладають контракти з керівниками таких підприємств, надається право встановлювати наступні параметри: розмір посадового окладу керівника підприємства; розмір посадового окладу керівників об'єднань державних підприємств; умови, показники та розміри преміювання; доплати до посадового окладу за науковий ступінь, почесне звання; надбавку за інтенсивність праці та особливий характер роботи.

Оплата праці працівників бюджетних установ і організацій здійснюється відповідно до законодавчих та інших нормативно-правових актів України, соціально-партнерських угод та колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та інших джерел фінансування, включно з позабюджетних фондів.

Зокрема, постановами Кабінету Міністрів України №565 від 29 травня 1996 року «Про впорядкування умов оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери» та №1458 від 2 грудня 1996 року затверджено державні посадові оклади (ставки заробітної плати) керівних працівників, спеціалістів і службовців бюджетних установ та організацій, у тому числі закладів освіти, науки, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, фізичного виховання та архівного фонду, а також погодинні тарифні ставки

працівників, зайнятих виконанням робіт в усіх галузях національної економіки.

Постановою Кабінету Міністрів від 10 червня 1992 р. №320 «Про розподіл заробітної плати за групами областей і міст» було затверджено відповідні показники (Офіційний вісник України).

У рішенні Кабінету Міністрів України від 24 жовтня 1996 року, №1295, під назвою «Про умови оплати праці працівників місцевих рад і їх виконавчих органів», були затверджені розподіли посадових окладів для керівних працівників, фахівців і службовців міських і районних органів у містах, сільських і селищних радах та їх виконавчих органах. Також встановлені максимальні розміри доплат за особливий характер роботи та інтенсивність праці для керівних працівників цих органів.

31 серпня 1997 року Кабінет Міністрів України прийняв Постанову №948 «Про умови і розміри оплати праці працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету». Постанова передбачає, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови оплати праці, розміри преміювання та інші умови оплати праці працівників зазначених підприємств визначаються колективними договорами в порядку, встановленому законодавством. На таких підприємствах заробітна плата встановлюється на основі певних розрахунків (порядок затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 428 від 5 травня 1997 року). Якщо фактична заробітна плата перевищує ці розрахунки, сума бюджетних асигнувань щомісяця зменшується на суму перевищення.

Держава контролює фонд оплати праці на підприємствах-монополістах для уникнення штучного збільшення оплати праці через особливе та привілейоване становище таких підприємств в українській економіці. Постановою Кабінету Міністрів України від 5 травня 1997 р. №428 «Про регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів» було встановлено регулювання фондів оплати праці працівників цих підприємств з 1 червня 1997 року. Згідно з цим документом, регулювання

фондів оплати праці відбувається шляхом місячного внесення платежів до бюджету з сум перевищення фактичного фонду оплати праці у порівнянні з розрахунковим значенням. Постановою Кабінету Міністрів України від 1 квітня 1999 р. №525 було затверджено Порядок визначення сум, які сплачуються підприємствами-монополістами до бюджету в 1999 році у зв'язку з перевищенням розрахункового значення фонду оплати праці (журнал «Праця і зарплата», 1999, №8, квітень).

Оплата праці регулюється шляхом укладання соціально-партнерських угод на різних рівнях, включаючи державний (Генеральна угода), галузевий (галузева угода), регіональний (регіональна угода) і виробничий (колективний договір), згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди». Основним принципом в цьому процесі є недопущення зниження гарантій, передбачених угодами більш високого рівня або законодавством, яке може привести до погіршення умов працівників. Проте, Закон України «Про оплату праці» дозволяє, щоб у колективних договорах на тимчасовий період до 6 місяців були встановлені норми оплати праці нижчі, ніж у Генеральній і галузевій угодах, з метою подолання фінансових труднощів підприємства, але не нижчі від державних норм і гарантій у сфері оплати праці.

Основні аспекти регулювання оплати праці на державному рівні включають: принципи і норми, що стосуються соціально-економічної політики та трудових відносин; мінімальні соціальні гарантії щодо оплати праці та доходів населення, які забезпечують достойний рівень життя; встановлення прожиткового мінімуму і мінімальних стандартів; умови для збільшення фондів, призначених для оплати праці, і встановлення міжгалузевих співвідношень в цьому питанні.

На галузевому рівні колективні переговори встановлюють норми оплати праці, включаючи норми праці й оплати, мінімальні гарантії заробітної плати на основі єдиного тарифного графіка, мінімальні розміри додатків і надбавок, враховуючи особливості та умови роботи окремих

професійних груп і категорій працівників у цій галузі (підгалузі). Галузева угода не може знизити становище працівників порівняно з Генеральною угодою. Запровадження підвищених соціальних гарантій для працівників у галузі оплати праці може передбачатися в галузевих і регіональних угодах.

У системі договірної регулювання оплати праці, колективний договір займає особливе місце. Він є нижчим рівнем даної системи, але важливим елементом, оскільки конкретизує правові норми встановлені вищими рівнями, такими як колективні угоди і законодавство.

Необхідно відзначити, що без конкретизації в колективному договорі багато норм щодо оплати праці, які виражені в законодавстві, загальних, галузевих і регіональних угодах, насправді не можуть бути втілені в життя.

Реальна реалізація угодового регулювання у трудових відносинах і, зокрема, у сфері оплати праці, означає процес децентралізації, який представляє собою нові та іноді складні виклики для правового розуміння не лише найманих працівників, але головним чином для власників і керівників конкретних підприємств. Правова модель угодового регулювання потребує від учасників трудових відносин глибоких знань, як не тільки в галузі трудового законодавства, так і в правовій культурі, що передбачає вміння застосовувати та деталізувати централізовані норми на конкретному підприємстві. Крім того, необхідно мати повне розуміння всіх можливих варіантів правового регулювання питань, що стосуються оплати праці, встановлення додаткових соціальних пільг і гарантій у цій сфері.

1.3. ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОСНОВНА СКЛАДОВА МОТИВАЦІЇ

Створення та впровадження дієвого та ефективного організаційно-економічного механізму підвищення мотивації трудової діяльності займає основоположне місце серед основних теоретичних та прикладних проблем, що існують на сьогоднішній день. Проблематика спонукання та приваблювання до продуктивної праці економічно активного населення не є

нововиявленою. Вона займала увагу та хвилювала людство століттями, адже на основі праці будується як матеріальна, так і духовна культура суспільства.

Мотивація, представляючи собою певну сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до виконання дій, а також усвідомлене прагнення та здатність людини задовольняти свої потреби, йти до успіху, є так званим «локомотивом» трудової активності працівників, а відтак має неабияку здатність значно вплинути на соціально-економічний розвиток.

Дослідження проблем мотивації у трудовій діяльності в сьогоденних реаліях має велике значення як у теоретичному, так і у практичному плані. Ставлення людини до своєї роботи і мотиви, якими вона керується, впливають на її продуктивність. Тому вивчення та розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дозволяє розробити ефективну політику в галузі праці і трудових відносин, створити «режим найбільшої підтримки» для тих, хто має бажання та прагнення бути продуктивним у праці.

Основну роль у мотивуванні та стимулюванні людей відіграють їх потреби, які можуть бути узагальнені до трьох основних груп: матеріальних, трудових та соціального статусу. Тому мотивацію можна обґрунтовано та правомірно поділити на матеріальну, трудову та статусну.

Для досягнення ефективної трудової діяльності необхідно задовольняти матеріальні потреби працівників і враховувати їхні матеріальні інтереси. Водночас, підвищення значення мотивів, пов'язаних з роботою та статусом, також є важливим аспектом. Перші з них включають умови праці, організацію трудового процесу, режим роботи тощо, і породжуються самою роботою. Другі мотиви пов'язані з прискоренням кар'єри, виконанням складніших і відповідальніших завдань, працею в престижній галузі, а також з бажанням досягти лідерства в колективі та отримати високий неофіційний статус. Проте, це не означає, що матеріальні мотиви і стимули втрачають свою роль. Вони залишаються важливими каталізаторами, які значно

підвищують працездатність і сприяють досягненню як особистих цілей, так і цілей організацій.

Заробітна плата, яка є основним джерелом доходу для найманих працівників, відіграє ключову роль у забезпеченні матеріальної мотивації. Це означає, що люди прагнуть досягти достатку, певного рівня добробуту та матеріального стандарту життя за допомогою отримання грошової компенсації за свою працю. Однак, необхідно зазначити, що взаємозв'язок між заробітною платою та мотивацією трудової діяльності є складним і суперечливим. Тим не менш, в останні роки в економічній літературі та наукових дослідженнях переважає односторонній підхід до аналізу впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності. Часто акцентується увага лише на одному аспекті цього складного питання - низькому рівні винагороди за працю [7, с. 3]. Однак, варто зазначити, що це лише один з багатьох факторів, які впливають на мотивацію працівників.

Для вивчення матеріальної мотивації праці необхідно аналізувати різні макро- та мікроекономічні фактори, які впливають на неї. Серед таких факторів можна виділити наступні:

- а) рівень заробітної плати, тобто оцінка фінансового винагородження, яке отримується працівником за його трудові зусилля;
- б) пряма залежність рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці, що спонукає працівника до більшого напруження в процесі праці;
- в) диференціація заробітної плати як на рівні окремого підприємства, так і взагалі в суспільстві. Це означає, що різні категорії працівників можуть отримувати різну оплату за свою працю;
- г) структура особистого доходу, тобто співвідношення різних джерел доходу (наприклад, заробітна плата, дивіденди, інвестиційні виплати тощо), що також має вплив на мотивацію працювати;
- д) наявність достатнього матеріального забезпечення, яке забезпечує наявні грошові доходи і забезпечує стабільний рівень життя працівника.

Дослідження впливу конкретних факторів на матеріальну мотивацію є ключовим для розуміння ролі заробітної плати у системі мотивацій і стимулів.

Підвищення рівня заробітної плати є важливим фактором забезпечення належного використання робочої сили та мотивації працівників. На початку 20-го століття прогресивні підприємці визнали необхідність нових підходів до посилення матеріальної мотивації шляхом підвищення рівня доходів. Генрі Форд, зокрема, запровадив інновації на своїх підприємствах, встановивши у 1914 році фіксовану мінімальну заробітну плату у розмірі 5 доларів на день та скоротивши робочий день з 10 до 8 годин, а робочий тиждень - до 48 годин. Підкреслюючи, що ці заходи були необхідні для прогресу, він сказав: «Цього вимагали наші власні інтереси... Це було не заради благодійності. Це ні для кого не було очевидним. Багато підприємців.....звинувачували нас у тому, що ми "ламаємо" старі практики. Це погана практика –платити працівникам те, на що вони погоджуються. Такі звички і практики повинні бути подолані і колись будуть подолані. Ми впровадили реформи не тому, що хочемо платити вищі зарплати, і не тому, що віримо, що можемо це зробити.....Ми зробили це, тому що хотіли платити вищі зарплати і поставити наш бізнес на міцну основу.....Низькооплачувані підприємства завжди нестабільні». [8, с. 9].

Протягом багатьох століть, практика штучного заниження вартості послуг робочої сили була потужним фактором дестабілізації і демотивації. Людству довелося пройти довгий шлях усвідомлення протиріччя між розвитком його економічної та соціальної сфер і необхідністю вирішення цього протиріччя шляхом покращення життя працюючих і, передусім, збільшення заробітної плати.

Ці ідеї, які послідовно відстоюють науковці та практики, підірвали традиційні уявлення про фактори виробництва та суспільного розвитку, роль особистого впливу та способи його посилення, а також заклали підґрунтя для

фундаментальних змін у підприємницькій психології та громадській думці. Однак, як показує історичний досвід, логічних аргументів і здорового глузду недостатньо для зміни економічних моделей, що склалися століттями; натомість потрібні соціальні потрясіння значної сили. «Велика депресія 1929-1933 років» стала переломним моментом у розвитку класичного капіталізму і призвела до значних змін в економічній та соціальній політиці країн.

В межах економічної науки виявлено, що «велика депресія» виникає як результат значного розриву між наявними продуктивними силами, з одного боку, і купівельною спроможністю та мотивацією до праці, з іншого боку. Щоб протистояти цій проблемі, потрібно було збільшити платоспроможний попит населення та задовольнити його нагальні соціальні потреби. Заробітна плата була головним джерелом доходу населення, яке відігравало важливу роль у забезпеченні реального попиту. Тому у зв'язку з економічною кризою 1929-1933 років, суспільство свідомо або вимушено мало усвідомити необхідність збільшення долі заробітної плати у валовому внутрішньому продукті (ВВП) [9, с. 8]. Це збільшення, яке фактично стало необхідною умовою для стабілізації економіки, не обмежувалось лише стимулюванням спроможності населення купувати товари. Підвищення вартості робочої сили мотивувало найманих працівників до досягнення кращих результатів своєї праці, що призводило до збільшення продуктивності праці, покращення якості продукції та зменшення витрат на матеріали, що в свою чергу сприяло зниженню витрат на одиницю продукції. Збільшення заробітної плати призвело до змін в структурі загального попиту, що проявились у зростанні попиту на широко використовувані товари і послуги. Це також призвело до змін в структурі загальної пропозиції, збільшивши частку споживчих товарів і послуг порівняно зі засобами виробництва. Ці зміни сприяли стабілізації економіки й соціального життя. Також виник новий мотиваційний механізм, оскільки зростання грошових доходів населення дозволяло задовольнити потреби більш повно і

породжувало нові, більш високі потреби. Вимоги покупців до якості споживчих товарів також зросли.

Отже, зростання заробітної плати сприяло розвитку споживацьких потреб людини і підвищило її зацікавленість у результативності праці як виробника. Також, збільшення виробництва товарів і послуг, які задовольняють ці потреби, активно змінювало психологію людини як виробника, і вимагало врахування його потреб як споживача. Проте, не всі повністю усвідомлювали необхідність встановлення значної частки заробітної плати у валовому внутрішньому продукті (ВВП).

Вивчення економічної політики держав вказує на те, що після «великої депресії» безліч урядів продовжували допускати ті ж самі помилки. Однак, в усвідомленні більшості політиків і підприємців відбулася зміна погляду на доходи населення та їхню роль у розвитку суспільства. Один із ключових принципів сучасного менеджменту стверджує, що «висока заробітна плата сприяє підвищенню ефективності».

Все більша кількість країн з розвинутою ринковою економікою на сьогоднішній день виявляє тенденцію до «соціалізації» своєї політики, з метою наближення до задоволення потреб населення. У національному економічному масштабі відносини між працею та капіталом набувають все більшої спільності інтересів у соціально-економічному розвитку. Важливим аспектом «соціалізації» виробничих відносин загалом, і зокрема розподільчих, є функціональний розподіл національного доходу, який відображає співвідношення внесків певних факторів виробництва.

Вищий рівень заробітної плати впливає на покращення продуктивності виробництва в декількох аспектах. По-перше, коли зарплата перебуває на високому рівні порівняно з ринковими стандартами, це сприяє зниженню текучості персоналу і сприяє формуванню стабільного трудового колективу. Зменшення частоти підвищень персоналу дозволяє роботодавцю зменшити витрати на рекрутинг та навчання нових працівників, а отримані економії можна спрямувати на розвиток виробництва, що забезпечує

підвищення конкурентоспроможності продукції. По-друге, політика високої заробітної плати дозволяє привернути до роботи найбільш кваліфікованих, досвідчених, ініціативних та мотивованих працівників, які мають потенціал досягти вищої рівня продуктивності. Це в свою чергу дозволяє економити кошти на навчання та перекваліфікацію нових працівників, оскільки при високому рівні заробітної плати наймані співробітники вже володіють необхідними навичками та знаннями для ефективного виконання робочих обов'язків. По-третє, високий рівень заробітної плати сприяє підвищенню старанності, відповідальності та інтенсивності праці. Це стимулює працівників не тільки зусиллями отримати винагороду, яка перевищує середньо-ринкову, але й побоюванням бути звільненими та втратити більш вигідні умови з працевлаштуванням.

Рівень матеріальної мотивації працівників значною мірою залежить від того, як прямо пов'язано їх трудовий внесок з винагородою за послуги праці. На практиці цей механізм функціонує як механізм, що оцінює внесок працівників у робочу силу, встановлює параметри заробітної плати на основі цієї оцінки та враховує вартість трудових послуг і кон'юнктуру ринку праці. Важливими складовими цього механізму є заводська тарифна система, нормування праці та система оплати праці.

Мультифакторна складність питання мотиваційного потенціалу заробітної плати і обмежений обсяг статті змушують зосередитися тільки на деяких його аспектах, перш за все на ролі мотивуючих систем оплати праці. Під терміном «система оплати праці» слід розуміти засоби взаємозв'язку, що діють на підприємстві, між показниками, що визначають обсяг праці і її оплату, відповідно до фактично досягнутих результатів (у відношенні до норми), тарифних умов оплати праці та ціни, узгодженої між працівником і роботодавцем, за працю. З одного боку, система оплати праці, яка застосовується на підприємстві, служить зв'язковим елементом між нормуванням праці і тарифною системою. З іншого боку, вона також виступає інструментом для досягнення певних кількісних і якісних

показників. Цей компонент в організації заробітної плати є інтегрованим методом, який встановлює залежність між заробітною платою, кількістю праці, її якістю та результатами.

В залежності від того, який основний показник використовується для визначення міри праці, існують дві основні групи систем заробітної плати, які називаються формами заробітної плати. Якщо вважати кількість відпрацьованих годин основною мірою праці, то ми маємо справу з почасовою формою заробітної плати. З іншого боку, якщо основною мірою праці є кількість виготовленої продукції або наданих послуг, то мова йде про відрядну форму заробітної плати. Отже, форма заробітної плати є однією з систем класифікації оплати праці, яка визначається основним показником міри праці.

Щоб вибрати певну форму оплати праці, необхідно враховувати певні умови, які визначають доцільність її застосування. Критерії доцільності використання відрядної форми оплати праці включають:

- необхідність стимулювання зростання виробітку товарів або послуг і зменшення чисельності співробітників шляхом підвищення їхньої працездатності;
- реальна можливість застосування обґрунтованих технічних норм у роботі;
- наявність у працівників реальної можливості перевиконувати встановлені норми виробітку за наявних організаційно-технічних умов виробництва.
- можливість і економічна вигідність розробки норм праці і обліку продуктивності працівників, зокрема забезпечення того, що витрати на нормування робіт та їх облік відповідають економічній ефективності збільшення продуктивності.
- відсутність негативного впливу цієї форми оплати на якість продукції, рівень виконання технологічних режимів та вимог щодо безпеки, а також раціональне використання матеріальних ресурсів [10, с. 128].

За відсутності таких умов слід використовувати погодинну форму оплати праці. У країнах з плановою централізованою економікою відрядна оплата праці була найпоширенішою формою оплати праці. Це було пов'язано з тим, що вона була засобом адміністративного впливу для забезпечення виконання працівниками запланованої роботи за наявності недоліків в організації виробництва і праці, ненормованої роботи, постійних поломок і нещасних випадків на виробництві.

В умовах ринкової економіки вибір форми оплати праці повинен здійснюватись з урахуванням згаданих вище факторів та відповідати вимогам економічної доцільності.

Найефективнішим методом оплати праці слід вважати систему почасової оплати з видачею нормованих завдань. Ця система базується на нормах і організації роботи і включає найкращі елементи відрядної форми. Оскільки системи оплати праці мають комплексний вплив на матеріальні стимули для працівників, їх можна умовно поділити на прості і складні. В простих системах розмір заробітної плати визначається двома показниками, один з яких відображає обсяг виконаної роботи. Наприклад, в простій почасовій системі оплати праці розмір заробітної плати залежить від кількості відпрацьованих годин та встановленої тарифної ставки (посадового окладу). У простій відрядній системі заробітна плата формується на основі показників, таких як кількість виготовленої продукції та чинні відрядні ціни за одиницю продукції.

У складних системах розрахунку заробітної плати, розмір виплати залежить від трьох або більше факторів, причому зазвичай два з них є основними, а інші - додатковими. Кількість додаткових факторів, які впливають на заробітну плату, в таких системах залежить від обмежень на виробництві, наявних можливостей для підвищення продуктивності і реальних зусиль працівників для використання цих можливостей. Діючі системи оплати праці можуть включати різні варіанти для зміни параметрів заробітної плати. Таке використання підрядної форми оплати праці може

призвести до збільшення основної заробітної плати у пропорції до перевиконання норм виробітку або його збільшення (зменшення) за певною прогресією (регресією) в залежності від рівня перевиконання норм. Метод нарахування премії для працівників може бути пропорційним, прогресивним або регресивним, залежно від рівня виконання умов і показників преміювання. Отже, системи оплати праці можна класифікувати на прямі (пропорційні), прогресивні і регресивні в залежності від того, як змінюються параметри заробітної плати в залежності від виконання норм праці (виробітку) та інших умов оплати праці.

Зміна систем оплати праці може мати індивідуальний чи колективний вплив на працівників. Залежно від цього, існують розподілені системи оплати праці, які спрямовані або на окремих працівників, або на групи (ланки, бригади, відділи тощо). В першому випадку, необхідно вести облік робочих вказівників та результатів роботи кожного працівника, який підпадає під відповідну систему оплати праці. В другому випадку, необхідно вести облік робочих вказівників та результатів колективної праці. Для забезпечення ефективного обліку внеску працівників і зниження ризику втрати колективних результатів, необхідно приділити увагу основним параметрам трудового внеску окремих працівників. Таке уваження дозволить уникнути виникнення ситуацій, коли формування результатів праці стає недосяжним для окремих працівників або втрачається оцінка їхнього впливу. Одержання рівної оплати за однакову працю є класичною вимогою, і для її досягнення потрібно визначити внесок кожного працівника та оцінити його вплив на колективні результати. Оцінка цього внеску може здійснюватися, зокрема, шляхом розрахунку коефіцієнтів трудового внеску або коефіцієнтів трудової участі працівників. На практиці, ці показники сприятимуть забезпеченню справедливої оплати праці й здійсненню об'єктивного обліку трудового внеску окремих працівників у формуванні колективних результатів.

На підприємстві, діюча система оплати праці повинна сприяти досягненню інтересів як роботодавця, так і працівників. Для роботодавця

важливо, щоб система оплати праці спрямовувала зусилля працівників на досягнення показників, які він очікує. Ці показники можуть включати випуск необхідної кількості продукції у встановлені терміни, забезпечення високої конкурентоспроможності продукції шляхом покращення її якості та зниження витрат на виробництво одиниці продукції. З іншого боку, щоб задовольнити потреби працівника, система оплати праці повинна забезпечувати можливість збільшення його доходу, залежно від його внеску в працю, розвитку та самореалізації як особистості. Ефективність використовуваних систем оплати праці залежить від того, наскільки вони задовольняють одночасно інтереси як роботодавців, так і працівників. Виходячи з цього, діючі системи оплати праці можна розподілити на заохочувальні, гарантуючі й регламентовано-примусові..

Мотиваційний потенціал розглянутих раніше систем оплати праці суттєво відрізняється.

Заохочувальними є такі системи оплати праці, організаційно-економічний механізм побудови яких забезпечує вирішення наступних трьох завдань;

- 1) мотивують та спонукають працівників до підвищення трудової активності, збільшення трудового внеску;
- 2) забезпечують прямий, безпосередній зв'язок між трудовим внеском і розміром їхньої винагороди за послуги праці;
- 3) оптимізують досягнення інтересів як роботодавців, так і найманих працівників [10, с. 133].

Однією з характерних особливостей гарантуючих систем оплати праці є відсутність прямої безпосередньої залежності винагороди за працю від рівня основної заробітної плати або факторів, що визначають її – таких як кількість, якість та результати праці. Замість цього, ці системи гарантують плату за роботу згідно з передбаченими нормами. Існує декілька причин застосування гарантуючих систем оплати праці. Серед них можна виділити: збереження ключових кадрів незалежно від результатів поточної діяльності,

особливо в умовах реструктуризації підприємства, економічної нестабільності або прихованого безробіття тощо; приваблення найкваліфікованішої робочої сили з зовнішнього ринку, сподіваючись на їхню майбутню продуктивність; формування стабільного «кадрового ядра» на початковому етапі розвитку підприємства; обмежений фаховий досвід кадрового менеджменту з управління персоналом, до функціональних обов'язків яких входить створення ефективних систем оплати праці.

Застосування регламентовано-примусових систем оплати праці, які мають обмеження та певні вимоги, найчастіше пояснюється високою конкуренцією на ринках збуту, вимогами технологічних процесів та бажанням залишитися конкурентоспроможними за будь-яких умов. Притаманні таким системам різноманітні ознаки, включаючи високу інтенсивність праці, напруженість діючих трудових норм, жорстке регулювання організації праці, але найбільш важливою є спрямованість працівників на досягнення визначеного високого рівня результативності, без відхилень.

Аналізуючи теоретичні аспекти впливу рівня заробітної плати на мотивацію праці, важливо звернути увагу на два аспекти його «походження». З одного боку, це внутрішні мотиви, які виникають із замкнутої взаємодії між людиною і її цілями, та пов'язані з її потребами, інтересами та бажанням поліпшити своє благополуччя та добробут. З іншого боку, цей вплив пов'язаний зовнішніми мотивами, які виникають зі взаємодії зовнішнього середовища та спонукають людину до дій. Цей аспект відноситься до зовнішньої мотивації та її впливу на працівників та їх трудову поведінку. Шляхом використання певного порядку формування заробітку працівників, роботодавець впливає на якість та інтенсивність праці, а також на результативність трудової діяльності. Найважливішим мотиваційним фактором є система оплати праці, яка, за допомогою заводської тарифної системи, нормування та системи оплати, створює тісний зв'язок між розміром винагороди за працю та якістю, кількістю та результативністю праці.

Забезпечення цього зв'язку на практиці означає використання як «внутрішніх», так і «зовнішніх» мотивів для спонукання працівників до ефективної праці.

Стимулюючий ефект трудової діяльності також пов'язаний з розмаїттям доходів населення, особливо в контексті економічно активних осіб. Згідно з досвідом світової спільноти, як надто велика, так і недостатня різниця в доходах негативно впливає на рівень трудової активності. У першому випадку, це може спричинити недостатню мотивацію, а в другому випадку - соціальну нерівність. В обох сценаріях, мотивація для ефективної праці буде недостатньою. Не випадково, починаючи з середини XX століття, країни з розвинутою ринковою економікою активно переглядають політику доходів з метою забезпечення більшої соціальної справедливості [10, с. 139].

Безсумнівним фактом є те, що між доходами працюючих і їх спонуканням до праці існує безпосередній взаємозв'язок. При аналізуванні цього взаємозв'язку, важливо звернути увагу на наступне. Заробітна плата відіграє ключову роль серед різних форм необхідного продукту, оскільки вона пов'язує розмір продукту, доступного працівнику, з його працею. Практика господарювання країн з різними економічними системами переконливо показує, що чим більше елементів необхідного продукту розподіляється поза системою заробітної плати, іншими словами, чим менше основних потреб задовольняється за рахунок трудового внеску, тим меншу роль відіграє заробітна плата як фактор-стимул. Варто зазначити, що країни з розвинутою ринковою економікою постійно слідкують за процентним співвідношенням заробітної плати у загальному доході населення і проводять політику, спрямовану на підтримання цього показника на високому рівні. У Японії ця частка становить 69%, у Великій Британії - 65%, у Німеччині - 64%, а в Франції - 58%.

Аналізуючи мотивацію трудової діяльності на підприємствах і в організаціях України, звертаємо увагу на амбівалентний вплив сучасної економічної ситуації та умов перехідної економіки на рівень трудової

активності. Зауважуються позитивні зміни у мотивації праці, пов'язані зі збільшенням особистої відповідальності за власне благополуччя та добробут, переживанням утриманських настроїв та соціального інфантилізму. Також передбачається зняття штучних обмежень щодо рівня та розбіжностей в оплаті праці та інших форм отримання доходів, а також формування готовності до продуктивної і інтенсивної роботи під впливом зростання конкуренції серед найманих працівників за робочі місця. Важливим є формування активної поведінки працівників як реакції на очевидну можливість забезпечення матеріальних потреб, розширення пропозиції товарів і послуг.

Розглядаючи поточний стан матеріальної мотивації у сфері праці, не можна не враховувати, що економічна ситуація на різних підприємствах і організаціях відрізняється. На різних формах власності та управління застосовуються різні методи та форми матеріального стимулювання, проте, варто зауважити, що більшість з них не є ефективними та не впливають значно на рівень працездатності. Слід відмітити, що в сучасних економічних обставинах чинники, які впливають на матеріальну мотивацію праці, переважно є негативними.

Реальна заробітна плата працівників залишається вкрай низькою і не забезпечує достатнього відтворення фізичного та інтелектуального потенціалу, необхідного для роботи. Аналіз показує, що реальна заробітна плата падала швидше, ніж обсяги виробництва та продуктивність праці: З 1990 по 1999 рік реальна заробітна плата впала в 3,8 рази, тоді як ВВП впав у 2,45 рази, а продуктивність праці – в 1,4 рази; відношення заробітної плати до ВВПз алишається низьким; в Україні з 1990 по 1999 рік заробітна плата впала в 1,5 рази, тоді як продуктивність праці впала в 1,5 рази. В Україні цей показник становив 53,1% у 1990 році, 38,5% у 1993 році та 41,5% у 1999 році, порівняно з 50-60% у більшості європейських країн. [11, с. 166].

Розбіжності між зниженням фактичної заробітної плати та показниками економічної активності багатьох секторів економіки свідчать

про неефективність поточної системи регулювання оплати праці та загалом ринкової стратегії трансформації. Вони також вказують на дискримінаційне ставлення держави до головної продуктивної сили суспільства. Крім того, відсутність прямої залежності між розміром заробітної плати та основними факторами, що впливають на її формування, разом з неможливістю виконання основних функцій заробітної плати відповідно до економічних умов, свідчать про неспроможність системи виконувати свої завдання.

Згідно зі статистичними даними та спеціальними дослідженнями, в Україні спостерігаються значні зміни в розрізненні заробітної плати залежно від професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Наші оцінки показують, що у промисловості коефіцієнт (співвідношення) між заробітною платою 10% найвищеоплачуваних категорій працівників та 10% найнижчеоплачуваних збільшився з 1:6 у 1990 році до 1:14 у 1999 році. Заробітна плата керівників на вищому рівні акціонерних товариств перевищує мінімальну заробітну плату працівників, які виконують найпростіші роботи, у 25-30 разів.

Зниження бажання працювати також пов'язане з поточною структурою валового доходу: У 1999 році частка заробітної плати у валовому доході членів домогосподарств була більш ніж на 20% нижчою, ніж у 1990 році. [11, с. 168]. За цей період у структурі сукупного доходу значно зросли доходи з інших джерел, зокрема, доходи від особистого підсобного господарства та доходи від нелегальної зайнятості. З одного боку, отримання цих доходів певною мірою компенсувало зниження рівня життя, в тому числі працівників, але, з іншого боку, збільшення частки цих доходів означає, що заробітна плата більше не є основним джерелом доходу, що зменшує потенціал для стимулювання оплати праці.

Негативний вплив «натуралізації» винагороди за послуги праці на мотивуючий потенціал заробітної плати виявляється через розширення продажу (надання) продукції працівникам підприємств як частину їхньої

заробітної плати. Згідно з нашими розрахунками, у 1999 році загалом в економіці України продукція на суму, еквівалентну 15% фонду оплати праці, була надана у формі заробітної плати працівникам підприємств.

Аналізуючи комплекс показників, які впливають на матеріальну мотивацію праці, можна зробити висновок, що під час періоду ринкової трансформації української економіки переважали негативні тенденції та процеси у розподільчих відносинах. Ці наслідки призвели, зокрема, до зниження мотиваційного потенціалу заробітної плати.

З нижчими рівнями номінальної заробітної плати та її обмеженою купівельною потужністю на сьогоднішній день пов'язуються як одні з ключових чинників, що уповільнюють економічні реформи, як відновлення кваліфікованої робочої сили, так і технологічне оновлення виробництва, а також підвищення мотивації до праці. У зв'язку з цим, провідною складовою подальшого реформування системи заробітної плати повинна стати реалізація політики її зростання з боку державних органів (зі співучастю соціальних партнерів), в контексті загальної реформи господарського механізму.

Для збільшення заробітної плати необхідно шукати джерела її зростання, які будуть формуватися на основі стабілізації та підвищення конкурентоздатності вітчизняного виробництва, зростання продуктивності праці, а також використання нетрадиційних джерел. Значна увага приділяється останнім, особливо в умовах обмежених фінансових ресурсів та відсутності необхідних умов для сталого економічного розвитку.

Разом з реструктуризацією собівартості продукції і цін, зміною системи оподаткування, запровадженням механізму ресурсозбереження, вдосконаленням інших компонентів механізму господарювання, спрямованих на сприяння економічному зростанню, має відбутися поетапне підвищення заробітної плати.

Ефективність виконання основних положень, що впливають з політики зростання заробітної плати, значною мірою залежатиме від того,

наскільки обережно та результативно держава буде реалізовувати свою політику стосовно встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП) і забезпечення її належного виконання. Поступове збільшення МЗП та її підхід до рівня прожиткового мінімуму, який передбачений Конституцією України, а також збереження розбіжностей у виплаті заробітної плати залежно від кваліфікації, що передбачено галузевими угодами та колективними договорами підприємств, сприятимуть підвищенню заробітної плати для всіх працівників, незалежно від їх категорії.

Ще одним важливим інструментом забезпечення зростання заробітної плати є впровадження політики, відомої як «солідарна заробітна плата». Суть цієї політики полягає у встановленні в загальних та галузевих угодах умов, які гарантують однакову заробітну плату для працівників з схожою кваліфікацією та виконують подібну роботу. При цьому рівень і темпи зростання заробітної плати повинні визначатися, враховуючи можливості середньої рентабельності підприємств. Водночас, необхідно застосовувати механізми банкрутства до підприємств, які не забезпечують встановлений рівень заробітної плати.

Одночасно з впровадженням цих заходів, потрібно провести реформу системи оподаткування доходів громадян. Нова система оподаткування має включати такі основні зміни: підвищення рівня неоподаткованого мінімуму для запобігання занесення низькоплатників до податкової системи, закріплення процедури встановлення та перегляду неоподаткованого мінімуму у законодавстві, введення диференційованого шкалювання ставок податку на прибуток та перегляд останніх з метою відновлення покупної спроможності населення.

Запроваджуючи описаний механізм перегляду ставок податків і відрахувань з доходів підприємств, зменшення частки податків і відрахувань у ціні продукції має стати необхідним кроком. Ця частка в даний час є надто високою і майже немає аналогів у міжнародній практиці. Слід знижувати її таким чином, щоб ціна одиниці продукції із врахуванням зростання

заробітної плати залишалася на тому самому рівні або спостерігалася тенденція до зниження.

Одним з ключових принципів реформи заробітної плати, що пропонується, є впровадження нового підходу до оподаткування прибутку підприємств, спрямованого на економію ресурсів. Це є критично важливим, оскільки проміжне споживання має значний вплив на загальний випуск в національній економіці, а також стабільну тенденцію до зростання витрат на виробництво. Для забезпечення системи оподаткування прибутку з економією ресурсів необхідно застосовувати різні ставки оподаткування в залежності від джерел отримання прибутку (надмірні ціни, зниження собівартості, збільшення обсягів фізичного виробництва та інші).

Покращення механізму відновлення робочої сили має безпосередньо відбуватися одночасно з дією цивілізованих заходів для регулювання безробіття, поступового та контрольованого переходу від нелегальної безробітності до відкритих (легальних) форм зайнятості та легалізації сірої економіки.

Для поліпшення ситуації необхідно встановити ефективний механізм визначення валових витрат та собівартості продукції. Оскільки заробітна плата реально знижена і обмежені фінансові ресурси для її збільшення, марнотратство є неприпустимим. Тому, важливо враховувати непродуктивні матеріальні і нематеріальні витрати у собівартість продукції та розглядати ефективні системи матеріального заохочення ресурсозбереження на підприємствах, де такі системи відсутні. Для мотивації заробітної плати необхідно реалізувати комплекс організаційно-економічних заходів, спрямованих на формування соціально прийнятного рівня диференціації заробітної плати з урахуванням економічних і соціально-психологічних критеріїв.

Пропоновані заходи слід розглядати як передумову для подальшого реформування розподільчих відносин, підвищення мотиваційного потенціалу

заробітної плати, пошуку реальних джерел її відновлення та посилення функцій, притаманних заробітній платі.

Висновки

Заробітна плата, як економічна категорія та складова системи господарювання, є однією з найбільш складних. Вона відображає взаємозв'язок між виробництвом і розподілом, взаємодію різних учасників економічних інтересів, рівень розвитку продуктивних сил і ступінь зрілості виробничих відносин, а також багато інших аспектів суспільного життя.

Заробітна плата є економічною категорією, що відображає взаємини між власником підприємства (або його представником) та найманим працівником. Це винагорода, яку власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові відповідно до трудового договору за виконану роботу. Заробітна плата також є складовою ринку праці, вона виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свої робочі послуги. Для найманого працівника заробітна плата складає його трудовий дохід, яким він отримує відтворення своєї робочої сили. Для підприємства ж заробітна плата виступає як складова витрат на виробництво.

Основними функціями заробітної плати є відтворювальна, мотиваційна, регулююча, соціальна та оптимізаційна. Ці функції тісно пов'язані між собою, і лише через їх спільну реалізацію можна забезпечити ефективну організацію заробітної плати.

Аналізуючи засади юридичного регулювання оплати праці, можна зазначити, що система принципів юридичного регулювання оплати праці - це об'єктивно існуючий цілісний науково обґрунтований набір взаємопов'язаних, взаємозалежних та структурно організованих принципів управління відносинами, які формуються під час здійснення конституційного права на оплату праці. Кожен окремий принцип є складовою цієї системи та сприяє досягненню загальної мети. На сьогодні серед вчених-трудоників

немає єдиної думки щодо визначення принципів юридичного регулювання оплати праці, які складають цю систему.

Мотивація праці є складним і багатоплановим явищем, яке потребує всеосяжного та всебічного дослідження та вивчення. На поведінку людей під час трудової діяльності впливають різноманітні фактори-мотиватори. Ці мотиватори можуть бути зовнішніми (на рівні держави, галузі, регіону, підприємства) та внутрішніми (які відносяться до потреб, інтересів, цінностей людини і пов'язані з ними та соціокультурним оточенням, а також особливості трудової ментальності тощо). Для більшого розуміння мотивації праці важливо розглядати її в контексті всіх цих факторів.

Щоб забезпечити належне працевлаштування, необхідно, щоб працівники мали достатнє матеріальне задоволення та були зацікавлені у фінансових аспектах своєї роботи.

Одним із ключових елементів матеріальної мотивації є заробітна плата, яка являє собою основне джерело доходу найманих працівників і визначає бажання досягти певного рівня достатку, комфорту та матеріального благополуччя.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ В УМОВАХ АТ «МОТОР СІЧ»

2.1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА АТ «МОТОР СІЧ»

Компанія «Мотор Січ» є однією з найбільших у світі та єдиною в Україні, що займається повним циклом створення сучасних авіаційних двигунів, починаючи від їх розробки та виробництва, а також проведення випробувань, супроводу в експлуатації та ремонту.

Авіаційне підприємство «Мотор Січ», розташоване в Запоріжжі, спеціалізується на масовому виробництві різних типів авіаційних двигунів для літаків та вертольотобудівних компаній по всьому світу. Однак, підприємство також активно поширює свою діяльність, пропонуючи промислові газотурбінні установки, товари споживання та будівельні матеріали на внутрішньому і міжнародному ринках. Якість та надійність випускаємої продукції підтверджується успішною експлуатацією в понад 120 країнах світу. У даний час «Мотор Січ» постачає свою сертифіковану продукцію на світовий ринок шляхом використання високоякісної виробничої інфраструктури.

На меті забезпечення конкурентного положення даного підприємства на світовому ринку, виконується широкий спектр організаційних, кадрових, виробничих і інших заходів. Виробництво авіадвигунів - це високотехнологічний процес, що потребує застосування передового обладнання та виробничих методів. Ми також забезпечуємо високий стандарт якості, який відповідає світовим стандартам, за допомогою впровадження високотехнологічних виробничих процесів. Всі випущені авіадвигуни сертифіковані Авіаційним Регістром Міжнародного Авіаційного Комітету (МАК) та Державним департаментом авіаційного транспорту України. Підприємство визнане Авіаційним Регістром МАК як Розробник авіаційних двигунів цивільних повітряних суден. Система якості ПАТ «Мотор Січ» сертифікована транснаціональною фірмою BUREAU VERITAS

QUALITY INTERNATIONAL (BVQI) на відповідність міжнародним вимогам ISO 9001:2000 щодо виробництва, ремонту й технічного обслуговування авіадвигунів, газотурбінних приводів і проектування газотурбінних електростанцій зі сферою акредитації в США, Великобританії й Німеччині. Загальну характеристику АТ «Мотор Січ» наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1. Загальна характеристика АТ «Мотор Січ»

Зміст необхідних відомостей	Джерела необхідних відомостей	Інформація щодо конкретного підприємства
1. Повна та скорочена назва підприємства	Установчі документи підприємства	ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «Мотор Січ»
2. Дата реєстрації підприємства. Номер реєстраційного свідоцтва	Свідоцтво про державну реєстрацію	25.05.1994 Код 14307794
3. Поштова та юридична адреси підприємства	Установчі документи підприємства	69068, Запорізька обл., місто Запоріжжя, ПРОСПЕКТ МОТОРОБУДІВНИКІВ, будинок 15
4. Підпорядкованість підприємства	Код присвоєно підприємству органом державної статистики	Закони України
5. Вид діяльності	Код присвоєно підприємству органом державної статистики	Код КВЕД 30.30 Виробництво повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування (основний); Код КВЕД 25.99 Виробництво інших готових металевих виробів, н. в. і. у.; Код КВЕД 27.11 Виробництво електродвигунів, генераторів і трансформаторів; Код КВЕД 52.23 Допоміжне обслуговування авіаційного транспорту; Код КВЕД 32.50 Виробництво медичних і стоматологічних інструментів і матеріалів; Код КВЕД 36.00 Забір, очищення та постачання води

Продовження таблиці 2.1

6. Організаційно-правова форма підприємства	Код присвоєно підприємству органом державної статистики	ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
7. Форма власності	Код присвоєно підприємству органом державної статистики	ПРИВАТНА ВЛАСНІСТЬ
8. Організаційна структура підприємства	Схема організаційної структури підприємства	Лінійно-функціональна

Джерело: складено автором на основі [12]

Крім того, компанія надає повний спектр післяпродажного обслуговування, включаючи супровід виробів під час експлуатації та ремонт випущених виробів з метою відновлення їх літної придатності.

АТ «Мотор Січ» має стратегію, спрямовану на зростання продажів, розширення ринків збуту і активне просування своїх продуктів у країни всього світу, такі як Росія, країни Європи, Південна та Північна Америка, Південно-Східна Азія, Африка, Індія, Китай тощо. Основна мета - отримання максимального прибутку шляхом використання нових перспективних продуктів і збереженням трудового колективу. Для досягнення цих цілей, АТ «Мотор Січ» активно розширюється та впроваджує нові продукти у виробництво.

Іноваційні науково-технічні та конструкторсько-технологічні рішення, що були розроблені і впроваджені на підприємстві АТ «Мотор Січ», базуються на найновіших досягненнях у галузі науки й техніки. Ефективне співробітництво з розробниками та численними партнерами дозволяє підприємству створювати майбутні двигуни для повітряних маршрутів.

Історія компанії розпочалась у 1907 році, коли завод почав випускати сільськогосподарські механізми та інструменти, а також проводити різні види механічної обробки, відливати вироби з чавуну і міді. У грудні 1915 року акціонерне товариство «Дюфлон, Костянтинович і К» (або «Дека») придбало завод і змінило його профіль виробництва. Тепер завод почав виробляти авіаційні двигуни, і в листопаді 1916 року був створений перший 6-циліндровий двигун водяного охолодження під назвою «Дека» М-100. З

1916 року завод почав виробляти широкий спектр поршневих двигунів серій М, АШ і АІ. З 1953 року компанія розпочала виробництво реактивних двигунів РД-45 і РД-500, що відкрило нову еру - еру газотурбінних двигунів. Історія підприємства полягає у створенні та вифабрикації нових двигунів партіями, кожен з яких мав велике значення для розвитку вітчизняної авіадвигунобудування. Список виробів компанії наведено в таблиці 2.2

У 1994 році підприємство стало акціонерним товариством під назвою «Мотор Січ». Зараз підприємство активно виробляє авіаційні двигуни нового покоління в серійному виробництві. Крім цього, підприємство займається розробкою й випуском газотурбінних приводів і електростанцій, включаючи теплоенергетичні комплекси з парогазовим або когенераційним циклом.

Таблиця 2.2. Перелік продукції виробництва АТ «Мотор Січ»

Авіаційні двигуни	Турбогвинтові Турбореактивні двоконтурні Турбогвинтовентиляторні Турбовальні Допоміжні
Вертольоти	Капітальний ремонт вертольотів типу Мі-8, Мі-17, Мі-2. Модернізація вертольота Мі-8Т в профіль Мі-8МСБ з двигунами ТВ3-117ВМА-СБМ1В 4Е серії. Переобладнання вертольотів Мі-8, Мі-2 різні варіанти: транспортний; пасажирський; медичний; пошуково-рятувальний; VIP; сільськогосподарський. Обладнання вертольотів сучасною авіонікою. Виробництво і ремонт головних вертолїтних редукторів ВР-8А, ВР-14. Виконання гарантійного, а також післягарантійного технічного обслуговування продукції, що поставляється.
Промислові установки	Електростанції газотурбінні Приводи газотурбінні ГТЕУВС-2,5МС Агрегат газоперекачувальний
Товари народного споживання	Навісне обладнання для вертольота Мі-2 Двигуни внутрішнього згоряння, комплектуючі Агротехніка Рушійні установки Мотопили Сепаратори Товари для дому Товари для автолюбителів Продукція медичного призначення

Джерело: складено автором на основі [13]

Зараз АТ «Мотор Січ» активно працює над розвитком і вдосконаленням вертольотів у межах програми вертольотобудування. На

підприємстві реалізуються різні проекти в цій області, включаючи модернізацію інсталяцією власних розробок двигунів і створення нових вертольотів.

Метою підприємства є виробництво довговічної та надійної техніки, яка повністю задовольняє потреби замовника і надає максимальний комфорт споживачам. Компанія прагне посилити свій позитивний імідж як надійного, респектабельного та ділового партнера, і продовжує працювати над цим.

«Мотор Січ» знаходиться в місті Запоріжжя, яке є важливим центром для металургії та енергетики. У таблиці 2.3 перераховані основні авіадвигуни, які виготовляються компанією АТ «Мотор Січ», а також типи літаків або вертольотів, на яких вони встановлюються.

Таблиця 2.3. Базові авіадвигуни виробництва АТ «Мотор Січ»

Авіадвигуни для літаків	АИ-20	АИ-24	ТВ3117 ВМАСБМ1	Д-18Т	Д-27	Д-436 ТП	АИ222-25
Марка літака	Ил-18 Ан-12	Ан-24 Ан-30	АН-140	Ан-124 Ан-225	АН-70	Бе-200	Як-130 L-15
Вертольотні авіадвигуни	ТВ3-117ВМА	ТВ3-117ВМ	ВК2500	Д-136	АИ450 М	МС-500В	
Марка вертольоту	Ка-32 Ка-52	Мі-8 Мі-24	Мі-28Н Ка-52	Мі-26	Мі-2М	АНСАТ	
Допоміжні силові установки	АИ450МС	АИ-8	АИ-9	АИ-9В	АИ9-3Б		
Марка ЛА	Ан-148	Ан-24	Як-40	Мі-171	Ан-140		

Джерело: складено автором на основі [13]

Згідно з передбаченнями Міжнародної асоціації повітряного транспорту, наступні 15 років принесуть наступні фактори, що впливатимуть на розвиток ринку авіаційних газотурбінних двигунів:

- 1) збільшення попиту на нові цивільні літаки різних типів;
- 2) зростання потреби в бізнес-авіаційних літаках;
- 3) заміна застарілих військових літаків третього і четвертого покоління, таких як винищувачі, бомбардувальники та літаки спеціального призначення.

Галузь виготовлення авіадвигунів має вирішальне значення для виробників повітряних суден, оскільки є основним стимулом для розробки та виробництва нових типів літаків різних призначень. Протягом останнього десятиліття провідні світові виробники авіаційних газотурбінних двигунів активно впроваджували інноваційні рішення, які суттєво покращили характеристики експлуатаційної надійності, специфічного тягового зусилля і паливної ефективності. Водночас тривають науково-дослідні роботи з метою вдосконалення продуктивності двигунів. Застосування нових синтетичних матеріалів (композитів, металокераміки, високоміцних сплавів) та нових методів виробництва (додаванням технологій) дозволяють виробникам повітряного транспорту конструювати та випускати на ринок більш сучасні літаки різних призначень з кращими показниками щодо викидів шкідливих речовин, шуму, дальності польоту і безпеки. [14].

У галузі наземного обладнання конкурентами є компанії Solar Turbine (США), Pratt& (Канада), Turbomeca (Франція), російські НВО «Сатурн» і «Авиадвигатель». Серед українських компаній – «Зоря-Машпроект», Криворізький турбінний завод «Констар» тощо. Другий вид конкуренції, з яким стикається АТ «Мотор Січ», - на ринку послуг з ремонту та обслуговування вже вироблених і тих що перебувають в експлуатації двигунів. Цей вид конкуренції також важливий для підприємства, оскільки основну частину доходів воно одержує від придбання нових і збереження вже завойованих позицій на ринку послуг з ремонту та обслуговування авіаційних двигунів. Наприклад, понад 10 ремонтних організацій в Україні, Росії та інших країнах СНД здатні ремонтувати ТВЗ-117, AI-20, AI-24, Д-36, Д-136 та інші авіаційні двигуни. Найбільш впливові серед них:

- ГП «Луганський авіаційний ремонтний завод»;
- ГП «Завод 410ГА», - ВАТ «Уральський завод цивільної авіації»;
- ВАТ «Ростовський завод цивільної авіації №412»;
- ВАТ «218 АРЗ», - ВАТ «150 АРЗ» й інші.

У цій конкурентній боротьбі АТ «Мотор Січ» має безсумнівні переваги, оскільки вона є єдиним виробником двигунів AI-24, AI-20, ТВЗ-117, AI-9(9В), AI-25, Д-36, Д-136, Д-18, а також єдиним в світі виробником запасних частин до цих двигунів. Крім того, компанія є розробником технічної документації для капітального ремонту вищезазначених двигунів і сертифікованим для його проведення.

2013 рік відзначився як попередній етап розвитку АТ «Мотор Січ». Однак, значні зміни на політичній арені з 2014 року сильно вплинули на виробництво та надання послуг протягом 2016 року. Раніше підприємство зосереджувалося переважно на серійному виготовленні авіадвигунів, але нестабільність останніх років призвела до втрати важливих партнерів та припинення довготривалих контрактів на авіадвигуни. Це призвело до зменшення частки продукції, реалізованої від 72,49% у 2015 році до 51,78% у 2018 році, що стало найважливішою структурною зміною. У зв'язку з цим АТ «Мотор Січ» переорієнтувалось на розширення супутніх сегментів і почало активно виробляти додаткову продукцію та надавати сервісні послуги. Протягом періоду невизначеності підприємство знайшло свою нішу на вертольотному ринку, тому 10% реалізованої продукції у 2018 році стосувалося вертольотної програми.

2.2. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ

Оцінку економічного потенціалу АТ «Мотор Січ» розпочнемо з оцінки ліквідності підприємства.

На основі даних фінансової звітності проведемо оцінку ліквідності АТ «Мотор Січ» (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4. Показники ліквідності АТ «Мотор Січ», 2017-2020 рр.

Показники	Нормативне значення	2017	2018	2019	2020	Відхилення, %		
						2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коефіцієнт покриття	>1	2,79	3,21	4,05	4,48	15,21	26,13	10,72
Коефіцієнт швидкої ліквідності	>0,5-1	0,79	0,90	1,36	0,99	12,97	51,31	-26,91
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,1-0,2	0,24	0,41	0,52	0,31	70,72	25,88	-40,01

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності АТ «Мотор Січ»

Протягом всього досліджуваного періоду значення коефіцієнту покриття більше одиниці. Таким чином, можна сказати, що підприємство здатне забезпечити свої короткострокові зобов'язання за рахунок оборотних активів. Також негативною тенденцією є те що коефіцієнт покриття поступово зростає протягом всього досліджуваного періоду.

Значення коефіцієнту швидкої ліквідності протягом всього досліджуваного підприємства знаходиться вище нормативного значення. Така ситуація означає, що за рахунок найбільш ліквідних активів (грошових коштів та дебіторської заборгованості) підприємства може покрити основну частку своїх поточних зобов'язань. Позитивна тенденція до зростання, яка притаманна коефіцієнту покриття актуальна і для коефіцієнта швидкої ліквідності.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності протягом досліджуваного періоду знаходиться в рамках нормативного значення, це означає, що в 2017–2020

роках підприємство володіло достатньою кількістю активів з абсолютною ліквідністю для того щоб погасити від 3–5% поточних зобов'язань.

На основі оцінки ліквідності активів підприємства, можна стверджувати, що підприємство АТ «Мотор Січ» має своєму розпорядженні достатню кількість ліквідних активів, щоб погасити власні поточні зобов'язання в повному обсязі. Це свідчить про високий рівень, його платоспроможності. Оцінка ділової активності АТ «Мотор Січ» у 2017–2020 рр. представлена у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5. Показники ділової активності АТ «Мотор Січ» у 2017-2020 рр.

Показники	Нормативне значення	2017	2018	2019	2020	Відхилення, %		
						2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коефіцієнт оборотних активів	Збільшення	0,67	0,42	0,52	0,41	-37,36	22,94	-19,58
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	Збільшення	0,94	0,58	0,70	0,58	-38,81	21,37	-17,20
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	Збільшення	2,12	1,19	1,69	1,50	-44,06	42,22	-11,06
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	Збільшення	6,22	5,07	3,47	4,09	-18,40	- 31,53	17,63

Продовження таблиці 2.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	Збільшення	1,32	0,80	1,05	0,74	-39,28	31,52	-29,28

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності АТ «Мотор Січ»

Виходячи з таблиці 2.5 можна зробити висновок, що оборотність активів зменшилась за досліджуваний період з 0,67 до 0,41. Тобто у 2020 році повний цикл виробництва і обігу активів відбувся 0,41 разів, що значно гірше показника 0,67 рази у 2017 році. Тому, що результатом циклу виробництва є отримання прибутку.

Така ж тенденція до уповільнення прослідковується за усіма дослідженими показниками ділової активності, оборотність кредиторської заборгованості у 2020 році порівняно з 2017 роком знизилась майже на 29%, оборотність дебіторської заборгованості на 34%, а оборотність матеріальних запасів на 43%. Так, на підприємстві прослідковується тенденція до зниження всіх показників ділової активності, що є негативною тенденцією для підприємства оскільки призводить до уповільнення оборотності його коштів, швидкості виробничого циклу, результатом якого є отримання прибутку. Чим повільніше відбувається повний цикл виробничого обігу, тим менше разів підприємство отримує прибуток.

Показник ефективність використання основних засобів АТ «Мотор Січ», на основі яких можна оцінити ефективності амортизаційної політики представлені в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6. Показник ефективність використання основних засобів АТ
«Мотор Січ» у 2017–2020 роках, млн. грн.

Показники	2017	2018	2019	2020	Абсолютне відхилення, %		
					2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019
1	2	3	4	5	6	7	8
Наявність основних засобів на початок року, млн. грн.	868695 5	103147 52	114008 29	120141 24	162779 7	108607 7	61329 5
Фондомісткість	0,41	0,61	0,47	0,59	0,20	-0,14	0,12
Фондовіддача	2,41	1,64	2,14	1,70	-0,77	0,50	-0,44
Рентабельність ОЗ, %	34,26	51,67	40,68	17,36	17,41	-10,99	-23,32

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності АТ «Мотор Січ»

Виходячи з таблиці 2.6 можна сказати, що на підприємстві прослідковується тенденція до збільшення обсягів основних засобів. Динаміка основних засобів АТ «Мотор Січ» представлена на рис. 2.1.

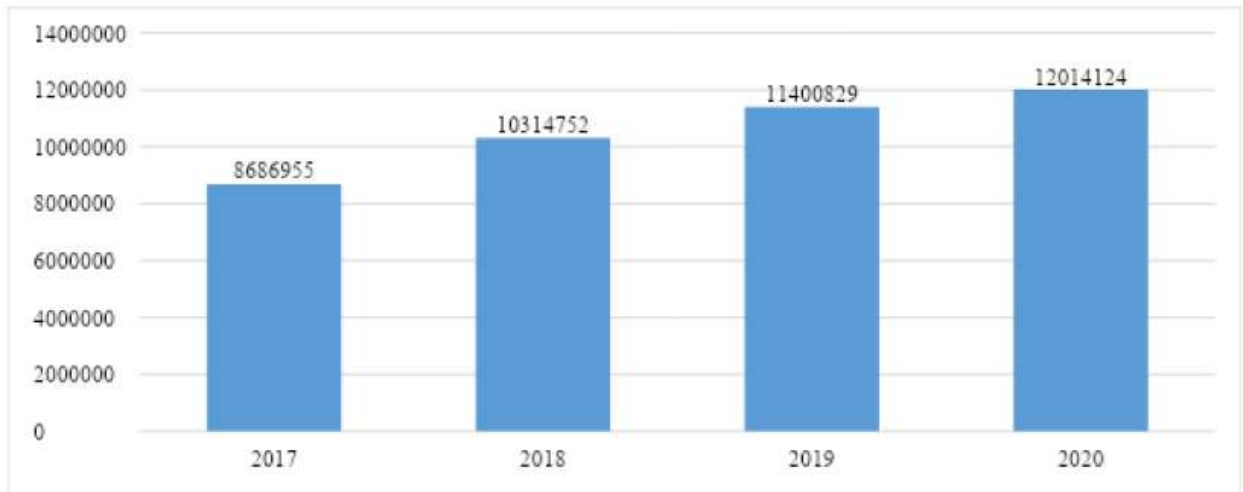


Рисунок 2.1. Динаміка руху основних засобів АТ «Мотор Січ» у 2017–2019 роках, млн. грн.

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності АТ «Мотор Січ»

Так на кінець 2020 року обсяг основних засобів зріс на 38% порівняно з кінцем 2017 року, зростання основних засобів досліджуваної компанії мало місце внаслідок, того що на підприємстві було розширено базу основних фондів та придбано низку об'єктів нерухомості для задоволення вимог виробництва.

Динаміка фондомісткості та фондovіддачі АТ «Мотор Січ» представлена на рис. 2.2.

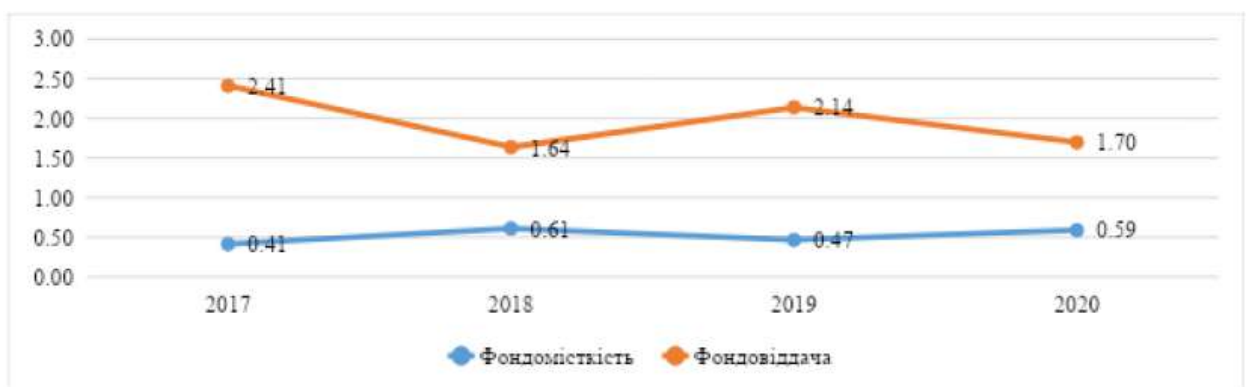


Рисунок 2.2. Динаміка фондомісткості та фондovіддачі ПАТ «Мотор Січ»

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності АТ «Мотор Січ»

Протягом досліджуваного періоду спостерігається зростання фондомісткості основних засобів АТ «Мотор Січ» на 18% у 2020 році порівняно з 2017 роком, та як наслідок зниження фондовіддачі. Така тенденція свідчить про зниження ефективності використання основних фондів, так кожна гривня вкладена в основні засоби протягом досліджуваного періоду почала приносити на 71% менше чистого доходу.

Наступним важливим показником ефективності амортизаційної політики є визначення рентабельності основних засобів. Динаміка рентабельності основних засобів у 2017–2020 роках представлена на рис.2.3.

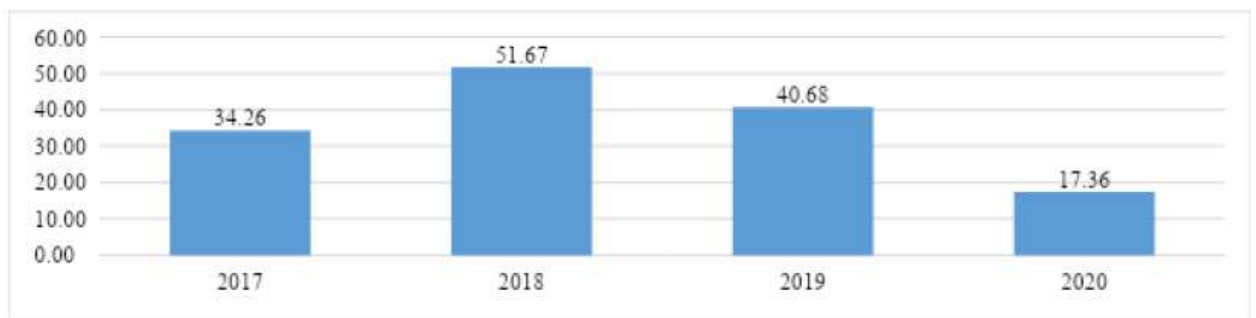


Рисунок 2.3 – Динаміка рентабельності основних засобів у 2017–2020 роках, %

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності АТ «Мотор Січ»

На основі проведеного дослідження можна стверджувати, що рентабельність основних засобів протягом досліджуваного періоду скоротилась на 16,9%. Тобто кожна гривня основних засобів у 2017 році приносила підприємству 34,26 коп. чистого прибутку, а у 2020 році кожна гривня вкладена у основні засоби приносила лише 17,36 коп. чистого прибутку. Наявна негативна тенденція свідчить про зниження ефективності використання основних засобів на підприємстві. Одним з факторів зниження ефективності діяльності підприємства було проведення розширення основних фондів, яке не призвело до збільшення обсягів реалізації та чистого прибутку.

Оцінка рентабельності АТ «Мотор Січ» у 2017–2020 рр. представлені у таблиці 2.7.

Отже, на підприємстві протягом досліджуваного періоду прослідковується тенденція до зниження рентабельності активів на 5,3 % у 2020 році порівняно з 2017 роком. Тобто у 2017 році кожна гривня активів підприємства продукувала 9,5 коп. чистого прибутку, у 2020 році кожна гривня активів продукувала лише 4,2 коп. чистого прибутку. Це безперечно є негативною тенденцією оскільки свідчить про зниження ефективності використання активів. Рентабельність продукції за валовим доходом в досліджуваному періоді зменшилась більше ніж у два рази.

Таблиця 2.7. Показники рентабельності АТ «Мотор Січ» у 2017–2019 рр.,%

Показники	Нормативне значення	2017	2018	2019	2020	Відхилення, %		
						2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коефіцієнт рентабельності активів	Зростання	9,5	13,3	9,8	4,2	3,7	-3,4	-5,6
Коефіцієнт рентабельності оборотних активів	Зростання	24,3	26,3	21,8	21,8	2,2	-4,7	0,0
Коефіцієнт рентабельності необоротних активів	Зростання	33,0	48,7	37,4	15,0	15,7	-11,4	-22,4
Коефіцієнт рентабельності продукції за валовим доходом	Зростання	180,2	150,1	125,3	67,9	-30,2	-24,8	-57,4

Продовження таблиці 2.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коефіцієнт рентабельності чистого прибутку	Зростання	14,2	31,6	19,0	10,2	17,4	-12,6	-8,8

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності АТ «Мотор Січ»

Дане зменшення є наслідком зростання в змінних витрат в собівартості продукції підприємства, що призводить до зростання собівартістю продукції. Рентабельність чистого прибутку в досліджуваному періоді зменшилась на 4%. Тобто у 2017 році кожна гривня чистого доходу підприємства продукувала 14,2 коп. чистого прибутку, у 2020 році кожна гривня активів продукувала лише 10,2 коп. чистого прибутку. Це безперечно є негативною тенденцією оскільки свідчить про зниження ефективності діяльності підприємства.

Так на основі проведеного дослідження економічного потенціалу можна стверджувати, що на підприємстві наявні, як позитивні так і негативні тенденції. Так, безперечно до позитивних аспектів економічного потенціалу можна віднести високий рівень ліквідності та платоспроможності, розширення основних фондів. Проте про неефективність управлінських рішень, які призводять до зниження економічного потенціалу свідчать зниження показників рентабельності, ділової активності та використання основних засобів. Для повного розкриття та використання наявного економічного потенціалу підприємства необхідно прийняти розумні управлінські рішення, які сприятимуть збільшенню обсягів виробництва та реалізації продукції, що в свою чергу призведе до підвищення прибутковості підприємства.

Сучасні умови функціонування ставлять перед досліджуваним підприємством завдання пошуку шляхів підвищення ефективності діяльності,

росту конкурентоспроможності продукції, заснованого на впровадженні досягнень передового досвіду і науково–технічного прогресу, ефективних форм господарювання та організації виробництва. Істотна роль у вирішенні даних завдань належить рівню прибутковості виробництва. Для оцінки рівня прибутковості, доцільним є розрахунок показників рентабельності.

На першому етапі оцінки прибутковості виробництва проведемо аналіз динаміки прибутку досліджуваного підприємства.

Для аналізу доцільним є використання фінансовою звітності підприємства (дані форми представлено в Додатку А).

Аналіз динаміки прибутку досліджуваного підприємства дозволяє визначити основні тенденції розвитку АТ «Мотор Січ» протягом 2017–2020 років. Динаміка показників прибутку АТ «Мотор Січ» представлена в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8. Динаміка показників прибутку АТ «Мотор Січ» у 2017–2020 рр.,
тис. грн.

Показники	2017	2018	2019	2020	Відхилення, %		
					2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019
1	2	3	4	5	6	7	8
Валовий прибуток	8890932	6328964	8354544	4948274	-29	32	-41
Прибуток від операційної діяльності	5849130	3471445	5421839	1734145	-41	56	-68
Прибуток до оподаткування	4513049	2674030	3939167	1856808	-41	47	-53
Чистий прибуток	1964443	329650	2856288	1252193	69	-14	-56

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності підприємства

Виходячи з даних таблиці 2.8., можна стверджувати, що протягом досліджуваного періоду мало місце скорочення валового прибутку досліджуваного підприємства (рис.2.4).

Так, у 2018 році порівняно з 2017 роком скорочення валового прибутку склало 29 %. У 2019 році мало місце часткове зростання валового прибутку тенденція на 32% порівняно з 2018 роком. Проте рівень 2017 року досягнуто не було. У 2020 році відбулося значне скорочення валового прибутку на 41%.

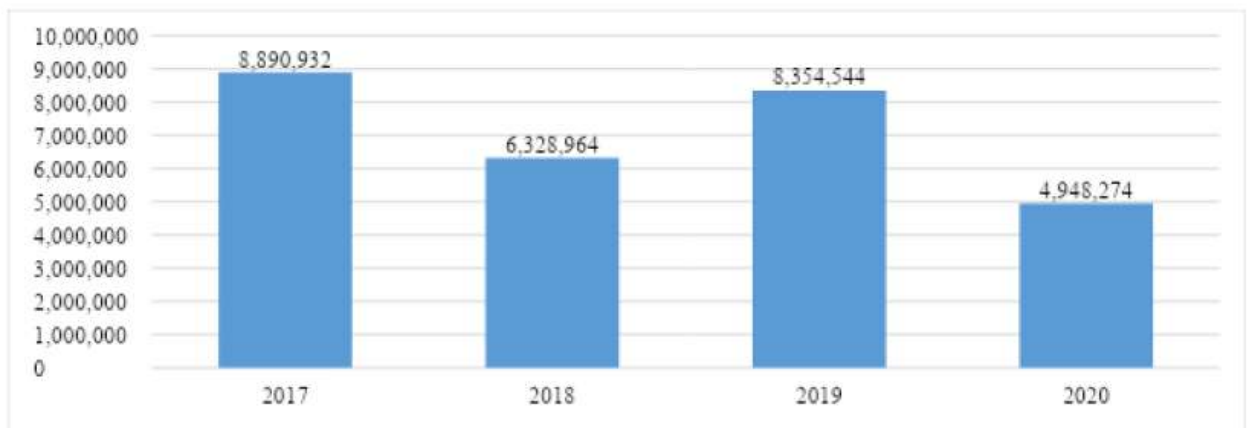


Рисунок 2.4 – Динаміка валового прибутку АТ «Мотор Січ» у 2017–2020 рр., тис. грн

Джерело: побудовано автором

Скорочення валового прибутку на досліджуваному підприємстві є наслідком значного скорочення обсягу реалізації продукції підприємства.

Схожа тенденція притаманна і прибутку від операційної діяльності, значення якого протягом всього дослідженого періоду знизилось на 70% (рис.2.5).

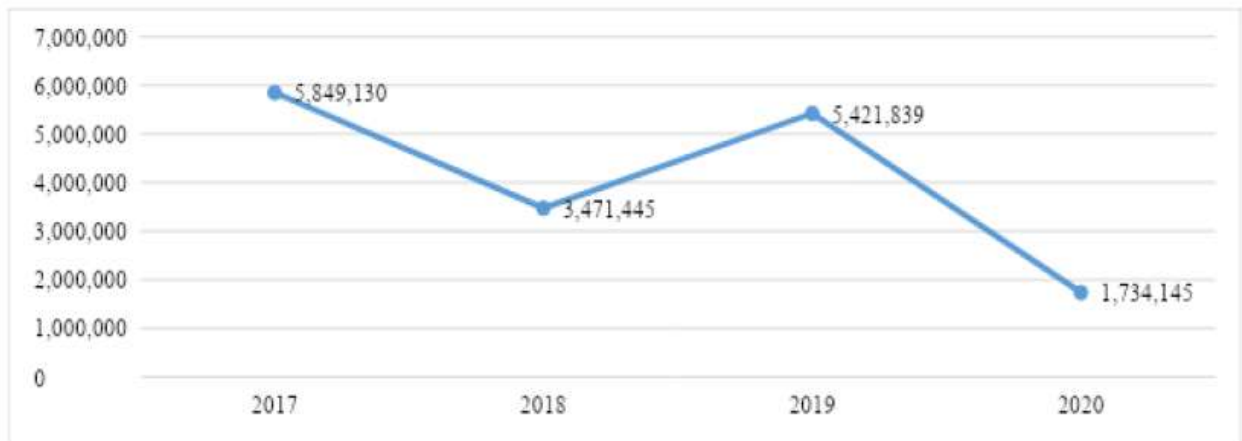


Рисунок 2.5 – Динаміка прибутку від операційної діяльності АТ «Мотор Січ» у 2017–2020 рр., тис. грн

Джерело: побудовано автором

У 2018 році порівняно з 2017 роком скорочення прибутку від операційної діяльності становило 41 %. У 2020 році тенденція до скорочення прибутку від операційної діяльності зберіглась, темп скорочення становив 68%. Так, у 2020 році обсяг прибутку від операційної діяльності досліджуваного підприємства знаходився на рівні 1 734 145 тис. грн.

Основними причинами такого значного скорочення прибутку від операційної діяльності підприємства є з однієї сторони значне скорочення обсягів реалізації на підприємства, а з іншої сторони скорочення інших операційних доходів. Зменшення інших операційних доходів на досліджуваному підприємстві виникає в результаті розриву довгострокового договору оренди активів, в рамках якого досліджуване підприємство отримувало орендні платежі за певну частину обладнання, що здавалася в оренду. Протягом 2020 року нові договори оренди укладені не були.

Тенденція до скорочення притаманна і показникам прибутку до оподаткування та чистому прибутку. Значення прибутку до оподаткування протягом всього дослідженого періоду знизилось на 59 % у 2020 році порівняно з 2017 роком (рис.2.6).

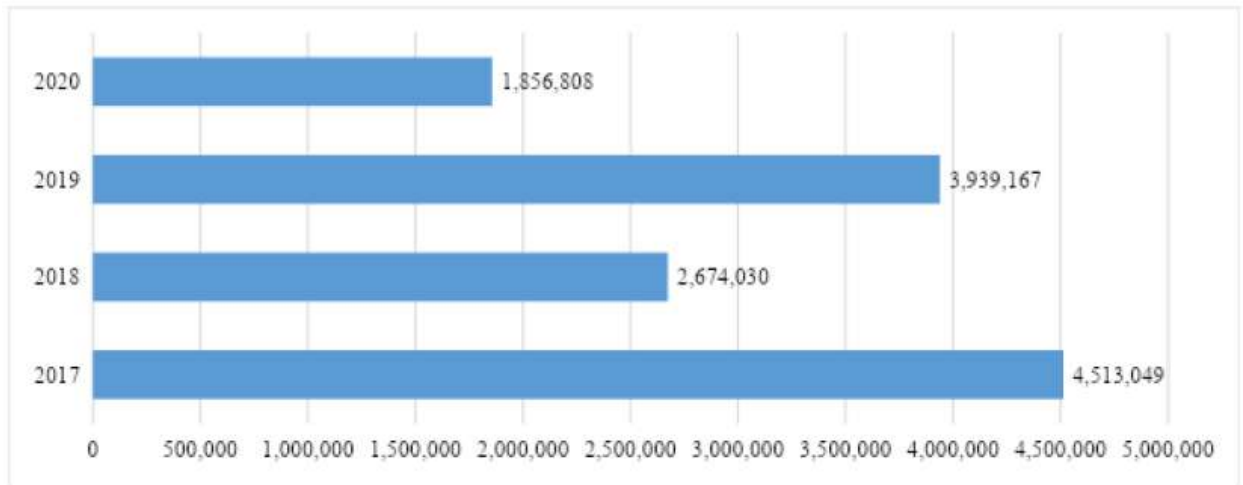


Рисунок 2.6 – Динаміка прибутку до оподаткування АТ «Мотор Січ» у 2017–2020 рр., тис. грн

Джерело: побудовано автором

У 2018 році порівняно з 2017 роком скорочення прибутку до оподаткування становило 41 %. У 2020 році тенденція до скорочення прибутку до оподаткування зберіглась, темп скорочення становив 53%. Так, у 2020 році обсяг прибутку до оподаткування на досліджуваному підприємстві знаходився на рівні 1 856 808 тис. грн.

Зазначене скорочення прибутку до оподаткування у досліджуваному періоді пояснюється описаними раніше скороченням обсягів реалізації та зменшення обсягів інших операційних доходів.

Описані явища призвели до скорочення обсягів чистого прибутку протягом досліджуваного періоду (рис. 2.7).

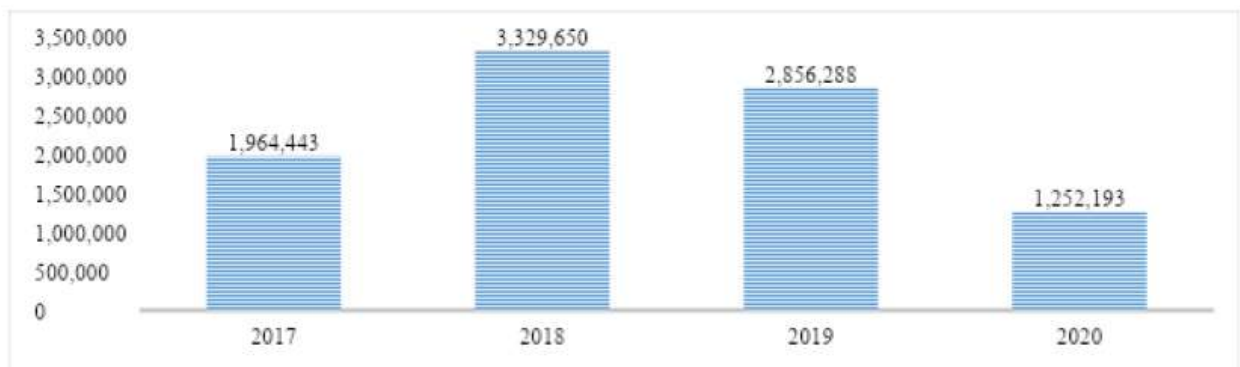


Рисунок 2.7 – Динаміка чистого прибутку АТ «Мотор Січ», тис. грн.

Джерело: побудовано автором

Так, протягом 2017–2020 років чистий прибуток досліджуваного підприємства скоротився на 36,3%. У 2017 році значення показника становило 1 964 443 тис. грн., а у 2020 році лише 1 252 193 тис. грн.

Для стабільного росту бізнесу потрібна правильна динаміка між витратами, валовим прибутком, прибутком від продажів і чистим прибутком. Кращим варіантом для АТ «Мотор Січ» є швидке зростання чистого прибутку. На другому місці по темпах росту повинна бути прибуток від продажів, на третьому – валовий, на четвертому – обсяг реалізації. Якщо ця послідовність не дотримується, то в міру росту бізнесу чистий прибуток може скорочуватися. Щоб виявити цю помилку або не допустити її, необхідно оцінити показники рентабельності АТ «Мотор Січ».

Рентабельність – один із показників, що характеризують економічну ефективність підприємства. Рентабельність – це використання коштів таким чином, щоб підприємство не тільки покривало свої витрати за рахунок виручки, а й отримувало прибуток.

Розглянемо детально динаміку основних показників рентабельності прибутку досліджуваного підприємства, яка представлена в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9. Динаміка показників рентабельності прибутку АТ «Мотор Січ» у 2017–2020 рр., %

Показники	2017	2018	2019	2020	Відхилення, %		
					2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019
Рентабельність продукції за валовим прибутком	64,3	60,0	55,6	40,4	-4,3	-4,4	-15,2
Рентабельність продукції за операційним прибутком	42,3	32,9	36,1	14,2	-9,4	3,2	-21,9
Рентабельність продукції за прибутком до оподаткування	32,6	25,4	26,2	15,2	-7,3	0,9	-11,0
Рентабельність продукції за чистим прибутком	14,2	31,6	19,0	10,2	17,4	-12,6	-8,8

Джерело: розраховано автором на основі фінансової звітності досліджуваного підприємства

Отже, виходячи з показників рентабельності, які представлені в таблиці 2.9., можна стверджувати, що тенденція до скорочення обсягів прибутку позначилась і на скороченні показників рентабельності підприємства.

Так, в досліджуваному періоді рентабельність продукції за валовим прибутком скоротилась майже на 24% з 64,3% у 2017 році до 40,4% у 2020 році (рис. 2.8). Таке скорочення означає, що кожна гривня доходу від реалізації продукції у 2020 році порівняно з 2017 роком почала приносити майже на 24 копійки менше валового прибутку.

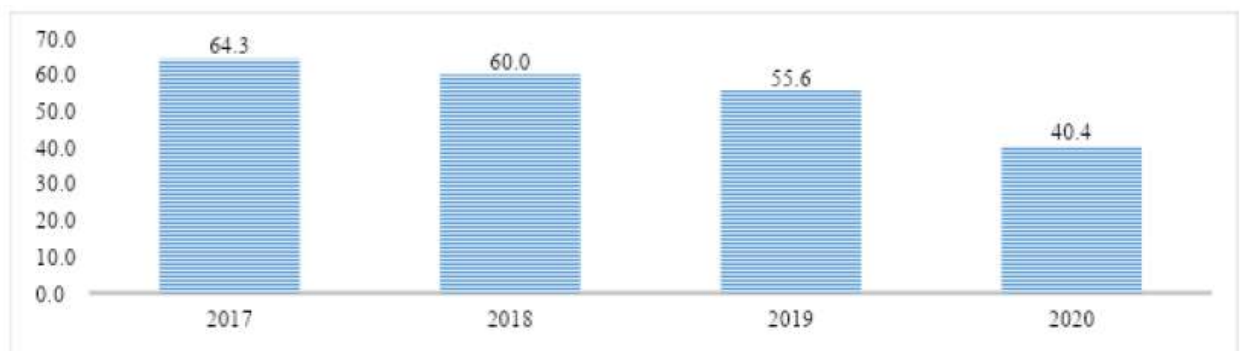


Рисунок 2.8 – Динаміка рентабельності продукції за валовим прибутком АТ «Мотор Січ» у 2017–2020 рр., %

Джерело: побудовано автором

Рентабельність продукції за операційним прибутком також зменшилась протягом досліджуваного періоду. Її зменшення склало 28 % у 2020 році у порівнянні з показником 2017 року (рис.2.9).

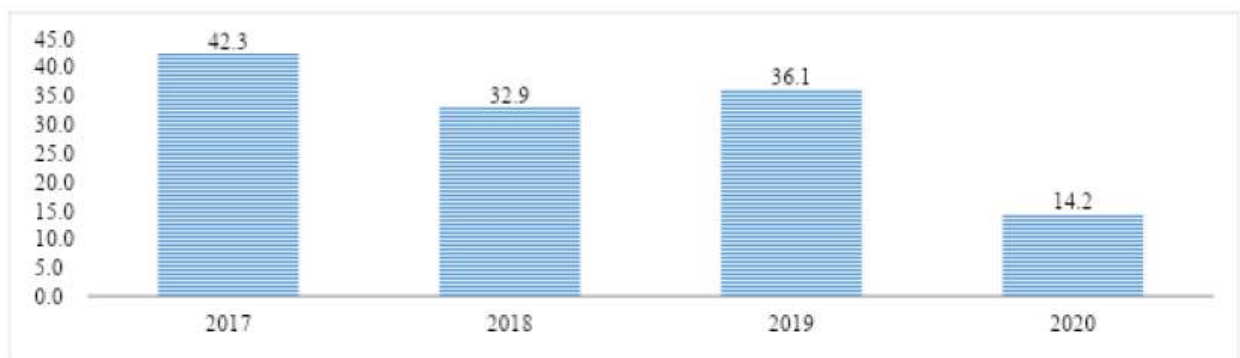


Рисунок 2.9 – Динаміка рентабельності продукції за операційним прибутком АТ «Мотор Січ» у 2017–2020 рр., %

Джерело: побудовано автором

Таке скорочення означає, що кожна гривня доходу від реалізації продукції у 2020 році порівняно з 2017 роком почала приносити на 28 копійок менше операційного прибутку.

Аналогічні тенденції прослідковуються із показником рентабельності продукції за прибутком до оподаткування (рис.2.10).

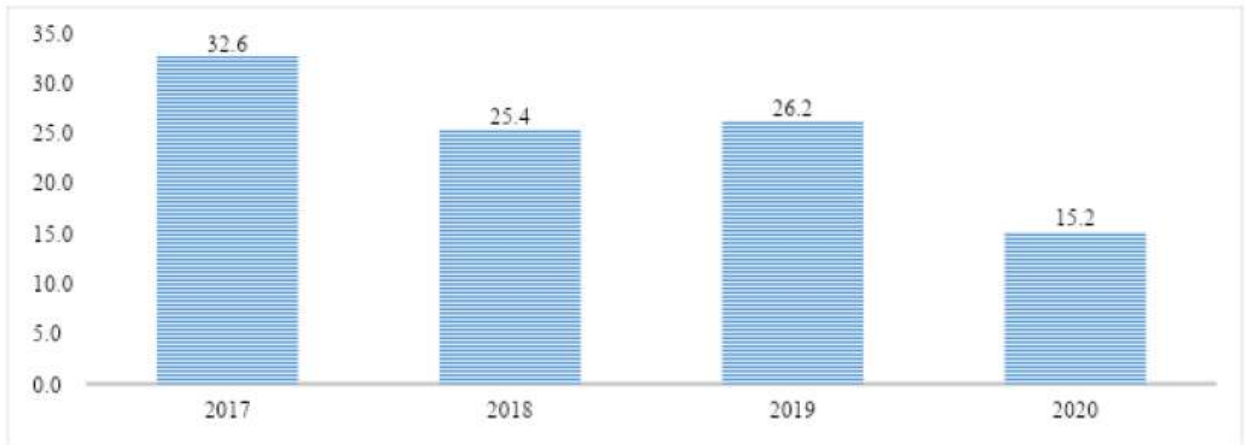


Рисунок 2.10 – Динаміка рентабельності продукції за прибутком до оподаткування АТ «Мотор Січ» у 2017–2019 рр., %

Джерело: побудовано автором

Протягом досліджуваного періоду з 2017 по 2020 роки, рентабельність продукції за прибутком до оподаткування зменшилась на 17,5 відсотків, до критичного значення 15,2 % у 2020 році, що безперечно є негативною тенденцією для підприємства оскільки свідчить про зменшення ефективності його діяльності.

Рентабельність продукції за чистим прибутком у досліджуваному періоді, аналогічно іншим розрахованим показникам рентабельності, зменшилась. Зменшення даного показника у 2020 році порівняно з 2017 роком зменшилось на 4 %.

2.3. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ

Важливою умовою збільшення використання трудових ресурсів є поглиблення спеціалізації та концентрації виробництва.

Ефективність в широкому розумінні - це загальна продуктивність людської діяльності. Вона відображає відношення корисних результатів, які отримуються, до ресурсів, які на них витрачаються. Отже, ефективна праця показує співвідношення між кількістю матеріальних або нематеріальних благ, які виробляються, і кількістю праці, яка на це витрачається. Іншими словами, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при таких же або навіть менших витратах праці.

Основні параметри, які визначають ефективність використання праці, включають такі дані, як кількість працівників у різних категоріях та професіях, їх кваліфікацію і освітній рівень, вартість робочого часу, обсяг виробництва або виконаної роботи, а також інформацію про рух працівників в підприємстві.

АТ «Мотор Січ» здійснює послідовні дії для аналізу результативності використання працівників (рис.2.11)

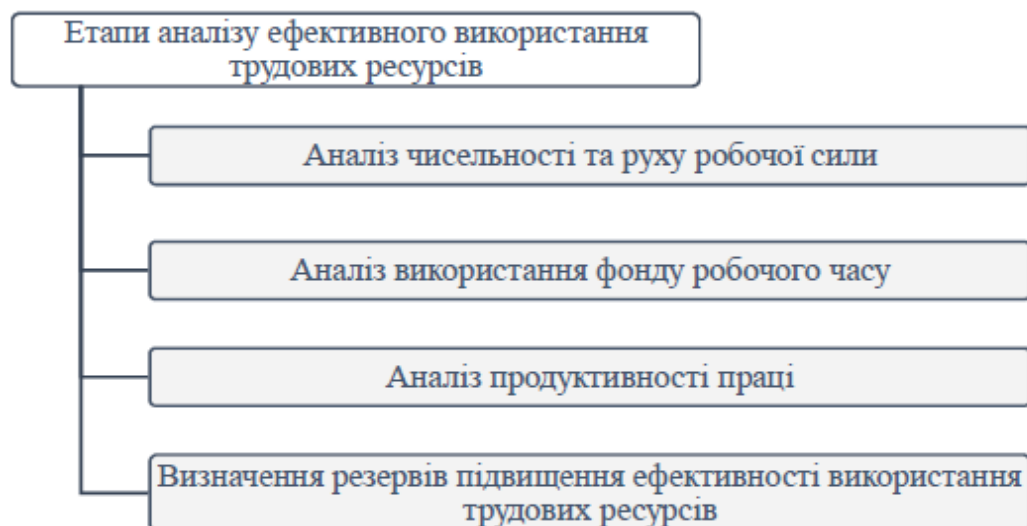


Рис. 2.11 - Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на АТ «Мотор Січ»

Можливі додаткові критерії для підвищення ефективності використання трудового потенціалу включають:

1) Покращення ефективності роботи персоналу, зокрема забезпечення відповідності кадрового складу потребам компанії, оптимальне переміщення та ротація персоналу, впровадження ефективної системи професійного навчання та розвитку культури організації.

2) Покращення показників продуктивності та ефективності праці, шляхом впровадження новітніх технологій та методів роботи, визначення чітких цілей та завдань для працівників, стимулювання їхнього професійного зростання та спільної відповідальності за досягнення результатів.

3) Створення зв'язку між показниками діяльності на рівні окремого працівника та загалом у підприємстві за допомогою матеріальних, моральних та соціальних засобів стимулювання праці;

4) Використання ефективної системи морального та матеріального стимулювання;

5) Підвищення якості трудових ресурсів шляхом підготовки та перепідготовки існуючих кадрів, залучення нових, висококваліфікованих спеціалістів;

6) Використання соціальних факторів для стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізація конфліктних ситуацій під час роботи, а також створення умов, що сприяють розвитку індивідуального потенціалу та професійних характеристик працівника.

Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу (осіб): 23132. Середня чисельність позаштатних працівників (осіб): 574.3а категоріями структура промислово-виробничого персоналу склалася таким чином: 36,3% виробничих робітників, 20,1% - допоміжних робітників, 35,9% - ІТП, 4,9% - ВТК і 2,8% - інших категорій. Якісні показники персоналу: Освітня структура промислово-виробничого персоналу, в %: вища - 35, середня-спеціальна - 20,6, професійно-технічна - 19,9, середня - 24,5, серед працівників підприємства -30 кандидата наук. Вікова структура персоналу, в

%, до 30 років - 26,2, 31-40 років - 22,6, 41-50 років - 18,1, 51-55 років - 10,8, 56-60 років - 10,1, старше 60 років - 12,2, середній вік на підприємстві - 42,5 роки.

Для дослідження стратегії розвитку АТ «Мотор Січ» важливою складовою є оцінка його трудових ресурсів та їхньої праці. Динаміка середньооблікової чисельності працівників АТ «Мотор Січ» за 2018-2020 роки представлена на рисунку 2.12. Як бачимо у 2020 році кількість працівників зменшилась на 4086 осіб.

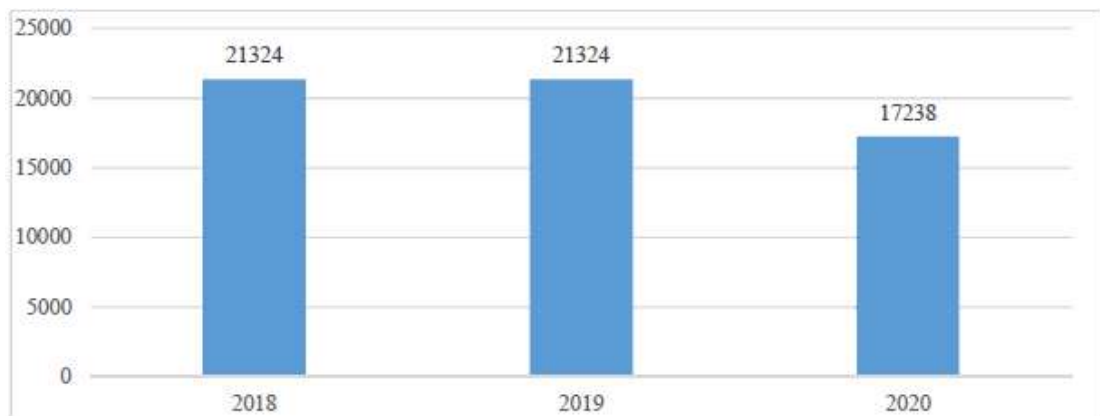


Рис.2.12 - Динаміка середньооблікової чисельності працівників АТ «Мотор Січ», 2018-2020 р.р., осіб

Протягом досліджуваного періоду на підприємстві не було жодних позаштатних працівників, працівників, які працюють за сумісництвом, або працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня). Щодо витрат на оплату праці, то підприємство демонструє наступні показники. (табл. 2.10)

Таблиця 2.10. Показники фінансування оплати праці АТ «Мотор Січ», 2018-2020 р.р., грн.

Показник	2018	2019	2020	Динаміка зміни 2020/2018, %
Фонд оплати праці	2766366	2902153	2532196	-8,46
Кредиторська заборгованість за рахунками з оплати праці	132887	104696	129720	-2,38

Отже, бачимо, що фонд оплати праці у 2019 році склав 2 902 153 грн., на 135 787 грн. більше в порівнянні з 2018 роком. Проте у 2020 році фонд оплати праці склав 2 532 196 грн., на 369 957 грн. менше в порівнянні з 2019 роком. Тобто спостерігається тенденція щодо зменшення оплати праці (на 8,46% за досліджуваний період), зауважимо, що кількість працівників зменшилась на 4086 осіб. Слід також зауважити, що підприємство має проблеми із заборгованістю по оплаті праці, проте за досліджуваний період цей показник зменшився на 2,38% до 129 720 грн у 2020 році.

Організація оплати праці має за мету відповідно до складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей, результатів праці і господарської діяльності структурного підрозділу, у яких працівники безпосередньо зайняті, забезпечити належну винагороду працівникам за їх працю. Постійно проводиться аналіз середньої заробітної плати всіх категорій працівників, виконання норм виробітку та кількості працівників. У кадровій політиці АТ «Мотор Січ» головними принципами є забезпечення наступності поколінь, збільшення числа кваліфікованих робітників і спеціалістів, підвищення кваліфікації кадрового резерву та оптимізація структури та розміру персоналу. У 2020 році було працевлаштовано 226 молодих спеціалістів, з них 119 осіб з вищою освітою, 34 випускників коледжів та 73 випускників вищих профтехучилищ. В 2021 році кадрова політика АТ «Мотор Січ» також спрямовувалась на оптимізацію структури персоналу, перерозподіл робітників відповідно до реальних потреб виробництва та підвищення кваліфікації працівників і спеціалістів для забезпечення вертольотного виробництва.

Основні показники, які підприємство враховує при оцінюванні трудових ресурсів наведені у табл. 2.11.

Таблиця 2.11. Показники витрат на трудові ресурси АТ «Мотор Січ» 2018-2019 р.р.

Показник	2018	2019	2020	Динаміка зміни 2020/2018, %
Витрати на оплату праці, тис. грн.	2766366	2902153	2532196	-8,46
Відрахування на соціальні заходи, тис. грн.	585771	614664	541439	-7,57
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	21324	21324	17238	-19,16
Прибутковість праці	601,75	472,44	664,76	10,47
Коефіцієнт прибутковості (збитковості) на одного працюючого	0,03	0,02	0,04	36,65
Середні втрати оплати праці одного працівника в рік, тис. грн.	157,20	164,92	178,31	13,43
Середня заробітна плата, тис. грн.	13,1	13,74	14,86	

Показники витрат на трудові ресурси АТ «Мотор Січ» 2018-2019 р.р. свідчать про скорочення витрат у 2019 році, що пояснюється проблемами підприємства із корпоративним управлінням. У 2020 році відбулось значне скорочення персоналу у зв'язку із кризовою ситуацією у країні. Детальний аналіз отриманих результатів наведено нарис. 2.13-2.17.

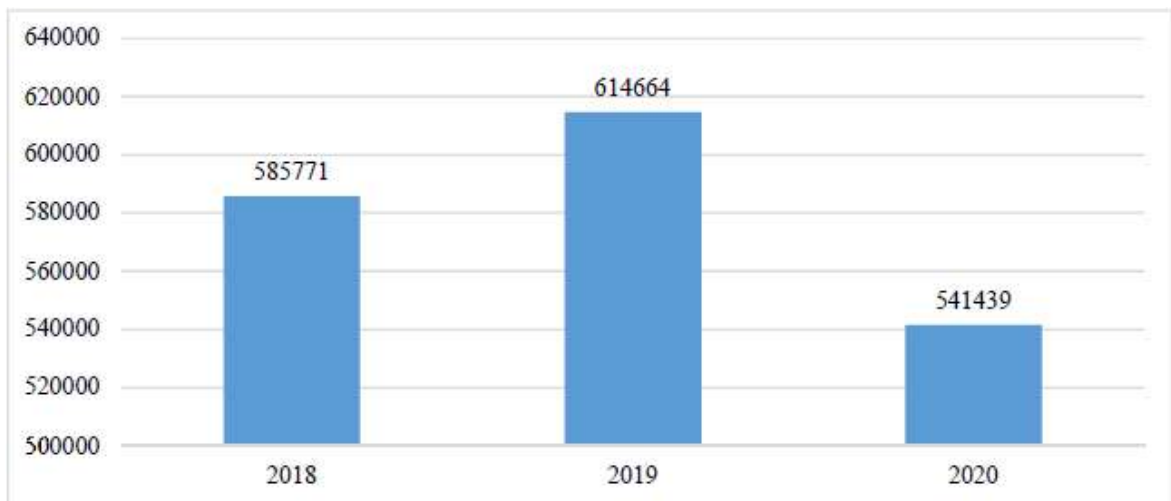


Рис. 2.13 - Динаміка відрахувань на соціальні заходи на АТ «Мотор Січ», 2018-2019 р.р.

Важливим показником розвитку персоналу та фактором зростання ефективності трудових ресурсів є соціальне забезпечення персоналу (рис. 2.13). Відносно 2018 року в 2019 році відрахування на соціальні заходи на АТ «Мотор Січ» збільшились, проте у 2020 році цей показник зменшився на 8,46%, так як відрахування на соціальні заходи у 2020 році склали 541439 тис. грн. Чинником цього є скорочення кількості персоналу.

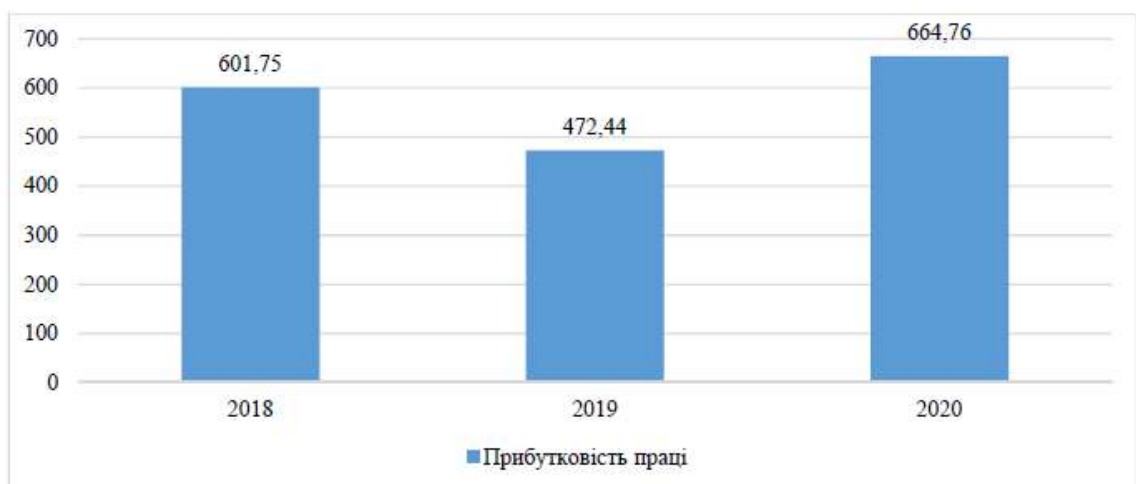


Рис.2.14 - Динаміка прибутковості праці на АТ «Мотор Січ», 2018-2019 р.р.

Щодо прибутковості праці (рис. 2.14), то відносно 2018 року в 2019 році прибутковість праці на АТ «Мотор Січ» зменшилась, проте у 2020 році цей показник збільшився на 10,47%, бо 2020 році середньооблікова чисельність штатних працівників зменшилась на 19,16%.



Рис.2.15 - Динаміка коефіцієнту прибутковості (збитковості) на одного працюючого на АТ «Мотор Січ»

Відносно 2018 року у 2019 році динаміка коефіцієнту прибутковості на одного працюючого на АТ «Мотор Січ» зменшилась, а в 2020 році цей показник збільшився на 19,16%. Так як прибутковість праці у 2020 році склала 664,76 тис. грн., відносно 2018 зросла на 10,47%



Рис.2.16 - Динаміка середніх втрат оплати праці одного працівника на АТ «Мотор Січ»

Відносно 2018 року, як у 2019 так і в 2020 році динаміка середніх втрат оплати праці одного працівника на АТ «Мотор Січ» збільшувалась. У 2020 році вона склала 178,71 тис. грн. і відносно 2018 року зросла на 13.43%.



Рис.2.17 - Динаміка середньої заробітної плати на АТ «Мотор Січ», 2018-2020 р.р.

Динаміка середньої заробітної плати на АТ «Мотор Січ» в 2020 році відносно 2018 року зросла на 13.44% проте основною причиною були не економічні фактори, а вимоги державного регулювання, оскільки у 2019 р. та 2020 р. уряд збільшував розмір мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, а також впродовж двох років відбулося збільшення середньої заробітної плати в Україні та даній галузі.

Висновки

АТ «Мотор Січ» є одним з найбільших у світі та єдиним в Україні підприємством, що займається повним циклом виробництва сучасних авіаційних двигунів, починаючи від їх розробки та виробництва, і закінчуючи випробуванням, обслуговуванням та ремонтом. Підприємство не обмежується лише виробництвом одного типу товару, а також надає світовому та вітчизняному ринкам послуги з ремонту та модернізації промислових газотурбінних установок для вертольотної техніки.

Отже, на основі проведеного дослідження динаміки прибутку та рентабельності прибутку досліджуваного підприємства було виявлено тенденції до скорочення прибутковості підприємства. Таке зменшення безперечно є негативною тенденцією для досліджуваного підприємства

оскільки прибуток, який отримує підприємство є результатом його діяльності. На основі значення та динаміки даного показника можна зробити висновки про діяльність підприємства в цілому та про його ефективність. Зниження показників прибутку підприємства викликало зниження показників його рентабельності. Під час аналізу було виявлено, що головними причинами зниження прибутку підприємства є значне зменшення обсягу продажів та зниження обсягів інших операційних доходів через розрив договору оренди.

Аналіз основних показників по заробітній платі показав, що показники витрат на трудові ресурси АТ «Мотор Січ» 2018-2019 р.р. свідчать про скорочення витрат у 2019 році, що пояснюється проблемами підприємства із корпоративним управлінням. У 2020 році відбулось значне скорочення персоналу у зв'язку із кризовою ситуацією у країні. В той же час фіксується підвищення середньої заробітної плати, однак скорочення персоналу більш ніж на 19%.

РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ БАЛЬНИХ ОЦІНОК НА ПІДПРИЄМСТВІ АТ «МОТОР СІЧ»

Найліпшою методикою нарахування посадових окладів є система грейдів, що вважається єдиною виправданою системою в цій галузі, станом на сьогоднішній час. Розробником цієї методики був засновник та президент консалтингової компанії Hay Group Inc., що спеціалізувалася в галузі управління персоналом, Едвард Хей. Система грейдів основана на бально-факторному методі та матрично-математичних моделях.

Грейдінг (від англ. grading) - систематизація, сортування, впорядкування, класифікація. В основі поняття грейдування міститься позиціонування посад, тобто їх ранжування за групами в ієрархічній структурі підприємства відповідно до доцільності та корисності цієї позиції для підприємства.

Відшукати подібний універсальний метод оплати праці, котрий враховував би інтереси як роботодавця, так і працівника, є дуже важким завданням. Підприємство завжди намагається здійснювати оплату з урахуванням своїх цілей, але рівно стільки, щоб працівник не мав наміру звільнитися, а останній в свою чергу прагне отримувати якнайбільше. Саме система грейдів дозволяє «ув'язати» оплату праці та логіку бізнесу, а також розв'язати комплекс питань, пов'язаних з мотивацією та стимулюванням персоналу.

Впровадження та використання такої системи оплати праці сприяє конкурентоспроможності підприємства на внутрішньому та зовнішньому ринках через підвищення «прозорості» компанії для інвесторів та, відповідно, оскільки збільшується капіталізація. Тарифно-розрядна сітка та

грейди мають вигляд ієрархічної структури посад, де оклади побудовані за принципом наростання. Але є і суттєві відмінності (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1. Відмінності між тарифною системою та грейдами

Тарифні системи	Системи грейдів
Збудовані на основі оцінки професійних знань, навичок та стажу роботи	Передбачає більш широку лінійку критеріїв, що включають такі показники оцінки посади, як: - управління; - комунікація; - відповідальність; - складність роботи; - самостійність; - ціна помилки та інші
Посади будуються за наростаючим принципом	Грейдинг допускає перетин частин двох близрозташованих грейдів. В результаті чого робочий або майстер нижчого грейда завдяки своєму професіоналізму може мати більш високий посадовий оклад, ніж, наприклад, спеціаліст з охорони праці, що перебуває в грейді поряд розташованого вищого порядку
Ієрархічна структура тарифної сітки заснована на мінімальній зарплаті, помноженій на коефіцієнти (міжрозрядні, міжгалузеві, міжпосадові та міжкваліфікаційні)	Структура грейдів побудована тільки на вазі посади, яка розраховується в балах
Система посад будується по суворому зростанню вертикалі (від робочого до управління)	Посади розміщуються тільки за принципом важливості для компанії

Впровадження системи грейдів на підприємстві відбувається в декілька етапів, а саме:

1. Підготовка робочої групи, вивчення методики.
2. Розробка документації (концепція, положення та інше).
3. Оцінка посад (анкетування, інтерв'ювання, бесіда).
4. Визначення вимог до посад, уточнення факторів.
5. Розподілення факторів за рівням (ранжування).
6. Оцінка кожного рівня.
7. Оцінка ваги фактора.
8. розрахунок кількості балів для кожної посади.
9. Розподілення балів за грейдами.
10. Встановлення посадових окладів та розрахунок мінімуму та максимуму окладів.
11. Відтворення графіку та аналіз результатів.

Враховуючи той факт, що у пунктах 1-3 описується підготовчі етапи, які являються досить об'ємними, а їх розгляд може зайняти багато часу, то в цій роботі вони аналізуватися не будуть. Задля уникнення помилок в подальшій роботі, необхідно, щоб під час реалізації перших трьох пунктів при впровадженні системи грейдів брав участь кваліфікований спеціаліст, що є співробітником підприємства або спеціаліст з консалтингового агентства.

Під час практичного застосування системи грейдів виявляються наступні її переваги:

1. допомагає управляти фондом оплати праці (ФОП) та робить систему нарахування заробітної плати гнучкою;
2. підвищує ефективність ФОП від 10 до 30%;
3. впорядковує дисбаланс заробітної плати на підприємстві. Коли принцип нарахування заробітної плати стає прозорим, то відразу відпадають ледачі та безкорисні працівники, які звикли тільки «вибивати» надбавки. В той же час автоматично підвищується базовий оклад тих, хто реально відіграє важливу роль для підприємства;

4. дозволяє, при необхідності, швидко проводити аналіз структури як посадових окладів, так і постійної частини заробітної плати, а також відстежувати їх динаміку;

5. є зручним інструментом для визначення розміру базового окладу нової посади;

6. дозволяє відстежувати рівні та підрозділи, де має місце невідповідність в нарахуваннях заробітної плати;

7. дозволяє порівняти рівні виплат своєї компанії з виплатами інших в одному сегменті ринку або ж в межах концерну;

8. дозволяє співвідносити середню заробітну плату будь-якої посади в своїй компанії з середньоринковими;

9. дозволяє усунути суттєву неефективність роботи, оскільки виявляє дублювання функцій, неякісне керівництво лінійних менеджерів своїми підлеглими;

10. вирішує проблему нарахування доплат за роботу, виконану за стандартами, які нижче або вище посадових;

11. полегшує процес індексування зарплат;

12. дозволяє визначити, в яку суму стає підприємству посада будь-якого рівня;

13. є ефективним засобом інтеграції різнокаліберних підрозділів холдингу в єдину структуру;

14. оптимізує розміщення трудових ресурсів.

Вихідними даними для формування структури грейдів є:

1. Затверджений перелік типових робочих міст, опис та оцінка яких проведені на попередньому етапі.

2. Дані про розмір заробітної плати для типових робочих міст.

3. Дані про розмір заробітної плати формуються на основі діючого штатного розпису та інших нормативно-регламентних документів системи оплати праці.

Також необхідні наступні данні по заробітній платі для кожного типового робочого місяця:

- 1) мінімальний розмір заробітної плати, встановлений на підставі діючої системи оплати праці;
- 2) максимальний розмір заробітної плати, встановлений на підставі діючої системи оплати праці.

АТ «Мотор Січ» є великою, багаторівневою, багатофункціональною компанією яка має складну організаційну структуру. Відповідно необхідна система компенсацій, мала поєднувати в собі широкий спектр значень заробітної плати та в той же час чітке розподілення за ієрархічними рівнями.

Система грейдів є практичним інструментом, котрий дає можливість оцінити посади в організації та на їх підставі сформувати кваліфікаційні групи.

Метою впровадження системи є формулювання єдиних правил зв'язку що пов'язували б між собою кваліфікацією та посадові оклади працівників підприємства, та підняття вмотивованість працівників на підвищення кваліфікації.

Запровадження системи рейтингового оцінювання посад та оплати праці надає можливість вирішити наступні завдання:

- визначення відносної цінності існуючих посад з точки зору стратегії підприємства;
- оптимізація системи оплати праці;
- проведення оцінювання працівників відносно відповідності посадам, які вони займають;
- створення додаткових умов для кар'єрного зросту та інше.

На основі якісного аналізу даних про заробітну плату обирається розмір заробітної плати, який використовується для створення рівнів. Список типових посад, складений на основі результатів оцінки, доповнюється даними про заробітну плату. Отриманий список розташовується у порядку

зменшення значень показника розміру заробітної плати та розділяється на рівні відповідно до принципів формування системи рівнів.

Для визначення грейду для кожної посади (професії) необхідно: вибрати критерії, за якими буде проводитися оцінка посад (професій) всіх працівників (для відбору критеріїв необхідно відповісти на питання про те, що в діяльності працівників прямо або опосередковано сприяє збільшенню прибутку суб'єкта господарювання). Відібрані критерії повинні мати чіткі значення та не перетинатися один з одним.

3.2. ЕКОНОМІЧНИЙ ЕФЕКТ ВІД ЗАПРОПОНОВАНИХ ЗАХОДІВ

Розглядаючи рекомендації та запропоновані заходи щодо покращення системи оплати праці в АТ «Мотор Січ», необхідно провести оцінку економічної ефективності проекту.

Економічну ефективність проекту оцінимо з точки зору:

- 1) соціальної ефективності;
- 2) економічної ефективності.

Оцінка соціальної ефективності наведена в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2. Оцінка соціальної ефективності проекту методом експертних оцінок

Направлення оцінки ефективності	Основні критерії оцінки ефективності	Оцінка ефективності в балах (0 - 1)
Досягнення мети	Ступінь досягнення мети	1.0
	Збереження організації як цілісності	0.8
	Отримання прибутку	1.0
Якість функціонування	Співвідношення централізації та децентралізації	0.8
	Підпорядкування дерева цілей та рівней ієрархії	0.8
	Ефективність поточної обробленої інформації	1.0

Продовження таблиці 3.2.

	Швидкість та точність виділення інформації ха спеціальним запитом	1.0
	Надійність інформації	1.0
	Своєчасність інформації	1.0
	Наявність необхідної інформації	1.0
Економічність	Витрати на підготовку керуючих	0.5
	Витрати на консультування керуючих	0.5
	Ефективність управлінських рішень	0.9
	Точність управлінських рішень	1.0
	Надійність управлінських рішень	1.0
	Швидкість підготовки управлінських рішень	1.0
	Послідовність прийняття управлінських рішень	1.0
Зміна в якості робочої сили	Гнучкість в системі просування по службі	0.6
	Повноваження працівників та їх відповідальність	0.9
	Ступінь задоволення виконаною роботою	1.0
Зовнішні та внутрішні соціально- економічні умови	Здатність СТЕП - факторного аналізу	0.9
	Наявність обґрунтованих цілей	1.0
	РАЗОМ:	19.7

За результатами експертних оцінок, проект демонструє значну соціально-економічну ефективність.

На оцінку економічної ефективності проекту впливають втрати підприємства, викликані плинністю кадрів.

Згідно з західними психологічними дослідженнями, зайвий оборот персоналу негативно впливає на моральний стан залишених працівників, на їх мотивацію та відданість організації. Постійна зміна працівників ламає внутрішні зв'язки в колективі та може призвести до кризової ситуації.

Ефективність впровадження проекту пояснюється його соціально-економічними результатами:

- 1) підбором працівників відповідного професіонального та соціально-психологічного рівня;
- 2) скороченням плинності кадрів, яка викликана звільненням працівників у зв'язку з професійною невідповідністю займаних посаді або відсутністю інтересу до виконуваної роботи;
- 3) підвищення якості роботи робітників АТ «Мотор Січ»;
- 4) зниження витрат на пошук, відбір, найм та навчання персоналу;
- 5) зниження витрат на якість наданих робіт та послуг;
- 6) підвищення дисципліни на підприємстві;
- 7) покращення соціально-психологічного клімату.

Головними загальними показниками економічної ефективності заходів, що визначають їхню доцільність, є зріст економічної ефективності та щорічний економічний ефект, тобто зменшення витрат.

Зведемо проведену оцінку соціально-економічної ефективності проекту у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3. Соціально-економічна ефективність проекту впровадження
грейдингової системи оплати праці в АТ «Мотор Січ»

Заходи	Соціальна ефективність	Економічна ефективність
Впровадження на підприємстві грейдингової системи оплати праці	Покращуються результати роботи всього підприємства. Підвищується зацікавленість робітника в результатах своєї праці. Сприяє підвищенню рівня професійної та керуючої компетенції.	Зниження плинності кадрів. Збільшення прибутку. Скорочення витрат на залучення нових робітників

Отже, впровадження системи грейдів сприятиме створенню чіткого та прозорого підходу, який дозволить визначити зв'язок між потенційним рівнем доходу працівника, що займає певну посаду, та відносною цінністю цієї посади серед існуючих у АТ «Мотор Січ». Працівники також отримають уявлення про критерії зміни рівня їх доходів при різних кар'єрних змінах.

На сьогоднішній день в АТ «Мотор Січ» використовується погодинна система оплати праці для інженерно-технічного персоналу, допоміжних робітників, контролерів та відрядна система оплати праці для оносних робочих.

Система грейдингу в АТ «Мотор Січ» спрямована на управління персоналом. Її суть полягає в тому, що досвідчений спеціаліст з кадрів та інші фахівці відразу формують розрядну сітку щодо запланованої діяльності, в якій встановлюються певні вимоги до компетенцій для кожної посади в АТ «Мотор Січ», можливі заходи з послаблення та можливі винагороди. Також визначаються розміри заробітної плати для працівників, які мають певні розряди в своєму профілі, а також розміри премій/штрафів.

У подальшому, при наймі нових працівників в АТ «Мотор Січ» співробітник відділу кадрів проводить оцінку кожного за встановленою шкалою, визначаючи їх рівень. У процесі роботи можливе навчання працівників, наприклад, на курсах підвищення кваліфікації, після чого проводиться атестація, оцінка зовнішніх факторів (брак, відсутності на роботі, прогули та інше). У разі необхідності завжди можна перевести людину в новий розряд та змінити його оплату праці.

Ця система має велику гнучкість, але потребує уважного налаштування, професійної оцінки працівників і чудово підходить для застосування на АТ «Мотор Січ», якщо використовувати її вміло..

Після введення нової системи оплати праці керівництву АТ «Мотор Січ» буде значно легше робити рішення щодо індексації заробітної плати, а службі управління персоналом буде простіше адмініструвати корпоративну систему матеріального стимулювання. За допомогою ефективної системи

рівнів, АТ «Мотор Січ» зможе впливати на персонал, зарплату, премії та соціальний пакет.

Висновки

Отже, система тарифної оплати на підприємствах потребує значного удосконалення. Головною метою тарифного регулювання оплати праці є створення гнучкої тарифної системи. Мінімальна заробітна плата може бути базою тарифної системи лише у випадку, коли вона забезпечує мінімальний рівень достатку. У сучасних умовах важливо пов'язати продуктивність праці з її оплатою, тобто розробити механізм, за яким оплата праці залежатиме від результатів праці та внеску кожного працівника у кінцеві результати праці.

Слід удосконалювати тарифну систему на основі однієї тарифної сітки. Використання гнучкої багаторозрядної тарифної сітки для всіх категорій персоналу спростить систему оплати й зробить її доступною.

Система оплати праці, що пропонується - система грейдів, допоможе оцінити значущість для підприємства кожного робочого місця за широким спектром факторів. Крім знань та досвіду, нова система оплати праці буде базуватися на таких чинниках, як розмір управління та відповідальності, вартість помилок, рівень комунікації та фізичне навантаження.

Чітка та зрозуміла система визначення заробітної плати надасть працівнику підприємства можливість чітко уявити, як зміниться його дохід при будь-якому варіанті розвитку кар'єри.

Крім того, впровадження нової системи оплати праці дозволить упорядкувати процес нарахування заробітної плати та премій на підприємстві та створить ефективну систему мотивації та стимулювання праці працівників.

ВИСНОВКИ

Перехід до ринкової економіки призвів до нових підходів щодо організації оплати праці. Виникають нові способи регулювання заробітної плати, змінюються ролі основних економічних учасників у вирішенні питань щодо її визначення.

Система оплати праці - це метод або засіб визначення рівня заробітної плати. Це визначення заробітної плати розглядається як спосіб вираження взаємозв'язків між працівником, роботодавцем, профспілкою та державою у визначенні частки створеної і реалізованої вартості, яка забезпечує відтворення та розвиток членів суспільства.

Кожен найманий працівник отримує певну грошову винагороду за свою працю, що є загальним товарним еквівалентом. У деяких випадках оплата праці здійснюється натуральними засобами, коли сам працівник переносить реалізацію продукції. Це дохід, який робітник прагне максимізувати.

Для роботодавця заробітна плата є однією з витрат на виробництво, яку він намагається зменшити. У суспільстві в цілому заробітна плата виступає важливою складовою сукупного попиту. Вона тісно пов'язана з цінами на товари та послуги, які споживачі придбають, що дозволяє зробити висновок про рівень заробітної плати в реальному та номінальному вираженні.

Формування та виконання системи оплати праці - це процес, під час якого розв'язується питання вибору, впровадження, функціонування та результатів. По-перше, важливо визначити відмінність між системою, структурою та рівнем оплати праці. Ці поняття часто мають тісний зв'язок, але з аналітичної точки зору вони різні. Структура оплати або класифікація - це логічна систематизація, упорядкування видів діяльності, яке часто ґрунтується на оцінці трудової діяльності та зазвичай відображає різноманітні ролі (посадові функції) та їх внесок у діяльність організації.

Рівень оплати праці визначає суму або тариф, які отримує працівник, і зазвичай складається за допомогою комбінованого застосування системи та структури оплати праці.

Результати дослідження економічно-правових засад і особливостей функціонування АТ «Мотор Січ» свідчать про зниження ефективності його діяльності. Протягом досліджуваного періоду спостерігалось зменшення обсягів реалізації, зростання собівартості продукції та, внаслідок цього, зменшення чистого прибутку підприємства.

Аналіз економічного потенціалу АТ «Мотор Січ» показав, що до позитивних аспектів економічного потенціалу можна віднести високий рівень ліквідності та платоспроможності, розширення основних фондів. Проте про неефективність управлінських рішень, які призводять до зниження економічного потенціалу свідчать зниження показників рентабельності, ділової активності та використання основних засобів.

Оцінка прибутковості виробництва АТ «Мотор Січ» показала, що на підприємстві наявні тенденції до скорочення прибутковості підприємства. Зниження показників прибутку підприємства викликало зниження показників його рентабельності. В ході проведеного аналізу було встановлено, що основними причинами зниження прибутку підприємства є значне зменшення обсягів реалізації, та зменшення об'ємів інших операційних доходів, що стало, в тому числі, наслідком припинення договору оренди.

Система оплати праці, що пропонується для впровадження на АТ «Мотор Січ» - система грейдів, допоможе оцінити значущість для підприємства кожного робочого місця за широким спектром факторів. У новій системі оплати праці будуть братися до уваги такі аспекти, як рівень управління та відповідальності, вартість помилок, рівень комунікації та фізичне навантаження, окрім знань та досвіду.

Чітка та зрозуміла система визначення рівня оплати надасть працівникові підприємства можливість конкретно уявити, як зміниться його дохід у випадку різних варіантів кар'єрного зростання.

Крім цього, впровадження нової системи оплати праці допоможе упорядкувати схему розрахунку зарплати та премій на підприємстві і створить ефективну систему мотивації та стимулювання праці персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. - К., 1996.
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. - 1997. - №11-12.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р.
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змін. і доп.)
5. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. - К. : КНЕУ, 2006. - 336 с.
6. Базилевич В. Д. Макроекономіка: Підручник. - К. : Знання , 2005. - 851 с.
7. Бугуцький О. Чинники мотивації праці //Україна: аспекти праці. - 1998. - № 6. - с. 3-7
8. Шелешкова С.Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. - 2006. - № 2. - с.9-17
9. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності // Україна: аспекти праці. - 2000. - № 8. - с. 8-14
10. Задоя А. А. Макроэкономика: Учебник. - К. : Знання , 2006. - 368с.
11. Базилінська О. Я. Макроекономіка: Навчальний посібник для студентів вузів . - К. : Центр навчальної літератури, 2005. - 442 с.
12. Annual Repor General Electric [Електронний ресурс]. - 2018. - Режим доступу до ресурсу: https://www.ge.com/investor-relations/sites/default/files/GE_AR18.pdf.
13. СТАТУТ ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «Мотор Січ» (двадцять друга редакція) [Електронний ресурс]. - 2017. - Режим доступу до ресурсу: <http://www.motorsich.com/files/789-STATUT-30-03-2017%20zi%20zminami%20SPO%20Zotov.pdf>.
14. Річна інформація емітента цінних паперів (річний звіт) за 2020 рік

[Електронний ресурс]. - 2023. - Режим доступу до ресурсу:
<http://www.motorsich.com/files/1366-2020.pdf>.

15. Річна інформація емітента цінних паперів (річний звіт) за 2018 рік
[Електронний ресурс]. - 2023. - Режим доступу до ресурсу:
<http://www.motorsich.com/files/1336-2018.pdf>.

16. Савченко А. Г. Макроекономіка: Підручник. - К. : КНЕУ, 2005. - 441 с.

17. Харкянєн Л. В. Макроекономіка: Навчальний посібник для студентів,
2006. - 174, с.

18. Левчунь Г.Я. Вдосконалення регулювання оплати праці/Економічна
наука, 2008 - №11 - с.32-34

19. Шегда А.В. Економіка підприємства: навчальний посібник - 2005 -
431 с.

20. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці:
проблеми теорії та практики: Монографія. -2008. - С. 8-38

21. Вятлужских Е. Мотивація та оплата праці: Інструменти, методики,
практика. - М., 2007.

22. Армстронг М., Стівенс Т. Оплата праці, практичне керівництво з
впровадження оптимальної системи оплати праці та винагороди персоналу.,
2007. - Частина I.

Додаток А

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
 Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
 Консолідований баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

		Дата (рік, місяць, день)	КОДИ		
			2020	01	01
Підприємство	Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»	за ЄДРПОУ	14307794		
Територія	Шевченківський	за КОАТУУ	2310137500		
Організаційно-правова форма господарювання	Публічне акціонерне товариство	за КОПФГ	230		
Вид економічної діяльності	Виробництво повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування	за КВЕД	30.30		
Середня кількість працівників	21,324				
Адреса	пр. Моторобудівників, 15, м. Запоріжжя, Шевченківський, Запорізька область, 69068, Україна, телефон 0617204211				
Одиниця виміру: у тисячах гривень					
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):					
за Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку					
за Міжнародними стандартами фінансової звітності					
			V		

Консолідований баланс (Звіт про фінансовий стан)
 на 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Форма № 1-к

Код за ДКУД

1801007

Актив	Код рядка	1 січня 2018 (перераховано)	31 грудня 2018 (перераховано)	31 грудня 2019	Примітки
1	2	3	4	5	6
I. Необоротні активи					
Нематеріальні активи:	1000	3,695	2,520	10,625	
первісна вартість	1001	8,688	9,471	19,658	
накопичена амортизація	1002	(4,993)	(6,951)	(9,033)	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	964,874	923,902	1,024,183	10
Основні засоби:	1010	5,929,509	6,553,584	6,826,900	10
первісна вартість	1011	10,018,586	11,055,187	12,277,372	
знос	1012	(4,089,077)	(4,501,603)	(5,450,472)	
Інвестиційна нерухомість	1015	26,744	49,003	27,908	
первісна вартість	1016	36,671	60,141	39,922	
знос	1017	(9,927)	(11,138)	(12,014)	
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-	-	
Довгострокові фінансові інвестиції:					
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	31,272	22,038	24,429	
інші фінансові інвестиції	1035	1,541	8,616	1,535	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-	-	
Відстрочені податкові активи	1045	40,634	16,007	37,906	30(б)
Інші необоротні активи	1090	413,491	299,797	76,984	11
Усього за розділом I	1095	7,411,760	7,875,467	8,030,470	

Консолідований баланс (звіт про фінансовий стан) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»

Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Консолідований баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р
(продовження)

Актив	Код рядка	1 січня 2018 (перераховано)	31 грудня 2018 (перераховано)	31 грудня 2019	Примітки
1	2	3	4	5	6
II. Оборотні активи					
Запаси	1100	11,937,249	13,381,046	13,963,772	12
Виробничі запаси	1101	4,088,985	4,607,626	4,739,945	
Незавершене виробництво	1102	7,456,844	8,523,929	8,619,932	
Готова продукція	1103	371,779	230,543	593,217	
Товари	1104	19,641	18,948	10,678	
Поточні біологічні активи	1110	87	106	13	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	3,074,753	1,319,210	1,073,317	13
Дебіторська заборгованість за розрахунками:					
за виданими авансами	1130	599,287	993,013	669,172	14
з бюджетом	1135	270,757	271,532	170,958	
у тому числі з податку на прибуток	1136	24	119	5,345	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	490	310	219	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	232,925	239,295	134,522	13
Поточні фінансові інвестиції	1160	9,313	9,789	10,574	
Гроші та їх еквіваленти	1165	2,714,364	1,446,568	747,190	15
Готівка	1166	1,591	4,222	1,680	
Рахунки в банках	1167	2,710,700	1,441,662	744,932	
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-	5	
Інші оборотні активи	1190	1,716,076	2,115,755	2,087,911	16
Усього за розділом II	1195	20,555,301	19,776,624	18,857,653	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	338	288	4,623	
Баланс	1300	27,967,399	27,652,379	26,892,746	

Консолідований баланс (звіт про фінансовий стан) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»

Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Консолідований баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

(продовження)

Пасив	Код рядка	1 січня 2018 (перераховано)	31 грудня 2018 (перераховано)	31 грудня 2019	Примітки
1	2	3	4	5	6
I. Власний капітал					
Зареєстрований капітал	1400	280,529	280,529	280,529	17
Капітал у дооцінках	1405	121,682	-	-	
Додатковий капітал:	1410	1,771,265	1,606,576	1,606,581	17
емісійний дохід	1411	419,651	420,390	420,390	
накопичені курсові різниці	1412	21,166	139	(164)	
Резервний капітал	1415	71,315	71,315	71,315	17
Нерозподілений прибуток	1420	17,177,560	18,044,435	17,372,601	
Неоплачений капітал	1425	-	-	-	
Витучений капітал	1430	(625)	(1,387)	(1,387)	
Неконтрольована частка	1490	2,765	297	305	
Усього за розділом I	1495	19,424,491	20,001,765	19,329,944	
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення					
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-	-	
Пенсійні зобов'язання	1505	155,681	307,475	333,136	18
Довгострокові кредити банків	1510	369,971	280,751	-	21
Інші довгострокові зобов'язання	1515	1,560,291	1,631,284	1,591,396	21
Довгострокові забезпечення	1520	144,337	112,597	94,797	
Цільове фінансування	1525	1,208,102	1,097,247	977,138	19
Усього за розділом II¹	1595	3,438,382	3,429,354	2,996,467	

Консолідований баланс (звіт про фінансовий стан) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»

*Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
Консолідований баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
(продовження)*

Пасив	Код рядка	1 січня 2018 (перераховано)	31 грудня 2018 (перераховано)	31 грудня 2019	Примітки
1	2	3	4	5	6
III. Поточні зобов'язання і забезпечення					
Короткострокові кредити банків	1600	803,915	560,539	641,896	21
Векселі видані	1605	103	9,103	103	
Поточна кредиторська заборгованість за:					
довгостроковими зобов'язаннями	1610	56,919	84,226	278,583	21
товари, роботи, послуги	1615	539,976	777,142	1,019,949	
розрахунками з бюджетом	1620	208,736	243,654	32,883	
у тому числі з податку на прибуток	1621	175,449	214,877	2,812	
розрахунками зі страхування	1625	40,605	46,934	41,376	
розрахунками з оплати праці	1630	113,052	132,887	104,696	
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	3,142,475	2,182,125	2,281,754	
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	98,133	32,336	32,314	
Поточні забезпечення	1660	63,235	102,417	97,650	
Доходи майбутніх періодів	1665	3,374	3,092	183	
Інші поточні зобов'язання	1690	34,003	46,805	34,948	
Усього за розділом III¹	1695	5,104,526	4,221,260	4,566,335	
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття¹					
	1700	-	-	-	
Баланс	1900	27,967,399	27,652,379	26,892,746	

¹ Усього зобов'язання слід розраховувати як суму рядків 1595, 1695 та 1700, що разом складають 7,650,614 тисяч гривень на 31 грудня 2019 р. (31 грудня 2018 р.: 7,791,174 тисячі гривень; 1 січня 2018 р.: 8,542,908 тисяч гривень).

Керівник



Головний бухгалтер

С. А. Войтенко

О. П. Касьян

Консолідований баланс (звіт про фінансовий стан) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2019 та 2018 рік

Дата (рік, місяць, день)	КОДИ		
	2020	01	01
Підприємство	Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ» за ЄДРПОУ 14307794		

Консолідований звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)
за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Форма № 2-к Код за ДКУД 1801008

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Рядок	2019	2018 (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	10,074,404	12,831,788	22
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(6,956,152)	(8,043,199)	25
Валовий:				
прибуток	2090	3,118,252	4,788,589	
збиток	2095	-	-	
Інші операційні доходи	2120	589,952	683,185	23
Адміністративні витрати	2130	(1,315,953)	(1,445,884)	26
Витрати на збут	2150	(427,369)	(483,004)	27
Інші операційні витрати	2180	(2,589,592)	(2,037,929)	24
Фінансові результати від операційної діяльності:				
прибуток	2190	-	1,504,957	
збиток	2195	(624,710)	-	
Дохід від участі в капіталі	2200	4,221	17,812	
Інші фінансові доходи	2220	396,814	33,017	
Інші доходи ²	2240	13,858	101,067	
Фінансові витрати	2250	(293,159)	(274,473)	29
Втрати від участі в капіталі	2255	(1,253)	(2,977)	
Інші витрати	2270	(37,573)	(25,031)	28
Фінансовий результат до оподаткування:				
прибуток	2290	-	1,354,372	
збиток	2295	(541,802)	-	
Витрати з податку на прибуток	2300	(129,990)	(607,019)	30
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-	
Чистий фінансовий результат:				
прибуток	2350	-	747,363	
збиток	2355	(671,792)	-	

¹Витрати на формування резерву на покриття збитків від зменшення корисності фінансових активів за рік, що закінчився 31 грудня 2019 р. в сумі 108,430 тисяч гривень (31 грудня 2018 р.: 301,329 тисяч гривень) було включено в рядок 2180 "інші операційні витрати" в консолідованому звіті про фінансові результати (звіті про сукупний дохід) (Примітка 25).

²Інші доходи за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р. представлені переважно результатом від вибуття дочірнього підприємства, ВАТ «Оршанський авіаремонтний завод» в сумі 99,586 тисячі гривень (Примітка 7 (а)(і)).

Консолідований звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
*Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
 Консолідований звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2019 та 2018 рік
 (продовження)*

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Рядок	2019	2018 (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-	
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-	
Накопичені курсові різниці	2410	(337)	(26,790)	
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	(8)	
Інший сукупний дохід (витрати)	2445	308	(144,393)	
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	(29)	(171,191)	
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-	
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	(29)	(171,191)	
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355, 2460)	2465	(671,821)	576,162	
Чистий (збиток) прибуток, що належить:				
власникам материнської компанії	2470	(671,834)	745,193	
неконтрольованій частці	2475	42	2,160	
Сукупний дохід, що належить:				
власникам материнської компанії	2480	(671,829)	579,765	
неконтрольованій частці	2485	8	(3,603)	

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Рядок	2019	2018 (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Матеріальні затрати	2500	6,012,804	6,969,891	
Витрати на оплату праці	2505	2,902,153	2,766,366	
Відрахування на соціальні заходи	2510	614,664	585,771	
Амортизація	2515	1,015,413	849,865	
Інші операційні витрати	2520	5,461,383	3,839,084	
Разом	2550	16,006,417	15,010,977	

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Рядок	2019	2018 (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2,077,738	2,077,736	
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2,077,738	2,077,736	
Чистий (збиток) прибуток на одну просту акцію, грн.	2610	(323,32854)	359,69584	
Скоригований чистий (збиток) прибуток на одну просту акцію, грн.	2615	(323,32854)	359,69584	
Дивіденди на одну просту акцію, грн.	2650	-	-	

Керівник



Головний бухгалтер

С. А. Войтенко

О. П. Касьян

Консолідований звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
Консолідований звіт про рух грошових коштів за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Підприємство <u>Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»</u>	Дата (рік, місяць, день) за ЄДРПОУ	КОДИ		
		2020	01	01
		14307794		

**Консолідований звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.**

Форма № 3-к

Код за ДКУД

1801009

Стаття	Рядок	2019	2018
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	4,448,899	7,805,842
Повернення податків і зборів	3005	959,223	1,167,826
у тому числі податку на додану вартість	3006	959,223	1,167,779
Цільового фінансування	3010	59,985	51,847
Надходження від отримання субсидій і дотацій	3011	411	4,180
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	6,238,378	6,148,304
Надходження від повернення авансів	3020	256,620	174,746
Надходження відсотків за залишком коштів на поточних рахунках	3025	3,792	63,575
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	-	-
Надходження від операційної оренди	3040	7,215	6,415
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Інші надходження	3095	120,211	280,439
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(802,695)	(1,288,564)
Праці	3105	(2,252,350)	(2,147,194)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(620,621)	(588,907)
Зобов'язань з податків і зборів:	3115	(899,138)	(936,261)
витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(286,675)	(346,674)
витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(11,091)	(4,818)
витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(601,372)	(584,769)
Витрачання на оплату авансів	3135	(6,463,767)	(9,675,931)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(39,623)	(164,611)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(23,889)	(23,659)
Інші витрачання	3190	(712,633)	(883,730)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	279,607	(9,863)

Консолідований звіт про рух грошових коштів (за прямим методом) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
 Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
 Консолідований звіт про рух грошових коштів за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
 (продовження)

1	2	3	4
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	213
необоротних активів	3205	3,648	34,619
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	231	26,820
дивідендів	3220	535	548
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	980	94
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці ¹	3235	-	41,907
Інші надходження	3250	24,380	9,843
Витрачання на придбання:			
фінансових інвестицій	3255	-	(694)
необоротних активів	3260	(919,826)	(1,059,088)
Виплати за деривативами	3270	-	-
Витрати на надання позик	3275	(560)	(47,300)
Інші платежі	3290	-	-
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	(890,612)	(993,038)
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від:			
Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	355,279	266,530
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	16,100
Витрачання на:			
Викуп власних акцій	3345	-	-
Погашення позик	3350	(242,529)	(307,186)
Сплату дивідендів	3355	(22)	(65,797)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(102,601)	(89,451)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(26,591)	-
Інші платежі	3390	(19,303)	(7,822)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	(35,767)	(187,626)
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	(646,772)	(1,190,527)
Залишок коштів на початок року	3405	1,446,568	2,714,364
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(52,606)	(77,269)
Залишок коштів на кінець року	3415	747,190	1,446,568

¹Рядок 3235 «Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці» в сумі 41,907 тисяч гривень за рік, що закінчився 31 грудня 2018 р., включає в себе грошові кошти отримані в результаті продажу дочірнього підприємства ВАТ «Оршанський авіаремонтний завод» (Примітка 7 (а)(і)).

Керівник

С. А. Войтенко

Головний бухгалтер

О. П. Касьян



Консолідований звіт про рух грошових коштів (за прямим методом) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
Консолідований звіт про власний капітал за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Підприємство Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»

Дата (рік, місяць, день)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2020	01	01
14307794		

Консолідований звіт про власний капітал за 2019 рік

Форма № 4-к

Код за ДКУД

1801011

Стаття	Код рядка	Належить власникам материнської компанії								Неконтрольована частка	Разом
		Зареєстрований капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток	Неоплачений капітал	Видучений капітал	Всього		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Залишок на початок звітного року	4000	280,529	-	1,606,576	71,315	18,044,435	-	(1,387)	20,001,468	297	20,001,765
Корегування:											
Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок звітного року	4095	280,529	-	1,606,576	71,315	18,044,435	-	(1,387)	20,001,468	297	20,001,765
Чистий (збиток) прибуток за звітний період	4100	-	-	-	-	(671,834)	-	-	(671,834)	42	(671,792)
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	-	5	-	-	-	-	5	(34)	(29)
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інвестицій	4112	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	(303)	-	-	-	-	(303)	(34)	(337)
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	-	308	-	-	-	-	308	-	308

Консолідований звіт про власний капітал слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
Консолідований звіт про власний капітал за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
(продовження)

Стаття	Код рядка	Належить власникам материнської компанії								Неконтрольована частка	Разом
		Зареєстрований капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Розподіл прибутку:											
Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу:											
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу:											
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	-	5	-	(671,834)	-	-	(671,829)	8	(671,821)
Залишок на кінець звітного року	4300	280,529	-	1,606,581	71,315	17,372,601	-	(1,387)	19,329,639	305	19,329,944

Консолідований звіт про власний капітал слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

ПАТ «МОТОР СІЧ»

Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчились 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Консолідований звіт про власний капітал за роки, що закінчились 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

(продовження)

Підприємство	Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»	Дата (рік, місяць, день) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2019	01	01
			14307794		

Консолідований звіт про власний капітал за 2018 рік

Форма № 4-к

Код за ДКУД

1801011

Стаття	Код рядка	Належить власникам материнської компанії								Неконтрольована частка	Разом
		Зарєстрований капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Залишок на початок попереднього року	4000	280,529	121,682	1,771,265	71,251	17,547,029	-	(625)	19,791,131	2,765	19,793,896
Корегування:											
Зміна облікової політики (Примітка 6)	4005	-	-	-	-	126,765	-	-	126,765	-	126,765
Виправлення помилок (Примітка 5)	4010	-	-	-	64	(496,234)	-	-	(496,170)	-	(496,170)
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок попереднього року	4095	280,529	121,682	1,771,265	71,315	17,177,560	-	(625)	19,421,726	2,765	19,424,491
Чистий прибуток за звітний період	4100	-	-	-	-	745,193	-	-	745,193	2,160	747,353
Інший сукупний збиток за звітний період	4110	-	-	(165,428)	-	-	-	-	(165,428)	(5,763)	(171,191)
Дооцінка необоротних активів	4111	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інвестицій	4112	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці ¹	4113	-	-	(21,027)	-	-	-	-	(21,027)	(5,763)	(26,790)
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	4114	-	-	(8)	-	-	-	-	(8)	-	(8)
Інший сукупний дохід	4116	-	-	(144,393)	-	-	-	-	(144,393)	-	(144,393)

Консолідований звіт про власний капітал слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

ПАТ «МОТОР СІЧ»

Консолідована фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.

Консолідований звіт про власний капітал за роки, що закінчилися 31 грудня 2019 р. та 31 грудня 2018 р.
(продовження)

Стаття	Код рядка	Належить власникам материнської компанії								Неконтрольована частка	Разом
		Зареєстрований капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Розподіл прибутку:											
Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників:											
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу:											
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	(12,586)	(12,586)	-	(12,586)
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	739	-	-	-	11,824	12,563	-	12,563
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі ¹	4290	-	(121,682)	-	-	121,682	-	-	-	1,135	1,135
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	(121,682)	(164,689)	-	866,875	-	(762)	579,742	(2,468)	577,274
Залишок на кінець попереднього року	4300	280,529	-	1,606,576	71,315	18,044,435	-	(1,387)	20,001,468	297	20,001,765

¹Рядок 4290 «Інші зміни в капіталі» графа 4 представлений резервом дооцінки основних засобів, який було рекласифіковано до нерозподіленого прибутку у зв'язку з вибуттям дочірнього підприємства, ВАТ «Оршанський авіаремонтний завод» (Примітка 7 (а)(і)).

Керівник

Головний бухгалтер



С. А. Войтенко

О. П. Касьян

Консолідований звіт про власний капітал слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 22 - 81, які є складовою частиною цієї консолідованої фінансової звітності.

Додаток Б

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
Баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.

		Дата (рік, місяць, день)	КОДИ		
Підприємство	Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»	за ЄДРПОУ	2021	01	01
Територія	Шевченківський	за КОАТУУ			14307794
Організаційно-правова форма господарювання	Публічне акціонерне товариство	за КОПФГ			2310137500
Вид економічної діяльності	Виробництво повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування	за КВЕД			230
Середня кількість працівників	17007				30.30
Адреса	пр. Моторобудівників, 15, м. Запоріжжя, Шевченківський, Запорізька область, 69068, Україна, телефон 0617204211				
Одиниця виміру: у тисячах гривень					
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 2020 р. та 31 грудня 2019 р.

Форма № 1-к

Код за ДКУД

1801007

Актив	Код рядка	1 січня 2019 (перераховано)	31 грудня 2019 (перераховано)	31 грудня 2020	Примітки
1	2	3	4	5	6
I. Необоротні активи					
Нематеріальні активи	1000	2 508	10 613	5 047	
первісна вартість	1001	9 459	19 646	18 892	
накопичена амортизація	1002	(6 951)	(9 033)	(13 845)	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	923 900	1 024 181	1 142 438	
Основні засоби:		6 543 311	6 817 452	6 452 102	Опшибка! Источни к ссылки не найден., Опшибка! Источни к ссылки не найден.
	1010				
первісна вартість	1011	11 034 932	12 256 510	12 761 738	
знос	1012	(4 491 621)	(5 439 058)	(6 309 636)	
Інвестиційна нерухомість	1015	49 003	27 908	25 958	
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	60 141	39 922	40 100	
Знос інвестиційної нерухомості	1017	(11 138)	(12 014)	(14 142)	
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	76 735	73 229	71 069	

Баланс (звіт про фінансовий стан) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчились 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
Баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
(продовження)

інші фінансові інвестиції	1035	1 535	1 535	10 033	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-	-	
Відстрочені податкові активи	1045	16 005	37 904	26 846	
Гудвіл	1050	-	-	-	
Інші необоротні активи	1090	299 797	75 986	26 323	Ошибки! Источники ссылки не найден.
Усього за розділом I	1095	7 912 794	8 068 808	7 759 816	

Актив	Код рядка	1 січня 2019 (перераховано)	31 грудня 2019 (перераховано)	31 грудня 2020	Примітки
1	2	3	4	5	6
II. Оборотні активи					
Запаси	1100	13 374 981	13 956 038	13 646 028	Ошибки! Источники ссылки не найден.
Виробничі запаси	1101	4 605 325	4 737 341	4 788 836	
Незавершене виробництво	1102	8 522 018	8 615 068	8 437 337	
Готова продукція	1103	228 712	592 972	409 017	
Товари	1104	18 926	10 657	10 838	
Поточні біологічні активи	1110	106	13	6	
Векселі одержані	1120	-	-	-	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	1 316 539	1 065 248	1 683 356	Ошибки! Источники ссылки не найден.
Дебіторська заборгованість за розрахунками:					
за виданими авансами	1130	980 344	656 552	640 897	Ошибки! Источники ссылки не найден.
з бюджетом	1135	270 959	170 423	130 268	
у тому числі з податку на прибуток	1136	5	5 274	30 830	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-	46	
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	9 330	6 059	8 723	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	233 193	116 390	366 694	Ошибки! Источники ссылки не найден.
Поточні фінансові інвестиції	1160	694	-	12 434	
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 432 723	741 780	1 616 979	Ошибки! Источники ссылки не найден.
Готівка	1166	4 222	1 680	2 079	

Баланс (звіт про фінансовий стан) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
Баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
(продовження)

Рахунки в банках	1167	1 427 817	739 522	1 614 195	
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-	-	
Інші оборотні активи	1190	2 112 568	2 085 448	2 278 668	Ошибки! Источник ссылки не найден.
Усього за розділом II	1195	19 731 437	18 797 951	20 384 099	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	288	4 623	219	
Баланс	1300	27 644 519	26 871 382	28 144 134	

Пасив	Код рядка	1 січня 2019 (перераховано)	31 грудня 2019 (перераховано)	31 грудня 2020	Примітки
1	2	3	4	5	6
I. Власний капітал					
Зареєстрований капітал	1400	280 529	280 529	280 529	Ошибки! Источник ссылки не найден.
Капітал у дооцінках	1405	-	-	-	
Додатковий капітал	1410	1 599 980	1 598 632	1 616 151	Ошибки! Источник ссылки не найден.
Емісійний дохід	1411	408 077	408 077	408 077	
Накопичені курсові різниці	1412	3 500	2 549	3 638	
Резервний капітал	1415	70 145	70 145	70 145	Ошибки! Источник ссылки не найден.
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	18 068 725	17 365 545	18 272 190	
Неоплачений капітал	1425	-	-	-	

Баланс (звіт про фінансовий стан) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
Баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
(продовження)

Вилучений капітал	1430	-	-	-	
Усього за розділом I	1495	20 019 379	19 314 851	20 239 015	
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення					
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-	-	
Пенсійні зобов'язання	1505	304 244	330 332	341 448	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Довгострокові кредити банків	1510	280 751	-	54 647	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Інші довгострокові зобов'язання	1515	1 631 284	1 591 396	2 046 439	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Довгострокові забезпечення	1520	112 597	94 797	133 108	
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-	-	
Цільове фінансування	1525	1 097 247	977 138	864 003	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Благодійна допомога	1526	-	-	-	
Усього за розділом II	1595	3 426 123	2 993 663	3 439 645	

Баланс (звіт про фінансовий стан) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
Баланс (звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
(продовження)

Пасив	Код рядка	1 січня 2019 (перераховано)	31 грудня 2019 (перераховано)	31 грудня 2020	Примітки
1	2	3	4	5	6
III. Поточні зобов'язання і забезпечення					
Короткострокові кредити банків	1600	560 539	641 896	423 638	19
Векселі видані	1605	9 103	103	103	
Поточна кредиторська заборгованість за:					
довгостроковими зобов'язаннями	1610	84 225	278 540	153 670	19
товари, роботи, послуги	1615	776 607	1 038 239	719 086	18
розрахунками з бюджетом	1620	242 834	31 246	78 374	
у тому числі з податку на прибуток	1621	214 755	2 651	69 976	
розрахунками зі страхування	1625	46 600	41 011	41 345	
розрахунками з оплати праці	1630	131 407	102 118	126 690	
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	2 168 094	2 267 353	2 755 650	20(a)
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	32 336	32 314	26 511	
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-	-	
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-	-	
Поточні забезпечення	1660	102 170	97 554	99 189	
Доходи майбутніх періодів	1665	2 937	183	-	
Інші поточні зобов'язання	1690	42 165	32 311	41 218	
Усього за розділом III	1695	4 199 017	4 562 868	4 465 474	
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-	-	
Баланс	1900	27 644 519	26 871 382	28 144 134	

Керівник



С. А. Войтенко

Головний бухгалтер



О. П. Касьян



Баланс (звіт про фінансовий стан) слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
Звіт про сукупний дохід за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.

Дата (рік, місяць, день)

КОДИ

2021

01

01

Підприємство Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»

за ЄДРПОУ

14307794

Звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)
за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.

Форма № 2-к

Код за ДКУД

1801008

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	11 432 216	10 015 102	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(7 107 866)	(6 930 473)	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Валовий:				
прибуток	2090	4 324 350	3 084 629	
збиток	2095	-	-	
Інші операційні доходи	2120	887 493	587 153	Ошибка! Источник ссылки не найден.
дохід від використання коштів звільнених від оподаткування	2123	247 139	212 216	
дохід від первісного визнання біологічних активів і с/г продукції	2122	-	-	
Адміністративні витрати	2130	(1 198 900)	(1 300 623)	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Витрати на збут	2150	(537 934)	(430 074)	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Інші операційні витрати	2180	(1 510 752)	(2 591 844)	Ошибка! Источник ссылки не найден.
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-	
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-	
Фінансові результати від операційної діяльності:				

Звіт про сукупний дохід слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчились 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
Звіт про сукупний дохід за роки, що закінчились 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
(продовження)

прибуток	2190	1 964 257	-	
збиток	2195	-	(650 759)	
Доход від участі в капіталі	2200	444	4 941	
Інші фінансові доходи	2220	183	393 937	
Інші доходи	2240	78 439	13 846	Ошибки! Источник ссылки не найден.
Доход від благодійної допомоги	2241	-	-	
Фінансові витрати	2250	(737 207)	(292 543)	Ошибки! Источник ссылки не найден.
Втрати від участі в капіталі	2255	(425)	(5 248)	
Інші витрати	2270	(41 893)	(37 529)	Ошибки! Источник ссылки не найден.
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-	
Фінансовий результат до оподаткування:				
прибуток	2290	1 263 798	-	
збиток	2295	-	(573 355)	
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(357 153)	(129 825)	Ошибки! Источник ссылки не найден.
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-	
Чистий фінансовий результат:				
прибуток	2350	906 645	-	
збиток	2355	-	(703 180)	

Звіт про сукупний дохід слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
Звіт про сукупний дохід за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
(продовження)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-	
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-	
Накопичені курсові різниці	2410	1 089	(951)	
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-	
Інший сукупний дохід	2445	16 430	(397)	
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	17 519	(1 348)	
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-	
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	17 519	(1 348)	
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355, 2460)	2465	924 164	(704 528)	

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Матеріальні затрати	2500	4 893 113	6 003 981	
Витрати на оплату праці	2505	2 515 982	2 879 026	
Відрахування на соціальні заходи	2510	537 796	609 822	
Амортизація	2515	1 018 401	1 013 922	
Інші операційні витрати	2520	4 004 655	5 458 055	
Разом	2550	12 969 947	15 964 806	

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік (перераховано)	Примітки
1	2	3	4	5
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2 077 990	2 077 990	15
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2 077 990	2 077 990	
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	436,30864	-338,39431	15
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	436,30864	-338,39431	
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-	

Керівник



С. А. Войтенко

Головний бухгалтер



О. П. Касьян

Звіт про сукупний дохід слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
 Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
 Звіт про рух грошових коштів за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.

Підприємство	Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»	Дата (рік, місяць, день) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2021	01	01
			14307794		

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
 за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
 Форма № 3-к Код за ДКУД

1801009

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік	Примітки
1	2	3	4	5
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності				
Надходження від:				
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	3 720 692	4 395 941	
Повернення податків і зборів	3005	619 169	959 223	
у тому числі податку на додану вартість	3006	619 164	959 223	
Цільового фінансування	3010	78 164	59 939	
Надходження від отримання субсидій і дотацій	3011	292	411	
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	8 069 770	6 191 269	
Надходження від повернення авансів	3020	33 808	254 485	
Надходження відсотків за залишковими коштами на поточних рахунках	3025	4 195	3 781	
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	11 590	-	
Надходження від операційної оренди	3040	43	6 914	
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-	
Інші надходження	3095	54 980	51 715	
Витрачання на оплату:				
Товарів (робіт, послуг)	3100	(446 818)	(746 085)	
Праці	3105	(1 976 338)	(2 235 105)	
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(556 025)	(615 641)	
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(753 935)	(888 600)	
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(197 834)	(286 525)	
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(1 889)	(6 598)	
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(554 212)	(595 477)	
Витрачання на оплату авансів	3135	(6 737 250)	(6 463 271)	
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(30 212)	(69)	
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(31 687)	(23 886)	
Інші витрачання	3190	(477 344)	(664 004)	
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	1 582 802	286 606	

Звіт про сукупний дохід слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Публічне акціонерне товариство «МОТОР СІЧ»
Фінансова звітність станом на та за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
Звіт про рух грошових коштів за роки, що закінчилися 31 грудня 2020 р. та 31 грудня 2019 р.
(продовження)

Стаття	Рядок	2020 рік	2019 рік	Примітки
1	2	3	4	5
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності				
Надходження від реалізації:				
фінансових інвестицій	3200	7 173		
необоротних активів	3205	3 759	3 648	
Надходження від отриманих:				
відсотків	3215	178	230	
дивідендів	3220	240	481	
Надходження від деривативів	3225	-	-	
Надходження від погашення позик	3230	15 795	980	
Інші надходження	3250	223	24 380	
Витрачання на придбання:				
фінансових інвестицій	3255	(26 791)	(80)	
необоротних активів	3260	(190 688)	(919 257)	
Виплати за деривативами	3270	-	-	
Витрати на надання позик	3275	(11 409)	(560)	
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	-	-	
Інші платежі	3290	(3 256)	-	
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	(204 776)	(890 178)	
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності				
Надходження від:				
Власного капіталу	3300	-		
Отримання позик	3305	166 042	355 279	
Інші надходження	3340	-	-	
Витрачання на:				
Викуп власних акцій	3345	-	-	
Погашення позик	3350	(602 462)	(242 529)	
Сплату дивідендів	3355	(5 803)	(22)	
Витрачання на сплату відсотків	3360	(94 943)	(102 592)	
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(39 618)	(25 937)	
Інші платежі	3390	(17 822)	(19 303)	
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	(594 606)	(35 104)	
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	783 420	(638 676)	
Залишок коштів на початок року	3405	741 780	1 432 723	
Віднос зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	91 779	(52 267)	
Залишок коштів на кінець року	3415	1 616 979	741 780	

Керівник:




С. А. Войтенко

Головний бухгалтер



О. П. Касьян

Звіт про сукупний дохід слід читати разом з примітками, викладеними на сторінках 15 - 63, які є складовою частиною цієї фінансової звітності.

Підприємство

Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»Звіт про власний капітал за 2020 рік
Форма № 4-к

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (пайовий) капітал	Капітал в дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	
1	2	3	4	5	6	
Сальдо корегувань	4000	280 529	-	1 598 632	70 145	
Корегування:						
Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	
Інші зміни	4090	-	-	-	-	
Скоригований залишок на початок звітнього року	4095	280 529	-	1 598 632	70 145	
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100					
Інший сукупний дохід за звітний період	4110		-	17 519		
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111		-			
Дооцінка (уцінка) фінансових інвестицій	4112		-			
Накопичені курсові різниці	4113			1 089		
Частка іншого сукупного асоційованих та спільних підприємств	4114			-		
Інший сукупний дохід	4116			16 430		

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (паювий) капітал	Капітал в дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (чистий фінансовий результат)
1	2	3	4	5	6	7
Розподіл прибутку:						
Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	
Внески учасників:						
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	
Вилучення капіталу:						
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	-	
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	
Разом змін у капіталі	4295	-	-	17 519	-	90
Залишок на кінець звітного року	4300	280 529	-	1 616 151	70 145	18 272

Підприємство

Публічне акціонерне товариство «Мотор Січ»

Дата (рік, місяць)
за

Звіт про власний капітал за 2019 рік

Форма № 4-к

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (пайовий) капітал	Капітал в дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)
1	2	3	4	5	6	7
Залишок на початок попереднього року	4000	280 529	-	1 635 766	70 145	19 459 673
Корегування:						
Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	(35 786)	-	(1 390 948)
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок попереднього року	4095	280 529	-	1 599 980	70 145	18 068 725
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100					(703 180)
Інший сукупний дохід за звітний період	4110		-	(1 348)		
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111		-			
Дооцінка (уцінка) фінансових інвестицій	4112		-			
Накопичені курсові різниці	4113			(951)		
Частка іншого сукупного асоційованих та спільних підприємств	4114			-		
Інший сукупний дохід	4116			(397)		

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (пайовий) капітал	Капітал в дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)
1	2	3	4	5	6	7
Розподіл прибутку:						
Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	-
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-
Внески учасників:						
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу:						
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	-	(1 348)	-	(703 180)
Залишок на кінець попереднього року року	4300	280 529	-	1 598 632	70 145	17 365 545

Керівник

Головний бухгалтер