

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНЖЕНЕРНИЙ ІНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

Кафедра економіки підприємства

(повна назва кафедри)

Кваліфікаційна робота

другий (магістерський)

(рівень вищої освіти)

на тему Удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві

Виконав: студент II курсу, групи ПТБ-18-1мз
спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та

(код і назва спеціальності)

біржова діяльність

освітньої програми Економіка підприємства та

(назва освітньої програми)

управління бізнесом

П.В. Машей

(ініціали та прізвище)

Керівник к. е. н., доц. Фриронов Т.Ф.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Рецензент дот. м. н. д-р. Мандрива В.А.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Запоріжжя

2020

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІНЖЕНЕРНИЙ ІНСТИТУТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки підприємства
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
(код та назва)
Освітня програма Економіка підприємства та управління бізнесом
(назва освітньої програми)
Спеціалізація _____
(код та назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о.зав. кафедри Т. Ярос Вроблишова ДС
«17» січня 2020 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)

Масей Михайлів Ващербіж

(прізвище, ім'я, по батькові)

1 Тема роботи (проекту) Удосконалення системи
оплати праці на промисловому підприємстві

керівник роботи Трищоків С.Ф. к.е.н. доц.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «10» березня 2019 року № 1539-с

2 Строк подання студентом роботи 17.01.2020

3 Вихідні дані до роботи законодавчі й нормативні акти
України, праці вітчизняних та зарубіжних науковців.

4 Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Теоретичні та методичні аспекти
системи оплати праці. Сучасний стан
системи оплати праці на ТОВ "АРХІТЕКТУР-ПРОЕКТ"
Напрямки вдосконалення системи оплати
праці на підприємстві.

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

6 Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Трищонов Т.Ф. к. е. н. доц.	17.09	17.09
2.	Трищонов Т.Ф. к. е. н. доц.	21.10	21.10
3.	Трищонов Т.Ф. к. е. н. доц.	20.11	20.11

7 Дата видачі завдання 17.09.2019

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Огляд літературних джерел за темою дослідження	20.09.2019	
2.	Розділ 1. Теоретичні і методичні аспекти системи опалення квартири	18.10.2019	
3.	Розділ 2. Сучасний стан системи опалення квартири на ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ»	18.11.2019	
4.	Розділ 3. Чисельні розрахунки системи опалення квартири на підприємстві.	20.12.2019	

Студент  (підпис) У.В. Мамеєв (ініціали та прізвище)

Керівник роботи (проекту)  (підпис) Т.Ф. Трищонов (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено
 Нормоконтролер  (підпис) У.О.Ж. Сомченко (ініціали та прізвище)

АНОТАЦІЯ

Малей Н. В. Удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві.

Кваліфікаційна випускна робота для здобуття ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю 076 – Підприємництво, торгівля та біржова діяльність, науковий керівник Г. Ф. Трифонов. Запорізький національний університет. Інженерний інститут. Факультет економіки та менеджменту, кафедра економіки підприємства, 2020.

Розглянуто теоретичні та методичні основи удосконалення системи оплати праці на підприємстві, а також вплив системи оплати праці на економічний стан підприємства. Проведено аналіз фінансово-економічного стану підприємства, виконана оцінка системи оплати праці підприємства.

Запропоновано заходи по удосконаленню системи оплати праці на підприємстві.

Ключові слова: УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ, ОПЛАТА ПРАЦІ, МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ, ВИНАГОРОДЖЕННЯ, АНАЛІЗ

ABSTRACT

Malei N.V. Improvement of the labor remuneration system of the industrial enterprise.

Qualifying graduation work for the degree of master's degree in the specialty 076 - Entrepreneurship, trade and exchange activities, supervisor. GF Trifonov. Zaporizhzhya National University. Engineering Institute. Faculty of Economics and Management, Department of Enterprise Economics, 2020.

The theoretical and methodological foundations of improving the system of remuneration at the enterprise, as well as the impact of the remuneration system on the economic condition of the enterprise are considered. The analysis of the financial

and economic state of the enterprise is carried out, the system of remuneration of the enterprise is evaluated.

Measures to improve the system of remuneration at the enterprise are proposed.

Keywords: SYSTEM IMPROVEMENT, WORK PAYMENT, EMPLOYEES MOTIVATION, AWARDS, PRODUCTIVITY.

АННОТАЦИЯ

Малей Н. В. Совершенствование системы оплаты труда на промышленном предприятии.

Квалификационная выпускная работа для получения степени высшего образования магистра по специальности 076 - Предпринимательство, торговля и биржевая деятельность, научный руководитель Г. Ф. Трифонов. Запорожский национальный университет. Инженерный институт. Факультет экономики и менеджмента, кафедра экономики предприятия, 2020.

Рассмотрены теоретические и методические основы совершенствования системы оплаты труда на предприятии, а также влияние системы оплаты труда на экономическое состояние предприятия. Проведен анализ финансово-экономического состояния предприятия, выполнена оценка системы оплаты труда предприятия.

Предложены меры по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии.

Ключевые слова: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ, ОПЛАТА ТРУДА, МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
1 ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ	11
1.1 Сутність, види та функції оплати праці на промисловому підприємстві	11
1.2 Форми та системи оплати праці на промисловому підприємстві	21
1.3 Проблематика системи оплати праці на промисловому підприємстві	27
Висновки до 1 розділу.....	34
2 СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ».....	36
2.1 Організаційно-економічна характеристика на підприємстві.....	36
2.2 Аналіз системи управління персоналом на підприємстві ...	43
2.3 Аналіз системи оплати праці на підприємстві.....	51
Висновки до 2 розділу.....	59
3 НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	61
3.1 Заходи щодо вдосконалення системи оплати праці персоналу на підприємстві	61
3.2 Обґрунтування соціально-економічної ефективності заходів щодо вдосконалення системи оплати праці персоналу	76
Висновки до 3 розділу.....	73
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТОК А.....	86
ДОДАТОК Б.....	88
ДОДАТОК В.....	89

ДОДАТОК Г.....	90
ДОДАТОК Є.....	92
ДОДАТОК Е.....	93

ВСТУП

Тема кваліфікаційної роботи «Система оплати праці на промисловому підприємстві» є актуальною, що пояснюється наступним. Проблема оплати праці-одна з основних в економіці України. Від її рішення залежать збільшення продуктивності виробництва, рівень життя жителів країни, місце країни в світовій економіці. Підвищений попит на ефективну працю змушує керівників шукати нові підходи до формування систем оплати праці. Сучасна система оплати праці працівників промислових підприємств повинна так поєднувати інтереси роботодавця, найманого працівника та держави, щоб, поряд з соціальними цілями, забезпечити і фінансово-економічну безпеку роботи даних підприємств.

Для колективів підприємств матеріальна мотивація є основною і від того, наскільки справедливою і зрозумілою буде система оплати праці, багато в чому буде залежати ефективність їх діяльності.

Зацікавити працівника в найбільш повному використанні творчого потенціалу на своєму робочому місці допомагає гнучка система оплати праці, заснована на відмінностях в складності виконуваної роботи, обліку індивідуального результату праці працівника, значущості певних видів робіт для підприємства, а також цінності робіт для зовнішнього ринку праці.

Актуальністю даної теми також служить зацікавленість держави в підвищенні показників продуктивності праці. Адже від високоефективної продуктивності працівників залежить випуск продукції підприємства, а значить підвищення внутрішнього валового продукту країни в цілому.

Ступінь наукової розробленості проблеми характеризується наявністю конкретних розробок з питань організації та регулювання заробітної плати.

Серед зарубіжних теоретичних розробок подібного роду значне місце займають праці Грейсона Д., Макконнелла Р. К., Брю С. Л., Доллан Е. Дж, Мескон М. Х., Ліндсея Д. Е., Альберта М. і інші.

Серед вітчизняних теоретичних розробок слід виділити праці Коваленко О. В., Ткаченко А. М., Малихіна Н. С., Грещак М. Г., Суліма Н. М., Пожуєва Т. О., Гамова О. В., Мочерний С. В., та багато інших.

Метою магістерської роботи є розробка заходів щодо вдосконалення системи оплати праці.

Поставлена мета зумовила необхідність вирішення таких завдань, які мають наукове і практичне значення:

- виявити сутність і види оплати праці на підприємстві;
- розглянути системи і форми оплати праці на підприємстві;
- вивчити законодавчі основи організації оплати праці на підприємстві ;
- провести аналіз сучасного стану системи оплати праці.
- розробити рекомендації щодо вдосконалення системи оплати праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження: система оплати праці на ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ».

Предмет дослідження: теоретичні та практичні аспекти системи оплати праці.

Інформаційна база науково-дослідницької роботи: статистичні матеріали, періодичні статті, монографії з теми дослідження, праці вітчизняних та закордонних науковців, а також публікації з питань аналізу систем оплати праці на підприємствах. Практична частина дослідження побудована на матеріалах ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ». за 2016-2018 роки, даних особистих спостережень.

Теоретичною та методичною основою дослідження є фундаментальні положення сучасної економічної теорії, наукові конференції та теоретичні розробки вітчизняних за зарубіжних вчених з питань управління дебіторською заборгованістю підприємства.

Методи дослідження: загальнонаукові методи (дедукція, індукція, аналіз, синтез, опис, узагальнення, систематизація, порівняння), спеціальні методи (структурно-функціональний аналізу, коефіцієнтний аналіз).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що у кваліфікаційній роботі розвинуто теоретичні основи щодо ефективного управління системою оплати праці з урахуванням сучасного мотивування робітників на промисловому підприємстві.

Практичне значення отриманих результатів полягає у отриманні заходів щодо оптимізації системи оплати праці та підвищення ефективності трудових ресурсів на підприємстві в умовах ринкової економіки, які дозволяють отримати економічну ефективність заходів [1, с. 22-24].

Основні положення про результати кваліфікаційної роботи доповідались та обговорювались на науково-практичних конференціях, зокрема:

1. Ефективність та напрями вдосконалення політики економічного зростання: теорії та пропозиції.(м. Запоріжжя, 15 груд.2018 р.).

2. Вплив цифрової освіти на розвиток людського капіталу (м. Запоріжжя, 20-21 лист. 2019 р.).

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку посилань з 58 найменування, 7 додатка. Робота викладена на 94 сторінках машинописного тексту, містить 18 таблиць, 8 рисунків. Обсяг основного тексту магістерської роботи складає 84 сторінок.

1 ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Сутність, види і функції оплати праці на промисловому підприємстві

Сутність заробітної плати розкривається у функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення. Дієвість оплати праці визначається тим, наскільки точно вона виконує свої основні функції [2].

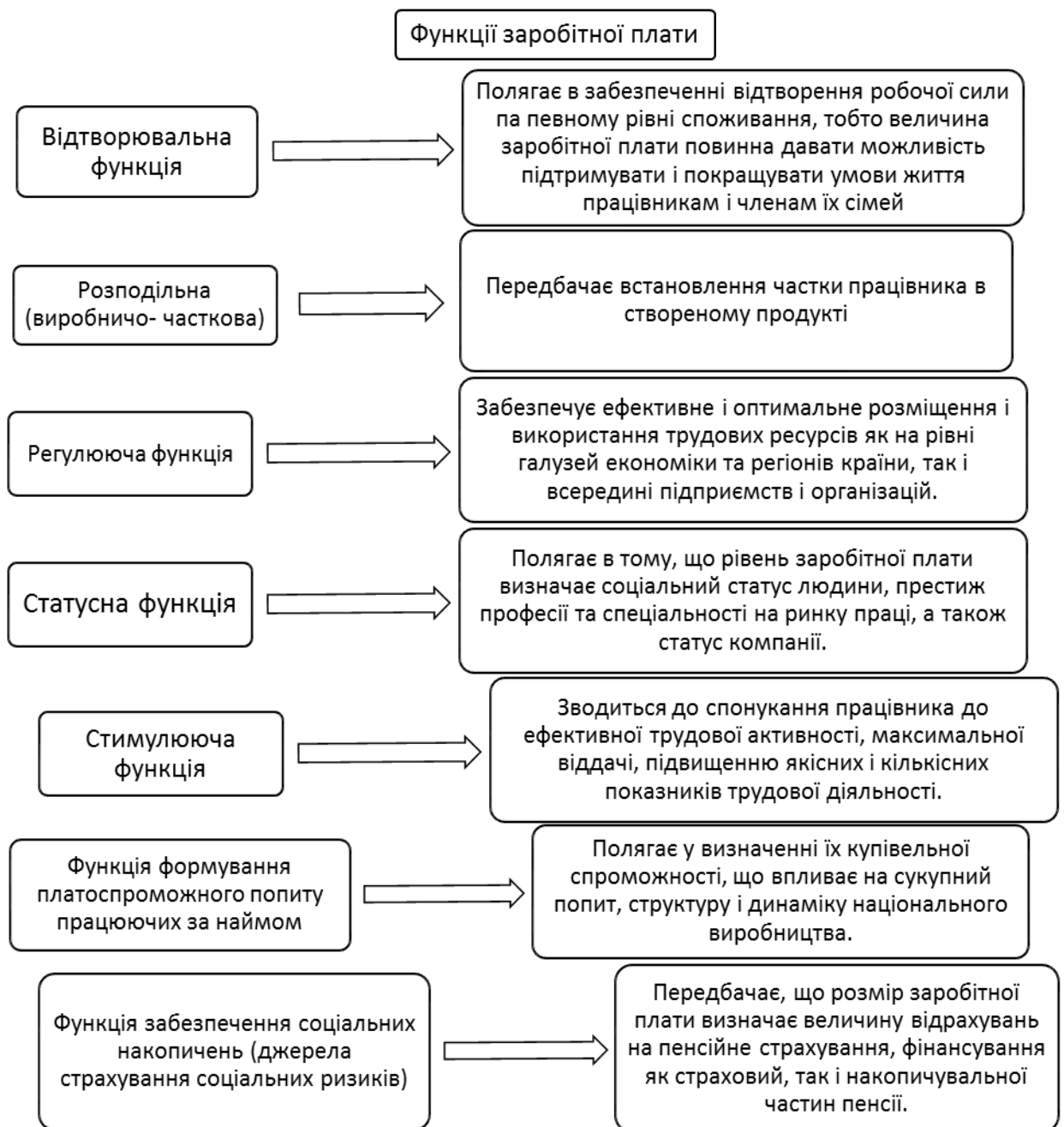


Рисунок 1.1 – Функції заробітної плати[3, 238.]

Функції оплати праці – це її призначення та роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження і реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин [3, с. 236-237].

Функції оплати праці з економічної точки зору спрямовані на задоволення приватних інтересів найвпливовіших суб'єктів ринку праці та збереження щодо інших фактично більш слабких суб'єктів. Тоді як функції оплати праці з позицій науки трудового права покликані забезпечити втілення загальнонародного інтересу при визначенні частки кожного працюючого у розподілі створеного їх працею національного багатства [4, с. 185-189].

Відтворювальна функція полягає в забезпеченні відтворення робочої сили на певному рівні споживання, тобто величина заробітної плати повинна давати можливість підтримувати і покращувати умови життя працівникам і членам їх сімей. Витрати на відтворення робочої сили залежать від природно-кліматичних, соціально-економічних, культурних та інших умов.

Розподільна (виробничо-часткова) функція передбачає встановлення частки працівника в створеному продукті. Заробітна плата безпосередньо пов'язана зі ступенем участі виконавця у виробничому процесі і відображає внесок працівника в діяльність підприємства. Іншими словами, в розподільній функції відбивається частка живого праці при розподілі доходу між власниками засобів виробництва і найманими працівниками.

Ресурсно-разместительная (регулююча) функція забезпечує ефективне і оптимальне розміщення і використання трудових ресурсів як на рівні галузей економіки та регіонів країни, так і всередині підприємств і організацій. Відмінності в рівнях заробітної плати призводять до трудової мобільності і переміщенням трудових ресурсів в найбільш ефективні галузі і сфери економіки, на конкретні робочі місця, мотивують працівників до пошуку роботи в певних регіонах країни, галузях виробництва, сприяють задоволенню потреб підприємства в персоналі певного професійно-кваліфікаційного складу.

Статусна функція полягає в тому, що рівень заробітної плати визначає соціальний статус людини, престиж професії та спеціальності на ринку праці, а

також статус компанії. Під соціальним статусом розуміється становище індивіда в соціальній групі, суспільстві в цілому, системі міжособистісних відносин, визнання і повагу до нього з боку інших людей. Трудовий статус - це місце працівника в організації по відношенню до інших працівників, як по вертикалі, так і по горизонталі. Розмір винагороди за працю виступає одним з основних показників соціального статусу, а зіставляючи свою винагороду з витраченими зусиллями і порівнюючи їх з зусиллями і винагородою інших працівників, людина робить висновок про справедливість оплати праці.

Функція формування платоспроможного попиту працюють за наймом полягає у визначенні їх купівельної спроможності, що впливає на сукупний попит, структуру і динаміку національного виробництва. Дія цієї функції проявляється в тому, що регулювання величини заробітної плати дозволяє встановлювати оптимальні пропорції між товарним попитом і пропозицією.

Функція забезпечення соціальних накопичень (джерела страхування соціальних ризиків) передбачає, що розмір заробітної плати визначає величину відрахувань на пенсійне страхування, фінансування як страховий, так і накопичувальної частин пенсії. Від рівня заробітної плати також залежить сума страхових виплат по таким соціальним ризикам, як втрата роботи (посібник але безробіття), тимчасова втрата працездатності (оплата лікарняних листів), оплата відпусток (у зв'язку з вагітністю та пологами, догляду за дітьми).

Стимулююча функція зводиться до спонукання працівника до ефективної трудової активності, максимальної віддачі, підвищенню якісних і кількісних показників трудової діяльності. Реалізації цієї мети служить встановлення розміру заробітної плати в залежності від результативності трудової діяльності виконавця. Дія стимулюючої функції залежить від розподільчої і відтворювальної функцій і направлено на зростання виробництва і підвищення ефективності використання всіх видів ресурсів, наявних на підприємстві.

Для того щоб отримувати більш високу заробітну плату, працівник прагне підвищувати свою кваліфікацію, здобувати необхідні професійні компетенції, інтенсифікувати трудову діяльність, домагатися більш високих

якісних показників праці. У свою чергу, роботодавець зацікавлений в залученні більш компетентних, висококваліфікованих і мотивованих працівників, що володіють фізичним і інтелектуальним трудовим потенціалом, необхідним для виконання роботи. Реалізація стимулюючої функції здійснюється керівництвом через застосування конкретних систем і форм оплати праці, розробку систем преміювання працівників, зв'язку розміру фонду оплати праці з ефективністю діяльності підприємства (організації) [5, с. 228-230].

У сучасній науковій літературі зустрічається велика кількість тлумачень функцій оплати праці, зміст якої у різних дослідників трактується по-різному.

Так, Мочерний С.В. у своїх працях серед основних функцій заробітної плати виділяє три: відтворювальну, стимулюючу та розподільчу [6, с. 398-399]. Гадзевич О.І. основною визначає стимулюючу, мотиваційну функцію трудових доходів працівників, але при цьому розглядає також такі функції заробітної плати, як відтворювальна та соціальна [7, с. 24-26].

Такі науковці як Калина А.В. [8, с. 272-276], Завіновська Г.Т. [9, с. 115] та Петрова І.Л. [10, с. 176-177.] розглядають чотири основні функції заробітної плати – стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу.

Окремі вчені виділяють п'ять функцій заробітної плати, додаючи до вищезазначених чотирьох – оптимізаційну (Колот А.М. та Шевченко Л.С.), або – функцію формування платоспроможного попиту населення (Буряк П.Ю.) [11, с. 513-514. ; 12, с. 434. ; 13, с. 401].

О.А. Грішнова розглядає шість функцій заробітної плати: стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та функцію формування платоспроможного попиту населення [14, с. 330].

Слиньков В.М. також розглядає шість функцій заробітної плати, але замість оптимізаційної, виділяє вимірювально-розподільчу [15, с. 336].

На нашу думку основною функцією є саме стимулююча функція. Стимулювання праці – це матеріальна основа мотивації персоналу, що представляє собою єдиний комплекс заходів, що застосовується на стороні суб'єкта управління для підвищення ефективності праці працівників. Основна

функція стимулювання - економічна, вироблена в тому, що стимулює роботу, підвищує ефективність виробництва за рахунок збільшення продуктивності праці та якості продукції, що виробляється [16, с. 228].

Індикатори ефективності управління компанією – високі економічні показники, стійке положення на ринку, конкурентоспроможність, стабільність. До нього можна віднести конкретні показники: результативність співробітників, невелика плинність кадрів, задоволеність та лояльність персоналу, задоволення дисципліни та відсутності конфліктів. Нажаль, один оклад не в стані цього забезпечення; він також не показує довгого стимулюючого впливу на співробітників. Саме тому виникли всілякі бальні системи стимулювання - преміювання, основне завдання яких – мотивувати працівників, надихати їх, висловлюючись офіційно, на подальші трудові звершення. Бальна система стимулювання персоналу як не можна краще відповідає вищезгаданим цілям [17, с. 189].

При використанні такої бальної системи стимулювання персонал отримує за свою роботу оцінки, або бали. Вони показують, які можливості, професійне зростання кожного співробітника і інші якості: організованість, відповідальність, працьовитість, вміння планувати робочий час, працювати в команді і т.д. Згідно набраними балами співробітнику нараховується премія.

За бальною системою стимулювання персоналу слід врахувати ключовий момент:

- постановка завдань,
- планування роботи і підведення підсумків прив'язані до виконання завдань, які можуть ставитися окремому співробітнику, підрозділу і організації в цілому [18. С 288].

Коефіцієнт трудової участі – це цифровий показник, що відображає оцінку участі члена трудового колективу (бригади, зміни, цеху і т.д.) в загальних результатах праці. Застосовується для стимулювання оплати праці при колективній формі його організації, щоб привести у відповідність індивідуальне винагороду окремих працівників і колективний результат роботи.

Найпоширеніший випадок застосування КТУ - бригадна організація праці, коли результат праці досягається спільними зусиллями бригади, а відрядна розцінка встановлена на одиницю випущеного виробу (проведених робіт) [19, с 300-301].

При розподілі бригадних заробітків завжди виникає проблема між формальним кваліфікаційним рівнем працівників, номінально відпрацьованим часом і фактичним внеском в досягнення результату. Тому, щоб згладити цю суперечність, крім розподілу нарахованої суми відповідно до розрядів робітників і відпрацьованим часом в базу розподілу додається також і коефіцієнт трудової участі (КТУ) [20, с. 68-70].

Перевагою коефіцієнту трудової участі :

- адекватно оцінюється індивідуальний внесок працівника в колективний результат праці;
- усередині бригади є можливість заохочення окремих працівників за ініціативу, якість, інтенсивність праці;
- є можливість матеріального покарання членів колективу за дії, які завдавали шкоди результатами роботи.

Форма оплати праці-це система оплати, згрупована за ознаками основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи з метою її оплати. У сучасних умовах на підприємствах застосовують ся різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали почасова та відрядна форма [21, с. 23-25]. Розглянемо відмінності форм і систем оплати праці у рисунку 1.2.

Головною відмінністю однієї форми від іншої є показники, які застосовують для виміру праці при визначенні заробітної плати. Почасову форму оплати праці застосовують у разі, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу. Якщо вимірником результатів праці є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), то застосовують відрядну форму оплати праці.

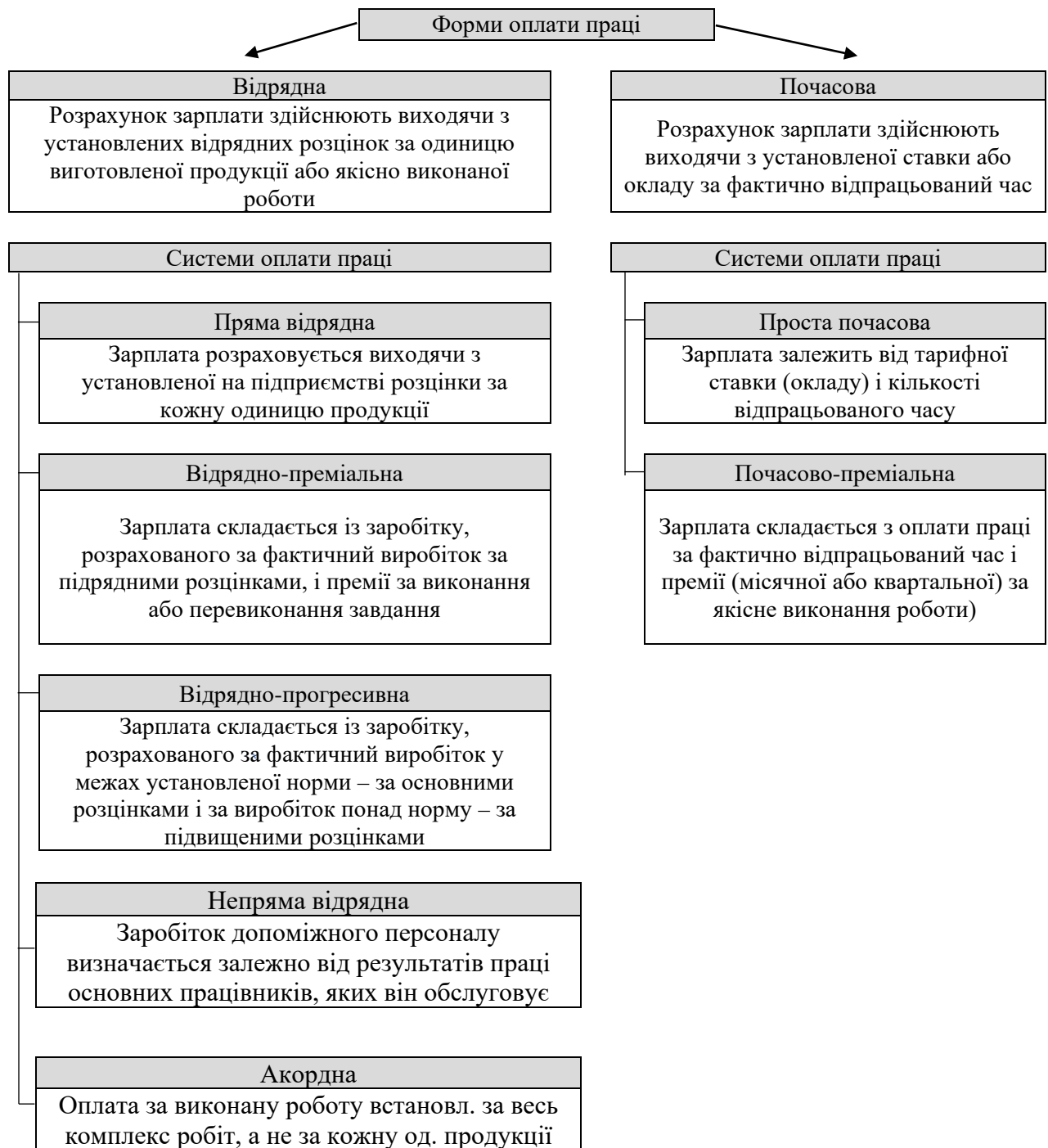


Рисунок 1.2 – Форми та системи оплати праці

Форми оплати праці підрозділяються на декілька систем оплати праці. Головною відмінністю однієї форми від іншої є показники, які застосовують для виміру праці при визначенні заробітної плати.

Почасову форму оплати праці застосовують у разі, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу. Якщо вимірником результатів праці є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), то застосовують відрядну форму оплати праці [36, с. 488].

Доцільно застосовувати відрядну форму оплати праці якщо, є:

- необхідність стимулювання до збільшення виробітку продукції та скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їх праці;
- можливість застосування технічно обґрунтованих норм;
- наявність у працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад установлену норму за існуючих організаційно-технічних умов виробництва;
- можливість та економічна доцільність розробки норм праці та обліку виробітку працівників, тобто витрати на нормування робіт та їх облік повинні перебиватися економічною ефективністю збільшення виробітку;
- відсутність негативного впливу цієї форми оплати праці на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, а також на раціональність використання матеріальних ресурсів.

Зазвичай, відрядну форму оплати праці застосовують при простій повторюваній праці, а почасову – при складній інтелектуальній, творчій.

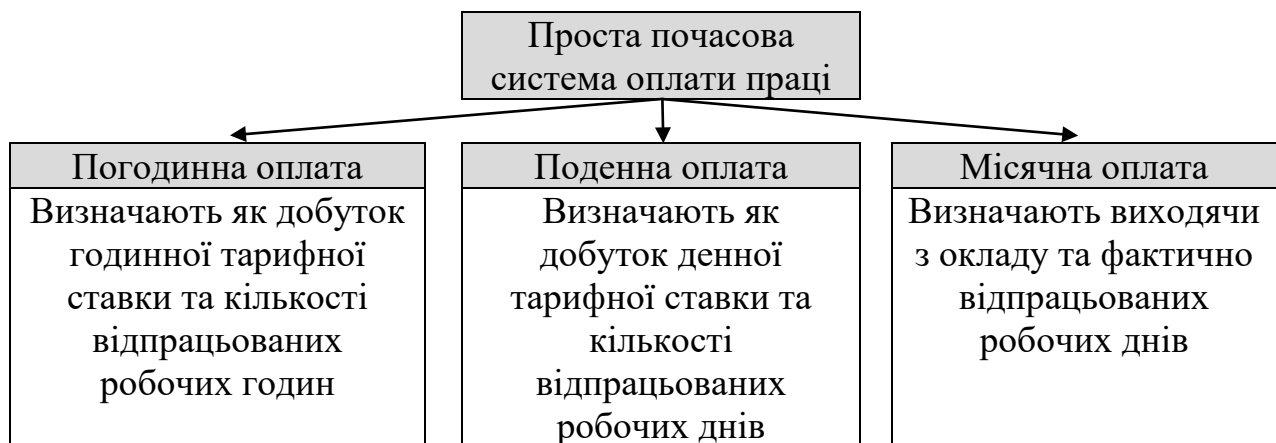


Рисунок 1.3 – Підвиди простої почасової системи оплати праці [22, с 51].

На рисунку 1.3 можемо побачити що проста почасова система оплати праці підрозділяється на погодинну, поденну та місячну оплату праці.

При простій почасовій системі заробітна плата працівнику нараховується за присвоєною йому тарифною ставкою або окладом за фактично відпрацьований час[22, с 43-50].

Оплата праці – це будь-який заробіток, обчислений, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги

Заробітна плата працівників складається з трьох частин:

Таблиця 1.1 – Склад заробітної плати

Заробітна плата		
Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Заохочувальні та компенсаційні виплати
<ul style="list-style-type: none"> – заробітна плата нарахована за виконану роботу; – суми процентних або комісійних нарахувань; – авторські гонорари. 	<ul style="list-style-type: none"> – надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів; – премії та виробничі результати; – винагороди за вислугу років, стаж роботи; – оплата за працю у вихідні та святкові дні; – інші виплати. 	<ul style="list-style-type: none"> – оплата простоїв не з вини працівників; – винагороди за підсумки роботи за рік; – премії, одноразові заохочення; – матеріальна допомога; – трудові та соціальні пільги працівникам.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками й доплатами в розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством.

Рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, у тому числі доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені

чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Розрізняють два види заробітної плати: номінальну і реальну.

Таблиця 1.2 – Види заробітної плати [23].

Номінальна заробітна плата	Реальна заробітна плата
Визначена, зафіксована в розрахунковій відомості або в інших документах величина заробітної плати в грошовому виразі, що характеризує рівень оплати праці відповідно до кількості та якості витраченої праці, яка не пов'язана з цінами на товари і послуги та грошовими витратами працівника.	Обчислена, визначена як сукупність матеріальн. товарів і послуг, які можна на неї придбати, залежить від розміру номінальної заробітної плати та визначається рівнем цін на споживчі товари і послуги. их і духовних благ, споживчих

Реальна заробітна плата залежить від розміру номінальної заробітної плати та визначається рівнем цін на споживчі товари і послуги.

Для розрахунку реальної заробітної плати використаємо формулу (1.1):

$$\text{Реальна заробітна плата} = \frac{\text{Номінальна заробітна}}{\text{Індекс споживчих цін}} \quad (1.1)$$

Правові засади визначення та класифікації функцій заробітної плати закріплені у Законі України “Про оплату праці”. Згідно із преамбулою, цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці робітників і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати [24].

Наразі існує велика кількість трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників.

Розглянемо тлумачення терміну заробітної плати Мочерного С.В. Заробітна плата - це грошове вираження вартості і ціни товару «робоча сила» та частково результативності функціонування робочої сили [25, с. 864].

Тлумачення Калини А.В. Заробітна плата—це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці [8, с 276].

На думку Петрової І.Л., заробітна плата являє собою винагороду, обчислену як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботи[26].

Колот А.М. вважає що заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості[27, с 63-69.]

В моєму розумінні заробітна плата—це грошові виплати робітникам за виконану роботу або послугу яка залежить від результатів його праці та визначається рівнем цін на споживчі товари і послуги.

1.2 Форми та системи оплати праці на промисловому підприємстві.

Для виконання аналізу системи оплати праці на підприємстві використаємо дані з підрозділу 1.1.

Розглянемо детальніше розрахунок заробітної плати при почасовій системі оплати праці в розрізі кожного її підвиду.

Як бачимо з рисунку 1.4, існує 2 форми оплати праці, почасова та відрядна.

Почасова оплата праці розраховується як добуток годинної тарифної ставки робітника відповідного розряду у гривнях і відпрацьованого часу в цьому періоді в годинах (таблиця 1.2)

$$Z_{\text{год}} = T_{\text{год}} \times \Gamma_{\text{відпр}} ; \quad (1.2)$$

де $T_{\text{год}}$ – годинна тарифна ставка робітника відповідного розряду;

$\Gamma_{\text{відпр}}$ - відпрацьований час в цьому періоді в годинах

При поденній оплаті праці заробітну плату ($Z_{\text{д}}$) розраховують на основі денної тарифної ставки і фактичної кількості відпрацьованих днів (змін) за формулою (1.3):

$$Z_{\text{д}} + T_{\text{д}} \times D_{\text{відпр}}; \quad (1.3)$$

де $T_{\text{д}}$ – денна тарифна ставка;

$D_{\text{відпр}}$ – фактична кількість відпрацьованих днів(змін)

При встановленні окладів (тарифних ставок) за місяць розрахунок заробітної плати ($Z_{\text{м}}$) здійснюють виходячи з окладу (тарифної ставки) за місяць, числа робочих днів, передбачених графіком роботи за місяць, і числа робочих днів, фактично відпрацьованих цього місяця за формулою (1.4)

[37, с. 23-27]:

$$Z_{\text{м}} = O_{\text{м}} \cdot D_{\text{р}} \times D_{\text{ф}}; \quad (1.4)$$

де $O_{\text{м}}$ – місячний посадовий оклад (місячна тарифна ставка);

$D_{\text{р}}$ – робочі дні (зміни) за графіком роботи за конкретний місяць;

$D_{\text{ф}}$ – фактично відпрацьовані дні (зміни).

Почасово-преміальна система оплати праці є простою почасовою системою, доповненою преміюванням за виконання конкретних кількісних і якісних показників роботи. Понад заробітну плату за тарифом (окладом, ставкою), яка належить за фактичний час роботи, працівникові виплачується премія за конкретні досягнення в роботі за заздалегідь установленими показниками.

Як ми вже визначили з таблиці (1.4), відрядна форма оплати праці поділяється на такі системи:

- пряму відрядну,

- відрядно-преміальну;
- відрядно-прогресивну;
- непряму відрядну;
- акордну.

Застосування тієї чи іншої системи оплати праці залежить від способу обліку продукції, що виробляється (операцій, які здійснюються), та порядку розрахунку розміру заробітної плати.

При встановленні прямої відрядної системи оплати праці заробіток обчислюють працівнику за заздалегідь установленими розцінками за кожну одиницю якісно виробленої продукції (виконаної роботи).

Основними елементами системи є відрядна розцінка, яка встановлюється на кожну визначену роботу (операцію) виходячи з тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, та норми виробітку або норми часу на цю роботу.

При використанні норми виробітку (зазвичай у масовому та великосерійному виробництві), розцінки визначають шляхом ділення годинної (денної) тарифної ставки, що відповідає розряду виконуваної роботи, на годинну (денну) норму виробітку за формулою (1.5):

$$P_{\text{од}} = T_c : H_v ; ; \quad (1.5)$$

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

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

H – годинна (денна) норма виробітку.

При застосовуванні норми часу (зазвичай в одиничному і дрібносерійному виробництві), розцінку розраховують множенням годинної (денної) тарифної ставки, що відповідає розряду виконуваної роботи, на встановлену норму часу в годинах або днях (див. формулу 1.6):

$$P_{\text{од}} = T_c \times N_{\text{ч}} ; \quad (1.6)$$

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

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

Фактичний відрядний зарібок робітника при прямій відрядній індивідуальній оплаті праці обчислюють шляхом підсумування добутків відповідної відрядної розцінки та фактично виготовленої робітником кількості деталей (виконаних операцій) за розрахунковий період, обчислюється за формулою (1.7):

$$Z_{\text{відр}} = \sum_{i=1}^n P_{\text{од}i} \times O_{\text{ф}i} \quad (1.7)$$

де $Z_{\text{відр}}$ – загальний відрядний зарібок;

$P_{\text{од}i}$ – розцінка за одиницю продукції (одну операцію) кожного i -го виду;

$O_{\text{ф}i}$ – фактичний обсяг виробітку за кожним i -м видом деталей (виконаних операцій).

Відрядно-преміальна система характеризується тим, що робітник отримує оплату своєї праці за відрядними розцінками та премію. У цьому випадку чітко встановлені показники, за які здійснюється преміювання, а також розмір премії.

Такими показниками можуть бути:

- зростання продуктивності праці;
- підвищення обсягів виробництва;
- виконання технічно обґрунтованих норм виробітку та зниження нормованої трудомісткості;
- виконання виробничих завдань;
- підвищення якості та сортності продукції;
- бездефектне виготовлення продукції;

- недопущення браку;
- дотримання нормативно-технічної документації, стандартів;
- економія сировини, матеріалів, інструменту та інших матеріальних цінностей.

Заробіток працівника при відрядно-преміальній системі оплати праці розраховують за формулою (1.8) або (1.9):

$$Z_{\text{відр-пр}} = Z_{\text{відр}} + Z_{\text{пр}} \quad (1.8) \quad ;$$

$$Z_{\text{відр-пр}} = Z_{\text{відр}} \times (1 + V_{\text{пр}} : 100) \quad (1.9)$$

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

$Z_{\text{відр}}$ – сума заробітку, розрахована виходячи з відрядних розцінок;

$Z_{\text{пр}}$ – сума премії за виконання (перевиконання) установлених показників;

$V_{\text{пр}}$ – відсоток премії за виконання показників преміювання.

Розрахунок заробітної плати при відрядно-прогресивній системі оплати праці виконується за формулою (1.10):

$$Z_{\text{Пвідр.прогр}} = R \times Q + \frac{R \times Q \times k_{\text{вих}}}{k_{\text{вн}}} \times k_{\text{р}} \quad (1.10)$$

де $k_{\text{вн}}$ – коефіцієнт виконання норм виробітку;

$k_{\text{вих}}$ – вихідна база для нарахування прогресивних доплат, виражена у відсотках виконання норм виробітку, частка одиниці;

$k_{\text{р}}$ – коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Для розрахунку непрямих відрядних розцінок використаємо формулу (1.11):

$$P_{\text{н.відр.}} = \frac{T_A}{\text{Нобс} \times \text{Он}}; \quad (1.11)$$

де $P_{н.відр}$ – непряма відрядна розцінка;

T_d – денна тарифна ставка допоміжного робітника, переведеного на непряму відрядну систему оплати праці;

$N_{обс}$ – кількість об'єктів (робочих місць), що обслуговуються допоміжним робітником за встановленою нормою;

O_n – обсяг виробництва за нормою для кожного об'єкта обслуговування.

Загальний заробіток допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою ($Z_{н.відр}$), визначають за формулою:

$$Z_{н.відр} = P_{н.відр} \times O_f \quad (1.12)$$

де O_f – фактичний обсяг робіт вироблених усіма об'єктами обслуговування.

При акордній системі оплати праці встановлюють не за кожен виробничу операцію (роботу) окремо, а за весь комплекс робіт, узятий у цілому (наприклад, за виконання етапу будівельних робіт, за побудований об'єкт, монтаж обладнання тощо).

Для визначення загальної суми оплати праці за акордним нарядом складають калькуляцію, у якій зазначають повний перелік робіт, що входять до загального акордного завдання, їх обсяг, розцінки на одну операцію (одиницю відрядної роботи), і загальний розмір оплати за виконання всіх операцій акордного завдання. Загальну вартість виконання всіх операцій визначають шляхом підсумовування вартості кожного виду робіт, що входять до загального акордного завдання. При цьому використовують норми часу та діючі розцінки, а в разі їх відсутності виходять з норм та розцінок на аналогічні роботи [21, с. 25-27]

1.3 Проблематика системи оплати праці на промисловому підприємстві.

Проблема організації оплати праці на промисловому підприємстві є однією з найбільш гострих. Актуальність проблеми зростає на тлі соціально-економічної кризи в країні. В умовах спаду продажів, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Така ситуація спостерігається на підприємствах різної спеціалізації. Ринкова економіка істотно змінила уявлення про сутність оплати і стимулювання праці. Підприємства почали розробляти конкретні форми і системи оплати праці, враховуючи при цьому особливості власного виробництва і місце на ринку. Тому, вибір форми і системи оплати праці в сучасних ринкових умовах для ефективної мотивації і організації заробітної плати на підприємствах набуває особливого значення.

Правильна організація оплати праці не тільки створює ефективні стимули до праці, підвищення її якості, продуктивності і підвищення на цій основі ефективності виробництва, а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни і багато в чому визначає рівень життя її населення.

Отже, від оплати праці залежить рівень життя працюючих громадян, оскільки заробітна плата є одночасно і основним матеріальним джерелом для пересічних громадян, і найкращим способом мотивації до ефективної праці на виробничому рівні. Тобто актуальність даного питання зростає, як і аспекти його врегулювання та вдосконалення, через те, що, нині механізм виплати заробітку повинен бути адаптованим до постійних змін як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищах. Тобто, головною метою поліпшення даної сфери є формування у трудових організаціях належного механізму оплати праці, який би влаштовував своєю ефективністю, як роботодавців, так і працівників.

Система оплати праці на підприємстві має на увазі розподіл винагороди в залежності від кваліфікації співробітників і досягнутих ними результатів роботи. При цьому сам алгоритм розподілу винагороди визначається цілями бізнесу, завданнями, що стоять перед конкретним підприємством. Одна з

основних вимог до системи оплати праці на підприємстві – забезпечення рівної оплати за рівну працю.

Заробітна плата є винагородою за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного і стимулюючого характеру. Як видно, поняття «оплата праці» значно ширше поняття «заробітна плата». Оплата праці включає не тільки систему розрахунку заробітної плати, але і використовувані режими, правила користування і документального оформлення робочого часу, використовувані норми праці, строки виплати заробітної плати [29, с. 288.]

Системи оплати праці, розміри окладів та окремих виплат встановлюються наступними нормативними документами:

- стосовно працівників організацій, що фінансуються з бюджету, – відповідними законами та іншими нормативно-правовими актами;
- стосовно працівників організацій зі змішаним фінансуванням (бюджетне фінансування і доходи від підприємницької діяльності) – законами, іншими нормативними правовими актами, колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами організацій;
- стосовно працівників інших організацій – колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами організацій, трудовими договорами [30, с. 139–145].

В даний час найбільш широке застосування в господарській діяльності організацій знайшли погодинна, відрядна і комісійна системи оплати праці. Системи оплати праці фірми встановлюють самостійно. Крім зазначених вище, можуть бути передбачені й інші системи оплати праці.

Автори Ткаченко А.М. та Малихіної Н.С. зазначають, що розмір заробітної плати залежить від багатьох чинників виробництва, ринку та соціальної сфери [31, с. 22]. Головним з цих чинників є вартість робочої сили. Нижньою межею вартості робочої сили є сума вартості життєвих засобів, які потрібні для відновлення працездатності працівника, його навчання професії та утримання його сім'ї. Нижня межа вартості робочої сили відповідає

мінімальній заробітній платі. Верхня межа вартості робочої сили обумовлена також і витратами на задоволення соціально-культурних потреб. В умовах трансформаційної економіки відбувається характерне зниження вартості робочої сили, обумовлене знеціненням національної валюти та підвищенням темпів інфляції. Чинники, що впливають на величину заробітної плати, поділяють також за їх відношенням до суб'єкта, в межах якого формується (розподіляється) додана вартість, яка і є джерелом зарплати.

Пожуєва Т.О., О.В. Гамова до складу внутрішніх чинників, що впливають на заробітну плату, відносять: особистий внесок працівника, планування фонду оплати праці, результати роботи підприємства, показники ефективності виробництва[32, с. 252].

Таким чином, система оплати праці відображає взаємозв'язок між показниками, які характеризують міру (норму) праці та міру його оплати в межах і понад норм праці, що гарантує отримання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (щодо норм) і ціною його робочої сили, узгодженої між працівником і роботодавцем.

В статті авторів Стоєва В.Л. та Дженкова Є.О. зазначається, що структура заробітної плати складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат [33, с.51-52].

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не

передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми[34, с. 22].

Як зазначає О.В. Коваленко, ефективне управління виробничо-господарською діяльністю підприємств значною мірою залежить від використання вміло налагодженого мотиваційного механізму. при побудові системи оплати праці та стимулювання працівників на підприємстві необхідно враховувати, що ефективність мотивації персоналу повинна відображати ступінь досягнення соціальних і економічних цілей, які ставить керівництво підприємства і працівники [35, с. 53-55].

Головними вимогами до організації заробітної плати на промисловому підприємстві, які відповідають інтересам як працівника, так і роботодавця, є забезпечення її достатнього для розширеного відтворення робочої сили рівня за максимального зниження затрат праці на одиницю продукції та гарантоване підвищення рівня оплати праці кожного зайнятого у міру зростання рівня ефективності діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет[36 с. 491].

Система оплати праці вміщає у собі ряд недоліків, які необхідно усунути, оскільки ігнорування проблем у найбільш важливій для суспільства сфері, може призвести до доволі негативних наслідків, які буде дуже важко врегулювати. Таким чином, нагальними проблемами оплати праці є:

1) Виплата заробітку на неналежному рівні окремим категоріям працівників, що не відповідає реальному прожитковому мінімуму.

2) Відсутність в деяких випадках нормування праці, що є причиною невідповідності між витратами праці та винагородженням за неї.

3) Відсутність чіткості визначення стратегії формування оплати праці.

4) Невідповідність заробітної плати всім притаманним їй функціям (відтворювальній, соціальній, мотиваційній тощо).

5) Відсутність зв'язку між оплатою праці і результатами роботи та професійними характеристиками працівників.

Такі фактори в сучасному суспільстві призвели до відповідних соціально-економічних наслідків, а саме: незадоволеність умовами праці; падіння мотивації праці працівників; недоотримання прибутку; зниження якості життя працівників [37. С. 401].

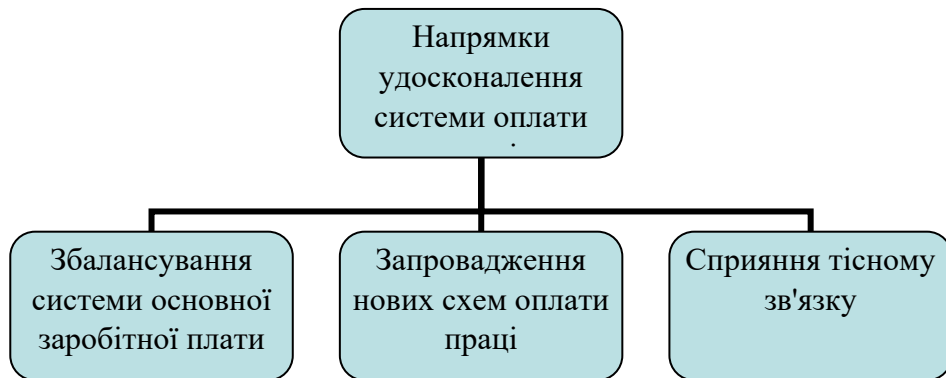


Рисунок 1.4 – Напрямки удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві[37. С. 401].

З рисунку 1.4 ми бачимо напрямками удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві вважаємо наступні:

1) Збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом: запровадження системи збалансованих показників компанії та ключових показників ефективності діяльності працівників; запровадження рейтингової системи робочих місць за визначенням цінності їх позицій для компанії.

2) Запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток.

3) Сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників [38].

З метою ефективного формування та подальшого розподілення коштів, слід належним чином забезпечити:

– здійснення вчасного перегляду норм виробітку і розцінок;

- організацію роботи таким чином, щоб темпи збільшення ефективності праці випереджали темпи зростання її оплати;
- належне розподілення коштів серед працівників відповідно до їх категорій, оскільки це здійснює прямий вплив на ефективне функціонування усіх працівників на підприємстві;
- зменшення витрат на оплату праці у зв'язку з автоматизацією наскільки це можливо.

Таким чином, дані заходи сприятимуть мотивації персоналу, закріпленню на робочих місцях високопродуктивних працівників, більш раціональному використанню фонду оплати праці. Також, удосконалення механізму надання заробітної плати з метою запровадження ефективного мотиваційного механізму має формуватися з урахуванням такого принципу як забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина на працю, що надасть можливість заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в процесі реалізації соціальних прав[39, с. 139–145].

Досвід ринкових перетворень свідчить, що для створення дієвої мотивації праці на постійній основі та в довгостроковій перспективі недостатньо регулювати оплату праці лише за принципом визначення ціни робочої сили. Важливо забезпечити реалізацію таких підходів, які б комплексно враховували всю сукупність ринкових, мікроекономічних, інституціонально-правових факторів. У підсумку вони становлять таку систему регулювання заробітної плати, за допомогою якої регулюються відносини у сфері оплати не лише на ринку праці, а й на підприємстві, максимально повно реалізується ринкова сутність оплати праці. Тому необхідно вдосконалити складники систем матеріального стимулювання персоналу, використовуючи комплексний підхід, що дасть змогу визначити найбільш прийнятні для України системи оплати і преміювання праці персоналу, перероблені з урахуванням особливостей економічних процесів, що протікають в Україні.

Сьогодні найбільш характерною тенденцією в організації оплати праці країн з розвинутою економікою є індивідуалізація заробітної плати, особливо

для висококваліфікованих спеціалістів, що полягає в індивідуалізації їх наймання й підвищення заробітку. Індивідуалізація організації праці відбувається також через зміни у мотивації праці: використання таких факторів мотивації, як самореалізація, інтерес, прагнення до змістовної праці, можливості розпоряджатися своїм робочим і вільним часом тощо [40.] Франція, Німеччина, Нідерланди проходили низку етапів становлення системи оплати праці, на яких відбувався їх своєрідний природний відбір, виключалися негативні моменти й одночасно відбиралися й удосконалювалися нові системи, які вирізнялися найбільшою ефективністю. Опираючись на закордонний досвід, Україна має виробити свою систему оплати праці з урахуванням власних національно-правових особливостей.

Висновки до 1 розділу

Заробітна плата тісно пов'язана з показником оцінки ефективності роботи підприємства, як продуктивність праці. Ці показники є взаємозалежними, а зростання продуктивності праці є передумовою підвищення її оплати. І навпаки, зростання рівня оплати праці є мотиваційним чинником до підвищення продуктивності праці.

В Україні застосовують дві основні форми оплати праці: почасову та відрядну. Основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

З'ясували що у разі встановлення почасової форми оплати праці роботодавець повинен контролювати виконання нормованих завдань і вести облік робочого часу. При відрядній формі оплати праці необхідно застосовувати, норми виробітку та виробничі завдання, розраховані на основі норм часу.

З метою підвищення ефективності суспільного виробництва система заробітної плати повинна стимулювати зацікавленість робітників, спеціалістів і

службовців у результатах праці, сприяти розповсюдженню диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачання коштів на заробітну плату, дотримання встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати[41, с. 84-91].

Досліджуючи оплату праці ми з'ясували що виділяють номінальну та реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата являє собою визначену, зафіксовану в розрахунковій відомості величину заробітної плати в грошовому виразі, яка характеризує рівень оплати праці відповідно до кількості та якості витраченої праці, та не пов'язана з цінами на товари і послуги. Реальна заробітна плата залежить від розміру номінальної заробітної плати та визначається рівнем цін на споживчі товари і послуги.

Визначили що почасово-преміальна система оплати праці є простою почасовою системою, доповненою преміюванням за виконання конкретних кількісних і якісних показників роботи.

Відрядна форма оплати праці поділяється на системи:

- пряму відрядну;
- відрядно-преміальну;
- відрядно-прогресивну;
- непряму відрядну;
- акордну.

У зв'язку з кризою в сфері економіки, процес удосконалення оплати праці повинен охоплювати усі економічні структури, які прямо стосуються формування і розподілу доходів. Також, слід зазначити, що удосконалення системи оплати праці не є швидкоплинним діянням, це є тривалим процесом, який вимагає значних витрат коштів, часу, і людського ресурсу. Найважливішим напрямом удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві є підвищення її гнучкості. Розмір оплати роботи працівника повинен мати тісний зв'язок із персональними кар'єрними досягненнями.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку полягають у комплексному науковому дослідженні міжнародно-правових стандартів оплати праці та систем оплат праці, які вже існують у світі, для виявлення позитивних аспектів у регулюванні оплати праці та їх застосування в національній правовій системі.

2 СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» зареєстровано 28.03.2003 року ДПІ в Орджонікідзевському районі міста Запоріжжя. Організаційно-правова форма організації – Товариство з обмеженою відповідальністю.

Організація має юридичну адресу : 69008, м. Запоріжжя, Заводський район, вулиця Південне шосе, будинок 78. Код єдиного державного реєстру підприємств та організацій України 32420051, ідентифікаційний номер платника податків 324200508292.

Головною метою підприємства ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» є отримання прибутку шляхом задоволення потреб підприємств, установ та організації всіх форм власності і громадян у товарах та послугах, що виробляються у сферах, визначених предметом діяльності товариства, для реалізації за рахунок отриманого прибутку соціальних та економічних інтересів засновників,

Основними видами діяльності ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ», відповідно до Статуту, є:

- нове будівництво, ремонтні роботи, розширення та реконструкція, зведення будівель зі збірних конструкцій на місці ведення робіт, а також будівництво тимчасових об'єктів;
- загальне будівництво включає будівництво цілісних житлових комплексів, офісних будівель, інженерних споруд, таких як автомобільні дороги, вулиці, мости, тунелі, залізниці, аеродроми, порти та інші водні об'єкти, промислові об'єкти, спортивні комплекси тощо;
- роботи з будівництва будівель, будівництва споруд, а також спеціалізовані будівельні роботи, за умови, що їх виконують як частину загального будівельного процесу;

- оренда будівельного устаткування з оператором класифікують як специфічний вид будівельних робіт, що їх виконують з використанням цього устаткування.
- діяльність із розроблення проектів з будівництва будівель і споруд шляхом об'єднання фінансових, технічних та фізичних засобів для реалізації з метою подальшого продажу будівель і споруд, а задля їх експлуатації, у цьому разі одиницю класифікують в інших секціях в залежності від виконуваного виду економічної діяльності;
- загальні та спеціалізовані роботи з будівництва усіх видів будівель. Ця діяльність включає нове будівництво, ремонтні роботи, розширення та реконструкцію, зведення будівель зі збірних конструкцій на місці ведення робіт, а також будівництво тимчасових об'єктів;
- будівництво цілісних житлових комплексів, офісних будівель, магазинів та інших громадських і комунальних або сільськогосподарських будівель тощо.
- розроблення проектів з будівництва житлових і нежитлових будівель шляхом об'єднання фінансових, технічних і фізичних засобів для їх реалізації з метою подальшого продажу;
- спеціалізовані будівельні роботи (спеціалізованих професій), наприклад, будівництво частин будівель та інженерних споруд, або роботи з підготовки до будівництва;
- установлення усіх видів комунікацій, завдяки яким будівля або споруда стає функціональною;
- роботи з водо-, тепло- та звукоізоляції, обшивання листовим металом, установлення торгівельних холодильних установок, установлення освітлення та сигнальних систем для автомобільних доріг і залізниць, аеропортів, портів тощо;
- роботи із завершення будівництва включають такі роботи, як скління штукатурні, малярні роботи, покриття підлоги та стін плиткою або таким оздоблювальними матеріалами, як паркет, ковролін, шпалери тощо, а

також циклювання підлоги, оздоблювальні теслярські роботи, роботи зі звукоізоляції, очищення зовнішньої території тощо.

- шлаковати, мінеральної вати та подібної продукції (шлаковати, силікатної і т.д.);
- виробництво вугільних та графітових волокон і виробів (крім електродів й електричних компонентів);

Організаційна структура ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ», представлена на рисунку 2.1 складається з трьох рівнів.

Перший рівень представлений директором організації, а другий включає п'ять підрозділів, кожен з яких виконує певну функцію і завдання.

Така структура застосовується і є ефективною на невеликих підприємствах з нескладною технологією і мінімальною спеціалізацією.

Перевагою такої структури є простота, конкретність завдань і виконавців. Один керівник зосереджує в своїх руках керівництво всією сукупністю процесів, що мають загальну тему. Головним недоліком структури є високе завантаження керівника і високі вимоги до кваліфікації керівника [42, с. 139-145].

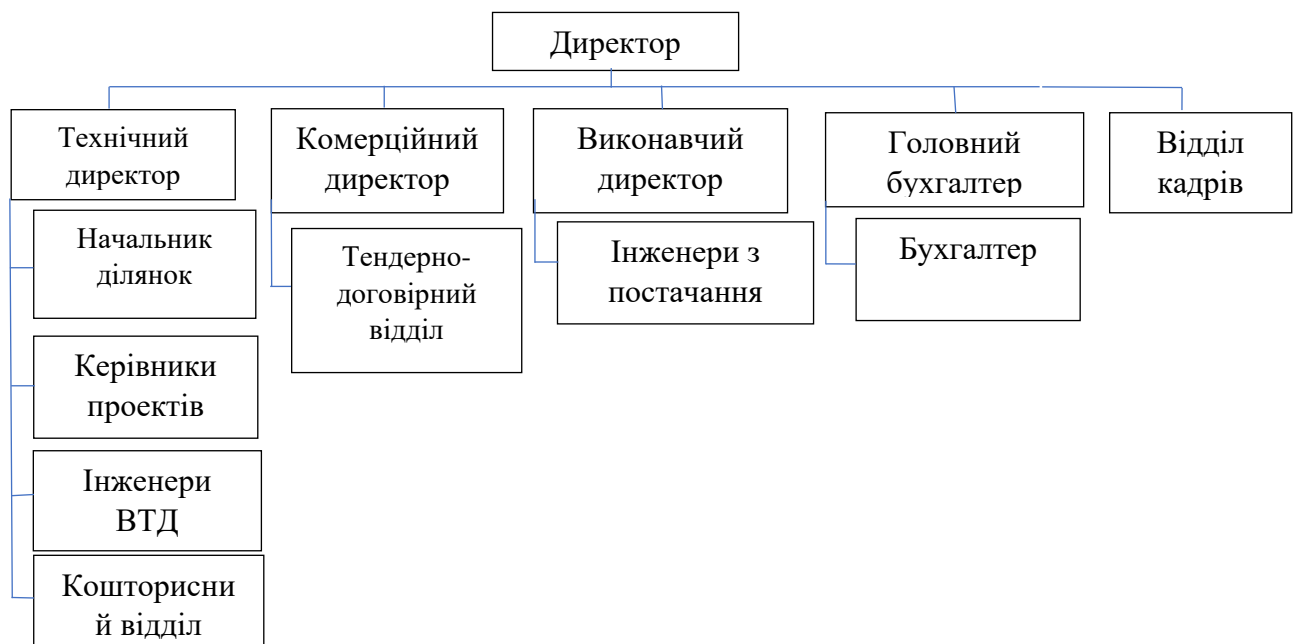


Рисунок 2.1. – Організаційна структура ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» [42, с 139–145.]

З рисунка 2.1 бачимо, що очолює організацію директор, який організовує всю роботу, розпоряджається та керує усіма підрозділами.

Директор товариства без довіреності діє від імені товариства, в тому числі представляє його інтереси і, видає доручення на право представництва від імені товариства, в тому числі довіреності з правом передоручення, видає накази про призначення на посади працівників товариства, о переведенні і звільненні, застосовує заходи заохочення і накладає дисциплінарні стягнення, контролює планування, формування, розподіл прибутку організації, займається управлінням витрат, здійснює інші повноваження, а не віднесені до компетенції інших органів товариства.

Підрозділ технічного директора організації приділяє значну увагу управлінню якості виробництва ремонтно-будівельних робіт, починаючи з вхідного контролю робочої документації і закінчуючи лабораторним контролем якості витягнутих зразків конструкцій, а також підготовкою кінцевої документації по задачі об'єктів.

Відділ інженерів з постачання в голові з виконавчим директором займається поставкою матеріалів для виробництва та своєчасним відвантаженням і відправкою. За час роботи була створена база постачальників основних матеріалів і комплектуючих, що закуповуються постійно і у великих обсягах. У зв'язку з цим ціни постачальників мінімальні, що дозволяє знижувати вартість продукції.

Відділ комерційного директора займається пошуком нових об'єктів, укладенням договорів та веденням комерційної діяльності.

Відділ головного бухгалтера забезпечує ведення бухгалтерського обліку на підприємстві, дотримуючись єдиних методологічних засад, встановлених законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» в Україні, з урахуванням особливості діяльності підприємства і технології оброблення облікових даних [43, с. 93.].

Організовує роботу бухгалтерської служби, контроль за відображенням на рахунку бухгалтерського обліку всіх господарських операцій.

Вимагає від підрозділів , служб та працівників забезпечення неухильного дотримання порядку оформлення та подання до обліку первинних документів

Відділ кадрів здійснює принцип підбору і розстановки кадрів за діловими якостями, контроль за правильним використанням їх на роботі.

Проведення заходів щодо формування стабільного колективу, зниження плинності персоналу і зміцнення трудової дисципліни. Забезпечення підприємства персоналом необхідних спеціальностей, професій відповідно до плану. Організація і забезпечення підприємства персоналом [44].

У процесі технічної підготовки будівельного виробництва фахівці ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» проводять такі заходи, що сприяють підвищенню якості будівельно-монтажних робіт: вивчення проектної документації та прийняття рішень щодо вдосконалення організації робіт, своєчасна комплектне постачання виробів, матеріалів, необхідних для будівництва; організація перевірки якості поставлених виробів і матеріалів, обладнання.

Володіючи великим потенціалом, організація має можливість вибудувувати свою політику на довгостроковій основі.

Наявність власної проектної групи, виробничої і матеріально-технічної бази, спеціальної будівельної техніки, а також служби по комплектації об'єктів обладнанням будь-якої складності, робить організацію більш ефективною, високо конкурентною на ринку будівельних послуг [45, с. 108-111].

Розглянемо основні показники діяльності ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» (таблиця 2.1)

Таблиця 2.1 – Основні показники діяльності підприємства ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» за 2016 - 2017 рр.

Показники	Одиниця виміру	2016р.	2017	Абсолютне відхилення	Темпи зростання %
Чистий прибуток	тис. грн.	1110,27	1060,14	-50,13	95,5
Прибуток від реалізації	тис.грн.	2087,3	2451,16	363,86	117,4
Обсяг БМР	тис.грн.	10284,78	7626,83	-2657,95	74,2
Собівартість БМР	тис.грн.	8197,48	4618,78	-35786,7	56,3
Основні фонди	тис.грн.	3220,44	3150,89	69,55	97,8
Власні оборотні кошти	тис.грн.	4336,64	6081,48	1744,84	138,8
Фонд оплати праці	тис.грн.	298,8	396,22	97,42	132,6
Матеріальні витрати	тис.грн.	287,02	289,04	2,02	100,7
Чисельність середньооблікова	люд.	166	178	12	107,2

Згідно з даними таблиці 2.1 за 2016-2017 роки в діяльності будівельної організації ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» відбулися наступні зміни:

- відзначається зниження обсягу будівельно-монтажних робіт на 2657,95 тис. грн. або на 25,8%;
- собівартість будівельно-монтажних робіт зменшилася на 35786,7 тис. грн. або на 43,7%;
- вартість основних фондів будівельної організації знизилася на 69,55 тис. грн. в результаті вибуття вийшло з ладу, і машин;
- численність співробітників будівельної організації за останні два роки зросла на 12 чол., що призвело до збільшення фонду оплати праці досліджуваної організації на 97,8 тис. грн. або на 32,6%, середньомісячна

заробітна плата в організації змінилася з 15000 грн. до 18550 грн. в місяць;

- матеріальні витрати суттєво не збільшилися.

Таблиця 2.2 – Основні показники діяльності підприємства ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» за 2017-2018 рр.

Показники	Одиниця вимірювання	2017р.	2018р.	Абсолютне відхилення	Темпи зростання %
Чистий прибуток	тис. грн.	1060,14	1110,63	50,49	104,7
Прибуток від реалізації	тис. грн.	2451,16	2481,26	30,1	101,2
Обсяг БМР	тис. грн.	7626,83	7627,23	0,4	100
Собівартість БМР	тис. грн.	4618,78	3837,45	-781	83
Основні фонди	тис. грн.	3150,89	3032,82	-118,07	96,2
Власні оборотні кошти	тис. грн.	6081,48	7987,63	1906,15	131,3
Фонд оплати праці	тис. грн.	396,228	521,856	109,78	110,8
Матеріальні витрати	тис. грн.	289,04	290,83	1,79	100,6
Чисельність середньооблікова	люд.	178	192	14	107,8

Згідно з даними таблиці 2.2 за 2017-2018 роки в діяльності будівельної організації ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» відбулися наступні зміни:

- відзначається збільшення обсягу будівельно-монтажних робіт на 50,49 тис. грн. або на 4,7 %;
- собівартість будівельно-монтажних робіт зменшилася на 781,33 тис. грн. або на 17%;

- вартість основних фондів будівельної організації знизилася на 118,07 тис. грн.
- чисельність співробітників будівельної організації за останні два роки зросла на 14 чоловік, що призвело до збільшення фонду оплати праці досліджуваної організації на 109,78 тис. грн. або на 10,8%, середньомісячна заробітна плата в організації змінилася з 18550 грн. до 22650 грн. в місяць;
- матеріальні витрати суттєво не змінилися.

2.2 Аналіз системи управління персоналом на підприємстві

В системі оплати праці важливе значення має якість управління персоналом підприємства що дозволяє оптимізувати (удосконалити) оплату праці робітників. Проведемо аналіз трудових ресурсів підприємства ТОВ (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Аналіз складу робітників ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» по категорії персоналу

Категорії персоналу	2016 рік		2017 рік		2018 рік	
	Люд.	%	Люд.	%	Люд.	%
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих на БМР і в підсобних виробництвах, всього	166	100,0	178	100,0	192	100,0
В тому числі керівники	18	10,9	19	10,7	20	10,4
Інженерно-технічні працівники	32	19,1	34	19,1	37	19,3
Робочі	116	70	125	70,2	135	70,3

Згідно даних таблиці 2.3 середньооблікова чисельність співробітників ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» в 2016 році складала 166 чоловік, у 2017 році – 178 чоловік, у 2018 році – 192 чоловіка. Доля керівників у загальній чисельності працівників будівельної організації становить 10,9% у 2016 році, 10,7% в 2017 році і 10,4% у 2018.

Частка інженерно-технічних працівників у 2016 році 32 чоловіка - це 19,1%, у 2017 році 34 чоловіка - 19,1% та 37 чоловік, 19,3% у 2018 році.

Найбільшу долю у загальній чисельності працівників складають робочі, у 2016- 116 чоловік, або 70 %, у 2017 році 125 чоловік, або 70,2%, та у 2018 році – 135 чоловік або 70,3% від загальної чисельності працівників.

Отже, можемо спостерігати позитивну динаміку росту чисельності працівників ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» з кожним роком. Так у 2017 році чисельність працюючих порівняно з 2016 роком збільшилась на 7,2%, а у 2018 році порівняно з 2017 на 7,4%.

На рисунку 2.2 представлена структура робітників «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» по категоріям персоналу за 2016-2018 роки у %.

Згідно з даними рисунку 2.1 спостерігається збільшення частки робітників з 70,0% до 70,2%; зниження частки керівників з 10,9% до 10,4%;

Скорочення частки МОП з 18,8% до 17,6%.

Частка інженерно-технічного персоналу у загальній чисельності персоналу будівельної організації статна не змінилася.

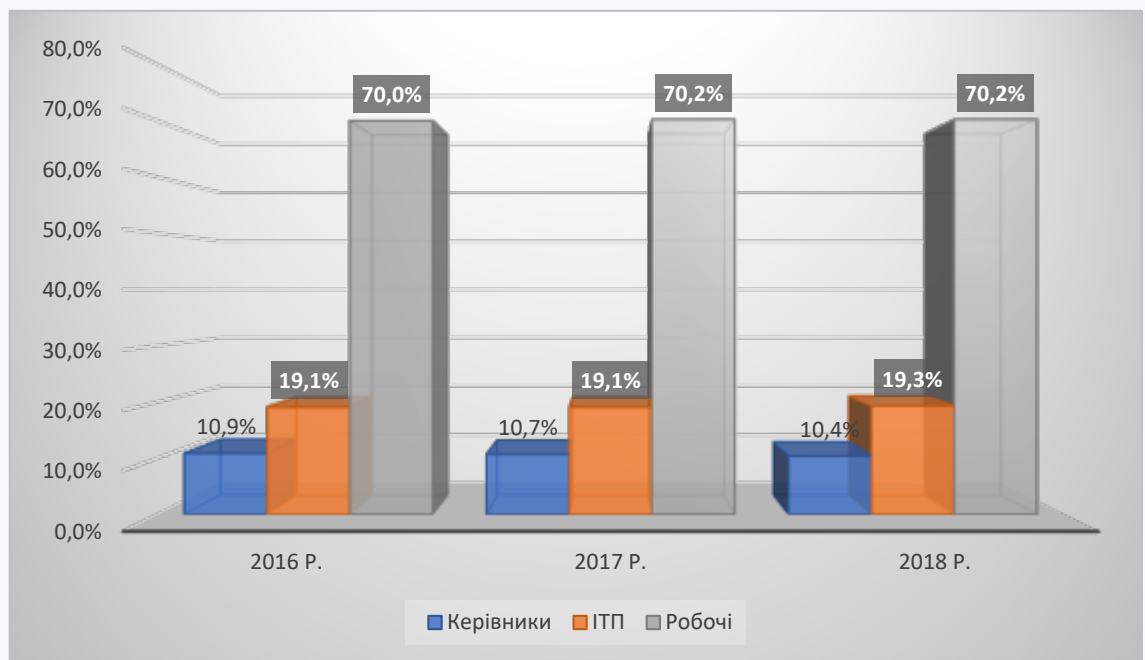


Рисунок 2.1 – Структура робітників ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» по категоріям персоналу за 2016-2018 роки у %.

Далі проведемо аналіз руху робочої сили ТОВ«АРХІНФОРМ- ПРОЕКТ» (таблиця 2.4)

Таблиця 2.4 – Аналіз руху робочої сили ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» за 2016-2018 рр.

Показники	Рік		
	2016	2017	2018
1.Состояло працівників, зайнятих на БМР і в підсобному виробництві на початок періоду, чол	160	184	215
2.Прийнято за все, чол., В тому числі	12	18	24
3.Вибило всього, чол., В тому числі	21	15	10
а) переведено на інші підприємства	2	1	1
б) за власним бажанням;	7	5	3
в) за прогули;	2	1	0
г) у зв'язку із закінчення терміну трудового договору;	6	4	3
д) інші причини	4	4	3
4. Складалося працівників на кінець періоду, чол	151	187	229
5. Середньооблікова чисельність, чол	166	178	192

Продовження таблиці 2.4

6. Коефіцієнт обороту з прийому, %. (Стор.2 / стор.5) * 100	7,3	10,2	12,5
7. Коефіцієнт обороту по звільненню, % (стр.3 / стор.5) * 100	12,7	8,4	5,2
8. Коефіцієнт плинності,% ((стор.3б + 3в) /стр.5) * 100	5,4	3,4	1,6
9. Коефіцієнт сталості персоналу,% ((стор.4-стор.2) /п.5) * 100	83,7	95	106,7

З таблиці 2.5 бачимо збільшення чисельності персоналу будівельної організації за аналізований період, яке відбулося в результаті збільшення кількості прийнятих на роботу у 2016 році і зниженням кількості звільнених працівників з організації за весь період.

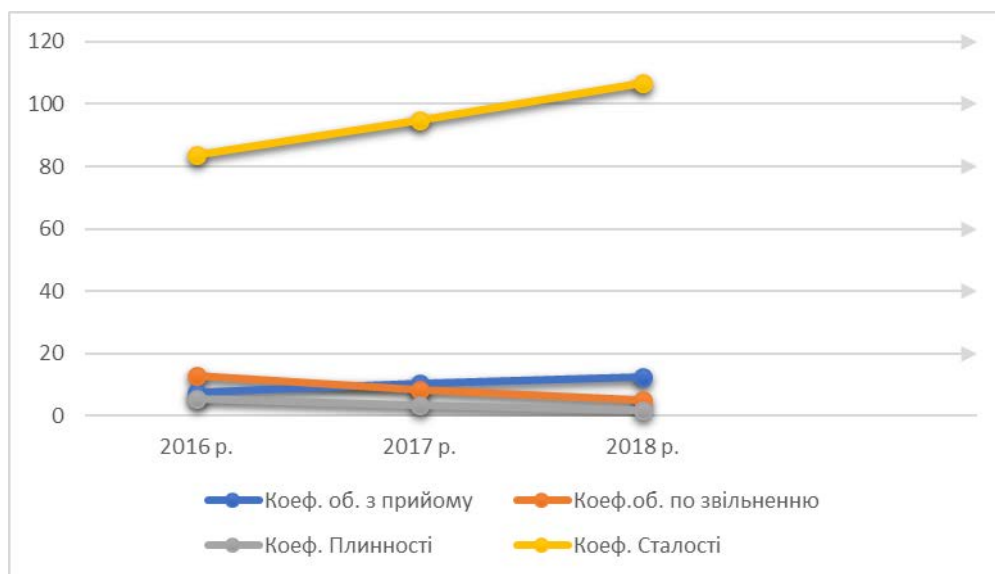


Рисунок 2.2 – Рух робочої сили ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» за 2016-2018рр., %.

На рисунку 2.2 ми бачимо, що коефіцієнт обороту з прийому у 2018 році мав найвище значення. Коефіцієнт обороту по звільненню знизився з 12,7% до 5,2%. Аналогічна ситуація спостерігається і за коефіцієнтом плинності, який

знизився з 5,4% до 1,6% за аналізований період. Коефіцієнт сталості персоналу має достатньо високе значення, у 2018 році він дорівнював 106,7%.

З отриманих показників руху робочої сили можемо свідчити про довіру працівників до будівельної організації, велика частка співробітників віддані своїй організації, прихильні її цілям.

Залежно від потреб організації і від планів комплектування підприємства кадрами здійснюється пошук нових співробітників виконує відділ кадрів.

В організації використовується метод оцінки та відбору персоналу в формі співбесіди, де виявляються професійні навички і особистісні характеристики кандидата методами проективних питань, кейсів. Основним нормативним документом з підбору персоналу в аналізованій компанії є інструкція з підбору персоналу, яка представляє собою нормативний документ, який регламентує організацію, правила, прийоми і процеси підбору персоналу.

ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» сприяє професійному зростанню та службовому просуванню співробітників шляхом надання їм пріоритетного права на заняття вищих вакантних посад, проходження стажувань на передових виробництвах, включення в різні програми навчання і розвитку.

В компанії діє система доплат і компенсацій робітникам. ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» прагне забезпечити справедливий винагороду співробітників відповідно до їхнього внеску в успіх компанії. Основними факторами, що враховуються при ухваленні рішення про винагороду, є:

- виконання плану розвитку;
- конкурентоспроможність;
- результати діяльності компанії в цілому, організації, структурного підрозділу, самого співробітника;
- облік кваліфікації співробітника;
- впровадження диференційованого підходу в залежності від посади;
- нематеріальні механізми мотивації.

Високі результати роботи підприємств та окремих співробітників, відданість принципам корпоративної єдності заохочуються в компанії не тільки

преміями. Кращі з кращих отримують спеціальні пам'ятні знаки і дипломи [46, с. 192].

На сьогоднішній день формування фонду заробітної плати ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» здійснюється традиційним методом прямого рахунку: в його основі лежать нормативна трудомісткість послуг, що надаються і середня заробітна плата працівників, встановлена відповідно до українського законодавства і локальних нормативних актів, колективних договорів. Тобто фактично утворюється єдиний фонд заробітної плати, який залежить від кількості працівників на підприємстві та обсягу наданих послуг.

Перевага даного методу формування фонду заробітної плати полягає в тому, що можуть бути спочатку враховані такі показники, як потреба в персоналі, зниження технологічної трудомісткості і інші.

Система мотивації в ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» розроблена. Всім співробітникам компанії надається соціальний пакет.

Кожному співробітнику компанії один раз на рік (до нового року) при наявності можливості у компанії може бути виплачена матеріальна допомога в розмірі 1/3 середньомісячного доходу У разі травми або серйозної хвороби співробітників, в разі загибелі співробітника в ході виконання своїх посадових обов'язків або його смерті, а також в разі серйозної хвороби або смерті близьких родичів співробітника йому виплачується матеріальна допомога.

Даний напрямок кадрової політики ґрунтується на встановленні кращого стилю керівництва на підприємстві, оптимального вирішення трудових конфліктів, відносини з профспілками і т.д

Демократичний стиль керівництва в ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» дозволяє найбільш раціонально розподіляти повноваження, ініціативу і відповідальність між керівником та заступниками, керівником і підлеглими. Вирішення важливих виробничих питань приймаються колегіально. Щомісяця на нараді проводиться інформування членів колективу по важливим для них питань. Генеральний директор стимулює сприятливий психологічний клімат в колективі, відстоює інтереси підлеглих [47, с. 298].

ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» продовжує підтримувати ділові відносини з профільними навчальними закладами та приймати на практику їх студентів. Це дає можливість відстежити кращих випускників і в майбутньому запропонувати їм роботу. Оформлення на практику проводиться як без зарахування, так і з зарахуванням в штат організації на час практики.

Наказом генерального директора організації за студентами закріплюється досвідчений наставник з числа найбільш кваліфікованого персоналу, складається графік проходження практики по відділах і цехах.

Після проходження практики за робочими професіями практиканти на засіданні ГДК складають кваліфікаційний іспит і їм присвоюються відповідні кваліфікаційні розряди.

На підприємстві план навчання персоналу затверджується на один календарний рік за 1-2 місяці до початку періоду.

Рішення про проведення навчання приймається на підставі інформації про те, що в організації є потреба в навчанні певної категорії працівників. Ініціювати проведення навчання може менеджер по персоналу, рішення про проведення навчання виходить і від вищого керівництва. Найвдалішим способом визначення потреби в навчанні є збір і аналіз заявок на навчання від керівників структурних підрозділів. Саме керівники, в силу специфіки роботи, можуть дати правильну оцінку необхідності навчання кожного працівника свого підрозділу.

Заявки на навчання приймаються у встановленій на підприємстві формі і в установлений проміжок часу [48, с. 50 - 53].

На підставі аналізу отриманих даних фахівцем служби персоналу формується план підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на рік. У ньому прописуються напрямки навчання, категорії працівників, приблизну кількість осіб з кожного напрямку, терміни проведення заходів, бюджет. План навчання і підготовки персоналу на рік узгоджується з головним інженером і затверджується генеральним директором організації [49, с. 152-157].

Співробітник служби персоналу, на якого покладено обов'язки з навчання і підготовки персоналу, виходячи з поставлених завдань, провівши моніторинг відповідного сегмента ринку освітніх і консультаційних послуг, організовує документаційне та методичне забезпечення, координацію і контроль навчального процесу.

Оскільки жоден організм не перебуває довго в статичному стані, реагуючи на знову виниклі потреби, пов'язані з внутрішніми і зовнішніми змінами, протягом року вносяться оперативні корективи і в план навчання.

Остаточне рішення про необхідність того чи іншого навчання і будь-яких змін приймає генеральний директор.

На етапі підготовки та організації кожного заходу, запланованого на рік, форма навчання, докладний зміст програми навчання, терміни і періодичність занять узгоджуються з керівниками структурних підрозділів вдрузе.

Останні орієнтуються на цілі і можливості організації в даний момент (наприклад, виходячи з виробничих можливостей в I кварталі, заняття по сорокагодинній навчальній програмі для певної групи фахівців проводяться тільки по понеділках, вівторках і середах з 15-00 до 18-00).

Навчання персоналу організації проводиться як на майданчиках організації (своїми силами або із залученням сторонніх викладачів), так і в зовнішніх освітніх і консультаційних організаціях.

Якщо навчання потрібно не постійно, а час від часу, і для невеликої кількості працівників, то воно здійснюється із залученням спеціалізованих організацій, що працюють в сфері бізнес-освіти, шляхом участі в організованих ними відкритих тренінгах і семінарах.

Якщо ж перед організацією стоїть завдання навчання великої кількості працівників на регулярній основі (наприклад, підвищення кваліфікації декількох груп співробітників основних робітничих професій), то укладається договір з відповідним навчальним закладом або викладачем, які мають право на провадження певних навчальних заходів. У таких випадках заняття проводяться

на території ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» в спеціально обладнаному навчальному класі [50,с. 302].

Коли виникає особлива необхідність врахування специфіки організації, для розробки і проведення ряду навчальних програм в якості викладачів залучаються власні працівники. Незважаючи на те, що багато великих організації приходять до вирішення проводити підготовку власних штатних викладачів і створювати на балансі своїх підприємств навчальні центри, на даний час функціонування організації керівництво ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» вважає це недоцільним.

Таким чином, аналіз кадрової політики на підприємстві виявив такі проблеми:

- нестача висококваліфікованих фахівців;
- складність об'єктивної оцінки рівня здібностей кандидатів;
- вимушеність працювати з кандидатами в основному з середніми і задовільними здібностями, прийнятих з відкритого ринку праці;
- тимчасова і експертна затрата ємність проведеної на підприємстві системи навчання персоналу;
- відсутність матеріальних стимулів – путівок на санаторно-курортне лікування та інше.

У компанії відсутнє кадрове планування і не налагоджені інформаційні потоки, зокрема різна інформація про кадри, кількості необхідних співробітників в найближчі роки, про які поступили резюмеі так далі., тобто немає загальної бази для обліку таких даних. Однак пошук нових співробітників відбувається постійно, на що витрачаються значний грошові кошти.

ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» сприяє професійному зростанню та службовому просуванню співробітників шляхом надання їм пріоритетного права на заняття вищих вакантних посад, проходження стажувань на передових виробництвах, включення в різні програми навчання і розвитку.

2.3 Аналіз системи оплати праці в організації

На підприємстві діє дві системи оплати праці: відрядно-преміальна і почасово-преміальна, встановлені для різних категорій працівників. Відрядно-преміальна і почасово-преміальна система оплати праці встановлена для виробничих ділянок підприємства. Заробітна плата робітників виробничих ділянок ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» при відрядно-преміальній системі оплати праці складається з оплати за відрядними розцінками за виконаний обсяг робіт, премії за виконання особистих (бригадних) виробничих завдань у встановлені терміни при відсутності претензій за якістю, а також доплати за умови праці, особистий штамп ВТК та інших доплат. Премія при відрядно-преміальній оплати праці для робітників-відрядників нараховується при виконанні показників, наведених в таблиці 2.5 в таких розмірах.

Таблиця 2.5 – Розмір премії для робітників ділянок.

Професія робітників	Розмір премії у %		
	За виконання особистих (бригадних) виробничих завдань у встановлений термін	За відсутність претензій по якості	Загальний розмір премії
Робітники-відрядники всіх професій, які працюють індивідуально або в бригадах, крім вимірювачів	25	15	40

Колективу ділянок премія нараховується в цілому по ділянці і розподіляється диференційовано відповідно до особистого вкладу в загальні результати роботи по КТУ. Почасово-преміальна система оплати праці Заробітна плата робітників ділянок дослідного виробництва за почасово-

преміальною системою оплати праці складається з оплати за встановленими тарифами ставок (окладів) за фактично відпрацьований час, премії за своєчасне і якісне виконання місячних нормованих завдань і доплат за умови праці, особистий штамп ВТК і інших доплат. Премія при почасово-преміальній оплати праці основним робочим-почасових ділянок нараховується при виконанні показників, наведених в таблиці 2.6, в таких розмірах.

Премія при почасово-преміальній оплаті праці допоміжних робітників-почасових ділянок нараховується при виконанні показників, наведених в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Премія при почасово - преміальній платі праці на ділянках

№	Найменування професій	Розмір премії в% за наступними показниками			Загальний розмір премії в% до тарифної ставки (окладу)
		за виконання місячних завдань	за дотримання встановлених термінів виконання робіт	за якісне виконання робіт та відсутність претензій	
1	Газорізальник, гальванік, різьбяр на пилах, ножівках	30	20	10	До 60
2	Зварювальник	30	20	10	До 60
3	Вальцювальник гумових сумішей, просочувальник, слюсар, токар, фрезерувальник	30	20	10	До 60
4	Маляр	30	20	10	До 60
5	Маркірувальник	30	20	10	До 60

Таблиця 2.7 – Премія при почасово-преміальній оплаті праці допоміжних робітників-почасових ділянок.

Найменування професій	Розмір премії в% за наступними показниками			Загальний розмір премії в% до тарифної ставки (окладу)
	за виконання місячних завдань	за дотримання встановлених термінів виконання робіт	за якісне виконання робіт та відсутність претензій	
1	2	3	4	5
Комірник, комплектовщик виробів і інструмента, розподільник робіт, транспортувальник, підсобний робочий	30	20	10	До 60
Налагоджувальник контрольно-вимірювальних приладів і автоматики	30	20	10	До 60
Стропальник, машиніст крана	30	20	10	До 60

На всіх ділянках робочим-почасовим встановлюються місячні виробничі завдання і ведуться журнали обліку виконання робіт, де враховується виконання показників преміювання, передбачені положенням.

Премія робочим нараховується на тарифну ставку (оклад) за фактично відпрацьований час. Премія робочим нараховується також на доплати і надбавки до тарифної ставки (окладу), що виплачуються відповідно до діючого положення за суміщення професій, розширення зон обслуговування і збільшення обсягу виконуваних робіт.

Підставою для нарахування премій є дані бухгалтерського та оперативного обліку. За роботу у вихідні (святкові) дні премія нараховується

робочим-почасових на просту тарифну ставку (оклад), робочим-відрядникам на відрядний заробіток без урахування доплати. Премія робочим нараховується також на доплати за шкідливі умови праці, встановлені за результатами атестації. Загальний розмір премії граничними розмірами не обмежується.

Збільшення розміру премії конкретного робочого за перевищення встановлених показників у звітному періоді проводиться розпорядженням начальника цеху при наявності відповідного дозволу заступника генерального директора. Робітники-відрядники і виробничі робітники-погодинники, що мають особистий штамп, додатково преміюються згідно з «Положенням про порядок видачі та використання права на самоконтроль і матеріального стимулювання працівників, що мають особистий штамп ВТК»

Преміювання робітників-погодинників здійснюється за підсумками роботи за місяць. Підставою для нарахування премій є виконання встановлених показників преміювання.

При відсутності обліку виконання показників преміювання не проводиться. Робочим-погодинникам встановлюються завдання на виконання робіт на підставі виробничого плану цеху, службових записок і заявок на невідкладні роботи в підрозділах концерну, облік яких ведеться в журналі виконання робіт.

Премія нараховується на оклад за фактично відпрацьований час, включаючи час роботи в вихідні (святкові) дні, нічний і надурочний час.

Премія також нараховується на доплати за шкідливі умови праці, встановлені за результатами атестації, за суміщення професій, розширення зон обслуговування і збільшення обсягу робіт, за роботу у вихідні (святкові) дні і нічний час.

Винагорода за вислугу років виплачується щомісяця постійним працівникам облікового складу підприємства в залежності від стажу роботи в частках до місячної тарифної ставки в таких розмірах (таблиця 2.8).

Таблиця 2.8 – Винагорода за вислугу років робітникам ділянки.

При безперервному стажі роботи	Розмір місячного винагороди в частках до тарифної ставки
Від 1 - 3 років	7%
Від 3- 5 років	8%
Від 5- 10 років	17%
Від 10- 20 років	25%
Понад	29%

Формування фонду оплати праці залежить від галузевої приналежності і специфікації підприємства. У ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» присутні як оплати за тарифними ставками або окладу, так і відрядними розцінками. Крім цього на підприємстві передбачені такі додаткові виплати як:

- надбавки за роботу з документами, що містять держтаємницю;
- надбавки за роботу в шкідливих умовах;
- оплата за заміщення посади, суміщення професій;
- оплата основних, додаткових і навчальних відпусток і виплата компенсацій за невикористану відпустку, а також оплата за період навчання;
- вихідна допомога;
- оплата за переробки (понаднормові), за роботу у вихідні та святкові дні;
- доплата за роботу в нічний час;
- доплата за роботу з особистим клеймом;
- премія;
- за сприяння раціоналізації та винахідництва;
- доплати працюючим інвалідам;
- доплата за підготовку кадрів;
- надбавки молодим фахівцям, студентам;
- доплата керівникам виробничої практики, стажування молодих фахівців, наставникам студентам;

- сума винагороди за вислугу років;
- оплата за виконання державних обов'язків і донорських днів (за середнім заробітком);
- оплата за час відряджень, в тому числі на об'єкти;
- виплати по районних коефіцієнтах [51, с. 198].

Проведемо факторний аналіз змін фонду оплати праці, порахуємо який фактор найбільше вплинув на його зміну таблиця 2.9

Таблиця 2.9–Показники для факторного аналізу 2017-2018 рр.

Показники	2017 рік	2018 рік	Абсолютні змінення тис. грн.
Середньорічна чисельність працівників, чол.	178	192	+14
Середньорічна заробітна плата працівника, тис грн.	222,6	271,8	49,2
Фонд заробітної плати, тис. грн	39622,8	52185,6	12562,8

Вплив факторів визначається методом ланцюгових підстановок:

$$\text{ФЗП17} = \text{СЧР17} * \text{СЗПР17} = 178 * 222,6 = 39622,8 \text{ тис. грн.}$$

За рахунок зміни середньорічної заробітної плати:

$$\text{ФЗП18} = \text{СРЧ17} * \text{СЗПР18} = 178 * 271,8 = 48380,4 \text{ тис. грн.}$$

За рахунок зміни чисельності працівників:

$$\text{ФЗП18} = \text{СЧР18} * \text{СЗПР17} = 192 * 222,6 = 42739,2 \text{ тис. грн.}$$

Тобто фонд оплати праці у 2018 році в основному збільшився за рахунок зростання середньорічної заробітної плати одного працівника:

$$48380,4 - 39622,8 = 8757,6 \text{ тис. грн.,}$$

При збільшенні чисельності працівників фонду оплати праці збільшився б:

$$42739,2 - 39622,8 = 3116,4 \text{ тис. грн.}$$

В першу чергу, для нарахування заробітної плати потрібен штатній розпис співробітників підприємства. Такий документ повинен бути в кожному

підрозділі, і з яким повинні бути ознайомлені всі співробітники відділу, щоб в подальшому не виникало непорозумінь з приводу будь-яких недоплат. У числі документів первинного обліку праці та її оплати слід виділити:

- штатний розклад застосовується для оформлення структури, штатного складу і штатної чисельності організації. Штатний розпис містить перелік структурних підрозділів, посад, відомості про кількість штатних одиниць, посадових окладах, надбавки і місячному фонді заробітної плати;
- наказ (розпорядження) про надання відпустки працівнику застосовується для оформлення та обліку відпусток, що надаються працівникові відповідно до законодавства, колективним договором, нормативними актами організації, трудовим договором;
- наказ (розпорядження) про заохочення працівника застосовується для оформлення та обліку заохочення за успіхи в роботі.

Для систематизації та спрощення ведення розрахунків по оплаті праці, на підприємстві існує внутрішня локальна мережа. Вона призначена для взаємодії економістів відділів з працівниками відділу з обліку розрахунків з робітниками і службовцями. Це необхідно для оперативного збору, передачі, розподілу обробки інформації пов'язаної з оплатою праці працівників підприємства [52, с. 110-112].

На підприємстві використовується поштовий клієнт для роботи з електронною поштою, Google Gmail. Крім того сервіси Google є повноцінним органайзером, що надає функції календаря, планувальника завдань, записника і менеджера контактів та інше. Крім того, Google дозволяє відстежувати роботу з документами пакету Google Docs для автоматичного складання щоденника роботи. Виникаючі питання в процесі нарахування оплати праці вирішуються за допомогою довідкової правової системи ЛІГА:ЗАКОН. ЛІГА:ЗАКОН використовують в якості надійного помічника. У ньому можна знайти книги з питань оподаткування та бухгалтерського обліку, кадрового справи, а також публікації провідних бухгалтерських, кадрових та інших фінансово-

економічних видань. Для безпосереднього розрахунку заробітної плати використовується програма 1С 8.3 Зарплата і кадри.

Керівник кожного структурного підрозділу в кінці місяця надає інформацію по співробітниках свого підрозділу: кількість відпрацьованого часу по співробітнику, суми премії і вважаються надбавок. Після того як вся необхідна інформація, отримана по локальній мережі і поштою Gmail, завантажується в програму 1С 8.3 Зарплата і кадри. Там враховуються відпустки, лікарняні листи, неявки, невиходи, скорочений робочий день або тиждень. Після нарахування проводиться розрахунок заробітної плати з урахуванням необхідних утримань. Коли все нарахування розраховані в програмі 1С 8.3 Зарплата і кадри, працівникам видається на руки розрахунковий листок для ознайомлення з нарахованою заробітною платою за місяць. У ньому вказуються всі нарахування за місяць за кодами видів оплат, сума утриманого податку ПДФО, підсумований заробіток з початку року

Також розрахункові листочки видаються економістам відділів для перевірки правильності розподілу заробітку за співробітників відділу. Якщо нарахування сформовані правильно і немає претензій по нарахованих сум і видам оплат, то розрахована заробітна плата надходить на банківські рахунки працівників підприємства. Для цих цілей підприємство уклало договір в банку Укрсиббанк.

Висновки до 2 розділу

Таким чином, за підсумками можна зробити такі висновки. Товариство з обмеженою відповідальністю «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» є комерційною організацією, створеною відповідно до статті 20 закону України про «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» [53, с. 256–259].

За останні два роки в діяльності будівельної організації ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» відбулися наступні зміни:

- відзначається збільшення обсягу будівельно-монтажних робіт на 5049 тис. грн. або на 4,7 %;
- собівартість будівельно-монтажних робіт зменшилася на 78133 тис. грн. або на 17%;
- вартість основних фондів будівельної організації знизилася на 11807 тис. гривень;
- чисельність співробітників будівельної організації за останні два роки зросла на 14 чоловік, що призвело до збільшення фонду оплати праці досліджуваної організації на 10978 тис. грн. або на 10,8%, середньомісячна заробітна плата в організації змінилася з 18550 грн. до 22650 грн. в місяць;
- матеріальні витрати суттєво не збільшилися.

Середньооблікова чисельність співробітників ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» в 2016 році складала 166 чоловік, у 2017 році - 178 чоловік, у 2018 році - 192 чоловіка. Доля керівників у загальній чисельності працівників будівельної організації становить 10,9% у 2016 році, 10,7% в 2017 році і 10,4% у 2015. Найбільшу долю у загальній чисельності працівників складають робочі, у 2016- 116 чоловік, або 70 % , у 2017 році 125 чоловік, або 70,2%, та у 2018 році-135 чоловік або 70,3% від загальної чисельності працівників.

Отримані показники руху робочої сили свідчать про довіру працівників до будівельної організації, велика частка співробітників віддані своїй організації, прихильні її цілям.

Аналіз кадрової політики на підприємстві виявив такі проблеми:

- нестача висококваліфікованих фахівців;
- складність об'єктивної оцінки рівня здібностей кандидатів;
- вимушеність працювати з кандидатами в основному з середніми і задовільними здібностями, прийнятих з відкритого ринку праці;
- тимчасова і експертна витрато ємність проведеної на підприємстві системи навчання персоналу;

- відсутність матеріальних стимулів, путівок на санаторно-курортне лікування та інші.

На підприємстві діє дві системи оплати праці: відрядно-преміальна і почасово-преміальна, встановлені для різних категорій працівників.

Колективу бригади премія нараховується в цілому по бригаді і розподіляється диференційовано відповідно до особистого вкладу в загальні результати роботи по КТУ. Заробітна плата робітників ділянок дослідного виробництва при почасово-преміальною системою оплати праці складається з оплати за встановленими тарифами ставок (окладів) за фактично відпрацьований час, премії за своєчасне і якісне виконання місячних нормованих завдань і доплат за умови праці.

Підставою для нарахування премій є дані бухгалтерського та оперативного обліку. За роботу у вихідні (святкові) дні премія нараховується робочим-почасових на просту тарифну ставку (оклад), робочим-відрядникам-на відрядний заробіток без урахування доплати.

3 НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1 Заходи щодо вдосконалення системи оплати праці персоналу на підприємстві

З ростом чисельності працівників стає все важче контролювати персонал, в цих умовах система матеріального заохочення повинна виконувати функцію невидимого контролера коли окремих працівників об'єктивно (через існуючий механізм преміювання) повинен заохочуватися, діяти в інтересах компанії в цілому. В іншому випадку виникає об'єктивна зацікавленість в діях, які не збігаються з інтересами підприємства[54].

Система оплати праці і преміювання повинна бути побудована таким чином, щоб зацікавити працівників в кінцевих результатах роботи. При цьому необхідно особливу увагу приділити вибору показників і умов преміювання. Проблему недостатньої гнучкості механізму формування заробітної плати, його нездатності реагувати на зміну трудових результатів, ми можемо вирішити шляхом преміювання працівників, переведених на більш підходящі до специфіки їх діяльності різновиди форми оплати праці, в залежності від ступеня досягнення кожним співробітником, що стоять перед ним поточних цілей діяльності.

Йдеться про ті завдання, які кожен працівник повинен вирішувати щомісяця в рамках своєї компетенції, і піддаються оцінці. Необхідно розробити показники преміювання всіх робочих основного виробництва ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ». В існуючому стані обговорений розмір премії 50% (від відрядного або погодинного заробітку). Було винесено пропозицію, включити в існуючий стан наступне:

1) Для робочих які зараз знаходяться на погодинній оплаті при перевиконанні загального місячного обсягу робіт (в порівнянні з місячним фондом робочого часу):

- від 110% до 120% збільшити премію на 10%;
- від 120% до 140% -на 15%;
- понад 140% -на 25%.

Ця система преміювання націлена на стимулювання росту виробітки, незалежно яку мету буде переслідувати підприємство-збільшити обсяг продукції, що випускається або зменшити, але в будь-якому випадку премії слід виплачувати працівникам при досягненні або перевиконання встановленої норми праці при високому темпі роботи;

2) Передовикам виробництва, які забезпечують високу якість і систематично перевиконують змінні завдання на робочому місці за погодженням з генеральним директором встановити персональні надбавки;

3) Ввести коефіцієнт трудової участі (КТУ), який буде визначатися відповідно до показників і оцінки його виробничої діяльності на основі щоденного і місячного обліку виконання показників[55, с 109-113].

Процес впровадження системи розподілу заробітку згідно КТУ і ранжування ІТП передбачає попередню побудову математичних моделей і оцінки результатів ще на етапі моделювання. Після цього необхідна досить серйозна роз'яснювальна робота та навчання майстрів цеху і бригадирів. При цьому обов'язково необхідно врахувати кадровий склад, вікову структуру серед працівників, взаємини в колективі, наявність внутрішньої конкуренції. Для більш детального уявлення а так само контролю, був притягнутий відділ аналітики, спільно з якими були виявлені ті зміни в балансі, які спричинить за собою модернізація оплати праці.

Було виявлено що саме велике значення введення КТУ і бальних оцінок надасть на трудову дисципліну, зменшення браку а також слугуватиме негласним інструментом впливу одних членів колективу на інших. Для отримання групової експертної оцінки на нашому підприємстві ми відштовхувалися від методу сценаріїв це один з методів експертних оцінок, за допомогою якого дається картина досліджуваного об'єкта в майбутньому на основі ситуації, що склалася.

За допомогою даного методу визначаються головні цілі розвитку об'єкта дослідження. Він сприяє розробці вирішення проблеми на основі виявлення всіх можливих перешкод і виявлення серйозних недоліків. Сценарії будуються не тільки на міркуваннях, але і на результатах технічних або статистичних аналізів, характеристиках і показниках об'єкта дослідження. Сценарій - описуючий матеріал, необхідний для роботи з розвитку об'єкта дослідження.

Використання КТУ - для забезпечення зацікавленості в зростанні обсягів виробництва і продуктивності праці, що характеризують виконання плану виробництва продукції в заданій номенклатурі, нормативного обсягу виробництва продукції, виконання і перевиконання встановлених норм виробітку, зростання (приріст) обсягів виробництва продукції, виконання (перевиконання) щоденного планового завдання та інше. За новою системою заробітна плата повинна змінитися досить суттєво.

За допомогою коефіцієнта трудової участі (КТУ) більш справедливий розподіл фонду заробітної плати, так як КТУ наближений до дійсності і прив'язаний до кожної людини.

Показники преміювання повинні встановлюватися такі, щоб працівники мали змогу впливати на їх динаміку і відповідно формувати свій заробіток. У свою чергу розміри премій повинні відповідати трудовим зусиллям працівників по досягненню відповідного рівня виконання і перевиконання показників преміювання.

Підхід до преміювання різних категорій персоналу повинен бути диференційований. Тобто, показники і умови преміювання повинні відображати кінцеві результати праці, на виконання яких можуть надати безпосередньо вплив працівники певних категорій персоналу. Тільки в даному випадку працівники зможуть відчувати досить тісний зв'язок між результатами своєї роботи і розміром винагороди.

В умовах прихованого невдоволення робітників заробітною платою запропоновані методи управління заробітною платою можуть стати надійним джерелом у мотивуванні працівників і підвищення їх працездатності,

зменшення невдоволення пов'язані з заробітною платою, а також допоможе підприємству виявляти некваліфікованих або невмотивованих співробітників і замінювати їх більш перспективними.

Реалізація запропонованої концепції організації оплати праці може дозволити значно скоротити масштаб і діапазон застосування фіксованих премій до 25%, що спричинить за собою економічний ефект щодо вдосконалення погодинної системи оплати праці, який виражається в економії від 3 до 11% від загального фонду заробітної плати робітників.

Величина ефекту може бути більше або менше, так як розмах даної різниці безпосередньо залежить від якості роботи. При впровадженні КТУ в систему стимулювання співробітників на виробничому підприємстві особлива увага приділялася зворотного зв'язку. Зокрема, працівникам було роз'яснено механізм розрахунку премії. В результаті кожен з них чітко розумів, які цінності компанії, за які показники виплачується премія і яким чином він може вплинути на кінцевий результат.

Одним з основних напрямків підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства є посилення мотивації праці. Саме мотивація праці і професійно-кваліфікаційний рівень працівників забезпечують дієвість управління людськими ресурсами.

Мотивація праці - це одна з найважливіших функцій менеджменту, що представляє собою спонукання працівників до діяльності по досягненню цілей підприємства через задоволення їх власних потреб. В основі цього процесу лежить використання різноманітних мотивів. Так як ІТП люди творчі, які мають певний запас знань і досвіду, тому для них було запропоновано ввести систему мотивації яка б допомогла підприємству скоротити заробітну плату зацікавити працівника новими можливостями і запобігти його невдоволення або догляд.

Підприємство завжди намагається платити з урахуванням своїх цілей, але рівно стільки, щоб працівник не йшов, а останній в свою чергу прагне отримувати якомога більше. Саме система балів дозволяє «пов'язати» оплату

праці і логіку бізнесу, а також розв'язати вузол проблем, пов'язаних з мотивацією персоналу. На сьогоднішній день в практику впроваджуються наступні системи ранжування та їх модифікації в залежності від ступеня складності:

- перша ступінь складності-система ранжирування посад за ступенями складності. Вона не вимагає математичних розрахунків і може бути впроваджена топ-менеджерами компанії після їх попередньої підготовки.
- друга ступінь складності це система Едварда Хея, яка заснована на бально-факторних методах, відстеження рівнів і підрозділів, де є невідповідності в нарахуваннях зарплати. Такий варіант впроваджується на підприємствах малого та середнього розміру.
- третя і четверта ступінь складності-ці системи засновані не тільки на бально-факторному методі, але і на правильних, складних математичних розрахунках ваги, кроку, на матрицях, профільно-напрямних таблицях, графіках і найголовніше -на точному і послідовному дотриманні етапів методології.

З багатьох систем мотивації персоналу був обраний метод бальних оцінок співробітників. Він добре вписується в структуру компанії, прозорий і гуртуючись на ньому співробітники можуть самостійно розрахувати розмір своєї заробітної плати і мати уявлення про те, що їм необхідно зробити, що б підвищити свій оклад.

Таким чином, ранжування успішно вирішує одну з базових потреб - інформаційну потребу. В рамках компанії був обраний модифікований другий метод складності, який на відміну від першого методу є більш точним, в той же час не є таким важким і повільним у впровадженні як третій і четвертий.

Система балів має такі переваги:

- робить систему нарахування зарплати гнучкою;

- дозволяє, при необхідності, швидко проводити аналіз структури як посадових окладів, так і постійної частини зарплат, а також відстежувати їх динаміку;
- полегшує процес індексування зарплат.

Виходячи з рекомендаційних основ теорії ранжирування, на підприємстві ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» була затверджена наступна послідовність прийняття нової системи:

- підготовка робочої групи, вивчення методики;
- розробка документації;
- оцінка посад, визначення вимог за посадою;
- розподіл факторів за рівнями;
- оцінка кожного рівня,
- оцінка ваги рівня, розрахунки кількості балів для кожної посади;
- устанавлення посадових окладів.

Використання бальної системи стимулювання персоналу для оцінки результативності роботи і мотивування персоналу, незважаючи на складність і високі вимоги до кваліфікації співробітників, які проводять оцінку, при правильному застосуванні сприятиме створенню атмосфери справедливості у взаємодії керівника і підлеглих, стимулюючи зростання відповідальності і самостійності, підвищує задоволеність співробітників виконуваною роботою і їх прихильність своїй організації і підрозділу. Оцінюючи персонал таким чином, керівник може підвищити ефективність підприємства і успішно ним керувати.

3.2 Обґрунтування соціально-економічної ефективності заходів щодо вдосконалення системи оплати праці робітників.

Залежно від фактичного внеску члена бригади (дільниці) в колективні результати праці-КТУ може підвищуватися або знижуватися. Для цього розробляється приблизний перелік показників, що враховуються при

підвищенні або зниженні базового КТУ, а також орієнтовні межі значень цих показників в таблиці 3.1 .У таблиці 3.2. Розрахована заробітна плата за існуючою моделлю.

Таблиця 3.1 – Показники що враховуються при зміні базового КТУ.

Оціночні показники	Одиниця виміру	Коефіцієнти	
		Плюс	Мінус
Виконання виробничого завдання	Кожний %	0,04-0,06	0,06-0,08
Дотримання графіка випуску продукції	Кожний %	0,06-0,08	0,08-0,10
Прогул	Кожний випадок	-	0,2-0,3
Запізнення на роботу, передчасний відхід з роботи	Кожний випадок	-	0,04-0,06
Невиконання розпоряджень майстра, бригадира	Кожний випадок	-	0,08-0,10
Порушення правил техніки безпеки	Кожний випадок	-	0,10-0,12
Створення аварійної ситуації	Кожний випадок	-	0,15-0,20

Таблиця 3.2 – Заробітна плата робітників за існуючою моделлю.

Середній показник по дільниці	Відпрацьований годин (середній показник по цеху)	Оклад	Премія 50%	Всього зарплата грн.
Дільниця №1	178	15 350	7 675	23 025
Дільниця №2	168	11 481	5 740	17 222
Дільниця №3	182	13 478	6 739	20 217
Дільниця №4	178	12 273	6 136	18 410

З даних таблиці 3.2 ми бачимо що найбільшу заробітну плату з 4-х аналізованих дільниць отримала перша дільниця, а найменшу заробітну плату отримала дільниця №2.

У таблиці 3.3 простежимо як зміниться заробітна плата, якщо ми введемо наші пропозиції. За новою системою заробітна плата зміниться досить суттєво і буде розрахована за формулою (3.1):

$$З / П = \text{Вироб. за нарядом} + \text{фіксована премія } 25\% + \text{Премія} * \text{КТУ} \quad (3.1)$$

Таблиця 3.3 - Зміна заробітної плати при введенні системи преміювання КТУ у робочих

Середній показник по цеху	Оклад	Премія 25%	Заробітна плата + премія	% виконання	КТУ	Премія КТУ	Всього заробітна плата
Дільниця 1	15 350	3 837,5	19 187,5	21	0,21	3 286	22 473
Дільниця2	11 481	2 870,25	14 351,25	34	0,34	3 943	18 294
Дільниця 3	13 478	3 369,5	16 847,5	29	0,29	3 943	20 790
Дільниця 4	12 273	3 068,25	15 341,25	16	0,16	1 992	17 333

З даних таблиці 3.3 ми бачимо, що за допомогою коефіцієнта трудової участі (КТУ) справедливий розподіл по дільницях слушних чинників виходячи з сумарного вкладу в загально продуктивний результат, так як КТУ наближений до дійсності і прив'язаний до кожної людини.

Так заробітна плата робітників дільниці №1 зменшилася на 2,5%, а заробітна плата дільниці № 2 збільшилась на 6,2%. Заробітна плата дільниці №3 збільшилась на 2%, дільниці №4 зменшилась на 5,8%.

У процесі роботи за встановленими порушеннями, см. таблицю 3.1 фактори збільшення або зменшення показника впливаючого на КТУ.

Показники преміювання встановлюються так, що працівники самостійно впливають на їх динаміку і відповідно формують свій заробіток

На рисунку 3.1 ми можемо спостерігати як змінилася заробітна плата працівників при введенні КТУ.

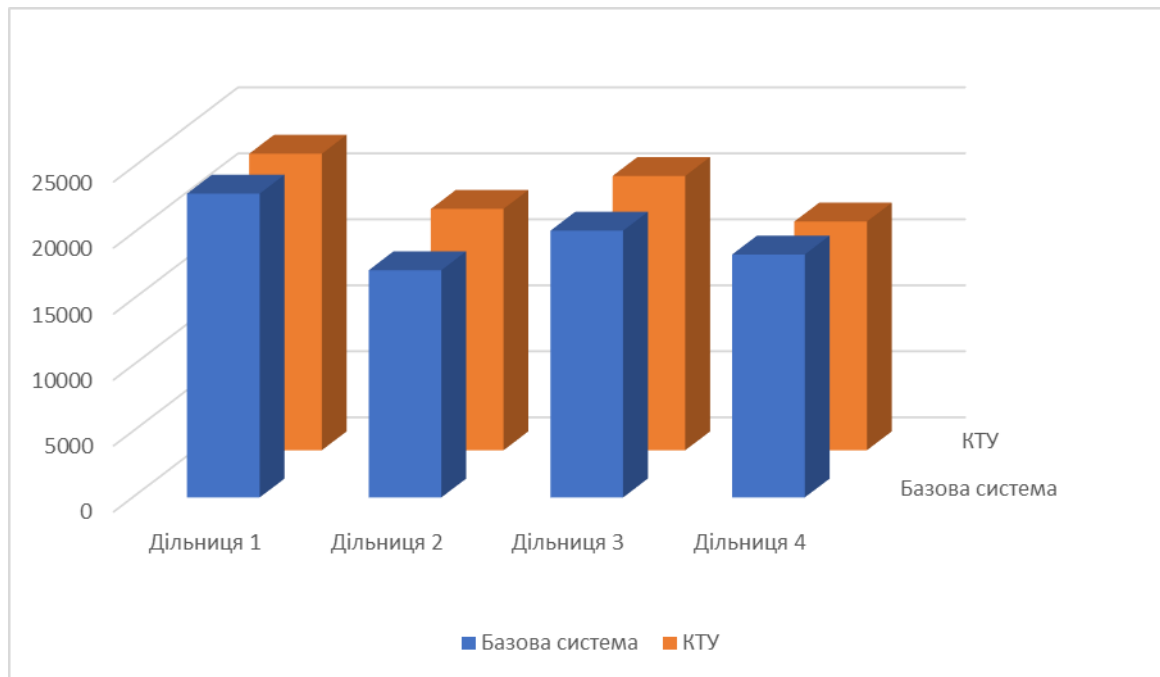


Рисунок 3.1 – Зміна заробітної плати на дільниця при введенні КТУ. (грн.)

Розміри премій відповідають трудовим зусиллям працівників по досягненню відповідного рівня виконання і перевиконання показників преміювання.

А одним з основних напрямків підвищення ефективності використання робочої сили на підприємстві є посилення мотивації праці. Саме мотивація праці і професійно-кваліфікаційний рівень працівників забезпечують дієвість управління людськими ресурсами.

З багатьох систем мотивації був обраний метод бальних оцінок. Після проведення оцінок встановлюються підсумкові бали з урахуванням вагових коефіцієнтів (таблицю 3.4)

Оцінка співробітника проводиться безпосереднім керівником, двома колегами і незалежним експертом, в якості якого виступає співробітник суміжного підрозділу.

Таблиця 3.4 – Підсумкові бали та ваговий коефіцієнт

Параметри	Кількість балів	Ваговий коефіцієнт	Підсумкова оцінка
Прояві відповідальності в рішенні задач і проблем	10	0,9	9
Якість виконання завдання	10	1	10
Бажання застосовувати навички безконфліктного вирішення проблем	10	0,4	4
Якість оформлення документації	10	0,3	3
Дотримання трудової дисципліни	10	0,5	5
Виконання роботи по суміжних областях	10	0,1	1
Бажання виконувати роботу відсутнього співробітника	10	0,6	6
Надання допомоги в роботі, навчанні	10	0,2	2
Особистий внесок у забезпечення розвитку виробництва та впровадження прогресивних технологій	10	0,5	5
Інтенсивність праці	10	0,5	5
Своєчасність виконання завдання	10	0,6	6
Етичне ставлення до колег, керівникам	10	0,7	7
Переслідування в роботі інтересів компанії	10	0,7	7

Формула визначення підсумкової величини оплати праці на основі отриманих балів:

$$X=(E1*0,6)+(E2*0,15)+(E2*0,15)+(E2*0,05); \quad (3.2)$$

Де X- підсумкова сума балів співробітника;

E1- сума балів виставлена безпосереднім керівником співробітника;

E2- сума балів виставлена колегою 1;

E3-сума балів виставлена колегою 2;

Е4-сума балів виставлена співробітником суміжного підрозділи;
0,6; 0,15; 0,05 -ваговий коефіцієнти важливості оцінювача.

Далі, сума складається і фінальна кількість балів накладається на шкалу відповідності рівням, від величини яких і буде залежати фінальна оплата праці у інженерно-технічних робітників (таблиця 3.5).

Таблиця 3.5 – Буквена оцінка набраних балів

Бали	Буквена оцінка	Премія
55-66,5	A+	1,2
50-54	A	1,15
45-49	B+	1,1
40-44	B	1
35-39	C+	0,9
30-34	C	0,7
20-29	D+	0,6
0-19	D	0,4

Повний список карток перевірки, методи розрахунків і оцінок знаходяться на корпоративному ресурсі компанії, у вільному доступі для співробітників. Наведемо приклад розрахунку на основі одного підрозділу (таблиця 3.6).

Нижче представлена існуюча модель оплати праці ІТП за формулою (3.2):

$$ЗП = 50\% \text{ Фіксована премія} + 50\% \text{ Фіксований оклад} \quad (3.2)$$

Таблиця 3.6 – Поточна система оплати праці ІТП на прикладі дільниці № 1

Співробітник дільниці	Фіксований оклад, грн.	Фіксована премія, грн.	Разом заробітна плата, грн.
Начальник дільниці	16 000	8 000	24 000
Майстер 1	12 000	6 000	18 000
Майстер 2	12 000	6 000	18 000
Інженер з охорони праці	13 000	6 500	19 500

Розглянемо приклад використання бальної системи стимулювання персоналу ІТП на прикладі дільниці №1. Фонд стимулюючих виплат для ділянки № 1- 26500 грн.. Сума даного фонду формується як фіксованої премії по ділянці яка дорівнює 50% від оплати праці.

Чисельність ІТП відділу дільниці №1-4 людини. Максимальне число балів по кожній посаді в кожному підрозділі має бути рівним; в даному випадку воно становить 66,5 балів.

- Дільниця № 1 (1) – набрав 34 бала.
- Дільниця № 2 (2) – набрав 29 бала.
- Дільниця № 3 (3) – набрав 28 балів.
- Інженер з охорони праці (4) – набра 32 балів.

Таблиця 3.7 Зміна заробітної плати при введенні нової системи оплати праці у ІТП.

Співробітник ділянки	Фіксований оклад	Оцінка за балами	Премія	Підсумкова заробітна плата
Дільниця № 1	16 000	34	7 208	23 208
Дільниця № 2	12 000	29	6 148	18 148
Дільниця № 3	12 000	28	5 936	17 936
Дільниця № 4	13 000	34	7 208	20 208

З даних таблиці 3.7 завдяки системі мотивації бальних оцінок ми бачимо чесне розподілення преміювання між робітниками підприємства, виходячи з сумарного вкладу в загально продуктивний результат. На рисунку 3.1 ми можемо побачити як змінилася оплата кожного працівника за бальною системою в порівнянні з базовою.

Показники преміювання повинні встановлюватися такі, щоб працівники мали змогу впливати на їх динаміку і відповідно формувати свій заробіток. У свою чергу розміри премій повинні відповідати трудовим зусиллям працівників по досягненню відповідного рівня виконання і перевиконання показників преміювання.

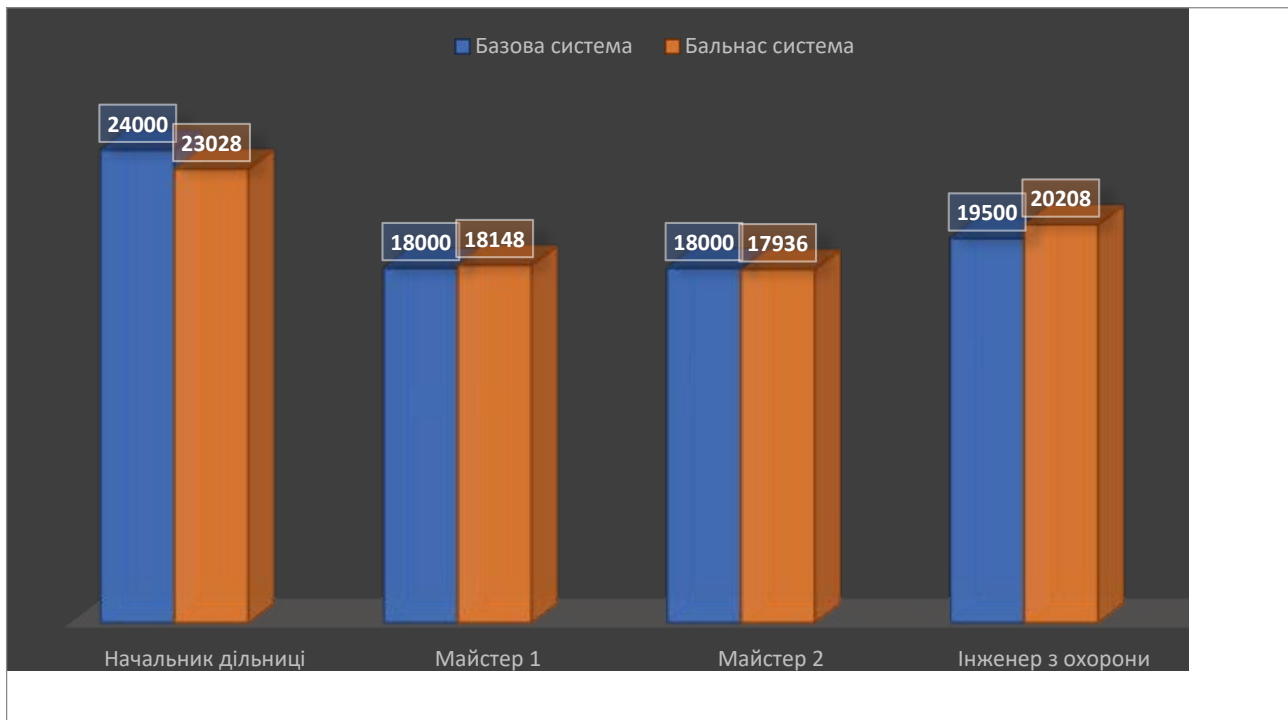


Рисунок 3.1 – Зміна заробітної плати при бальній системі

При бальній системі стимулювання робітники можуть самостійно розраховувати розмір своєї заробітної плати і мати уявлення про те, що їм необхідно зробити, щоб підвищити свою заробітну плату. Зацікавленість працівника в отриманні більшої премії приведе до збільшення продуктивності праці на підприємстві.

Висновки до 3 розділу

У даному розділі було виявлено що саме велике значення введення КТУ і бальних оцінок надасть на трудову дисципліну, зменшення браку а також слугуватиме негласним інструментом впливу одних членів колективу на інших. Для отримання групової експертної оцінки на нашому підприємстві ми відштовхувалися від методу сценаріїв це один з методів експертних оцінок, за допомогою якого дається картина досліджуваного об'єкта в майбутньому на основі ситуації, що склалася.

За допомогою даного методу визначаються головні цілі розвитку об'єкта дослідження. Він сприяє розробці вирішення проблеми на основі виявлення всіх можливих перешкод і виявлення серйозних недоліків..

Показники преміювання повинні встановлюватися такі, щоб працівники мали змогу впливати на їх динаміку і відповідно формувати свій зарібок. У свою чергу розміри премій повинні відповідати трудовим зусиллям працівників по досягненню відповідного рівня виконання і перевиконання показників преміювання.

З багатьох систем мотивації персоналу був обраний метод бальних оцінок співробітників. Він добре вписується в структуру компанії, прозорий і ґрунтуючись на ньому співробітники можуть самостійно розрахувати розмір своєї зарібною плати і мати уявлення про те, що їм необхідно зробити, щоб підвищити свій оклад.

З даних таблиці 3.3 ми бачимо, що за допомогою коефіцієнта трудової участі (КТУ) справедливий розподіл по дільницях слухних чинників виходячи з сумарного вкладу в загально продуктивний результат, так як КТУ наближений до дійсності і прив'язаний до кожної людини.

Так зарібна плата робітників дільниці №1 зменшилася на 2,5%, а зарібна плата дільниці № 2 збільшилася на 6,2%. Зарібна плата дільниці №3 збільшилася на 2%, дільниці №4 зменшилася на 5,8%.

Розміри премій відповідають трудовим зусиллям працівників по досягненню відповідного рівня виконання і перевиконання показників преміювання.

З даних таблиці 3.7 бачимо що система мотивації бальних оцінок робить чесне розподілення преміювання між дільницями, виходячи з сумарного вкладу в загально продуктивний результат. На рисунку 3.1 ми можемо побачити як змінилася оплата кожного працівника за бальною системою в порівнянні з базовою.

ВИСНОВКИ

Праця та його оплата, складають велику частину собівартості продукції, мають не тільки економічне, але й суспільно-виховне значення. Якщо людина вважає, що його працю оцінюють та оплачують невірно, бажання працювати зменшується.

Під оплатою праці прийнято розуміти «виражену у грошовій формі частину вартості створеною працею продукту, що видається робітникові підприємством, в якому він працює».

До основних джерелів трудового права можна віднести закони, регулюючі важливі положення організації праці, наприклад закон України «Про оплату праці стаття 121».

Заробітна плата тісно пов'язана з показником оцінки ефективності роботи підприємства, як продуктивність праці. Ці показники є взаємозалежними, а зростання продуктивності праці є передумовою підвищення її оплати. І навпаки, зростання рівня оплати праці є мотиваційним чинником до підвищення продуктивності праці.

В Україні застосовують дві основні форми оплати праці: почасову та відрядну. Основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

З'ясували що у разі встановлення почасової форми оплати праці роботодавець повинен контролювати виконання нормованих завдань і вести облік робочого часу. При відрядній формі оплати праці необхідно застосовувати, норми виробітку та виробничі завдання, розраховані на основі норм часу.

З метою підвищення ефективності суспільного виробництва система заробітної плати повинна стимулювати зацікавленість робітників, спеціалістів і службовців у результатах праці, сприяти розповсюдженню диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачання

коштів на заробітну плату, дотримання встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати.

Дослідили оплату праці та з'ясували що виділяють номінальну та реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата являє собою визначену, зафіксовану в розрахунковій відомості величину заробітної плати в грошовому виразі, яка характеризує рівень оплати праці відповідно до кількості та якості витраченої праці, та не пов'язана з цінами на товари і послуги. Реальна заробітна плата залежить від розміру номінальної заробітної плати та визначається рівнем цін на споживчі товари і послуги.

Визначили що почасово-преміальна система оплати праці є простою почасовою системою, доповненою преміюванням за виконання конкретних кількісних і якісних показників роботи.

Відрядна форма оплати праці поділяється на системи:

- пряму відрядну;
- відрядно-преміальну;
- відрядно-прогресивну;
- непряму відрядну;
- акордну.

У зв'язку з кризою в сфері економіки, процес удосконалення оплати праці повинен охоплювати усі економічні структури, які прямо стосуються формування і розподілу доходів. Також, слід зазначити, що удосконалення системи оплати праці не є швидкоплинним діянням, це є тривалим процесом, який вимагає значних витрат коштів, часу, і людського ресурсу. Найважливішим напрямом удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві є підвищення її гнучкості. Розмір оплати роботи працівника повинен мати тісний зв'язок із персональними кар'єрними досягненнями.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку полягають у комплексному науковому дослідженні міжнародно-правових стандартів оплати праці та систем оплат праці, які вже існують у світі, для виявлення позитивних

аспектів у регулюванні оплати праці та їх застосування в національній правовій системі.

Товариство з обмеженою відповідальністю «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» є комерційною організацією, створеною відповідно до статті 20 закону України про «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» [56].

За останні два роки в діяльності будівельної організації ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» відбулися наступні зміни:

- відзначається збільшення обсягу будівельно-монтажних робіт на 5049 тис. грн. або на 4,7 %;
- собівартість будівельно-монтажних робіт зменшилася на 78133 тис. грн. або на 17%;
- вартість основних фондів будівельної організації знизилася на 11807 тис. гривень;
- чисельність співробітників будівельної організації за останні два роки зросла на 14 чоловік, що призвело до збільшення фонду оплати праці досліджуваної організації на 10978 тис. грн. або на 10,8%, середньомісячна заробітна плата в організації змінилася з 18550 грн. до 22650 грн. в місяць;
- матеріальні витрати суттєво не збільшилися;

Середньооблікова чисельність співробітників ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» в 2016 році складала 166 чоловік, у 2017 році -178 чоловік, у 2018 році -192 чоловіка. Доля керівників у загальній чисельності працівників будівельної організації становить 10,9% у 2016 році, 10,7% в 2017 році і 10,4% у 2015. Найбільшу долю у загальній чисельності працівників складають робочі, у 2016- 116 чоловік, або 70 % , у 2017 році 125 чоловік, або 70,2%, та у 2018 році-135 чоловік або 70,3% від загальної чисельності працівників.

Отримані показники руху робочої сили свідчать про довіру працівників до будівельної організації, велика частка співробітників віддані своїй організації, прихильні її цілям.

Аналіз кадрової політики на підприємстві виявив такі проблеми:

- нестача висококваліфікованих фахівців;
- складність об'єктивної оцінки рівня здібностей кандидатів;
- вимушеність працювати з кандидатами в основному з середніми і задовільними здібностями, прийнятих з відкритого ринку праці;
- тимчасова і експертна витрата ємність проведеної на підприємстві системи навчання персоналу;
- відсутність матеріальних стимулів, путівок на санаторно-курортне лікування та інші.

На підприємстві діє дві системи оплати праці: відрядно-преміальна і почасово-преміальна, встановлені для різних категорій працівників.

Колективу бригади премія нараховується в цілому по бригаді. Заробітна плата робітників ділянок дослідного виробництва при почасово-преміальною системою оплати праці складається з оплати за встановленими тарифами ставок (окладів) за фактично відпрацьований час, премії за своєчасне і якісне виконання місячних нормованих завдань і доплат за умови праці. Але дана система преміювання є не досить справедливою по відношенню до усіх працівників.

Одним з основних напрямків підвищення ефективності використання робітників підприємства є посилення мотивації праці. Саме мотивація праці і професійно-кваліфікаційний рівень працівників забезпечують управління людськими ресурсами.

Підставою для нарахування премій є дані бухгалтерського та оперативного обліку. За роботу у вихідні (святкові) дні премія нараховується робочим-почасових на просту тарифну ставку (оклад), робочим-відрядникам-на відрядний заробіток без урахування доплати.

Було запропоновано впровадження коефіцієнту трудової участі для більш справедливого розрахунку премії для робочих. Показники приміювання були встановлені так, що працівники мали змогу впливати на їх динаміку.

Було виявлено що саме велике значення введення КТУ і бальних оцінок надасть на трудову дисципліну, зменшення браку а також слугуватиме негласним інструментом впливу одних членів колективу на інших. Для отримання групової експертної оцінки на нашому підприємстві ми відштовхувалися від методу сценаріїв це один з методів експертних оцінок, за допомогою якого дається картина досліджуваного об'єкта в майбутньому на основі ситуації, що склалася.

Визначили головні цілі розвитку об'єкта дослідження. Він сприяє розробці вирішення проблеми на основі виявлення всіх можливих перешкод і виявлення серйозних недоліків..

З'ясувало що преміювання повинно встановлюватися так, щоб працівники мали змогу впливати на їх динаміку і відповідно формувати свій зарібок. У свою чергу розміри премій повинні відповідати трудовим зусиллям працівників по досягненню відповідного рівня виконання і перевиконання показників преміювання.

З багатьох систем мотивації персоналу був обраний метод бальних оцінок співробітників. Він добре вписується в структуру компанії, прозорий і ґрунтуючись на ньому співробітники можуть самостійно розрахувати розмір своєї зарібною плати і мати уявлення про те, що їм необхідно зробити, що б підвищити свій оклад.

Розрахувавши ми бачимо, що за допомогою коефіцієнта трудової участі (КТУ) справедливий розподіл по дільницях фонд оплати праці призначений кожній дільниці.случає чинників виходячи з сумарного вкладу в загально продуктивний результат.

Так зарібна плата робітників дільниці №1 зменшилася на 2,5%,а зарібна плата дільниці № 2 збільшилась на 6, %. Зарібна плата дільниці №3 збільшилась на 2%, дільниці №4 зменшилась на 5,8%.

У процесі роботи за встановленими порушеннями, см. таблицю 3.1 фактори збільшення або зменшення показника впливаючого на КТУ.

За розрахунком методу бальних оцінок розміри премій відповідають трудовим зусиллям працівників по досягненню відповідного рівня виконання і перевиконання показників преміювання.

Визначили що система мотивації бальних оцінок робить чесне розподілення преміювання між робітниками підприємства, виходячи з сумарного вкладу в загально продуктивний результат. Ми можемо побачити як змінилася оплата кожного працівника за бальною системою в порівнянні з базовою.

Виходячи з рекомендаційних основ теорії ранжирування, на підприємстві ТОВ «Архінформ-Проект» була затверджена наступна послідовність прийняття нової системи:

- підготовка робочої групи, вивчення методики;
- розробка документації;
- оцінка посад, визначення вимог за посадою;
- розподіл факторів за рівнями;
- оцінка кожного рівня,
- оцінка ваги рівня, розрахунки кількості балів для кожної посади;
- устанавлення посадових окладів.

Розрахувавши заробітну плату робітників можемо спостерігати що при введені бальної системи преміювання, заробітна плата начальника ділянки зменшилась на 4,2 %, майстра 1 збільшилась на 0.8 , майстра 2 збільшилась на 0,4%, а заробітна плата інженера з охорони праці збільшилась на 3,6 %.

Можемо зробити висновки що мотивування працівників збільшенням преміювання можна зробити без збільшення фонду оплати праці. Направивши мотивацію робітників за для досягнення більш високих цілей у виробництві.

Тим самим збільшити свою оплату праці самостійно. Данне явище призведе до збільшення подуктивності праці на підприємстві та покращення його фінансових показників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Козловський В. О. Методичні вказівки до виконання студентами-магістрантами наукового напрямку економічної частини магістерських кваліфікаційних робіт : уклад. Вінниця : ВНТУ, 2012, с. 22-24
2. Навчальні матеріали онлайн : інтелектуальна бухгалтерська система знань URL : <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18968.html> (дата звернення 01.12.2018).
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2008, с. 236-238
4. Голосніченко Д. І. Оплата праці : проблеми та шляхи вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право* : збірник наукових праць. 2014. № 3/4 (23/24). 185 с.
5. Грیشнова О. А. Людський розвиток: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2009. 308 с.
6. Мочерний С. В. Політична економія : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2016.с. 398-399
7. Гадзевич О. І. Оплата праці в умовах ринку : теорія, практика. Київ : КОНДОР. 2008, с. 24-26
8. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. Київ : МАУП. 2009, с. 272-276
9. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ. 2008, 115 с.
10. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія Київ : Фенікс. 2010, с. 176-177
11. Колот А. М., Грیشнова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Київ : КНЕУ. 2009, с. 513-514
12. Шевченко Л.С. Основи економічної теорії: За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Харків : Право. 2008, 434 с.

13. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини. Львів: Центр навчальної літератури. 2010, 401 с.
14. Грішнова О. А. Людський розвиток . Київ : КНЕУ. 2009, 308 с.
15. Слиньков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда : практические рекомендации. Київ : Дакор КНТ. 2010, 336 с.
16. Азаренкова Г. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник Г. М. Азаренкова, І. І. Борисенко, О. Г. Головка ; М-во освіти і науки України. Львів : Новий Світ-2000. 2011, 288 с.
17. Ткаченко О. Вибір системи оплати праці Кадровик України. 2016. № 1. С 189 – URL : <http://hrsovet.rabota.ua/vibir-sistemi-oplati-pratsi/>. (дата звернення 04.12.2019).
18. Азаренкова Г. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник Г. М. Азаренкова, І. І. Борисенко, О. Г. Головка ; М-во освіти і науки України. Львів : Новий Світ-2000. 2011, 288 с.
19. Небава М. І., Ратушняк О. Г. Менеджмент організацій і адміністрування. Частина 2 : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ.2012, 108 с.
20. Сотченко Ю.К., Малей Н.В. Удосконалення системи оплати праці в умовах розвитку людського капіталу. *Вплив цифрової освіти на розвиток людського капіталу*: матер. Міжн. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Запоріжжя, 20-21 лист. 2019 р.). Запоріжжя. 2019. С. 68-70.
21. Макаровська Т.П. Практикум з економіки підприємства : навч. посіб. Київ : МАУП.2007, с. 23-27
22. Новіков Д. О. Взаємозв'язок функцій оплати праці у трудовому праві з класичною економічною теорією : *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Право*. 2016, № 24, С. 43-51.
23. Навчальні матеріали онлайн: інтелектуальна бухгалтерська система знань URL : <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article18968.html>. (дата звернення 10.12.2019).

24. Верховна Рада України : електронна баз даних нормативно-правової інформації URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення 16.12.2018).
25. Редкол Т. І. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія : У трьох томах. Київ : Видавничий центр “Академія”. 2000, 864 с.
26. Електронний журнал : Ефективна економіка. Включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3815> . (дата звернення 19.12.2019).
27. Лазарева Н.В. Особливості оплати праці працівників в Німеччині : збірник наукових праць Сев Кав ГТУ. Серія «Економіка», 2012 No2. -С.63-69.
28. Методичні вказівки до виконання студентами-магістрантами наукового напрямку економічної частини магістерських кваліфікаційних робіт / уклад. В. О. Козловський. – Вінниця : ВНТУ. 2012. – 22 с.
29. Азаренкова Г. М., Борисенко І. І., Головка О. Г. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навчальний посібник ; М-во освіти і науки України. Львів : Новий Світ-2000, 2011. 288 с.
30. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві : *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. Кіровоград. 2011, Вип. 20, С. 139–145.
31. Козловський. В. О. Методичні вказівки до виконання студентами-магістрантами наукового напрямку економічної частини магістерських кваліфікаційних робіт : уклад. Вінниця : ВНТУ. 2012. – 22 с.
32. Пожуєва Т.О. Формування інноваційних засад управління фондом оплати праці: монографія . Запоріжжя: ЗДІА . 252 с.
33. Стоєв В.Л., Дженков Є.О. Удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018, № 2 (14), С. 51-52.

34. Методичні вказівки до виконання студентами-магістрантами наукового напрямку економічної частини магістерських кваліфікаційних робіт уклад. В. О. Козловський. Вінниця : ВНТУ. 2012. 22 с.

35. Малей Н. В., Дробишева О. О. Удосконалення системи оплати праці на промисловому підприємстві. *Ефективність та напрями вдосконалення політики економічного зростання: теорії та пропозиції*: матер. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 15 груд.2018 р.). Запоріжжя. 2018. С. 53-55.

36. Лібанова Е., Палій О. Ринок праці та соціальний захист : навч. посіб. Київ : Основи. 2004, 491 с.

37. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Київ : Центр навчальної літератури. 2010, 401 с.

38. Долішній І.М., Колодійчук А. В. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві URL : http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvntlu/20_5/211_Doliszniy_20_5.pdf (дата звернення 19.12.2019).

39. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2011, Вип. 20, С. 139–145.

40. Гетьман О.О., Шаповал В. М. Економіка підприємства : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури. 2010, 488 с.

41. Коваленко О.В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016, № 2, С. 84-91.

42. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві: *наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2011, Вип. 20, С. 139–145.

43. Фурик В. Г., Кулик І. М. Фінанси підприємств. Практикум . Вінниця : ВНТУ. 2010. 93 с.

44. Компетенции Об управлении персоналом, карьере и эффективности сотрудников URL : <http://hr-media.ru/ballnaya-sistema-stimulirovaniya-personala/>.

45. Ведерников М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників: підручник. Хмельницький: Евріка. 2015, с. 108-111.
46. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Київ : Фірма "Праця". 2007, с. 192
47. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. видання друге, перероблене й доповнене. Київ : «Кондор». 2005, 298 с.
48. Бортник В. А. Кадровий потенціал : оцінка і перспективи підвищення. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2007, № 1, С. 50 – 53.
49. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України* .: Львів : РВВ НЛТУУ. 2011, С. 152-157.
50. Мних Є.В. Економічний аналіз діяльності підприємства : підручник Київ : КНТЕУ.2011. С. 302.
51. Азарова А.О., Нікіфорова Л.О. Економіка підприємства. : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ.2015, 198 с.
52. Небава М. І., Адлер О. О., Лесько О. Й. Економіка підприємства : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ.2011, с. 110-112
53. Штик, Ю. В. Організація оплати праці на підприємстві в сучасних умовах економічного розвитку України : зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право 2014, №1, С. 256–259.
54. Сайт про освіту в Україні та за кордоном URL : <http://ru.osvita.ua> .
55. Кабаченко М. О. Система оплати праці: проблемні питання Право та інновації. 2015. № 2, С. 109-113.
56. Закон України "Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців" (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 31-32, ст. 263 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 19.01.2019).

ДОДАТОК А

Основні показники діяльності підприємства ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» за 2016 -2017 рр.

Показники	Одиниця виміру	2016р.	2017	Абсолютне відхилення	Темпи зростання %
Чистий прибуток	тис. грн.	1110,27	1060,14	-50,13	95,5
Прибуток від реалізації	тис.грн.	2087,3	2451,16	363,86	117,4
Обсяг БМР	тис.грн.	10284,78	7626,83	-2657,95	74,2
Собівартість БМР	тис.грн.	8197,48	4618,78	-35786,7	56,3
Основні фонди	тис.грн.	3220,44	3150,89	69,55	97,8
Власні оборотні кошти	тис.грн.	4336,64	6081,48	1744,84	138,8
Фонд оплати праці	тис.грн.	298,8	396,22	97,42	132,6
Матеріальні витрати	тис.грн.	287,02	289,04	2,02	100,7
Чисельність середньооблікова	люд.	166	178	12	107,2

Продовження додатку А

Основні показники діяльності підприємства ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» за 2017-2018 рр.

Показники	Одиниця вимірювання	2017р	2018р	Абсолютне відхилення	Темпи зростання %
Чистий прибуток	тис. грн.	1060,14	1110,63	50,49	104,7
Прибуток від реалізації	тис. грн.	2451,16	2481,26	30,1	101,2
Обсяг БМР	тис. грн.	7626,83	7627,23	0,4	100
Собівартість БМР	тис. грн.	4618,78	3837,45	-781	83
Основні фонди	тис. грн.	3150,89	3032,82	-118,07	96,2
Власні оборотні кошти	тис. грн.	6081,48	7987,63	1906,15	131,3
Фонд оплати праці	тис. грн.	396,228	521,856	109,78	110,8
Матеріальні витрати	тис. грн.	289,04	290,83	1,79	100,6
Чисельність середньооблікова	люд.	178	192	14	107,8

ДОДАТОК Б

Склад робітників ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» по категорії персоналу.

Категорії персоналу	2016 рік		2017 рік		2018 рік	
	Люд.	%	Люд.	%	Люд.	%
Середньооблікова чисельність працівників, зайнятих на БМР і в підсобних виробництвах, всього	166	100,0	178	100,0	192	100,0
В тому числі керівники	18	10,9	19	10,7	20	10,4
Інженерно-технічні працівники	32	19,1	34	19,1	37	19,3
Робочі	116	70	125	70,2	135	70,3

ДОДАТОК В

Аналіз руху робочої сили ТОВ «АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ» за 2016 -2018рр

Показники	Рік		
	2016	2017	2018
1.Состояло працівників, зайнятих на БМР і в підсобному виробництві на початок періоду, чол	160	184	215
2.Прийнято за все, чол., В тому числі	12	18	24
3.Вибило всього, чол., В тому числі	21	15	10
а) переведено на інші підприємства	2	1	1
б) за власним бажанням;	7	5	3
в) за прогули;	2	1	0
г) у зв'язку із закінчення терміну трудового договору;	6	4	3
д) інші причини	4	4	3
4. Складалося працівників на кінець періоду, чол	151	187	229
5. Середньооблікова чисельність, чол	166	178	192
6. Коефіцієнт обороту з прийому, %. (Стор.2 / стор.5) * 100	7,3	10,2	12,5
7. Коефіцієнт обороту по звільненню, % (стр.3 / стор.5) * 100	12,7	8,4	5,2
8. Коефіцієнт плинності,% ((стор.3б + 3в) /стр.5) * 100	5,4	3,4	1,6
9. Коефіцієнт сталості персоналу,% ((стор.4-стор.2) /п.5) * 100	83,7	95	106,7

ДОДАТОК Г

Серія АЕ	ЛІЦЕНЗІЯ	№ 524196
ДЕРЖАВНА АРХІТЕКТУРНО-БУДІВЕЛЬНА ІНСПЕКЦІЯ УКРАЇНИ		
Господарська діяльність, пов'язана із створенням об'єктів архітектури		
Товариство з обмеженою відповідальністю "АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ"		
Ідентифікаційний код юридичної особи	32420051	
Місцезнаходження юридичної особи	69008, Запорізька обл., м. Запоріжжя, вул. Південне шосе, 78, офіс 15	
Нааявність додатка на	1 стор.	
Дата прийняття рішення та номер наказу про видачу ліцензії	23 вересня 2014 р. № 37-Л	
Строк дії ліцензії	з 23 вересня 2014 р. по 23 вересня 2017 р.	
Заступник Голови		А.Ф. Григор
Дата видачі ліцензії	07 жовтня 2014 р.	

Продовження додатку Г

Товариство з обмеженою відповідальністю
"АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ"

Додаток до ліцензії АЕ № 524196,
виданої Держархбудінспекцією України
наказ №37-Л від 23 вересня 2014 р.
(без ліцензії недійсний)

ПЕРЕЛІК РОБІТ

ПРОВАДЖЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ПОВ'ЯЗАНОЇ ІЗ СТВОРЕННЯМ ОБ'ЄКТІВ АРХІТЕКТУРИ
(будівництво об'єкта архітектури, який за складністю архітектурно-будівельного рішення
та (або) інженерного обладнання належить до IV і V категорії складності)

4.00.00	БУДІВЕЛЬНІ ТА МОНТАЖНІ РОБОТИ		- Технологічного обладнання
4.02.00	Улаштування основ та фундаментів збірних та монолітних	4.18.00	Клас наслідків (відповідальності) об'єктів будівництва:
4.05.00	Зведення металевих конструкцій		- клас СС2 – середні наслідки
4.06.00	Зведення збірних бетонних та залізобетонних конструкцій	4.19.00	Умови будівництва:
4.07.00	Зведення монолітних бетонних, залізобетонних та армоцементних конструкцій		- звичайні
4.08.00	Зведення кам'яних та армокам'яних конструкцій	5.00.00	МОНТАЖ ІНЖЕНЕРНИХ МЕРЕЖ
4.09.00	Зведення дерев'яних конструкцій	5.01.00	Монтаж внутрішніх інженерних мереж, систем, приладів і засобів вимірювання
4.10.00	Монтаж інженерних споруд	5.01.01	Водопроводу та каналізації
4.16.00	Монтаж технологічного устаткування	5.01.02	Опалення
4.17.00	Виконання пусконаладжувальних робіт (визначається ліцензіатом за видами технологічного устаткування)	5.01.03	Вентиляції і кондиціювання повітря
	- Комунального господарства	5.01.05	Технологічних трубопроводів
	- Механічного обладнання	5.01.07	Електропостачання, електрообладнання і електроосвітлення
	- Об'єктів кольорової металургії	5.02.00	Монтаж зовнішніх інженерних мереж, систем, споруд, приладів і засобів вимірювання
	- Об'єктів комунального господарства	5.02.01	Водопостачання
	- Об'єктів чорної металургії	5.02.02	Каналізації
	- Посудини, що працюють під тиском, ємкості	5.02.03	Теплових і гарячого водопостачання
	- Систем вентиляції та кондиціювання	5.02.06	Електропостачання, електроосвітлення
	- Систем водопостачання та каналізації	5.02.08	Клас наслідків (відповідальності) інженерних мереж, систем, споруд:
	- Систем опалювання, котелень, теплових пунктів, приладів обліку енергоносіїв		- клас СС2 – середні наслідки
	- Систем опалювання, котелень, теплових пунктів		

* * *

Заступник Голови



А.Ф. Григор

ДОДАТОК Є



Додаток 2
до Положення про реєстрацію платників
податку на додану вартість
Форма № 2-ПДВ

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ

СВІДОЦТВО № **200139690** НБ №532741
про реєстрацію платника податку на додану вартість
324200508292

Індивідуальний податковий номер _____

Найменування (для платника, відповідального за утримання та внесення ПДВ до бюджету під час виконання договору про спільну діяльність / договору управління майном, доповнюється його кодом ЄДРПОУ та словами «відповідальний за утримання та внесення ПДВ до бюджету під час виконання договору про спільну діяльність / договору управління майном») або прізвище, ініціал та ім'я (для платника, відповідального за утримання та внесення ПДВ до бюджету під час виконання договору про спільну діяльність / договору управління майном):
**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ"**

Місцезнаходження (місце проживання) платника Україна, 69035, Запорізька область,
м. Запоріжжя, вул. Сталеварів, б. 19

Найменування податкового органу, що видав Свідоцтво 829 ДПІ в Орджонікідзевському
районі м. Запоріжжя ГУ Міндоходів у Запорізькій області

Дата реєстрації платником податку на додану вартість « 01 жовтня 2013 року.

Дата початку дії Свідоцтва « 01 жовтня 2013 року.

О.О. Андріюк (підпис)

В.о. начальника ДПІ в Орджонікідзевському районі м. Запоріжжя
М.П.

ДОДАТОК Е



Вих. № 56-3-24/104
 від "02" грудня 2016 р.
 10 год. 33 хв.

ДОВІДКА

Надана про те, що в АТ "УКРСИББАНК" (04070, м. Київ, вул. Андріївська, 2/12), код банку (МФО) 351005, клієнту ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "АРХІНФОРМ-ПРОЕКТ", код ЄДРПОУ 32420051 відкрито рахунки:

17.11.2016 поточний рахунок № 26003634469400 в УАН
 18.11.2016 поточний рахунок № 26053000077603 в УАН

Довідка надана для пред'явлення за місцем вимоги.
 Начальник відділення №241
 АТ "УКРСИББАНК"

/Кобець М.В./

Виконавець: Кобець М.В.
 Тел. 2899344

