

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет будівництва, архітектури та дизайну
(повне найменування інституту, факультету)

Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

Магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему: Аналіз основних показників по оплати праці

Виконав: студент(ка) II курсу, групи БАДз-410м

Спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та
(код і найменування спеціальності)

біржова діяльність»

(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Економіка підприємства

Радецька Анастасія Дмитрівна

(прізвище та ініціали)

Керівник Левченко Н.М.

(прізвище та ініціали)

Рецензент

(прізвище та ініціали)

Запоріжжя – 2021 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Інститут, факультет факультет будівництва, архітектури та дизайну
Кафедра Підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Ступінь вищої освіти магістр
Спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
(код і найменування)
Освітня програма (спеціалізація) Економіка підприємства
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
Ткаченко А.М.
« _____ » _____ 20__ року

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

Радецька Анастасія Дмитрівна
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) Аналіз основних показників по оплаті праці

керівник проекту (роботи) Левченко Н. М., д. держ. упр., професор,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від « _____ » _____ 20__ року № _____

2. Строк подання студентом проекту (роботи) _____
3. Вихідні дані до проекту (роботи) матеріали періодичних видань, наукові статті, методичні рекомендації та законодавство України. Матеріали фінансової звітності підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» до яких входить форми фінансової звітності «Баланс» та «Звіт про фінансові результати» за 2018-2020 рр.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

1. Теоретичні аспекти розрахунків по оплаті праці

2. Аналіз показників з оплати праці по ПрАТ «ЗЕРЗ»

3. Вектори поліпшення показників продуктивності та оплати праці

4. Охорона праці та безпека у надзвичайних ситуаціях

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	Левченко Н.М., професор кафедри ПТБД		
2	Левченко Н.М., професор кафедри ПТБД		
3	Левченко Н.М., професор кафедри ПТБД		
4	Якімцов Юрій В'ячеславович, доцент кафедри ОПіНС		
Нормоконтроль	Бобко Н.А., старший викладач ПТБД		

7. Дата видачі завдання « _____ » _____ 20__ року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту		
2	Вивчення літературних джерел		
3	Збір матеріалу на дипломну роботу		
4	Групування та аналіз зібраного матеріалу		
5	Виконання першого розділу		
6	Виконання другого розділу		
7	Виконання третього розділу		
8	Виконання четвертого розділу		
9	Формування висновків та рекомендацій		
10	Оформлення дипломної роботи		
11	Перевірка роботи керівником		
12	Одержання відгуку та рецензії		
13	Попередній захист дипломної роботи		
14	Подання роботи на кафедру		
15	Захист дипломної роботи		

Студент(ка)

_____ Радецька А.Д.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи)

_____ Левченко Н.М.
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота: 163 сторінки, 34 таблиці, 22 рисунки, 96 джерел, 4 додатки.

Мета роботи: дослідження теоретичних основ та виконання і сутність аналізу по оплаті праці з персоналом в ПрАТ «ЗЕРЗ», а також розробка рекомендацій щодо їх вдосконалення.

Основний зміст дипломної роботи: в даній роботі розглянуто основну інформацію про оплату праці в цілому і проаналізуємо як відбувається нарахування заробітної плати на підприємстві «ЗЕРЗ», з'ясуємо їх недоліки, причини незадоволеності працівника своєї заробітною платою і запропонуємо методи вдосконалення з оплати праці.

В першому теоретичному розділі розглянули теоретичні аспекти з літературних джерел з предмета дослідження. Обґрунтували суть, значення, класифікація, характеристики, методики оцінювання показників та тенденції по оплаті праці.

У другому дослідницько-аналітичному розділі використовуючи фактичний матеріал з підприємства «ЗЕРЗ» і зібрану інформацію проаналізували та розкрили зміст організаційної характеристики самого підприємства та формування і використання фонду оплати праці.

У третьому проектно-рекомендованому розділі проведено аналіз і розрахували відповідні показники по оплати праці підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ». На основі аналізу і розрахунків були зроблені висновки і рекомендації по вдосконаленню векторів діяльності підприємства в напрямку оплати праці.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ОПЛАТА ПРАЦІ, АНАЛІЗ, ПІДПРИЄМСТВО, ВІНАГОРОДА, ПРАЦЯ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ, ПРАЦІВНИК.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРАХУНКІВ ПО ОПЛАТІ ПРАЦІ	10
1.1 Заробітна плата: сутність, форми та види оплати праці	10
1.2 Взаємозв'язок продуктивності праці та оплати праці	21
1.3 Показники оплати праці та їх методика розрахунку	29
Висновки до 1 розділу	40
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПО ПрАТ «ЗЕРЗ»	43
2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства	43
2.2 Фонд оплати праці: формування та використання	59
2.3. Ефективність використання фонду оплати праці	80
Висновки до 2 розділу	88
РОЗДІЛ 3. ВЕКТОРИ ПОЛІПШЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ПРОДУКТИВНОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ	91
3.1 Вектори підвищення продуктивності праці	91
3.2 Модифікація організації системи оплати праці	102
3.3 Удосконалення системи оплати праці ПрАТ «ЗЕРЗ» в умовах корпоратизації	111
Висновки до 3 розділу	120
РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ	122
4.1 Аналіз потенційних небезпек	122
4.2 Заходи по забезпечення техніки безпеки	125
4.3 Заходи з виробничої санітарії та гігієни праці	127

4.4 Заходи безпеки у надзвичайних ситуаціях	133
4.4.1 Заходи з пожежної безпеки	133
4.4.2 Заходи з цивільного захисту	134
Висновки до 4 розділу	136
ВИСНОВКИ	138
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	142
ДОДАТОК А	154
ДОДАТОК Б	157
ДОДАТОК В	160
ДОДАТОК Д	163

ВСТУП

Актуальність теми дипломної роботи. Сьогодні заробітна плата є основним джерелом доходів працівників, і звісно важливим засобом впливу на покращення трудової дисципліни працюючих. Адже, саме заробітна плата відіграє велику роль в забезпеченні сталого розвитку країни, а всі господарські процеси, що здійснюються завжди пов'язані із працею та її оплатою. І саме заробітна плата та організація ефективних показників по оплаті праці є однією з найважливіших проблем ринку праці в Україні [1]. Зазначене обумовлює формування якісно нових підходів до регулювання відносин у сфері оплати праці.

Одним з найважливіших аспектів роботи для більшості працівників є заробітна плата, яку вона виплачує. Заробітна плата дозволяє працівникам заробляти на життя своєю працею. Вони також стимулюють бути продуктивними та лояльними до роботодавця. У більш широкому сенсі заробітна плата працівників стимулює економіку.

В економіці необхідно не просто гарантувати матеріальну зацікавленість в праці, але й повинна мати можливість залучати талановитий людський ресурс, слугувати законодавчими вимогами, допомагати утримувати та, нарешті, мотивувати працівників на роботу, що сприятиме збільшенню індивідуальної продуктивності та незмінно покращить результати діяльності організації.

Для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищенні ефективності виробництва і якості роботи можуть вводитися системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, інші форми матеріального заохочення. Проблеми оплати і стимулювання праці багатогранні, тому пошук шляхів удосконалення оплати праці залишається актуальним й досі.

Багато аспектів оплати та стимулювання праці вже досить давно докладно розглядалися. Фактично є існуючі підходи, котрі недостатньо повно враховують, як зміни в сучасних виробничих процесах підприємства функціонує на систему

оплати і стимулювання праці. На сьогоднішній день ці питання залишаються мало вивченими.

При господарюванні в діяльностях виробництва з різними формами власності, необхідні умови по показникам оплати праці в підприємстві. Оцінка можливостей створення системи матеріального стимулювання і становлення покращень плідного функціонування підприємства з цієї галузі є головною потребою економічного аналізу.

Заробітна плата є формою матеріального стимулювання. Внаслідок організація заробітної плати впливає на темпи росту продуктивності праці, стимулює зростання кваліфікації працівників. Підприємство не може втримати робочу силу, якщо вона не виплачує винагороду по конкурентоздатних ставках або не стимулює працівників до роботи.

Крім того, зазначається, про важливу роль заробітної плати в забезпеченні сталого розвитку країни, адже всі господарські процеси, що здійснюються завжди пов'язані із працею та її оплатою [1].

Аналіз основних показників по оплаті праці дозволяє оцінити реальні методи і можливості нарахування заробітної плати, взаємосв'язок продуктивності праці і оплати праці, вдосконалення шляхів розвитку підвищення рівня заробітної праці, проаналізуємо як на підприємстві нараховують заробітну плату по показникам та яку роль займає матеріальне стимулювання робітників в організації.

Ця робота присвячена розгляду таких актуальних питань, як матеріальне стимулювання і винагорода за працю працівників на підприємствах та в організаціях в умовах ринкової економіки, за допомогою показників оплати праці та його економічного аналізу.

Мета роботи – дослідження теоретичних основ та виконання і сутність аналізу по оплаті праці з персоналом в ПрАТ «ЗЕРЗ», а також розробка рекомендацій щодо їх вдосконалення.

Завдання дослідження, які поставлені та вирішені для досягнення мети роботи:

- вивчення поняття заробітної плати та розглядання основних аспектів про форми і види заробітної плати;
- розглянення особливості між взаємозв'язком продуктивності праці та оплати праці;
- розроблення методик розрахунків по показникам оплати праці;
- проведення аналізу фонду оплати праці та визначення вплив чинників;
- розглянення динаміки чисельності працівників по критеріям і показникам;
- охарактеризування рівня оплати праці;
- побачення ролі матеріального стимулювання;
- запропонування шляхів удосконалення продуктивності праці.

Об'єктом дослідження є результати діяльності досліджуваного підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ».

Предметом дослідження дипломної роботи є організація оплати праці на підприємстві та застосування форм, систем і видів оплати праці.

Методи дослідження: абстрактно-логічний, методи аналізу та синтезу, метод узагальнення, графічний, діалектичний, порівняльний аналіз, метод індукції та дедукції, аналітичний, метод спостереження.

Практична значущість досліджень полягає в можливостях застосування отриманих результатів для покращення системи оплати праці, ефективності матеріального стимулювання на продуктивність праці працівників підприємств і організацій України та вдосконалення по цій галузі.

Структура роботи. Відповідно до мети і вирішуваних завдань дослідження було визначено структуру дипломної роботи, яка складається з реферату, вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел і додатків. Основна частина дипломної роботи складається з розділів (теоретичний, дослідницько-аналітичний, рекомендаційний) і підрозділів, які мають бути взаємопов'язані [4].

У першому теоретичному розділі основної частини розглядаються теоретичні аспекти досліджуваної проблеми, аналітичний огляд літературних

джерел з предмета дослідження, критично аналізуються різні погляди, здійснюється їх кваліфікація, обґрунтовуються основні фактори впливу на стан і розвиток досліджуваного об'єкта тощо [4].

У другому дослідницько-аналітичному розділі використовуючи фактичний матеріал і зібрану інформацію аналізуємо та розкриваємо зміст по оплаті праці, що підлягають вивченню на основі підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» [4].

Третій проектно-рекомендований розділ містить конкретні науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення управління та підвищення ефективності діяльності підприємства по заробітній платі в ПрАТ «ЗЕРЗ» [4].

Дослідження здійснювалися на основі накопиченого і систематизованого матеріалу, групування та обробки даних, що дозволив проводити кваліфікований аналіз і внаслідок обґрунтовували пропозиції по нашій темі. В дипломній роботі підкріпила реальними документами з підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ», що наводяться у додатках.

Інформаційною базою дослідження дипломної роботи є матеріали періодичних видань, наукові статті, методичні рекомендації та законодавство України. Матеріали фінансової звітності підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» (форми фінансової звітності «Баланс» та «Звіт про фінансові результати» за 2018, 2019 та 2020 роки).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРАХУНКІВ ПО ОПЛАТІ ПРАЦІ

1.1 Заробітна плата: сутність, форми та види оплати праці

Згідно статтею 94 із Законом України “Про оплату праці” від 14.08.2021р. №322-08, заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується [2].

З позиції розподілу заробітна плата – це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу [7].

Суть заробітної плати: насправді найманий працівник продає не трудові ресурси, а лише свою працездатність – робочий потенціал. Значимість за робочий потенціал, виявляється в ціні - це заробітна плата. Це означає, що заробітна плата - це трансформована форма цін робочих сил.

Термін «заробітна плата» має інші трактування сутності (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1 – Трактування сутності терміна «заробітна плата»

Автор	Визначення
Брезицька К.Ф. [12]	Заробітна плата - це плата за працю, а її величина - це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену як правило, яку згідно з трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу [12].

Продовження табл. 1.1

Автор	Визначення
Бутинець Ф.Ф. [12]	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили [12].
Дубовська О.В. [12]	Заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці [12].
Золотогоров В.Г. [12]	Заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік) [12].
Колот А.М. [12]	Заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата - це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили [12].
Мочерний С.В. [12]	Заробітна плата - це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили [12].
Пашута Н. [12]	Заробітна плата - це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не доход, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні [12].

Проте, виділяють наступні аспекти трактування даної економічної категорії (рисунок 1.1).



Рисунок 1.1 – Сутність категорії «заробітна плата» [7]

Існують підходи щодо поглядів сутності і регулювання термінів “оплата праці” та “заробітна плата” згідно чинної нормативно-правової бази зведені на (рисунок 1.2) [7].

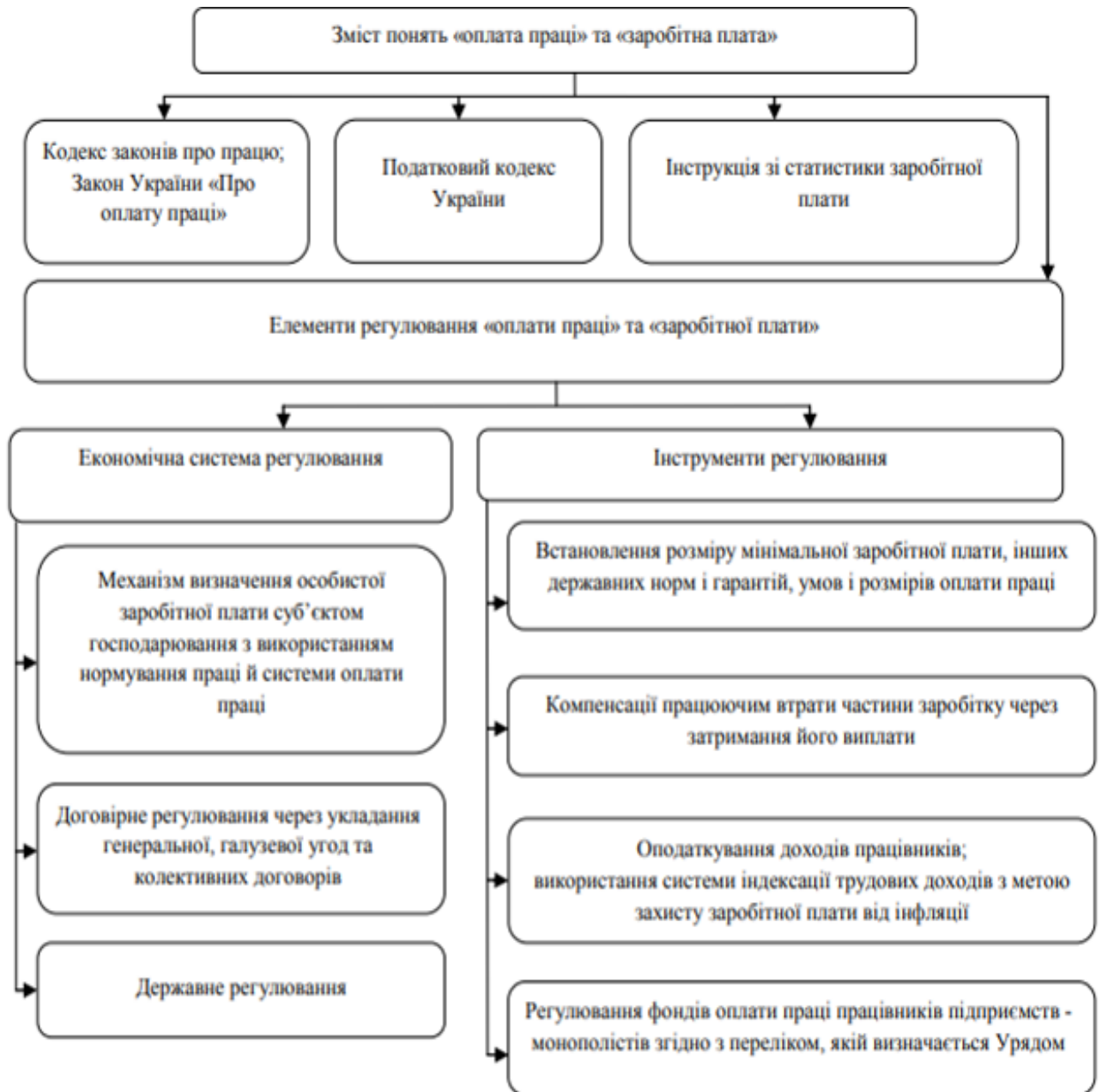


Рисунок 1.2 – Підходи щодо розуміння сутності і регулювання понять «оплата праці» та «заробітна плата» [7]

Структура заробітної плати:

Заробітна плата включає три складові (рисунок 1.3).

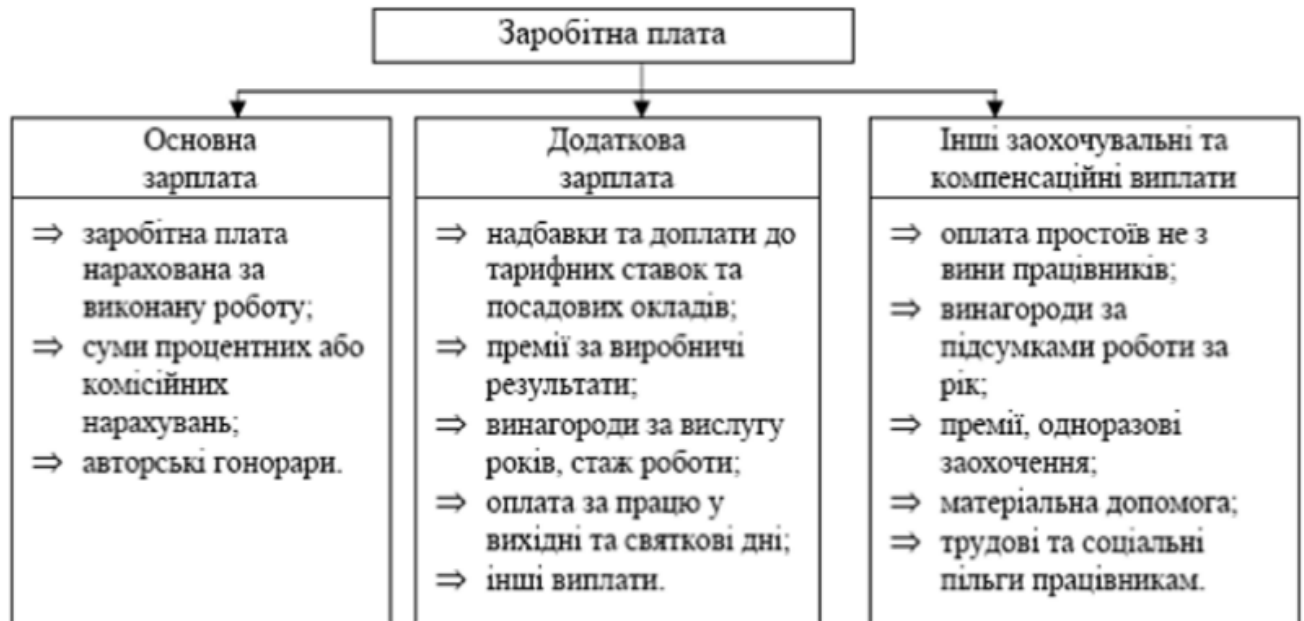


Рисунок 1.3 – Види заробітної плати [12]

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців [3]. До основної заробітної плати відносяться такі виплати:

персоналу який безпосередньо зайнятий випуском або реалізацією продукції, робіт, послуг;

персоналу допоміжних підрозділів будь-якого підприємства;

працівникам, котрі зайняті на заготівлі матеріалів, сировини та продукції сільського господарства;

робітникам, котрі зайняті гарантійним ремонтом та сервісом виробленої продукції;

суми комісійних та відсоткових відчислень залежно від об'ємів доходів (прибутків), одержаних від реалізації продукції.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [3]. Вона включає у себе:

1) доплати та надбавки до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених діючим законодавством [5]:

— кваліфікованим службовцям, що займаються відповідальною працею, за високу кваліфікаційну вправність;

— керівникам та майстрам з числа робітників, не звільнених від основних обов'язків;

— за сумісництво робіт і професій;

— доплати за високі здобутки в праці або втілення особливо важливих поручень;

— за працю в шкідливих і тяжких умовах, за роботу у вихідні дні, за графіком у нічний час;

2) премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премію за економію окремих видів матеріальних ресурсів [5].

3) винагорода (відсоткові надбавки) за вислугу років, стаж роботи (надбавки за стаж роботи) за спеціальністю на цьому підприємстві та ін [5].

4) виплати пов'язані з індексацією заробітної плати.

5) оплата працівників, що виконують державні обов'язки в робочий час.

Частка додаткових виплат і премій за рахунок фонду оплати праці на підприємстві для працівників, що відносяться до категорії керівників, фахівців і службовців може досягти до 50% від тарифної заробітної плати.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які

проводяться понад встановлені зазначеними актами норми [3]. Стимулюючі і компенсаційні виплати включають:

- оплату простоїв не з вини працівників;
- суми, що виплачуються працівникам, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати;
- суми, що виплачуються працівникам, які беруть участь в страйках;
- надбавки і доплати, не передбачені законодавством, і понад розміри, встановлені законодавством;
- винагороди за вислугу років, стаж роботи і т.д. [6].

Зміст заробітної плати проявляються у функціях, які вона здійснює в процесі загального відтворення. Безпрецедентну важливу роль заробітної плати в механізмі функціонування в економіці зумовлена тим, що вона виконує деякі функції:

1. Стимулююча (чим вища якість та результативність праці робітника, тим вищий рівень заробітної плати) [1] – це забезпечення потреб необхідним благами та умовами для якості праці працівників, керівників і фахівців.

Вміле використання цієї функції перетворює заробітну плату в один з найважливіших важелів підвищення результативності виробництва.

2. Регулююча (заробітна плата сприяє розподілу трудових ресурсів відповідно до ринкової кон'юнктури регіонів) [1] – зводиться в оптимізації розташування робочої сили за регіонами, галузями господарства, організаціями та підприємствами з урахуванням ринку праці.

3. Соціальна (забезпечує принцип соціальної справедливості, за якої виконання однакових обов'язків передбачає однакову оплату) [1] – показує частину живої праці при розпорядженні фонду використання між працівниками і власниками виробництва.

Кожна функція як частина єдиного цілого - заробітної плати, не тільки передбачає існування інших частин, а й містить у собі їх елементи.

Слід зауважити, що за своєю структурою заробітна плата неоднорідна, кожний її складовий елемент виконує окрему функцію матеріального

стимулювання і має певну економічну самостійність за необхідного взаємозв'язку всіх її частин [13].

В сучасних умовах, заробітна плата виконує в Україні виконує такі завдання:

- збереження зайнятості ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- стримування інфляції (шляхом несвоєчасної виплати заробітної плати);
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили [1].

Важливими складовими організації заробітної плати на підприємстві є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними). Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством [13].

Під час формування форм оплати праці на конкретному підприємстві необхідно забезпечувати підвищення заробітної плати тільки у зв'язку зі збільшенням кількості виготовленої працівниками продукції, більш ефективним використанням ресурсів, зростанням продуктивності праці [13].

Форми заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів. [11]. Обрання форми оплати праці, прийняття її рівня і розмежування належать до повноважень підприємств і організацій.

Форми заробітної плати мають відповідати таким вимогам:

- 1) найповніше враховувати результати праці;
- 2) створювати відповідні передумови для постійного зростання продуктивності та якості праці;
- 3) сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці [13].

Основними умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, обґрунтованість процесу нормування праці тощо [13].

Заробітна плата має дві основні форми: відрядну та погодинну [11].

Відрядна заробітна плата – це форма, що заохочує збільшення обсягів виробництва продукту. Вона застосовується тоді, коли саме від інтенсивності праці робітника залежить обсяг виробництва і передбачає систему доплат за економію палива, енергії, сировини, матеріалів, за ефективне використання устаткування, за ставлення до праці, за ризик і т. ін. [11]. Для відрядної оплати праці необхідна наявність прямо пропорційної залежності між витратами живої праці і одержаними результатами, тобто працівник повинен вмотивовано збільшувати випуск продукції відповідно до потреб виробництва і ринку взагалі [13]. Сутність відрядної форми заробітної плати полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці. Основою відрядної оплати праці є встановлення норм часу (виробітку) і обґрунтованість тарифних ставок [14].

Ефективне застосування відрядної форми оплати праці можливе за умов:

- наявності кількісних показників виробітку, за допомогою яких установлюють норми і розцінки та визначають заробіток відповідно до результатів праці;
- можливості й необхідності підвищення індивідуальної або групової продуктивності праці на даному робочому місці;
- забезпечення науково обґрунтованого нормування праці і правильного обліку виконаної роботи;
- здійснення чіткого контролю за якістю продукції [14].

Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному працівникові. Відрядна розцінка визначається за формулою [6]:

$$P = T / N_{\text{вир.}}, \quad (1.1)$$

де P – відрядна розцінка, грн.;

T – погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи, грн.;

$N_{\text{вир.}}$ – норма виробітку за одиницю часу [6].

При погодинній формі заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час [11]. При цій формі велике має значення кількість відпрацьованого часу та кваліфікація спеціалістів.

Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо:

- робота небезпечна;
- якість праці важливіше його кількості;
- збільшення випуску продукції може призвести до браку або зниження її якості [6].

Заробітна плата при погодинній формі розраховується по формулі:

$$Z_{\text{пог.}} = T \cdot V_{\text{час}}, \quad (1.2)$$

де $Z_{\text{пог.}}$ – заробітна плата, грн.;

T – тарифна ставка робітника кваліфікаційного розряду, грн.;

$V_{\text{час}}$ – відпрацьований час, годин.

До окладів і вироблення готової продукції деяких працівників і фахівців можуть преміювати та отримувати надбавки за гарну та добросовісну працю і з'явилися такі форми як погодинно – преміальна та відрядно – преміальна.

При відрядно-преміальною формою оплати праці працівникам додатково нараховується премія за виконання умов та показників преміювання. Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальної оплати його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою [6]:

$$Z_{зв} = Z_{\text{в}} \frac{P_1 + P_2 \cdot P_{пл}}{100}, \quad (1.3)$$

де $Z_{зв}$ – заробіток за відрядними розцінками, грн.;

P_1, P_2 – відсоток премії за виконання плану і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;

$P_{пл}$ – відсоток перевиконання плану виробництва або норм [6].

При погодинно – преміальної форми теж включаються премії і надбавки за якісну виконану роботу, але трішки по іншому розраховується по формулі:

$$Z_{\text{поз-пр.}} = \frac{Z_{\text{поз.}} \cdot P}{100}, \quad (1.4)$$

де $Z_{\text{поз}}$ – погодинна заробітна плата, грн.;

P – премії та надбавки за виконанню роботи, грн.

Форми оплати праці підрозділяються на системи [13].

Існуючі форми оплати праці мають підвиди, які забезпечують відповідність виробничій ситуації, особливостям мотивації працівників певного підприємства тощо. Основні характеристики наявних систем оплати праці представлено в таблиці 1.2 [15].

Таблиця 1.2 – Форми і системи оплати праці на підприємстві [15]

Форми	Погодинна	Відрядна
	в основі – фактично відпрацьований час	в основі – фактично вироблена кількість продукту
Прості системи	проста погодинна	пряма відрядна
	оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час	оплата – про розцінці за кожну одиницю продукту
	погодинно-преміальна	відрядно-преміальна
	оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час + премія	за кількість + премія за виконання (перевиконання) плану
Складні системи	почасова з системою мотивації	відрядно-прогресивна
	Заробітна плата = постійна частина – оклад (погодинна або денна ставка); змінна частина (сума регулярних премій) – складна система преміювання (мотивації); нерегулярні премії – за певні ініціативи працівника, які неможливо запланувати й передбачити заздалегідь, виконання в строк певного складного завдання.	розцінки за продукт збільшуються по мірі виконання плану
		непряма відрядна
		оплата працівника (зазвичай допоміжного) залежить від результату роботи основних працівників
		акордна
		оплата не за одиницю продукту, а за певний етап (акорд), комплекс робіт

Основні переваги та недоліки погодинної та відрядної оплати праці наведено в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3 – Переваги та недоліки простих систем оплати праці [15]

Порівняння	Погодинна	Відрядна
Переваги	– підходить для більшості підприємств, сфері надання послуг, здебільшого єдино можлива для офісних працівників та адмінперсоналу; – застосовується у виробництвах, де основним критерієм є якість продукту (за умов продуманої преміальної системи та системи контролю);	– забезпечує мотивацію до збільшення виробітку. Найчастіше – оплата робітників у промисловому виробництві, сільському господарстві. Оплата більшою мірою залежить від майстерності та вправності працівника
Недоліки	– не стимулює збільшення виробітку (хоча все можна вирішити через систему премій); без належно продуманої преміювальної системи може призводити до зниження мотивації.	– змагання за кількість виготовленої продукції може стати причиною зниження її якості; – потребує певної кваліфікації нормувальника; – необхідність обґрунтованості усіх встановлених норм.

Сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників залишається відрядна. Погодинна ж заробітна плата застосовується для оплати праці службовців і спеціалістів [13].

В умовах ринкової економіки підприємства шукають все нові підходи до ефективного управління, розробками і введенню нових показників по оплати праці, переслідуючи єдину мету - отримання прибутку.

1.2 Взаємозв'язок продуктивності праці та оплати праці

Продуктивність праці є складною соціально-економічною категорією, що характеризує результативність діяльності працівників підприємства [17].

Продуктивності праці має колосальний вплив на виробництві, внаслідок чого свідчує:

- основний чинник скорочення витрат живої праці за час впровадження продукції та економія робочого часу;
- головна умова для зменшення робочого дня та дає можливість працівникам як найкраще забезпечити особисті та загальні потреби;
- поліпшення ефективності застосування та економії затрат праці, втіленої в матеріальних ресурсах;
- заощаджує живу та використану працю, що утворює умови до зменшення собівартості продукції, ріст рівня рентабельності та норми прибутковості.

На продуктивність праці дуже впливає оплата праці і це закономірно. Взаємозв'язок між продуктивністю і заробітною платою є центральним питанням для справедливого розподілу між працею і капіталом. Підприємства прагнуть застосовувати механізм встановлення заробітної плати, який враховує економічні реалії, забезпечує інклюзивний зріст і гарантує, що праця отримує свою справедливу частку від створеного багатства. При цьому керівний принцип полягає в тому, що підвищення номінальної заробітної плати повинно компенсувати інфляцію і відображати зростання реальної продуктивності.

Між продуктивністю і заробітною платою існує пряма залежність, чим вище буде заробітна плата, тим вище показник продуктивності праці. Це є одним з методів мотивації праці працівників, тим самим підвищуючи добробут національної економіки в цілому [19]. Відділення заробітної плати від продуктивності - широко поширене явище, при якому зростання заробітної плати відставав від продуктивності в останні десятиліття - викликає заклопотаність у підприємствах України. На зростання продуктивності праці впливає система оплати праці, тому що вона є стимулюючим фактором для росту кваліфікації праці, підвищення технічного рівня виконаної роботи [8].

Розмір оплати праці працівника залежить від складності та умов праці виконуваної ним роботи, професії, результатів праці та результатів господарської діяльності підприємства [8]. Також треба звернути увагу на розподіл працівників за розміром нарахованої їм заробітної плати, оскільки така диференціація доходів є важливим чинником розвитку економіки. З одного боку, саме ефективна диференціація зарплат стимулює зростання продуктивності праці та регулює перерозподіл робочої сили між сферами й галузями національної економіки. З іншого – диференціація офіційних зарплат найманих працівників нераціональна, що може істотно послабити їх зацікавленість у результатах своєї праці [16].

Для організації праці найбільш прийнятним є той випадок, при якому зростання продуктивності праці прямо пропорційне збільшенню середньої заробітної плати. При такому співвідношенні дозволено уникнути ризик інфляції, а також присутній стимул до підвищення продуктивності праці працівників.

Заробітна плата є основою продуктивності праці. Праця, як базовий елемент життя людини, є джерелом всіх благ і формою реалізації його інтелектуальних і фізичних здібностей, розвитку людського потенціалу, який в сучасних умовах є визначальним чинником соціально-економічного прогресу. Гідна, справедлива, прозора оплата праці є невід'ємною компонентою, ключовим елементом і важливою характеристикою концепту продуктивності праці [10].

Заробітна плата - це ціна, що розраховуються за притягнення до праці працівника. Виступаючи однією з найважливіших і найбільш масових форм

доходу, заробітна плата є основою збільшення продуктивності праці, тому що спрямовує на винагороду працівників за зроблену роботу і на мотивацію досягнення очікуваного рівня продуктивності. У свою чергу, продуктивність праці може розглядатися як фактор, що визначає рівень і динаміку заробітної плати. При збільшенні продуктивності праці на базі накопичення капіталу зростає кількість праці і з'являється можливість для росту заробітної плати.

Заробітна плата як плата за працю висувається на перший план тому, що серед всіх економічних ресурсів це найбільш дорогий елемент, але і з тієї причини, що для більшості населення це, по суті, єдиний або принаймні, головне джерело доходу. Тому питання, пов'язані із заробітною платою (її величиною, формою нарахування і виплати та ін.), є одними з найбільш актуальних як для працівників, так і для роботодавців. На першому місці по важливості серед факторів, що впливають на ефективність використання робочої сили, стоїть система оплати праці. Саме заробітна плата, а найчастіше тільки вона є тією причиною, яка змушує робітника продуктивно виконувати якісно свою роботу [1].

Використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється. Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов [1].

Вимірювання співвідношення продуктивності і оплати залежить від низки таких факторів:

1. Фактори росту продуктивності праці і заробітної плати містить:

- автоматизація та механізація виробництва;
- поліпшення технологічних і виробничих процесів;
- закупівля нового устаткування, оснащення і інструментів;
- зменшення простоїв;
- модернізування старого обладнання;

- зростання якості продукції або товарів;
- якісний менеджмент з управління персоналу;
- удосконалення спеціалізації у виробництві;
- відсутність браку або малий їх відсоток.

2. Фактори зростання продуктивності праці при постійному рівні заробітної плати працівників:

- зріст об'ємів виробництва;
- збільшення постачань пов'язаних зі спеціалізацією виробництва;
- збільшення якості готової продукції;
- вдосконалення керування виробництва.

3. Фактори зменшення продуктивності праці при постійному рівні заробітної плати відносять:

- зменшення об'ємів виробництва;
- зменшення постачань пов'язаних зі спеціалізацією виробництва;
- погіршення якості продукції.

4. Фактори збільшення заробітної плати при незмінному рівні продуктивності праці відносять:

- зміна питомої ваги виробництв з різними передумовами праці;
- змінювання форм і систем заробітної плати;
- зміна в укладі тарифної і окладної системи.

Вага цих факторів в залежності від деяких умов можуть змінюватися. В цьому випадку з'являється необхідність у вдосконаленні таких методів при яких дозволено було б знайти залежність зростання заробітної плати від запровадження фактору зростання продуктивності праці.

Можна виділити три основні моделі визначають співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати [34]:

- зростання заробітної плати пропорційне зростанню продуктивності праці;
- зростання заробітної плати відстає від зростання продуктивності праці;
- зростання заробітної плати перевищує зростання продуктивності працю

[34].

Першу модель можна вважати ідеальною. На макрорівні вона не породжує інфляції, а на мікрорівні забезпечує стимул до підвищення продуктивності праці працівників [34].

Друга модель забезпечує підвищення темпів розширеного відтворення і не повинна породжувати інфляцію, але не містить стимулу до підвищення продуктивності праці. Якщо темп зростання заробітної плати випереджає темп зростання продуктивності праці, то така модель стимулює зростання продуктивності праці, але породжує інфляцію [34].

У третій моделі труднощі полягають у визначенні оптимального співвідношення темпів приросту даних показників, так як може бути порушений зв'язок між витратами праці та її оплатою, що призведе до зниження його продуктивності.

З зростанням продуктивності праці створюються реальні умови для підвищення рівня оплати праці. При цьому засоби на оплату праці необхідно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці на підприємстві випереджали темпи росту її оплати. В зв'язку з цим стан оплати праці на кожному підприємстві має стратегічне значення [8].

Для того щоб підвищення ефективності праці робочої сили стало реальною основою економічного зростання, необхідно в рух за підвищення продуктивності праці залучати якомога більшу кількість підприємств. Тільки висока продуктивність може забезпечити нарощування обсягів валового внутрішнього продукту, зниження собівартості продукції, отже, досягнення стійкого зростання національної економіки [17].

На нинішньому етапі її історії такий вплив набуває особливого значення, що обумовлено специфікою сучасного періоду розвитку вітчизняної економіки. Адже майже виключно з вітчизняного ринку праці економіка отримує потрібну їй за відповідними якісними та кількісними характеристиками робочу силу. І саме від якісних і кількісних характеристик наявної робочої сили значною мірою залежать можливості структурної трансформації державної економіки. Причому працівники та члени їхніх родин є водночас і споживачами вироблених товарів та

послуг. Величина їх попиту на пряму залежить від рівня оплати праці, що, у свою чергу, впливає на динаміку національної економіки [16].

Зокрема, проблема продуктивності не розроблена в аспекті правового регулювання, відсутні форми статистичної звітності підприємств за результатами в сфері продуктивності, все менше випускається фахівців з праці. Для підвищення рівня продуктивності праці державі необхідно вирішувати пов'язані з нею проблеми, як, наприклад, розвиток фінансової системи, модернізація системи професійної освіти і перепідготовки.

Співвідношення заробітної плати і продуктивності праці можна виразити таким математичним виразом (коефіцієнтом співвідношення):

$$K = \frac{I_{nn}}{I_{zn}}, \quad (1.5)$$

K – коефіцієнт співвідношення;

де I_{nn} – індекс продуктивності праці працівників;

I – індекс заробітної плати.

Таким чином, можна виділити три моделі, що характеризують дане співвідношення:

1. Темпи зростання продуктивності тотожні темпами зростання заробітної плати;
2. Темпи зростання продуктивності перевищують темпи зростання заробітної плати. Така модель отримала назву дегресивної;
3. Темпи зростання оплати праці перевищують темпи зростання продуктивності. Така модель отримала назву прогресивної;

На зростання продуктивності праці окремого працівника, поряд з іншими факторами, впливає оплата праці як стимул для підвищення кваліфікації працівників, поліпшення якості виконаної роботи.

Для забезпечення конкурентних переваг сучасному підприємству необхідно підвищувати рівень використання персоналу, в першу чергу за рахунок підвищення продуктивності праці [19].

Рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (обсягом робіт чи послуг), що виробляє один працівник за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік), або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання роботи чи послуги). Різноманітність підходів до визначення рівня продуктивності праці залежить від специфіки діяльності тих чи тих підприємств або їхніх підрозділів, від мети розрахунків та базується на методичних особливостях, перелік яких подано на рисунок 1.4. [18].



Рисунок 1.4 – Продуктивність праці та її показники

Головною причиною низької продуктивності праці є не застарілі виробничі фонди, на що підприємства звичайно списують усі виробничі проблеми (хоча в цьому, звичайно, є частка істини), а, насамперед, низький рівень керування й неефективна система мотивації праці [19]. Та з одним з негативних чинників соціально – економічного розвитку в організаціях може виступати низький рівень оплати праці. Це руйнує процеси економічного зростання в країні, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів і відтоку талановитих працівників на інші підприємства. Низька заробітна плата не сприяє зростанню продуктивності й ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації економіки, падіння інвестиційної активності [9].

Підвищення рівня організації виробництва і праці до сучасних умов господарювання передбачає удосконалення існуючої і формування нової робочої сили, розширення зон обслуговування, скорочення кількості робітників таких, що не виконують норми праці, запобігання плинності кадрів, спрощення структури управління, комп'ютеризацію облікових і обчислювальних робіт, підвищення рівня спеціалізації [19].

Через збільшення оплати праці в підприємствах істотно збільшилася частка високооплачуваних працівників. Підвищення рівня оплати праці сприяло зростанню попиту на товари й послуги що, у свою чергу, стимулювало зростання національної економіки [16].

Незважаючи на позитивні події пов'язані із зростанням продуктивності праці, а разом з цим і фактичну заробітну плату, не дозволяється забувати і про те, що значне перевищення темпів зростання фактичної заробітної плати над швидкістю росту продуктивності праці слугує зниженню дивідентів, що також позначається на розвитку економіки. У таких випадках перевищення темпів зростання заробітної плати стає гальмом економічного розквіту.

1.3 Показники оплати праці та їх методика розрахунку

Основними показниками по оплаті праці для підприємства є:

- Заробітна плата (ЗП);
- Фонд оплати праці (ФОП).

1. Характеристика заробітної плати та її розрахунок:

В основному на підприємствах розраховують середню заробітну плату на одного працівника. Рівень заробітної плати характеризується середньою зарплатою одного працівника.

Поняття СЗП (середня заробітна плата) працюючого досить поширене, воно застосовується для розрахунку відпускних, лікарняних, для надання відомостей до соціальних органів, в банки і т. д. Тому розраховувати свою середню заробітну плату може практично кожен. Інша справа – СЗП працівників загалом по підприємству чи організації.

Коли необхідний розрахунок середньої заробітної плати: іноді перед керівництвом постає завдання підрахунку середнього заробітку загалом фірмі. Цей показник використовується, наприклад, в економічних розрахунках та у підготовці статистичної звітності. Найчастіше він потрібний податковим інспекціям для перевірки безпомилковості виплат винагород за працю персоналу та утримання прибуткового податку. Простіше кажучи, податківці відстежують, чи немає заробітку «в конверті» і чи немає в організації «подвійної» бухгалтерії.

Порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України [21].

Розрахунок такого показника як, середня ЗП на одного робітника відбувається таким чином, що підсумовується реально нарахована заробітна плата за деякий час (місяців) або за весь рік та ділиться на визначену кількість місяців або на дванадцять місяців. І тому обчислюється за формулою:

$$СЗП = \frac{H_{\text{реал.ЗП}}}{K_{\text{міс.}}}, \quad (1.6)$$

де СЗП – середня заробітна плата, грн.;

$N_{\text{реал.ЗП}}$ – нарахована реальна ЗП, грн.;

$K_{\text{міс.}}$ – кількість відпрацьованих місяців.

Середній заробіток окремого робітника розраховується у разі:

- вихід в тарифну відпустку;
- необхідності здійснення компенсації за відпускні дні, котрі не були використанні протягом року;
- оплати вихідної допомоги при звільненні та ін.

У розрахунок входять усі види виплат, що застосовуються для підприємства, які передбачаються локальними нормативними актами:

- 1) Оклад за штатним розкладом, або оплата за час роботи (за тарифом);
- 2) Надбавки за роботу вночі, а також у вихідні та святкові дні;
- 3) Премії та надбавки за суміщення посадових обов'язків та розширення зон обслуговування;
- 4) Оплата за нарядами на відрядну роботу;
- 5) Стимулюючі виплати;
- 6) Надбавки за вислугу років;
- 7) Грошові винагороди у змаганнях;
- 8) Премії за раціоналізаторські пропозиції і впровадження.

При розрахунку середньої заробітної плати не враховують:

- 1) Допомога з хвороби;
- 2) Виплата відпускних;
- 3) Відпускні виплати за час перебування у відрядженні;
- 4) премії, що виплачуються за підсумками року;
- 5) Оплата відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 6) Матеріальна допомога;
- 7) Оплата за навчання та підвищення кваліфікації.

Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по

галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили [21].

В статистиці обчислюються показники середньомісячної та середньої нарахованої заробітної плати для всього персоналу. Показники середньої заробітної плати вивчаються статистикою за результатами роботи за рік, півріччя, квартал або місяць.

На підприємствах обов'язково обчислюють середньомісячну та середню заробітну плату для усього персонала. Цей розрахунок можна використовувати в цехах на заводах. Вона визначається шляхом обчислення загального доходу або шляхом поділу нарахованого фонду заробітної плати (при цьому із фонду заробітної плати необхідно відняти суми, нараховані на оплату праці працівників безперелікового складу) виплаченому персоналу на кількість нарахованих співробітників з використанням урахуванням періодів коли нараховувалася ЗП. В основному середньомісячну ЗП розраховують на дванадцять місяців, але можуть обчислювати і на інші періоди. І тому можна розраховувати середню ЗП у двох варіантах:

1 варіант – середньомісячна ЗП для персоналу:

$$ЗП_{\text{міс.}} = \frac{Д_{\text{заг.}}}{Ч_{\text{сер.-об.}} \cdot K_n}, \quad (1.7)$$

де $ЗП_{\text{міс.}}$ – середньомісячна заробітна плата, грн.;

$Д$ – загальний дохід, грн.;

$Ч_{\text{сер.-об.}}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб;

K – кількість періодів, за які враховується в ЗП (місяців).

$$ЗП_{\text{міс.}} = \frac{ФОП_{\text{нар.}}}{Ч_{\text{сер.-об.}} \cdot K_n}, \quad (1.8)$$

$ФОП_{\text{нар.}}$ – нарахований фонд оплати праці, грн.

2 варіант – середня ЗП для персоналу:

$$ЗП_{сер.} = \frac{Д_{заг.}}{Ч_{сер.-об.}}, \quad (1.9)$$

де $ЗП_{сер.}$ – середня заробітна плата, грн.

$$ЗП_{сер.} = \frac{\Phi ОП_{нар.}}{Ч_{сер.-об.}}. \quad (1.10)$$

З використання цих формул ясно, що у розрахунку враховані не всі в повному обсязі доходи персоналу, оскільки оподатковуванні і не береться до уваги цілий блок виплат.

Середньооблікова чисельність також розраховується в залежності від обраного періоду, вона може бути середньомісячною, середньоквартальною або середньорічною. Середньооблікова чисельність працівників розраховується на підставі облікової чисельності, яка наводиться на визначену дату, наприклад на останнє число звітного періоду.

Розмір оплати праці визначається трудовим договором. Проте, податкові органи мають право запросити дані про середню зарплату на підприємстві з метою виявлення «сірих нарахунків», коли заробітна плата видається працівникам у конвертах та з фонду оплати праці перелічуватися не вся сума податків.

Раніше цей показник застосовувався для визначення ефективності використання трудових ресурсів, під час розрахунку економічних показників підприємства, аналізу виробничої діяльності. Розраховувалася СЗП з виробничих цехів, управлінських відділів. У розрахунках були такі показники: загальна середня заробітна плата по організації, зарплата керівного складу, службовців, фахівців та робітників.

Для розрахунку середньої заробітної плати з організації податкові органи використовують дані 2-ПДФО про загальну суму доходів працівників, що

припадають на фонд оплати праці, а також відомості про чисельність працівників. При цьому з розрахунку середньомісячної заробітної плати по організації не враховуються виплати посадових осіб (керівника, головного бухгалтера).

Для робітників на основі різних підходів до фонду заробітної плати (годинний, денний, місячний) та обліку відпрацьованого часу в людино-годинах та людино-днях розраховують такі показники:

Середня годинна заробітна плата – відношення фонду годинної заробітної плати до відпрацьованих людино-годин.

Годинна оплата праці використовується, коли можна задати певні кількісні показники оцінки результатів праці (норми виробітку) чи прив'язувати до стабільного окладу. Працівник одержує ЗП в залежно від часу, відпрацьованого на роботі.

Розмір середньогодинної оплати залежить від 2-х показників:

- годинної тарифної ставки;
- фактичної кількості відпрацьованих годин.

Тепер про те, як обчислити середньогодинну оплату праці. Потрібно, щоб було:

- 1) розмір погодинної тарифної ставки, яка має бути затверджена в колективному договорі або контракті;
- 2) факт утвердження погодинної оплати праці, яка прописана у колективному договорі або в положенні про оплату праці;
- 3) тарифну сітку.

Середньогодинна заробітна плата працівників розраховується як відношення суми нарахованої заробітної плати спискового складу за місяць та людино-годин, фактично відпрацьованих працівниками, включеними до облікового складу працівників. Дані про середньогодинну заробітну плату працівників розраховується лише на рівні підприємства окремих галузей. Показник людино-година показує тривалість знаходження працівника на робочому місці у годиннах. Ця величина може бути оцінкою продуктивності праці за одиницю часу.

Людина-година має на увазі лише час роботи, він не включає відпусток, обідніх перерв, і не враховує хвороби співробітників та інший оплачуваний неробочий час.

Середня годинна заробітна плата – це заробітна плата за одну оплачену відпрацьовану годину, яка припускає розподіл суми фонду оплати праці штатних працівників, на кількість сплачених відпрацьованих годин працівниками за конкретний період. Середньогодинна заробітна плата показує суму винагороди за одну відпрацьовану годину залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також від виплат компенсаційного та стимулюючого характеру. Розраховується по формулі:

$$ЗП_{сер.пог.} = \frac{ФОП}{T_{люд.-год.}}, \quad (1.11)$$

де $ЗП_{сер.пог.}$ – середньогодинна заробітна плата, грн.;

ФОП – фонд оплати праці, грн.;

$T_{люд.пог.}$ – загальна кількість відпрацьованих годин, людино-годин.

Є ще одна методика нарахування середньогодинної ЗП, і вона розраховується по формулі:

$$ЗП_{сер.пог.} = ГС \cdot T_{люд.-год.}, \quad (1.12)$$

де ГС – годинна ставка працівника, грн.

Середня годинна ЗП найбільш точно відображає рівень заробітної плати та її зміни. Він використовується для аналізу фонду заробітної плати та розробки заходів щодо його більш ефективного використання. Ще використовується при бухгалтерському обліку, для нарахування лікарняних, відпускних та інших компенсаційних виплат.

Середня денна заробітна плата – відношення фонду денної заробітної плати до відпрацьованих людино-днів.

Середньоденна заробітна плата – це підґрунтя для розрахунків виплат у складі оплати праці. Для робітників розраховують ще середній заробіток для відряджень, лікарняних, курсів для підвищення кваліфікації, щорічних та інших видів відпусток, для обчислення деяких видів допомоги. Обчислення виплат по-різному розраховується середньомісячна заробітна плата.

Середньоденна заробітна плата одного робітника виходить при розподілі денного фонду заробітної плати або нарахованої заробітної плати на кількість відпрацьованих людино-днів.

Тому середньоденна заробітна плата робітників обчислюється шляхом розподілу:

$$CD_{зар.пл.} = \frac{З_{нар.}}{K_{відпр.дн.}}, \quad (1.13)$$

де $CD_{зар.пл.}$ – середньоденна заробітна плата (середній заробіток);

$З_{нар.}$ – нарахованна заробітна плата за деякий період (наприклад за тиждень, місяць);

$K_{відпр. дн.}$ – кількість відпрацьованих робочих днів.

Можна ще по іншому розрахувати середньоденна ЗП:

$$CD_{зар.пл.} = ЗП_{ср} \cdot K_{відп.}, \quad (1.14)$$

де $ЗП_{ср}$ – середньоденна зарплата працівника, грн.;

$K_{відп.}$ – фактична кількість відпрацьованих днів.

Так, при розрахунках:

- середньоденний для відпускних - розрахунок здійснюємо також по кількості днів, але виключаємо з цього робочого періоду святкові та неробочі дні;
- середньоденний на оплату днів відрядження та випадків збереження середнього заробітку - розрахунок здійснюємо не за кількість днів, а, по робочим дням. Святкові, неробочі дні враховуються, якщо працівник в ці дні працював.

2. Фонд оплати праці (ФОП).

Фонд оплати праці або фонд заробітної плати – це все нарахування найманому працівнику, як у грошовій так і в натуральній формі за відпрацьований час, що підлягають оплаті, за виконану ним роботу. При цьому фонд оплати праці може складатися як з основної заробітної плати, так і з додаткової, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Фонд оплати праці можна подати у вигляді формули:

$$\text{ФОП} = \text{Заробітна плата} + \text{Премії за трудові показники}.$$

До фонду заробітної плати включають нараховані підприємством, установою, організацією суми оплати праці у грошовій та натуральній формах за відпрацьований та невідпрацьований час, стимулюючі доплати та надбавки, компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи та умовами праці, премії та одноразові заохочувальні виплати.

При плануванні фонду оплати праці розраховують годинний, денний та місячний (річний) фонди заробітної плати. Часовий фонд є оплатою за час роботи, денний – оплату відпрацьованих людино-днів, місячний (річний) – фонд заробітної плати, необхідний оплати праці.

До годинного фонду заробітної плати включаються оплата праці відрядників за відрядними розцінками, погодинників за тарифними ставками, доплати відрядникам за прогресивними розцінками, премії відрядникам та погодинникам з фонду заробітної плати, доплати за роботу в нічний час, за умови праці, інтенсивність, професійна майстерність, бригади за навчання учнів.

У денний фонд входять годинний фонд і доплати за скорочення робочого дня підліткам і матерям, що годують. Величина доплат підліткам встановлюється множенням годинної тарифної ставки їх кількість і кількість робочих днів у плановому періоді.

Фонд місячної (річної) заробітної плати включає фонд денної зарплати, оплату чергових та додаткових відпусток та час виконання державних обов'язків.

Фонд оплати праці розраховується шляхом підсумовування за обраний період розрахунку (місяць, квартал чи рік) всіх виплат, які стосуються оплати праці організації.

Фонд заробітної плати відрядників на підприємствах масового виробництва визначається множенням відрядних розцінок на одиницю продукції на кількість продукції за програмою або середньою тарифною ставкою на трудомісткість програми у нормо-годинах [25].

$$\Phi ЗП_{відр.} = P \cdot K_{пр}, \quad (1.15)$$

де $\Phi ЗП_{відр.}$ – заробітна плата відрядника, грн.;

P - відрядна розцінок на одиницю продукції, грн.;

$K_{пр.}$ - кількість виробленої продукції, одиниць.

Фонд заробітної плати робітників, що оплачуються за погодинною формою, перебуває множенням середньогодинної тарифної ставки на плановий фонд часу робітника та на чисельність погодинників [25].

Після визначення потреби у працівниках окремих категорій на наступний рік розпочинають планування фонду заробітної плати.

Оплата праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань. Обсяги витрат на оплату праці працівників установ та організацій, які фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом [20].

Основним елементом фонду заробітної плати, що виплачується у грошовій формі, є оплата праці за відпрацьований час. Вона включає:

- заробітну плату за тарифними ставками та окладами;
- заробітну плату за відрядними розцінками, у відсотках від товарообігу, у частках від прибутку тощо;
- премії та винагороди;

- стимулюючі надбавки та доплати (за професійну майстерність, за високі досягнення у праці тощо);
- компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи та умовами праці (за роботу у нічний час тощо) [25].

До виплат за невідпрацьований час відносять:

- оплату щорічних та додаткових відпусток;
- оплату навчальних відпусток;
- оплату пільгового годинника підлітків, інвалідів I та II груп;
- оплату за період підвищення кваліфікації, перепідготовки чи навчання другим професіям;
- оплату простоїв не з вини працівника;
- оплату за час вимушеного прогулу [25].

Не включаються до організації фонду заробітної плати та не належать до виплат соціального характеру такі витрати підприємства:

- єдиний соціальний податок (внесок);
- допомоги та інші виплати за рахунок коштів державних соціальних позабюджетних фондів, зокрема, допомоги з тимчасово непрацездатності, вагітності та пологів, при народженні дитини, догляду за дитиною та ін;
- доходи з акцій та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати з пайових паїв тощо);
- компенсації працівникам матеріальних витрат за використання особистих автомобілів у службових цілях;
- виплати непрацюючим пенсіонерам;
- витрати на відрядження [25].

Вихідними передумовами планування фонду заробітної плати є:

- 1) матеріали аналізу фонду заробітної плати за звітний рік;
- 2) чисельність працівників на запланований період;
- 3) прийняті форми та системи оплати праці на підприємстві;
- 4) положення про преміювання працівників за основні результати торговельної діяльності та виплату винагород за підсумками річної роботи;

5) законодавчі та нормативні акти України з питань праці та її оплати [25].

Проектування фонду заробітної плати здійснюється різноманітними методами.

Основні їх такі:

I. На основі штатного розкладу (метод прямого рахунку) [26];

Штатний розклад складається після розрахунку чисельності працівників на запланований період і затверджується наказом на підприємстві. У ньому вказується найменування структурного підрозділу, найменування посади, кількість штатних одиниць щодо кожної посади, посадові оклади та ставки [26].

Планування фонду заробітної плати цим методом здійснюється у розрізі структурних підрозділів та джерел відшкодування [26].

Фонд заробітної плати у складі витрат обігу, як уже зазначалося, включає заробітну плату за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками, надбавки та доплати, премії за основні результати господарської діяльності, виплати, пов'язані з режимом роботи та умовами праці, оплату за невідпрацьований час [26].

II. На основі дотримання оптимального співвідношення між темпами приросту товарообігу (або продуктивності праці) та фонду заробітної плати (або середньої заробітної плати) [26];

При ефективному використанні фонду заробітної плати темпи зростання товарообігу (або продуктивності праці) мають випереджати темпи зростання фонду заробітної плати (або середньої заробітної плати) на 20-30%. Тому, застосовуючи даний метод, виходять із умови, що одному відсотку приросту товарообігу (або продуктивності праці) у порівнянних цінах відповідає 0,7-0,8 відсотка приросту фонду заробітної плати (або середньої заробітної плати) [26].

3) економіко-математичного моделювання;

4) розрахунково-аналітичний [26].

Сутність розрахунково-аналітичного методу полягає в тому, що на основі аналізу досягнутої величини фонду заробітної плати у відсотках до товарообігу,

який приймається за базу, та індексу його зміни у плановому періоді розраховується сума фонду заробітної плати [26].

Підсумком планування фонду заробітної плати є присутність інформаційної бази; недоліками – відсутність точності у розрахунках та перенесення негативних тенденцій зміни показників на майбутній рік.

Після планування фонду заробітної плати розраховують на майбутній рік розмір середньої заробітної плати (річний або середньомісячний), відсоток зростання середньої заробітної плати порівняно із звітним періодом; зіставляють темпи зростання продуктивність праці та середньої зарплати. Темпи зростання продуктивність праці мають випереджати темпи зростання середньої зарплати [26].

Висновки до 1 розділу

В результаті з теоретичними аспектами заробітної плати, визначили що, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [2]. Суть заробітної плати: насправді найманий працівник продає не трудові ресурси, а лише свою працездатність – робочий потенціал. Значимість за робочий потенціал, виявляється в ціні - це заробітна плата. Це означає, що заробітна плата - це трансформована форма цін робочих сил.

Основними формами заробітної плати є відрядна, погодинна. Всі вони поділяються на системи. Обрання форми оплати праці, прийняття її рівня і розмежування належать до повноважень підприємств і організацій. Крім існування форм в організаціях, вони мають дотримуватись вимог.

Відрядна заробітна плата застосовується тоді, коли саме від інтенсивності праці робітника залежить обсяг виробництва і передбачає систему доплат за економію палива, енергії, сировини, матеріалів, за ефективне використання устаткування, за ставлення до праці, за ризик і т. ін. [11]. Сутність відрядної форми заробітної плати полягає в тому, що її розмір залежить від кількості

виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці [14]. Вона має варіації: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядна-прогресивна та акордна системи оплати праці.

В погодинній формі заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час [11]. При цій формі велике має значення кількість робочого (відпрацьованого) часу та кваліфікація спеціалістів. Розрізняють в цій системі просту погодинну, погодинно-преміальну систему оплати праці та почасову із системою мотивацією.

Заробітна плата дуже залежить від продуктивності праці і вона характеризує результативність виконання роботи. Продуктивність праці спонукає робітника виконувати сумлінно свою роботу. Цей взаємозв'язок позитивно впливає на організацію оплати праці і на забезпечення власних потреб. Підприємства прагнуть застосувати ефективну і продуктивну систему оплати праці, де можна забезпечити власні потреби, а саме стабільну і гідну заробітну плату за працю і забезпечення підприємства робочою силою.

Взаємозв'язок продуктивності праці та оплати праці залежить від деяких факторів. До них відносяться: фактори росту, фактори зменшення продуктивності, фактори збільшення заробітної плати при незмінному рівні продуктивності праці. Ці фактори в залежності від деяких умов можуть змінюватися. В цьому випадку з'являється потреба у вдосконаленні застарілих методів при яких дозволено знайти залежність від збільшення заробітної плати від запровадження фактору зростання продуктивності праці.

В цьому розділі ще бул розглянуто показники по оплаті праці. Визначили що до основних показників відносяться: заробітна плата (ЗП) і фонд оплати праці (ФОП). Ці показники впливають на організацію заробітної праці.

По показнику ЗП ми можемо визначити середню заробітну плату при різних періодів та на будь-яку кількість працівників. Для розрахунку середньої заробітної плати з організації податкові органи використовують дані 2-ПДФО про

загальну суму доходів працівників, що припадають на фонд оплати праці, а також відомості про чисельність працівників. При цьому з розрахунку середньомісячної заробітної плати по організації не враховуються виплати посадових осіб (керівника, головного бухгалтера).

До фонду оплати праці можуть включати нараховані підприємством, установою, організацією суми оплати праці у грошовій та натуральній формах за відпрацьований та невідпрацьований час, стимулюючі доплати та надбавки, компенсаційні виплати, пов'язані з режимами роботи та умовами праці, премії та одноразові заохочувальні виплати [24].

При розробці планів праці укрупненим методом застосовують два способи визначення фонду заробітної плати та соціальних виплат усьому промислово-виробничому персоналу: перший — на основі розрахункової чисельності працівників та рівня їх середньої заробітної плати; другий — за нормативами витрат заробітної плати на одиницю продукції [24].

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ПО ПрАТ «ЗЕРЗ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

Об'єктом дослідження є приватне акціонерне товариство «Запорізький електровозоремонтний завод» (ПрАТ «ЗЕРЗ») [22].

Запорізький електровозоремонтний завод – одне з найбільших підприємств регіону, що спеціалізується на ремонті електровозів [22].

Приватне акціонерне товариство «Запорізький електровозоремонтний завод» (ПрАТ «ЗЕРЗ») - багатoproфільне підприємство у галузі залізничного транспорту публічного акціонерного товариства "Укрзалізниця", яке спеціалізується на капітальному ремонті електровозів. Послуги заводу це ремонт електровозів та обладнання рухомого складу [22]. Основними замовниками на виконання ремонту рухомого складу є Акціонерне Товариство "Українська залізниця". Завантаженість виробничих потужностей заводу цілком залежить від обсягів ремонту рухомого складу АТ "Укрзалізниця". Свою діяльність ПрАТ "ЗЕРЗ" не здійснює на територіях інших країн [29].

Розглянемо основні відомості про ПрАТ «ЗЕРЗ» (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 – Основні відомості про підприємство

Показник	Зміст
Повне найменування: [23]	Приватне акціонерне товариство "Запорізький електровозоремонтний завод" [23]
Організаційно-правова форма	Приватне акціонерне товариство [23]
Код за ЄДРПОУ [23]	01056273 [23]
Скорочене найменування (згідно юридичного статусу): [23]	ПрАТ "ЗЕРЗ"[23]
Основний КВЕД (основний вид економічної діяльності)	33.17 Ремонт і технічне обслуговування інших транспортних засобів [29]
Юридична адреса: [23]	69095 м. Запоріжжя вул. Залізнична буд.2 [23]
Код території за КОАТУУ [23]	23000 [23]
e-mail:	mail@zerz.com.ua [23]
Телефон	0617203811, 0617875298 [23]

Основні види діяльності із зазначенням найменування виду діяльності та коду за КВЕД [31]:

33.17 - Ремонт і технічне обслуговування інших транспортних засобів;

46.69 - Оптова торгівля іншими машинами та устаткуванням;

46.77 - Оптова торгівля відходами та брухтом [31];

ПрАТ «ЗЕРЗ» займається такими видами діяльності:

- оновлення парку локомотивів;
- ремонті рухомого складу;
- ремонт електричних машин та колісних пар;
- допоміжне електрообладнання електровозів;
- виготовлення основних елементів кузова електровоза;
- виготовлення запчастин і оснастки;
- проведення електромонтажних, пневмомонтажних і монтажних робіт;
- ремонт тягових агрегатів з автономним або не автономного живлення;
- ремонт тягових двигунів та якорів на лінію;
- оптова торгівля іншими машинами та устаткуванням;
- виготовлення запчастин і оснастки [23].

Управління підприємством здійснюється згідно Статуту товариства на основі сполучення принципів самоврядування трудового договору та в залежності прав АО «Укрзалізниця» по господарському використанню цим підприємством, але підприємство «ЗЕРЗ» самостійно визначає структуру управління, затверджує штатний розклад, визначає розміри посадових окладів.

Приватне акціонерне товариство "Запорізький електровозоремонтний завод" має таку загальну організаційну структуру управління [30]:

Органи управління [30]:

– Загальні збори - вищий орган товариства [30];

В загальних зборах приймають участь акціонери товариства «ЗЕРЗ». Головні функції акціонерів полягають у виборах керівних посад товариства та розгляд і аналіз фінансового звіту. Також акціонери здійснюють контроль за діяльністю «ЗЕРЗ» і наглядають за правління директора заводу та виконують інші

обов'язки згідно статуту підприємства. На кожному річному (проводиться збори в кінці року) засіданні акціонери розглядають та обговорюють щорічний звіт про фінансове становище підприємства.

- Генеральний директор - одноосібний виконавчий орган;
- Наглядова рада - контролює та регулює діяльність правління [30];
- Ревізійна комісія - колегіальний контролюючий орган товариства [30].

Це орган внутрішнього фінансового контролю юридичної особи, який обирається загальними зборами учасників (акціонерів) господарського товариства не рідше одного разу на рік для контролю за фінансово-господарською діяльністю товариства [30].

Основні виробничі цехи: складальний цех, візковий цех, електромашинний цех, колісний цех [30].

Крім основних виробничих цехів до складу підприємства входять об'єкти допоміжного господарства: інструментальний цех, енергосиловий цех, ковальсько-ливарний цех, механічний цех, транспортний цех, металоконструкцій цех, апаратний цех, хімлабораторія, складське господарство та організаційні та управлінські підрозділи, які обслуговують весь технологічний цикл [30].

Режим роботи підприємства: робітники цехів працюють з 7-00 до 15-40 з обідньою перервою з 10-40 до 11-20, а інженерно-технічні робітники (також бухгалтера, економісти, начальники підрозділів) з 8-00 до 16-40 і також з обідньою перервою з 11-40 до 12-20. Вихідний день - субота, неділя.

Структура управління ПрАТ «ЗЕРЗ» має наступний вигляд (таблиця 2.2).

Керівництво поточною діяльністю ПрАТ «ЗЕРЗ» здійснюється одноосібним виконавчим органом (Генеральним директором) і директору безпосередньо підпорядковуються.

Її головні відділи, що підпорядковуються директору, згруповані відповідно до близькості компетенції працівників і ресурсів.

Важливу роль в формуванні внутрішнього середовища ПрАТ «ЗЕРЗ» відіграють стейкхолдери.

Таблиця 2.2 – Структура управління ПрАТ «ЗЕРЗ»

Підрозділ	Посада
Керівництво	Генеральний директор
Керівництво	Заступник генерального директора
Керівництво	Директор з виробництва
Керівництво	Директор з економіки та фінансів
Керівництво	Директор комерційний
Керівництво	Директор з стратегічного розвитку та оптимізації
Керівництво	Директор з кадрових питань та побуту
Керівництво	Директор з безпеки
Керівництво	Головний бухгалтер
Керівництво	Головний енергетик
Керівництво	Головний конструктор
Керівництво	Головний інженер
Керівництво	Головний механік
Керівництво	Головний технолог
Керівництво	Начальник адміністративно — господарчого відділу
Керівництво	Начальник виробничо — диспетчерського відділу
Керівництво	Начальник відділу збуту
Керівництво	Начальник відділу інформаційних технологій та технічного забезпечення комп'ютерної техніки
Керівництво	Начальник відділу кадрів
Керівництво	Начальник відділу КРП електровозів
Керівництво	Начальник відділу матеріально-технічного постачання
Керівництво	Начальник відділу охорони праці
Керівництво	Начальник відділу праці та заробітної плати
Керівництво	Начальник відділу системи менеджменту якості
Керівництво	Начальник відділу технічного контролю
Відділ торгівлі та громадського харчування	Начальник відділу торгівлі та громадського харчування
Відділ торгівлі та громадського харчування	Начальник охорони сторожової
Відділ торгівлі та громадського харчування	Начальник планово — економічного відділу
Відділ торгівлі та громадського харчування	Начальник фінансового відділу
Соціально-побутовий відділ	Начальник соціально-побутового відділу
Соціально-побутовий відділ	Начальник штабу цивільного захисту
Соціально-побутовий відділ	Начальник юридичного відділу
Складальний цех	Начальник цеха
Апаратний цех	Начальник цеха
Інструментальний цех	Начальник цеха
Цех металоконструкцій	Начальник цеха
Електромашинний цех	Начальник цеха
Транспортний цех	Начальник цеха
Візковий цех	Начальник цеха
Ремонтно-будівельний цех	Начальник цеха
Енергосиловий цех	Начальник цеха
Колісний цех	Начальник цеха
Механічний цех	Начальник цеха

Стейкхолдер – ринковий суб’єкт, який має інтерес до діяльності підприємства чи до деяких напрямів його діяльності, але цей інтерес не базується на бажанні отримати чистий дохід. Основними стейкхолдерами підприємства «ЗЕРЗ» є [33]:

- інвестори, що вкладають у підприємство свій капітал з певною часткою ризику з метою отримання доходу;
- кредитори, котрі тимчасово надають підприємству позику в обмін на деякий наперед встановлений дохід і зацікавлені в інформації, що дозволяє їм визначити, чи будуть своєчасно здійснені виплати по кредиту;
- менеджери підприємства, оскільки фінансова інформація дозволяє зробити найбільш достовірну оцінку ефективності управління підприємством;
- працівники підприємства, зацікавлені в отриманні інформації про здатність підприємства своєчасно виплачувати зарплату, проводити пенсійні та інші виплати;
- постачальники, зацікавлені в інформації, що дозволяє їм визначити, чи своєчасно виплатять належні їм суми;
- споживачі (клієнти підприємства), зацікавлені в стабільності поставок, як наслідок фінансової репутабельності підприємства;
- суспільні і державні організації, оскільки від успішного функціонування підприємства залежить добробут економічної інфраструктури регіону [33].

Проведемо аналіз стейкхолдерів на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ», які представлені в таблиці 2.3.

Провівши аналіз можна сказати, що до основних стейкхолдерів ПрАТ «ЗЕРЗ» належать: постачальники, працівники, клієнти (в тому числі контрагенти), директор.

Організаційна структура «ЗЕРЗ» є лінійною. Ця організаційна структура управління - це одна з найпростіших організаційних структур управління. Вона характеризується тим, що на чолі кожного структурного підрозділу знаходиться керівник, котрий наділений усіма повноваженнями та здійснює одноосібне

керівництво підлеглими йому працівниками та зосереджує у своїх руках усі функції управління.

Таблиця 2.3 – Аналітична характеристика стейкхолдерів ПрАТ «ЗЕРЗ»

Стейкхолдери	Інтереси / потреби	Ранг влади стейкхолдера (1 – найменш вагомий)	Ранг залученості стейкхолдера (1 – найменш вагомий)
Постачальники	Збут продукції за найвигіднішою ціною відповідно до плану продажів	7	8
Клієнти	Задоволення власних потреб за рахунок продукції компанії	9	7
Конкуренти	Отримати зручні канали збуту для просування власної продукції	1	2
Банки	Надання послуг для компанії (відкриття розрахункового рахунку підприємства, а також карток для працівників, проведення міжнародних транзакцій)	4	4
ЗМІ	Створення позитивного іміджу компанії	5	6
Органи державної влади	Задоволення потреб держави шляхом забезпечення реального національного доходу, дотримання вимог державних стандартів.	2	1
Директор	Максимізувати прибутки підприємства, організувати ефективну роботу компанії	8	10
Працівники	Отримання робочих місць, достойної заробітної плати, забезпечення усіма необхідними умова праці.	6	9
Контролюючі та регулюючі органи	Ведення діяльності відповідно до норм законодавства	3	3
Власник	Отримання прибутку та розширення бізнесу	10	5

Оскільки в лінійній структурі управління рішення передаються ланцюжком «згори донизу», а сам керівник нижньої ланки управління підпорядкований керівнику вищого з нього рівня, формується свого роду ієрархія керівників цієї конкретної організації. В даному випадку діє принцип єдиноначальності, суть якого полягає в тому, що підлеглі виконують розпорядження лише одного керівника. Вищий орган управління немає права віддавати розпорядження будь-яким виконавцям, минаючи їх безпосереднього начальника [28].

Переваги лінійно-функціональної структури:

1) лінійний керівник виконує функції координатора, що виключає суперечності у рішеннях та розпорядженнях;

2) лінійний керівник є єдиним керівником для кожного з працівників. Як наслідок - сильніша мотивація та відсутність можливості уникнути виконання своїх обов'язків;

3) рівень компетенції рішень зберігається тому ж рівні, як і за функціональної структури [27].

Недоліки лінійно-функціональної структури:

1) надмірне ускладнення вертикальних відносин у організації;

2) на горизонтальному рівні, навпаки, відносини розвинені надто слабо, оскільки рішення зрештою приймає лінійний керівник. У цьому плані функціональна структура досконаліша, оскільки вона забезпечує «зв'язність» дій підрозділів, об'єднаних процесом виробництва (принаймні, у кожній з областей, які відповідають функціональні служби) [27].

Аналізуючи організаційну структуру, можна говорити про те, що обов'язки та робота кожного співробітника чітко визначені та закріплені у посадових інструкціях.

Велике значення має аналіз динаміки чисельності персоналу за 2-3 роки. Це дає змогу оцінити як підприємство «ЗЕРЗ» входить в ринкові умови господарювання і, як успішно витримує конкурентну боротьбу на ринку продукції і трудових ресурсів. Загальну картину стану й тенденції розвитку трудових ресурсів на підприємстві «ЗЕРЗ» дає аналіз зміни середньооблікової чисельності

працівників по категоріях персоналу, що дозволяє оцінити також склад і структуру трудових ресурсів.

Динаміку чисельності працівників по категоріям в ПрАТ «ЗЕРЗ», що відбулася у структурі кадрового потенціалу за 2018-2020 роки представлена в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Динаміка чисельності робітників по категоріям за 2018-2020 роки

Дані	2018	2019	2020	Відхилення (+; -)				Динаміка чисельності по категоріям за три роки	
				в 2019		в 2020			
	осіб	осіб	осіб	осіб	%	осіб	%	осіб	%
I категорія	390	361	328	-29	-7,44	-33	-9,14	-62	-15,90
II категорія	304	322	296	18	5,92	-26	-8,07	-8	-2,63
III категорія	140	116	149	-24	-17,14	33	28,45	9	6,43
Без категорії	80	59	55	-21	-26,25	-4	-6,78	-25	-31,25
3 розряд	104	82	73	-22	-21,15	-9	-10,98	-31	-29,81
4 розряд	178	135	128	-43	-24,16	-7	-5,19	-50	-28,01
5 розряд	457	456	437	-1	-0,22	-19	-4,17	-20	-4,57
6 розряд	281	257	263	-24	-8,54	6	2,33	-18	-6,41
Разом	1934	1788	1729	-146	-7,55	-59	-4,03	-205	-13,82

З таблиці 2.4 спостерігаємо, що динаміка кількості по категоріям за 2018-2020 рр. працюючих стало менше на 13,82% (205 осіб). Це пов'язано, як керівники дають своїм підлеглим тій чи іншій розряд або категорію на початку працевлаштування та у подальшій роботі. В одних підрозділах або цехах швидко працівнику привласнюють розряд (категорію), а в деяких потрібно працювати 10 років, щоб отримати III категорію. Надання категорії працівникові в першу чергу залежить тільки від начальника цеха або від керівника відділу, де працює особа.

В кадровій у політиці підприємства «ЗЕРЗ» існують розряди для робітників і категорії для ІТР (інженерно-технічні робітники). З таблиці слідкуємо, що найчастіше присуджують працівникам 4, 5, 6 розряд і ІТР – I, II, III категорії. Робітнику без категорії та 3-ій розряд отримують особи, які тільки влаштувалися на роботу або студентам, які одночасно працюють і навчаються у вищих навчальних закладів. Але якщо робітник котрий отримав вищу технічну освіту та

має трудовий стаж або робітник, який пропрацював 5 років та не отримує III категорію або 4-ий розряд, внаслідок працівники знаходять роботу і звільняються. Отже, робимо висновки, що кількість осіб, які отримують 3 розряд зменшилася за три роки на 29,81% і робітники, котрі працюють без категорії теж зменшилася на 31,25%.

Присуджують III і II категорії та 4-5 розряди, тим працівникам, які мають закінчену вищу освіту (бакалавр, магістр) і мають стаж роботи від 5-10 років. Якщо вони будуть сумлінно і якісно працювати то в подальшому їх очікує підвищення. Але з таблиці бачимо, що чисельність робітників теж з кожним роком в здебільшому зменшується, тому працівники з II категорією кількість зменшилася за 2018-2020 рр. на 2,63%, а от працівники з III категорією збільшилася на 6,43%. А от чисельність робітників, які працюють з 4-им розрядом зменшилася на 28,01%, а з 5-им розрядом також зменшився показник на 4,57%.

Працівники з I категорією і 6-им розрядом це робітники, котрі працюють на підприємстві «ЗЕРЗ» понад 20-30 років. Ці категорії в здебільшому отримують керівники цехів, заступники керівників, самі керівники відділів. В підсумку за 2018-2020рр. чисельність з I категорією зменшилася на 15,90%, а з 6-им розрядом також зменшився на 6,41%.

Виробнича та економічна діяльність ПрАТ «ЗЕРЗ» визначає зміст процесу функціонування кожного виробничого підрозділу. Наслідок цих процесів є випуск продукції за складаннями договорами, реалізація її іншим замовникам та використання здобутих фінансових коштів у новий процес.

ПрАТ «ЗЕРЗ» отримує прибутки від господарської діяльності, а також за рахунок кредитів і позик грошей, коштів, що надходять від продажу електровозів та надання послуг по ремонту і обслуговування рухомих складів. Завдяки цьому формується та розвивається власна матеріально-технічна база. Загальний дохід ПрАТ «ЗЕРЗ» також включаються доходи від реалізації товарів та послуг по електровозам.

Головні показники роботи підприємства виражаються у формах: Форма 1 – це баланс підприємства, Форма 2 – звіт про фінансові результати.

На підставі цих даних зводимо таблицю 2.5, де вносимо головні показники фінансового стану підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018 – 2020 роки. Дані для показників діяльності підприємства беремо з додатків А, Б, В.

Таблиця 2.5 – Головні показники господарської діяльності ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018 – 2020 рр.

Показники	Код	2018	2019	2020	Відхилення (+; -)			
					в 2019		в 2020	
					тис. грн.	%	тис. грн.	%
Дохід від реалізації продукції (товарів, робот, послуг), тис. грн.	2000	615047	698369	696232	83322	13,55	-2137	-0,31
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робот, послуг), тис. грн.	2050	553150	665515	650081	112365	20,31	-15434	-2,32
Валовий прибуток, тис. грн.	2090	61897	32854	46151	-29043	-46,92	13297	36,47
Рентабельність, %	-	10,8	11,9	11,8	1,1	10,19	-0,1	-0,84
Власний капітал, тис. грн.	1495	133884	90124	177247	-43760	-32,69	87123	73,67
Необоротні активи, тис. грн.	1095	128258	114111	201333	-14147	-11,03	97222	76,43
Оборотні активи, тис. грн.	1195	271788	277358	241222	5570	2,05	-36136	-13,03
Адміністративні витрати, тис. грн.	2130	34377	14745	17295	-19632	-57,11	2550	17,29
Довгострокові зобов'язання	1595	2957	34218	54205	31261	67,19	19987	58,41
Поточні зобов'язання	1695	263205	167127	211104	-96078	-36,50	43977	26,31
Чистий прибуток, тис. грн.	2350	463	228	2475	-235	-50,76	2247	98,55

Дохід від реалізації продукції ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2019 р. склав 698369 тис. грн., що на 13,55% більше за попередній рік, а у 2020 р. – 696232 тис. грн., що зменшився на 0,31% в порівнянні з 2019 р. Чистий прибуток у 2019 р. становить 228 грн., що зменшився на 50,76% від 2018 р., а в 2020 р. прибуток склав 2475 тис. грн. і у порівнянні з 2019 він збільшився на 98,55%.

Зростання собівартості продукції, зобов'язень та зниження асортименту також обумовлюють зменшення або зростання рівня доходів та прибутків. Таким чином собівартість продукції у 2019 р. збільшилася на 20,31% і внаслідок був невеликий валовий прибуток, який склав 32854 тис. грн. і незначний чистий прибуток, який становить лише 228 грн., що зменшився на 50,76 від 2018 р. А собівартість продукції у 2020 р. зменшилася на 2,32% і тому збільшився у порівнянні з 2019 р. валовий прибуток на 36,47% і в результаті зріс чистий прибуток аж на 98,55%.

В організації є такий документ, який дозволяє збільшити дохід працівників на основі задоволеності працівниками їхньою працею та покращення клімату всередині організації. Цей документ називається *колективний договір*, в якому регулюється нормативно-правові акти локального характеру, пов'язані з оплатою праці.

Колективний договір укладається з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин приватного акціонерного товариства “Запорізький електровозоремонтний завод”, узгодження інтересів власника майна підприємства і найманих працівників [32].

З метою формування стабільного трудового колективу, задоволення потреб працівників у підвищенні їх загальноосвітнього та професійного рівня і на цій основі підвищення ефективності господарювання та конкурентоспроможності підприємства у ринкових умовах існування, Голова правління:

- проводить роботу з підвищення професійної майстерності робітників по виконуваних ними роботі;
- здійснює перепідготовку робітників необхідних для підприємства професій та спеціальностей за рахунок коштів підприємства;
- створює працівникам, що навчаються без відриву від виробництва необхідні умови для відвідування занять, складання заліків та іспитів згідно з чинним законодавством;
- продовжує оплату за підготовку фахівців у вищих навчальних закладах за рахунок коштів підприємства згідно угод, що були укладені раніше;

- приймає заходи щодо прийому на підприємство для проходження виробничої практики і виробничого навчання учнів Запорізького професійного ліцею залізничного транспорту у кількості, що потребує виробнича необхідність заводу з подальшим працевлаштуванням випускників ліцею;

- прийом нових працівників зі сторони обґрунтовує тільки гарантованим збільшенням обсягів робіт. При цьому претендентам на вакантні робочі місця необхідно мати належну кваліфікацію, яка повинна бути підтверджена достатнім випробувальним строком;

- приймає заходи по працевлаштуванню інвалідів на створені для них робочі місця;

- разом з профспілковим комітетом розробляє комплексні заходи по скороченню плинності робітників щойно прийнятих на підприємство;

- організовує участь працівників у семінарах, конференціях, тренінгах по тематиці, яка співпадає з господарчою діяльністю підприємства для досягнення підприємством найкращих показників та результатів діяльності [32].

Колективний договір ПрАТ «ЗЕРЗ» поділений на підрозділи та забезпечує і охоплює такі пункти по оплаті праці:

Оплата, організація і нормування праці:

1. Оплата праці працівникам ПрАТ “ЗЕРЗ” визначається їх особистим трудовим вкладом з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства [32].

2. Оплата праці проводиться на основі годинних тарифних ставок та місячних і посадових окладів.

Тарифні сітки годинних тарифних ставок для робітників формуються у співвідношенні до мінімальної годинної тарифної ставки 1 – го розряду.

Схеми місячних і посадових окладів формуються у співвідношенні до мінімальної годинної тарифної ставки 1 – го розряду помноженої на середньомісячну норму робочих годин у календарному році.

Конкретні розміри годинних тарифних ставок, місячних і посадових окладів встановлюються у відповідних наказах по підприємству, узгоджених з профспілковим комітетом [32].

3. Тарифні ставки, місячні та посадові оклади застосовуються при розрахунках:

- відрядних розцінок і коефіцієнтів;
- доплат за роботу у нічний час;
- доплат за умови праці;
- доплат за роботу у святкові і неробочі дні;
- доплат за роботу у надурочний час;
- надбавок за класність;
- надбавок за вислугу років;
- за лікарняним листком [32].

4. Час простою не з вини працівника оплачується із розрахунку двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) [32].

5. Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться за погодженням з профспілковим комітетом у відповідності з тарифно- кваліфікаційним довідником [32].

6. Місячні оклади робітникам визначаються згідно з діапазоном окладів за відповідними професіями. Посадові оклади конкретним керівникам, спеціалістам та службовцям встановлюються Головою правління у межах діапазону окладів за відповідною посадою, професією, кваліфікацією [32].

7. На підприємстві діють відрядно-преміальна та почасово-преміальна системи оплати праці. Головою правління, за згодою профспілкового комітету, можуть бути введені інші системи оплати праці [32].

8. Відрядні розцінки розраховуються виходячи з тарифної ставки розряду виконуваної роботи та обґрунтованих норм часу [32].

9. На роботах із шкідливими умовами праці встановлюються доплати згідно з Додатком Г [32].

10. Бригадирам з числа робітників, не звільнених від основної роботи, встановлюється доплата за керівництво бригадою з чисельністю 5 осіб – у розмірі 10%, від 6 до 10 осіб – у розмірі 15%, від 11 до 20 осіб – у розмірі 20%, понад 20

осіб – у розмірі 25% тарифної ставки за фактично відпрацьований час. Розміри доплат встановлюються наказом по підприємству, узгодженим з профспілковим комітетом. При невиконанні встановлених виробничих завдань, низькій якості робіт і трудової дисципліни, доплата не виплачується чи зменшується її розмір [32].

11. Працівникам заводу виплачується щомісячна надбавка за вислугу років у розмірі від 7 до 40% тарифної ставки (окладу) в залежності від стажу безперервної роботи на заводі [32].

12. Водіям автомобілів та автобусів виплачується щомісячна надбавка за класність в таких розмірах: водіям II класу – 10%, водіям I класу – 25% установленого окладу за відпрацьований час водієм.

Машиністам електровозів і тепловозів виплачується щомісячна надбавка за класність, в таких розмірах: I клас – 15%, II клас – 10%, III клас – 5% до установленої тарифної ставки за відпрацьований час, помічникам машиністів-електровозу які мають право управління локомотивом – в розмірі 5% до установленої тарифної ставки за відпрацьований час [32].

13. За роботу у вечірній час (з 18⁰⁰ до 22⁰⁰ години) працівникам підприємства встановлюється доплата у розмірі 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину, фактично відпрацьовану у вечірній час, за роботу у нічний час (з 22⁰⁰ до 6⁰⁰ години) – у розмірі 40% тарифної ставки (окладу за кожну годину, фактично відпрацьовану у нічний час [32].

14. Голова правління з метою стимулювання виконання робіт меншою чисельністю персоналу (суміщення), розширення зон обслуговування (збільшення обсягу роботи), а також за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника провадить доплату в розмірі до 30% годинної ставки, місячного (посадового) окладу, узгодженому з профспілковим комітетом. Доплати можуть бути розподілені між кількома працівниками, при цьому сума доплат не може перевищувати тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника. При зниженні якості виконуваних робіт, указані в цьому пункті доплати можуть бути відмінені повністю [32].

15. Основні робітники підприємства преміюються щомісяця за індивідуальні (бригадні) результати роботи згідно “Положення про преміювання за ритмічне та якісне виготовлення продукції основних робітників ПрАТ ЗЕРЗ”. Працівники усіх категорій незалежно від форм і систем оплати праці преміюються за основні результати господарської діяльності підприємства за місяць згідно відповідного положення [32].

16. При наявності фінансових можливостей та позитивній фінансовій діяльності працівникам заводу може бути виплачена:

- винагорода за підсумками роботи підприємства за рік згідно з положенням, затвердженим Головою правління за узгодженням з профспілковим комітетом;

- одноразова матеріальна допомога на оздоровлення [32].

17. При звільненні працівників з роботи у зв'язку з виходом на пенсію вперше, виплачувати одноразову грошову допомогу у розмірі, передбаченому у відповідному Положенні. Це Положення поширюється також на осіб, які не досягли пенсійного віку, але звільняються з роботи вперше на пенсію по інвалідності (I, II, III групи), а також на осіб, які звільняються з роботи вперше у зв'язку з виходом на пенсію на пільгових умовах [32].

18. Оплата праці працівників за час відрядження проводиться відповідно до чинного законодавства зі збереженням середнього заробітку, але не нижче встановленої тарифної ставки (посадового окладу) на час відрядження з урахуванням постійних доплат і надбавок [32].

19. Виплата заробітної плати працівникам заводу за першу половину місяця здійснюється 20 – 22 числа, за другу – 5-7 числа наступного місяця в проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. Заробітна плата за першу половину місяця встановлюється у розмірі тарифної ставки (окладу) за фактично відпрацьований час [32].

20. Кожному, щойно прийнятому на підприємство, а також переведеному на іншу роботу працівникові, істотні умови і розміри оплати праці роз'яснюються під розписку [32].

Режим праці і відпустки:

Робочий час:

1. Згідно з чинним законодавством на підприємстві встановлено 40-годинний робочий тиждень, який оплачується з фонду оплати праці. На підприємстві встановлений 5-ти денний робочий тиждень з нормальною тривалістю робочої зміни – 8 годин. Робота проводиться згідно з виробничим табелем – календарем [32].

а) для працівників віком від 16-ти до 18-ти років – 36 годин на тиждень, а для осіб віком від 15-ти до 16-ти років – 24 години на тиждень. Зарплату виплачують в тому ж розмірі, що і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи;

б) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці – не більш як 36 годин на тиждень. Встановлюється підвищена оплата праці і передбачає оплати за роботу у важких і шкідливих умовах праці від 4, 8, 12% тарифної ставки, а за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах - від 16, 20, 24% тарифної ставки відповідного розряду (посадового окладу) [32].

Відрядження:

1. Працівники можуть бути направлені у службове відрядження для вирішення питань, які за трудовим договором не відносяться до їх обов'язків, тільки за їх згодою [32].

2. Праця та відпочинок відрядженого працівника регламентується режимом праці і відпочинку підприємства (організації), до якого він відряджений.

Під час відрядження працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій:

- добові за час перебування у відрядженні;
- вартість проїзду;
- витрати по найму житлового приміщення [32].

Відпустки:

1. Працівники, які прийняті на підприємство у 1996 році і отримали право на першу відпустку після 31.12.1996 року, а також прийняті на підприємство у

подальші періоди, отримують основну щорічну відпустку тривалістю 24 календарні дні (інвалідам III групи – 26 календарних днів) [32].

2. Працівники можуть скористатися правом на відпустку без збереження заробітної плати на підставі ст. 84 КЗпП, ст. 25 та 26 Закону про відпустки [32].

3. Відпустка «за власний рахунок» надається:

- в обов'язковому порядку певним категоріям працівників або при настанні певних обставин на підставі ст. 25 Закону про відпустки. І тут роботодавець немає права відмовити працівникові у наданні відпустки;

- За домовленістю сторін відповідно до ст. 26 Закону про відпустки. Така відпустка тривалістю до 15 календарних днів на рік може бути надана за згодою керівника будь-якому працівнику на підставі прохання останнього за сімейними обставинами або з інших причин [32].

4. Святкові та неробочі дні при визначені тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, не враховуються і не рахуються для відпускних [32].

5. Крім щорічних відпусток працівникам заводу надаються інші оплачувані відпустки згідно чинного законодавства та цього колективного договору [32].

6. Працівникам заводу можуть надаватися відпустки без збереження заробітної плати [32].

7. За три дні до відпустки робітникам виплачуються відпускні. Виплати, які називають відпускними, формально являються зарплатою за час відпустки, т. я. Ст.74 КЗпП передбачає, що працівникам предоставляються щорічні відпустки (основна та додаткові) зі збереженням на їх період місця роботи (посади) і зарплати. Сума відпускних розраховується шляхом множення середньої заробітної плати за розрахунковий період на кількість днів відпустки [32].

2.2 Фонд оплати праці: формування та використання

Особливістю робочої сили є його ціна, яку варто правильно розрахувати при формуванні фонду заробітної плати. Фонд оплати праці є невід'ємною статтею

витрат ПрАТ «ЗЕРЗ», тому його формування є особливо актуальним та викликає значні протиріччя. З одного боку, голова правління бажає отримати максимальний прибуток від своєї діяльності, при цьому прагне зменшити основну статтю витрат це - фонд оплати праці, але при цьому прагне стимулювати персонал з метою підвищення продуктивності праці і результативності роботи ПрАТ «ЗЕРЗ». Тому процес формування фонду заробітної плати потребує підвищеної уваги і максимального аналізу [35].

Аналіз фонду оплати праці передбачає здійснення таких етапів:

- визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати окремих категорій та професій працівників;
- виявлення відхилень у чисельності працівників і в середній заробітній платі на витрату фонду заробітної плати;
- вивчення ефективності застосовуваних систем преміювання;
- дослідження темпів росту заробітної плати, їх співвідношення з темпами продуктивності праці;
- забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням його оплати;
- виявлення та мобілізація резервів підвищення ефективності використання фонду заробітної плати [35].

Фонд заробітної плати може розглядатись в різних аспектах як:

- складова витрат підприємства;
- засіб управління персоналом підприємства;
- мотиваційний інструмент;
- орієнтовний план діяльності;
- джерело доходів персоналу підприємства;
- інструмент формування суспільного попиту на споживчому ринку країни [35].

При формуванні фонду заробітної плати в «ЗЕРЗ» важливу роль відіграють економічні інтереси трьох сторін: працівників, роботодавців, держави. Ефективність формування фонду заробітної плати залежить від рівня задоволення

інтересів цих сторін, так збалансованість формування фонду заробітної плати дозволить задовольнити і підприємця, працівника і державу [35].

Раціональне формування фонду заробітної плати є проблемою для будь-якого підприємства. Адже, з одного боку заробітна плата працівників є досить великою статтею витрат, але з іншого – повинна бути на допустимому та конкурентному рівні на фоні інших суб'єктів господарювання, а також виконувати стимулюючу та відтворювальну функцію. Таким чином, необхідно збалансувати фонд заробітної плати так, щоб це не було збитковим для підприємства, але при цьому задовольняло потреби працівників. Дане питання досить актуальне і досі [35].

Трансформація соціально-економічних відносин впливає на формування фонду заробітної плати в ПрАТ «ЗЕРЗ»:

1. Підприємство «ЗЕРЗ» отримало повну свободу у виборі систем оплати праці і методів планування заробітної плати. Зберігаються тільки деякі обмеження з боку держави та АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ» у вигляді законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати, доплати у вихідні та передсвяткові дні, індексація заробітної плати та ін [35];

2. Система планування фонду заробітної плати в підприємстві «ЗЕРЗ» спрямована на визначення граничних витрат виробництва підприємства, ціни робочої сили при укладенні генеральних, галузевих і територіальних тарифних угод, колективних договорів підприємств на початок і кінець терміну їх дій [35];

3. Забезпечення стимулюючої функції персоналу підприємства «ЗЕРЗ» та викликає необхідність формування різних фондів споживання і їх найважливішої частини - фонду заробітної плати [35]:

- мінімального, в залежності від затвердженої урядом мінімальної ставки заробітної плати;

- середнього, виходячи зі сформованих розмірів заробітної плати в базовому періоді;

- очікуваного, виходячи з ціни робочої сили;

-оптимального, відповідного рівню витрат підприємств, що забезпечують реалізацію продукції та отримання середнього прибутку [35].

Практика формування фонду заробітної плати в ПрАТ «ЗЕРЗ» налічує такі методи:

1) Фонд заробітної плати визначається за рівневим нормативом у відсотках до обсягу виробництва.

2) Нормативно-прирістний, при якому зростання заробітної плати розраховується на один відсоток збільшення виробництва.

3) За залишковим принципом [35].

Як перший, так і другий методи пов'язані з попереднім розрахунком очікуваних у плановому періоді частки заробітної плати в загальному обсязі виробленої продукції або відсотка зростання заробітної плати на один відсоток збільшення виробництва. В даному випадку використовуються відомі в практиці методи коригування базового фонду заробітної плати на зміну продуктивності праці, трудомісткості продукції, структури зайнятих у виробництві, викликані змінами обсяги і асортименту продукції, що виробляється. Граничні розміри фонду заробітної плати будуть визначатися очікуваною ринковою кон'юнктурою по виробленої продукції, попитом і пропозицією робочої сили, змінами в рівні продуктивності і т.д. [35].

Безпосередньо підійшли до факторів, які здійснюють вплив на формування фонду заробітної плати ПрАТ «ЗЕРЗ» на відповідному етапі діяльності. На рисунку 2.1 розділяються фактори на внутрішні, тобто ті, які залежать від процесів, що відбуваються безпосередньо на підприємстві. Також існують фактори і зовнішні, які утворились в конкретній економічній ситуації під впливом різних ринкових, соціальних та культурних процесів, а також вимог законодавства, але на яке ПрАТ «ЗЕРЗ» практично не здатне впливати [35].

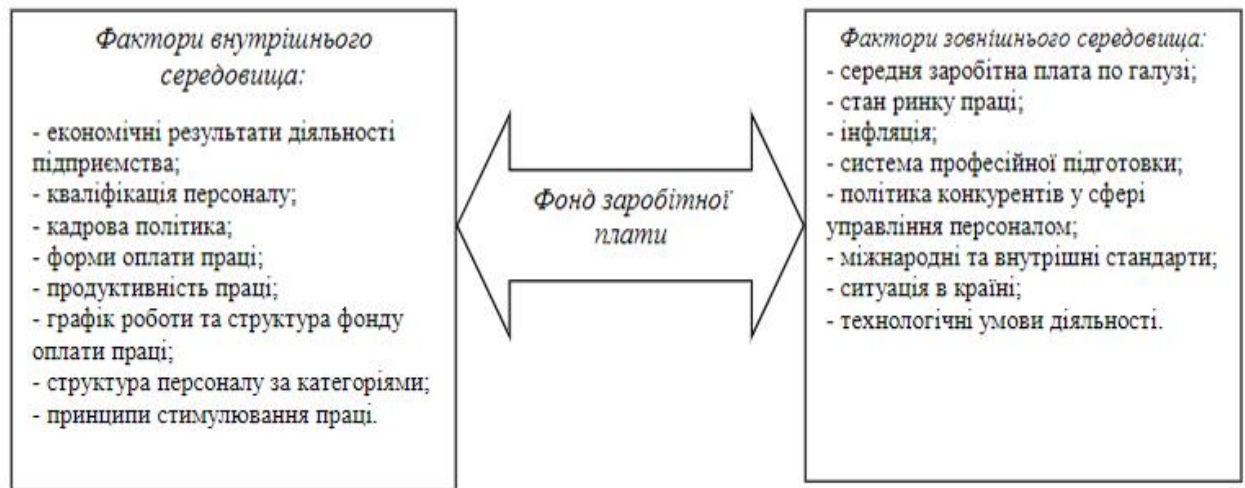


Рисунок 2.1 – Фактори впливу на фонд заробітної плати ПрАТ «ЗЕРЗ» [35]

Формуючи фонд заробітної плати у 2020 році ПрАТ «ЗЕРЗ» зіткнувся з новим неочікуваним викликом: пандемією COVID-19 та карантинними заходами, пов'язаними з ними. Тому підходи щодо формування фондів заробітної плати необхідно корегувати у відповідності до умов сьогодення в Україні. Організація оплати праці передбачає додержання певних принципів в ПрАТ «ЗЕРЗ» [35]:

1. Принцип оплати праці за кількість і якість – означає, що при оплаті праці повинні враховуватися кількість виробленої продукції і складність її виготовлення, важливість, якісні характеристики;

2. Принцип підвищення рівня оплати праці – на скільки зростає продуктивність праці, настільки ж підвищується заробітна плата працівників;

3. Принцип державної політики в оплаті праці проявляється в тому, що основні питання регулювання оплати праці вирішуються урядом – розміри тарифних ставок, посадові оклади, всі елементи тарифної системи, коефіцієнти, надбавки до заробітної плати [35].

В фонд оплати праці входить класифікація виплат, які входять до заробітної плати (таблиця 2.6), а заробітна плата формується під впливом об'єктивних умов виробництва і праці, відмінностей у кваліфікації працівників, складності та відповідальності їхньої роботи, умов праці, її інтенсивності, премій, надбавок тощо [36].

Таблиця 2.6 – Класифікація виплат, які належать до фонду оплати праці

Ознака класифікації	Перелік виплат
Оплата праці штатних працівників	– винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво; – оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; – оплата праці за час перебування у відрядженні [36].
Оплата праці нештатних працівників	– оплата згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підяду; – оплата згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства; – згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили [36].
Залежно від характеру робіт та умов праці	– інтенсивність праці; – роботу в нічний час; – роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці [36].
За особливі навички	– знання та використання в роботі іноземної мови; – науковий ступінь; – класність водіям (машиністам) транспортних засобів [36].
За особисті досягнення	– високу професійну майстерність; – високі досягнення в праці; – виконання особливо важливої роботи на певний термін [36].
За додатково виконану роботу	– суміщення професій (посад); – розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; – виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника [36].
Винагороди заохочувального характеру	– відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки; – премії та винагороди, зокрема за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування [36].
Доплати компенсаційного характеру	– оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні; – оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці; – суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати; – індексація заробітної плати працівників [36].
Винагороди одноразового характеру	– винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи); – премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду; – премії за сприяння винахідництву та раціоналізації; – премії за виконання важливих та особливо важливих завдань; – одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці [36].
Винагороди систематичного характеру	– матеріальна допомога, надана всім або більшості працівників [36].

В ПрАТ «ЗЕРЗ» запроваджено такі системи оплати праці:

- для керівників та фахівців – почасова виходячи з установленної тарифної ставки або окладу за фактично відпрацьований час;
- для кваліфікованих працівників – тарифна система та за розрядами тарифної сітки залежно від кваліфікації робітників, в деяких випадках – відрядна виходячи з установлених відрядних розцінок за одиницю виготовленої продукції або якісно виконаної роботи [30].

Для забезпечення кадрової стабільності в організації керівництво ПрАТ «ЗЕРЗ» розробило систему мотивації діяльності персоналу, яка складається з матеріальної та нематеріальної мотивацій (рисунок 2.7).

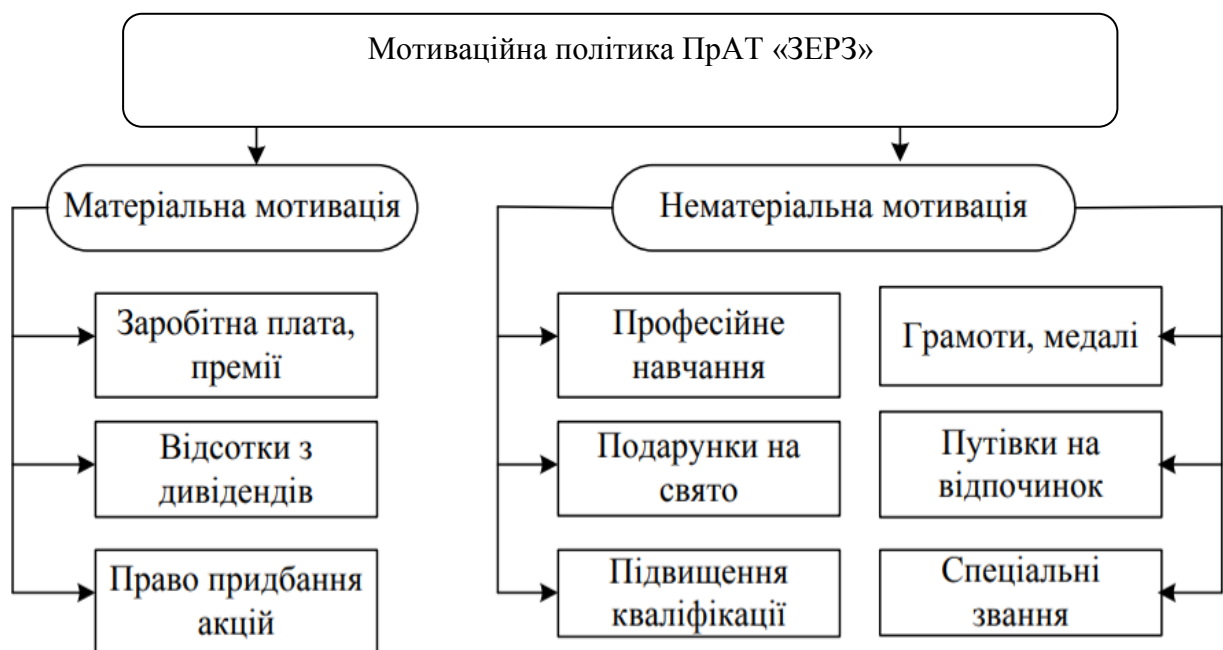


Рисунок 2.7 – Характеристика мотиваційної політики ПрАТ «ЗЕРЗ» [37]

Матеріальна мотивація в ПрАТ «ЗЕРЗ» реалізовується через систему оплати праці персоналу. Окрім матеріального стимулювання ця форма мотивації включає і використання матеріальних санкцій (при зменшенні якості продукції, допускання браку). Під матеріальною мотивацією розуміється прагнення достатку, постійного рівня добробуту, матеріального стандарту життя.

Оскільки основним ресурсом будь-якої діяльності є люди, то загальна характеристика діяльності підприємства «ЗЕРЗ» має бути доповнена детальним аналізом персоналу підприємства, його складу та структури. Отже, динаміку

середньооблікової кількості штатних працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» протягом 2018-2020 рр. розглянемо у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників протягом 2018-2020 рр.

Показник	2018 р.		2019 р.		2020 р.		Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	абсолютне +/- осіб	структурні зрушення, п.п.
Середньооблікова кількість штатних працівників:	1934	100,00	1788	100,00	1729	100,00	-205	0,00
Непромисловий персонал	200	10,34	195	10,91	198	11,45	-2	1,11
ПВП, всього	1734	89,66	1593	89,09	1531	88,55	-203	-1,11
в т. ч.		0,00		0,00		0,00	0	0,00
- робітники	1304	67,43	1186	66,33	1133	65,53	-171	-1,90
- керівники	85	4,40	80	4,47	79	4,57	-6	0,17
- спеціалісти	170	8,79	168	9,40	163	9,43	-7	0,64
- службовці	44	2,28	38	2,13	34	1,97	-10	-0,31
- інший персонал (молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні)	131	6,77	121	6,77	122	7,06	-9	0,28

Бачимо, що за даними за 2018-2020 рр.в ПрАТ «ЗЕРЗ» мало справу з відносно високим рівнем відтоку працівників (їх кількість у 2020 р. зменшилася відносно 2018 р. на 205 осіб) [30]. За даних умов значно зменшилася кількість робітників на підприємстві на 171 особу. Це проблема, яка продовжує впливати на практично всіх великих роботодавців в Україні. Однією з причин стало зростання кількості працездатних українців, які виїжджали за кордон завдяки спрощенню візових процедур для українців, що працюють у країнах Європейського Союзу [30].

Для зменшення плинності кадрів підприємство «ЗЕРЗ» вживає заходи щодо забезпечення продуктивної зайнятості та раціонального і ефективного використання робочого часу, оптимізації персоналу, поліпшення умов праці,

розвитку нових форм організації праці, формування і збереження сприятливого морально-психологічного клімату [30].

Структура штатних працівників підприємства у 2020 році мала наступний вигляд (рисунок 2.2).

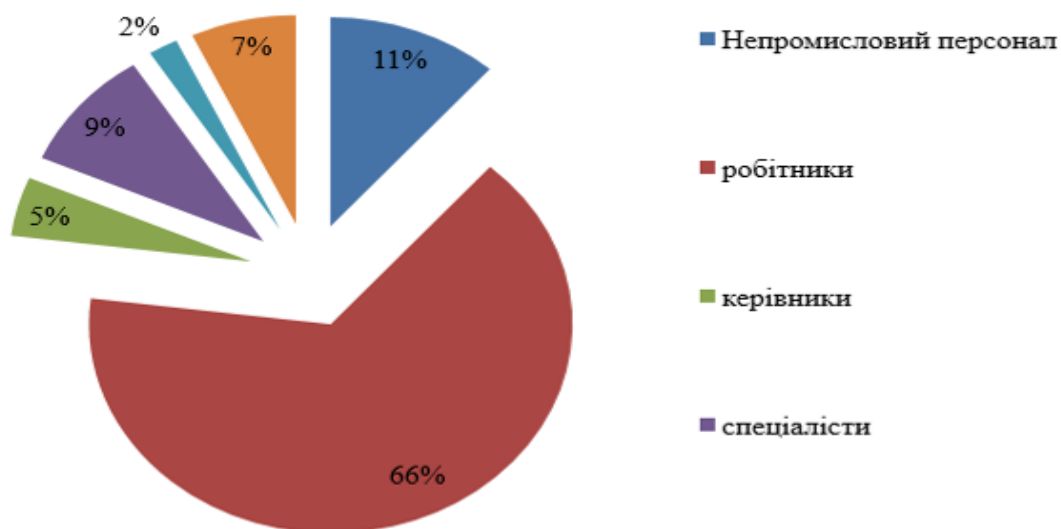


Рисунок 2.2 – Структура штатних працівників підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 році, %

У зв'язку з важким фінансовим становищем багато працівників в ПрАТ «ЗЕРЗ» працювали на умовах неповного робочого часу (таблиця 2.8).

Таблиця 2.8 – Динаміка кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості протягом 2018-2020 рр.

Показник	2018 р.		2019 р.		2020 р.		Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	абсолютне +/- осіб	структурні зрушення, п.п.
Середньооблікова кількість штатних працівників:	1934	100,00	1788	100,00	1729	100,00	-205	0
Працюють на умовах неповного робочого часу. З них:	12	0,62	288	16,11	21	1,21	9	0,59
Неповного дня	11	0,57	209	11,69	20	1,16	9	0,59
Неповного тижня	1	0,05	79	4,42	1	0,06	0	0,01

На основі отриманих даних у таблиці 2.8 бачимо, що у 2018 р. в умовах неповного робочого часу працювали лише 0,62% штатних працівників, а у 2019 р. їх кількість зросла до 16,11%, у 2020 р. знову знизилася до 1,21%, що може свідчити про поліпшення фінансового стану підприємства та можливості забезпечення працівників заробітною платою (рисунок 2.4).

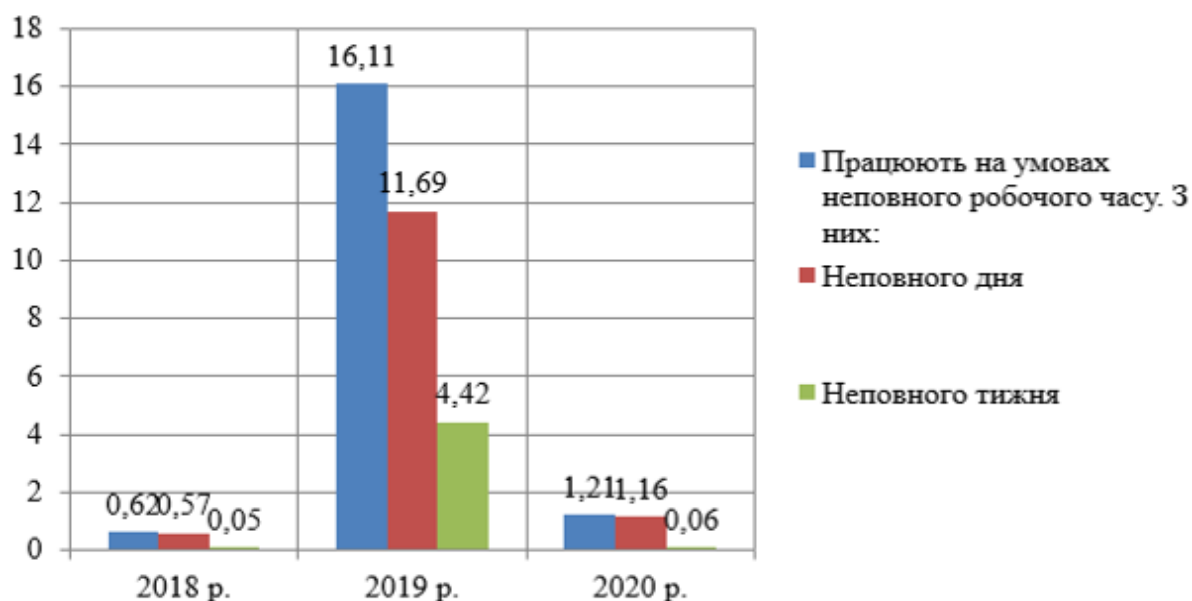


Рисунок 2.4 – Динаміка структури працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості протягом 2018-2020 рр., %

Наступним етапом, що доповнює аналіз динаміки чисельності і складу працівників є аналіз руху персоналу, який пов'язаний з прийомом та звільненням працівників підприємства. З цією метою вивчається загальний обсяг руху персоналу, причин звільнення персоналу (з диференціацією по категоріях персоналу). Аналіз показників руху кадрів за 2018-2020 рр. наведена у таблиці 2.9.

Отже, за отриманими даними в табл. 2.9 бачимо, що за досліджуваний період на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» було прийнято невелику кількість працівників, тому що це підприємство не має популярності серед людей і за три роки знизився показник прийнятих на роботи на 42 особи (46,99%), а коефіцієнт

обороту по вибуттю у 2018 р. становив 0,04, у 2019 р. сягнув 0,08, а у 2020 р. – 0,03.

Таблиця 2.9 – Аналіз руху кадрів працівників на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ»

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення	
				±	%
Середньооблікова кількість штатних працівників на початок періоду	2003	1934	1788	-215	-10,74
Кількість прийнятих штатних працівників	83	68	44	-42	-46,99
Кількість звільнених штатних працівників, всього в т.ч.:	69	146	59	-10	-14,5
- із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників)	-	-	-	-	-
- із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо)	69	146	59	-10	-14,5
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	1934	1788	1729	-205	-10,6
Коефіцієнт загального обороту	0,04	0,08	0,03	-0,01	-9,57
Коефіцієнт обороту по прийому	0,04	0,04	0,025	-0,015	-9,68
Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,04	0,08	0,03	-0,01	-9,57
Коефіцієнт плинності кадрів	0,04	0,08	0,03	-0,01	-9,57
Коефіцієнт постійності кадрів	1,01	0,94	0,91	-0,11	-8,90

Усі працівники були звільнені із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо).

Зменшення чисельності відбулося за рахунок зміни організаційної структури ПрАТ "ЗЕРЗ" та зниження обсягів виробництва.

В ПрАТ «ЗЕРЗ» регулюється робочий час для працівників і внаслідок створюється фонд робочого часу.

Фонд робочого часу (ФРЧ) – найважливіший показник, що визначає ефективність діяльності працівників. Використання фонду необхідно також упорядкування балансу робочого дня. ФРЧ – це заплановану кількість часу праці одного працівника протягом тієї чи іншої календарного періоду. На його розрахунок впливають хвороби, відпустки для догляду за дитиною, запізнення на роботу та низку інших різних факторів.

Плановий час роботи одного працівника/групи працівників протягом певного календарного періоду (року, кварталу, місяці). Як одиниці виміру приймаються людино-годину, людино-день.

Аналіз фонду робочого дня необхідний встановлення найбільш ефективної стратегії розвитку підприємства. Чим ефективнішою буде стратегія, тим більшої продуктивності працівників можна досягти. Аналіз передбачає нагляд за робочими процесами. Головна його мета – скорочення втрат часу.

Використання працівниками робочого часу представлена в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 – Аналіз використання робочого часу штатними працівниками ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018-2020 рр.

Показники	2018		2019		2020		Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
	люд. -год	%	люд. -год	%	люд. -год	%	+/-	%
Фонд робочого часу	3868000	100	3561696	100	3471832	100	-396168	89,76
Відпрацьований час	2823640	73	2315102	65,00	2465001	71,00	-358639	87,30
Невідпрацьований час	1044360	27	1246594	35,00	1006831	29,00	-37529	96,41
- щорічних відпусток (основних та додаткових)	522180	13,5	573433	16,10	432937	12,47	-89243	82,91
- тимчасової непрацездатності	365526	9,45	274251	7,70	211435	6,09	-154091	57,84
- відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	52218	1,35	62330	1,75	50342	1,45	-1876	96,41
- інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	-	-	-	-	-	-	-	-

З таблиці 2.10 бачимо, що фонд робочого часу на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2018 році складав 3868000 люд./год, в 2019 році – 3561696 люд./год., а у 2020 році – 3471832 люд./год. У 2019 всього було відпрацьовано 1940 люд./годин, а у 2020 році 3471832 люд./годин, що на 10,24% менше, ніж у 2018 році.

Невідпрацьований час в 2018 році склав 1044360 люд. год, а в 2020 році ця цифра зменшилася на 3,59%. Щорічних відпусток у 2018 було 522180 люд. годин, а у 2020 році – 432937 люд. годин, що на 17,09% менше, ніж у 2018 році. Невідпрацьований час з причин тимчасової непрацездатності в 2018 році становив 365526 люд. год, в 2020 році – 211435 люд. год. Відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін в 2018 році – 52218 люд. год, в 2020 році – 50342 люд. год.

Невідпрацьований час – це частина заробітної плати, що включає:

- додаткові та навчальні відпустки;
- пільговий годинник підлітків;
- днів здавання крові донорами;
- простоїв не з вини працівника;
- під час вимушеного прогулу;
- вимушених відпусток з ініціативи адміністрації.

До тимчасової непрацездатності відноситься: догляд за хворим членом сім'ї; хвороба (травма); догляд за дитиною (декретна відпустка); відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами), війська служба в АТО або в армії.

Проводимо аналіз динаміки структури фонду оплати праці по ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018-2020 рр., яка приведена в таблиці 2.11.

До фонду оплати праці входить:

1. Основна ЗП. До неї входить - заробітна плата за готову і завершену роботу.
2. Додаткова ЗП. До неї належать усякі надбавки, доплати; вислуга за стаж роботи; оплата у святкові дні та не в робочі дні.
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать різні види премій; винагороди за якісну готову роботу; матеріальна допомога.

Таблиця 2.11 – Аналіз динаміки структури фонду оплати праці по ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018-2020 рр.

Показники	2018		2019		2020		Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	±	%
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	195946	100	203945	100	233315	100	37369	19,07
Фонд основної заробітної плати	184189	94	193748	95	216983	93	32794	17,80
Фонд додаткової заробітної плати	5878	3	4079	2	6999	3	1121	19,07
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5878	3	6118	3	9333	4	3454	58,76

Фонд оплати праці штатних працівників в 2018 році дорівнював 195946 тис. грн, а в 2020 році зріс на 19,07% та становив – 233315 тис. грн. Фонд додаткової заробітної плати в 2018 році становив 5878 тис. грн, а в 2020 році – 6999 грн. Заохочувальні та компенсаційні виплати в 2018 році – 5878 грн, в 2020 році – 9333 грн.

Структура фонду оплати праці ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018-2020 рр. становить (рисунок 2.5):



Рисунок 2.5 – Структура фонду оплати праці

Представляємо аналіз фонду оплати праці її структуру в ПрАТ «ЗЕРЗ» (рисунок 2.6).

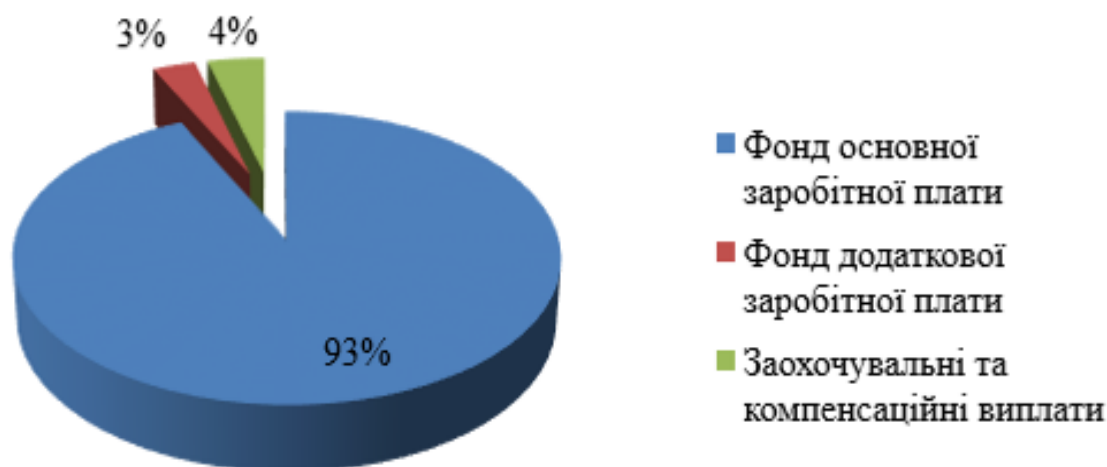


Рисунок 2.6 – Структура фонду оплати праці в ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 році

Отже, головне місце в загальному обсязі оплати праці штатних працівників в 2018 по 2020 році належить фонду основної заробітної плати.

Проаналізуємо динаміку структури додаткової заробітної плати та заохочувальних та компенсаційних виплат за 2018-2020 роки:

Структура фонду додаткової заробітної плати представлено в таблиці 2.12:

Таблиця 2.12 – Аналіз динаміки структури фонду додаткової заробітної плати ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018-2020 рр.

Показники	2018		2019		2020		Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	±	%
Фонд додаткової заробітної плати, всього	5878	100	4079	100	6999	100	1121	19,07
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	1175,6	20	1223,7	30	2449,7	35	1274,05	20,84
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	4702,4	80	2855,3	70	4549,4	65	-153,05	-3,26

Фонд додаткової заробітної плати в 2018 році становив 5878 тис. грн., в 2020 році – 6999 тис. грн. З них надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів в 2018 році становили 1175,6 тис. грн, в 2020 році – 2449,7 тис. грн. Премії та винагороди, що носять систематичний характер, в 2018 році були виплачені на суму 4702,4 тис. грн, в 2020 році – 4549,4 грн. Структура фонду додаткової заробітної плати ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 р. мала наступний вигляд (рис. 2.7) і головне місце в ній належить преміям та винагородам, що носять систематичний характер.



Рис. 2.7 – Динаміка і структура фонду додаткової заробітної плати ПрАТ «ЗЕРЗ»

Динаміка структури заохочувальних та компенсаційних виплат ПрАТ «ЗЕРЗ» показано в таблиці 2.13.

Отже, заохочувальні та компенсаційні виплати в 2018 році були в сумі 5878 тис. грн, а в 2020 році вони зросли до 9333 тис. грн., тобто на 58,78%. Загальна сума матеріальної допомоги в 2018 році становила 764 тис. грн, в 2020 році – 1120 тис. грн.

Таблиця 2.13 – Аналіз динаміки структури заохочувальних та компенсаційних виплат по ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018-2020 рр.

Показники	2018		2019		2020		Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%	±	%
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5878	100	6118	100	9333	100	3455	58,78
Матеріальна допомога	764	13	918	15	1120	12	356	46,56
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	2469	42	2447	40	3827	41	1358	55,00
Оплата за невідпрацьований робочий час	2645	45	2753	45	4387	47	1741	65,84

Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер, в 2018 році були виплачені на суму 2469 тис. грн, в 2020 році – 3827 тис. грн. Оплата за невідпрацьований робочий час в 2018 році була в сумі 2645 тис. грн, в 2020 році – 4387 тис. грн.

Структура фонду заохочувальних та компенсаційних виплат ПрАТ «ЗЕРЗ» має наступний вигляд (рисунок 2.8) і головне місце в ній належило оплаті за невідпрацьований робочий час, що свідчить про низький рівень матеріальної мотивації працівників на підприємстві.



Рисунок 2.8 – Динаміка фонду заохочувальних та компенсаційних виплат

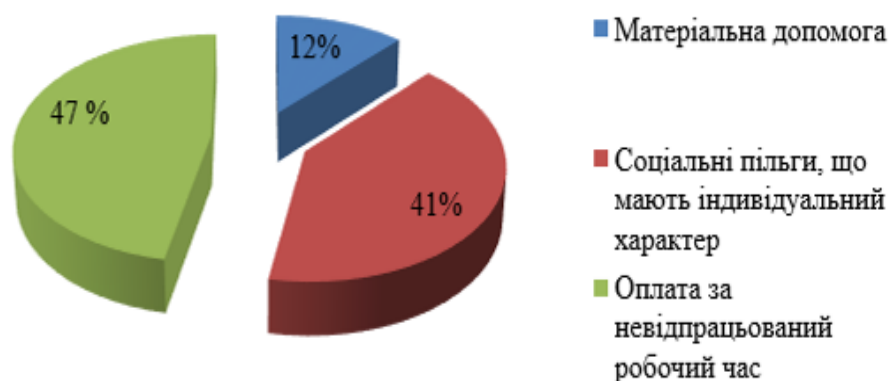


Рисунок 2.9 – Структура фонду заохочувальних та компенсаційних виплат
ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 р.

Також підприємства рахують витрати на утримання робочої сили. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці по ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018-2020 рр. представлено в таблиці 2.14.

Таблиця 2.14 – Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці по ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018-2020 рр.

Показники	2018		2019		2020		Відхилення	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	±	%	±	%
Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці, всього	1580	100	1605	100	1600	100	20	1,27
Витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників	300	19	193	12	208	13	-92	-30,67
Витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників	126	8	144	9	112	7	-14	-11,1
Витрати підприємства на професійне навчання	1028	65	1091	68	1120	70	92	8,95
Інші витрати на робочу силу	126	8	177	11	160	10	34	26,98

Витрати господарюючого суб'єкта на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці в 2018 році становили 1580 тис. грн, в 2020 році

ця сума збільшилася до 1600 тис. грн. Витрати господарюючого суб'єкта на соціальне забезпечення працівників в 2018 році становили 300 тис. грн, в 2020 році – 208 тис. грн. На культурно-побутове обслуговування працівників в 2018 році було витрачено 126 тис. грн, в 2020 році – 112 тис. грн. Витрати на професійне навчання мають найбільшу частку на підприємстві, і в 2018 році становили 1028 тис. грн, в 2020 році – 1120 тис. грн. (рисунок 2.10).



Рисунок 2.10 – Динаміка витрат на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці, %

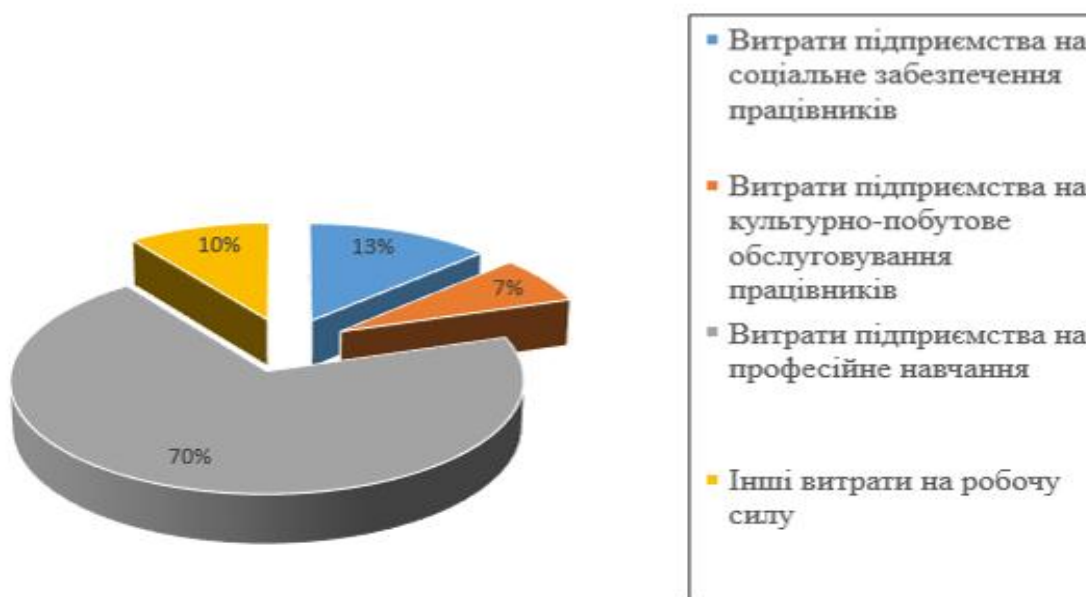


Рисунок 2.11 – Структура витрат на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 р.

Розглянемо аналіз середньої та середньомісячної заробітної плати (ЗП) за період 2018-2020 рр. в ПрАТ «ЗЕРЗ».

Динаміку середньої заробітної плати працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» протягом 2018-2020 рр. наведемо у таблиці 2.15.

Таблиця 2.15 – Динаміка середньої заробітної плати працівників протягом 2018-2020 рр.

Показники	2018	2019	2020	Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
	тис. грн.	тис. грн.	тис. грн.	±	%
Річна середня заробітна плата працівників, грн	101316	114063	134942	33626	33,19
Середньомісячна заробітна плата працівників, грн	8443	9505	11245	2802	33,19

На основі наведених даних у таблиці 2.15 бачимо, що обсяг середньої заробітної плати штатних працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 році зріс на 33,2% порівняно з 2018 р. і сягав 11245 грн на місяць. Підвищувалася ЗП на підприємстві за рахунок підвищення інфляції та зросту мінімальної заробітної зарплати в Україні.



Рис. 2.12 – Динаміка заробітної плати в ПрАТ «ЗЕРЗ» за 2018-2020 рр., грн.

Динаміка середньомісячної зарплати за категоріями працівників по підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» наведено у табл. 2.16.

Таблиця 2.16 – Динаміка середньомісячної зарплати за категоріями працівників по підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» протягом 2018-2020 рр.

Категорії працівників	2018	2019	2020	Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
	тис. грн.	тис. грн.	тис. грн.	±	%
Робітники	4900	5100	6000	1100	22,45
Керівники	9000	10000	12000	3000	33,33
Спеціалісти	8500	9400	10000	1500	17,65
Службовці	4500	4800	5000	500	11,11

Представляємо структуру і динаміку заробітної плати по категоріям за період 2018-2020 рр. (рисунок 2.13):



Рисунок 2.13 – Динаміка зарплат по категоріям робітників, грн.

Отже, в ході проведення оцінки фонду оплати праці по підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» протягом 2018-2020 рр. бачимо, що обсяги середньої заробітної плати з кожним досліджуваним періодом зростали, рівень заробітної плати залежить від посади, окладів та розцінок, а головне місце у структурі заохочувальних та компенсаційних виплат належить оплаті за невідпрацьований робочий час, що свідчить про низький рівень матеріальної мотивації працівників на підприємстві.

2.3 Ефективність використання фонду оплати праці

Основним показником ефективності використання фонду оплати праці є продуктивність праці. Продуктивність праці – це показник трудової діяльності працівників. Характеризує кількість продукції, виробленої за одиницю часу, або витрати часу на виробництво одиниці продукції. Отже, показники продуктивності праці по підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» розрахуємо у таблиці 2.17.

Таблиця 2.17 – Аналіз продуктивності праці працівників по підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» протягом 2018-2020 рр.

№ п/п	Показник	2018	2019	2020	Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
					±	%
Вихідні дані						
1	Обсяг виробленої продукції, тис. грн	613165	6983669	696232	83067	13,55
2	Обсяг виробленої продукції, натуральні одиниці	122633	1396734	139246	16613	13,55
3	Середньооблікова кількість ПВП, всього, осіб в т.ч.:	1934	1788	1729	-205	-10,60
	- робітники, осіб	1304	1186	1133	-171	-13,11
4	Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.-днів	352955	289388	308125	-44830	-12,7
5	Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.-годин	2823640	2315102	2465001	-358639	-12,7
Розрахункові показники						
6	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (n.1/n.3)	317,04	3905,86	402,68	85,64	27,01
7	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (n.2/n.3)	63,41	781,17	80,54	17,13	27,01
8	Середньорічний виробіток на одного робітника (n.1/n.3.1)	470,22	5888,42	614,50	144,28	30,68
9	Середньорічний виробіток на одного робітника (n.2/n.3.1)	94,04	1177,68	122,90	28,86	130,69
10	Середньогодинний виробіток одного робітника (n.1/n.5)	0,22	3,02	0,28	0,06	27,27
11	Тривалість робочого дня (n.5/n.4)	8,00	8,00	8,00	0	100,00
12	Відпрацьовано одним робітником в рік (n.4/n.3.1)	270,67	161,85	178,21	-92,46	-34,16
13	Питома вага робітників в складі ПВП (n.3.1/n3)	0,67	0,66	0,66	-0,01	-1,49

За наведеними даними бачимо, що середньорічний виробіток на одного працівника ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 р. зріс на 27%, на одного робітника зайнятого у виробництві теж відповідно зріс на 30,68% порівняно з 2018 р. Тривалість робочого протягом досліджуваного періоду була незмінною та сягала 8 годин, кількість відпрацьованих днів одним робітником зменшилася на 34,16%, питома вага робітників сягала у 2020 р. 66%. Отже, дані значення свідчать про достатню ефективність використання фонду оплати праці на підприємстві.

Динаміку середньої заробітної плати за відпрацьовану годину протягом 2018-2020 рр. розрахуємо у таблиці 2.18.

Таблиця 2.18 – Динаміка середньої заробітної плати за відпрацьовану годину протягом 2018-2020 рр.

Показники	2018	2019	2020	Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
				±	%
Фонд оплати праці штатних працівників, усього, тис. грн	195946	203945	233315	37369	19,07
Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.-годин	2823640	2315102	2465001	-358639	-12,7
Середня заробітна плата за відпрацьовану годину, грн	69,39	88,09	94,65	25,25	36,40

За отриманими даними таблиці 2.18 бачимо, що динаміка середньої заробітної плати за відпрацьовану годину протягом 2018-2020 рр. мала зростаюче значення і у 2020 р. зросла на 36,4% порівняно з 2018 р., що свідчить про покращення умов оплати праці досліджуваних працівників.

До ефективності використання фонду оплати праці відноситься індекс вартості робочої сили.

Індекс вартості робочої сили – це показник, виражений у коефіцієнтах або відсотках, що характеризує зміну в часі середнього рівня витрат на робочу силу в розрахунку на 1 годину відпрацьованого часу. Індекс є середньозваженим значенням сумарної середньої зміни заробітної плати.

Цей показник відображає, як зміниться витрати на погодинну оплату праці працівників за звітний квартал, порівняно з аналогічним кварталом минулого року. Він є співвідношенням винагороди однією співробітника до продуктивності праці. Індекс розраховується у номінальному вираженні та не коригується на інфляцію. Показник використовується для оцінки інфляції при прогнозі зростання споживчих витрат. Витрати робочої сили – важливий потенційний показник інфляції. Показник уважно відстежується економістами, оскільки з урахуванням його розробляється грошово-кредитна політика єврозони. Також він важливий у економічному аналізі. Зростання індексу вартості робочої сили позитивно впливає на котирування валюти (долар, євро).

До розрахунку індексу входять як регулярна заробітна плата, так і витрати на працівників, відмінні від неї. До розрахунку індексу вартості робочої сили не входять витрати на професійну підготовку працівників, на робочий одяг та інвентар, а також плата рекрутинговим організаціям за пошук та підбір персоналу.

Цей індикатор є важливим показником можливої інфляції економіки. Він використовується для аналізу змін оплати праці, а також дозволяє визначити можливий економічний ризик, що виникає у зв'язку із зростанням зарплат.

Динаміку індексу вартості робочої підприємству сили по ПрАТ «ЗЕРЗ» протягом 2018-2020 рр. наведемо на рисунку 2.14.

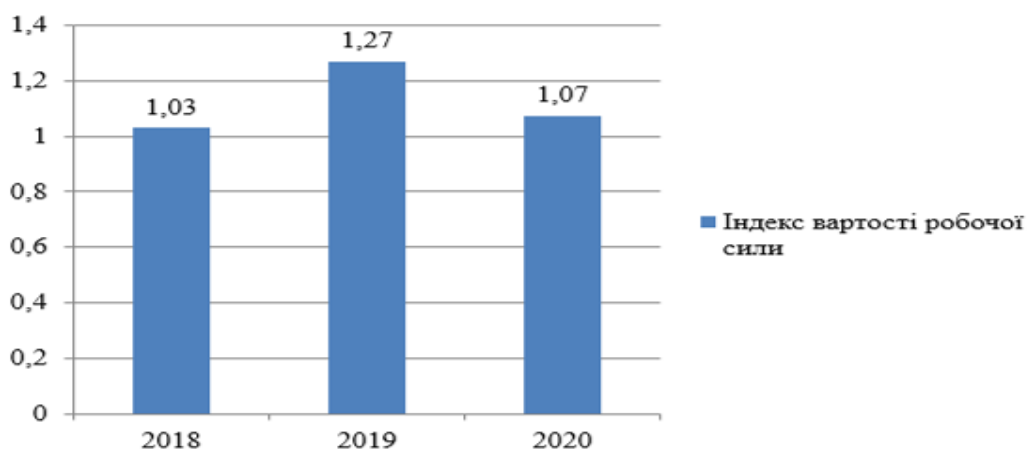


Рисунок 2.14 – Динаміка індексу вартості робочої сили по підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» протягом 2018-2020 рр.

Аналітики трактують індекс як міру інфляції заробітної плати, що показує, зростають чи падають витрати на робочу силу у країні. При збільшенні заробітної плати загальна інфляція в країні теж зростає, оскільки зростання компенсаційних витрат роботодавців веде до збільшення фінальної вартості послуг або вироблених товарів. Це, у свою чергу, надає інформацію для розробки економічної політики.

Ефективність використання фонду заробітної плати може бути охарактеризована через систему показників. До них відносяться:

- товарообіг на гривню фонду заробітної плати;
- прибуток на гривню фонду заробітної плати;
- співвідношення темпів росту продуктивності праці й середньої заробітної плати;
- середня заробітна плата на одного працівника.

Основними факторами, що мають вплив на динаміку обчислених показників, є:

- товарообіг;
- прибуток;
- фонд заробітної плати;
- чисельність працівників.

Ріст товарообігу й прибутку підприємства сприяв збільшенню економічної віддачі коштів фонду заробітної плати, що свідчить про ефективність її використання.

Ефективність використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньофірмової політики оплати праці на підприємстві, що визначається сукупністю принципів встановлення рівня заробітної плати та принципів розробки систем оплати праці, адекватних умовам господарювання. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб збільшення заробітної плати супроводжувалось поліпшенням виробничих показників [38].

Загальна методика розрахунку показників, що характеризують ефективність використання засобів на заробітну плату умовно включає чотири групи показників: пропорційності, зарплатомісткості, зарплатовіддачі та рентабельності (рисунок 2.15) [38].

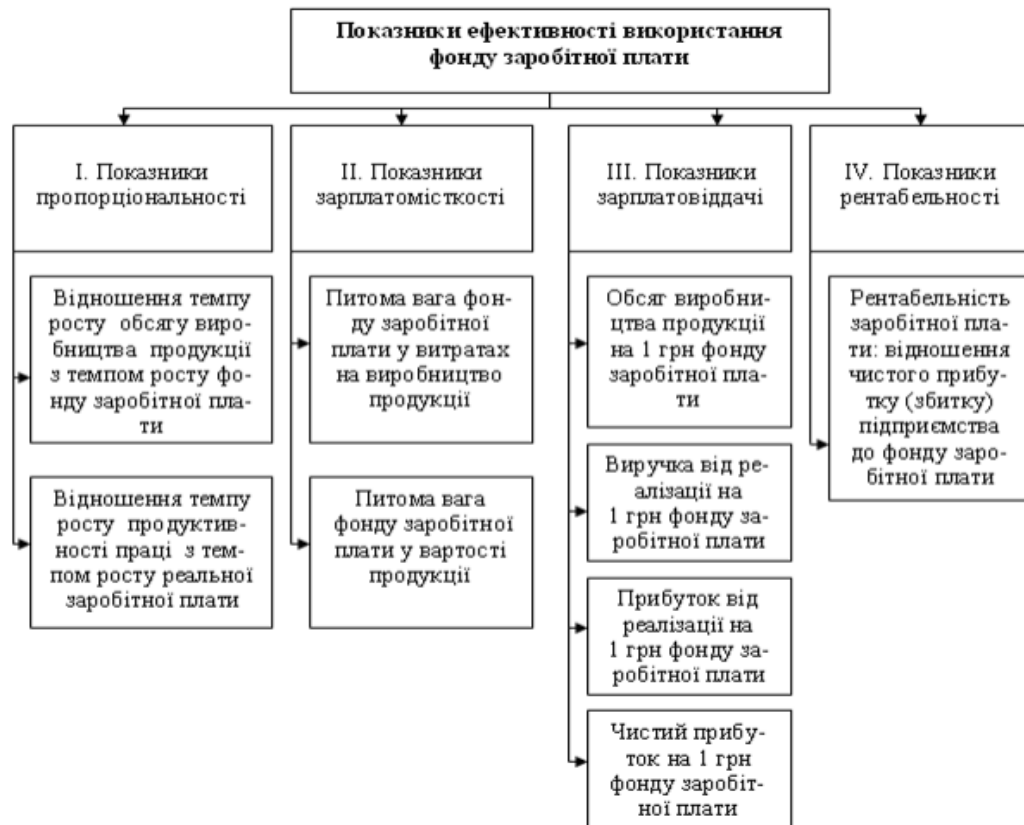


Рисунок 2.15 – Система показників ефективності використання фонду заробітної плати [38]

Як виходить з рисунку 2.15 практично ідентичними є наступні показники ефективності витрат на оплату праці: чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати та рівень рентабельності заробітної плати [38].

Як результат, необхідно показники співставлення прибутку підприємства і витрат на оплату праці перенести до групи показників рентабельності. Вилучити із класифікації показників ефективності праці дубльований показник чистий прибуток на 1 грн. фонду заробітної плати; модифікувати показники зарплатовіддачі, замінивши фонд заробітної плати на фонд основної (тарифної)

заробітної плати. Модифікація показників ефективності витрат на оплату праці наведена на рисунку 2.16 [38].

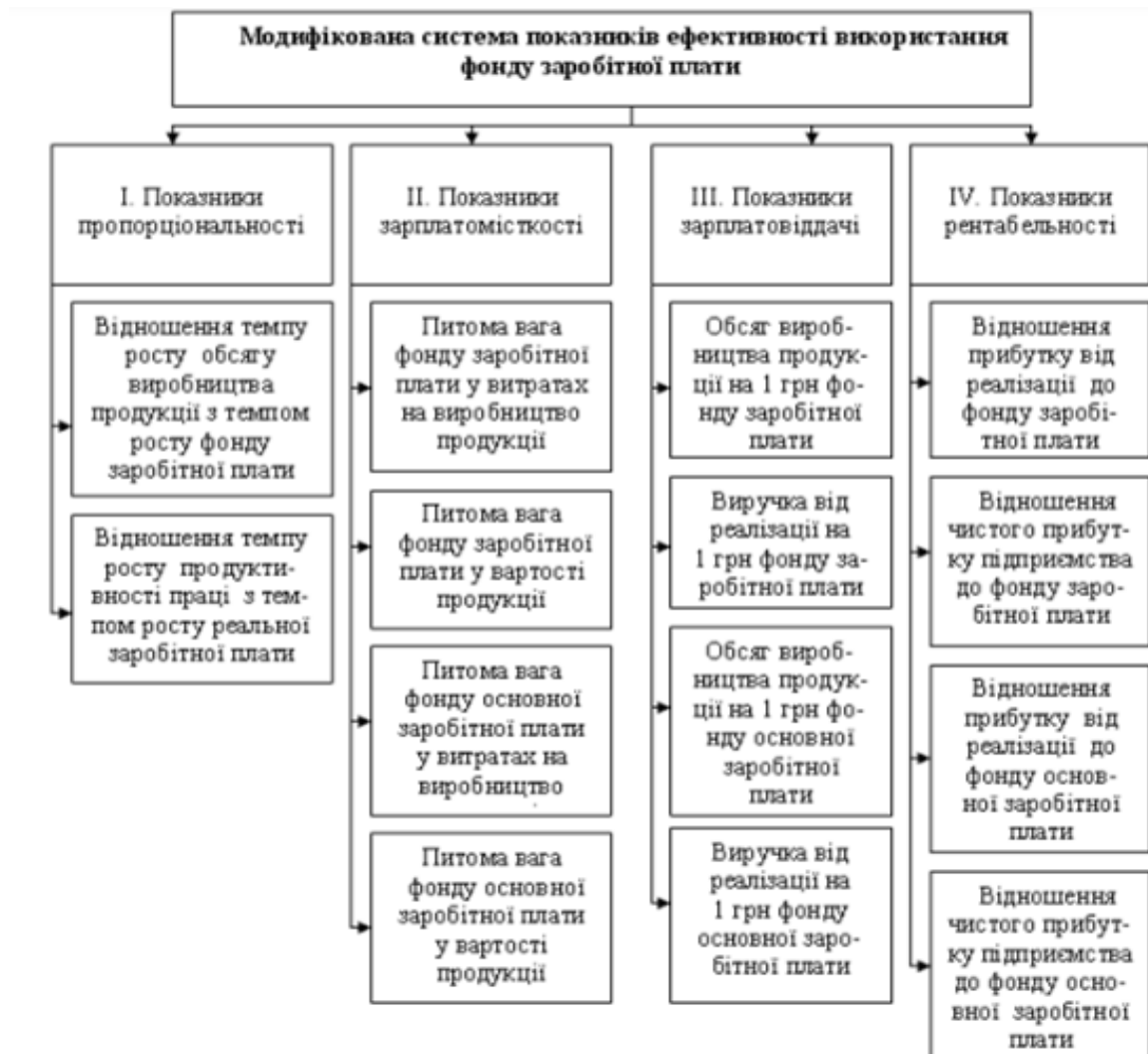


Рисунок 2.16 – Модифікована система показників ефективності використання фонду заробітної плати

Аналіз ефективності системи оплати праці підприємства визначається з динаміки і структури фонду оплати праці. Визначені показники ефективності використання фонду оплати праці по підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» протягом 2018-2020 рр. розрахуємо у табл. 2.19.

Таблиця 2.19 – Аналіз показників ефективності використання фонду оплати праці по підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» протягом 2018-2020 рр.

№	Показник	2018	2019	2020	Відхилення 2020 р. до 2018 р.	
					±	%
1	Обсяг товарообігу, тис. грн	613165	6983669	696232	83067	13,55
2	Балансовий прибуток, тис. грн.	1415	228	2475	1060	74,91
3	Фонд заробітної плати, тис. грн.	195946	203945	233315	37369	19,07
4	Фонд заробітної плати, у відсотках до товарообігу	31,96	2,92	33,51	1,55	4,85
5	Середньооблікова чисельність робітників, чол.	1934	1788	1729	-205	-10,60
6	Товарообіг на гривну ФЗП, грн	3,13	34,24	2,98	-0,15	-4,79
7	Прибуток на гривну ФЗП, грн	0,007	0,001	0,01	0,003	42,86
8	ФЗП на одного робітника, тис. грн	101,32	114,06	134,94	33,63	33,18
9	Товарообіг на одного робітника, тис. грн	317,04	3905,86	402,68	85,63	27,01
10	Прибуток на одного робітника, тис. грн	0,73	0,13	1,43	0,70	95,65

З таблиці 2.19 видно, що товарообіг ПрАТ «ЗЕРЗ» на гривню фонду оплати праці зменшився у 2020 р. в порівнянні з 2018 р. майже на 5%. Прибуток на гривню фонду заробітної плати збільшився на 42,86%, а прибуток на одного працівника збільшився на 95,65%.

З таблиці 2.19, що ФЗП на одного робітника за 2018-2020 рр. підвищився на 33,18%. Динаміку росту фонду заробітної плати на одного робітника представлені на рисунку 2.17:



Рисунок 2.17 – Динаміка ФЗП одного працівника за 2018-2020 рр. ПрАТ «ЗЕРЗ»

Спостерігаємо, що підвищення фонду заробітної плати впливає на ФЗП кожного робітника. Цей показник з кожним роком зростає та позитивно впливає продуктивність і на оплату праці. Це ще впливає через кількість робітників. Чим менше робітників, тим більша заробітна плата. Протягом трьох років збільшувався фонд ЗП за допомогою підвищення розрядів та окладів робітникам.

В умовах ринкової економіки набуває актуальності розгляд витрат на персонал як інвестиції, оскільки: витрати на персонал спроможні приносити дохід підприємству або результат, що виявляється в інших сферах і опосередковано впливає на зміну основних економічних показників; цей процес передбачає досягнення певних цілей підприємства; вкладання капіталу в персонал має ризикований характер; можна спостерігати перетворення «людського капіталу» в інші форми. За такого підходу більш доцільною вважається не економія, а збільшення витрат на персонал як інвестицій, що в майбутньому принесуть прибуток підприємству. Їх скорочення, навпаки, призведе до негативних наслідків, втрати від яких перевищують обсяги витрат [38].

Зниження рівня зарплатомісткості на підприємстві це позитивний результат, який призводить до підвищення ефективності діяльності підприємства і, в тому числі, до підвищення рентабельності витрат на оплату праці. Але існує і зворотна дія низького рівня зарплатомісткості продукції (не враховуючи макроекономічного ефекту – зниження суспільного попиту). Низький рівень зарплатомісткості продукції, в кінцевому разі, знижує рівень ефективності праці, оскільки у підприємця відсутні економічні мотиви до інвестування у механізацію і автоматизацію праці [38].

До визначення ефективності заробітної плати окрім економічного аспекту, враховує ще й соціальний, що відображає рівень відтворення робочої сили працівника підприємства і характеризує те, як заробітна плата співвідноситься з мінімальною оплатою праці [38].

Можна констатувати, що застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивної праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудових конфліктів між

працівниками і роботодавцем, негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Тому оцінка ефективності використання фонду заробітної плати є необхідною для обґрунтування внутрішньофірмової політики оплати праці. Проте визначальну роль відіграють фінансові можливості підприємства [38].

Висновки до 2 розділу

У цьому пункті ми описали Запорізький електровозоремонтний завод, познайомилися з основними напрямками його діяльності, зрозуміли навіщо підприємство існує над ринком і які послуги надає суспільству.

Приватне акціонерне товариство «Запорізький електровозоремонтний завод» – багатопрофільне підприємство у галузі залізничного транспорту публічного акціонерного товариства «Українська залізниця», яке спеціалізується на капітальному ремонті електровозів [22].

В ПрАТ «ЗЕРЗ» є конкретна стратегія розвитку: розширення асортименту послуг. Також, в даний момент розробляються стратегії для окремих важливих процесів у компанії, які сприятимуть досягненню головної мети:

- стратегія послуг;
- стратегія просування;
- стратегія залучення молодих спеціалістів;
- стратегія мотивації персоналу;
- стратегія навчання персоналу.

Вище було представлено організаційну структуру підприємства. Організаційна структура управління «ЗЕРЗ» це – лінійно–функціональна організаційна структура, оскільки є подвійне підпорядкування персоналу лінійному і функціональному керівництву.

У 2020 році ПрАТ «ЗЕРЗ» мало справу з відносно високим рівнем відтоку працівників (їх кількість у 2020 році зменшилася відносно 2018 року на 205 осіб). За даних умов значно зменшилася кількість робітників на підприємстві на 171

особу. У зв'язку з важким фінансовим становищем багато працівників на ПрАТ «ЗЕРЗ» працювали на умовах неповного робочого часу. У 2018 році на умовах неповного робочого часу працювали лише 0,62% штатних працівників, а у 2019 році їх кількість зросла до 16,11%, у 2020 р. знову знизилася до 1,21%, що може свідчити про поліпшення фінансового стану підприємства та можливості забезпечення працівників заробітною платою.

За досліджуваний період на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» було прийнято невелику кількість працівників, тому що це підприємство не має популярності серед людей і за три роки знизився показник прийнятих на роботи на 42 особи (46,99%), а коефіцієнт обороту по вибуттю у 2018 р. становив 0,04, у 2019 р. сягнув 0,08, а у 2020 р. – 0,03. Усі працівники були звільнені із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо).

Головне місце в загальному обсязі оплати праці штатних працівників належить фонду основної заробітної плати. В цьому розділі розглянули формування, структуру і характеристику фонду оплати праці та динаміку заробітної плати на підприємстві «ЗЕРЗ» за 2018-2020 роки.

Формування фонду заробітної плати є досить важливим питанням для сучасного підприємства. У першу чергу протиріччям виникає між бажанням голови правління витратити на заробітну плату значні кошти та відповідністю середнім умовам, які утворилися в конкретний момент на ринку. Адже, пропонуючи заробітну нижче середнього рівня, важко знайти кваліфікованих працівників. Тому підприємство «ЗЕРЗ» змушено пропонувати як мінімум середню зарплатню. А, з огляду на те, що виникає необхідність у залученні найкращих кадрів, пропонується навіть вища за середню. Тому при формуванні фонду заробітної плати підприємцю необхідно враховувати деякі фактори [35].

Також не варто забувати про чинники, які впливають на фонд заробітної плати як всередині самого підприємства, так і ззовні. Якщо із внутрішніми ПрАТ «ЗЕРЗ» має змогу впоратися, то на зовнішні фактично не має впливу, що

змушує підприємство бути гнучким під різні виклики. Потенційно варто навіть формувати резервний фонд, який би зміг покривати як проблеми, які виникли всередині, так і відповідати на зовнішні чинники [35].

Обсяг середньої заробітної плати штатних працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 році зріс на 33,2% порівняно з 2018 роком і сягав 11245 грн на місяць.

Середньорічний виробіток на одного працівника ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 році зріс на 27%, на одного робітника зайнятого у виробництві теж відповідно зріс на 30,68% порівняно з 2018 роком. Тривалість робочого протягом досліджуваного періоду була незмінною та сягала 8 годин, кількість відпрацьованих днів одним робітником зменшилася на 34,16%, питома вага робітників сягала у 2020 – 66%. Отже, дані значення свідчать про достатню ефективність використання фонду оплати праці на підприємстві.

Динаміка середньої заробітної плати за відпрацьовану годину протягом 2018-2020 рр. мала зростаюче значення і у 2020 році зросла на 36,4% порівняно з 2018 роком, що свідчить про покращення умов оплати праці досліджуваних працівників.

Товарообіг ПрАТ «ЗЕРЗ» на гривню фонду оплати праці зменшився у 2020 році в порівнянні з 2018 роком майже на 5%. Прибуток на гривню фонду заробітної плати збільшився на 46,9%, а середня заробітна плата на одного працівника збільшилася на 33,19%.

РОЗДІЛ 3.

ВЕКТОРИ ПОЛІПШЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ПРОДУКТИВНОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Вектори підвищення продуктивності праці

Сучасний розвиток стимулювання персоналу спонукає шукати нові форми та удосконалювати вже існуючу систему стимулювання персоналу на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ», яка змушує працівників шукати методи зростання продуктивності праці.

Запропоновано основні найбільш специфічні програми підвищення продуктивності праці на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ»:

- підвищення кваліфікації і практичного досвіду на підприємстві, планування і вирішення проблем;

- покращення відносин між членами колективу;

- створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;

- зростання основних показників діяльності організації;

- пожвавлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат [65].

- Основними перевагами створення такої програми на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» будуть:

- зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;

- створення зв'язку між наявними методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності й регулярним контролем за результатами діяльності;

- встановлення нових конкурентних стандартів і норм;

- стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;

– більш широке і свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці [65].

У випадку зниження продуктивності праці на підприємстві «ЗЕРЗ» спостерігається зростання інфляції, забезпечення пасивний торговельний баланс, уповільнення темпу зростання або зниження виробництва, зростання безробіття на підприємстві [65]. І тому підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» у випадку зменшення продуктивності праці треба допрацювання старої системи використання трудових ресурсів.

Загалом управління продуктивністю праці на підприємстві – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання [65].

Загальною метою програми підвищення продуктивності праці в ПрАТ «ЗЕРЗ» це забезпечення зв'язку між ефективною системою вимірювання продуктивності праці та підвищення результатів діяльності підприємства шляхом внесення змін до елементів підприємства – людину, структуру, культуру й технологію [65].

Загальними цілями розроблення програми управління продуктивності праці на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» є:

- ефективне використання людських ресурсів;
- мінімізація втрат виробництва;
- створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі й показників цілей цієї системи [65].

Продуктивність підприємства пояснюється, як баланс між чинниками виробництва (матеріальними, фінансовими, людськими, інформаційними), який забезпечує найбільше виробництво в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» при невеликих витрат [59]. Водночас зазначений баланс продуктивності праці постійно порушується через вплив зовнішніх (адміністративні рішення, результати об'єктивних макроекономічних процесів, дії стейкхолдерів) та внутрішніх (реструктуризація корпорації, модернізація виробництва, зміни у структурі й інтенсивності вертикальних і горизонтальних зв'язків) показників [60].

Вихід зі стану балансу буває бажаний в ПрАТ «ЗЕРЗ» для системи з точки зору пошуку нових шляхів підвищення продуктивності в підприємстві, тоді як надмірна стабільність інколи стає ознакою негнучкості та консерватизму або коли застаріла система стимулювання для працівників [60].

Запропоновано механізм управління продуктивністю праці в ПрАТ «ЗЕРЗ», котрий заснований на гармонійному поєднанні організуючого керівного впливу і проявів самоорганізації у трудових колективах (рисунок 3.1) [60].



Рисунок 3.1 – Взаємозв'язок між стимулюванням і мотивуванням як проявами організації та самоорганізації у складній соціально-економічній системі [60]

З рисунку 3.1 констатуємо, що за допомогою управлінських впливів здійснюється в ПрАТ «ЗЕРЗ» реагування на виклики зовнішнього і внутрішнього середовища шляхом концентрації енергії протидії можливим загрозам, дозволяє нейтралізувати небажаних показників і, відповідно, відновлення руху до запланованого рівня продуктивності [60].

Вплив на рівень індивідуальної продуктивності праці в ПрАТ «ЗЕРЗ» відбувається за допомогою стимулювання – впливу на людину за допомогою “потребозначимого” для неї зовнішнього предмета (об’єкта, умов, ситуації), що спонукає її до певних дій. Відповідно, під стимулами розуміють форми впливу на людину, її свідомість, що породжують у людини мотиви (прагнення, зацікавленість) до певних дій [61]. *Стимул* – це можливість отримання засобів задоволення своїх потреб за виконання запропонованих дій [60].

Контроль у системі стимулювання виконує функцію зворотного зв’язку: негативного – якщо потрібно утримувати заплановані темпи змін продуктивності, або позитивного – якщо доцільно внести зміни до стратегії управління продуктивністю з огляду на нові можливості та /або загрози з боку середовища. Стимули починають діяти тільки тоді, коли вони відповідають внутрішнім мотивам працівників. Від гармонізації стимулювання як системи багато в чому залежить і гармонізація діяльності всієї організації, оскільки стимулювання – це своєрідна стратегія, принцип управління [60].

На противагу стимулюванню, мотивація трактується як процес емоційно-почуттєвого зіставлення образу потреби з образом зовнішнього предмета (претендента на предмет потреби) [61]. Мотивація поєднує фізіологічні, психологічні та інтелектуальні процеси, які в конкретних ситуаціях визначають, наскільки рішуче діє працівник і в якому напрямі зосереджує свою енергію [60]. Зв’язок мотивації і результатів праці опосередкований природними здібностями і набутими навиками праці, однак саме мотивування є джерелом трудової діяльності особистості [62].

Слід приділяти увагу, що мотиваційні сфери особистостей розрізняються за змістом і структурою мотивації, ієрархією, силою та стійкістю мотивів. Множинність мотивів є наслідком збільшення кількості потреб сучасної людини, а також засобів і предметів їх задоволення. Реалізація однієї й тієї ж потреби пов’язана зазвичай із сукупністю не тільки однорідних, але й різнорідних мотивів. Мотиви можуть поєднуватися, взаємопосилюючись або взаємопослаблюючись при цьому, протиставлятися один одному або бути відносно незалежними.

Оскільки мотив є індивідуальним внутрішнім спонуканням до дій щодо задоволення потреби, то навіть характерна групі людей тотожна потреба викликає з їхнього боку комплекс неоднакових відповідних дій. Особливістю мотивів праці також є їх спрямованість на певні результати трудової діяльності: створення суспільно значущого продукту, реалізацію власних професійно-кваліфікаційних характеристик, розвиток трудового потенціалу працівника, задоволення його мотиваційних та соціальних очікувань [63].

У контексті підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» мотиви доцільно розглядати як численні вектори, які можуть або прискорити рух системи до атрактора (у випадку збігу, несуперечливості індивідуальних цілей працівників і цілей підприємства), або, навпаки, його сповільнити (зокрема, у випадку конфлікту інтересів) [60].

Необхідно прагнути до гармонізації множинних атрактивних цілей окремих працівників шляхом виведення усієї системи на траєкторію руху до єдиного “атрактора порядку”, яким є стратегічна ціль підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» (рисунок 3.2) [60].



Рисунок 3.2 – Атрактивні цілі, складові внутрішнього потенціалу, причини наростання ентропії та напрями продуктивності праці діяльності в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ»

З рисунку 3.2 підводимо підсумки, що досяжність цих цілей забезпечується наявністю певного внутрішнього потенціалу (як аналога енергії системи), однак завадити їх досягненню можуть зовнішні та внутрішні флуктуації. Як зазначалося вище, з боку персоналу можна очікувати зміну потреб, ціннісних орієнтацій та установок, втрату інтересу до саморозвитку, підвищення рівня вимогливості до умов праці, що згодом проявляється у порушеннях трудової дисципліни, абсентеїзмі, прокрастинації [60].

Мотивацію можна розглядати як енергію, яка змушує працівника змінювати поведінку в напрямі реалізації цілей організації. Як зазначає Р. Назаришин [64], синергія взаємної мотивації – це взаємодія багатьох мотиваційних елементів, яка характеризується тим, що їх дія суттєво перевищує ефект кожного окремого елемента у значної кількості працівників. Отже, розуміння синергетичного взаємозв'язку між мотивами і стимулами дозволяє пояснити відхилення у показниках продуктивності праці (рисунок 3.3) [60].

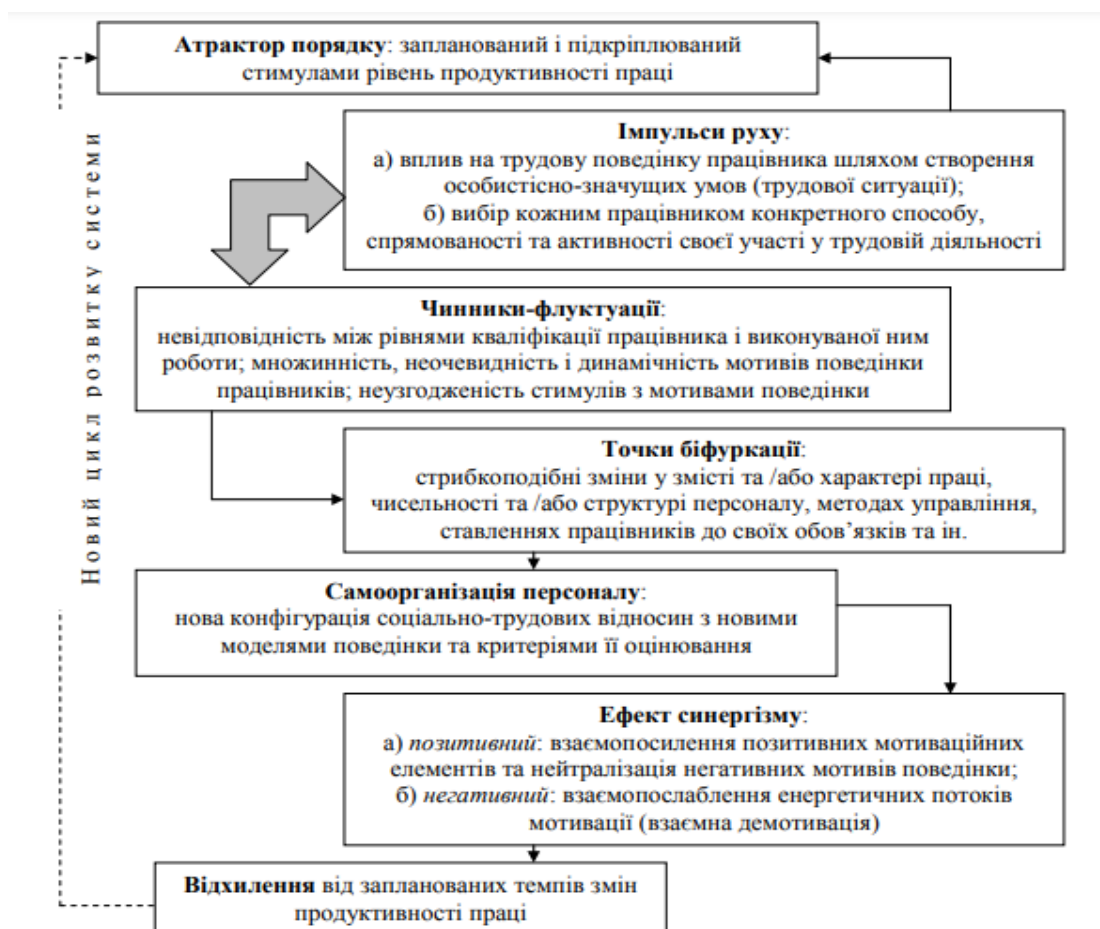


Рисунок 3.3 – Синергетична інтерпретація змін у продуктивності праці [60]

Отже, ефект синергізму визначати як результат когерентного сполучення внутрішніх мотивів трудової поведінки працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» та застосовуваних зовнішніх стимулів до праці, що, у свою чергу, дозволяє прискорити рух системи до атрактивної цілі – запланованих показників продуктивності праці – з мінімальними затратами енергії і часу [60].

В рамках програми підвищення продуктивності праці підприємство ПрАТ «ЗЕРЗ» та його керівництво визначають цілі й проблеми, а також розробляють плани і програми з удосконалення суб'єкта господарювання [65].

Процес розроблення програми етапів управління продуктивністю праці на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» повинна включати в себе етапи, які представлені на рисунок 3.4.

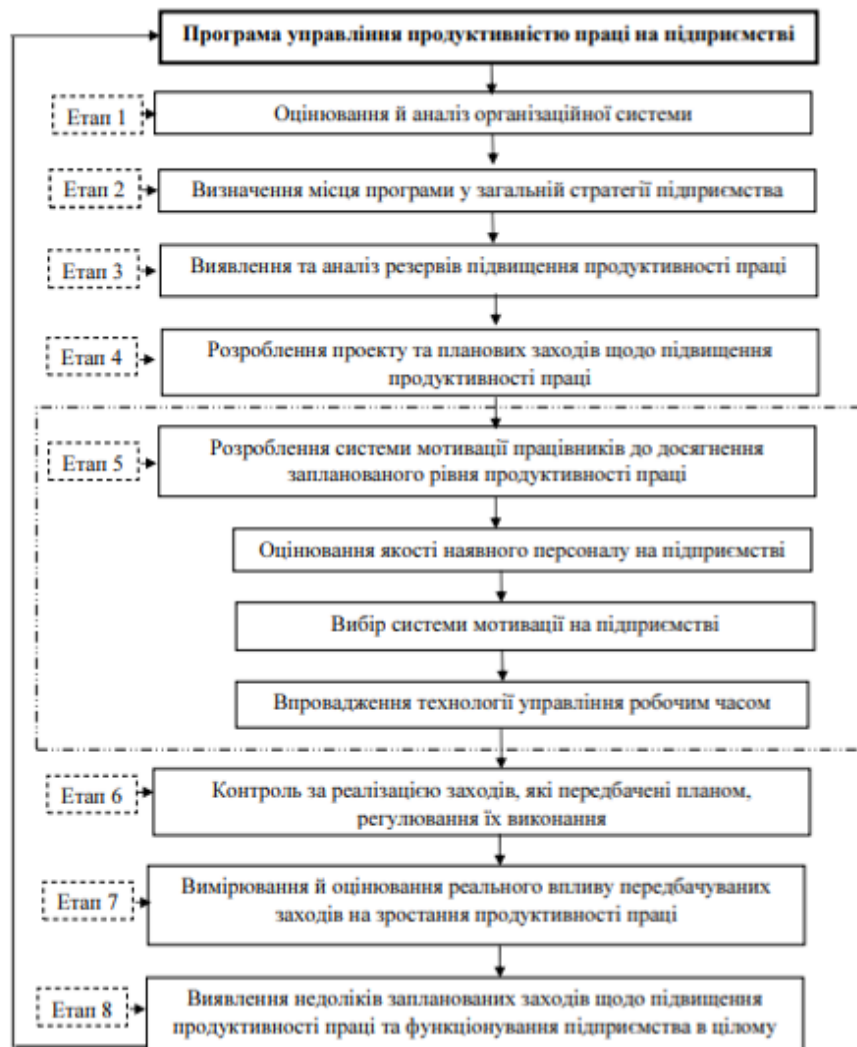


Рисунок 3.4 – Рисунок 1. Етапи розроблення та впровадження програми управління продуктивністю праці в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» [65]

За рисунком 3.4 за доцільне зупинитися на етапі розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності. На цьому етапі впровадження програми буде доцільним і оцінювання якості персоналу підприємства та за результатами цього аналізу – відбудеться здійснення вибору відповідних способів і механізмів мотивації для працівників, а також запровадження технології управління робочим часом [65].

Підетапи розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності:

I. Оцінювання якості персоналу підприємства

Оцінювання персоналу полягтиме у визначенні того, якою мірою кожен працівник досягає очікуваних результатів у праці й відповідає тим вимогам, які впливають з його виробничих завдань на підприємстві. Оцінювання персоналу є процедурою, яку проводять з метою виявлення міри відповідності особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів праці нормативним вимогам, поставленим цілям [65].

Проведення оцінювання персоналу в ПрАТ «ЗЕРЗ» дозволить:

- планування кар'єрного просування працівників;
- здійснення перестановку кадрів із урахуванням компетентності й потенціалу працівників;
- отримання психологічного портрету працівників підприємства;
- проведення ефективного підбору потрібних спеціалістів;
- вивчення специфіки міжособистісних відносин і психологічний клімат у колективі;
- визначення міри задоволення й зацікавленості працівників на підприємстві;
- знаходження засобів для закріплення на підприємстві потрібних спеціалістів;
- розроблення ефективної системи мотивації трудової діяльності;
- раціоналізування методів роботи з персоналом [65].

У результаті оцінювання персоналу отримується інформація про:

- ефективність роботи працівників;
- потенційні можливості спеціалістів і перспективи їх росту;
- причини неефективної роботи окремих спеціалістів;
- потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації;
- бажання і надії працівників;
- шляхи удосконалення організації праці [65].

Оскільки ефективні й перспективні кадри підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» є запорукою підвищення продуктивності праці та зростання підприємства, то загалом ця тенденція є дуже позитивним показником. Здійснивши деякі вище вказані кроки, підприємство може досягти окреслену мету своєї діяльності та отримати від неї позитивний ефект [65].

II. Вибір системи мотивації на підприємстві

Наступним підетапом розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності після оцінювання персоналу є вибір методу мотивації як для конкретної особи, за результатами аналізу, так і для усього персоналу загалом.

На цьому напрямі підприємству доцільно зупинитися детальніше, оскільки зростання продуктивності праці працівників можливе тільки в тому випадку, якщо працівники самі будуть зацікавлені у результатах праці [65].

Крім основного мотивуючого фактора, яким є заробітна плата, є ще ряд інших факторів, які є мотивом до діяльності працівника. До системи непрямой матеріальної мотивації слід віднести додаткові не грошові компенсації. Їх можна поділити на 2 групи:

1. Обов'язковий соціальний пакет, зокрема:

- оплата лікарняних;
- оплата щорічних відпусток;
- обов'язкове медичне страхування; відрахування на обов'язкове пенсійне страхування [65].

2. Добровільний соціальний пакет, який включає в себе ряд компенсацій, характерних тільки для цього підприємства, розрахований як на її можливості, так

і враховує потреби і бажання працівника. Це можуть бути відшкодування за шкідливі умови праці, ризики тощо [65].

До основної нематеріальної мотивації відносять такі стимули:

- забезпечення кар'єрного росту співробітників (рух по кар'єрних сходах «вгору», з підвищенням займаного статусу);
- регулярна «горизонтальна» ротація кадрів;
- згадка імені співробітника в реалізованому ним проекті чи продукті;
- усна або письмова подяка за ефективну роботу;
- видання буклетів про підприємство з розміщенням фотографій кращих співробітників компанії [65].

Підсумовуючи, доцільно зазначаємо, що для підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» необхідно обирати методи мотивації працівників виходячи, із можливостей на даний час, а в результаті розвитку залучати інші методи та комбінувати їх. Загалом ефективно вибудована система мотивації персоналу є інструментом та внаслідок підвищує вартість підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ».

Запропоновано основні найбільш специфічні програми підвищення продуктивності праці на підприємстві:

- підвищення кваліфікації і практичного досвіду на підприємстві, планування і вирішення проблем;
- покращення відносин між членами колективу;
- створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;
- зростання основних показників діяльності організації;
- пожвавлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат [65].

Основними перевагами створення такої програми на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» будуть:

- зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;

- створення зв'язку між наявними методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності й регулярним контролем за результатами діяльності;

- встановлення нових конкурентних стандартів і норм;
- стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;
- більш широке і свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці [65].

III. Впровадження технології управління робочим часом

Запровадження ефективної технології управління робочим часом включає в себе такі організаційні процедури:

- постійний аналіз використання організацією часового ресурсу;
- прогнозування часового ресурсу, фотографування робочого дня, проектування, програмування і планування;
- гармонізацію трудових відносин працівників організації;
- структурування робіт;
- профілактику і нейтралізацію деструктивних конфліктів і професійних стресів;
- моніторинг виконання технологічних процесів [65].

В підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» можна визначити такі основні напрями підвищення власне продуктивності праці:

1. Упровадження науково-технічного прогресу у діяльності підприємства. В результаті автоматизації виробництва відбудеться нормалізація чисельності основних робітників на підприємствах, знизиться трудомісткість продукції. Внаслідок вивільнення чисельності робітників або скорочення штату у зв'язку з економією витрат праці, можливе збільшення обсягів виробництва товарів з урахуванням їх попиту на ринку.

2. Підвищення якості продукції на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ». Звичайно, цей крок призведе до зростання трудомісткості при виконанні додаткових операцій, однак це повинно забезпечити підвищення попиту й обсягу виробництва на підприємстві.

3. Забезпечення ефективною використання робочого часу через максимальне зниження простоїв і прогулів на виробництві.

4. Збільшення обсягів виробництва продукції через врегулювання наявної збутової політики на підприємстві.

5. Забезпечення підвищення мотивації праці на підприємстві.

3.2 Модифікація організації системи оплати праці

В процесі розвитку економічної сфери, оплата праці залишається вагомим чинником підвищення рівня ефективності працівників в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» та значним мотиваційним елементом трудової діяльності. Раціоналізована система оплати праці здійснює вплив як на ефективність трудової організації, так і на добробут населення [55].

Не дивлячись на те, що система оплати праці є ефективною в ПрАТ «ЗЕРЗ», існують значні резерви підвищення оплати праці, які можуть бути приведені в дію за рахунок доопрацювання діючої системи матеріальної мотивації.

У ПрАТ «ЗЕРЗ» вкрай необхідним є певний механізм, який би охоплював всі фази формування, використання та супроводження матеріального стимулювання.

Формування нової системи преміювання, яка складається з елементів, наведена на рисунку 3.5.

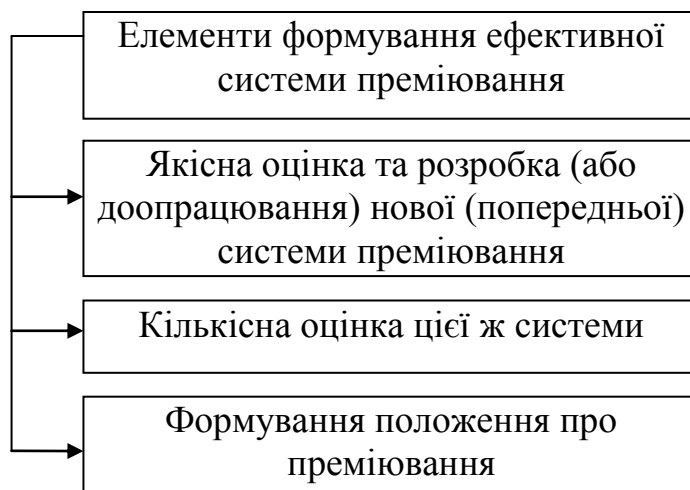


Рисунок 3.5 – Формування системи преміювання ПрАТ «ЗЕРЗ»

Для того, щоб підвищити організацію оплати праці на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» в західних фірмах спостерігається тенденція до індивідуального встановлення заробітної плати, призводиться до:

- визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівникові з урахуванням усіх винагород;
- неоднакового підвищення заробітної плати в межах запропонованого приросту загального її фонду;
- відмови від індексації у зв'язку зі зростанням цін;
- врахування під час визначення персональних надбавок заслуг працівників, а не їхнього стажу;
- регламентації процедури врахування заслуг [66].

У межах індивідуального підходу щодо оплати праці в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» виділяється три групи працівників:

- люди, які мають особливі здібності до праці, володіють інтелектуальною власністю, винагороди яких регулюються індивідуальним контрактом;
- працівники творчої праці, які вміють приймати нестандартні рішення, суттєво впливають на ефективність роботи підприємства, оплата яких складається з окладу і відсотків від її величини;
- всі інші працівники з мінімальними творчими функціями, що одержують тверду заробітну оплату і премії за перевиконання планів на основі колективного договору [66].

В ПрАТ «ЗЕРЗ» для нарахування заробітної плати для кожного показника розробляється система рівнів та бальна оцінка цих рівнів за схемою, наведеною в таблиці 3.1.

Система оцінки результатів праці для працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» наведена у таблиці 3.2.

Таблиця 3.1 – Схема бальної оцінки показника «Своєчасність і повнота виконання функціональних обов’язків» [66]

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

Таблиця 3.2 – Система бальної оцінки результатів праці працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» [66]

Чинники оцінки	Ступінь відмінності	Рівень бальної оцінки результатів праці в інтервалі
Якість виконання проекту, робіт	A	90–100
Якість та своєчасність рішень, що прийняті під час розроблення та впровадження проекту	B	82–89
Нові рішення під час розроблення та впровадження проекту	C	60–81
Активність та ініціативність під час розроблення та впровадження проекту	D	36–59
Термін виконання проекту, робіт	E	12–35

Після аналізу оцінку працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» дає можливість керівництву підприємства вжити заходів щодо стимулювання тих, хто добре працює, та покарання тих, хто працює незадовільно, аж до звільнення.

Для росту організації праці на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» за допомогою досвіду зарубіжних країн, запропонована багатфакторна модель оцінки заслуг, яка включає в себе чотири фактори і чотири ступені (таблиця 3.3) [66].

Засобами стимулювання у таких ситуаціях на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» є підвищення посадового окладу, встановлення доплат і надбавок, підвищення за посадою, а заходами покарання – зниження посадового окладу до мінімального розміру за цією посадою, переведення на нижчу посаду, звільнення з роботи

тощо.

Таблиця 3.3 – Багатофакторна модель оцінки заслуг [66]

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

Формування ефективно діючої преміальної системи в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» розпочинається з економічного обґрунтування доцільності преміювання, яке включає в себе: визначення джерел преміювання; формування показників та умов преміювання; періодичність і порядок преміювання (рисунок 3.6).

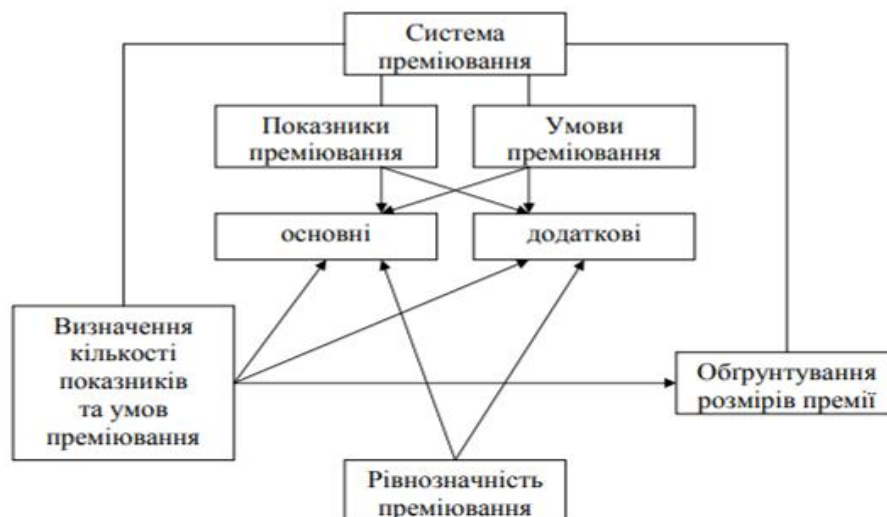


Рисунок 3.6 – Організаційно-економічна модель побудови преміальних систем в ПрАТ «ЗЕРЗ» [65]

Для покращення організаційно-економічної моделі побудови преміальних систем на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» треба вдосконалити базування деяких принципів, а саме:

- визначення показників та умов преміювання окремих категорій персоналу. В узагальненому вигляді умови – це ті показники, досягнення яких дає підставу для нарахування й виплати премії. Розмір же премій має залежати від вибраних показників преміювання, їхнього рівня та динаміки;

- обов’язковий поділ показників та умов преміювання на основні і додаткові. Основними вважаються показники й умови, досягнення яких має вирішальне значення для розв’язання проблем, що постали перед трудовим колективом або окремим працівником. Додаткові показники та умови преміювання мають стимулювати менш значущі, але також досить важливі здобутки трудової діяльності;

- заборона виплати премій за невиконання основних показників та умов преміювання. У разі невиконання додаткових умов і показників премію може бути нараховано (сплачено) в менших розмірах (до 50%). Перевиконання як основних, так і додаткових показників дає підставу для збільшення розміру премії;

- обмеження кількості показників та умов преміювання. Практика господарювання свідчить, що оптимальною є кількість показників та умов преміювання на рівні 2–3, а максимально допустимою – 4;

- відповідність показників і умов преміювання завданням виробництва (діяльності) та їхня реальна залежність від трудових зусиль конкретного колективу чи окремого працівника. Принципово важливо, щоб умови та показники не були взаємно суперечливими (тобто щоб мотивуючий вплив на поліпшення одних показників не позначався б негативно на досягненні інших);

- чітке визначення рівня (вихідної величини) показників та умов, що дають підставу для нарахування й сплати винагороди. З урахуванням конкретних завдань виробництва (діяльності) показники та умови мають бути спрямовані на:

- а) підтримання вже досягнутого рівня;

б) даліше поліпшення результатів діяльності;

– обґрунтування розмірів премії та визначення відносного коефіцієнта ефективності застосування цієї системи з метою забезпечення відповідності розміру заохочення величині трудового внеску колективу чи працівника;

– ретельне дотримання важливого положення про те, що однаковим додатковим зусиллям завжди відповідатиме однакова премія. За наявності кількох показників преміювання більша частка премії має припадати на показник, поліпшення або підтримання якого потребує більших трудових (фізичних, розумових) зусиль [66].

Тільки після вище наведених запроваджень основних принципів (положень, вимог) в ПрАТ «ЗЕРЗ» може забезпечити побудову й застосування ефективно діючої системи преміювання відповідних категорій персоналу підприємства. Основою нарахування конкретних сум коштів є система «оцінки заслуг», тобто система оцінки ефективності індивідуальних результатів праці робітників з урахуванням їх особистих якостей і ставлення до праці. Така система базується на бальній оцінці, яка потім переводиться в інтегральний коефіцієнт оцінки результатів праці робітника, що дає змогу коригувати розмір стимулюючих виплат (таблиця 3.4) [66].

Використання такої оцінки передбачає розроблення рівнів кожного показника за п'ятибальною системою. В таблиці 3.5 наведено варіант шкали бальної оцінки показника, який залежить від стажу роботи.

Ці картки аналізуються комісією під керівництвом один раз на рік за такою процедурою. На основі цих оцінок приймаються відповідні рішення щодо заохочення робітників, виплати винагороди за вислугу років, винагороди за підсумками роботи за рік [66].

В підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» існує матеріальне стимулювання працівників, фахівців і службовців і застосовується преміювання як за індивідуальні, так і за колективні результати їхньої праці.

Таблиця 3.4 – Система бальної оцінки результатів праці робітників [66]

Чинники та показники оцінки	Коефіцієнт	Бальна оцінка результатів праці робітника з урахуванням коефіцієнта				
		1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
I. Майстерність						
1. Освіта	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
2. Досвід	0,10	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50
II. Зусилля						
3. Фізичні	0,10	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50
4. Розумові та візуальні	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
III. Відповідальність						
5. Виконання норм праці та виробничих (нормованих) завдань	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
6. Використання устаткування	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
7. Додержання техпроцесів	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
8. Раціональне використання сировини та матеріалів	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
9. Якість робіт та продукції	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
10.Забезпечення безпеки робітників, що оточують	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
IV. Умови прац						
11.Загальний характер	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
12. Неминучі ризики	0,10	0,10	0,20	0,30	0,40	0,5
V. Особиста оцінка						
13. Ініціативність	0,10	0,10	0,20	0,30	0,40	0,5
14. Старанність	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25

Таблиця 3.5 – Шкала бальної оцінки показника, який залежить від стажу роботи.

Стаж роботи за професією, років	до 1	від 1 до 3	від 3 до 7	від 8 до 12	більше 12
Бальна оцінка, балів	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0

Показники преміювання на підприємстві розглядають такі:

- виконання плану з обсягів та номенклатури;
- виконання плану з товарної продукції;
- зниження собівартості продукції;
- забезпечення виконання договірних поставок;
- забезпечення якісного випуску продукції [66].

На підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» заслуговують преміювання інженерно-технічні працівники та службовці з урахуванням коефіцієнтів якості й

ефективності. У цьому разі варто виділити 50% від суми преміювання за виконання обов'язкових основних показників преміювання, 25% премії – за виконання додаткового показника – коефіцієнта якості праці, останні 25% – за виконання коефіцієнта ефективності праці. Також аналогічне преміювання в ПрАТ «ЗЕРЗ» можна ввести і для робітників із відрядною та погодинною оплатою праці: 50% встановленої премії виплачується за виконання основних показників та 50% премії – за досягнутий коефіцієнт ефективності і якості роботи робітників, який виступить як додатковий показник преміювання [66].

В ПрАТ «ЗЕРЗ» премія нараховується на індивідуальну заробітну плату працівників структурного підрозділу (цехів) або на колективну. За колективним нарахування премії застосовують коефіцієнт трудової участі (КТУ) під час розподілу премії між працівниками.

Для збільшення заробітної плати персоналу підприємства, також заслуговують увагу застосування преміальних систем, які базуються на заохоченні професійної майстерності, розкритті і максимальному використанні інтелектуального потенціалу працівника, за реалізацію продукції на експорт, економію енергоносіїв, та на жаль такі види преміювання відсутні на даний момент в ПрАТ «ЗЕРЗ».

Також можна запровадити винагороду за результатами підприємства за рік, так звана 13-та заробітна плата, яка прямо пов'язана з кінцевими результатами роботи підприємства. Її розмір пов'язується з особистими результатами праці кожного працівника та зі стажем його роботи на підприємстві, а також за отримання прибутків та доходів в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ».

Складником механізму заохочення працівників на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» є одноразові премії та винагороди, які мають цілком конкретне призначення. Доповнюючи системи оцінювання трудового внеску працівників, ці елементи значно підвищують гнучкість і дієвість організації оплати праці. Запроваджуючи виплату одноразових премій і винагород, роботодавці можуть заохочувати й розвивати у працівників якості, що безпосередньо впливають на ефективність роботи, проте не підлягають точній кількісній оцінці (авторитет у

колективі, відданість підприємству, творче ставлення до роботи, загальна й професійна культура, сумлінність тощо) [66].

Одноразові премії та винагороди є ефективною формою матеріального й морального заохочення. Як свідчить практика й дані спеціальних соціологічних і психологічних досліджень, людям притаманні висока адаптивність і швидке звикання до незмінної, усталеної системи стимулювання. Слід також зазначити, що за допомогою одноразових премій і винагород можна виправити недоліки в оплаті праці в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ», які часто виникають на виробництві, прискорювати вирішення термінових, непередбачуваних завдань, винагороджувати показники та характеристики трудового внеску, які не враховуються постійними заохочувальними системами [66].

В ПрАТ «ЗЕРЗ» буде ефективно використовувати річні та разові преміювання. Такий вид премій повинен поширюватися на висококваліфікованих працівників та на працівників підприємства, які вже мають досить великий стаж роботи. Для того, щоб організувати річне преміювання необхідно запропонувати створити фонд матеріального заохочення окремо для кожного підрозділу (відділу) ПрАТ «ЗЕРЗ». При розподілі даного здійснюється все автоматично виходячи з питомої ваги заробітної плати окремого працівника в загальному фонді оплати праці структурного підрозділу, без впливу вищого керівництва підприємства та підрозділу.

Для того, щоб забезпечити нарахування запропонованих вид премій, необхідно збільшити фонд оплати праці, де входять додаткова ЗП, а також інші заохочувальні виплати. Цей фонд на початку року планує та нараховує АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ».

Найскладнішим і найвідповідальнішим етапом розроблення системи преміювання на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» є економічне обґрунтування відносних розмірів премії та оцінка ефективності застосування такої системи [65].

Робота над удосконаленням підходів до стимулювання персоналу складається з того, щоб можливо було використовувати більш високі тарифні оклади, розроблення та введення ефективних форм системи заробітної плати, при

цьому забезпечуючи досягнення високого кінцевого результату та у відповідності оплати трудового вкладу працівника ПрАТ «ЗЕРЗ».

Слід значно уважно підготувати перехід на нові умови стимулювання персоналу та визначити заходи, які будуть направлятися на покращення умов праці в ПрАТ «ЗЕРЗ» [66].

Персонал ПрАТ «ЗЕРЗ» повинен отримувати надбавки до заробітної плати за свою професійну майстерність, при якій потрібно володіти досить високими діловими якостями, мати гарні показники продуктивності праці та її якості, працівник повинен володіти передовими новітніми прийомами та методами роботи, тобто працівник ПрАТ «ЗЕРЗ» повинен мати високу професійну підготовку.

3.3 Удосконалення системи оплати праці ПрАТ «ЗЕРЗ» в умовах корпоратизації

Наразі в сьогоднішніх умовах стимулювання працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» має досить низький соціальний рівень. Тож для вирішення такої проблеми в ПрАТ «ЗЕРЗ» потрібно забезпечувати постійне підвищення заробітної плати та підвищувати ефективний матеріальний стимуляційний механізм, що обумовлений на поєднанні економічного стимулювання та соціального гарантування для працівників господарюючого суб'єкта. Дану проблему можливо вирішити при формуванні новітнього підходу до стимулювання персоналу, яка буде забезпечувати безпосередність зв'язку між рівнем заробітної плати та одержаною матеріальною винагородою, яка значно підвищиться в майбутньому. В такому випадку буде посилюватися стимулювання персоналу, що створить деяку тенденцію, яка спрямовується на формування мотиваційного відношення до оточуючої дійсності. Це дозволить працівнику більш повно виявити свій трудовий потенціал та в кінці буде матеріально нагороджений.

ПрАТ «ЗЕРЗ» потребує в ефективній системі оплати праці, щоб оплачувати працівникам заробітну плату за виконану роботу.

В умовах акціонування необхідна гнучка система порівняння оплати праці з її результатами. Система оплати праці повинна в ПрАТ «ЗЕРЗ» бути зрозумілою для всього персоналу, щоб бачився безпосередній зв'язок між продуктивністю своєї праці та отриманою заробітною платою.

Процес корпоратизації в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» вимагає застосування сучасних методів та інструментів стимулювання праці.

На теперішній час у світі набула поширення організація оплати праці на основі впровадження системи грейдів. Оскільки при проведенні системи грейдування основну частку займають ключові показники ефективності, то для ефективного розвитку підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» і прозорості системи оплати праці можна застосовувати на підприємстві систему КРІ [67].

В сучасних умовах система грейдів і КРІ – це дві найкращі системи розрахунків зарплат, які в подальшому зможуть підвищити ефективність оплати праці в ПрАТ «ЗЕРЗ». Для того, щоб і постійна, і змінна частини зарплати були уніфіковані за єдиним принципом і приведені у відповідність, на підприємстві повинно доцільне паралельне застосування системи грейдів та КРІ. Впровадження запропонованих підходів дозволить створити ефективну систему оплати праці та мотивації персоналу, що дасть можливість підвищити зацікавленість працівників підприємства в ПрАТ «ЗЕРЗ» у кількості і якості обсягів виконаних робіт [67].

В ринкових умовах поняття «заробітна плата» наповнилося новим змістом і охоплює всі види заробітків, премій, надбавок, соціальних пільг, нарахованих у грошовій і натуральних формах незалежно від джерел фінансування. Проблеми оплати праці в умовах корпоратизації стають все більш актуальними у зв'язку з тим, що для підприємства «ЗЕРЗ» регулярність і розмір виплат визначають не тільки перспективи розвитку галузі, але і забезпечують фізичне виживання їх персоналу [67].

Основною статтею витрат у більшості ПрАТ «ЗЕРЗ» є заробітна плата для працівників. Дійсна система фінансування АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ» для ПрАТ «ЗЕРЗ» не враховує вплив кожної бізнес-одиниці на кінцевий результат, і як наслідок, не дозволяє заохочувати працівників підприємства у залежності від

якості та кількості кінцевого результату виробленої продукції.

Система оплати праці повинна бути частиною загальної системи управління підприємством, а не якимось окремим, самостійним елементом. Вона зобов'язана відповідати корпоративній культурі й стратегії організації та всім її функціям. Перехід організації до корпоративної культури має на увазі безпосередню участь співробітників в ключових процесах управлінні компанією [67].

Досвід, накопичений за кордоном з питань оплати праці, може бути корисний для використання на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ», але його не можна механічно перенести в нашу економіку.

При вивченні вітчизняного та іноземного досвіду з цієї проблеми виділяють такі основні види сучасних систем оплати праці, які можна запровадити в ПрАТ «ЗЕРЗ»:

Безтарифна система дозволяє врахувати чинники, які не враховує тарифна система. При безтарифній системі оплати праці заробіток працівника залежить від кінцевих результатів роботи підприємства в цілому, структурного підрозділу, в якому він працює, і від обсягу коштів, що спрямовуються роботодавцем на оплату праці. Індивідуальна заробітна плата кожного працівника є його часткою в заробленому усім колективом фонді заробітної плати [68].

Частка працівника в ФОП (фонд оплати праці) визначається наступними факторами: кількістю відпрацьованого часу, коефіцієнтом кваліфікаційного рівня, коефіцієнтом трудової участі, кількістю працівників в колективі.

Індивідуальна заробітна плата розраховується наступним чином:

$$ЗП = \frac{ФОП_k \cdot КТУ \cdot T}{\sum_{i=1}^n k^{kp} \cdot КТУ \cdot T}, \text{ грн.} \quad (3.1)$$

де $ФОП_k$ – фонд оплати праці, що належить розподілу, грн;

k^{kp} – коефіцієнт кваліфікаційного рівня працівника в балах, частках одиниці, або інших умовних одиницях;

КТУ – коефіцієнт трудової участі працівника у поточних результатах діяльності за період, за який здійснюється оплата в балах, частках одиниці, або інших умовних одиницях;

Т – кількість робочого часу, відпрацьованого працівником;

п – кількість працівників, що приймають участь в розподілі фонду оплати праці, чол [67].

Фонд заробітної плати визначається щомісяця за результатами роботи всього трудового колективу. Розмір коефіцієнтів розраховується відповідно до методики підприємства, що встановлюється на загальних зборах працівників та затверджується в Положенні про оплату праці підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» [67].

Оплата праці на комісійній основі передбачить встановлення залежності розміру заробітної плати від виручки, отриманої в результаті діяльності певного працівника. Комісійні можуть визначатися різними способами: встановленням фіксованої грошової суми за від фіксованого відсотка від базової частини заробітної плати при виконанні плану по виготовленню, а також фіксованого відсотка від суми платежів, що надійшли підприємству від контрагентів в результаті роботи [69].

На теперішній час у світі набула значного поширення організація оплати праці на основі впровадження системи грейдів [67].

Грейдинг – класифікація, сортування, упорядкування. Грейдинг можна визначити як угруповання посад за визначеними підставами з метою стандартизації оплати праці в організації. Кожному грейду відповідає певний розмір окладу, або «вилка окладів», яка може періодично переглядатися, але сама система грейдів залишається незмінною [70].

Система грейдів дозволяє зв'язати систему оплати праці і логіку бізнесу в підприємстві. В умовах конкурентної боротьби стандартна форма оплати праці в найближчому майбутньому в ПрАТ «ЗЕРЗ» може привести в ПрАТ «ЗЕРЗ» до негативних наслідків, оскільки є дуже жорсткою для персоналу. Цю проблему може вирішити ефективний розподіл заробітної плати. грейдування регулює саме заробітну плату [67].

Заробітна плата робітників складається з двох частин: постійної і змінної. Постійна частина виплачується за законодавством, а склад структури змінної частини залежить від керівника підприємства. Змінна частина заробітної плати може стати для працівників потужним інструментом мотивації. Щоб перетворити змінну частину в інструмент мотивації, можна використовувати систему грейдів. При використанні системи грейдування створюється система функціонально-посадових рівнів, де посади збудовані відповідно до їх цінності для підприємства. Кожна посада в системі грейдування визначається своїм місцем в «табелі про ранги» і приймає заслужені оцінки у вигляді «вилки» окладу [71].

Зарплатна «вилка» – це визначальна величина базової компенсації верхніх і нижніх меж для кожного грейда. Зарплатні «вилки» допомагають встановити справедливую зарплату для досвідчених співробітників, ухилятися від неправомірного збільшення фонду оплати праці за рахунок довільного збільшення окладів, підсилюють мотивацію співробітників, матеріально винагороджуючи їх тільки за реальні внески в спільну мету підприємства [67].

Сучасні методи формування грейдів в підприємстві найчастіше засновані на одному з двох підходів: оцінка посад і оцінка компетенцій конкретних робітників. Залежно від підходу можна впровадити грейдування з двох типів: формальний і персональний.

Формальний підхід є фіксованим і чітко прописаним функціями посад, де різні працівники можуть займати аналогічні посади і виконувати аналогічні функції.

Персональний враховує цінність для підприємства виконуваної роботи, цінність самого працівника, з його унікальним набором компетенцій, тобто знаннями і досвідом. Даний підхід характерний для підприємств, де функції і завдання працівників залежать в більшій мірі не від посади, а від кваліфікації та здібностей самого працівника [68].

За системою грейдингу зарплатна вилка гарантує, що співробітники, які виконували аналогічну роботу отримують не менш гідну плату, ніж у колег, що мають схожий досвід і освіту [67].

Робітники зможуть збільшувати частину свого заробітку, збільшивши розмір премій, заохочень, нагород і бонусів, завдяки своїм зусиллям, знанням і вмінням. Якщо в ПрАТ «ЗЕРЗ» буде функціонувати грейдингова система оплати праці, можна бути розраховувати на збільшення розміру заробітної плати. Структура заробітної плати після впровадження системи грейдів наведена на рисунку 3.7.

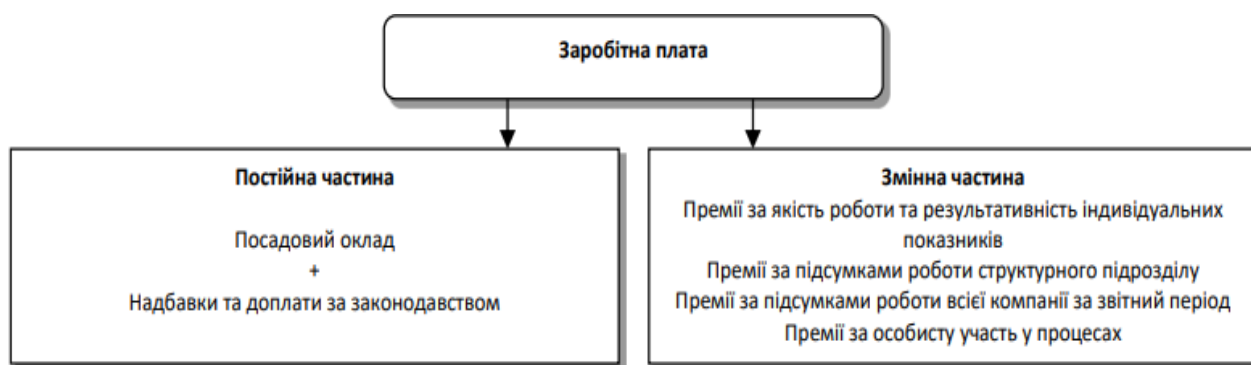


Рисунок 3.7 – Структура заробітної плати після впровадження системи грейдів [68]

Попри деяку схожість, система грейдування персоналу відрізняється від тарифної системи оплати праці. Так, система грейдування спирається не на конкретних співробітників, а на посади, які займають ці співробітники, інші відмітні риси представлені в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Порівняння системи грейдування і тарифної системи оплати праці ПрАТ «ЗЕРЗ» [67]

Тарифна система оплати праці	Система грейдування
Побудована на підставі професійних знань	Побудована за лінійкою певних критеріїв
Посади розміщуються за ступенем наростання	У системі грейдів посади можуть перехресчуватися
Заснована на мінімальній заробітній платі, що множиться на коефіцієнти	Посади розміщуються за принципом важливості для компанії
Чітка вертикальна побудова посад	Всі посади прораховуються в балах

Головною відмінністю системи грейдування від тарифної системи оплати праці в є ПрАТ «ЗЕРЗ» те, що кваліфіковані працівники можуть отримувати більше, оскільки при проведенні грейдингу співробітник оцінюється об'єктивно

[67].

За допомогою системи грейдів підприємство ПрАТ «ЗЕРЗ» може виявити системні й глибокі проблеми. Нова система допомагає в найкоротші терміни скоригувати ситуацію залежно від потреб підприємства. Велика увага приділяється систематичній оцінці робітників, оскільки це є найбільш реальною можливістю твідстеження ситуації, що відбувається. Саме регулярне простеження ситуації внутрішнього середовища підприємства та може привести підприємство ПрАТ «ЗЕРЗ» до успіху.

Переваги системи грейдування:

- робить систему нарахування заробітної плати більш гнучкою;
- впорядковує дисбаланс заробітної плати в компанії;
- дозволяє відстежувати динаміку як посадових окладів, так і постійної частини зарплат;
- допускає можливість порівняння рівнів виплати своєї організації з виплатами інших в тому ж сегменті ринку або концерну;
- оптимізує розстановку трудових ресурсів;
- допускає відстеження рівнів в підрозділах, що мають невідповідність при нарахуванні заробітної плати;
- стандартизує нарахування доплат за роботу робітників, які знаходяться на нижчому або вищому рівні своєї посади;
- спрощує процес індексації заробітних плат;
- система визначає розрахунок посади (будь-якого рівня) в сумі;
- структурує організацію [67].

Грейдинг краще застосовувати підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» з добре налагодженим і формалізованим бізнес-процесам. Тому перед впровадженням грейдів потрібно оптимізувати організаційні процеси на підприємстві, а вже потім пропонувати працівникам нову систему оплати праці [67].

Крім цього, впровадження системи грейдів в ПрАТ «ЗЕРЗ» може зайняти багато часу для її здійснення (від декількох місяців до року). Для створення проекту в команду повинні бути залучені менеджери кадрових служб

підприємства, фахівці фінансової служби, аналітики [70].

При успішному досягненні показників ефективності в ПрАТ «ЗЕРЗ» визначаються ключові посади, які виконали більше функцій, ніж інші робітники. Саме у виявленні ключових посад і полягатиме суть грейдуння персоналу в ПрАТ «ЗЕРЗ».

Оскільки при проведенні системи грейдуння основну частку займають ключові показники ефективності, то для ефективного розвитку організації й прозорості системи оплати праці можна застосовувати в підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» систему KPI (Key Performance Indicators) [67].

Універсальна система ключових показників ефективності – KPI (Key Performance Indicators) – це система, що дозволяє оцінити ефективність управління на підприємствах. Будується KPI на базі стратегічних цілей підприємства, тобто управління за цілями – MBO (Management by Objectives) за принципом декомпозиції цілей та побудови матриці цілей. Загальні стратегічні цілі підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» можна розподілити за групами, всередині яких визначаються задачі, в залежності від них кожному працівнику формують план роботи відповідно до займаної посади.

При побудові системи оплати в ПрАТ «ЗЕРЗ» за KPI особлива увага приділяється винагороді, що пов'язана з результатами, оцінка яких здійснюється виходячи з обсягу виконаних задач. Рекомендується об'єднувати всі задачі, що вирішуються кожним працівником, у 3-5 великих задач. Це дає можливість довести точність опису поведінки робітника до 80-90%. Отримана оцінка інтегрується з оцінкою діяльності структурного підрозділу, яка в свою чергу співвідноситься із загальною оцінкою компанії. Ці дані надають інформацію про поведінку суб'єкта управління кожного рівня, і завдання керівництва ПрАТ «ЗЕРЗ» розподілити певну суму згідно з отриманими результатами. При використанні системи оплати праці за KPI можливо застосування штрафних санкцій шляхом скорочення змінної частини заробітку. Ефективність розподілу матеріальних стимулів на підприємстві буде оцінюватися через покращення показників діяльності працівників у наступному періоді [67].

Система KPI чітко визначає і розмежовує повноваження і внесок кожного робітника в функціонування в підприємстві. Індикатори встановлюються в залежності від обсягу виконаних робіт кожного робітника. Кожному індикатору присвоюється розмір грошової винагороди або заохочення. При досягненні встановлених показників кожен працівник отримає відповідну йому по системі KPI величину оплати праці [68].

Сьогодні система грейдів і KPI - це дві найкращі системи розрахунків зарплат, які ми можемо запропонувати в ПрАТ «ЗЕРЗ». У парі вони повністю уніфікують нарахування обох складових зарплати (постійної і змінної). Але поки у компанії не уніфікована система нарахування змінної частини, до відома кожного працівника треба довести, що премію дають не просто за виконання функціональних обов'язків, а за якість і кількість [67].

Щоб працівник засвоїв умови, за яких нараховуються премії, їх повинно бути не більше трьох:

1. Мінімальна та середня премії нараховуються за внесок у результати роботи підрозділу, а також за якість і кількість виконання і перевиконання зобов'язань (планів);

2. Максимальна премія - за внесок у результати роботи підприємства і за індивідуальні рекорди висококласним фахівцям;

3. Особлива премія, яка нараховується за рацпропозиції, впровадження яких принесло підприємству ПрАТ «ЗЕРЗ» прибуток за фактом [67].

Більшість західних компаній працюють за такою схемою. Для того, щоб ці системи запровадили в ПрАТ «ЗЕРЗ», треба таким чином, для того, щоб і постійна, і змінна частини зарплати були уніфіковані за єдиним принципом і приведені у відповідність, на підприємстві доцільно паралельне застосування системи грейдів та KPI [67].

Висновки до 3 розділу

Підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції та забезпечення на цій основі високої конкурентоспроможності підприємства, його прибутковості безпосередньо пов'язані з використанням внутрішніх резервів. Успішне вирішення цього завдання значною мірою залежить від ефективності механізму стимулювання працівників ПрАТ «ЗЕРЗ».

Отже, не дивлячись на те, що система оплати праці є ефективною в ПрАТ «ЗЕРЗ», існують значні резерви підвищення продуктивності та оплати праці, які потрібно або необхідно вдосконалювати за допомогою запропонованих методів та систем, які були описані вище.

Для підвищення ефективності та продуктивності виробництва, зростання обсягів реалізації продукції, отримання прибутків тощо на промисловому підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» необхідно вдосконалювати систему оплати праці на засадах ресурсозбереження та стимулювання працівників до сумлінного виконання своїх службових обов'язків.

Для того, щоб підвищувати ефективність преміювання в ПрАТ «ЗЕРЗ» та усунення основної проблеми «порогу відчутності» можна запропонувати наступні системи організації оплати праці це – система грейдів і KPI, які при дотриманні умов можна досягти значних результатів на підприємстві.

Ефективним нематеріальним стимулом роботи працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» вважаємо впровадження систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності, яка в себе включає: оцінювання якості персоналу підприємства, здійснення вибору відповідних способів і механізмів мотивації для працівників, а також запровадження технології управління робочим часом.

Таким чином, стимулювання праці і мотивування персоналу в ПрАТ «ЗЕРЗ» є нелінійними процесами, результативність яких залежить передусім від їх когерентності (узгодженості) за критерієм оптимальності рівня індивідуальної та виробничої продуктивності праці.

Наразі в сьогоднішніх умовах стимулювання працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» має досить низький соціальний рівень. Тож для вирішення такої проблеми в ПрАТ «ЗЕРЗ» потрібно забезпечувати постійне підвищення заробітної плати та підвищувати ефективний матеріальний стимуляційний механізм, що обумовлений на поєднанні економічного стимулювання та соціального гарантування для працівників господарюючого суб'єкта. Дану проблему можливо вирішити при формуванні новітнього підходу до стимулювання персоналу, яка буде забезпечувати безпосередність зв'язку між рівнем заробітної плати та одержаною матеріальною винагородою, яка значно підвищиться в майбутньому.

В такому випадку буде посилюватися стимулювання персоналу, що створить деяку тенденцію, яка спрямовується на формування мотиваційного відношення до оточуючої дійсності. Це дозволить працівнику більш повно виявити свій трудовий потенціал та в кінці буде матеріально нагороджений.

Запропоновані підходи до продуктивності та оплати праці працівників оптимально поєднують всі види виплат та нематеріальні стимули відображають економічні інтереси працівників підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ».

РОЗДІЛ 4.

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

Забезпечення технологічної безпеки та охорони праці у всіх сферах виробництва – один із пріоритетних напрямків у діяльності ПрАТ «ЗЕРЗ».

Дотримання безпечних умов праці, зниження травматизму, збереження здоров'я персоналу є основними завданнями як для менеджменту компанії, так і для кожного співробітника зокрема. Пріоритетними зобов'язаннями підприємства щодо працівників є забезпечення їх здоров'я та безпеки.

Діяльність заводу у цій сфері суворо регламентована Законом України «Про охорони праці». Ефективний спосіб зниження показників травматизму та покращення умов праці - оцінка виробничих ризиків та подальше впровадження програм з їхньої мінімізації.

Оскільки тема магістерської кваліфікаційної роботи – «Аналіз основних показників по оплаті праці», передбачає проведення досліджень та розрахунків у приміщенні обладнаному персональними комп'ютерами (далі – ПК) з екранними пристроями (далі – ЕП), тому нижче розглянемо заходи по забезпеченню безпеки, виробничої санітарії і гігієни праці для робочих місць приміщення дослідного центру обладнаного ПК з ЕП, а також заходи з пожежної безпеки та цивільного захисту, у відповідності з методичними вказівками [72].

4.1 Аналіз потенційних небезпек

На основі аналізу роботи існуючого обладнання і технологічних процесів у приміщенні обладнаному ПК з ВДТ, згідно ГОСТ 12.0.003-74 (1999) «ССБТ. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» [72], виявлені наступні небезпечні та шкідливі виробничі фактори, здатні привести до травм або ушкодження здоров'я працівників:

1. Ураження електричним струмом при виконанні службових обов'язків внаслідок порушення правил з електробезпеки або помилкових дій персоналу.

Призводить до електротравм різного ступеню важкості або навіть до летального наслідку.

2. Механічне травмування в наслідок не раціонального розташування, устрою та обладнання робочих місць, тобто з порушенням ергономічних вимог до компонування робочого місця та до робочої пози.

3. Незадовільні технічні характеристики моніторів, або неправильне його встановлення, можуть негативно вплинути на зір та на здоров'я загалом.

4. Підвищена або знижена температура, вологість і рухливість повітря в приміщенні, у випадку не якісної або нераціональної системи вентиляції та кондиціонування повітря, приводить до підвищеної стомлюваності, а як наслідок до помилок, зниженню працездатності, а також може бути причиною простудних захворювань.

5. Неправильне положення під час роботи за комп'ютером, робота користувача вимагає тривалого статичного напруження м'язів спини, шиї, рук і ніг, що може привести до кістково-м'язових порушень.

6. Відсутність або недолік природнього світла, недостатня освітленість робочої зони, підвищена яскравість світла, знижена контрастність, пряма й відбита блискість та підвищена пульсація світлового потоку у наслідок помилок у розрахунках освітленості, неправильної або нераціональної організації освітлення приміщення та робочих місць, а також недотримання вимог до специфіки світлотехнічного обладнання комп'ютеризованих робочих місць може призвести до помилок, зниженню працездатності, а також може бути причиною порушення зору осіб, що працюють з комп'ютерами.

7. Підвищений рівень шуму на робочому місці при неправильному або нераціональному розміщенні робочих місць і обладнання, при використанні неякісного обладнання або нераціональних режимів його роботи може бути причиною зниження працездатності, а також порушення слуху осіб, що працюють з комп'ютерами.

8. Підвищений рівень вібрації при неправильному або нераціональному розміщенні робочих місць і обладнання, негативно впливає на нервову, опорно-рухову та серцево-судинну системи й особливо – мікроциркуляторне русло серцево-судинної системи (дрібні судини, у яких іде безпосередня віддача кров'ю кисню й утилізація із тканин вуглекислого газу), що при тривалому впливі, може бути причиною виникнення або загострення професійної хвороби пов'язаної з впливом вібрації – «вібраційної хвороби».

9. Порушення вимог до режимів праці та відпочинку користувачів ПК, а саме неякісне або нераціональне розроблення внутрішньо-змінного режиму праці та відпочинку, відсутність або недотримання регламентованих перерв для відпочинку є причиною підвищення нервово-емоційного напруження, втоми зорового аналізатора, погіршення мозкового кровообігу, проявів несприятливих наслідків гіподинамії, підвищення втоми.

10. Коротке замикання у електричному колі, може привести до виникнення пожежі, а це може бути причиною термічних опіків осіб, що працюють в лабораторії.

11. Відсутність або неправильний вибір типу та необхідної кількості первинних засобів гасіння пожеж (вогнегасників) у результаті помилок у розрахунках, може стати причиною поширення пожежі, а як наслідок пожежу для людини становить опіки тіла та дихальних шляхів; переломи, забиті місця, черепно-мозкові травми, осколкові поранення, комбіновані поразки; отруєння продуктами горіння (чадний газ, оксид вуглецю), що виділяються у вигляді диму та сажі. Починає крутитися і сильно боліти голова, з'являється шум у вухах, темніє в очах, погіршується слух, відчувається «пульсація у скроневих артеріях», з'являється нудота, блювання, іноді м'язова слабкість. Пульс і дихання частішають, підвищується кров'яний тиск. Втрачається орієнтація у часі та просторі.

4.2 Заходи по забезпечення техніки безпеки

Електробезпека – система організаційних і технічних заходів і засобів, що забезпечують захист людей від шкідливого і небезпечного впливу електричного струму.

Приміщення, у якому здійснюються посадові обов'язки фахівця в галузі економіки, дослідження та розрахунки пов'язані із проектуванням є спеціалізованим приміщенням яке обладнане ПК з ВДТ.

Приміщення обладнане відповідно до вимог ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні стандартні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» [73] (далі – ДСанПіН 3.3.2.007-98), «Правил улаштування електроустановок» [74] (далі – «ПУЕ»), ДСТУ Б В.2.5-82:2016 «Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом» [75] (далі – ДСТУ Б В.2.5-82:2016), НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок» [76], НАПБ А.01.001-2014 «Правила пожежної безпеки в Україні» [77].

Робочі міста у приміщенні дослідного центру обладнані у відповідності до вимог п. 2.1, розділу II «Вимоги щодо організації та забезпечення безпеки на робочих місцях», НПАОП 0.00-7.11-12 «Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» [78]. Тобто, у приміщенні для кожного працівника створені здорові і безпечні умови праці. При цьому, керівництвом дослідного центру, виконані основні принципи запобігання небезпекам, а саме:

- виключена максимальна кількість небезпек, виключення яких є можливою і реальною;
- максимально обмежені небезпеки, яких уникнути неможливо;
- усунуті небезпеки у їх першоджерелах, частково виключений та максимально обмежений вплив небезпечних і шкідливих виробничих чинників;
- забезпечений пріоритет колективних засобів захисту над індивідуальними;

- врахований людський фактор, зокрема під час вибору засобів виробництва, технології, організації праці, устаткування робочих місць тощо.

З урахуванням вищезазначених вимог, у приміщенні обладнане сім комп'ютеризованих робочих місць, до складу яких входять сім рідкокристалічних моніторів SAMSUNG Curved C27F390F, офісні меблі та стенди. Розміри приміщення: $3 \times 3 \times 1,8$ м., тобто його площа – 24 м^2 , а об'єм – 137 м^3 , покриття підлоги – паркет. Живлення електрообладнання приміщення здійснюється від мережі змінного струму напругою 220 В і частотою 50 Гц.

З метою мінімізації виробничого травматизму на робочих місцях, всі дослідники, які експлуатують обладнання в приміщенні дослідного центру, пройшли навчання і перевірки знань з питань охорони праці, у відповідності до вимог НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» [79]. А також пройшли «вступний» та «первинний» інструктажі.

Згідно глави 1.7 «Заземлення і захисні заходи від ураження електричним струмом» «ПУЕ» [74], обладнання приміщення має основну та подвійну ізоляцію, яка складається з основної та додаткової ізоляції.

Відповідно до п. 6.7.1 НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» [80] ПК з ЕП, периферійні пристрої ПК та устаткування для обслуговування, ремонту та налагодження ПК по способу захисту людини від ураження електричним струмом, належать до I класу, оскільки мають основну і подвійну ізоляцію, елемент для заземлення та провід для приєднання до джерела живлення, що має заземлюючу жилу і вилку з заземлюючим контактом.

Персонал, зі складу оперативних або оперативно-виробничих працівників, що одноосібно обслуговує електромережі та електрообладнання у приміщенні дослідного центру, згідно вимог пунктів 5.1.1, 5.1.2 и 6.1.7 НПАОП 40.1-1.01-97 «ПБЕЕ» [81] та п.п. 2.2.3 і 3.2.6 НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» [82] має III групу з електробезпеки.

Відповідно до розділу 3.1 «ПУЕ» [74] та ДСТУ Б В.2.5-82:2016 [75] усі електричні мережі та електроустаткування приміщення з ПК захищено від

струмів короткого замикання та струмів перевантаження, а також перенапруги на ділянках цепі. В якості апаратів захисту застосовано автоматичні вимикачі. Які мають у своєму складі електромагнітний (для захисту від струмів короткого замикання) та тепловий (для захисту від перевантаження за струмом) роз'єднувачі, струми уставок яких (так як і запобіжників) обрані найменшими за розрахованими струмами для забезпечення вимог швидкодії, чутливості та селективності захисту.

Згідно вимог розділу «Мінімальні вимоги з охорони праці», директиви ЄС 90/270/ЄЕС [82] та НПАОП 0.00-7.15-18 [83] виконано такі п'ять основних вимог до моніторів, які жорстко регламентують безпечні умови роботи і захист здоров'я осіб, що працюють з комп'ютерами:

- символи на екрані чіткі і добре розрізняються;
- зображення позбавлене блимання;
- яскравість та / або контрастність легко регулюються;
- екрани вільні від відблисків і відбиття;
- випромінювання знижені до надзвичайно малих рівнів.

Також врахований такий важливий чинник загальної ергономіки монітора, як можливість його регулювання. Тому у приміщенні встановлені сучасні монітори які дозволяють працювати з різними відео адаптерами і в різних режимах.

4.3 Заходи з виробничої санітарії та гігієни праці

Заходи з виробничої санітарії та гігієни праці для приміщення обладнаного ПК з ЕП розроблені відповідно до вимог Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» [81], ДСанПіН 3.3.2.007-98 [73] і НПАОП 0.00-7.15-18 [84].

Метеорологічні умови у приміщенні з комп'ютеризованими робочими місцями – температура, відносна вологість та швидкість переміщення повітря

цілком відповідають вимогам ДСН 3.3.6.042-99 «Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень» [85] і ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоне» [86]. Роботи у приміщенні з ПК, належать до категорії Іб – легка робота, тому передбачені наступні оптимальні значення параметрів мікроклімату:

- у холодний період року: температура 21-23 °С; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,1 м/с;

- у теплий період року: температура 22-24 °С; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,2 м/с.

Відповідно до вимог ДБН В.2.5-67:2013 «Опалення, вентиляція та кондиціонування» [87], з метою забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату в приміщенні обладнаному ПК з ЕП передбачена система централізованого водяного опалення з радіаторами, а на теплий період, зважаючи на те, що площа приміщення становить 24 м² передбачений побутовий кондиціонер типу Electrolux EACS/I-18HVI/N3. Виходячи з того, що один кондиціонер розрахований на приміщення площею – 50 м².

З метою забезпечення необхідного повітрообміну у приміщенні обладнаному ПК з ЕП, зважаючи на те, що об'єм приміщення становить 137 м³, передбачена система механічної припливно-витяжної вентиляції – методом рекуперації, за допомогою рекуператора типу Prana-340A. Який забезпечує 3-кратний обмін повітря за годину, виходячи з того, що один забезпечує наступний повітрообмін: приплив – 540 м³/год, витяг – 520 м³/год.

Оптимальні рівні позитивних (n+) і негативних (n-) іонів у повітрі приміщення з ЕП відповідають вимогам додатку 3 ДСанПіН 3.3.2.007-98 [73] і становить: n+ = 1500-30000 (шт. на 1 см³); n- = 3000-5000 (шт. на 1 см³). Підтримку оптимального рівня легких позитивних і негативних аероіонів у повітрі на робочих місцях забезпечують за допомогою біполярних коронних аероіонізаторів.

Рівні звукового тиску в октавних смугах частот, рівні звуку та еквівалентні рівні звуку на робочих місцях приміщення відповідають вимогам ДСанПіН

3.3.2.007-98 [73] і ДСН 3.3.6.037-99 «Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку» [88]. Зниження рівня шуму в приміщенні з ПК здійснюється за рахунок:

- використання блоків живлення ПК з вентиляторами на гумових підвісках;
- використання ПК, в яких термодавачі вмонтовані в блоці живлення і в критичних точках материнської плати, які дозволяють програмним шляхом регулювати моменти включення і швидкість обертання вентиляторів;
- використання ПК, в яких вентилятор на процесорі встановлений виробником (BOX-процесор);
- CD-DVD пристрої взагалі не використовуються;
- розташування принтерів та БФП колективного користування на значній відстані від більшості робочих місць користувачів ПК.
- встановлено спеціальні облицювання що поглинають звук;
- використовуються SSD накопичувачі.

Під час виконання робіт з ПК, значення характеристик вібрації на робочих місцях не перевищують допустимого рівню, які відповідають вимогам ДСН 3.3.6.039-99 «Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації» [89]. Персонал не має потреби в додатковому захисті від вібрації, яку виробляють ПК. Оскільки ПК установлені на спеціальний комп'ютерних столах, які поглинають залишкову вібрацію.

Згідно вимог п. 2.7 НПАОП 0.00-7.113-14 «Вимоги до роботодавців щодо захисту працівників від шкідливого впливу електромагнітних полів» [90] (далі – НПАОП 0.00-7.113-14), з метою зменшення шкідливого впливу електромагнітних полів на здоров'я працівників обране обладнання з меншим рівнем електромагнітних полів, а саме, у приміщенні з ПК в якості екранних пристроїв встановлені рідкокристалічні монітори, які не є джерелами шкідливого рентгенівського та електромагнітного випромінювання. Рівень їх випромінювань цілком відповідає вимогам ДСНіП 3.3.6.096-2002 «Державні санітарні норми і правила при роботі з джерелами електромагнітних полів» [91], ДСанПіН

3.3.2.007-98 [73] і НПАОП 0.00-7.15-18 [83], тому спеціальні заходи для захисту персоналу не передбачені.

Крім того, згідно вимог НПАОП 0.00-7.113-14 [90], з метою зменшення шкідливого впливу електромагнітних полів на здоров'я працівників, роботодавцем забезпечене наступне:

- дизайн і взаємне розташування робочих зон у приміщенні, що обладнане ПК з ВДТ, забезпечують безпеку персоналу від електромагнітних випромінювань;
- передбачена можливість застосування технологічних прийомів і режимів роботи, які забезпечують зниження рівня електромагнітних полів;
- передбачені технічні заходи, спрямовані на обмеження впливу електромагнітних полів (блокування, екранування);
- передбачене регламентне технічне обслуговування обладнання і робочих зон;
- в екстрених випадках, передбачені обмеження тривалості впливу електромагнітних полів.

Розташування робочих місць з ПК у приміщенні виконано згідно вимог ДСанПіН 3.3.2.007-98 [73]. Розміри приміщення: $3 \times 3 \times 1,8$ м., тобто його площа – 24 м^2 , а об'єм – 137 м^3 , з урахуванням розміщення в ньому семи комп'ютеризованих робочих місць, відповідають нормативним вимогам. Оскільки на одне комп'ютеризоване робоче місце доводиться більше 8 м^2 площі й 20 м^3 об'єму приміщення. Покриття підлоги є матовим з коефіцієнтом відбиття 0,3-0,5. Поверхня підлоги є рівною, неслизькою, з антистатичними властивостями. Для внутрішнього оздоблення приміщень з ПК використані дифузно-відбивні матеріали з коефіцієнтами відбиття для стелі 0,7-0,8; для стін 0,5-0,6.

Обладнання та організація всіх елементів робочих місць приміщення з ПК забезпечена з урахуванням їх взаємного розташування, ергономічних вимог, характером і особливостями трудової діяльності, відповідно до вимог ДСанПіН 3.3.2.007-98 [73].

При розташуванні елементів робочого місця користувача ПК були враховані:

- робоча поза користувача;
- простір для розміщення користувача;
- можливість огляду елементів робочого місця;
- можливість ведення записів, розміщення документації і матеріалів, які використовуються користувачем.

Конструкція робочого місця користувачів ПК забезпечує підтримання оптимальної робочої пози. Робочі місця з ПК розташовані відносно віконних прорізів так, щоб природне світло падало збоку переважно зліва. Висота робочої поверхні столу з ПК регулюється в межах 680-800 мм, а ширина і глибина – забезпечує можливість виконання операцій у зоні досяжності моторного поля (рекомендовані розміри: ширина – 600-1400 мм, глибина – 800-1000 мм). Робочий стіл має простір для ніг висотою 600 мм, шириною – 500 мм, глибиною (на рівні колін) – 450 мм, на відстані витягнутої ноги – 650 мм. Поверхня сидіння і спинки стільця напівм'яка з нековзним повітронепроникним покриттям, що легко чиститься і не електризується.

Вимоги до режимів праці та відпочинку користувачів ПК визначаються роботою, що виконується користувачем у відповідності до вимог ДСанПіН 3.3.2.007-98 [73] та ДК 003:2010 «Класифікатор професій» [92]. Впродовж робочої зміни передбачено обідні перерви. Через кожні дві години роботи за ВДТ передбачається 15 хвилин на перерва для відпочинку очей. Для психологічного розвантаження працівників, що виконують роботи з обслуговуванням ПК, створена кімнатах психологічного розвантаження під час регламентованих перерв, або наприкінці робочого дня.

Передбачений для приміщення обладнаного персональними комп'ютерами з екранними пристроями комплекс заходів по забезпеченню безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці забезпечує безпечні та комфортні умови праці персоналу.

Розрахунок повітрообміну за умови виділення надлишкової теплоти.

Робота надлишкового устаткування та виробничі процеси здебільшого проводиться виділенням тепла. Це може довести до збільшення припустимої температури повітря у помешканні, насамперед у теплий період року.

Для помешкань із надлишковим виділенням тепла кількість припливного повітря знаходиться за формулою:

$$L_{\text{в}} = \frac{Q \cdot 3600}{C \cdot \rho \cdot (t_{\text{вид}} - t_{\text{пр}})}, \text{ м}^3/\text{Год}, \quad (4.1)$$

де Q – надлишок теплоти в виробничому приміщенні, кВт [39];

C – масова теплоємність припливного повітря, що дорівнює 1 кДж/(кг·°C) [39];

$C = 1 \text{ кДж/(кг·°C)} = 0,239 \text{ ккал/(кг·°C)}$

ρ – густина припливного повітря, що дорівнює 1,2 кг/м³ [39];

$t_{\text{вид}}$ – температура видаляемого з приміщення повітря, °C [39];

$t_{\text{пр}}$ – температура припливного (зовнішнього) повітря, °C [39];

Температуру видаляемого з приміщення повітря знаходять за виразом [39]:

$$t_{\text{вид}} = t_{\text{норм}} + \Delta t \cdot (H_{\text{ц}} - 2), \text{ °C}, \quad (4.2)$$

де $t_{\text{норм}}$ – нормована (оптимальна) температура в приміщенні [39];

Δt – градієнт температури, що приймається для виробничих приміщень рівним 1,5 град/м [39];

$H_{\text{ц}}$ – відстань від підлоги до центра витяжних проїомів, м [39].

$$H_{\text{ц}} = H - 1, \text{ м}, \quad (4.3)$$

де H – висота приміщення, м [39]

$$H_{\text{ц}} = 7,2 - 1 = 6,2 \text{ м}$$

$$t_{\text{вид}} = 22 + 1,5 \cdot (6,2 - 2) = 98,7 \text{ °C}$$

$$L_{\text{в}} = \frac{33 \cdot 3600}{0,239 \cdot 1,2 \cdot (98,7 - 5)} = 4421,29 \text{ м}^3/\text{Год},$$

4.4. Заходи безпеки у надзвичайних ситуаціях

4.4.1 Заходи з пожежної безпеки

Комплекс протипожежних заходів для приміщення дослідного центру обладнаного ПК з ЕП, розроблений відповідно до вимог НАПБ А.01.001-2014 «Правила пожежної безпеки в Україні» [77].

Оскільки приміщення дослідного центру яке обладнане ПК з ЕП належить до виробництва категорії «Д» з пожежної небезпеки, тому відповідно до ДБН В.1.1-7:2016 «Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги» [93] (далі – ДБН В.1.1-7:2016) воно має II ступінь вогнестійкості.

У разі виникнення пожежі у приміщенні дослідного центру обладнаному ПК з ЕП для евакуації персоналу відповідно до вимог ДБН В.1.1-7:2016 [93] передбачені виходи, по обидві сторони приміщення, з одного боку вікно (на пожежні сходи), а з іншого – вхідні двері. Згідно п. 2.29 (табл. 2) СНиП 2.09.02-85* «Производственные здания» [94], відстань від найбільш віддаленого робочого місця до найближчого евакуаційного виходу не обмежується.

Обладнання, силові та освітленні мережі приміщення дослідного центру обладнаного ПК з ЕП відповідають вимогам пожежної безпеки, оскільки виконані відповідно до вимог НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок» [76], та мають мінімальний ступінь захисту оболонок (ізоляції) обладнання IP44 який відповідає класу пожежонебезпечної зони П-Па до якої належить приміщення.

Оскільки приміщення дослідного центру що обладнане ПК з ЕП має площу 24 м², тому відповідно до вимог п. 7 розділу VI «Вибір типу та необхідної кількості вогнегасників», «Правил експлуатації та типових норм належності вогнегасників» [95], для гасіння електроустановок, що знаходяться під напругою, передбачені вуглекислотні вогнегасники типу ВВК-3,5 у кількості 3 штук (з розрахунку один вогнегасник с величиною заряду вогнегасної речовини 3 кг. і більше, на 20 м² площі приміщення). Додатково, на кожному поверсі будівлі, в

якій розміщене приміщення обладнане ПК з ЕП, передбачене два переносних порошкових вогнегасника – ВП-5. Відстань між вогнегасниками та місцями можливих загорянь не перевищує 10 м.

Згідно ДБН В.2.5-56:2014 «Системи протипожежного захисту» [96], у приміщенні дослідного центру обладнаному ПК з ЕП встановлена система пожежної й охоронної сигналізації «Тірас 4П.1» з вбудованим GSM комунікатором. Яка забезпечує виявлення теплових і димових ознак пожежі і місця виникнення пожежі з точністю до місця розміщення датчика.

Відповідно до СНіП 2.09.02-85 «Норми проектування. Виробничі будівлі промислових підприємств» для обчислювальний центр, в якому встановлено персональні комп'ютери, встановлена категорія пожежної, вибухової та вибухо-пожежної небезпеки В.

Однією з найбільш важливих задач пожежної профілактики є захист будівельних конструкцій від руйнування і забезпечення їхньої достатньої міцності в умовах впливу високих температур при пожежі. У залежності від меж вогнестійкості будівельних конструкцій СНіП 2.01.02-85 «Протипожежні норми проектування будинків і споруд» для ОЦ і частин будинків іншого призначення, у яких передбачене розміщення ЕОМ, запроектований II ступень вогнестійкості.

4.4.2 Заходи з цивільного захисту

На даний час в Україні створена і функціонує єдина Державна система цивільного захисту. Ці системі державою визначені завдання і функції по захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій. Одним із головних завдань, яке визначене в Кодексі цивільного захисту України - є навчання населення діям при загрозі та виникненні надзвичайних ситуацій. Визначається, як сукупність організаційних і навчально-методичних заходів щодо підвищення теоретичних і практичних знань для населення, набуття й закріплення практичних навичок, необхідних для збереження життя та здоров'я людей в умовах надзвичайної

ситуації й під час виконання невідкладних робіт у зоні надзвичайної ситуації або в осередку ураження.

Навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях здійснюється:

- за місцем роботи - працюючого населення;
- за місцем навчання - дітей дошкільного віку, учнів та студентів;
- за місцем проживання - непрацюючого населення [52].

Навчання працюючого населення діям у надзвичайних ситуаціях є обов'язковим і здійснюється в робочий час за рахунок коштів роботодавця за програмами підготовки населення діям у надзвичайних ситуаціях, а також під час проведення спеціальних об'єктових навчань і тренувань з питань цивільного захисту [52].

Навчання учнів, студентів та дітей дошкільного віку діям у надзвичайних ситуаціях та правилам пожежної безпеки є обов'язковим і здійснюється під час навчально-виховного процесу [52].

Навчання непрацюючого населення діям у надзвичайних ситуаціях здійснюється шляхом проведення інформаційно-просвітницької роботи за місцем проживання та самостійного вивчення загальної програми навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях та інших інформаційно-довідкових матеріалів з питань цивільного захисту, правил пожежної безпеки у побуті та громадських місцях [52].

Підготовку студентів вищих навчальних закладів до дій у надзвичайних ситуаціях здійснювати за нормативними навчальними дисциплінами "Безпека життєдіяльності" та "Цивільний захист", які відповідно передбачають формування у студентів, що навчаються:

- за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра - знань, умінь та навичок щодо забезпечення необхідного рівня безпеки у надзвичайних ситуаціях відповідно до майбутнього профілю роботи, галузевих норм і правил;
- за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра - умінь з превентивного і аварійного планування та управління заходами цивільного захисту [52].

У вищих навчальних закладах з метою відпрацювання дій у разі виникнення надзвичайних ситуацій з учасниками навчально-виховного процесу проводити щороку об'єктові тренування з питань цивільного захисту [52].

Підвищення рівня знань та отримання практичних навичок щодо дій у надзвичайних ситуаціях здійснювати на практичних заняттях у ході проведення спеціальних об'єктових навчань і тренувань з питань цивільного захисту з періодичністю, встановленою, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26 червня 2013 року №443 [52].

Спеціальні об'єктові тренування з питань цивільного захисту зі спеціалізованими службами і формуваннями цивільного захисту та органу управління ними (спеціальні тренування) проводити щороку тривалістю від 4 до 8 годин на підприємствах, в установах та організаціях, які у встановленому порядку створили такі спеціалізовані служби і формування цивільного захисту.

Інформаційно-просвітницька робота з питань поведінки в умовах надзвичайних ситуацій організовується місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, в тому числі через утворені при них консультаційні пункти, та передбачає інформування населення про методи реагування у разі виникнення надзвичайних ситуацій. Створення в консультаційних пунктах умов для оволодіння засобами захисту і надання першої само та взаємодопомоги [52].

Висновки до 4 розділу

Охорона праці – це створення здорових та безпечних умов праці різними засобами [53].

Безпека праці – це стан умов праці, при яких вплив на працюючого небезпечних і шкідливих виробничих факторів виключено або вплив шкідливих виробничих факторів не перевищує гранично допустимих значень [53].

Охорона праці включає в себе такі розділи: організація охорони праці, виробнича санітарія та гігієна праці, пожежна безпека та цивільна оборона [53].

Техніка безпеки і охорона праці передбачає технічні та організаційні заходи, що забезпечують безпечну працю на підприємстві. Порушення правил техніки безпеки і виробничих інструкцій працівниками можуть бути причиною травм і професійних захворювань [53].

Створення безпечних умов праці на підприємствах різних форм власності є одним з головних пріоритетів [53].

Високий рівень організації охорони праці на підприємстві сприяє зростанню продуктивності праці працівників, тим самим і зростанню виробництва, підвищенню його ефективності, скороченню втрат робочого часу, зменшенню випадків виробничого травматизму, професійних захворювань тощо [53].

Сьогодні необхідність охорони праці диктується не тільки гуманітарними, але й економічними міркуваннями. Високий рівень безпеки виробництва однаково вигідний як працівникам, так і роботодавцям [53].

Успішний захист населення залежить від дисциплінованості, своєчасної і правильної поведінки, суворого дотримання рекомендацій і вимог органів цивільного захисту [54].

ВИСНОВКИ

В даній дипломній роботі розглянуто та проаналізовано діяльність ПрАТ «ЗЕРЗ» в напрямку організації оплати праці працівникам та їх показників.

Ознайомилися з теоретичною інформацією про форми, системи та види оплати праці, продуктивність праці, методика розрахунків показників з оплати праці. Були розглянуті такі основні поняття, як заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Завдяки даній інформації визначили напрямок і розвиток діяльності підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ».

Оплата праці є одним із головних напрямків діяльності ПрАТ «ЗЕРЗ» і треба приділяти увагу і розробляти методики по покращенню таких показників з оплати праці, такі як, фонд оплати праці, продуктивність праці, середню заробітну плату.

Приватне акціонерне товариство «Запорізький електровозоремонтний завод» (ЗЕРЗ) – багатoproфільне підприємство у галузі залізничного транспорту публічного акціонерного товариства «Українська залізниця», яке спеціалізується на капітальному ремонті електровозів.

У 2020 році ПрАТ «ЗЕРЗ» мало справу з відносно високим рівнем відтоку працівників (їх кількість у 2020 р. зменшилася відносно 2018 р. на 205 осіб). За даних умов значно зменшилася кількість робітників на підприємстві на 171 особу. У зв'язку з важким фінансовим становищем багато працівників на ПрАТ «ЗЕРЗ» працювали на умовах неповного робочого часу. У 2018 р. на умовах неповного робочого часу працювали лише 0,62% штатних працівників, а у 2019 р. їх кількість зросла до 16,11%, у 2020 р. знову знизилася до 1,21%, що може свідчити про поліпшення фінансового стану підприємства та можливості забезпечення працівників заробітною платою.

За досліджуваний період на підприємстві ПрАТ «ЗЕРЗ» було прийнято невелику кількість працівників, тому що це підприємство не має популярності серед людей і за три роки знизився показник прийнятих на роботи на 42 особи

(46,99%), а коефіцієнт обороту по вибуттю у 2018 р. становив 0,04, у 2019 р. сягнув 0,08, а у 2020 р. – 0,03. Усі працівники були звільнені із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо).

Головне місце в загальному обсязі оплати праці штатних працівників належить фонду основної заробітної плати.

Обсяг середньої заробітної плати штатних працівників ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 році зріс на 33,2% порівняно з 2018 р. і сягав 11245 грн на місяць.

Середньорічний виробіток на одного працівника ПрАТ «ЗЕРЗ» у 2020 р. зріс на 27%, на одного робітника зайнятого у виробництві теж відповідно зріс на 30,68% порівняно з 2018 р. Тривалість робочого протягом досліджуваного періоду була незмінною та сягала 8 годин, кількість відпрацьованих днів одним робітником зменшилася на 34,16%, питома вага робітників сягала у 2020 р. 66%. Отже, дані значення свідчать про достатню ефективність використання фонду оплати праці на підприємстві.

Динаміка середньої заробітної плати за відпрацьовану годину протягом 2018-2020 рр. мала зростаюче значення і у 2020 р. зросла на 36,4% порівняно з 2018 р., що свідчить про покращення умов оплати праці досліджуваних працівників.

Товарообіг ПрАТ «ЗЕРЗ» на гривню фонду оплати праці зменшився у 2020 р. в порівнянні з 2018 р. майже на 5%. Прибуток на гривню фонду заробітної плати збільшився на 46,9%, а середня заробітна плата на одного працівника збільшилася на 33,19%.

Не дивлячись на те, що система оплати праці є ефективною в ПрАТ «ЗЕРЗ», існують значні резерви підвищення продуктивності праці і роботи понад нормовану частину, які можуть бути приведені в дію за рахунок доопрацювання діючої системи матеріальної мотивації.

Після аналізу зрозуміли, що стан підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» в даний час не є задовільним. Підприємству є ще куди розвиватися в напрямку преміювання, систем оплати праці і т. д., щоб задовольнити працівників, щоб не було

масштабного звільнення. Керівництво намагається за допомогою надбавок і премій задовольняти своїх підлеглих, але в даний час ці пропозиції не мають актуальності.

Внаслідок проведення аналізу виникла необхідність сформувати нову систему оплати праці за рахунок нововведень. Для підвищення отримання заробітної плати працівникам ПрАТ «ЗЕРЗ» можна запропонувати програми для продуктивності праці, такі як підвищення кваліфікації, соціально-психологічного клімату, системи преміювання. Загальними цілями розроблення програм росту продуктивності праці: мінімізація втрат виробництва, ефективне використання людських ресурсів, встановлення нових конкурентних стандартів.

Водночас баланс продуктивності праці порушується під впливом зовнішніх показників, такі як адміністративні рішення, дії стейкхолдерів, та внутрішніх: реструктуризація корпорації, зміни у структурі. Із запропонованих програм можна впровадити ефективну методику в ПрАТ «ЗЕРЗ», яка може дати результати і зветься вона розроблення системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності. Вона включає етапи: оцінювання якості персоналу підприємства; здійснення вибору відповідних способів і механізмів мотивації для працівників, а також запровадження технології управління робочим часом.

Підводячи підсумок слід зазначити, що однією із найважливіших складових організації діяльності будь-якого підприємства є оплата праці.

Для вирішення такої проблеми, як системи оплати праці в ПрАТ «ЗЕРЗ» потрібно забезпечувати постійне підвищення заробітної плати й підвищувати ефективний матеріальний стимуляційний механізм, що обумовлений на поєднанні економічного стимулювання та соціального гарантування для працівників господарюючого суб'єкта. Дану проблему можливо вирішити при формуванні новітнього підходу до стимулювання персоналу, яка буде забезпечувати безпосередність зв'язку між рівнем заробітної плати та одержаною матеріальною винагородою, яка значно підвищиться в майбутньому. В такому випадку буде посилюватися стимулювання персоналу, що створить деяку тенденцію, яка

спрямовується на формування мотиваційного відношення до оточуючої дійсності. Це дозволить працівнику більш повно виявити свій трудовий потенціал та в кінці буде матеріально нагороджений.

Підприємства ПрАТ «ЗЕРЗ» для підвищення оплати праці можна запропонувати: система рівнів та бальна оцінка цих рівнів; модель оцінки заслуг, яка включає в себе чотири фактори і чотири ступені; визначення джерел преміювання; формування показників та умов преміювання; періодичність і порядок преміювання.

Тільки після вище наведених запроваджень основних принципів (положень, вимог) в ПрАТ «ЗЕРЗ» може забезпечити побудову й застосування ефективно діючої системи оплати праці відповідних категорій персоналу підприємства.

Основа успішної діяльності полягає в деяких речах, але в оплаті праці має бути чіткий механізм розрахунок і нарахування працівникам гідної заробітної плати. Треба ще переглянути кадрову політику та кількість штатних працівників, та в наслідок це дозволяє коефіцієнт вибуття та збільшити стабільність кількості працюючих та оплати праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. УДК 331.2:001.891.3 А. А. Машевська – НАУКОВІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ. 2019 р. [Електронний ресурс]. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/6_2019/155.pdf.
2. Кодекс законів про працю України - документ №322-08 - Редакція від 14.08.2021 р. Глава VII ОПЛАТА ПРАЦІ, статті 94-95 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20210814#Text>.
3. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про оплату праці» – документ №108/95-ВР. Редакція від 15.07.2021р. Розділ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ, стаття 2 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>.
4. Методичні вказівки до виконання дипломної роботи для студентів спеціальності 076 "Підприємництво, торгівля та біржова діяльність" денної та заочної форми навчання / Укл.: Ткаченко А.М., Запоріжжя: ЗНТУ, 2015.
5. УДК 657.28:331.2:631.11 А. А. Машевська – ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДґРУНТЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ. Ефективна економіка. 2019 р. [Електронний ресурс]. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf.
6. ТЕМА 5. ТРУДОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА. ФОРМИ І СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ. [Електронний ресурс]. URL: https://dl.khadi.kharkov.ua/pluginfile.php/206627/mod_resource/content/1/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F%20%E2%84%96%205.pdf.
7. Сутність та особливості понять "оплата праці" та "заробітна плата" визначених в нормативно-правовій базі України / Н. В. Овсюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2014. - № 3(2). - С. 27-31. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2014_3%282%29__7
8. Оплата праці у 2016 році / Г. Г. Осадча, І. С. Руденко // Формування ринкових відносин в Україні. - 2016. - № 5. - С. 85-88. [Електронний ресурс]. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2016_5_26.

9. Оплата праці як домінанта регіонального соціально-економічного розвитку / В. П. Удовиченко // Науковий вісник Чернівецького університету. Економіка. - 2014. - Вип. 717. - С. 38-42. [Електронний ресурс]. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvchu_es_2014_717_10.

10. Гідна оплата праці: проблеми та тенденції в контексті останніх реформ / П. А. Стрельбіцький // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. - 2018. - Вип. 13. - С. 332-340. [Електронний ресурс]. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2018_13_48.

11. Безпалько Оксана Сергіївна - ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА. 09.03.2018. Науковий блог Національний університет «Острозька академія». [Електронний ресурс]. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2018/вдосконалення-обліку-заробітної-пла/>.

12. УДК 331.2 А. Є. Маркевич, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ: ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ТА ПІДХОДИ ДО ПОНЯТТЯ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА». Ефективна економіка № 2. 2015. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3815>.

13. Молчанова Т.В. Основи галузевої економіки і підприємництва: посібник для слухачів (учнів) закладів ПТО за професіями "продавець продовольчих товарів" та "продавець непродовольчих товарів". [Електронний ресурс]. URL: http://cpto.dp.ua/public_html/posibnyky/posibnyk/index.html.

14. Економіка підприємства - Гетьман О.О. - Пряма відрядна система оплати праці. [Електронний ресурс]. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/14901-pryama-vdryadna-sistema-oplati-prats.html>.

15. УДК 657. Гуріна, Н., & Бестюк, А. (2021). ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ. Економіка та суспільство, (23). [Електронний ресурс]. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156/150>.

16. С. Кулицький – Ринок праці та розвиток економіки України. Україна: події, факти, коментарі, 2018. [Електронний ресурс]. URL: http://www.nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3979:sta

n-vitchiznyanogo-rinku-pratsi-ta-jogo-vpliv-na-rozvitok-vitchiznyanoji-ekonomiki-2&catid=64&Itemid=376.

17. УДК 334.758: 658.114.6 Кузьменко А.В., Козакова А.С. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПІДХІД; ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ. 2017. [Електронний ресурс]. URL: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/79.pdf>.

18. Тема 8 Продуктивність, мотивація й оплата праці. [Електронний ресурс]. URL: <https://sanin.nkpk.org.ua/images/docs/Ekonomikapidpriemstva/Lekcii/ТЕМА8.pdf>.

19. Шимко О. В., Підгора Є. О., Зальцман Т. С., Глушук Ю. С. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ПРОГРЕСИВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ. ВІСНИК Донбаської державної машинобудівної академії. № 1 (40), 2017. [Електронний ресурс]. URL: [http://www.dgma.donetsk.ua/science_public/ddma/Herald_1\(40\)_2017/article/36.pdf](http://www.dgma.donetsk.ua/science_public/ddma/Herald_1(40)_2017/article/36.pdf).

20. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про оплату праці» – документ №108/95-ВР. Редакція від 15.07.2021р. Розділ II ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ, стаття 13 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>.

21. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про оплату праці» – документ №108/95-ВР. Редакція від 15.07.2021р. Розділ IV ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЇХ ЗАХИСТ, стаття 27 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>.

22. ПрАТ "Запорізький електровозоремонтний завод" [Електронний ресурс]. URL: <https://zerz.com.ua>.

23. ПрАТ "ЗЕРЗ" - Відомості про підприємство [Електронний ресурс]. URL: <http://zerz.pat.ua/>.

24. Методи прогнозування собівартості продукції. Учбові Матеріали для студентів і школярів України – 2016-2021 um.co.ua [Електронний ресурс]. URL: <http://um.co.ua/8/8-15/8-159494.html>.

25. Методи прогнозування собівартості продукції. Учбові Матеріали для студентів і школярів України – 2016-2021 um.co.ua [Електронний ресурс]. URL: <http://um.co.ua/7/7-5/7-50055.html>.

26. Форми і системи заробітної плати в сучасних умовах 2018-2021 4ua.co.ua [Електронний ресурс]. URL: http://4ua.co.ua/economy/vb3bd78a5c43b89521306d27_1.html.

27. Типи організаційних структур – biz.ua - Навчальна Інформація для українських студентів. 2019-2021 ni.biz.ua [Електронний ресурс]. URL: http://ni.biz.ua/1/1_10/1_107971_tipi-organizatsionnih-struktur.html.

28. Типи організаційних структур управління, які використовуються при здійсненні маркетинг - менеджменту. Учбові Матеріали для студентів і школярів України – 2016-2021 um.co.ua [Електронний ресурс]. URL: <http://um.co.ua/9/9-2/9-25235.html>.

29. ПРАТ ЗЕРЗ. PRIVATE JOINT STOCK COMPANY ZAPORIZHZHYA ELEKTRIC LOCOMOTIVE REPAIR PLANT (PJSC ZERZ). YouControl — сервис проверки контрагентов. [Електронний ресурс]. URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/01056273/.

30. ПрАТ "ЗЕРЗ" – Річний звіт за 2018 рік: IX. Опис бізнесу [Електронний ресурс]. URL: http://zerz.pat.ua/emitents/reports/year/2018/app_38_11.

31. ПрАТ "ЗЕРЗ" – Річний звіт за 2018 рік: I. Основні відомості про емітента [Електронний ресурс]. URL: http://zerz.pat.ua/emitents/reports/year/2018/app_38_3.

32. Колективний договір. Прийнятий на конференції трудового колективу ПРАТ “Запорізький електровозоремонтний завод” – Протокол №2 від 17 квітня 2013р.

33. Безручко О. О. Значення інтересів стейкхолдерів у процесі управління діяльністю підприємства / О. О. Безручко // Економічні науки. [Електронний ресурс]. URL: http://www.rusnauka.com/18_DNI_2010/Economics/69677.doc.htm.

34. Заробітна плата і продуктивність праці: учбові матеріали та реферати 2016-2021-um.co.ua [Електронний ресурс]. URL: <http://um.co.ua/10/10-6/10-66551.html>.

35. УДК 331.1 Мельник А.О. – ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ. ЕКОНОМІЧНИЙ ФОРУМ 4/2020 [Електронний ресурс]. URL: http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/article/view/164/155.

36. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку / М. В. Корягін, О. О. Попкова // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2015. – № 721 – С. 114–119. [Електронний ресурс]. URL: http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/12691/1/21_108-119_Vis721menegment.pdf.

37. Шаповал О. А. Теоретичні аспекти системи мотивації праці персоналу підприємства. Молодий вчений. 2016. № 4. С. 220- 223. [Електронний ресурс]. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_4_55.

38. Сукач О. О. Показники ефективності витрат на оплату праці / О. О. Сукач // Науковий вісник. 2013 Одеський національний економічний університет – №3 (182). – С. 168-176.

39. Методичні вказівки до практичної роботи «Розрахунок повітрообміну у виробничих приміщеннях при загально обмінній вентиляції» з дисципліни «Охорона праці в галузі» для студентів всіх форм навчання / Укл. А.С. Лавренко, О.Л. Скуйбіда, А.Є. Островська – Запоріжжя: ЗНТУ, 2014. - 14с. [Електронний ресурс]. URL: https://zntu.edu.ua/sites/default/files/konf/opg_povitroobmin-2014.pdf.

40. Андрій БУТУСЕВИЧ – ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ. Консультант КАДРОВИКА: №10 (166) 2018 / УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ [Електронний ресурс]. URL: <https://kadrhelp.com.ua/efektyvne-vykorystannya-robochogo-chasu>.

41. Нетепчук В.В. Самоменеджмент. Навч. посібник. – Рівне: НУВГП, 2013. – 354 с. [Електронний ресурс]. URL: <http://ep3.nuwn.edu.ua/8811/1/Самоменеджмент.pdf>.

42. Сучасні наукові погляди на сутність самоменеджменту / Инфопедия для углубления знаний. [Електронний ресурс]. URL: <https://infopedia.su/10x2b3e.html>.

43. Роль самоорганізації для забезпечення ефективної діяльності менеджера. Учбові Матеріали для студентів і школярів України – 2016-2021 um.co.ua [Електронний ресурс]. URL: <http://um.co.ua/3/3-8/3-88984.html>.

44. Методики оптимізації робочого часу. Дата публікації – 12.06.2020 р. [Електронний ресурс]. URL: http://www.voas.gov.ua/news/podiy/metodiki_optim_zat_s_robochogo_chasu/.

45. Завадська К.А., Косіашвілі Д.Е. – ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА МИСТЕЦТВО ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ. 13 листопада 2020 рік. Миколаїв, Україна МЦНД. [Електронний ресурс]. URL: http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6308/1/6480_IR.pdf

46. Бакірова Г. Х.. Тренінг управління персоналом: Розділ 3. Тренінг основних комунікативних навичок менеджерів. [Електронний ресурс]. URL: <http://rua.pp.ua/sostav-gruppyi-35933.html>.

47. Бакірова Г. Х.. Тренінг управління персоналом: Діагностичне інтерв'ю з учасниками [Електронний ресурс]. URL: <http://rua.pp.ua/diagnosticheskoe-intervyu-uchastnikami-35934.html>.

48. Безпека життєдіяльності людини та суспільства – РОЗДІЛ 6. ЛЮДИНА В ОТОЧУЮЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ: навч. посіб. / О. П. Мягченко. – Київ : Центр учбової літератури, 2010. – 384 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://textbook.com.ua/bzhd/1473442230/s-13?page=8>.

49. Заходи по забезпеченню виробничої санітарії та гігієни праці. Учбові матеріали та реферати 2016-2021-um.co.ua [Електронний ресурс]. URL: <http://um.co.ua/13/13-7/13-77383.html>.

50. Охорона праці: 2009-2021 Образовательная социальная сеть KazEdu.com [Електронний ресурс]. URL: <https://kazedu.com/referat/160127/10>.

51. Інструкція з охорони праці про заходи пожежної безпеки. Інформаційно - аналітичний портал Legas.com.ua [Електронний ресурс]. URL: <https://legas.com.ua/docdet/4032/bankrots.aspx>.

52. ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ: Про внесення змін до Порядку здійснення навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях – КАБІНЕТ

МІНІСТРІВ УКРАЇНИ: ПОСТАНОВА від 1 вересня 2021 р. N 923 [Електронний ресурс]. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP210923.html.

53. Безпека праці на підприємстві. ua-referat.com [Електронний ресурс]. URL: ua-referat.com/Безпека_праці_на_підприємстві.

54. § 4. Основні способи захисту населення в надзвичайних ситуаціях // Підручник з Захисту Вітчизни. 11 клас. Гнатюк - Нова програма. [Електронний ресурс]. URL: <https://uahistory.co/pidruchniki/national-defense-11-class-gnatyk-2019/4.php>.

55. Маркіна А.О. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ. Збірник тез доповідей конференції // Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти. Харків, 2019 р. [Електронний ресурс]. URL: <https://cdn.hneu.edu.ua/rozvitok19/thesis02-40.html>.

56. Молчанова Т.В. Основи галузевої економіки і підприємництва: посібник для слухачів (учнів) закладів ПТО за професіями "продавець продовольчих товарів" та "продавець непродовольчих товарів". ТЕМА 2. Заробітна плата робітників на підприємствах торгівлі [Електронний ресурс]. URL: http://cpto.dp.ua/public_html/posibnyky/posibnyk/page6.html.

59. Лисенко Т.І., Усиченко І.В., Алексеєнко І.А. Системний підхід до управління продуктивністю підприємства. Економіка та суспільство : електронне наукове фахове видання. 2018. Вип. 15. С. 376–381. [Електронний ресурс]. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/15_ukr/58.pdf.

60. Хитра О.В. МОТИВИ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ТОЧКИ БІФУРКАЦІЇ НА ШЛЯХУ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ. Класичний приватний університет, 2020 р. [Електронний ресурс]. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/3_20_ukr/37.pdf.

61. Коваленко О. В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці. Економічний вісник ЗДІА. 2016. Вип. 2. С. 84–91.

62. Квасній Л.Г. Стимулювання праці персоналу підприємства на основі оцінки її результативності. Економічний вісник ЗДІА. 2017. Вип. 4(10). С. 62–66.

63. Кіріченко О. В. Сутність, структура та формування мотивів трудової діяльності. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія “Міжнародні економічні відносини та світове господарство”. 2016. Вип. 9. С. 80–83.

64. Назаришин Р.О. Взаємна мотивація якості праці персоналу. Вісник Запорізького національного університету. Серія “Економічні науки”. 2011. № 4(12). С. 48–53.

65. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення / Роксолана Муха // Галицький економічний вісник, — Т. : ТНТУ, 2015. — Том 48. — № 1. — С. 82-92. [Електронний ресурс]. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/48/135.pdf>.

66. Кучер М.М. Вдосконалення системи оплати праці в контексті мотиваційного управління персоналом на промисловому підприємстві. МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ, 2021 р. [Електронний ресурс]. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/61.pdf.

67. Шило Л. А. Удосконалення системи оплати праці на залізниці в умовах корпоратизації. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics», №17 (2019), 244-251 [Електронний ресурс]. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/17-2019/shylo.pdf>.

68. Жуков А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования : монография. М.-Берлин : Директ-Медиа, 2018. 410 с.

69. Складанна К. І. Впровадження безтарифної системи оплати праці на підприємстві. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2016. Вип. 1. С. 103-111.

70. Романова А. Н. Грейдирование как инструмент стимулирования труда персонала. Актуальные вопросы экономических наук. 2016. № 54. С. 91-96.

71. Ситник Н. І., Жиганівський А. А. Грейдування посад у системі мотивації персоналу. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні підходи до управління підприємством». 2015. С. 503-508.

72. ГОСТ 12.0.003-74*. Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. [Введ. 1976-01-01 : чинність документа відновлена з 26.04.2019 до 01.01.2022 згідно з наказом ДП «УкрНДНЦ» від 24.04.2019 № 111]. М. : Госстандарт СССР, 1974. 4 с. [Електронний ресурс]. URL: https://dnaop.com/html/1596/doc-ГОСТ_12.0.003-74.

73. ДСанПіН 3.3.2.007-98. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин. [Чинний від 1998-12-10]. К. : МОЗ України, 1998. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007282-98#o4>.

74. ПУЕ-2017. Правила улаштування електроустановок. [На заміну ПУЕ-86; чинний з 2017-08-21]. К. : Міненерговугілля України, 2017. 617 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://art-energetyka.com.ua/Правила-улаштування-електроустановок.pdf>.

75. ДСТУ Б В.2.5-82:2016. Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом. [На заміну ДБН В.2.5-27-2006 ; чинний від 2017-04-01]. К. : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 109 с.

76. НПАОП 40.1-1.32-01. Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок. [На заміну глав 5.4 5.5 7.1 7.2 7.3 7.4 7.6 Правил устройства электроустановок, затв. Міненерго СРСР 06.07.1984 р.; чинний від 2002-01-01]. – К. : Мінпраці України, 2001. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0272203-01/card2#Card>.

77. НАПБ А.01.001-2014. Правила пожежної безпеки в Україні. [На заміну НАПБ А.01.001-04 ; чинний від 2014-12-30]. К. : МВС України, 2014. 91 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0252-15#n14>.

78. НПАОП 0.00-7.11-12. Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників. [На заміну наказу МНС України від 26.12.2011 № 1350; чинний від 2012-03-16]. К. : МНС України, 2012. 37 с. [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-12>.

79. Софина Л. Мотивирование или манипулирование / Л. Софина [Електронний ресурс]. URL: <http://stratoplan.ru/get/lib/motivation-manipulation>.

80. НПАОП 40.1-1.21-98. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів. [На заміну ДНАОП 0.00.1.21-84 ; чинний з 1998-01-09]. К. : Мінпраці України, 1998. 89 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0093-98#o16>.

81. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу. [На заміну «Гигиенической классификации труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса)», затвердженої заступником Головного державного санітарного лікаря СРСР, 12.08.1986 р. № 4137-86 ; чинний від 2014-05-30]. К. : МОЗ України, 2014. 94 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#n14>.

82. 90/270/ЄЕС. Про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями. [Чинний від 1990-05-29]. Брюссель. : Рада Європейських співтовариств, 1990. 14 с. [Електронний ресурс]. URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/32704903/>.

83. НПАОП 0.00-7.15-18. Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроям. [На заміну НПАОП 0.00-1.28-10 ; чинний від 2018-05-18]. К. : Мінсоцполітики України, 2018. 6 с. [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18>.

84. Теребух А.А., Ільницька-Гикавчук Г.Я. Принципи та методи мотивації працівників туристичного підприємства. Національний університет «Львівська політехніка», 2019р. [Електронний ресурс]. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/5/128.pdf>.

85. ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень. [Чинний від 1999-12-01]. К. : МОЗ України, 1999. 106 с. [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99>.

86. ГОСТ 12.1.005-88. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. [На заміну ГОСТ 12.1.005-76 ; чинний з 1989-01-01 : чинність документа відновлена з 26.04.2019 до

01.01.2022 згідно з наказом ДП «УкрНДНЦ» від 24.04.2019 № 111]. М. : МОЗ СРСР, 1988. 50 с. [Електронний ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200003608>.

87. ДБН В.2.5-67:2013. Опалення, вентиляція та кондиціонування. [На заміну СНиП 2.04.05-91 ; крім розділу 5 та додатка 22. ; чинний від 2014-01-01]. К. : Мінрегіонбуд України, 2013. 149 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://dbn.co.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-1018>

88. ДСН 3.3.6.037-99. Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку. [Чинний від 1999-12-01]. К. : МОЗ України, 1999. [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va037282-99>.

89. ДСН 3.3.6.039-99. Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації. [Чинний від 1999-12-01]. К. : МОЗ України, 1999. 106 с. [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va039282-99>.

90. НПАОП 0.00-7.113-14. Вимоги до роботодавців щодо захисту працівників від шкідливого впливу електромагнітних полів. [Чинний від 2014-03-21]. К. : Міненерговугілля України, 2014. 116 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0335-14#n25>.

91. ДСНіП 3.3.6.096-2002. Державні санітарні норми і правила при роботі з джерелами електромагнітних полів [Чинний від 2003-03-13]. – К. : МОЗ України, 2003. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0203-03#o14>.

92. ДК 003:2010. Класифікатор професій. [На заміну ДК 003:2005 ; чинний від 2010-01-11 ; станом на 15.02.2019]. К. : Держспоживстандарт України, 2010. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.

93. ДБН В.1.1-7:2016. Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги. [На заміну ДБН В.1.1.7-2002 ; чинний від 2017-06-01]. К. : Мінрегіон України, 2017. 47 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://dbn.co.ua/load/normativy/dbn/1-1-0-88>.

94. СНиП 2.09.02-85* Производственные здания. Зі змінами. [На заміну СНиП II-90-81 ; СНиП II-М.2-62 ; СН 317-65 ; СН 353-66 ; чинний від 1987-01-01].

К. : Госстрой СССР, 1988. [Електронний ресурс]. URL: http://www.cgntb.dp.ua/menu_479.html.

95. Правила експлуатації та типових норм належності вогнегасників. [На заміну НАПБ Б.03.001-2004 ; чинний від 2018-02-23]. К. : МВС України, 2018. 23 с. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0225-18#n13>.

96. ДБН В.2.5-56:2014. Системи протипожежного захисту. [На заміну ДБН В.2.5-56:2010 ; СНиП 2.04.05-91 (розділи 5 та 22) ; чинний від 2015-07-01]. К. : Мінрегіон України, 2014. 191 с.

Додаток А

Результати від господарської діяльності за 2018 рік

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Форма №1

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	15 141	15 338
первісна вартість	1001	16 963	17 327
накопичена амортизація	1002	1 822	1 989
Незавершені капітальні інвестиції	1005	6 335	6 751
Основні засоби :	1010	108 080	106 164
первісна вартість	1011	618 671	627 383
знос	1012	510 591	521 219
Інвестиційна нерухомість	1015		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021		
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції :	1030		
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств			
інші фінансові інвестиції	1035	5	5
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		
Відстрочені податкові активи	1045		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	129 561	128 258
II. Оборотні активи			
Заласи	1100	166 977	179 417
виробничі запаси	1101	57 472	54 400
незавершене виробництво	1102	50 142	58 061
готова продукція	1103	59 233	66 758
товари	1104	130	198
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	32 204	60 608
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	1130	3 329	1 542
за виданими авансами			
з бюджетом	1135	8 689	8 439
у тому числі з податку на прибуток	1136	8 688	8 439
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	570	850
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	15 771	1 688
готівка	1166	7	10
рахунки в банках	1167	15 764	1 678
Витрати майбутніх періодів	1170	42	53
Інші оборотні активи	1190	18 917	19 191
Усього за розділом II	1195	246 499	271 788
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	376 060	400 046

Продовження додатку А

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	73 704	73 704
Капітал у дооцінках	1405	53 441	51 644
Додатковий капітал	1410	28 108	27 967
Резервний капітал	1415	3 364	3 364
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(25 900)	(22 795)
Неоплачений капітал	1425	()	()
Вилучений капітал	1430	()	()
Неконтрольована частка	1431		
Усього за розділом I	1495	132 717	133 884
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	2 957	2 957
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520		
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Усього за розділом II	1595	2 957	2 957
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	117 712	134 502
розрахунками з бюджетом	1620	7 320	9 734
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	1 351	2 694
розрахунками з оплати праці	1630	5 514	9 794
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	103 703	99 076
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточні забезпечення	1660	4 047	6 553
Доходи майбутніх періодів	1665	12	337
Інші поточні зобов'язання	1690	727	515
Усього за розділом III	1695	240 386	263 205
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, за групами вибуття	1700		
Баланс	1900	376 060	400 046

В.о.голови правління

Головний бухгалтер



М.П. Горобець

С.О. Ворушило

Продовження додатку А

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2018 рік

Форма №2

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	615 047	412 887
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(553 150)	(389 960)
Валовий:			
прибуток	2090	61 897	22 927
збиток	2095	()	()
Інші операційні доходи	2120	6 861	9 676
Адміністративні витрати	2130	(34 377)	(38 603)
Витрати на збут	2150	(3 877)	(2 634)
Інші операційні витрати	2180	(31 479)	(20 507)
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190		
збиток	2195	(975)	(29 141)
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	1 146	
Інші доходи	2240	300	265
Фінансові витрати	2250	()	()
Втрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	(8)	(283)
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	463	
збиток	2295	()	(29 159)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300		(4 167)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	463	
збиток	2355	()	(33 326)

Додаток Б

Результати від господарської діяльності за 2019 рік

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Форма №1

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	15 338	15 337
первісна вартість	1001	17 270	17 486
накопичена амортизація	1002	1 932	2 149
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2 520	2 396
Основні засоби :	1010	99 495	96 373
первісна вартість	1011	594 114	598 645
знос	1012	494 619	502 272
Інвестиційна нерухомість	1015		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021		
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції :	1030		
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств			
інші фінансові інвестиції	1035	5	5
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		
Відстрочені податкові активи	1045		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	117 358	114 111
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	179 938	138 171
виробничі запаси	1101	54 921	79 153
незавершене виробництво	1102	124 358	58 351
готова продукція	1103	461	458
товари	1104	198	209
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	60 608	38 251
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	1130	1 050	1 819
за виданими авансами			
з бюджетом	1135	8 439	7 865
у тому числі з податку на прибуток	1136	8 439	7 865
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	850	622
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 688	86 626
готівка	1166	10	15
рахунки в банках	1167	1 678	86 611
Витрати майбутніх періодів	1170	53	86
Інші оборотні активи	1190	2 679	3 918
Усього за розділом II	1195	255 305	277 358
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	372 663	391 469

Продовження додатку Б

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	73 704	73 704
Капітал у дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415	3 364	3 387
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	18 212	13 033
Неоплачений капітал	1425	()	()
Вилучений капітал	1430	()	()
Неконтрольована частка	1431		
Усього за розділом I	1495	95 280	90 124
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	302	681
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520	28 326	33 537
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	28 326	33 537
Цільове фінансування	1525		
Усього за розділом II	1595	28 628	34 218
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за:	1610		
товари, роботи, послуги	1615	134 502	77 706
розрахунками з бюджетом	1620	9 734	18 525
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	2 694	3 187
розрахунками з оплати праці	1630	9 794	11 849
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	82 564	144 231
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточні забезпечення	1650	6 896	9 111
Доходи майбутніх періодів	1655	2 219	2 108
Інші поточні зобов'язання	1690	352	410
Усього за розділом III	1695	248 755	267 127
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, за групами вибуття			
Баланс	1700		
	1900	372 663	391 469

Голова правління

Головний бухгалтер



М.П. Горобець

С.О. Ворушило

Продовження додатку Б

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2019 рік

Форма №2

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	698 369	613 165
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(665 515)	(553 206)
Валовий:			
прибуток	2090	32 854	59 959
збиток	2095	()	()
Інші операційні доходи	2120	6 801	6 849
Адміністративні витрати	2130	(14 745)	(34 377)
Витрати на збут	2150	(4 278)	(3 877)
Інші операційні витрати	2180	(17 750)	(23 913)
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	2 882	4 641
збиток	2195	()	()
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	1 311	1 146
Інші доходи	2240	404	159
Фінансові витрати	2250	(3 782)	(4 457)
Втрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	(208)	(8)
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	607	1 481
збиток	2295	()	()
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(379)	(66)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	228	1 415
збиток	2355	()	()

Додаток В

Результати від господарської діяльності за 2020 рік

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Форма №1

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I.Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	15 337	15 150
первісна вартість	1001	17 486	17 530
накопичена амортизація	1002	2 149	2 380
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2 396	2 448
Основні засоби :	1010	96 373	183 730
первісна вартість	1011	598 645	208 909
знос	1012	502 272	25 179
Інвестиційна нерухомість	1015		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021		
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції :	1030		
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств			
інші фінансові інвестиції	1035	5	5
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		
Відстрочені податкові активи	1045		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	114 111	201 333
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	138 171	162 816
виробничі запаси	1101	79 153	95 374
незавершене виробництво	1102	58 351	66 762
готова продукція	1103	458	441
товари	1104	209	239
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	38 251	58 323
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	1130	1 819	2 147
за виданими авансами			
з бюджетом	1135	7 865	8 022
у тому числі з податку на прибуток	1136	7 865	7 287
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	622	2 158
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	86 626	4 228
готівка	1166	15	6
рахунки в банках	1167	86 611	4 222
Витрати майбутніх періодів	1170	86	133
Інші оборотні активи	1190	3 918	3 395
Усього за розділом II	1195	277 358	241 222
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	391 469	442 555

Продовження додатку В

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	73 704	73 704
Капітал у дооцінках	1405		88 827
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415	3 387	3 398
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	13 033	11 318
Неоплачений капітал	1425	()	()
Вилучений капітал	1430	()	()
Неконтрольована частка	1490		
Усього за розділом I	1495	90 124	177 247
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	681	16 446
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520	33 537	37 758
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	33 537	37 758
Цільове фінансування	1525		
Усього за розділом II	1595	34 218	54 204
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	77 706	60 794
розрахунками з бюджетом	1620	18 525	6 594
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	3 187	219
розрахунками з оплати праці	1630	11 849	9 896
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	144 231	119 788
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточні забезпечення	1660	9 111	10 073
Доходи майбутніх періодів	1665	2 108	3 100
Інші поточні зобов'язання	1690	410	640
Усього за розділом III	1695	267 127	211 104
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, за групами вибуття	1700		
Баланс	1900	391 469	442 555

Т.з.п. генерального директора

Головний бухгалтер



О.О. Руденко

С.О. Ворушило

Продовження додатку В

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за 2020 рік

Форма №2

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	696 232	698 369
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(650 081)	(665 515)
Валовий:			
прибуток	2090	46 151	32 854
збиток	2095	()	()
Інші операційні доходи	2120	7 370	6 801
Адміністративні витрати	2130	(17 295)	(14 745)
Витрати на збут	2150	(4 911)	(4 278)
Інші операційні витрати	2180	(27 372)	(17 750)
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	3 943	2 882
збиток	2195	()	()
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	1 508	1 311
Інші доходи	2240	174	404
Фінансові витрати	2250	(3 616)	(3 782)
Втрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	(3 267)	(208)
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290		607
збиток	2295	(1 258)	()
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	3 733	(379)
Прибуток(збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	2 475	228
збиток	2355	()	()

Додаток Д

Перелік професій, котрим встановлені доплати за умови праці

Таблиця Д.1 – Доплати за умови праці

№ п/п	Найменування дільниці або відділення	Найменування професій робочих, посад керівників, спеціалістів	Доплати до годинної тарифної ставки або окладу, %
1	2	3	4
Список №1			
1	Термічна дільниця	Терміст, зайнятий біля печей на гарячих роботах	12
Список №2			
1	Термічна дільниця	Терміст на установках СВЧ струмів високої частоти	8
2	Термічна дільниця	Вогнетривник, зайнятий на гарячих ділянках робіт (зайнятий на футеруванні термічних печей)	8
3	Механічна дільниця	Шліфувальник, зайнятий шліфуванням металевих виробів та інструменту абразивними кругами сухим способом	8
4	Дільниця гумовотехнічних виробів	Пресувальник - вулканізаторник	8
5	Механічна дільниця (ремонтно-механічна)	Шліфувальник, зайнятий шліфуванням металевих виробів та інструменту абразивними кругами сухим способом	8
6	Зварювальна дільниця (ремонтно-механічна)	Електрогазозварник, зайнятий різанням та ручним зварюванням	8
7	Заточувальна дільниця	Заточувальник, зайнятий обдиранням, точінням, різанням, шліфуванням металевих виробів та інструменту абразивними кругами сухим способом	8
Крім Списка № 1 та № 2			
1	Електроерозійна дільниця	Електроерозіоніст	4
2	Дільниця ГТВ	Майстер виробничої дільниці	4
3	Термічна дільниця	Налагоджувальник устаткування й агрегатів у термообробленні	4