

**Міністерство освіти і науки України**  
**Луцький національний технічний університет**  
**Факультет бізнесу та права**  
**Кафедра економіки**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»**

**Аналіз та оцінка організації оплати праці на підприємстві**  
**(на матеріалах ТОВ «Імперія жирів»)**

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти  
Групи ЕК(УП) – 42  
ЧАЙКА Ірина Ігорівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Керівник:  
К.е.н., доцент  
Шубала Ірина Володимирівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Кваліфікаційну роботу  
допущено до захисту  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
К.е.н., доцент  
Гарант освітньої програми:  
Шубала Ірина Володимирівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Луцьк – 2025 року

## ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та праваКафедра економікиСтупінь вищої освіти: бакалаврГалузь знань: 05 Соціальні та поведінкові наукиСпеціальність: 051 ЕкономікаОсвітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки  
проф. Шубалий О.М.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ р.

ЗАВДАННЯ  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЧАЙКА Ірина Ігорівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

## 1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка організації оплати праці на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Імперія жирів»)

## Керівник роботи: Шубала І.В.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «17» січня 2025 р. №28/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «14» червня 2025 р.

## 3. Вихідні дані до роботи

статистична звітність і внутрішня управлінська звітність ТзОВ «Імперія жирів», навчальні посібники та підручники, наукові монографії, наукові періодичні видання, нормативно-правові документи, а також Інтернет-ресурси вільного доступу.

## 4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

ВСТУПРОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІРОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ІМПЕРІЯ ЖИРІВ»ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

## 5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Елементи оплати праці2. Групи факторів впливу на оплату праці3. Елементи організації праці на підприємстві4. Динаміка основних техніко-економічних показників роботи ТОВ «Імперія жирів»5. Мінімальні гарантовані розміри і коефіцієнти міжкваліфікаційних співвідношень6. Динаміка основних складових фонду оплати праці підприємства7. Розрахунок економії або перевитрати фонду оплати праці підприємства

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2024 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2024</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2024</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 31.12.2024</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2025</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2025</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2025</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2025</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.05.2025</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2025</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 07.06.2025</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 14.06.2025</i>	

Здобувач вищої освіти

\_\_\_\_\_ ( Чайка І.І. )  
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

\_\_\_\_\_ ( Шубала І.В. )  
(підпис) (прізвище, ініціали)

## АНОТАЦІЯ

Чайка І.І. Аналіз та оцінка організації оплати праці на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Імперія жирів»). – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2025.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки організації оплати праці на підприємстві на прикладі даних ТОВ «Імперія жирів». *Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки організації оплати праці на ТОВ «Імперія жирів». Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки організації оплати праці на підприємстві на матеріалах ТОВ «Імперія жирів».*

У першому розділі представлено теоретичні засади дослідження організації оплати праці на підприємстві, вивчено сутність та основні елементи оплати праці; досліджено фактори та принципи оплати праці; розглянуто елементи системи організації оплати праці на підприємстві.

У другому розділі представлено аналіз та оцінка організації оплати праці на ТОВ «Імперія жирів», представлено загальну характеристику економічної діяльності підприємства; вивчено особливості організації оплати праці на підприємстві; проведено оцінку ефективності використання коштів на оплату праці на підприємстві.

Висновки та пропозиції містять обґрунтування заходів для вдосконалення організації оплати праці на підприємстві.

Ключові слова: оплата праці, організація оплати праці, посадовий оклад, тарифна ставка, фонд оплати праці.

## ANNOTATION

Chayka I.I. Analysis and evaluation of the organization of labor remuneration at the enterprise (on materials of LLC "Imperiia zhyriv"). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Human resource management and labor economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2025.

The purpose of the bachelor's qualification work is to analyze and evaluate the organization of remuneration at the enterprise on the example of the data of LLC "Imperiia zhyriv". The object of research is the process of analyzing and evaluating the organization of labor remuneration at LLC "Imperiia zhyriv". The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of analyzing and evaluating the organization of labor remuneration at the enterprise on the basis of the data of LLC "Imperiia zhyriv".

The first section presents the theoretical foundations of the study of the organization of labor remuneration at the enterprise, examines the essence and basic elements of labor remuneration; examines the factors and principles of labor remuneration; considers the elements of the system of labor remuneration at the enterprise.

The second section presents an analysis and assessment of the organization of remuneration at LLC "Imperiia zhyriv", provides a general description of the economic activities of the enterprise; studies the peculiarities of the organization of remuneration at the enterprise; and assesses the efficiency of using funds for remuneration at the enterprise.

The conclusions and suggestions contain substantiation of measures to improve the organization of labor remuneration at the enterprise.

Keywords: labor remuneration, organization of labor remuneration, official salary, tariff rate, payroll.

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b>	<b>7</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ</b>	<b>10</b>
1.1. Сутність та основні елементи оплати праці	10
1.2. Фактори та принципи оплати праці	15
1.3. Складові системи організації оплати праці на підприємстві	20
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ІМПЕРІЯ ЖИРІВ»</b>	<b>26</b>
2.1. Загальна характеристика економічної діяльності підприємства	26
2.2. Особливості організації оплати праці на підприємстві	31
2.3. Оцінка ефективності використання коштів на оплату праці на підприємстві	37
<b>ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ</b>	<b>44</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	<b>54</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>59</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Ефективність використання основних засобів є одним із ключових факторів, що визначають конкурентоспроможність і фінансову стабільність будь-якого підприємства в сучасних економічних умовах. Основні засоби, як матеріальна база виробництва, безпосередньо впливають на обсяги випуску продукції, її собівартість, якість та, зрештою, на прибутковість діяльності. У контексті постійних технологічних змін, посилення конкуренції та зростання вимог до ресурсозбереження, питання оптимізації використання наявних основних засобів набуває особливої актуальності для підприємств різних галузей

Рациональне управління основними засобами дозволяє не тільки підвищити продуктивність праці та фондівіддачу, але й знизити питомі витрати на виробництво, забезпечити оновлення технічної бази та адаптацію до ринкових викликів. Недостатня ефективність їх використання, навпаки, призводить до зростання амортизаційних відрахувань на одиницю продукції, зниження рентабельності та втрати ринкових позицій.

**Мета і завдання дослідження.** Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки організації оплати праці на підприємстві на прикладі даних ТОВ «Імперія жирів». Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити сутність та основні елементи оплати праці;
- дослідити фактори та принципи оплати праці;
- розглянути елементи системи організації оплати праці на підприємстві;
- представити загальну характеристику економічної діяльності підприємства;
- вивчити особливості організації оплати праці на підприємстві;
- провести оцінку ефективності використання коштів на оплату праці на підприємстві;

– обґрунтувати заходи для вдосконалення організації оплати праці на підприємстві.

*Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки організації оплати праці на ТОВ «Імперія жирів».*

*Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки організації оплати праці на підприємстві на матеріалах ТОВ «Імперія жирів».*

**Методи дослідження.** При проведенні дослідження використано сукупність наукових підходів і методів: системний підхід – для дослідження елементів системи організації оплати праці на підприємстві; методи логічного узагальнення – для вивчення факторів та принципів оплати праці; аналізу та синтезу – для проведення аналізу особливостей організації оплати праці на підприємстві; індукції, дедукції – при представленні сутності та основних елементів оплати праці; табличний і графічний аналіз – при побудові різних типів таблиць та діаграм для оцінки ефективності використання коштів на оплату праці на підприємстві; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні заходів для вдосконалення організації оплати праці на підприємстві.

Інформаційною базою дослідження стали: статистична звітність і внутрішня управлінська звітність ТзОВ «Імперія жирів», навчальні посібники та підручники, наукові монографії, наукові періодичні видання, нормативно-правові документи, а також Інтернет-ресурси вільного доступу.

**Практичне значення одержаних результатів.** Методичні підходи до аналізу й оцінки організації оплати праці на підприємстві можуть бути використані у господарській діяльності ТзОВ «Імперія жирів», а також підприємств харчової промисловості.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення кваліфікаційної роботи були апробовані на міжнародному круглому столі «Польсько-українське прикордоння як сфера трансформації» (Люблін–Луцьк, 28 березня 2025 р.).

**Публікації.** Основні теоретико-методологічні положення і практичні результати дослідження були викладені в тезах доповідей міжнародного круглого столу загальним обсягом 0,1 друк. арк.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається із вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 53 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 10 рисунків та 5 таблиць. Список використаних джерел складається з 49 найменувань і представлений на 5 сторінках. Робота містить 3 додатки, викладених на 12 сторінках.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

### 1.1. Сутність та основні елементи оплати праці

В умовах динамічного розвитку ринкової економіки інститут оплати праці набуває особливої значущості, виступаючи ключовим механізмом регулювання соціально–трудових відносин та визначальним фактором добробуту населення. Заробітна плата, як основна форма доходу більшості працездатного населення, є не лише мірилом вартості затраченої праці, але й важливим інструментом мотивації, стимулювання продуктивності та забезпечення соціальної стабільності.

Розуміння сутності поняття оплати праці є фундаментальним для дослідження механізмів функціонування ринку праці, розробки ефективних систем управління персоналом та формування соціально–економічної політики держави. Незважаючи на зовнішню простоту, категорія «оплата праці» є багатогранною та охоплює широкий спектр економічних, юридичних і соціальних аспектів. Її трактування варіюється залежно від наукової парадигми та практичних цілей дослідження, відображаючи складність взаємодії між роботодавцями, працівниками та державою у процесі формування та розподілу трудових доходів.

Розгляд теоретичних підходів вітчизняних науковців до визначення оплати праці дозволить сформулювати цілісне уявлення про її природу та місце в системі соціально–економічних відносин. Вивчення складових елементів оплати праці, включаючи основну та додаткову заробітну плату, заохочувальні та компенсаційні виплати, а також соціальні гарантії, надасть змогу глибше зрозуміти механізми її формування та вплив на мотивацію та добробут працівників. Таким чином в Законі України «Про оплату праці»: «Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за

трудоим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [13].

На думку Швиданенко «плата праці – це будь–який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги» [11].

Колот вважає, що «оплата праці – це матеріальна винагорода трудового внеску працівника відповідно до кількості і якості праці, яку власник або уповноважений ним орган виплачує робітникові за виконану роботу. Також він розглядає заробітну плату як економічну категорію, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості, та як елемент ринку праці, що є ціною, за якою найманий працівник продає послуги робочої сили» [16].

На думку Мельник «оплата праці як обліково–аналітична категорія характеризує трудовий дохід працівника, який формується під впливом кількості та якості затраченої корисної праці і виплачується працедавцем у вигляді заробітної плати в грошовій або натуральній формі» [23].

З точки зору Дубовської «заробітна плата – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці» [10].

Калина вважає, що «заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті її розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченої ними праці» [15].

Мартин розуміє під «оплатою праці оплати послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально–економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє» [22].

Ведерников вважає, що «оплата праці є первинним доходом домашніх господарств, який передбачає винагороду в грошовій або натуральній формі,

що має бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану у звітному періоді» [6].

Оплата праці, як комплексна система, складається з кількох ключових елементів (рис.1.1), які разом формують загальний дохід працівника за виконану роботу.



Рис. 1.1. Елементи оплати праці (побудовано автором за джерелом [25])

Основна заробітна плата це фіксована сума грошей, яка виплачується працівнику за виконану норму праці (годину, день, місяць) або за займану посаду відповідно до кваліфікації та складності виконуваної роботи.

Тарифна ставка застосовується для робітників і визначає розмір оплати за одиницю відпрацьованого часу (годину, день). Може залежати від розряду, категорії працівника.

Посадовий оклад встановлюється для службовців і керівників за місяць роботи відповідно до штатного розпису та складності виконуваних функцій.

Додаткова заробітна плата включає виплати, які нараховуються понад основну заробітну плату за певні досягнення, умови праці або особливості виконання роботи. До неї належать:

Надбавки тобто доплати до основної заробітної плати, що мають постійний або тимчасовий характер і пов'язані з певними умовами праці, професійною майстерністю, стажем роботи тощо (наприклад, за шкідливі умови праці, за інтенсивність праці, за вислугу років, за знання іноземної мови).

Доплати це виплати за виконання робіт, не передбачених трудовим договором або посадовою інструкцією (наприклад, за суміщення професій, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за роботу у нічний час, за надурочну роботу, за роботу у вихідні та святкові дні).

Заохочувальні та компенсаційні виплати мають на меті стимулювати працівників до підвищення продуктивності праці, поліпшення якості роботи та відшкодування певних витрат, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків

. Сюди можна віднести:

Премії це грошові виплати, що нараховуються працівникам за досягнення певних виробничих показників, виконання особливо важливих завдань, прояв ініціативи тощо. Можуть бути регулярними (щомісячними, кварталними, річними) або одноразовими.

Бонуси дуже схожі на премії, часто пов'язані з фінансовими результатами підприємства або індивідуальними досягненнями.

Винагороди можуть включати виплати за підсумками роботи за рік, за вислугу років, за особливі трудові заслуги.

Компенсаційні виплати це відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків (наприклад, за використання власного інструменту, за відрядження, за переїзд на роботу в іншу місцевість).

«Соціальні виплати хоча формально не є оплатою за виконану роботу, але вони є важливою складовою компенсаційного пакету і спрямовані на соціальний захист працівників. До них можуть належати:

– оплата лікарняних листів;

- оплата відпусток (щорічних, соціальних);
- допомога по вагітності та пологах» [17].

Підсумовуючи розгляд сутності поняття та елементів оплати праці, слід зазначити, що заробітна плата є комплексною та багатоаспектною категорією, яка виступає ключовим елементом системи соціально–трудова відносин. Її розуміння еволюціонує, охоплюючи не лише юридичне визначення як винагороди за виконану роботу, але й економічну інтерпретацію як ціни робочої сили та соціальний аспект як джерела добробуту працівників. Різноманіття трактувань вітчизняних науковців підкреслює багатогранність цього феномену та його важливість для різних сфер суспільного життя.

«Аналіз складових елементів оплати праці виявив їхню ієрархічну структуру та функціональне призначення. Основна заробітна плата формує базовий рівень доходу, відображаючи кваліфікацію та складність виконуваної роботи. Додаткові виплати враховують специфічні умови праці та стимулюють працівників до підвищення ефективності» [22]. Заохочувальні та компенсаційні елементи спрямовані на мотивацію досягнення високих результатів та відшкодування витрат, пов'язаних з трудовою діяльністю. Соціальні виплати, хоч і не є безпосередньо оплатою за виконану роботу, відіграють важливу роль у забезпеченні соціального захисту працівників.

Ефективне функціонування системи оплати праці, що враховує всі її ключові елементи, є визначальним фактором для забезпечення мотивації персоналу, підвищення продуктивності праці та досягнення соціальної справедливості. Розуміння сутності та структури оплати праці є необхідною передумовою для розробки обґрунтованих стратегій управління людськими ресурсами на мікрорівні та формування дієвої державної політики у сфері доходів населення та соціального захисту на макрорівні. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вивчення впливу різних моделей оплати праці на поведінку працівників, аналіз ефективності різних елементів компенсаційного пакету та розробку рекомендацій щодо оптимізації систем оплати праці в умовах сучасних економічних викликів.

## 1.2. Фактори та принципи оплати праці

У нинішній ринковій економіці оплата праці є надзвичайно важливою, фактично визначальною. Це пояснюється тим, що добробут людей безпосередньо пов'язаний з розміром їхньої заробітної плати. А цей розмір, своєю чергою, формується під впливом загального економічного стану країни, рівня її добробуту та специфіки системи оплати праці, що склалася в державі.

У сучасному світі принципи оплати праці постійно еволюціонують під впливом технологічного розвитку, змін у законодавстві, глобалізації та нових підходів до управління людськими ресурсами. Сучасні принципи оплати праці наведено на рисунку 1.2.

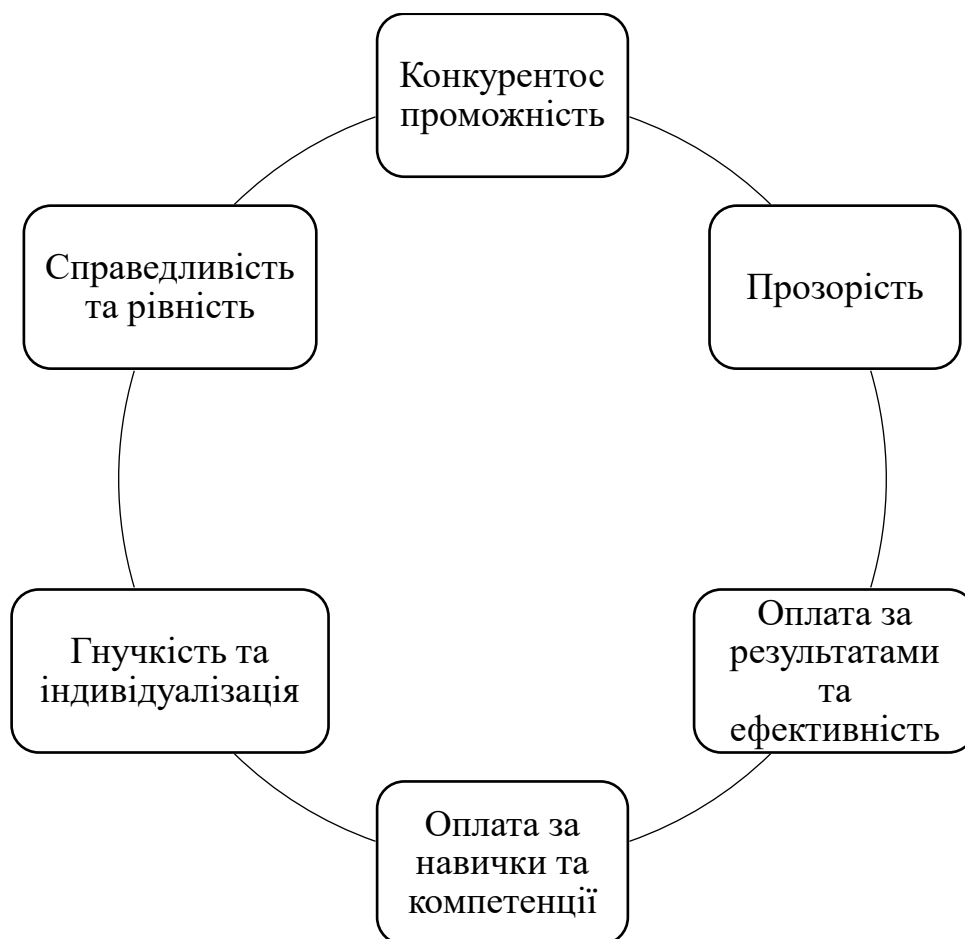


Рис. 1.2. Принципи оплати праці (згруповано автором за джерелом [29])

Принцип справедливості та рівності ґрунтується на тому, що працівники повинні отримувати рівну оплату незалежно від їхньої статі, раси, віку, релігії, національності чи інших дискримінаційних факторів. Сучасні тенденції спрямовані на усунення гендерного розриву в оплаті праці та забезпечення рівних можливостей для всіх.

Оплата праці має бути конкретною на ринку праці, щоб підприємство могло залучати та утримувати талановитих працівників, тобто рівень заробітної плати повинен бути рівним з оплатою на аналогічних посадах в інших підприємствах того ж регіону або галузі.

«Принцип прозорості передбачає відкрите та зрозуміле інформування працівників про систему оплати праці, критерії нарахування заробітної плати, бонуси та інші складові компенсаційного пакету. Це сприяє довірі та розумінню між працівниками та роботодавцем» [14].

Все більшого значення набуває принцип оплати, що залежить від індивідуальних та командних результатів роботи, а також від ефективності діяльності підприємства в цілому. Це може включати премії, бонуси, участь у прибутку, опціони на акції та інші форми заохочення за високі досягнення.

Сучасні системи оплати праці часто передбачають гнучкі підходи, що враховують індивідуальні потреби та переваги працівників. Це може включати можливість вибору між різними пільгами, програмами навчання та розвитку, а також адаптацію компенсаційного пакету до особистих обставин.

У зв'язку зі швидким розвитком технологій та зміною вимог до робочої сили, зростає важливість оплати праці, що враховує наявні у працівника навички, знання та компетенції.

Сучасні принципи оплати праці також включають аспекти соціальної відповідальності бізнесу, такі як забезпечення гідних умов праці, соціальних гарантій та можливостей для професійного зростання працівників.

Оплата праці є предметом дослідження трудового права, так і економіки. Її не можна розглядати окремо від поточної економічної ситуації в країні, тому важливо розуміти, які чинники визначають рівень заробітної плати. Оскільки ми

аналізуємо оплату праці в умовах ринкової економіки, доцільно виділити три основні групи факторів (рис. 1.3), що впливають на розмір заробітної плати та ситуацію на ринку праці. Перша з них – це ринкові фактори, серед яких можна виокремити наступні.

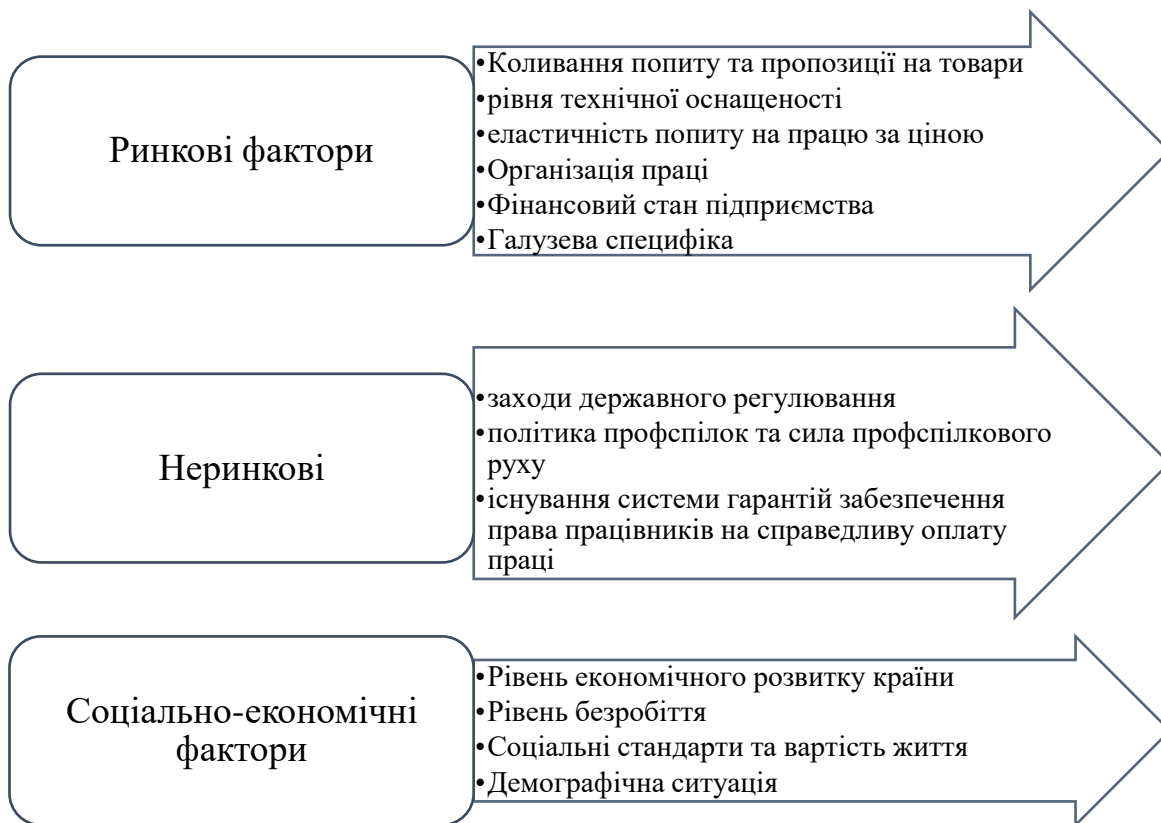


Рис. 1.3. Групи факторів впливу на оплату праці  
(побудовано автором за джерелом [5])

Першим ринковим фактором є коливання попиту та пропозиції на товари та послуги, у виробництві яких задіяна певна праця. Так, зменшення попиту на товари чи послуги (через зростання їхньої вартості, зниження доходів споживачів, зміну їхніх уподобань або появу нових товарів–замінників) призводить до скорочення обсягів виробництва, а отже, і до зменшення потреби в працівниках та погіршення умов їхнього найму. І навпаки, зростання попиту на товари та послуги може спричинити збільшення попиту на робочу силу та, як наслідок, підвищення рівня заробітної плати.

Важливо розуміти, що трудові відносини не лише залежать від змін попиту та пропозиції на ринку товарів і послуг, а й самі впливають на ці зміни.

Ефективність праці безпосередньо визначає її корисність для роботодавця. Саме корисність ресурсу для підприємця, яка визначається співвідношенням граничного доходу від використання праці та граничних витрат на неї, є другим важливим фактором. Зростання попиту на працю значною мірою залежить від можливості підприємця використовувати екстенсивні фактори для збільшення прибутковості. Іншими словами, наскільки економічно вигідним буде наймати додаткових працівників за незмінних характеристик інших факторів виробництва, наприклад, рівня технічної оснащеності. Цей фактор також суттєво впливає на рівень зайнятості в країні.

Третім важливим фактором є еластичність попиту на працю за ціною. Зростання вартості трудового ресурсу, наприклад, через підвищення заробітної плати під впливом профспілок, збільшує витрати роботодавця, що може призвести до зменшення попиту на робочу силу та погіршення умов працевлаштування. Водночас чутливість попиту на працю до змін її ціни (еластичність) є непостійною величиною і залежить від:

- характеру зміни граничного доходу. Якщо граничний дохід зменшується поступово (що характерно для трудомістких галузей з великою часткою ручної праці), то зростання вартості праці не призведе до значного скорочення попиту на неї, тобто еластичність попиту за ціною буде низькою. Натомість, якщо віддача від залучення додаткових працівників швидко знижується (відбувається різке падіння граничного доходу), то збільшення заробітної плати спричинить суттєве зменшення попиту на працю, що свідчатиме про високу еластичність попиту на даний трудовий ресурс;

- частки витрат на оплату праці в загальних витратах компанії. Чим більшу питому вагу займають витрати на робочу силу в собівартості продукції, тим сильніше попит на працю реагує на зміни її ціни, оскільки коливання витрат на оплату праці значною мірою впливатимуть на загальну динаміку витрат підприємства;

- еластичності попиту на ті товари, для виробництва яких потрібна дана робоча сила.

«Ще одним важливим фактором є взаємозамінність ресурсів. Аналізуючи його вплив, варто зазначити, що можливості роботодавця зменшити витрати на оплату праці за незмінної технічної бази є досить обмеженими» [8]. Хоча заробітна плата легко зростає, вона практично не знижується при зміні ситуації на ринку праці. У такому контексті постає питання про можливість заміни живої праці більш продуктивною технікою.

Така можливість заміни ресурсів, тобто наявність на ринку більш ефективного обладнання, може мати неоднозначний вплив на умови працевлаштування та ситуацію на ринку праці, залежно від того, який ефект буде вигіднішим для роботодавця. Розглянемо два можливі сценарії. Перший – це так званий ефект заміщення, який полягає у скороченні кількості працівників при збереженні або навіть збільшенні обсягів виробництва завдяки впровадженню нових технологій. У цьому випадку попит на робочу силу зменшується, а вивільнені працівники збільшують пропозицію праці, що в цілому призводить до погіршення.

І нарешті, останній ринковий фактор – це коливання цін на споживчі товари та послуги. Зростання цін на предмети першої необхідності та послуги, що призводить до подорожчання життя, перш за все зумовлює збільшення відтворювального мінімуму у структурі заробітної плати, а отже, і загального рівня оплати праці. У випадку ж зниження цін на споживчі товари та послуги прямої залежності може й не спостерігатися, враховуючи вже згаданий ефект який перешкоджає зниженню заробітних плат.

До другої групи факторів належать неринкові, або соціально-правові, чинники. Їхня дія зумовлена як державним впливом на формування оплати праці, так і активністю самих працівників. Звісно, наведений перелік не є остаточним і може доповнюватися та змінюватися.

Отже, першим неринковим фактором є заходи державного регулювання, такі як встановлення мінімальної заробітної плати, мінімального посадового окладу та прожиткового мінімуму.

По–друге, значний вплив на рівень заробітної плати та умови працевлаштування може мати політика профспілок та сила профспілкового руху.

По–третє, важливими є кінцеві результати діяльності підприємства та особистий внесок кожного працівника. Варто наголосити, що саме цей фактор має прямий зв'язок з розміром заробітної плати.

І насамкінець, на нашу думку, особливо важливим є існування системи гарантій забезпечення права працівників на справедливую оплату праці. Ми вважаємо, що можливість отримувати гідну заробітну плату, яка забезпечує належний рівень життя як самому працівнику, так і його родині, є визначальною умовою як для ефективності роботи кожного окремого працівника та підприємства загалом, так і для розвитку трудового потенціалу країни та формування високоефективної національної економіки в цілому.

### **1.3. Складові системи організації оплати праці на підприємстві**

Організація оплати праці на підприємстві є одним із ключових аспектів управління персоналом, що безпосередньо впливає на мотивацію працівників, їхню продуктивність та загальну ефективність діяльності компанії. Це складна система, що включає в себе сукупність взаємопов'язаних елементів, які визначають розмір, форму та умови винагороди за виконану роботу. Правильно побудована система оплати праці не лише забезпечує справедливе відшкодування за працю, а й стимулює працівників до досягнення високих результатів, підвищення кваліфікації та лояльності до підприємства. Вона покликана збалансувати інтереси працівників і роботодавця, забезпечуючи привабливість робочих місць та конкурентоспроможність підприємств на ринку праці.

На рисунку 1.4 представлені основні елементи організації праці на підприємстві.

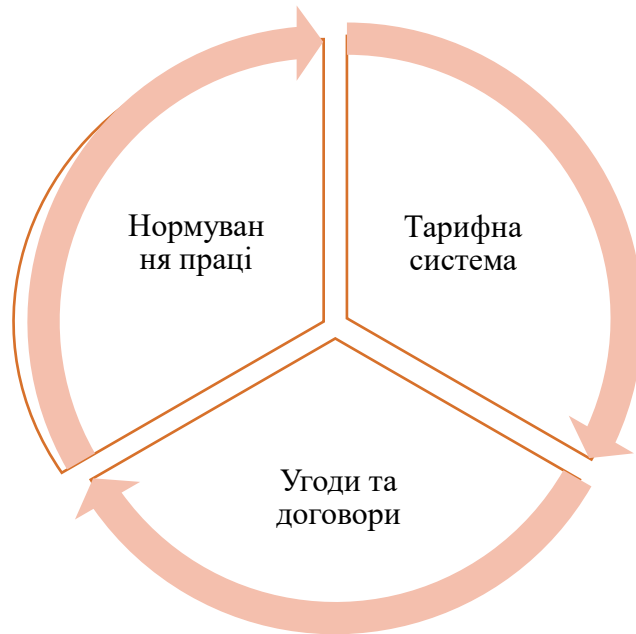


Рис. 1.4. Елементи організації праці на підприємстві (побудовано автором за джерелом [10])

Нормування праці є ключовим елементом системи управління трудовою діяльністю на підприємстві, що полягає у встановленні науково обґрунтованих норм часу, виробітку, чисельності або обслуговування, необхідних для виконання певних робіт чи функцій. Цей процес ґрунтується на детальному аналізі виробничих процесів, умов праці, а також фізіологічних та психологічних можливостей людини.

Методологія нормування праці включає низку підходів та методів, спрямованих на досягнення точності та об'єктивності встановлюваних норм. Основними з них є (рис. 1.5).

Хронометраж полягає у вимірюванні тривалості окремих елементів робочих операцій за допомогою спеціальних інструментів (секундомірів, відеокамер). Хронометраж дозволяє виявити нераціональні рухи, простої та інші втрати робочого часу, що в подальшому є основою для оптимізації трудових процесів. Отримані дані піддаються статистичній обробці для визначення середніх значень та врахування варіативності.



Рис. 1.5. Методи нормування праці (побудовано автором за джерелом [12])

Фотографія робочого дня передбачає безперервне спостереження та фіксацію всіх видів діяльності працівника протягом робочого дня або його частини. Метою є виявлення структури робочого часу, визначення частки продуктивної та непродуктивної праці, а також виявлення факторів, що перешкоджають ефективній роботі. Результати фотографії робочого дня використовуються для розробки заходів щодо підвищення ефективності використання робочого часу.

«Дослідно–статистичний метод базується на аналізі фактичних даних про трудові витрати за минулі періоди. Він є менш точним порівняно з іншими, оскільки не враховує зміни в технологіях, організації праці та кваліфікації працівників. Використовується переважно для нормування нетипових або одноразових робіт, де застосування більш точних методів є економічно недоцільним» [31].

Таким чином, нормування праці є невід’ємним інструментом сучасного менеджменту, що дозволяє не лише ефективно управляти трудовими ресурсами, але й створювати умови для постійного підвищення ефективності виробництва та добробуту працівників.

Розглядаючи тарифну систему варто зауважити, що вона є фундаментальним елементом організації оплати праці, що виконує функцію диференціації та регулювання заробітної плати працівників залежно від складності, умов, інтенсивності, значущості та результатів праці, а також кваліфікації та досвіду працівника. Вона являє собою сукупність нормативних елементів, які в сукупності формують механізм визначення розміру оплати за працю. Складовими тарифної системи є тарифні ставки, тарифні сітки, система посадових окладів, тарифно–кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифні сітки це шкали, що складаються з певної кількості розрядів (або груп) та відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Кожен розряд характеризує певний рівень кваліфікації та складність виконуваних робіт. Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів тарифна ставка наступного розряду вища за тарифну ставку першого (базового) розряду. Розробка тарифних сіток вимагає глибокого аналізу та класифікації робіт за їхньою складністю та відповідальністю.

Під тарифною ставкою, розуміється встановлений розмір оплати праці за одиницю часу (годину, день, місяць) або за одиницю виробленої продукції (роботи) для працівників відповідного кваліфікаційного розряду. Тарифна ставка першого розряду є базовою і визначає абсолютний рівень оплати праці. Вона встановлюється з урахуванням мінімальної заробітної плати, складності найпростіших робіт та економічних можливостей підприємства. Тарифні ставки вищих розрядів розраховуються шляхом множення тарифної ставки першого розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Схеми посадових окладів застосовуються для керівників, спеціалістів та службовців і визначають фіксований розмір заробітної плати за відпрацьований місяць. На відміну від тарифних ставок, що орієнтовані на індивідуальну кваліфікацію та обсяг виконаних робіт, посадові оклади відображають значимість, відповідальність та обсяг функціональних обов'язків конкретної посади в ієрархічній структурі підприємства. Формування схем окладів потребує

аналізу функціональних карт посад, їхньої цінності для організації та ринкової вартості відповідних спеціалістів.

Тарифно–кваліфікаційні характеристики (довідники) є нормативними документами, що детально описують вимоги до знань, умінь, досвіду та кваліфікації працівників для кожного кваліфікаційного розряду або посади. Вони містять перелік робіт, які повинен вміти виконувати працівник відповідного розряду, а також вимоги до його освіти та практичного досвіду. Тарифно–кваліфікаційні характеристики слугують основою для атестації працівників, присвоєння їм кваліфікаційних розрядів, а також для розробки посадових інструкцій.

У сучасному трудовому праві та економіці договори та угоди відіграють центральну роль у регулюванні відносин щодо оплати праці. Вони встановлюють конкретні умови, розміри та порядок виплати заробітної плати, доповнюючи та деталізуючи загальні норми законодавства. Ці інструменти соціального діалогу забезпечують баланс інтересів між роботодавцями та працівниками, а також їхніми представниками.

На найвищому рівні в Україні діє Генеральна угода. Це нормативно–правовий акт, який укладається між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими профспілками. Генеральна угода є орієнтиром для розробки та укладення угод та договорів на нижчих рівнях. Вона створює рамкові умови для визначення мінімальних соціальних стандартів в оплаті праці, що забезпечують певний рівень добробуту населення.

Наступним рівнем є галузеві (міжгалузеві) угоди. Вони укладаються між об'єднаннями роботодавців та профспілками (або їх представниками) у межах певної галузі економіки (наприклад, металургійна, будівельна, аграрна тощо). Ці угоди встановлюють галузеві мінімальні стандарти оплати праці, які можуть бути вищими за загальнодержавні (наприклад, підвищені тарифні ставки, додаткові пільги, компенсації за шкідливі умови праці). Галузеві угоди є

обов'язковими для всіх підприємств, які належать до відповідної галузі та є сторонами угоди або на яких поширено її дію.

«На рівні підприємства, установи, організації укладаються колективні договори. Це двосторонні угоди між роботодавцем (або уповноваженим ним органом) та трудовим колективом (в особі профспілкового органу, а за його відсутності – інших уповноважених представників працівників)» [29]. Колективний договір є найдетальнішим інструментом регулювання оплати праці на конкретному підприємстві, оскільки він:

На індивідуальному рівні взаємовідносини між роботодавцем та конкретним працівником регулюються трудовим договором (контрактом). У цьому документі зазначаються: основні умови оплати праці конкретного працівника, трудова функція (посада), інші індивідуальні умови.

Умови оплати праці, зазначені в трудовому договорі, не можуть бути гіршими, ніж ті, що встановлені законодавством, Генеральною, галузевою та колективним договорами. Трудовий договір є індивідуальною конкретизацією колективно узгоджених умов.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ІМПЕРІЯ ЖИРІВ»

#### **2.1. Загальна характеристика економічної діяльності підприємства**

Товариство з обмеженою відповідальністю «Імперія жирів» є суб'єктом господарювання, що спеціалізується на виробництві та реалізації жирів і олій різного призначення. Підприємство здійснює свою діяльність у рамках чинного законодавства України, дотримуючись встановлених стандартів якості та безпеки продукції. Основною метою діяльності ТОВ «Імперія Жирів» є задоволення потреб споживачів у високоякісній жирололійній продукції, а також отримання прибутку від виробничої та комерційної діяльності.

Виробничий процес на ТОВ «Імперія жирів» базується на використанні сучасних технологій та обладнання, що дозволяє забезпечувати ефективну переробку сировини та виробництво продукції з оптимальними фізико-хімічними показниками. Підприємство, ймовірно, використовує різні види сировини, такі як насіння олійних культур (соняшник, ріпак, соя тощо), для отримання сирих олій, які потім піддаються подальшій переробці: рафінації, дезодорації, відбілюванню, гідрогенізації та іншим процесам для виробництва кінцевих продуктів. Асортимент продукції може включати рослинні олії (соняшникова, ріпакова, соєва), кулінарні та кондитерські жири, маргарини, а також спеціалізовані жири для харчової промисловості.

На ТОВ «Імперія жирів» функціонує система контролю якості, що охоплює всі етапи виробничого циклу – від вхідного контролю сировини до випуску готової продукції. Лабораторний контроль здійснюється кваліфікованим персоналом з використанням сучасних аналітичних методів та приладів, що гарантує відповідність продукції встановленим державним стандартам (ДСТУ), міжнародним нормам та технічним умовам. Це забезпечує високу якість, безпечність та відповідність продукції споживчим вимогам.

Економічна діяльність ТОВ «Імперія жирів» спрямована на підвищення ефективності виробництва, оптимізацію витрат та розширення ринків збуту. Підприємство, ймовірно, здійснює інвестиції в модернізацію виробничих потужностей, впровадження інноваційних технологій та розробку нових видів продукції. Розвиток зовнішньоекономічної діяльності та розширення географії експорту також можуть бути пріоритетними напрямками для сталого розвитку підприємства.

На наступному етапі проведено аналіз основних економічних показників роботи підприємства за 2022-2024 роки (табл. 2.1). Обсяг виробництва у відпускних цінах демонструє стабільне зростання протягом досліджуваного періоду, збільшившись зі 126364 тис. грн у 2022 році до 186684 тис. грн у 2024 році. Аналогічна тенденція спостерігається і щодо чистого доходу від реалізації продукції, який зріс зі 125185 тис. грн у 2022 році до 189577 тис. грн у 2024 році. Темпи приросту цих показників є значними: у 2024 році відносно 2022 року обсяг виробництва зріс на 47,7%, а чистий дохід – на 51,4%. Це свідчить про ефективне нарощування виробничих потужностей та збільшення обсягів продажів.

Операційні витрати мають тенденцію до зростання, збільшившись зі 125163 тис. грн у 2022 році до 180093 тис. грн у 2024 році, проте темпи їх зростання є меншими, ніж темпи зростання доходу, що позитивно впливає на фінансовий результат. Операційні витрати на 1 грн реалізованої продукції демонструють зниження з 1,000 у 2022 році до 0,950 у 2024 році. Це є позитивною ознакою підвищення ефективності управління витратами.

Валовий прибуток та чистий прибуток показують стабільне зростання. Валовий прибуток збільшився з 18804 тис. грн у 2022 році до 27812 тис. грн у 2024 році, а чистий прибуток – з 7434 тис. грн до 11244 тис. грн за аналогічний період. Динаміка цих показників свідчить про покращення фінансових результатів підприємства. Рентабельність власного капіталу незначно знизилася з 18,9% у 2022 році до 16,8% у 2023 році, але потім зросла до 20,6% у 2024 році.

Таблиця 2.1. Динаміка основних техніко-економічних показників роботи ТОВ «Імперія жирів» за 2022-2024 роки

Показники	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення					
				2023 до 2022		2024 до 2023		2024 до 2022	
				абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Обсяг виробництва у відпускних цінах, тис. грн.	126364	148352	186684	21988	17,4	38332	25,8	60320	47,7
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	125185	146951	189577	21766	17,4	42626	29,0	64392	51,4
Операційні витрати, тис. грн.	125163	143093	180093	17930	14,3	37000	25,9	54930	43,9
Операційні витрати на 1 грн. реалізованої продукції, грн.	1,000	0,974	0,950	-0,026	-2,6	-0,02	-2,4	-0,050	-5,0
Валюта (актив або пасив) балансу на кінець періоду, тис. грн.	56955	75048	91005	18093	31,8	15957	21,3	34050	59,8
Власний капітал на кінець року, тис. грн.	39276	45253	54597	5977	15,2	9344	20,6	15321	39,0
Валовий прибуток (збиток "-"), тис. грн.	18804	21613	27812	2809	14,9	6199	28,7	9008	47,9
Чистий прибуток (збиток "-"), тис. грн.	7434	7582	11244	148	2,0	3662	48,3	3810	51,3
Рентабельність власного капіталу, %	18,9	16,8	20,6	-2	-11,5	4	22,9	1,7	8,8
Рентабельність продажу, %	5,9	5,2	5,9	-0,8	-13,1	0,8	15,0	0,0	-0,1
Рентабельність активів, %	13,1	10,1	12,4	-2,9	-22,6	2,3	22,3	-0,7	-5,3
Залишкова вартість основних фондів на кінець року, тис. грн.	5032	5830	8262	798	15,9	2432	41,7	3230	64,2
Коефіцієнт зносу основних фондів на кін. року	0,70	0,69	0,61	-0,014	-2,0	-0,1	-11,5	-0,09	-13,3
Фондовіддача основних засобів, грн.	7,42	7,87	8,98	0,455	6,1	1,1	14,1	1,56	21,1
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	6684,0	7598	9139	914	13,7	1541,0	20,3	2455	36,7
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	10127	12176	15543	2049	20,2	3367,0	27,7	5416	53,5
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	55	52	49	-3	-5,5	-3,0	-5,8	-6	-10,9

Примітка. Побудовано автором за даними Додатків А, Б.

Це свідчить про ефективніше використання власного капіталу в останньому році. Рентабельність продажу показує коливання: 5,9% у 2022 році, 5,2% у 2023 році та 5,9% у 2024 році. Рентабельність активів дещо знизилася з 13,1% у 2022 році до 10,1% у 2023 році, але зросла до 12,4% у 2024 році. Загалом, показники рентабельності є на задовільному рівні та демонструють позитивну динаміку в останньому періоді.

Залишкова вартість основних фондів на кінець року збільшилася з 5032 тис. грн у 2022 році до 8262 тис. грн у 2024 році, що вказує на оновлення та нарощування основних засобів. Коефіцієнт зносу основних фондів демонструє зменшення з 0,70 у 2022 році до 0,61 у 2023 році та 0,60 у 2024 році, що є позитивною тенденцією, яка вказує на покращення стану основних засобів та інвестиції в їх оновлення.

Фондовіддача основних засобів збільшилася з 7,42 у 2022 році до 8,98 у 2024 році, що свідчить про ефективніше використання основних фондів для отримання доходу.

Фонд оплати праці штатних працівників зростав протягом періоду, збільшившись з 6684,0 тис. грн у 2022 році до 9139 тис. грн у 2024 році. Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника також зросла з 10127 грн у 2022 році до 15543 грн у 2024 році, що свідчить про підвищення рівня оплати праці на підприємстві. Середньооблікова чисельність штатних працівників дещо зменшилася з 55 осіб у 2022 році до 49 осіб у 2024 році. При цьому зростання обсягів виробництва та доходу при зменшенні чисельності персоналу вказує на зростання продуктивності праці.

Надалі проведено порівняння тенденцій зміни дебіторської та кредиторської заборгованостей підприємства станом на кінець 2022-2024 рр. (рис. 2.1). Загалом, спостерігається тенденція до постійного зростання дебіторської заборгованості, що потребує пильної уваги з боку керівництва підприємства для забезпечення її своєчасного погашення та мінімізації ризиків неповернення. Збільшення розриву між дебіторською та кредиторською заборгованостями, де дебіторська значно

перевищує кредиторську, може свідчити про відволікання значних обсягів оборотних коштів у дебіторську заборгованість.

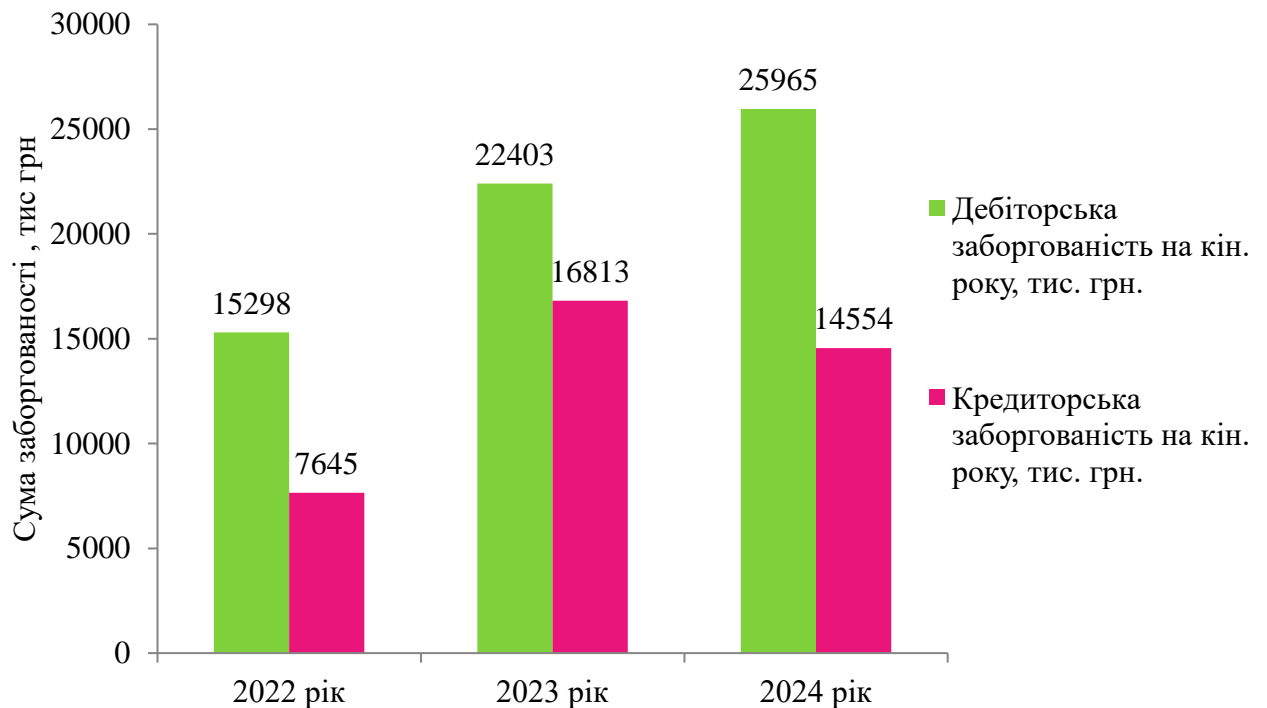


Рис. 2.1. Порівняння тенденцій зміни дебіторської та кредиторської заборгованостей підприємства станом на кінець 2022-2024 рр. (побудовано автором)

Це може призводити до дефіциту власних оборотних коштів та необхідності залучення додаткового фінансування для покриття поточних зобов'язань, незважаючи на загальне зростання обсягів діяльності підприємства. Ефективне управління дебіторською та кредиторською заборгованостями є ключовим для підтримки оптимальної ліквідності та платоспроможності ТОВ «Імперія жирів».

Загалом, аналіз динаміки основних техніко-економічних показників ТОВ «Імперія жирів» за 2022-2024 роки свідчить про позитивну динаміку розвитку підприємства. Спостерігається зростання обсягів виробництва та реалізації продукції, підвищення чистого прибутку та рентабельності, ефективне використання активів та основних фондів, а також зростання продуктивності праці та рівня оплати праці. Це вказує на стійке функціонування та потенціал для подальшого зростання підприємства.

## 2.2. Особливості організації оплати праці на підприємстві

На наступному етапі дослідження передбачається ґрунтовний аналіз архітектоніки системи оплати праці, що функціонує на підприємстві. Заробітна плата працівникам нараховується відповідно до інтегрованої системи, що охоплює декілька ключових форм і систем. Зокрема, застосовується відрядна система, яка стимулює кількісні показники виробітку та доцільна для робіт, що піддаються чіткому нормуванню. Для підвищення ефективності та якості виконання робіт використовується відрядно-преміальна система, де, окрім основного заробітку за виконаний обсяг, передбачено преміювання за досягнення визначених якісних або економічних показників (наприклад, зниження браку, дотримання термінів). Одночасно, для категорій працівників, чия діяльність не може бути прямо нормована за обсягом виробітку, функціонує погодинна система оплати праці, яка враховує відпрацьований час та кваліфікацію персоналу. Для стимулювання додаткової ініціативи та якісного виконання функціональних обов'язків для цих категорій впроваджена погодинно-преміальна система, де премії нараховуються за досягнення індивідуальних або колективних показників ефективності.

Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок та міжкваліфікаційні співвідношення розмірів тарифних ставок на 2024 рік затверджено у змінах до Колективного договору підприємства на 2021-2025 роки згідно з таблицею 2.2.

Таблиця 2.2. Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок робітників підприємства на 2024 рік

Розряди	I	II	III	IV	V	VI
Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1,00	1,11	1,33	1,55	1,78	2,00
Мінімальна годинна тарифна ставка (грн)	48,20	53,50	64,11	74,71	85,80	96,40

Примітка. Побудовано автором заданими Колективного договору підприємства.

При застосуванні відрядної форми оплати праці, відрядні розцінки визначаються, виходячи із встановлених розрядів робіт, тарифних ставок і норм виробітку.

Мінімальні гарантовані міжкваліфікаційні співвідношення посадових окладів працівників встановлюються згідно з таблицею 2.3.

Таблиця 2.3. Мінімальні гарантовані розміри і коефіцієнти міжкваліфікаційних співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємства

Назва професії	Коефіцієнти співвідношень до мінімального розміру посадового окладу техника без категорії (8000 грн.)
Заступник керівника, технічний керівник, головний бухгалтер	2,7
Головні: технолог, економіст, агроном, лікар ветеринарної медицини, зоотехнік	2,5
Головні: енергетик, конструктор, метролог, механік	2,2
Начальники відділів: технічного, виробничого, планово-виробничого, охорони праці та інших відділів	2,0
Начальник виробництва, начальник лабораторії	2,0
Провідні: інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, бухгалтер-ревізор, начальник цеху	1,9
Начальник штабу цивільної оборони	1,7
Начальник господарського відділу	1,5
Інженери та інші фахівці:	
І категорії	1,7
II категорії	1,6
без категорії	1,4
Старший диспечер	1,5
Диспечер	1,3
Техніки всіх спеціальностей та молодші фахівці	
І категорії	1,2
II категорії	1,1
без категорії	1,0
Начальник зміни, старший майстер дільниці, начальники: дільниці виробничої, механізованого зерносховища при підприємстві, сушильно-очисної башти	1,8
Майстер дільниці, начальники: пункту заготівельного, дільниці насінноочисної, майстер вантажно-розвантажувальних робіт на підприємстві	1,4
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, старший товарознавець	1,26

Примітка. Побудовано автором заданими Колективного договору підприємства.

Розмір тарифної ставки, посадового окладу працівника, визначені адміністрацією не можуть бути нижчими від передбачених галузевою угодою.

На підприємстві затверджено тарифна ставка та мінімальна оплата праці.

З 01 січня 2025 року на підприємстві встановлено гарантовану мінімальну тарифну ставку для робітника першого розряду – 8000 грн. в розрахунку на місяць за повністю виконану місячну норму праці: 48,20 грн. за годину.

Зміни мінімальної тарифної ставки (окладу) ініціюються спільним наказом адміністрації та профспілкової організації. Це передбачає автоматичний перерахунок тарифних ставок і посадових окладів, виходячи із затверджених колективним договором коефіцієнтів міжтарифних співвідношень для робітників та міжкваліфікаційних співвідношень для керівників, професіоналів і фахівців. Аналогічно здійснюється перерахунок відрядних розцінок.

Встановлено також вичерпний перелік доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів працівників, порядок визначення розмірів яких деталізовано у Додатку В.

Адміністрація підприємства, враховуючи фінансові можливості, персональний трудовий внесок та належність виконання трудових обов'язків (включаючи директора), уповноважена встановлювати доплату за ненормований робочий день. Розмір цієї доплати може сягати до 50% тарифної ставки або посадового окладу. Конкретний перелік працівників, яким встановлюється ця доплата, її розмір та період нарахування визначаються адміністрацією.

Для робітників із відрядною формою оплати праці, що залучаються до виконання робіт нижчої кваліфікації, ніж присвоєний розряд, оплата здійснюється за роботою вищої кваліфікації. При переведенні працівника за ініціативою адміністрації на іншу, нижче оплачувану роботу, за ним зберігається середній заробіток.

Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів регламентується спеціальним Положенням. На підприємстві також реалізується індексація заробітної плати, зумовлена зростанням індексу споживчих цін, відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення». На

підприємстві також діє система матеріального заохочення працівників за результати праці.

З метою підвищення ефективності виробництва та якості виконуваних робіт на підприємстві імплементовано системи преміювання, що спрямовані на посилення матеріальної зацікавленості персоналу. Матеріальне стимулювання базується на чітко визначених показниках та критеріях, які слугують основою для розрахунку розміру премій. Преміювання працівників за результатами річної діяльності здійснюється згідно з Положенням, що пройшло узгодження з профспілковим комітетом. Виплата одноразової винагороди за вислугу років працівникам підприємства регулюється відповідним Положенням, зафіксованим у колективному договорі.

На підприємстві встановлено критерії для ідентифікації нічної зміни, що визначається як період, якщо не менше 50% її тривалості припадає на інтервал з 22:00 до 06:00, а вечірньої – якщо не менше 50% тривалості зміни припадає на період з 18:00 до 22:00.

Крім того, визначено перелік виробництв (робіт) зі шкідливими умовами праці, що надають працівникам право на отримання доплат (підвищення тарифної ставки). Розмір доплати за роботу в таких умовах варіюється від 4% до 12% до тарифної ставки або окладу, що корелюється з результатами атестації робочих місць за умовами праці. Працівникам також надається право на пільгове пенсійне забезпечення, що обумовлено результатами атестації їхніх робочих місць.

У випадку виходу працівників комбінату на пенсію передбачена одноразова матеріальна допомога, розмір якої залежить від безперервного стажу роботи на підприємстві:

- а) до 10 років стажу – дві місячні тарифні ставки/посадові оклади;
- б) від 10 до 20 років стажу – три місячні тарифні ставки/посадові оклади;
- в) 20 і більше років стажу – п'ять місячних тарифних ставок/посадових окладів;

г) понад 30 років стажу, за умови нагородження державними або міністерськими відзнаками – десять місячних тарифних ставок/посадових окладів з урахуванням надбавок і доплат.

При цьому керівник підприємства має право коригувати розмір цієї допомоги, виходячи з фінансових можливостей, а також індивідуального внеску працівника у виробничу та громадську діяльність колективу. У разі смерті працюючого пенсіонера зазначена матеріальна допомога виплачується його близьким родичам (чоловіку, дружині, сину, дочці).

Адміністрацією підприємства може бути зарахований стаж роботи на попередньому місці роботи окремим високопрофесійним працівникам, які активно залучені до виробничої та громадської діяльності колективу, за умови їх працевлаштування на підприємстві в порядку переведення. Також чітко встановлені строки виплати заробітної плати. Виплата заробітної плати проводиться в першочерговому порядку після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Виплата заробітної плати працівникам здійснюється виключно у національній валюті – гривнях. За письмовою заявою працівника можливе здійснення безготівкових платежів з його заробітної плати для оплати комунальних послуг, навчання, лікування та інших потреб.

Нарахування та виплата заробітної плати здійснюється двічі на місяць: 10-го та 25-го числа, відповідно до вимог статті 115 Кодексу законів про працю України. У випадку, якщо день виплати заробітної плати припадає на вихідний, святковий або неробочий день, виплата здійснюється напередодні. При кожній виплаті заробітної плати працівники письмово інформуються про загальну суму нарахованої заробітної плати, розміри утримань та суму до виплати. Підприємство також гарантує виплату заробітної плати та відпускних працівникам, які йдуть у відпустку, не пізніше ніж за 3 робочих дні до її початку.

У сфері нарахування та виплати заробітної плати профспілковий комітет підприємства приймає на себе такі зобов'язання:

- представництво та захист інтересів працівників у питаннях оплати праці на всіх рівнях управління;

- регулярний контроль за розподілом та використанням коштів фонду оплати праці, формування пропозицій та вжиття заходів для його раціонального використання в інтересах колективу;

- здійснення контролю за дотриманням норм законодавства з питань оплати праці на підприємстві та своєчасністю виплати заробітної плати;

- перевірка коректності нарахувань заробітної плати працівникам, розмірів та підстав для здійснення відрахувань;

- аналіз рівня середньої заробітної плати на підприємстві, в галузі та регіоні з метою підготовки пропозицій щодо вдосконалення системи оплати праці.

У контексті нормування праці адміністрація також взяла на себе ряд зобов'язань:

- запровадження, заміна та перегляд норм праці (виробітку) здійснюються адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом, з обов'язковим обґрунтуванням та роз'ясненням працівникам необхідності таких змін;

- інформування працівників про запровадження нових або зміну чинних норм праці повинно відбуватися не пізніше, ніж за 2 місяці до їхнього введення;

- забезпечення відповідності організаційно-технічних умов виробництва (організація праці, технологія, обладнання, оснащення) на робочих місцях, де запроваджуються нові норми праці, проектним параметрам, закладеним при їх розробці;

- при організації виробництва нової продукції адміністрація у погодженні з профспілковим комітетом розробляє графік досягнення її проектної трудомісткості, а також науково обґрунтованих норм праці, розрахованих на проектну технологію, організацію виробництва та праці.

У цілому, в питаннях організації оплати праці на підприємстві сторони – роботодавець та профспілка – визнають повноваження одна одної. Вони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та

аргументованості під час проведення переговорів щодо укладання договору, внесення змін і доповнень до нього, а також при вирішенні всіх питань, що є предметом колективного договору.

### 2.3. Оцінка ефективності використання коштів на оплату праці на підприємстві

На наступному етапі аналізу проведено оцінку ефективності використання коштів на оплату праці на підприємстві. Для цього на початковому етапі доцільно вивчити тенденції зміни фонду оплати праці за категоріями працівників за 2022-2024 рр. (рис. 2.2).

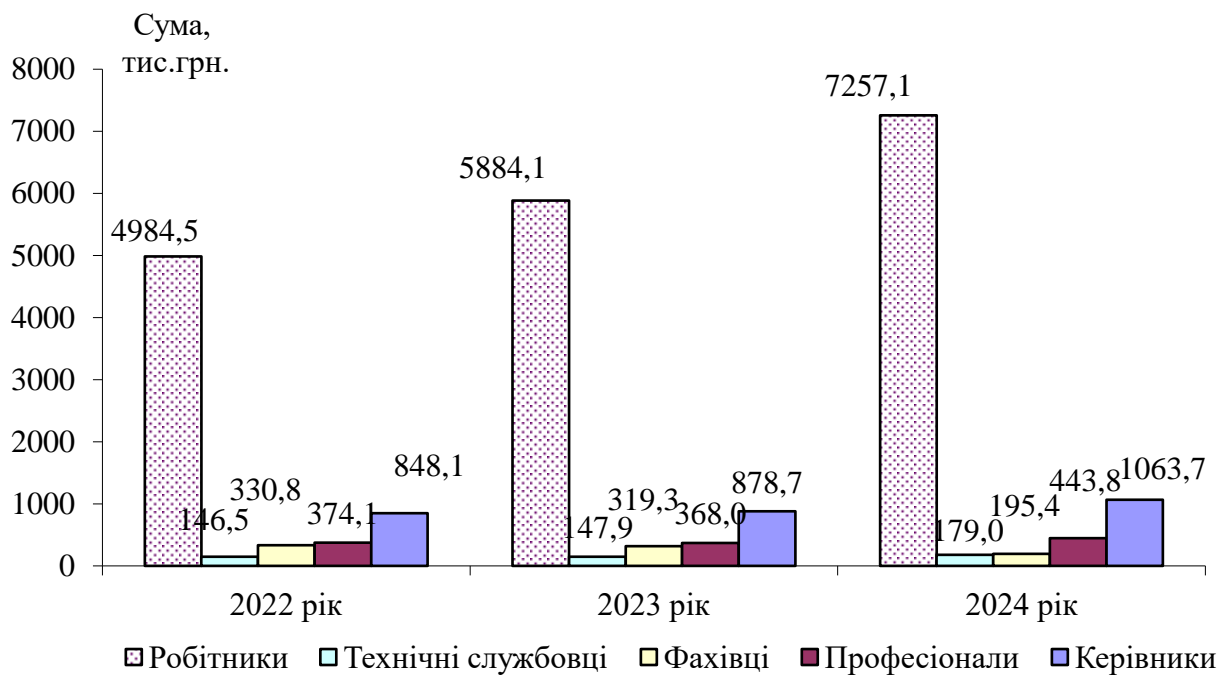


Рис. 2.2. Тенденції зміни фонду оплати праці за категоріями працівників за 2022-2024 рр. (побудовано автором)

Найбільшим рівнем характеризується фонд заробітної плати робітників, величина якого має тенденцію до збільшення не через збільшення чисельності робітників підприємства, а через підвищення заробітної плати. Найменшим є фонд оплати праці службовців, чисельність яких протягом аналізованого періоду

була практично незмінною. Протягом аналізованого періоду збільшується сума фонду оплати праці фахівців, професіоналів та керівників, що пов'язується також із зменшенням їх чисельності.

Надалі важливо вивчити динаміку зміни структури фонду оплати праці в розрізі категорій працівників за 2022-2024 рр. (рис. 2.3).

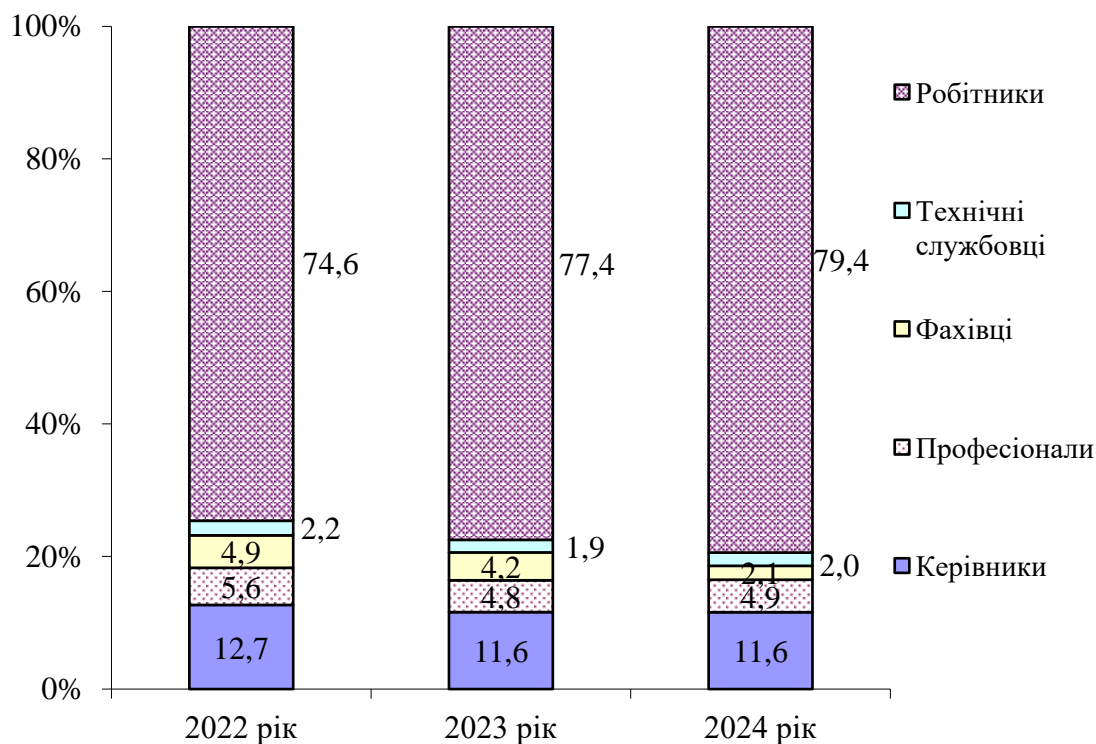


Рис. 2.3. Динаміка зміни структури фонду оплати праці в розрізі категорій працівників за 2022-2024 рр. (побудовано автором)

У структурі фонду оплати праці найбільшу частку займає фонд оплати праці робітників, а його частка збільшується з 74,6% у 2022 році до 79,4% у 2024 році. Натомість зменшуються частки інших категорій працівників. Зокрема, керівників з 12,7% до 11,6%, професіоналів – з 5,6% до 4,9%, фахівців – з 4,9% до 2,1%. Частка технічних службовців була найменшою, але залишилася на рівні 2,0%. Все це свідчить, що структурні зрушення мають переважно позитивний характер, адже зростання частка оплати робітників, які безпосередньо беруть участь у процесі виробництва.

Наступний етап аналізу передбачає вивчення динаміки середньої заробітної плати за категоріями працівників за 2022-2024 рр. (рис. 2.4).

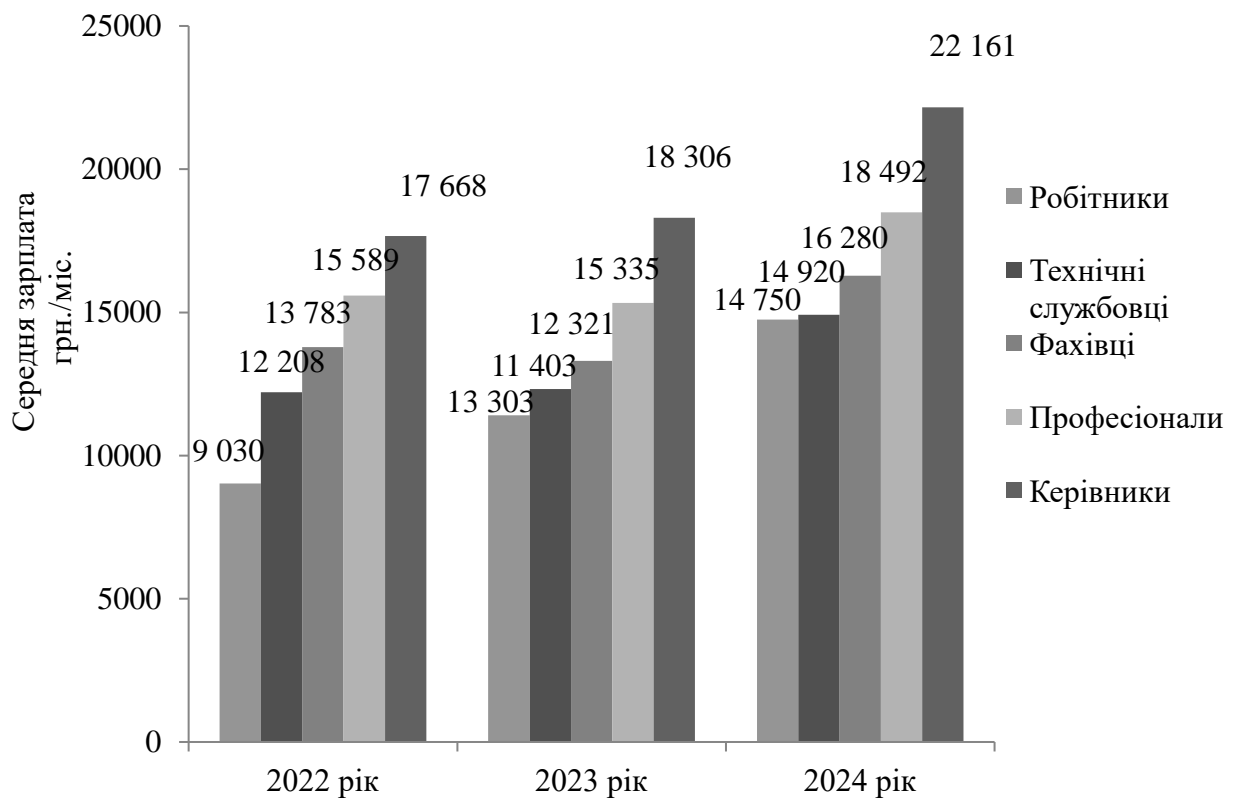


Рис. 2.4. Динаміка середньої заробітної плати за категоріями працівників за 2022-2024 рр. (побудовано автором)

Порівнюючи середньомісячну заробітну плату працівників підприємства у розрізі категорій можна вибудувати логічну послідовність її побудови. Найменшим рівнем оплати парі характеризуються робітники та технічні службовці, рівень якої протягом аналізованого періоду не перевищував 4000 грн. Середнім рівнем оплати праці характеризуються фахівці та професіонали, сума якої протягом цього періоду не перевищувала 4600 грн. А найвищим рівнем оплати праці очікувано характеризувалися керівники, сума якої у 2024 році досягнула в середньому близько 5500 грн. Таким чином на підприємстві побудована дієва система співвідношень між рівнями оплати праці працівників залежно від рівня їх кваліфікації.

Про ефективність використання коштів на оплати праці дозволить зробити висновок аналіз динаміки основних складових фонду оплати праці підприємства за 2022-2024 рр. (табл. 2.4).

Таблиця 2.4. Динаміка основних складових фонду оплати праці підприємства за 2022-2024 рр.

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Абсолютне відхилення		
				2023 / 2022	2024 / 2023	2024 / 2022
Основна зарплата	5898,3	6686,3	8049,3	788	1363	2151
Додаткова зарплата	771,6	892,0	1065,4	120	173	294
надбавки і доплати	141,1	191,7	239,0	51	47	98
премії та винагороди систематичного характеру	0,0	0,0	0,0	0	0	0
відпускні	388,2	601,2	805,5	213	204	417
індексація заробітної плати	242,4	94,0	21,0	-148	-73	-221
інші	0,0	5,1	0,0	5	-5	0
Заохочувальні і компенсаційні виплати	14,1	19,7	24,3	6	5	10
Всього	6684	7598	9139	914,0	1541,0	2455,0

Примітка. Побудовано автором.

Загальний фонд оплати праці продемонстрував стійке зростання, збільшившись з 6684 тис. грн у 2022 році до 9139 тис. грн у 2024 році, що становить абсолютний приріст на 2455 тис. грн, або 36,7%.

Основна заробітна плата є домінуючою складовою ФОП і демонструє постійне зростання. У 2022 році вона становила 5898,3 тис. грн, у 2023 році зросла до 6686,3 тис. грн (+788 тис. грн), а у 2024 році досягла 8049,3 тис. грн (+1363 тис. грн). Загальний приріст основної заробітної плати за період склав 2151 тис. грн, що свідчить про планомірне підвищення базового рівня винагороди працівникам.

Додаткова заробітна плата також демонструє зростання, збільшившись з 771,6 тис. грн у 2022 році до 1065,4 тис. грн у 2024 році (+294 тис. грн). Динаміка індексації заробітної плати має негативну тенденцію. Якщо у 2022 році її розмір становив 242,4 тис. грн, то у 2023 році він скоротився до 94,0 тис. грн (-148 тис. грн), а у 2024 році – до 21,0 тис. грн (-73 тис. грн). Загальне абсолютне відхилення

за період становить -221 тис. грн. Це зменшення відображає зниження темпів інфляції або зміну механізму індексації відповідно до чинного законодавства.

Заохочувальні і компенсаційні виплати демонструють невелике, але стабільне зростання з 14,1 тис. грн у 2022 році до 24,3 тис. грн у 2024 році (+10 тис. грн). Це свідчить про наявність додаткових механізмів стимулювання та компенсації, які послідовно застосовуються на підприємстві.

Аналіз демонструє, що зростання фонду оплати праці ТОВ «Імперія жирів» у 2022-2024 роках переважно забезпечується за рахунок збільшення основної та додаткової заробітної плати, зокрема відпускних та надбавок/доплат. Значне зменшення виплат за індексацією заробітної плати вказує на зміни в макроекономічному середовищі або умов індексації. Відсутність премій систематичного характеру як окремої статті потребує додаткового уточнення щодо їх відображення в інших категоріях. Загалом, динаміка ФОП свідчить про системне підвищення рівня оплати праці на підприємстві, що корелює із загальним зростанням економічних показників діяльності підприємства.

В цьому контексті надалі важливо прослідкувати динаміку зміни структури основних складових фонду оплати праці підприємства за 2022-2024 рр. (рис. 2.5).

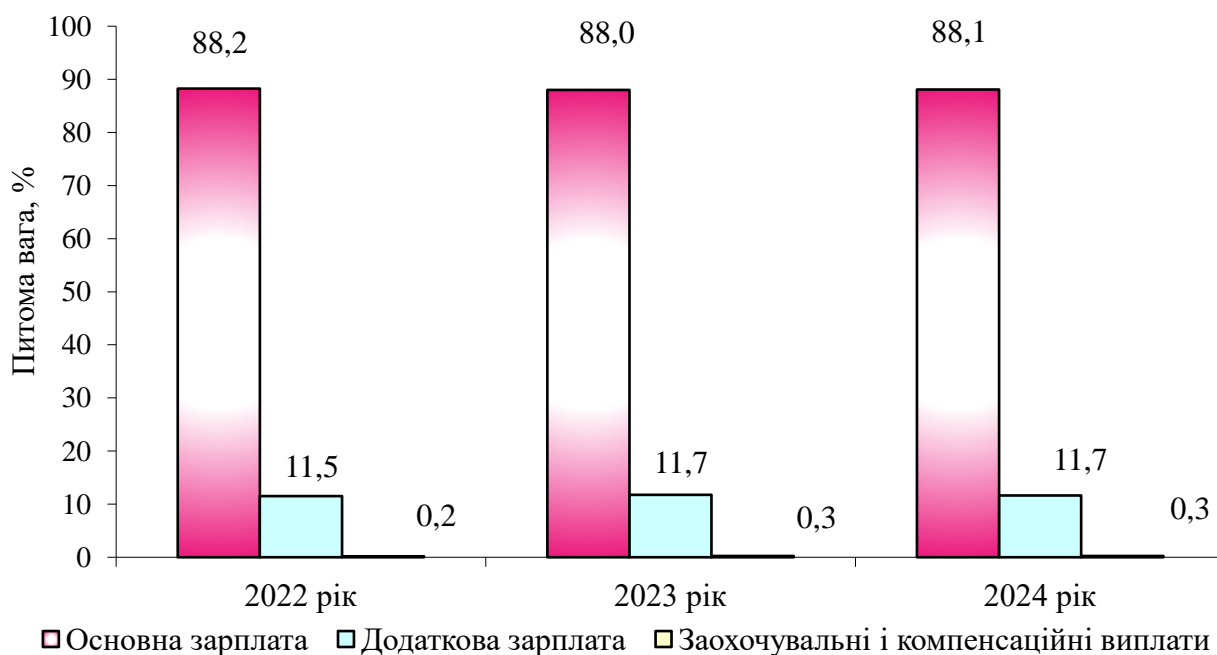


Рис. 2.5. Динаміка зміни структури основних складових фонду оплати праці підприємства за 2022-2024 рр. (побудовано автором)

Як бачимо, частка основної та додаткової заробітної плати на підприємстві залишалася протягом аналізованого періоду практично незмінною. Основна заробітна плата становила у фонді оплати праці левову частку 88%, тоді як на додаткову залишалася близько 11,7%.

Серед негативів можна відзначити те, що на підприємстві мінімальною є стимулююча частина фонду оплати праці – інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які займають близько 0,3%. Таким чином на підприємстві система оплати праці зосереджена переважно на стимулювання за поточні результати, натомість відсутні виплати матеріальних допомог працівникам, преміальних виплат за підсумками роботи за рік, або за стаж роботи працівників на даному підприємстві. А це значно зменшує мотивацію працівників даного підприємства.

На завершальному етапі аналізу проведено розрахунок економії або перевитрати фонду оплати праці підприємства за 2022-2024 рр. (табл. 2.5).

Таблиця 2.5. Розрахунок економії або перевитрати фонду оплати праці підприємства за 2022-2024 рр.

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Абсолютне відхилення 2024 р. до 2022 р.
Обсяг виробництва продукції у діючих цінах, тис. грн.	80153	126364	148352	186684	60320,0
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	64	55	52	49	-6
Річний фонд оплати праці, тис. грн.	6872,1	6684,0	7598,0	9139,0	2455,0
Виробіток на одного працівника, тис. грн.	1252,4	2297,5	2852,9	3809,9	1512,4
Середня річна заробітна плата одного працівника за рік, тис. грн.	107,38	121,53	146,12	186,51	65,0
Індекс виробітку	-	1,835	1,242	1,335	-0,500
Індекс середньої зарплати	-	1,132	1,202	1,276	0,144
Індекс інфляції за період	-	1,202	1,129	1,065	-0,137
Індекс середньої зарплати (з врахуванням інфляції)	-	0,942	1,065	1,198	0,256
Коефіцієнт випередження (з урахуванням інфляції)	-	1,948	1,166	1,114	-0,834
Економія (-), перевитрата (+) фонду оплати праці, тис. грн.	-	-6336,4	-1261,3	-1041,8	5294,6

Примітка. Побудовано автором.

Загалом можна побачити, що на фоні збільшення обсягів виробництва продукції за 2022-2024 рр. на 60320 тис грн, відбулося зростання фонду оплати праці працівників на 2455 тис грн, тоді як середньооблікова чисельність працівників зменшилася на 6 осіб.

Скоригувавши темп зростання середньої заробітної плати на рівень інфляції, отримали позитивне значення коефіцієнта випередження більше 1 протягом усіх років аналізованого періоду 2022-2024 рр. Таким чином на основі проведених подальших розрахунків можна констатувати, що підприємство забезпечило найбільшу економію фонду оплати праці у 2022 році в розмірі 6336,4 тис грн, зменшивши її розмір у 2023 році до 1261,3 тис грн, а надалі й у 2024 році до мінімальних 1041,8 тис. грн. Все це свідчить про непропорційне підвищення рівня оплати праці порівняно з темпами росту обсягу виробництва продукції а середньому одним працівником.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Аналіз складових елементів оплати праці – основної та додаткової заробітної плати, заохочувальних і компенсаційних виплат, а також соціальних гарантій – дозволив виявити їхню ієрархічну структуру та взаємодоповнююче функціональне призначення. Основна заробітна плата формує базовий рівень доходу, відображаючи кваліфікацію та складність праці, тоді як додаткові виплати враховують специфічні умови та інтенсивність праці. Заохочувальні та компенсаційні елементи є потужним стимулом для підвищення продуктивності та якості роботи, а також відшкодовують певні витрати працівників. Соціальні виплати, хоч і не є прямою оплатою праці, відіграють значну роль у забезпеченні соціального захисту та стабільності працівників, доповнюючи загальний компенсаційний пакет.

2. На рівень оплати праці впливає низка чинників, які поділяються на дві основні групи. Ринкові фактори включають коливання попиту та пропозиції на товари й послуги, корисність праці для роботодавця, еластичність попиту на працю за ціною, взаємозамінність ресурсів та коливання цін на споживчі товари. Неринкові (соціально-правові) фактори охоплюють державне регулювання (мінімальна заробітна плата), політику профспілок, кінцеві результати діяльності підприємства та особистий внесок працівника, а також наявність системи гарантій справедливої оплати праці.

Забезпечення гідної заробітної плати, яка гарантує належний рівень життя працівнику та його родині, є не лише запорукою ефективності окремого працівника та підприємства, але й фундаментальною умовою для розвитку трудового потенціалу країни та формування високоефективної національної економіки в цілому.

3. Організація оплати праці на підприємстві є комплексною системою, що має вирішальне значення для мотивації, продуктивності та загальної ефективності компанії. Вона покликана збалансувати інтереси працівників і роботодавця, забезпечуючи справедливу винагороду та стимулюючи до високих

результатів. Ключовим елементом цієї системи є нормування праці, яке полягає у встановленні науково обґрунтованих норм часу, виробітку, чисельності або обслуговування. Для цього використовуються методи хронометражу (вимірювання тривалості операцій), фотографії робочого дня (фіксація всієї діяльності працівника) та дослідно-статистичний метод (аналіз минулих даних).

4. Фундаментальним елементом диференціації та регулювання заробітної плати є тарифна система. Вона складається з тарифних сіток (шкали кваліфікаційних розрядів та коефіцієнтів), тарифних ставок (оплата за одиницю часу або продукції), схем посадових окладів (для керівників та спеціалістів) та тарифно-кваліфікаційних характеристик (вимоги до знань та умінь).

5. Регулювання відносин щодо оплати праці здійснюється також за допомогою договорів та угод на різних рівнях. Це включає Генеральну угоду (між урядом, роботодавцями та профспілками на національному рівні), галузеві (міжгалузеві) угоди (у межах певної галузі), колективні договори (на рівні підприємства) та індивідуальні трудові договори (контракти). Умови, зазначені в індивідуальному трудовому договорі, не можуть бути гіршими за встановлені законодавством та колективними угодами.

6. На основі комплексного аналізу, ТОВ «Імперія жирів» демонструє стабільний розвиток як суб'єкт господарювання, що спеціалізується на виробництві жиролійної продукції з використанням сучасних технологій. За період 2022-2024 років зафіксовано значне зростання обсягів виробництва та чистого доходу від реалізації продукції, що підтверджує ефективне нарощування виробничих потужностей. Позитивна динаміка операційного прибутку та зниження питомих операційних витрат на одиницю реалізованої продукції свідчать про підвищення економічної ефективності підприємства.

7. Спостерігається зростання показників рентабельності, зокрема рентабельності власного капіталу, що відображає ефективне використання внутрішніх ресурсів. Динаміка залишкової вартості основних фондів та зменшення коефіцієнта їх зносу вказують на модернізацію та інвестиції у виробничі активи. Зростання фондівіддачі основних засобів підтверджує

ефективне використання ресурсів. При цьому, незважаючи на скорочення середньооблікової чисельності персоналу, відзначено зростання середньомісячної заробітної плати та фонду оплати праці, що корелює зі збільшенням продуктивності праці. Однак, постійне зростання дебіторської заборгованості, що перевищує кредиторську, може потенційно створювати ризики для ліквідності та платоспроможності підприємства. Загалом, ТОВ «Імперія жирів» характеризується стійким функціонуванням, позитивною динамікою основних фінансово-економічних показників та потенціалом для подальшого сталого розвитку.

8. Проведений аналіз системи оплати праці на підприємстві ТОВ «Імперія жирів» свідчить про наявність комплексної та диференційованої структури винагороди. Встановлено, що заробітна плата формується із застосуванням відрядної, відрядно-преміальної, погодинної та погодинно-преміальної систем, що дозволяє стимулювати як кількісні, так і якісні показники праці. Підприємство забезпечує дотримання законодавчо встановлених норм щодо мінімальних годинних тарифних ставок та міжкваліфікаційних співвідношень посадових окладів, що відображено у колективному договорі.

9. Функціонує система доплат за шкідливі умови праці, розмір яких корелюється з результатами атестації робочих місць. Регулярна індексація заробітної плати здійснюється відповідно до законодавства, що забезпечує збереження купівельної спроможності доходів працівників. Чітко регламентовані терміни виплати заробітної плати та відпускних, а також порядок інформування працівників про нараховані суми.

10. Профспілковий комітет активно здійснює контроль за дотриманням трудового законодавства та бере участь у формуванні політики оплати праці. Адміністрація, у свою чергу, відповідально ставиться до нормування праці, забезпечуючи обґрунтованість змін та своєчасне інформування персоналу. Присутність матеріальних допомог при виході на пенсію та можливість зарахування стажу роботи на попередньому місці свідчить про соціальну орієнтованість підприємства. Загалом, система оплати праці ТОВ «Імперія

жирів» є прозорою, соціально орієнтованою та побудованою на принципах соціального партнерства між адміністрацією та профспілковою організацією.

11. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці ТОВ «Імперія жирів» виявив кілька ключових тенденцій протягом 2022-2024 років. Спостерігається стійке зростання загального фонду оплати праці, що переважно обумовлено підвищенням заробітної плати робітників, а не збільшенням їх чисельності. Структурні зміни ФОП мають позитивний характер, оскільки частка оплати праці робітників, що є безпосередніми учасниками виробничого процесу, зростає.

12. Диференціація середньої заробітної плати за категоріями працівників, де керівники отримують найвищу винагороду, а робітники – найменшу, свідчить про логічно побудовану систему співвідношень. Однак, значне домінування основної та додаткової заробітної плати (близько 88% та 11,7% відповідно) при мінімальній частці заохочувальних виплат (близько 0,3%) вказує на недостатній рівень стимулювання за кінцеві результати роботи. Це може негативно впливати на мотивацію персоналу, оскільки відсутні систематичні премії та матеріальні допомоги за вислугу років.

13. Незважаючи на зростання обсягів виробництва та виробітку на одного працівника, динаміка економії фонду оплати праці демонструє негативну тенденцію до зниження. Це може бути результатом непропорційного зростання рівня оплати праці порівняно з темпами зростання продуктивності, що потенційно свідчить про потребу в оптимізації політики оплати праці.

Виходячи з проведеного аналізу, для вдосконалення організації оплати праці на ТОВ «Імперія жирів» доцільно реалізувати комплекс заходів, спрямованих на посилення мотиваційної складової та оптимізацію витрат. По-перше, необхідно переглянути та розширити систему преміювання, впровадивши чіткіші показники та критерії для регулярних преміальних виплат, які б безпосередньо залежали від індивідуальних та колективних результатів праці, якості продукції, дотримання термінів та економії ресурсів. Це

забезпечить посилення стимулюючого впливу на ефективність виробництва та якість робіт, що наразі є мінімальним.

По-друге, слід розробити та імплементувати механізми матеріального заохочення за стаж роботи на підприємстві та інші форми довгострокового стимулювання, такі як одноразові винагороди за підсумками річної діяльності, що сприятиме утриманню кваліфікованих кадрів. По-третє, доцільно здійснити переоцінку ефективності використання фонду оплати праці з урахуванням виявленої динаміки його економії, яка демонструє тенденцію до зниження. Це передбачає розробку оптимізованих норм праці та перегляд тарифних ставок з урахуванням обґрунтованого співвідношення між темпами зростання заробітної плати та продуктивності праці.

Крім того, необхідно розширити комунікацію з працівниками щодо критеріїв нарахування премій та інших стимулюючих виплат, забезпечуючи прозорість та зрозумілість системи оплати праці. Це підвищить довіру та зацікавленість персоналу. Насамкінець, рекомендується провести порівняльний аналіз системи оплати праці на підприємстві з аналогічними показниками провідних компаній галузі для виявлення резервів підвищення конкурентоспроможності заробітних плат та покращення кадрової політики.

Для оптимізації системи організації оплати праці на ТОВ «Імперія жирів» доцільно імплементувати низку цільових змін, спрямованих на підвищення її ефективності та мотиваційного потенціалу. Передусім, необхідно переглянути та вдосконалити поточну систему преміювання, розширивши перелік чітких, вимірних показників, що безпосередньо пов'язані з результатами праці кожного працівника та підрозділу, а також з якістю продукції та дотриманням технологічних регламентів. Це включає розробку конкретних критеріїв для систематичних преміальних виплат, які наразі відображені як нульові показники, але є ключовим інструментом короткострокового стимулювання.

По-друге, в контексті довгострокової мотивації та утримання кваліфікованих кадрів, слід запровадити або посилити системи винагород за вислугу років та результати річної діяльності, диференціюючи їх розміри

залежно від стажу, внеску та досягнень працівника. Це дозволить створити додаткові стимули для лояльності та підвищення кваліфікації.

По-третє, необхідно здійснити реінжиніринг системи нормування праці, забезпечивши її актуальність та відповідність сучасним виробничим процесам. Це дозволить більш точно визначати трудомісткість операцій та встановлювати обґрунтовані відрядні розцінки, що сприятиме підвищенню продуктивності праці та оптимізації витрат на її оплату.

Четвертим напрямом є подальше підвищення прозорості у формуванні заробітної плати, зокрема шляхом деталізації розрахункових листків та регулярного інформування працівників про складові їхньої винагороди та критерії її нарахування, що сприятиме зростанню довіри та задоволеності персоналу. Крім того, варто розглянути можливість впровадження гнучких елементів в оплату праці, таких як бонуси за інноваційні пропозиції або участь у проектах, що підвищують ефективність підприємства, що стимулюватиме ініціативність та креативність працівників.

Обґрунтування стратегії вдосконалення системи організації оплати праці на ТОВ «Імперія жирів» базується на необхідності підвищення мотивації персоналу та оптимізації економічних показників діяльності підприємства. Поточний аналіз свідчить про домінування базової заробітної плати у структурі фонду оплати праці та мінімальну частку стимулюючих виплат, що може обмежувати зростання продуктивності та ініціативи працівників. Таким чином, ключовим положенням стратегії є перехід від переважно фіксованої оплати до гібридної системи, що інтегрує як постійну, так і змінну частини, остання з яких буде пропорційною індивідуальним та колективним результатам праці.

Доцільність впровадження розширеної системи преміювання обґрунтовується її потенціалом для стимулювання досягнення стратегічних цілей підприємства, таких як збільшення обсягів виробництва, підвищення якості продукції, зниження собівартості та оптимізація використання ресурсів. Розробка чітких, вимірних та прозорих показників для преміювання дозволить працівникам усвідомлювати свій внесок у загальний результат та безпосередньо

впливати на рівень власного доходу, що сприятиме підвищенню їхньої зацікавленості та відповідальності.

Також, обґрунтовується необхідність впровадження механізмів довгострокового стимулювання, таких як винагороди за вислугу років або за результатами річної діяльності, що сприятиме формуванню лояльності персоналу та зниженню плинності кадрів. Ці заходи забезпечать утримання висококваліфікованих спеціалістів та передачу унікальних знань, що є критично важливим для стабільного функціонування та розвитку підприємства.

Нарешті, стратегія передбачає систематичний моніторинг та аналіз ефективності впроваджених змін через порівняння динаміки ключових показників (продуктивність праці, собівартість, якість продукції) з рівнем заробітної плати, а також проведення регулярних опитувань працівників для оцінки їх задоволеності системою оплати праці. Це дозволить здійснювати своєчасне коригування та подальше вдосконалення системи, забезпечуючи її відповідність як інтересам підприємства, так і мотиваційним потребам персоналу.

Обґрунтування доцільності внесення змін до Колективного договору ТОВ «Імперія жирів» для вдосконалення системи оплати праці базується на необхідності інституціоналізації та формалізації нових підходів до мотивації персоналу. По-перше, для посилення стимулюючої функції оплати праці, необхідно внести уточнення щодо критеріїв та порядку нарахування премій та інших заохочувальних виплат. Це передбачає деталізацію показників ефективності (наприклад, обсяг виробітку, якість продукції, економія ресурсів, дотримання термінів) та їх вагових коефіцієнтів, що слугуватимуть основою для розрахунку премій за кожною категорією працівників.

По-друге, з метою підвищення лояльності та утримання кваліфікованих кадрів, доцільно включити до Колективного договору положення про запровадження або перегляд системи винагород за вислугу років. Це повинно містити чіткі умови отримання таких винагород, їх розміри та періодичність виплати, що стане додатковим стимулом для довгострокової співпраці.

По-третє, враховуючи відсутність систематичних премій як окремої статті у фонді оплати праці, слід передбачити в Колективному договорі механізм їх формування та виплати, визначивши джерела фінансування та розподілу. Це забезпечить прозорість та регулярність цих виплат, посилюючи їх мотиваційний ефект.

По-четверте, з метою оптимізації витрат на оплату праці та підвищення її ефективності, доцільно переглянути та уточнити розділи, що стосуються нормування праці. В Колективному договорі необхідно зафіксувати зобов'язання адміністрації щодо регулярного перегляду норм праці з урахуванням впровадження нових технологій та модернізації виробничих процесів, а також процедуру погодження цих змін з профспілковим комітетом.

Нарешті, для забезпечення соціального партнерства та взаєморозуміння, до Колективного договору слід внести пункт, що регламентує механізми комунікації та взаємодії між адміністрацією та профспілковим комітетом з питань оплати праці, включаючи процедури консультацій, обміну інформацією та вирішення спірних питань, що забезпечить стабільність та передбачуваність відносин у сфері трудових відносин.

Доцільність внесення змін до системи нормування праці на ТОВ «Імперія жирів» для вдосконалення організації оплати праці базується на її прямому впливі на ефективність виробництва та об'єктивність винагороди. Ключовим є перегляд та актуалізація діючих норм виробітку, часу та обслуговування. Це зумовлено можливими технологічними змінами, модернізацією обладнання та оптимізацією виробничих процесів, які могли відбутися після останнього нормування. Застарілі норми можуть призводити до необґрунтованих витрат на оплату праці або, навпаки, до недостатнього стимулювання працівників.

Необхідно запровадити систему регулярного моніторингу та аналізу виконання норм праці. Це дозволить виявляти фактори, що перешкоджають їх виконанню, або, навпаки, вказують на можливість підвищення норм. Даний процес має супроводжуватися збором статистичних даних, хронометражем та фотографіями робочого дня для об'єктивної оцінки.

Доцільно розробити та впровадити чіткий механізм перегляду норм праці, який би враховував зміни у технології, обладнанні, організації виробництва, а також раціоналізаторські пропозиції працівників. Цей механізм має бути прозорим, обґрунтованим та погодженим з представницькими органами працівників, що сприятиме підвищенню їх довіри до системи нормування.

Слід також посилити кваліфікаційний рівень нормувальників та інших фахівців, залучених до розробки та перегляду норм праці, шляхом їх навчання новітніми методиками нормування та використання спеціалізованого програмного забезпечення. Це підвищить точність та об'єктивність встановлюваних норм.

Інтеграція оновленої системи нормування праці з системою оплати праці, зокрема з відрядною та відрядно-преміальною системами, дозволить більш об'єктивно визначати відрядні розцінки та критерії преміювання. Це забезпечить прямий зв'язок між фактично досягнутими результатами праці та розміром винагороди, що є ключовим для підвищення мотивації та ефективності використання коштів на оплату праці.

Реалізація запропонованих заходів зі вдосконалення системи оплати праці на ТОВ «Імперія жирів» може забезпечити низку значущих позитивних результатів, що охоплюватимуть як економічні, так і соціальні аспекти діяльності підприємства.

По-перше, очікується суттєве зростання продуктивності праці внаслідок посилення мотивації працівників. Впровадження чітких, вимірних показників преміювання, безпосередньо пов'язаних з результатами праці (обсягом виробітку, якістю продукції, дотриманням термінів), стимулюватиме персонал до більш ефективного використання робочого часу та ресурсів.

По-друге, буде досягнуто оптимізацію витрат на оплату праці при збереженні або підвищенні її стимулюючої функції. Завдяки актуалізації норм праці та обґрунтованому визначенню відрядних розцінок, підприємство зможе ефективніше контролювати формування фонду оплати праці, уникаючи необґрунтованих перевитрат, одночасно забезпечуючи адекватну винагороду за фактично досягнуті результати.

По-третє, очікується зміцнення кадрового потенціалу та зниження плинності кадрів. Запровадження системи довгострокового стимулювання (винагород за вислугу років) та підвищення загальної привабливості системи оплати праці сприятиме утриманню кваліфікованих фахівців, зменшенню витрат на пошук та адаптацію нових працівників, а також збереженню корпоративних знань та досвіду.

По-четверте, покращиться фінансовий стан підприємства через зростання прибутку. Збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції, підвищення її якості та оптимізація витрат, зумовлені ефективнішою системою оплати праці, безпосередньо впливатимуть на зростання валового та чистого прибутку.

По-п'яте, буде досягнуто підвищення соціальної стабільності та сприятливого мікроклімату в колективі. Прозорість системи оплати праці, її справедливість та участь профспілкового комітету у її формуванні сприятимуть зростанню довіри між адміністрацією та працівниками, зменшенню конфліктів та підвищенню загальної задоволеності персоналу умовами праці.

Таким чином, реалізація запропонованих заходів має комплексний синергетичний ефект, що забезпечить ТОВ «Імперія жирів» не лише економічне зростання, а й зміцнення його позицій на ринку за рахунок високопродуктивного та мотивованого колективу.

Отже, для вдосконалення системи організації оплати праці запропоновано низку заходів, що включають перегляд та розширення системи преміювання з чіткими критеріями, запровадження довгострокових мотиваційних програм, таких як винагороди за вислугу років, а також оптимізацію нормування праці. Обґрунтовано необхідність внесення відповідних змін до Колективного договору, що передбачає інституціоналізацію нових підходів до винагороди, регулярний перегляд норм праці з урахуванням технологічних змін та посилення ролі профспілкового комітету у питаннях оплати праці. Це дозволить забезпечити більш об'єктивне та стимулююче формування заробітної плати, підвищити продуктивність праці та загальну ефективність функціонування підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баланюк І. Ф., Кузьмін Т. Л, Бойчук Т. Р., Смушак М. В. Обліково-аналітичне забезпечення та економічний контроль розрахунків із оплати праці персоналу підприємства із застосуванням цифрових технологій й управління грантовою діяльністю. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2024. Вип. 20(2). С. 325-335.
2. Богуш Л. Г. Регулювання основних функцій оплати праці: проблеми та методологія удосконалення соціально-економічної політики. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2021. № 6. С. 111-117.
3. Вапнярчук Б. В. До питання оплати праці наукових працівників в Україні: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2024. Вип. 86(3). С. 11-15.
4. Варламова І. С., Ганза А. В. Особливості аналізу організації витрат на оплату праці. *Причорноморські економічні студії*. 2022. Вип. 77. С. 167-172.
5. Василюк М. М., Чернецька О. Б. Оплата праці у системі обліково-аналітичної інформації суб'єктів господарювання. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2024. Вип. 20(2). С. 379-387.
6. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики), монографія. Хмельницький: НВП «Еврика», 2001. 288 с.
7. Ганечко О. М. Тенденції розвитку правового регулювання системи оплати праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. 2017. Вип. 2(3). С. 39-43.
8. Гладир В. Державне регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці. *Юридичний вісник*. 2024. № 4. С. 219-224.
9. Довбиш К. К. Поняття і сутність принципів правового регулювання оплати праці. *Право та інноваційне суспільство*. 2016. № 2. С. 68-73
10. ТОВ «Імперія жирів»: офіційний веб-сайт. URL: <http://maselko.com.ua>.

11. Економіка підприємства : [підручник] [Г.О. Швиданенко, В. Г. Васильков, Н.П. Гончарова та ін.] ; за заг.ред. Г.О. Швиданенко. К. : КНЕУ, 2009. 598 с.
12. Заїка Д. І. Правове регулювання оплати праці в ІТ-сфері: міжнародний досвід та українські перспективи. *Актуальні проблеми держави і права*. 2022. Вип. 94. С. 31-40.
13. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
14. Іляш О. І., Попович. Ж. В. Мотивація та оплата праці: еволюція поглядів на сутність та методи оцінювання. *Ефективна економіка*. 2024. № 4.
15. Калина А.В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві / А.В. Калина Формування ринкових відносин в Україні. 2005. №2. С.61- 64.
16. Колот А. М. Монографія С. О. Цимбалюк на тему "Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації". *Економіка та підприємництво*. 2020. № 44. С. 152-153.
17. Кравченко О., Бадай А. Роль державного регулювання оплати праці. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. 2023. Вип. 4. С. 60-69.
18. Крючко О. С. Удосконалення оплати праці в контексті соціально-економічного розвитку регіонів. *Фінансовий простір*. 2013. № 1. С. 106-110.
19. Літвінова В. О., Кобилінський О. Ю. Оцінка ефективності співвідношення оплати праці та використання робочої сили. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2022. № 11-12. С. 104-109.
20. Луняк І. В., Столетова І. Г. Методичні підходи до статистичного оцінювання фонду оплати праці. // *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. Серія : Економічні науки. 2023. № 6. С. 38-44.
21. Луценко О. Є. Інноваційні системи оплати праці в період економічної стагнації. *Право. - 2022. - Вип. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : 70. С. 231-236.*
22. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.7. С. 232–240.

23. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати. автореф. дис. канд. екон. наук за спец. 08.06.04 Бухгалтерський облік, аналіз та аудит / Т.Г.Мельник. К.:, 2006. 12 с.
24. Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 303-308.
25. Мізюк В. А. Гончарова І. М. Система оплати праці педагогічних працівників: нормативи та реальність. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 45. С. 245-249.
26. Мустаца І., Мільман Л., Семенюк В. Організація оплати праці в умовах воєнного стану. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2023. - Вип. 4. С. 162-175.
27. Новокрещенова Д. Ефективність чинної системи оплати праці в державному секторі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2022. Вип. 3. С. 22-31.
28. Осмятченко В. О., Савченко П. О. Удосконалення оподаткування оплати праці і соціального страхування в Україні: проблеми та перспективи. *Інфраструктура ринку*. 2022. Вип. 63. С. 173-177.
29. Остапенко Л. Про оплату праці працівників закладів освіти в умовах воєнного стану. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія : Юридичні науки*. 2022. Т. 9, № 2. С. 70-76.
30. Пижова М. Мінімальна заробітна плата, справедлива оплата праці та гідний рівень життя людини в контексті міжнародного досвіду. *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 47-53.
31. Пижова М. О. Фактори та принципи справедливої оплати праці. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2020. Вип. 54. С. 36-45
32. Пижова М. О. Деякі проблеми реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. *Юридичний бюлетень*. 2020. Вип. 17. С. 85-90.
33. Пижова М. О. Мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці. *Часопис цивілістики*. 2021. Вип. 40. С. 56-60.

34. Пижова М. О. Сутність справедливої оплати праці. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки*. 2021. - Т. 32(71), № 1. С. 46-50.
35. Попрозман Н. В., Степановат О. В. Методика визначення витрат на оплату праці й показники використання персоналу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2021. № 11. С. 95-100.
36. Прокопенко М. В., Костенко Ю. О. Удосконалення механізму оплати праці за допомогою мотиваційно-стимулюючих складових «змагальних» технологій та надтарифних виплат. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2022. № 2. С. 92-105.
37. Рудика В. І. Сучасні підходи до оплати праці на коксохімічних підприємствах. *Український журнал прикладної економіки*. 2021. Т. 6, № 1. С. 306-313.
38. Савкіна Н. Ю., Савкіна Н. Ю., Антонова С. Є., Клімова А. В. Організації оплати праці в органах місцевого самоврядування: проблеми та перспективи. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки*. 2023. Вип. 3. С. 238-246.
39. Севастьяненко К. О. До питання окремих принципів правового регламентування оплати праці. *Право та державне управління*. 2018. № 4. С. 44-49.
40. Сисюк С. В., Шагай Н. В. Нормативно-правові й організаційні основи оплати праці та її обліку в органах місцевого самоврядування. *Бізнес Інформ*. 2024. № 10. С. 346-355.
41. Хаварівська Г. С. Нові підходи до оплати праці державних службовців в Україні. *Демократичне врядування*. 2023. Вип. 2. С. 53-65.
42. Хархота І. О., Макарова Г. С. Економічна сутність та механізм розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2021. Вип. 1. С. 115-122.

43. Цимбалюк Г. С., Кравчук Р. В. Оплата праці як елемент матеріальної мотивації працівників. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2022. Вип. 2. С. 54-58.
44. Штапаук С. С. Визначення критеріїв систематики оплати праці. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2021. №3. С. 109-115.
45. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Державне регулювання оплати праці: світовий досвід, порівняння та можливості реалізації. *Бізнес Інформ*. 2022. № 1. С. 224-230.
46. Юрченко О. А., Свирида О. А. Формування системи оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2023. № 1-2. С. 60-67.
47. Ярошенко О. М. Гідна оплата праці як один із важливих факторів матеріального заохочення державних службовців. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 455-460.
48. Яців І., Яців С. Оплата праці як інструмент формування конкурентних переваг сільськогосподарських підприємств. *Аграрна економіка*. 2023. Т. 16, №1-2. С. 23-31.
49. Чайка І.І. Важливість розвитку харчової промисловості для забезпечення продовольчої безпеки регіонів польсько-українського прикордоння. *Польсько-українське прикордоння як сфера трансформації: матеріали міжнародного круглого столу, Люблін–Луцьк, 28 березня 2025 р.* Луцьк: Надстир'я, 2025. С. 148-150.

## **ДОДАТКИ**

**Додаток А**  
**Фора № 1 „Баланс”**  
ТОВ «Імперія жирів»

**Додаток Б**  
**Фора № 2 „Звіт про фінансові результати”**  
**ТОВ «Імперія жирів»**

## Додаток В

Таблиця В.1. Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників ТОВ «Імперія жирів»

Назва доплат і надбавок	Годинні розміри доплат і надбавок
1	2
<b><u>Доплати:</u></b>	
За суміщення професій	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись при нормативній чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 процентів тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих, особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих, особливо шкідливих умовах праці до 12 процентів, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці до 24 процентів тарифної ставки (посадового окладу)
За інтенсивність праці: - робітників; - інших працівників	До 12 процентів тарифної ставки, До 50% посадового окладу
За роботу в нічний час	До 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу у вечірний час	20 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За керівництво бригадою	З чисельністю робітників до 10 чол. - в розмірі не більше 15 процентів від тарифної ставки; З чисельністю робітників понад 10 чол. - не більше 20 процентів від тарифної ставки; З чисельністю робітників понад 25чол. - не більше 25 процентів від тарифної ставки; Ланковим при чисельності більше 8 чоловік.- встановлюється доплата в розмірі 60 процентів відповідної оплати бригадиру.

1	2
<b>Надбавки:</b>	
За відзнаку „Знак Пошани”	15 відсотків тарифної ставки (окладу)
За почесні звання України „Заслужений працівник промисловості”	20 відсотків тарифної ставки (окладу)
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок: -для робітників III розряду - 12 процентів; -для робітників IV розряду -16 процентів; -для робітників V розряду - 20 процентів; -для робітників VI і більш високих розрядів - до 24 процентів;
За високі досягнення в праці	До 50 процентів посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на строк її виконання	До 50 процентів посадового окладу
За класність водіям вантажних і легкових автомобілів, автобусів та трактористам: II класу  I класу	10 процентів тарифної ставки за відпрацьований водієм час  25 процентів тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За експедирування (водіям)	15 процентів тарифної ставки за відпрацьований час експедирування
За ненормований робочий день	До 50% тарифної ставки, посадового окладу