

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 оплати праці на підприємстві
(на матеріалах ТОВ «Укренергобудпроект»)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Економіка»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК-41
САЛЮ Андрій Ігорович

(підпис)

Керівник:
Д.е.н., професор
Шубалий Олександр Михайлович

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
Доктор філософії (PhD), старший викладач
Гарант освітньої програми:
Косінський Петро Миколайович

(підпис)

Луцьк – 2024 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та праваКафедра економікиСтупінь вищої освіти: бакалаврГалузь знань: 05 Соціальні та поведінкові наукиСпеціальність: 051 ЕкономікаОсвітня програма: «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

«__» _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

САЛО Андрій Ігорович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка оплати праці на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Укренергобудпроект»)

Керівник роботи: Шубалий О.М.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «30» грудня 2023 р. №488/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «14» червня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи сучасні наукові та періодичні видання, наукові монографії, навчально-методичні підручники та посібники, законодавчі акти, інші навчально-методичні видання з питань праці, а також статистична звітність ТОВ «Укренергобудпроект» згідно теми кваліфікаційної роботи, наукові публікації з ресурсів мережі Інтернет.

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

ВСТУПРОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІРОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «УКРЕНЕРГОБУДПРОЕКТ»ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Фактори впливу на формування заробітної плати2. Функції оплати праці3. Принципи та сучасні системи оплати праці4. Динаміка основних техніко-економічних показників роботи підприємства5. Аналіз зміни стимулюючих виплат у фонді оплати праці підприємства6. Динаміка зміни основних складових фонду оплати праці підприємства за кварталами7. Зміна фонду оплати праці та питомої ваги премій та винагород постійного характеру

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>проф. Шубалий О.М.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>проф. Шубалий О.М.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>проф. Шубалий О.М.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2023</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2023</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 30.12.2023</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2024</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2024</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2024</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2024</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.05.2024</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2024</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 07.06.2024</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 14.06.2024</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Сало А.І.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи _____ (Шубалий О.М.)

АНОТАЦІЯ

Сало А.І. Аналіз та оцінка оплати праці на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Укренергобудпроект»). – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Економіка». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2024.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки оплати праці на матеріалах ТОВ «Укренергобудпроект». *Об'єктом дослідження* є процес аналізу та оцінки оплати праці на матеріалах ТОВ «Укренергобудпроект». *Предметом дослідження* є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві у сфері проектування будівництва.

У першому розділі представлено теоретичні засади дослідження оплати праці на підприємстві, вивчено сутність поняття та підходи до визначення оплати праці; досліджено функції та принципи оплати праці на підприємстві; розглянуто сучасні моделі оплати праці на підприємствах.

У другому розділі представлено аналіз та оцінку використання фонду оплати праці на ТОВ «Укренергобудпроект», подано загальну характеристику і тенденції основних показників роботи підприємства; проведено аналіз організації оплати праці на підприємстві; проведено аналіз формування та оцінку ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві.

Висновки та пропозиції містять узагальнення результатів дослідження, які представлені у першому та другому розділах роботи, а також обґрунтування заходів для вдосконалення системи оплати праці працівників, які займаються проектуванням будівельних об'єктів та будівництва енергомереж.

Ключові слова: оплата праці, фонд оплати праці, заробітна плата, преміювання, система оплати праці, сфера проектування будівництва.

ANNOTATION

Salo A.I. Analysis and assessment of remuneration at the enterprise (on materials of LLC "Ukrenergobudproekt"). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2024.

The purpose of the bachelor's thesis is to analyse and evaluate labour remuneration on the materials of LLC "Ukrenergobudproekt". The object of research is the process of analysis and evaluation of labour remuneration on the basis of materials of LLC "Ukrenergobudproekt". The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of analysing and evaluating the efficiency of using the labour remuneration fund at an enterprise in the field of construction design.

The first section presents the theoretical foundations of the study of labour remuneration at an enterprise, examines the essence of the concept and approaches to the definition of labour remuneration; examines the functions and principles of labour remuneration at an enterprise; considers modern models of labour remuneration at enterprises.

The second section presents an analysis and assessment of the use of the labour remuneration fund at LLC "Ukrenergobudproekt", provides a general description and trends of the main indicators of the enterprise's performance; analyses the organisation of labour remuneration at the enterprise; analyses the formation and assessment of the efficiency of the use of the labour remuneration fund at the enterprise.

The conclusions and suggestions include a generalisation of the research results presented in the first and second sections of the paper, as well as justification of measures to improve the remuneration system for employees engaged in the design of construction facilities and construction of power grids.

Keywords: labour remuneration, labour remuneration fund, wages, bonuses, remuneration system, construction design industry.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	10
1.1. Сутність поняття та підходи до визначення оплати праці	10
1.2. Функції та принципи оплати праці	15
1.3. Сучасні моделі оплати праці на підприємствах	21
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «УКРЕНЕРГБУДПРОЕКТ»	27
2.1. Загальна характеристика і тенденції основних показників роботи підприємства	27
2.2. Аналіз організації оплати праці на підприємстві	35
2.3. Аналіз формування та оцінка ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві	39
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	55
ДОДАТКИ	58

ВСТУП

Актуальність теми. Ефективна система оплати праці є ключовим фактором, що стимулює продуктивність та відданість справі працівників, а отже, й загальний успіх підприємства. Оплата праці – це не просто винагорода за виконану роботу, це фундамент, на якому будується добробут як окремої людини, так і цілого суспільства. Вона є ключовим показником ефективності економіки та соціальної політики держави, а також стимулом для розвитку підприємств, регіонів та країни в цілому

Теоретико-методологічні питання оплати праці завжди були предметом пильної уваги українських науковців: Бабчинська О., Богуш Л., Васильчак С., Жидяк О., Вітвіцький В., Беженар І., Довгаль О., Калина А., Ковальов В., Колот А., Цимбалюк С, Костишина Т., Лисецька Н., Марченко І та багато інших. Їхні дослідження роблять вагомий внесок у розуміння цієї складної сфери та сприяють розробці нових підходів до стимулювання економічного зростання та добробуту українців. Аналіз соціально-економічних аспектів оплати праці в Україні дає змогу не лише чітко окреслити існуючі проблеми, але й знайти дієві методи їх вирішення. Це дозволить створити справедливую та ефективну систему оплати праці, яка стимулюватиме економічне зростання та добробут українців.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки оплати праці на матеріалах ТОВ «Укренергобудпроект». Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити сутність поняття та підходи до визначення оплати праці;
- дослідити функції та принципи оплати праці на підприємстві;
- розглянути сучасні моделі оплати праці на підприємствах;
- представити загальну характеристику і тенденції основних показників роботи підприємства;
- провести аналіз організації оплати праці на підприємстві;

– провести аналіз формування та оцінку ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві;

– обґрунтувати заходи для підвищення ефективності використання фонду оплати праці на підприємства.

Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки оплати праці на матеріалах ТОВ «Укренергобудпроект».

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві у сфері проектування будівництва.

Методи дослідження. При написанні даної роботи було використано наукові підходи й методи: системний підхід – для обґрунтування сутності поняття та підходи до визначення оплати праці; методи логічного узагальнення – для вивчення функції та принципи оплати праці на підприємстві; аналізу та синтезу – для проведення аналізу формування та оцінки ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві; індукції, дедукції – при представленні загальної характеристики і тенденції основних показників роботи підприємства; табличний і графічний аналіз – при побудові різних типів аналітичних таблиць і діаграм у процесі аналізу організації оплати праці на підприємстві; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні заходів для підвищення ефективності використання фонду оплати праці на підприємства.

Інформаційною базою дослідження стали: сучасні наукові та періодичні видання, наукові монографії, навчально-методичні підручники та посібники, законодавчі акти, інші навчально-методичні видання з питань праці, а також статистична звітність ТОВ «Укренергобудпроект» згідно теми кваліфікаційної роботи, наукові публікації з ресурсів мережі Інтернет.

Практичне значення одержаних результатів. Теоретичні і методичні підходи щодо аналізу, оцінки, а також обґрунтовані пропозиції щодо підвищення ефективності використання фонду оплати праці можуть бути використані на ТОВ «Укренергобудпроект» та підприємств будівельної галузі.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були апробовані під час міжнародного наукового семінару на тему «Україна – ЄС: виклики та перспективи», організованого кафедрою економіки ЛНТУ та кафедрою політики економічної та регіональної Університету Марії Кюрі-Склодовської у Любліні (UMCS) 16 травня 2024 року.

Публікації. Основні теоретичні положення і практичні результати дослідження були викладені в одних тезах доповідей наукового семінару 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 54 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 10 рисунків та 3 таблиці. Список використаних джерел складається з 25 найменувань і представлений на 3 сторінках. Робота містить 2 додатки, викладених на 19 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність поняття та підходи до визначення оплати праці

В сучасних економічних умовах успіх підприємств залежить не лише від їх технічного оснащення та технологій, а й від ефективної організації виробництва та праці.

У сучасному світі практично всі підприємства, установи та організації покладаються на працю найманих працівників. Це дозволяє їм ефективно функціонувати та досягати своїх цілей.

Однак, використання праці найманих працівників пов'язане з певними витратами для підприємства. Найбільш значною з них є витрати на оплату праці.

В науковій літературі та практичній діяльності часто використовуються два терміни: «оплата праці» та «заробітна плата». Ці терміни близькі за значенням, між ними існують певні нюанси:

Оплата праці – це широке поняття, яке охоплює всю систему винагородження за працю, включаючи:

Заробітну плату: винагороду за виконану роботу, обчислену у грошовому виразі. Інші виплати: премії, бонуси, надбавки, матеріальна допомога, соціальне страхування тощо.

Заробітна плата – це основна частина оплати праці, яка виплачується працівнику за виконану ним роботу. Її розмір зазвичай визначається тарифними угодами, посадовими окладами або відрядними розцінками. Таким чином, заробітна плата є складовою частиною оплати праці.

На думку А. Колота «заробітна плата – це економічне поняття, яке описує стосунки між власником підприємства та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. Її можна розглядати як елемент ринку праці, де вона виступає ціною, за якою працівник продає свою робочу силу»[8].

В той же час Калина вважає, що «заробітна плата – це частина новоствореної вартості, яка у грошовій формі виплачується працівникам за їхню працю. Розмір заробітної плати залежить від кількості та якості праці, яку вони вкладають» [6].

С. Васильченко розглядає «заробітну плату як винагороду, яку працівник отримує у грошовій формі за виконану ним роботу або надані послуги. Її розмір та умови виплати визначаються трудовим договором, який укладається між працівником та роботодавцем» [3].

З точки зору Л. Швець «заробітна плата є головним стимулом до досягнення високих кінцевих результатів праці. Чим вища заробітна плата, тим більше працівник буде зацікавлений у сумлінному виконанні своїх обов'язків та підвищенні продуктивності» [22].

І. Петрова вважає, що «заробітна плата – це не просто дохід працівника, а й об'єктивно необхідні витрати підприємства на відтворення робочої сили. Її розмір визначається двома ключовими факторами» [19].

1. Відтворення робочої сили: Заробітна плата повинна бути достатньою, щоб працівник міг задовольнити свої базові потреби, відновити сили та зберегти працездатність. Це включає в себе витрати на їжу, житло, одяг, освіту та медичне обслуговування.

2. Ефективність виробництва: Заробітна плата також повинна відповідати рівню розвитку продуктивних сил. Чим вища продуктивність праці, тим вища може бути заробітна плата.

Заробітна плата відіграє важливу роль у житті людей. Вона є основним джерелом доходу для більшості з них і дозволяє їм задовольняти свої потреби та жити гідним життям. Тому підвищення заробітної плати може призвести до зростання добробуту та мотивації працівників.

Однак важливо, щоб заробітна плата відповідала ринковим умовам. Якщо вона буде занадто високою, це може призвести до інфляції та втрати конкурентоспроможності підприємств.

Заробітна плата відіграє важливу роль у житті людей. Вона є основним джерелом доходу для більшості з них і дозволяє їм задовольняти свої потреби та

жити гідним життям. Тому підвищення заробітної плати може призвести до зростання добробуту та мотивації працівників.

Однак важливо, щоб заробітна плата відповідала ринковим умовам. Якщо вона буде занадто високою, це може призвести до інфляції та втрати конкурентоспроможності підприємств.

Фактори впливу на формування заробітної плати наведено на (рис.1.1).



Рис. 1.1. Фактори впливу на формування заробітної плати (побудовано автором за джерелом [20])

Таким чином, заробітна плата – це важливий економічний інструмент, який впливає на мотивацію працівників, рівень життя та розвиток економіки в цілому.

На жаль, рівень заробітної плати в нашій країні наразі є настільки низьким, що не може забезпечити навіть найпростіші потреби населення. Це може призвести до тотального зuboжіння, якщо не вжити заходів.

Зникнення середнього класу – це ще одна негативна тенденція, яка посилюється через низькі зарплати. Це стимулює міграцію населення за кордон в пошуку кращого життя. В європейських країнах рівень середньої заробітної плати в 10 разів вищий, що дозволяє людям не лише задовольняти свої потреби, але й заощаджувати кошти.

Якщо ми не змінимо підхід до визначення мінімальної заробітної плати, це може призвести до серйозних економічних проблем в найближчому майбутньому. Адже значна частина економічно активного населення буде мігрувати, а вітчизняні підприємства не матимуть кадрів для розвитку.

Розглядаючи мотиваційний підхід до розуміння заробітної плати варто відмітити, що він ґрунтується на тому, що заробітна плата – це інструмент мотивації працівників. Її розмір та умови виплати повинні стимулювати працівників до сумлінного виконання своїх обов'язків, підвищення продуктивності праці та досягнення високих кінцевих результатів.

Згідно з цим підходом, заробітна плата має виконувати декілька функцій:

- стимулюючу тобто заохочувати працівників до кращої роботи та досягнення кращих результатів.

- компенсаційна передбачає відшкодування працівникам витрати часу, зусиль та кваліфікації, які вони вкладають у свою роботу.

- соціальна яка забезпечує працівникам та їх сім'ям гідний рівень життя.

Для того, щоб заробітна плата дійсно виконувала ці функції, вона повинна відповідати наступним вимогам:

Найперше заробітна плата має бути справедливою працівники повинні відчувати, що їхня заробітна плата відповідає їхнім зусиллям, кваліфікації та відповідальності.

Конкурентоспроможною на рівні ринкових стандартів, щоб працівники не мали бажання шукати роботу в іншому місці.

Зрозумілою самі працівники повинні чітко розуміти, як розраховується їхня заробітна плата, які фактори впливають на її розмір та які можливості для її збільшення.

Система оплати праці повинна бути гнучкою, щоб можна було враховувати індивідуальні особливості роботи працівників та їхні досягнення.

Важливо зазначити, що мотиваційний підхід до розуміння заробітної плати не є єдиним. Мотиваційний підхід є одним з найважливіших, оскільки він враховує психологічні аспекти мотивації праці. Використання мотиваційного

підходу до визначення заробітної плати сприятиме зростанню продуктивності праці: працівники, які відчують, що їхню роботу цінують, будуть працювати краще. Також сприятиме покращенню якості роботи тобто працівники будуть більш уважно ставитися до своїх обов'язків, якщо знатимуть, що їхня заробітна плата залежить від якості роботи.

Розглядаючи вартісний підхід до розуміння заробітної плати варто зауважити, що він ґрунтується на тому, що заробітна плата – це витрати підприємства, які воно несе на відтворення робочої сили.

Згідно з даним підходом, заробітна плата повинна найперше відповідати ринковій вартості праці тобто підприємство повинно платити працівникам стільки, скільки вони могли б отримати, працюючи на іншому підприємстві.

Також варто враховувати вартість підготовки та перепідготовки кадрів, саме підприємство повинно компенсувати працівникам витрати на здобуття освіти та кваліфікації.

В той же час заробітна плата повинна бути вищою для працівників, які роблять більший внесок у загальний результат роботи підприємства. Також вона має забезпечувати гідний рівень життя працівників тобто повинна бути достатньою, щоб працівники та їх сім'ї могли жити без злиднів. Обґрунтування рівня заробітної плати підприємство може розрахувати, скільки воно може дозволити собі платити працівникам, ґрунтуючись на своїх фінансових можливостях та ринковій вартості праці. Розробки системи оплати праці яка буде стимулювати працівників до підвищення продуктивності праці.

Підприємство може оцінити, чи ефективно воно використовує свої трудові ресурси, ґрунтуючись на співвідношенні заробітної плати та продуктивності праці. Таким чином, вартісний підхід до розуміння заробітної плати є важливим інструментом для підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Ринковий підхід до формування заробітної плати ґрунтується на тому, що заробітна плата визначається попитом та пропозицією на ринку праці.

Тарифний підхід до визначення заробітної плати ґрунтується на використанні тарифних ставок та тарифних розцінок.

Тарифна ставка – це фіксована сума оплати за одиницю робочого часу (наприклад, година, день, місяць). Її розмір залежить від кваліфікації працівника, складності роботи та умов праці.

Тарифна розцінка – це фіксована сума оплати за виконання певної роботи (наприклад, за виготовлення одного виробу або виконання однієї операції). Її розмір залежить від складності роботи, трудомісткості та норми виробітку.

Тарифний підхід до визначення заробітної плати використовується для:

- оплати праці працівників, чия робота може бути чітко нормована;
- стимулювання працівників до підвищення продуктивності праці;

Забезпечення справедливої оплати праці: працівники з однаковою кваліфікацією, які виконують однакову роботу, отримують однакову заробітну плату.

Тарифний підхід до визначення заробітної плати має наступні переваги:

Він простий та зрозумілий працівники чітко знають, скільки вони отримають за свою роботу. Він стимулює працівників до підвищення продуктивності праці. Працівники з однаковою кваліфікацією, які виконують однакову роботу, отримують однакову заробітну плату.

1.2. Функції та принципи оплати праці

За сучасних умов організація оплати праці набуває особливої актуальності. З одного боку, витрати на персонал – це одна з небагатьох статей витрат, яка має певну гнучкість. Це дозволяє підприємствам скорочувати або збільшувати їх залежно від стадії розвитку та фінансового стану.

З іншого боку, невиправдане втручання держави в систему оплати праці може негативно вплинути на підприємства. Це може призвести до того, що їм доведеться штучно підвищувати заробітну плату, навіть якщо для цього немає реальних економічних підстав.

В таких умовах ефективне управління фондом оплати праці стає ключовим фактором успіху для будь-якого підприємства. Тому доцільно розглянути функції оплати (рис. 1.2).

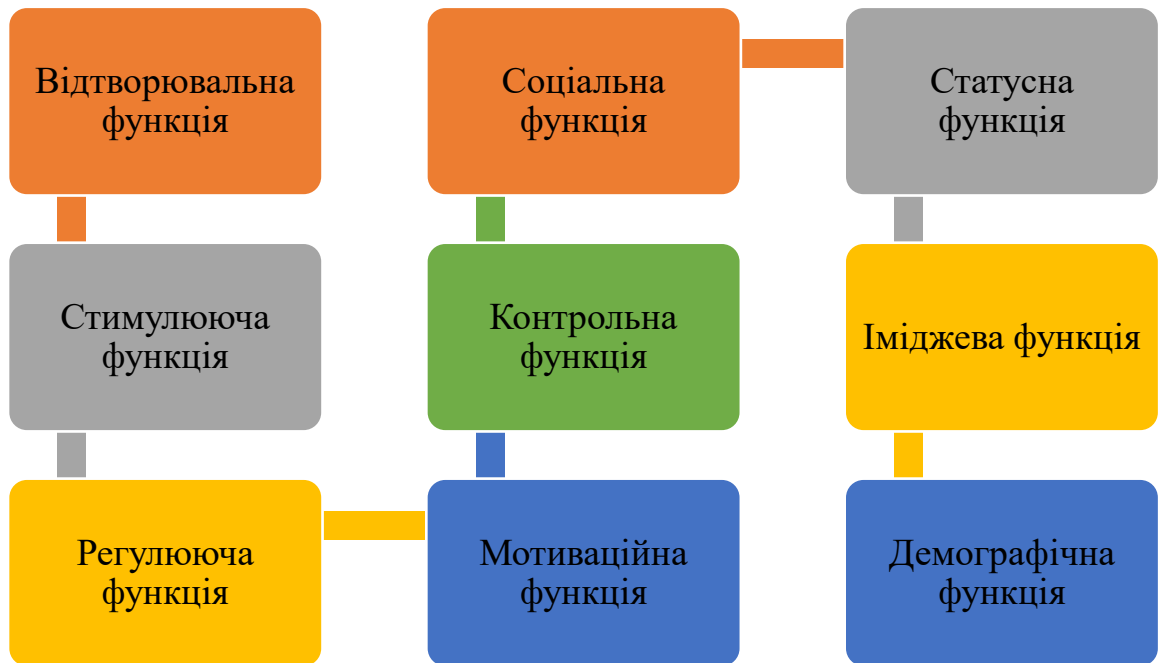


Рис.1.2. Функції оплати праці (згруповано автором за джерелом [15])

Відтворювальна функція оплати праці полягає в тому, що вона повинна забезпечувати відтворення робочої сили. Це означає, що працівник повинен отримувати достатньо коштів, щоб:

Утримувати себе, оплачувати житло, харчування, одяг, транспорт та інші необхідні товари та послуги.

Відновлювати свої сили після роботи адже робота може бути фізично або розумово виснажливою, тому працівник повинен мати можливість відпочивати, оздоровлюватися та підвищувати свою кваліфікацію.

Якщо заробітна плата не буде відповідати цим вимогам, то це може призвести до зниження працездатності працівників ті працівники, які не мають достатньо коштів на харчування, відпочинок та лікування, будуть частіше хворіти та втрачати працездатність. А це призведе до погіршення якості роботи

працівники, які не мають достатньо мотивації, і тому вони будуть працювати гірше.

При цьому відбуватиметься зростання плинності кадрів ті працівники, які не задоволені своєю заробітною платою, будуть шукати роботу в іншому місці.

Все це призведе до зниження народжуваності адже якщо заробітна плата не буде достатньою для утримання сім'ї, то люди будуть народжувати менше дітей і рівень працездатного населення буде відчутно скорочуватися.

Стимулююча функція заробітної плати полягає в тому, що вона повинна спонукати працівників до сумлінного виконання своїх обов'язків, підвищення кваліфікації та продуктивності праці.

Регулююча функція заробітної плати полягає в тому, що вона повинна впливати на попит і пропозицію на ринку праці. Якщо заробітна плата за певною спеціальністю занадто низька, то на цю роботу буде не вистачати працівників. Підприємствам доведеться підвищувати заробітну плату, щоб залучити працівників. Якщо заробітна плата за певною спеціальністю занадто висока, то на цю роботу буде більше охочих, ніж вільних місць. Підприємствам доведеться знижувати заробітну плату, щоб зменшити кількість охочих працювати.

Соціальна функція заробітної плати полягає в тому, що вона повинна забезпечувати гідний рівень життя для працівників та їх сімей. Це означає, що заробітна плата повинна бути достатньою, щоб:

Задовольнити основні потреби працівників: їжу, житло, одяг, транспорт тощо. Забезпечити доступ до освіти та медичного обслуговування: працівники та їх сім'ї повинні мати можливість отримувати якісну освіту та медичні послуги.

Сприяти відпочинку та оздоровлення тобто працівники повинні мати можливість відпочивати після роботи та оздоровлюватися. Працівники повинні мати можливість брати участь у культурному житті суспільства, займатися спортом та іншими видами дозвілля.

Контрольна функція оплати праці полягає в тому, що за допомогою неї можна контролювати витрати підприємства на оплату праці.

Статусна функція оплати праці полягає в тому, що вона може свідчити про соціальний багатіох суспільствах рівень заробітної плати людини вважається показником її соціального статусу. Чим вища заробітна плата людини, тим вищий її соціальний статус. Це пов'язано з тим, що висока заробітна плата, як правило, свідчить про високий рівень освіти та кваліфікації, люди з високим рівнем освіти та кваліфікації, як правило, отримують більш високу заробітну плату. Люди, які займають відповідальні посади, як правило, отримують більш високу заробітну плату. Всі хто має високий рівень доходу, як правило, можуть дозволити собі купувати більш дорогі товари та послуги, що також свідчить про їх соціальний статус. статус працівника.

Іміджева функція оплати праці полягає в тому, що вона може впливати на імідж роботодавця на ринку праці. Рівень заробітної плати та умови оплати праці, які пропонує роботодавець, можуть впливати на те, як його сприймають потенційні працівники. Якщо роботодавець пропонує високу заробітну плату та хороші умови оплати праці, то це може зробити його більш привабливим для потенційних працівників.

Це може призвести до того, що роботодавець зможе залучити кращих працівників, які як правило, шукають роботу з високою заробітною платою та хорошими умовами оплати праці. Якщо працівники будуть задоволені своєю заробітною платою та умовами праці, то вони з меншою ймовірністю будуть шукати роботу в іншому місці. Задоволені працівники, як правило, більш продуктивні. Важливо, щоб роботодавець пропонував конкурентоспроможну заробітну плату та хороші умови оплати праці, якщо він хоче залучити кращих працівників та зберегти їх.

Демографічна функція оплати праці полягає в тому, що вона може впливати на демографічні процеси в суспільстві.

Рівень заробітної плати та умови оплати праці можуть впливати на те, скільки дітей народжують люди, де вони живуть, як довго вони живуть тощо. Також, якщо заробітна плата занадто низька, то люди можуть мігрувати до інших країн, де рівень життя вищий.

Важливо, щоб рівень заробітної плати та умови оплати праці були достатніми для того, щоб люди могли жити гідним життям. Якщо люди будуть впевнені, що зможуть забезпечити своїм дітям гідний рівень життя, то вони будуть народжувати більше дітей.

В той же час якщо люди будуть задоволені своїм рівнем життя, то вони з меншою ймовірністю будуть мігрувати до інших країн. Якщо ж люди матимуть можливість жити в здорових умовах, харчуватися якісною їжею та отримувати доступ до якісної медичної допомоги, то вони будуть жити довше.

Розглядаючи принципи оплати праці необхідно зауважити, що це основоположні засади, на яких ґрунтується система оплати праці на підприємстві. Вони визначають, як формується заробітна плата працівників, які фактори впливають на її розмір, та які цілі вона має досягти (рис.1.3).

Аналіз вищенаведених принципів оплати праці показує, що наразі чітко оцінити трудовий внесок кожного працівника досить складно. Це пов'язано з низкою факторів, які не завжди залежать від самих працівників. З одного боку, низький рівень продуктивності праці може бути зумовлений не лише недоліками в роботі персоналу, але й проблемами з боку роботодавців. На багатьох вітчизняних підприємствах використовується застаріле та зношене обладнання, яке потребує значних капіталовкладень. Це, в свою чергу, негативно впливає на продуктивність праці, адже застарілі технології не дозволяють працівникам в повній мірі реалізувати свій потенціал. З іншого боку, інвестування в оновлення обладнання та модернізацію виробництва наразі є складним процесом. Це пов'язано з несприятливим інвестиційним кліматом в Україні, який обумовлений, зокрема, нестабільною економічною ситуацією та незрозумілими законодавчими рішеннями.



Рис.1.3. Принципи оплати праці (побудовано автором за джерелом [10])

1.3. Сучасні моделі оплати праці на підприємствах

Питання організації заробітної плати та формування її рівня є основою соціально–трудова відносин у суспільстві. Це пов'язано з тим, що заробітна плата безпосередньо впливає на добробут та рівень життя як працівників, так і їхніх сімей.

Будь–які зміни, що стосуються оплати праці, мають значний вплив на доходи всіх членів суспільства. З одного боку, підвищення заробітної плати може стимулювати економічне зростання та підвищити купівельну спроможність населення. З іншого боку, воно може призвести до зростання інфляції та зниження конкурентоспроможності підприємств.

Саме тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил. Держава завжди відіграє певну роль у цій сфері, використовуючи різні методи та інструменти.

Методи та сфера державного втручання у регулювання оплати праці можуть варіюватися залежно від країни, її економічного розвитку, політичної системи та інших факторів.

В деяких країнах держава встановлює мінімальний рівень заробітної плати, який не може бути опусканий роботодавцями. В інших країнах держава стимулює укладання колективних договорів між профспілками та роботодавцями, які визначають умови оплати праці для певної галузі або групи працівників. Крім того, держава може використовувати податкові пільги, субсидії та інші інструменти для заохочення роботодавців до підвищення заробітної плати.

Важливо зазначити, що не існує універсального підходу до регулювання оплати праці, який би підходив всім країнам без винятку. Кожна країна повинна знайти власний баланс між державним регулюванням та ринковими механізмами, який би забезпечував справедливу та ефективну систему оплати праці. В Україні питання регулювання оплати праці також є одним з ключових. Держава встановлює мінімальний рівень заробітної плати, а також стимулює

укладання колективних договорів. Однак, наразі система оплати праці в Україні не є досконалою. Існує значний розрив між доходами найбагатших та найбідніших верств населення, а рівень мінімальної заробітної плати не завжди дозволяє забезпечити гідне життя.

Тому в Україні необхідно продовжувати роботу над удосконаленням системи оплати праці, щоб зробити її більш справедливою та ефективною.

Країни з багаторічною історією та розвиненою ринковою економікою мають багатий досвід використання різних систем оплати праці. Кожна з цих систем має свої особливості та підходи до стимулювання працівників.

«В Швеції солідарна система оплати праці, яка ґрунтується на принципі рівності та мінімізації розриву в доходах.

Японська система оплати праці, що базується на стажі роботи, де заохочується лояльність до компанії та довгострокове співробітництво.

В Німеччині система, яка стимулює зростання продуктивності праці за допомогою бонусів та премій, пов'язаних з результатами роботи.

Система оплати праці США ґрунтується на кваліфікації працівника, де рівень заробітної плати залежить від його знань, навичок та досвіду» [13].

В Великій Британії система індивідуальних контрактів, де умови оплати праці визначаються в особистому договорі між працівником та роботодавцем.

Для Франції система індивідуалізації зарплати, яка враховує не лише кваліфікацію та досвід, але й особисті показники та результати роботи працівника.

Для Італії характерною є система колективних та індивідуальних надбавок до галузевої тарифної ставки, а також надбавок, пов'язаних зі зростанням вартості життя.

Спостерігається загальна тенденція до орієнтації систем оплати праці на підвищення ефективності виробництва. Однак, процес встановлення норм праці на підприємствах має свої особливості. Норми праці розробляються та затверджуються безпосередньо на підприємствах. Підприємства можуть отримувати практичну допомогу в цьому питанні від некомерційних та

приватних консультативних центрів, асоціацій. Ці організації професійно займаються питаннями нормування праці та пропонують послуги з розробки та впровадження норм праці на підприємствах. Для цього можуть використовуватися сучасні програмні засоби та комп'ютерні технології.

Важливо зазначити, що нормування праці є важливою складовою системи оплати праці. Від правильно встановлених норм праці залежить не лише ефективність роботи підприємства, але й справедливе винагородження працівників. Тому підприємствам рекомендується співпрацювати з кваліфікованими спеціалістами з нормування праці, щоб розробити та впровадити на своїх підприємствах справедливі та ефективні норми праці. Це дозволить їм підвищити продуктивність праці, знизити виробничі витрати та покращити мотивацію працівників.

У низці країн трудове законодавство відіграє важливу роль у регулюванні оплати праці та соціальних гарантій для працівників. Воно встановлює правила оплати відпусток і святкових днів: визначає тривалість відпусток, порядок їх оплати та інші нюанси, пов'язані з відпочинком працівників. Гарантує виплату заробітної плати у випадках, коли працівник не може виконувати свої обов'язки з причин, не залежних від нього. Встановлює додаткові виплати, які працівник отримує при одруженні.

Інші виплати гарантійного і компенсаційного характеру спрямовані на виплати пов'язані з народженням дитини, втратою працездатності, іншими подіями, що впливають на життя працівника.

Важливо зазначити, що не існує єдиної моделі трудового законодавства, яка б однаково використовувалась у всіх країнах. Кожна країна має свої особливості та нюанси в цій сфері. Однак, загальною тенденцією є прагнення до забезпечення справедливого та гідного рівня оплати праці, а також до надання працівникам необхідних соціальних гарантій.

Що стосується систем оплати праці, то крім традиційної погодинної оплати, яка стимулює працівників до збільшення обсягів роботи, на багатьох підприємствах використовується й інші системи:

«Механізм державного регулювання оплати праці в країнах Європейського Союзу ґрунтується на комплексному підході. Важливо зазначити, що система державного регулювання оплати праці в країнах ЄС є динамічною та постійно вдосконалюється. Вона враховує зміни економічної ситуації, потреби працівників та роботодавців, а також рекомендації Європейського Союзу. Це робить систему оплати праці в ЄС однією з найефективніших та найсправедливіших у світі» [17].

Країни Європейського Союзу здійснили перехід від жорстких адміністративних та централізованих планових методів встановлення заробітної плати до більш гнучкого підходу, який ґрунтується на соціальному діалозі.

Важливо зазначити, що відмова від централізованого регулювання не означає повну відсутність державного втручання. Держава все ще відіграє важливу роль у забезпеченні мінімальної заробітної плати, захисту прав працівників та стимулювання розвитку справедливої та ефективною системи оплати праці. Перехід до соціального діалогу в питаннях оплати праці став важливою віхою в розвитку Європейського Союзу. Він сприяв створенню більш справедливого та гнучкого ринку праці, а також покращив соціальний діалог та співпрацю між працівниками та роботодавцями.

На сучасних західних підприємствах спостерігається стійка тенденція до індивідуального підходу до встановлення заробітної плати. індивідуалізація заробітної плати має як свої плюси, так і мінуси. З одного боку, вона може стимулювати працівників до більш ефективною роботи та підвищувати їхню зацікавленість у результатах роботи підприємства. З іншого боку, вона може призвести до нерівності в оплаті праці, демотивації деяких працівників та посилення конкуренції в колективі. Тому, при впровадженні системи індивідуальною оплати праці на підприємстві, важливо ретельно зважити всі плюси та мінуси, а також чітко визначити критерії оцінки заслуг працівників та процедуру визначення розміру надбавок.

В різних країнах світу існують різні моделі оплати праці, які ґрунтуються на різних принципах та мають свої особливості (рис.1.4).



Рис.1.4. Сучасні системи оплати праці
(згруповано автором за джерелом [18])

Система контролю денного виробітку – це метод оплати праці, який використовується в деяких розвинених країнах. Вона ґрунтується на тому, що заробітна плата працівника залежить від його/її денного виробітку, тобто кількості продукції, яку він/вона виготовляє протягом дня.

Система оплати праці, що стимулює підвищення кваліфікації ця система оплати праці ґрунтується на принципі винагороди за набуття працівником нових знань та вмінь

«Система Хелсі – це метод оплати праці, який поєднує в собі елементи фіксованої та відрядної оплати. Її мета – стимулювати працівників до економії робочого часу та зниження витрат на виробництво., що призводить до підвищення його/її кваліфікації» [22].

Диференційна система оплати праці – це метод винагороди працівників, який ґрунтується на принципі диференціації заробітної плати залежно від різних факторів.

Відрядна заробітна плата з гарантованою погодинною ставкою – це метод оплати праці, який поєднує в собі елементи відрядної та погодинної оплати. Її

мета – стимулювати працівників до збільшення продуктивності праці, гарантуючи їм при цьому мінімальний рівень заробітної плати.

Система Тейлора з диференційованою відрядною ставкою – це метод оплати праці, розроблений Фредеріком Уїнслоу Тейлором на початку ХХ століття. Ця система ґрунтується на принципі диференціації відрядної оплати залежно від продуктивності праці.

«Система Ганта – це метод планування та контролю виробництва, розроблений Генрі Гантом на початку ХХ століття. Ця система використовується для візуального представлення графіку робіт та відстеження їхнього виконання. Діаграма Ганта – це стовпчастий графік, який показує часовий проміжок виконання проекту та розбиває його на окремі завдання. Кожному завданню на діаграмі відповідає горизонтальний стовпчик, довжина якого відповідає тривалості його виконання» [23].

Існує два основних типи емпіричних систем заробітної плати:

Системи, засновані на дослідженнях ринку праці вони ґрунтуються на даних про рівні оплати праці, які збираються з різних джерел, таких як державні статистичні органи, профспілки, роботодавці та самі працівники.

Системи, засновані на аналізі роботи ці системи ґрунтуються на оцінці складності та відповідальності роботи, а також на необхідних навичках та кваліфікації працівника.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «УКРЕНЕРГОбУДПРОЕКТ»

2.1. Загальна характеристика і тенденції основних показників роботи підприємства

ТОВ «Укренергобудпроект» засновано у 2007 році з метою комплексного проектування об'єктів електричних мереж напругою 35 ÷ 750 кВ. За десять років нами реалізовано багато проектів в тому числі для НЕК «Укренерго», ПАТ «Київенерго», ПАТ «Дніпрообленерго», ПАТ «Кіровоградобленерго» та інших енергопостачальних та енергогенеруючих компаній.

Наразі юридична адреса ТЗОВ «УКРЕНЕРГОбУДПРОЕКТ» становить: Україна, 79021, Львівська обл., м. Львів, вул. Кульпарківська, будинок 180, квартира 16.

Основних вид діяльності за КВЕД у ТЗОВ «УКРЕНЕРГОбУДПРОЕКТ»:
71.12 Діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультування в цих сферах.

Інші види економічної діяльності даного підприємства:

43.21 Електромонтажні роботи.

43.22 Монтаж водопровідних мереж, систем опалення та кондиціонування.

43.29 Інші будівельно-монтажні роботи.

71.11 Діяльність у сфері архітектури.

74.90 Інша професійна, наукова та технічна діяльність, н.в.і.у.

Індивідуальний податковий номер платника ПДВ даної компанії - 354446113034.

ТОВ «Укренергобудпроект» виконує власними силами, без залучення субпідрядних організацій, повний спектр проектно-вишукувальних робіт для електромережевого будівництва.

Більшість інженерно-технічних спеціалістів компанії (всього більше 50 людей) мають багаторічний досвід роботи в проектуванні та будівництві електромережних об'єктів, який набули працюючи у Львівському філіалі інституту «Укренергомережпроект». При цьому проводиться постійна робота з залучення та навчання молодих спеціалістів. Так за час роботи ми прийняли на інженерні посади приблизно 15 випускників інженерних ВУЗів.

Значний кадровий потенціал та сучасна технічна база дозволяють ТОВ «Укренергобудпроект» реалізовувати наступні завдання:

- проекти будівництва електричних мереж та їх окремих частин, проекти реконструкції та технічного переоснащення діючих об'єктів напругою 35÷750 кВ;

- проекти схем видачі потужності енергогенеруючих об'єктів, у тому числі загальносистемного значення;

- розробка заходів з підвищення надійності існуючих мереж 110÷750 кВ, рівня їх експлуатації, відповідності екологічним вимогам;

- спеціалізовані електротехнічні розрахунки, розрахунки будівельних конструкцій;

- розробка проектів з видачі потужності альтернативних джерел енергії ВЕС, СЕС та малої гідроенергетики;

- науково-технічна діяльність в електротехнічній галузі;

- розробка технічної документації для організації виробництва нової техніки та сучасних технологій з наступним запровадженням та супроводженням;

- розробка нормативно-методичної документації з організаційних, технічних, юридичних та екологічних питань в електроенергетиці, підготовка нормативнотехнічних та методичних документів;

- земельно-кадастрові роботи: аналіз, вибір, погодження місця розташування та оформлення земельних ділянок під будівництво та реконструкцію об'єктів;

– інженерні вишукування (інженерно-геодезичні, інженерно-геологічні, інженерногідрогеологічні, інженерно-гідрометеорологічні), а також вишукування необхідні для розроблення розділів ОВНС (українського стандарту) та ОВНСС (європейського стандарту), а саме флористичні дослідження, дослідження орнітологічні та хіроптеріологічні (рукокрилі);

– розроблення містобудівної документації та проведення заходів з громадського обговорення даної документації;

– отримання вихідних даних, необхідних для виконання проектно-вишукувальних робіт (містобудівні умови та обмеження, вимоги на розроблення розділу інженернотехнічних заходів цивільного захисту та інші технічні умови зацікавлених організацій).

Проекти ТОВ «Укренергобудпроект» у 2023 році:

– Розроблення проектної документації по об'єкту: «Нове будівництво підстанції закритого типу 110/6 кВ, за адресою: Львівська область, Львівський район, Львівська територіальна громада, місто Львів, вулиця Любінська, номер 202;

– Реконструкція існуючих ПЛ 110кВ з перевлаштуванням в КЛ 110кВ ГалицькаПромислова та ділянки КЛ 110кВ Тернопільська-Галицька в м. Тернопіль);

– Реконструкція ПС 330 кВ «Північна» з заміною АТ-1 (інв.№ 126_201_8266/60_08), відновленням первинного та вторинного обладнання, обладнання зв'язку зруйнованого в результаті збройної агресії рф. Київська обл., Вишгородський р-н, с. Нові Петрівці, Комплекс будівель та споруд №1;

– Реконструкція зв'язку з прокладкою ВОЛЗ по ПЛ 330 кВ Новоодеська – Усатове (інв. № 11336/0501) і в землі, Одеська область, Одеський район 71320000-7 Послуги з інженерного проектування;

– Нове будівництво ПЛ 330 кВ Нововолинськ - Яворів із реконструкцією ПС 330 кВ «Нововолинськ» та ПС 330 кВ «Яворів» з встановленням АТ 330/110/35. Волинська та Львівська області» (інв. № новий);

– Розробка ПКД “Реконструкція ПЛ-150кВ Л-85К, Л-86К “Кварцит – Тимкове тяг.” В Кіровоградській області” (перехідний захід ІІ-2023 - ІІ-2024 п.1.14.1;

– Нове будівництво ЛЕП 330 кВ Новоодеська - Арциз, Одеська область» (інв. № новий)». І черга, код за ДК 021:2015 (CPV): 45300000-0 Нове будівництво.

Отже, ТОВ «Укренергобудпроект» - це українська компанія, яка надає послуги з проектування та будівництва енергетичних об'єктів. Компанія працює на ринку з 2000 року і має досвід реалізації проектів в Україні та за кордоном.

Дані таблиці 2.1 показують динаміку основних техніко-економічних показників роботи ТОВ «Укренергобудпроект» за 2021-2023 роки.

Чистий дохід від реалізації продукції у 2021 році склав 32 120 тис. грн., а у 2022 році він зменшився на 12 861 тис. грн. (або на 40,0%) до 19 259 тис. грн. У 2023 році чистий дохід від реалізації продукції зріс на 15 305 тис. грн. (або на 79,5%) до 34 564 тис. грн.

Операційні витрати у 2021 році склали 31 787 тис. грн., а у 2022 році вони зменшилися на 12 936 тис. грн. (або на 40,7%) до 18 851 тис. грн. Надалі у 2023 році операційні витрати знову зросли на 12 982 тис. грн. (або на 68,9%) до 31 833 тис. грн.

Валюта балансу на кінець періоду у 2021 році склала 9 735 тис. грн., а у 2022 році вона зменшилася на 17 173 тис. грн. (або на 17,6%) до 8 018 тис. грн. Після цього у 2023 році валюта балансу на кінець періоду різко зросла на 17 833 тис. грн. (або на 222,4%) до 25 851 тис. грн.

Власний капітал на кінець року у 2021 році склав 867 тис. грн., а у 2022 році він зріс на 135 тис. грн. (або на 15,6%) до 1 002 тис. грн. Надалі у 2023 році власний капітал на кінець року знову різко зріс на 2 202 тис. грн. (або на 219,8%) до 3 204 тис. грн.

Чистий прибуток (збиток) підприємства у 2021 році чистий прибуток склав 273 тис. грн., але у 2022 році він зріс на 62 тис. грн. (або на 22,7%) до 335 тис. грн.

Таблиця 2.1. Динаміка основних техніко-економічних показників роботи ТОВ «Укренергобудпроект» за 2021-2023 роки

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Відхилення					
				2022 до 2021		2023 до 2022		2023 до 2021	
				абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	32120	19259	34564	-12861	-40,0	15305	79,5	2444	7,6
Операційні витрати, тис. грн.	31787	18851	31833	-12936	-40,7	12982	68,9	46	0,1
Операційні витрати на 1 грн. реалізованої продукції, грн.	0,990	0,979	0,921	-0,011	-1,1	-0,06	-5,9	-0,069	-6,9
Валюта (актив або пасив) балансу на кінець періоду, тис. грн.	9735	8018	25851	-1717	-17,6	17833	222,4	16116	165,5
Власний капітал на кінець року, тис. грн.	867	1002	3204	135	15,6	2202	219,8	2337	269,6
Чистий прибуток (збиток "-"), тис. грн.	273	335	2361	62	22,7	2026	604,8	2088	764,8
Рентабельність власного капіталу, %	31,5	33,4	73,7	2	6,2	40	120,4	42,2	134,0
Рентабельність продажу, %	0,8	1,7	6,8	0,9	104,7	5,1	292,7	6,0	703,7
Рентабельність активів, %	2,8	4,2	9,1	1,4	49,0	5,0	118,6	6,3	225,7
Коефіцієнт зносу основних фондів на кін. року	0,86	0,90	0,78	0,046	5,3	-0,1	-13,3	-0,07	-8,6
Фондовіддача основних засобів, грн.	75,22	39,79	30,24	-35,431	-47,1	-9,6	-24,0	-44,98	-59,8
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	3808,1	3868,4	8051,1	60	1,6	4182,7	108,1	4243	111,4
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	6611	7863	14909	1252	18,9	7046,0	89,6	8298	125,5
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	48	41	45	-7	-14,6	4,0	9,8	-3	-6,3

Примітка. Побудовано автором.

Надалі у 2023 році цей показник різко зріс на 2 026 тис. грн. (або на 604,8%) до 2 361 тис. грн.

Рентабельність власного капіталу у 2021 році склала 31,5%, а надалі вона у 2022 році зросла до 33,4%, після цього у 2023 році цей показник суттєво зріс до 73,7%.

Рентабельність продажу у 2021 році склала 0,85%, а у 2022 році вона зменшилася до 1,74%, тоді як у 2023 році цей показник різко зріс до 6,86%.

Динаміка показників платоспроможності свідчить, що поточна ліквідність у 2021 році склала 1,01, а у 2022 році вона зменшилася до 0,95. У 2023 році поточна ліквідність знову зросла до 1,09. Швидка ліквідність у 2021 році склала 0,87, а у 2022 році вона зменшилася до 0,78. У 2023 році швидка ліквідність знову зросла до 0,95.

Динаміка показників фінансової стійкості свідчить, що показник автономії у 2021 році автономія склав 0,09, а у 2022 році він зменшився до 0,13, тоді як у 2023 році він різко зріс до 0,12.

Коефіцієнт покриття зобов'язань у 2021 році склав 1,01, а у 2022 році він зменшився до 0,95. У 2023 році коефіцієнт покриття зобов'язань знову зріс до 1,09.

Отже, на основі аналізу динаміки основних техніко-економічних показників роботи ТОВ «Укренергобудпроект» за 2021-2023 роки можна зробити такі висновки. У 2022 році компанія пережила значний спад ділової активності, що призвело до зменшення чистого доходу від реалізації продукції, операційних витрат, валюти балансу на кінець періоду. У 2023 році компанія змогла подолати негативні тенденції 2022 року та значно покращити свої фінансові показники. Чистий дохід від реалізації продукції, операційні витрати, валюта балансу на кінець періоду та чистий прибуток різко зросли. Також значно покращилися показники рентабельності та фінансової стійкості компанії.

Рекомендації, які можна запропонувати для даного підприємства передбачають збереження позитивної динаміки розвитку: Компанії слід продовжувати вживати заходів для збереження позитивної динаміки розвитку,

зосередившись на збільшенні обсягів продажів, оптимізації витрат та покращенні операційної ефективності. Також важливо й надалі інвестувати в розвиток, зокрема слід розглянути можливість інвестування в розвиток нових напрямків бізнесу та розширення ринкової присутності.

Також важливо провести аналіз зміни показників прибутку, фонду оплати праці та середньої заробітної плати підприємства за 2021-2023 рр. (рис. 2.1).

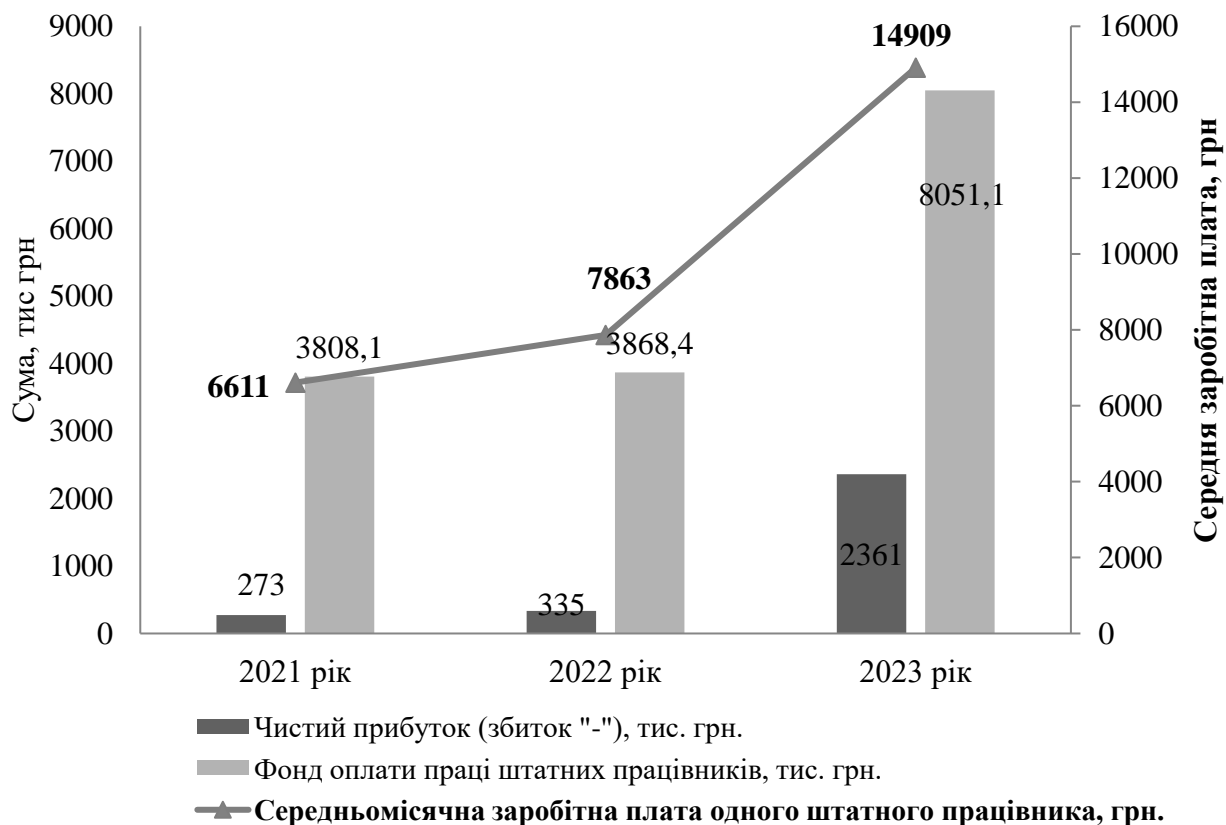


Рис. 2.1. Аналіз зміни показників прибутку, фонду оплати праці та середньої заробітної плати підприємства за 2021-2023 рр. (побудовано автором за даними підприємства)

Як видно з рисунку, чистий прибуток ТОВ «Укренергобудпроект» за 2023 рік різко зріс у порівнянні з 2021 роком. Фонд оплати праці штатних працівників у 2022 році зменшився, але в 2023 році знову зріс. Середня заробітна плата одного штатного працівника у 2022 році зменшилася, але в 2023 році знову зросла.

Надалі важливо забезпечити порівняння тенденцій зміни дебіторської та кредиторської заборгованостей підприємства станом на кінець 2021-2023 рр. (рис. 2.2).

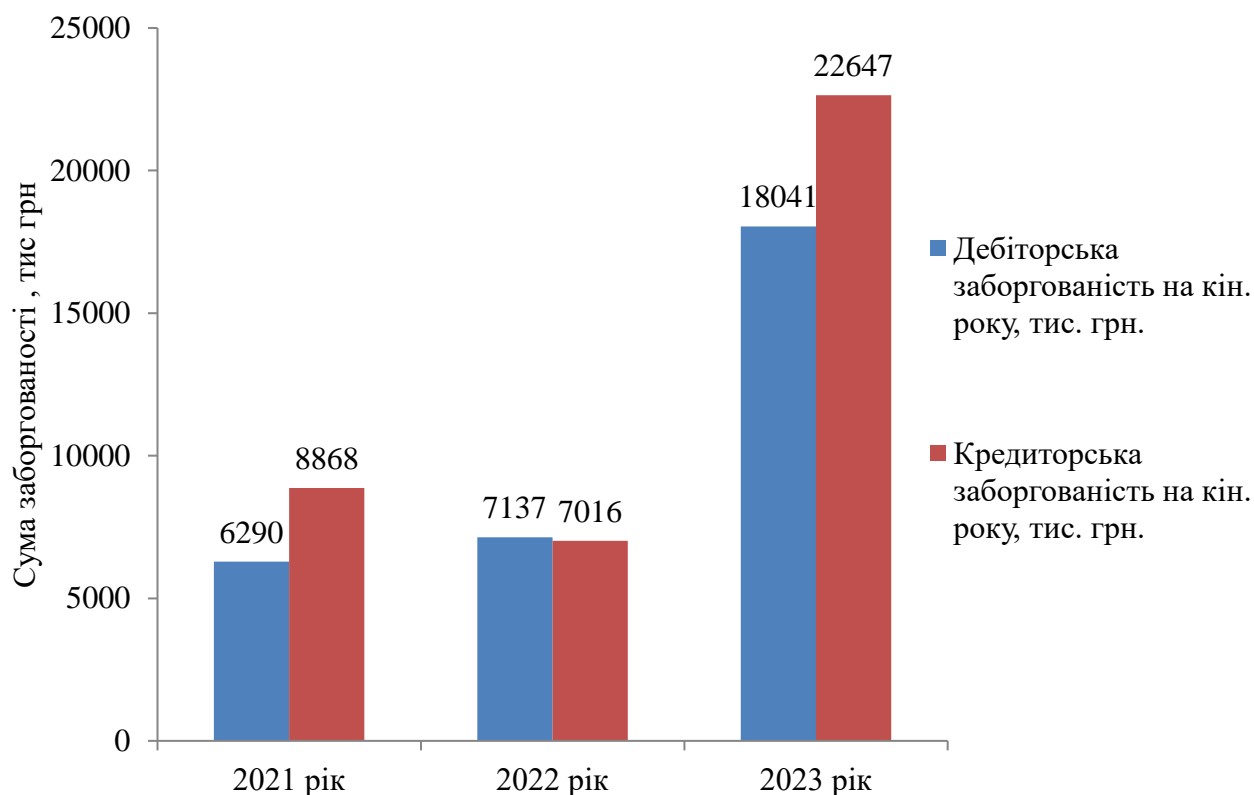


Рис. 2.2. Порівняння тенденцій зміни дебіторської та кредиторської заборгованостей підприємства станом на кінець 2021-2023 рр. (побудовано автором)

Як бачимо з рисунку дебіторська заборгованість протягом аналізованого періоду поступово збільшувалася – з 6290 тис грн у 2021 році до 18041 тис грн у 2023 році, або майже у 3 рази. Тоді як кредиторська заборгованість у 2022 році дещо зменшилася, але у 2023 році різко зросла – до 22647 тис грн, або у понад 2,5 рази до рівня 2021 року та перевищила суму дебіторської заборгованості. Відповідно й коефіцієнт перевищення кредиторської заборгованості над дебіторською зменшився з 1,41 у 2021 році до 1,26 у 2023 році. Тобто можна говорити про певне зменшення фінансового ризику даного підприємства щодо втрати платоспроможності.

2.2. Аналіз організації оплати праці на підприємстві

Для раціонального функціонування сфери оплати праці на ТОВ «Укренергобудпроект» використовують відповідні форми та системи оплати праці, які визначено у Колективному договорі.

Колективний договір укладено між адміністрацією та профспілковим комітетом ТОВ «Укренергобудпроект» на 2021–2025 рр. та схвалено загальними зборами трудового колективу працівників від 29 квітня 2021 року Протоколом № 2.

Для працівників ремонтно-механічної майстерні, ремонтних робітників, водіїв легкових автомобілів, працівників на будівництві, сторожів та прибиральниць встановлено погодинно-преміальну систему оплати праці.

Для інженерно-технічних працівників та службовців встановлено систему посадових окладів, а також застосовується преміальна система оплати праці.

Загалом, у структурі персоналу ТОВ «Укренергобудпроект» вищезгадані системи оплати праці розподіляються наступним чином (рис. 2.3).

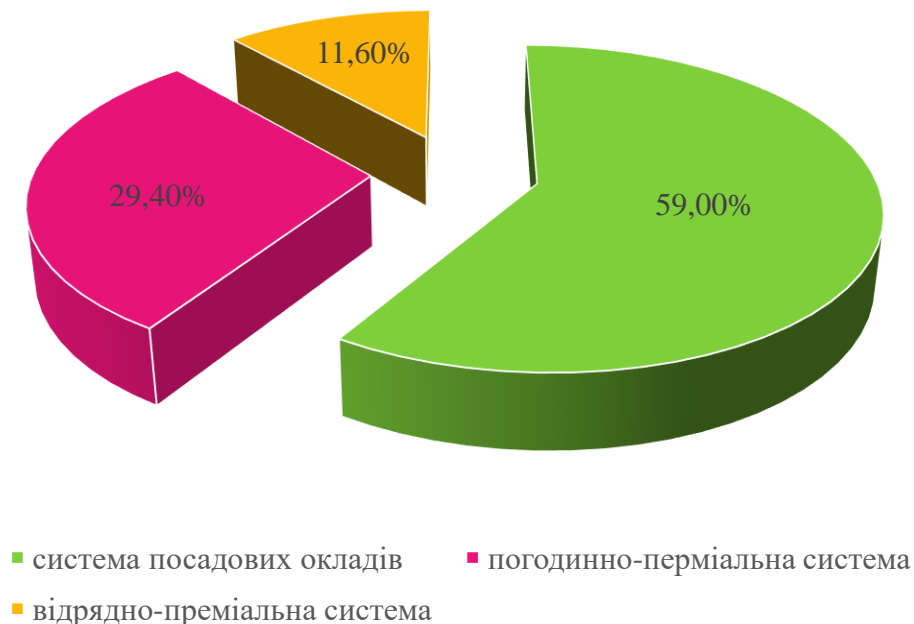


Рис. 2.3. Структура розподілу систем оплати праці ТОВ «Укренергобудпроект» (побудовано автором)

Побудувавши структуру розподілу систем оплати праці між персоналом підприємства бачимо, що найбільша частка – 59,0 % у даній структурі належить системі посадових окладів; 29,4 % – погодинно-преміальній системі; 11,6 % – відрядно-преміальній системі.

Оскільки структурно персонал підприємства складається з інженерно-технічних працівників та службовців – 59,0 % та робітників – 41,0 % (1 підрозділ II розділу), відповідно поділяються і системи оплати праці:

- 59,0 % – система посадових окладів для інженерно-технічних працівників та службовців;
- 29,4 % – погодинно-преміальна система для робітників ремонтно-механічної майстерні та технічного персоналу;
- 11,6 % – відрядно-преміальна система для робітників, робота яких пов’язана будівельними роботами.

Для встановлення тарифних ставок робітникам використовують систему міжрозрядних тарифних коефіцієнтів, яку наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. Міжрозрядні тарифні коефіцієнти для встановлення тарифних ставок робітникам

Розряди	II	III	IV	V	VI
Коефіцієнти	1,08	1,20	1,35	1,54	1,8

Примітка. Сформовано автором.

Базою розрахунку тарифних ставок робітників є тарифна ставка робітника I розряду. Для розрахунку тарифної ставки робітника першого розряду використовують встановлений законом прожитковий мінімум для працездатних осіб.

Порівнявши тарифні коефіцієнти за Колективним договором ТОВ «Укренергобудпроект» та за ЄТС бачимо, що за Колективним договором тарифні ставки дещо більші, за винятком тарифного коефіцієнта робітника II розряду, який за Колективним договором становить 1,08, а за ЄТС – 1,09. Оскільки є різниця у тарифних коефіцієнтах, то відповідно є різниця і в тарифних ставках.

Зокрема, Колективним договором ТОВ «Укренергобудпроект» встановлено мінімальну тарифну ставку робітника I розряду на кінно-ручних лісогосподарських роботах у розмірі 102 % розміру вартісної величини прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленої законом. Відповідні коефіцієнти наведені у таблиці 2.2.

Для прикладу розрахуємо місячну тарифну ставку для будівельних та ремонтно-будівельних робіт. Для початку визначимо місячну тарифну ставку робітника I розряду на некваліфікованих роботах (розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб помножити на 102 %):

$$2684 * 102 \% = 2737,68 \text{ грн.}$$

Тепер можемо розрахувати місячну тарифну ставку для будівельних та ремонтно-будівельних робіт (місячна тарифна ставка робітника I розряду на кінно-ручних лісогосподарських роботах помножити на коефіцієнт співвідношення з табл. 2.8):

$$2737,68 * 1,20 = 3285,22 \text{ грн}$$

Отже, місячна тарифна ставка робітника на будівельних та ремонтно-будівельних роботах становить 3285,22 гривень.

Як уже вищезазначалось, для інженерно-технічних працівників та службовців на ТОВ «Укренергобудпроект» встановлено систему посадових окладів. Розміри посадових окладів, кількість штатних одиниць та місячний фонд оплати праці за посадовими окладами затверджуються у штатному розписі підприємства на кожен календарний рік.

Що стосується преміальної частини у вищенаведених системах оплати праці, то її нарахування проводиться відповідно до Положень затверджених у Колективному договорі ТОВ «Укренергобудпроект».

Для керівників і спеціалістів апарату управління за основні результати виробничої та фінансової діяльності розмір премій становить від 20 до 35 % посадового окладу.

Для керівників і спеціалістів структурних підрозділів за основні результати виробничої та фінансової діяльності премії нараховуються від 20 до 50 % посадового окладу.

Для робітників за основні результати господарської діяльності розмір премій досягає 20 %.

Отже, аналізуючи вищенаведену інформацію можна зробити висновок, що на ТОВ «Укренергобудпроект» використовують три основні системи оплати праці: відрядно-преміальну, погодинно-преміальну та систему посадових окладів.

Відрядно-преміальна система застосовується для нарахування заробітної плати працівникам, робота яких пов'язана із заготівлею, вивезенням та зберіганням лісокультур.

Погодинно-преміальна система застосовується для нарахування заробітної плати працівникам, роботи яких пов'язана з обслуговуванням обладнання та автомобілів, для водіїв легкових автомобілів та для технічних робітників.

Система посадових окладів застосовується для нарахування заробітної плати інженерно-технічним працівникам та службовцям.

Для визначення розміру заробітних плат працівників ТОВ «Укренергобудпроект» використовують тарифні коефіцієнти, які затверджені Колективним договором підприємства. Цим же договором регулюється порядок та умови нарахування премій працівникам підприємства.

Посадові оклади керівників, професіоналів та фахівців затверджуються штатним розписом по ТОВ «Укренергобудпроект» щорічно.

2.3. Аналіз формування та оцінка ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві

Таблиця 2.3 містить дані про фонд оплати праці (ФОП) та його складові (основна, додаткова) за 2021-2023 роки. Також представлені дані про стимулюючі виплати (надбавки, премії, заохочувальні та компенсаційні виплати) та їх динаміку. Аналіз проводиться за такими показниками, як абсолютне відхилення: різниця між значеннями показника за два періоди та відносне відхилення: відсоткова зміна значення показника за два періоди.

Аналіз зміни фонду оплати праці свідчить про його зростання у 2022 році на 1,6% порівняно з 2021 роком. Різке зростання ФОП у 2023 році на 108,1% порівняно з 2022 роком.

Також відбулося незначне зростання фонду основної заробітної плати у 2022 році на 1,2% порівняно з 2021 роком. Також забезпечено зростання фонду основної заробітної плати у 2023 році на 2,0% порівняно з 2022 роком.

Щодо фонду додаткової заробітної плати, то відбулося його різке зростання у 2023 році на 1911,2% порівняно з 2022 роком. Основна частка зростання припадає на премії та винагороди (19143,9%).

Щодо стимулюючих виплат, то відбулося зменшення надбавок та доплат до тарифних ставок та посадових окладів у 2023 році на 100%. Також відбулося різке скорочення премій та винагород, що носять систематичний характер, у 2023 році на 86,1%.

Звертає увагу відсутність заохочувальних та компенсаційних виплат протягом 2021-2023 років. Також відбулося зростання оплати за невідпрацьований час у 2022 році на 74,0% порівняно з 2021 роком. Спостерігалось незначне зростання оплати за невідпрацьований час у 2023 році на 2,6% порівняно з 2022 роком.

Отже, дані таблиці свідчать про значне зростання фонду оплати праці у 2023 році, що пояснюється різким збільшенням фонду додаткової заробітної плати.

Таблиця 2.3. Аналіз зміни стимулюючих виплат у фонді оплати праці підприємства за 2021-2023 рр.

Показники	Значення показника у відповідному періоді			Відхилення			
	2021 рік	2022 рік	2023 рік	абсолютне (+,-)		відносне, %	
				2022 до 2021	2023 до 2022	2022 до 2021	2023 до 2022
Фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн.	3808,1	3868,4	8051,1	60,3	4182,7	1,6	108,1
Фонд основної заробітної плати, тис.грн.	3608,8	3653,4	3727	44,6	73,6	1,2	2,0
Фонд додаткової заробітної плати, тис.грн.	199,3	215	4324,1	15,7	4109,1	7,9	1911,2
з нього:							
-надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів, тис.грн.	0	0	0	0	0	0,0	0,0
-премії та винагороди, що носять систематичний характер, тис.грн.	82,3	11,4	2193,8	-70,9	2182,4	-86,1	19143,9
Заохочувальні та компенсаційні виплати, тис.грн.	0	0	0	0	0	0,0	0,0
з них:							
-матеріальна допомога, тис.грн.	0	0	0	0	0	0,0	0,0
-соціальні пільги, що мають індивідуальний характер, тис.грн.	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Оплата за невідпрацьований час, тис.грн.	117	203,6	208,9	86,6	5,3	74,0	2,6
Нараховано працівникам за лікарняними листками	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
з них оплата перший 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0

Примітка. Побудовано автором.

Зростання фонду додаткової заробітної плати відбулося за рахунок премій та винагород, що носять систематичний характер. Разом з тим, спостерігається зменшення надбавок та доплат, а також відсутність заохочувальних та компенсаційних виплат. Зростання оплати за невідпрацьований час у 2022-2023 роках може бути пов'язане з різними факторами, наприклад, з інтенсифікацією праці, збільшенням кількості лікарняних, або з іншими причинами.

Тому для більш детального аналізу рекомендується дослідити причини різкого зростання фонду додаткової заробітної плати та динаміки інших показників. Також рекомендується порівняти дані таблиці з іншими показниками діяльності підприємства, наприклад, з показниками рентабельності або продуктивності.

Надалі вивчено зміну основних складових фонду оплати праці підприємства за кварталами 2021-2023 рр. (рис. 2.4).

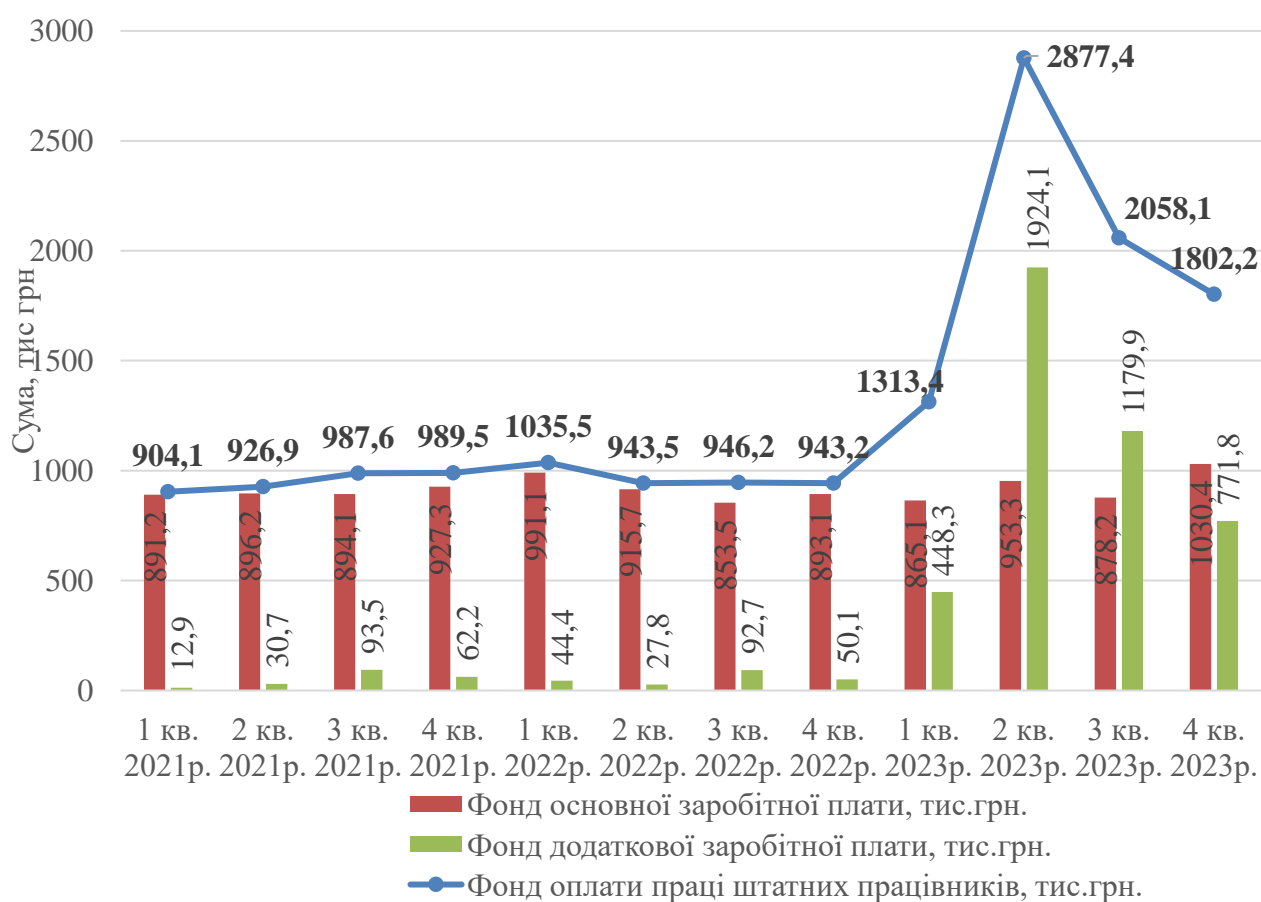


Рис. 2.4. Динаміка зміни основних складових фонду оплати праці підприємства за кварталами 2021-2023 рр. (побудовано автором за даними підприємства)

У 2021 році фонд основної заробітної плати поступово зростав протягом року, досягнувши максимуму в IV кварталі. У 2022 році фонд основної заробітної плати був найвищим у I кварталі, а потім знижувався протягом року. У 2023 році фонд основної заробітної плати був найнижчим у III кварталі, а потім знову зріс у IV кварталі.

Щодо фонду додаткової заробітної плати, то у 2021 році він був найвищим у IV кварталі, а потім знижувався протягом року. У 2022 році фонд додаткової заробітної плати був найвищим у I кварталі, а потім знижувався протягом року. У 2023 році фонд додаткової заробітної плати був найнижчим у I кварталі, а потім зріс протягом року, але не досяг рівня 2021 року.

У 2021 році сума фонду оплати праці була найвищою у IV кварталі, а потім знижувався протягом року. У 2022 році сума фонду оплати праці була найвищою у I кварталі, а потім знижувався протягом року. У 2023 році сума фонду оплати праці була найнижчою у III кварталі, а потім знову зріс у IV кварталі, але не досяг рівня 2021 року.

Фонд оплати праці підприємства зазнав значних змін протягом 2021-2023 років. Найбільш значні зміни спостерігалися у фонді додаткової заробітної плати, який у 2023 році значно скоротився порівняно з 2021 роком. Зміни у фонді оплати праці можуть бути пов'язані з різними факторами, такими як зміна обсягів виробництва, зміна цінової політики, зміна законодавства тощо.

Для більш детального аналізу змін у фонді оплати праці необхідно врахувати інші дані, такі як чисельність працівників, середня заробітна плата, структура фонду оплати праці за видами виплат тощо.

Надалі також важливо вивчити зміну фонду оплати праці та чисельності жінок на підприємстві по кварталах 2021-2023 рр. (рис. 2.5).

У 2021 році фонд оплати праці жінок поступово зростав протягом року, досягнувши максимуму в IV кварталі. У 2022 році фонд оплати праці жінок був найвищим у I кварталі, а потім знижувався протягом року. У 2023 році фонд оплати праці жінок був найнижчим у IV кварталі, а потім знову зріс у IV кварталі.

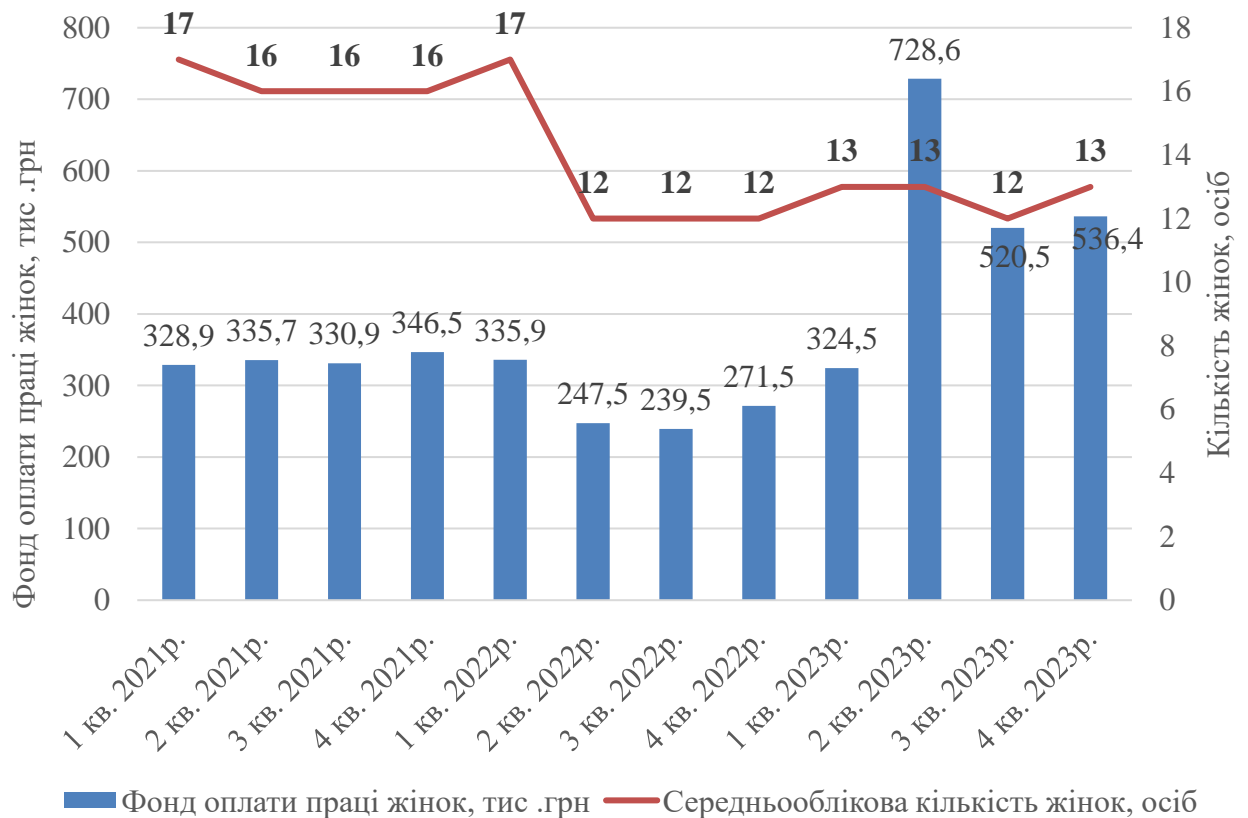


Рис. 2.5. Динаміка фонду оплати праці та чисельності жінок на підприємстві по кварталах 2021-2023 рр. (побудовано автором за даними підприємства)

Чисельність жінок у 2021 році на підприємстві була відносно стабільною протягом року. У 2022 році чисельність жінок на підприємстві зменшилася в III та IV кварталах. У 2023 році чисельність жінок на підприємстві знову зменшилася в III та IV кварталах.

Загалом немає прямого зв'язку між фондом оплати праці жінок та чисельністю жінок на підприємстві. У деяких кварталах спостерігається зростання фонду оплати праці при зменшенні чисельності жінок, і навпаки. Це може бути пов'язано з різними факторами, такими як зміна структури заробітної плати, зміна посадових обов'язків жінок, звільнення або прийом на роботу нових співробітниць.

Надалі проведено аналіз фонду оплати праці й питомої ваги премій і винагород постійного характеру на підприємстві за 2021-2023 рр. (рис. 2.6).

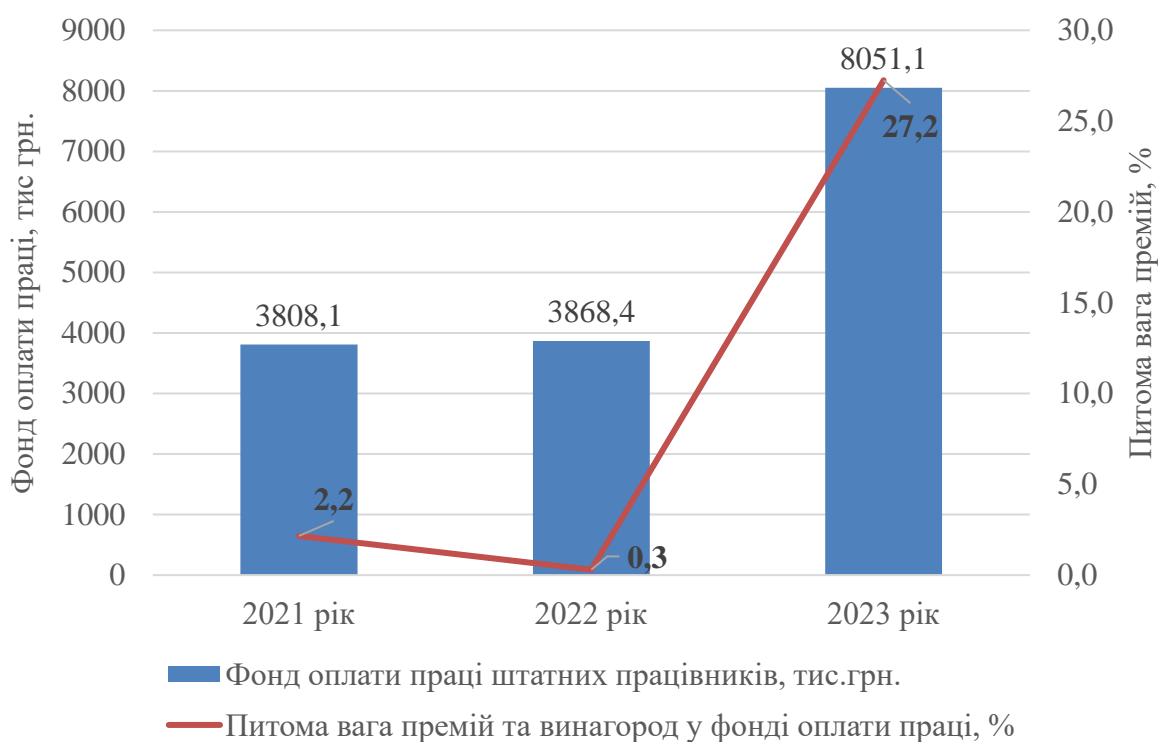


Рис. 2.6. Зміна фонду оплати праці та питомої ваги премій та винагород постійного характеру за 2021-2023 рр. (побудовано автором за даними підприємства)

Фонд оплати праці підприємства протягом 2021-2023 рр. був нестабільним і помірно зростав у 2022 році, а надалі суттєво зростав у 2023 році.

Найбільше зростання спостерігалось у 2023 році, коли фонд оплати праці зріс понад як вдвічі порівняно з 2021 роком.

Питома вага премій та винагород постійного характеру у фонді оплати праці протягом 2021-2022 рр. знижувалася. Найбільше зниження спостерігалось у 2022 році, коли питома вага премій та винагород постійного характеру зменшилася до 0,3%. Але надалі у 2023 році відбулося зростання стимулюючих виплат і їх частка у фонді оплати праці значно зросла – до 27,2%.

Отже, зміна фонду оплати праці та питомої ваги премій та винагород постійного характеру за 2021-2023 рр. свідчить про покращення фінансового стану підприємства, що дозволяє суттєво збільшувати можливості економічного стимулювання працівників.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У представленій кваліфікаційній роботі подано узагальнення отриманих результатів аналізу та оцінки, а також пропозиції щодо підвищення ефективності використання фонду оплати праці на прикладі ТОВ «Укренергобудпроект», що дозволило представити ряд таких висновків:

1. Згідно з дослідженнями спеціалізованої економічної літератури, наразі чітко визначеного поняття заробітної плати не існує. На загальний рівень оплати праці впливає безліч різноманітних факторів, які можна поділити на дві групи: зовнішні (фактори оточення) та внутрішні (фактори підприємства).

2. На основі аналізу підходів різних науковців пропонується таке визначення системи оплати праці: це сукупність офіційно встановлених на підприємстві правил, що регламентують організацію обліку, аналізу, нарахування та виплати заробітної плати. Ці правила передбачають врахування важливих для роботодавців та найманих працівників критеріїв оцінки ефективності праці та внеску працівників у загальні результати роботи підприємства.

3. У дослідженні вивчено поширені системи оплати праці, які, згідно з авторською методологією, мають забезпечувати реалізацію інтересів як роботодавців, так і найманих працівників. Ці системи поділяються на три категорії: заохочувальні, гарантуючі та примусові.

4. ТОВ «Укренергобудпроект» є підприємством, яке замається покутуванням у сфері будівництва. Динаміка основних економічних показників роботи підприємства показує, що по початку війни у 2022 році через зменшення загальної економічної активності відбулося зменшення обсягів продажу підприємства. Також зросла витратність роботи даного підприємства. Хоча й чистий прибуток у 2022 році незначно зріс, але це відбувалося в умовах оптимізації витрат діяльності. У 2023 році після підвищення економічної активності та зростання попиту на послуги відбудови економіки відбулося різке зростання обсягу продажу та прибутків даного підприємства. ЦЕ також

дозволило збільшити показники рентабельності роботи ТОВ «Укренергобудпроект», відбулося й зростання середньої заробітної плати та чисельності парцівників.

5. Щодо організації оплати праці на ТОВ «Укренергобудпроект» можна відмітити наявність колективного договору та правил внутрішнього трудового розпорядку, що дозволяють сформувати основи для подальшого ефективного регулювання оплати праці. На підприємстві діє тарифна система оплати праці, яка передбачає оплату за тарифними ставками робітників та посадовими окладами для працівників адміністративного спрямування. На підприємстві активно використовуються підходи до використання місячної тарифної ставки для будівельних та ремонтно-будівельних робіт.

6. Проведено аналіз зміни складових фонду оплати праці на ТОВ «Укренергобудпроект», який показав, що відбувалося зменшення фонду оплати праці у 2022 році, але надалі у 2023 році він зріс у 2 рази, адже відбулося збільшення замовлень та збільшилися обсяги продажу даного підприємства. До 2023 року на підприємстві не практикувалося надання значних преміальних виплат чи інших заохочувальних виплат разового чи систематичного характеру. У 2023 році із зростанням економічних можливостей підприємства відбулася переорієнтація системи матеріального стимулювання персоналу підприємства на надання премій і винагород, які мали систематичний характер. Це дозволить покращити систему оплати праці на підприємстві та збільшити матеріальну зацікавленість працівників ТОВ «Укренергобудпроект» у результатах власної праці.

Слід зазначити, що для вдосконалення системи оплати праці працівників, які займаються проектуванням будівельних об'єктів та будівництва енергомереж можна запропонувати такі заходи:

1. Використання системи бонусів.

Зокрема впровадження бонусів за продуктивність. Наприклад, можна встановити норми для таких показників, як кількість завершених проектів, час, витрачений на виконання проекту, або кількість виправлених помилок. Бонуси

можна виплачувати у вигляді відсотка від зарплати, фіксованої суми або додаткових днів відпустки.

Бонуси за якість можуть бути також ефективними. Адже, можна встановити критерії якості для таких аспектів, як відповідність проекту будівельним нормам, естетика дизайну або задоволеність клієнтів. Бонуси за якість можуть бути фіксованими або пропорційними загальній вартості проекту.

Бонуси за безпеку – це також варіант ефективного матеріального стимулювання персоналу даного підприємства. Можна винагороджувати працівників, які дотримуються правил безпеки праці та не мають порушень протягом певного періоду часу. Бонуси за безпеку можуть бути фіксованими або пропорційними до загальної відпрацьованої години.

2. Використання системи гнучкого графіка роботи.

Це може дозволити працівникам самостійно обирати час початку та закінчення робочого дня, працювати з дому кілька днів на тиждень, скласти гнучкий графік, який відповідає їхнім особистим потребам.

3. Використання системи надання пільг.

Це може включати: медичне страхування, оплату відпусток, оплату навчання, компенсацію за проїзд та харчування, харчування за рахунок компанії, оплата за проживання тощо.

4. Використання системи прозорості комунікації.

Важливо, щоб працівники чітко розуміли як їхня робота оцінюється, а також які критерії використовуються для визначення їхньої зарплати та бонусів. Крім того для них важливо знати як можна отримати підвищення або бонуси.

5. Використання системи регулярної оцінки.

Це може допомогти працівникам визначити свої сильні та слабкі сторони, отримати зворотний зв'язок від керівництва щодо їхньої роботи, а також встановити цілі на майбутнє.

6. Використання системи конкурентної оплати праці.

Адже важливо, щоб зарплата працівників відповідала сучасним ринковим стандартам, вартості життя в відповідному регіоні, а також рівню складності та відповідальності їхньої роботи.

7. Використання системи можливості для кар'єрного росту.

Це може мотивувати працівників залишатися в компанії, або прагнути до кращого, а також розвивати свої навички та знання.

8. Використання системи визнання та винагороди.

Це допоможе працівникам відчувати себе цінними для компанії, також мотивувати їх до кращої роботи, підвищити їхню лояльність до компанії.

Отже, важливо зазначити, що не існує єдиного найкращого способу вдосконалити систему оплати праці. Найкращий підхід буде залежати від конкретних потреб компанії та її працівників. Важливо регулярно переглядати та оновлювати систему оплати праці, щоб вона відповідала мінливим потребам компанії та ринку праці.

Найбільш доцільна система оплати праці для працівників ТОВ «Укренергобудпроект», які здійснюють проектування у сфері будівництва, буде залежати від декількох факторів, таких як:

1. Складність та відповідальність проектів.

Для складних та відповідальних проектів може бути доцільною система оплати праці, яка включає фіксовану зарплату та бонуси за успішне завершення проекту. Для менш складних проектів може бути доцільною система оплати праці на основі фіксованої години.

2. Досвід та кваліфікація працівників.

Більш досвідченим та кваліфікованим працівникам може бути доцільною вища зарплата або бонуси. Менш досвідченим працівникам може бути доцільною нижча зарплата або система оплати праці на основі фіксованої години.

3. Ринкові стандарти.

Важливо, щоб зарплата працівників відповідала ринковим стандартам для подібних посад в інших компаніях.

4. Бюджет проекту.

Зарплата працівників повинна відповідати бюджету проекту.

Можна запропонувати декілька прикладів систем оплати праці, які можуть бути доцільними для працівників ТОВ «Укренергобудпроект», які здійснюють проектування у сфері будівництва:

1) фіксована зарплата – це найпростіша система оплати праці, при якій працівники отримують однакову суму грошей щомісяця, незалежно від того, скільки вони працюють або скільки проектів вони завершують;

2) погодинна оплата – при цій системі оплати праці працівники отримують оплату за кожен відпрацьовану годину;

3) система оплати праці на основі продуктивності – при цій системі оплати праці працівники отримують бонуси за успішне завершення проектів або за перевищення встановлених норм;

4) система оплати праці на основі комісії – при цій системі оплати праці працівники отримують відсоток від вартості проекту, який вони завершили.

Для матеріального стимулювання працівників ТОВ «Укренергобудпроект», які займаються проектуванням у сфері будівництва, можна використовувати різні системи преміювання.

Можна запропонувати декілька прикладів:

1. Премії за успішне завершення проекту.

Цей тип премії виплачується працівникам, коли вони успішно завершують проект в межах бюджету та в термін. Розмір премії може залежати від складності проекту, його вартості та внеску кожного працівника.

2. Премії за перевищення норм.

Цей тип премії виплачується працівникам, які перевищують встановлені норми. Норми можуть бути встановлені для таких показників, як кількість завершених проектів, час, витрачений на виконання проекту, або кількість виправлених помилок.

3. Премії за якість.

Цей тип премії виплачується працівникам, які виконують роботу з високою якістю. Якість може оцінюватися за такими показниками, як відповідність проекту будівельним нормам, естетика дизайну або задоволеність клієнтів.

4. Премії за інновації.

Цей тип премії виплачується працівникам, які пропонують нові та інноваційні ідеї, які покращують процес проектування або будівництва.

5. Премії за командну роботу.

Цей тип премії виплачується всій команді проекту, якщо вона успішно завершує проект в межах бюджету та в термін.

6. Премії за лояльність.

Цей тип премії виплачується працівникам, які пропрацювали в компанії протягом певного періоду часу.

При виборі системи преміювання важливо врахувати такі фактори:

- цілі компанії – які цілі компанія прагне досягти за допомогою системи преміювання, чи хоче компанія стимулювати працівників до більш продуктивної роботи, до покращення якості роботи, або до лояльності до компанії;

- бюджет – скільки коштів компанія може виділити на премії;

- мотивація працівників – які типи премій найбільше мотивуватимуть працівників.

Дуже важливо також, щоб система преміювання була прозорою та справедливою.

Можна запропонувати ряд заходів для ефективного використання коштів фонду оплати праці працівників ТОВ «Укренергобудпроект», які займаються проектуванням у сфері будівництва:

1. Впровадження грейдової системи оплати праці.

Це допоможе чітко визначити, скільки платять працівникам на кожному рівні, ґрунтуючись на їхньому досвіді, навичках та відповідальності. Це може допомогти уникнути дискримінації та несправедливої оплати праці, а також мотивувати працівників прагнути до більш високого рівня.

2. Використання системи бонусів.

Можна встановити бонуси за продуктивність, якість, безпеку та інновації. Це може допомогти мотивувати працівників до кращої роботи та досягнення кращих результатів.

3. Заохочення використання гнучкого графіка роботи.

Це може допомогти працівникам краще збалансувати роботу та особисте життя, що може призвести до більшої задоволеності роботою та продуктивності.

4. Надання можливостей для розвитку та навчання.

Це допоможе працівникам покращити свої навички та знання, що може зробити їх більш цінними для компанії. Це також може допомогти мотивувати працівників залишатися в компанії.

5. Забезпечення конкурентної оплати праці.

Важливо, щоб зарплата працівників відповідала ринковим стандартам. Це допоможе компанії залучити та утримати талановитих працівників.

6. Використання програм визнання та винагороди.

Це може допомогти працівникам відчувати себе цінними та мотивувати їх до кращої роботи.

7. Регулярний перегляд та оновлення системи оплати праці.

Важливо, щоб система оплати праці відповідала мінливим потребам компанії та ринку праці.

8. Використання програмного забезпечення для управління фондом оплати праці.

Це може допомогти автоматизувати багато завдань, пов'язаних з управлінням фондом оплати праці, що може заощадити час та кошти.

9. Проведення регулярних аудитів системи оплати праці.

Це допоможе гарантувати, що система оплати праці використовується ефективно та відповідає всім вимогам.

10. Залучення працівників до розробки системи оплати праці.

Це може допомогти гарантувати, що система оплати праці буде справедливою та мотивуючою для всіх працівників.

Важливо зазначити, що не існує єдиного найкращого способу ефективного використання коштів фонду оплати праці. Найкращий підхід буде залежати від конкретних потреб компанії та її працівників. Важливо регулярно переглядати та оновлювати систему оплати праці, щоб вона відповідала мінливим потребам компанії та ринку праці.

Зокрема вважаємо, що грейдова система оплати праці може бути корисною для працівників ТОВ «Укренергобудпроект», які займаються проектуванням у сфері будівництва, завдяки наступним перевагам:

1. Прозорість.

Грейдова система чітко визначає, скільки платять працівникам на кожному рівні. Це може допомогти працівникам зрозуміти, як їхня робота оцінюється і чого вони можуть очікувати в майбутньому.

2. Справедливість.

Грейдова система гарантує, що працівники з однаковим досвідом, навичками та відповідальністю отримують однакову оплату праці. Це може допомогти уникнути дискримінації та несправедливої оплати праці.

3. Легкість адміністрування.

Грейдова система може бути легкою для адміністрування, оскільки вона не потребує постійної оцінки та перегляду.

4. Мотивація.

Грейдова система може мотивувати працівників прагнути до більш високого рівня, щоб отримувати вищу зарплату. Це може призвести до кращої продуктивності та якості роботи.

5. Збереження талановитих працівників.

Конкурентна грейдова система може допомогти компаніям залучити та утримати талановитих працівників.

Можна виділити декілька прикладів того, як грейдова система може використовуватися для оплати праці працівників ТОВ «Укренергобудпроект», які займаються проектуванням у сфері будівництва:

Рівень 1: Початківці з невеликим досвідом роботи.

Виконують прості завдання під наглядом більш досвідчених працівників.

Рівень 2: Працівники з помірним досвідом роботи.

Можуть самостійно виконувати більшість завдань.

Рівень 3: Досвідчені працівники з глибокими знаннями та навичками.

Можуть керувати складними проектами.

Рівень 4: Старші працівники з багаторічним досвідом роботи.

Можуть надавати наставництво та керувати великими командами.

Рівень 5: Вищі керівники та експерти.

Відповідають за стратегічне планування та прийняття рішень.

Важливо зазначити, що грейдова система не є панацеєю. Вона повинна бути ретельно розроблена та впроваджена, щоб відповідати потребам конкретної компанії та її працівників. Важливо також регулярно переглядати та оновлювати грейдову систему, щоб вона відповідала мінливим потребам ринку праці.

Можна запропонувати ряду заходів для забезпечення економії коштів фонду оплати праці на ТОВ «Укренергобудпроект», яке займається проектуванням у сфері будівництва.

1. Оптимізація штату.

Проаналізуйте наявний штат працівників та визначте, чи є можливість скоротити дублювання посад або об'єднати функції. Використовуйте фрілансерів або тимчасових працівників для виконання завдань, які не потребують постійного працівника.

2. Перехід на дистанційну роботу.

Це може допомогти скоротити витрати на офісне приміщення та обладнання. Також може призвести до більшої задоволеності роботою та продуктивності працівників.

3. Автоматизація завдань.

Використовуйте програмне забезпечення для автоматизації повторюваних завдань, таких як введення даних та складання звітів. Це може допомогти звільнити час працівників для більш важливих завдань.

4. Підвищення кваліфікації працівників.

Навчання та розвиток працівників може допомогти їм стати більш продуктивними та цінними для компанії. Це може допомогти скоротити потребу в нових працівниках та витрати на найм.

5. Стимулювання працівників до досягнення кращих результатів.

Використовуйте систему бонусів або програм визнання та винагороди, щоб мотивувати працівників до кращої роботи. Це може допомогти покращити продуктивність та зменшити витрати на оплату праці.

6. Перегляд системи оплати праці.

Переконайтеся, що система оплати праці є справедливою та конкурентною. Це допоможе залучити та утримати талановитих працівників.

7. Використання аналітики даних для прийняття обґрунтованих рішень:

Збирайте та аналізуйте дані про продуктивність працівників, витрати на оплату праці та інші фактори. Це може допомогти вам приймати обґрунтовані рішення щодо того, як оптимізувати фонд оплати праці.

Важливо зазначити, що економія коштів фонду оплати праці не повинна йти за рахунок якості роботи або морального духу працівників. Важливо знайти баланс між скороченням витрат та забезпеченням того, щоб працівники ТОВ «Укренергобудпроект» були задоволені та продуктивні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабчинська О. Оплата праці в індустріальному секторі Європи. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2023. № 1. С. 31-41.
2. Богуш Л. Г. Оплата праці як основа купівельної спроможності населення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2020. Вип. 34. С. 23.
3. Васильчак С. В., Жидяк О. Р. Теоретичні основи реформування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 21.
4. Вітвіцький В. В., Беженар І. М. Оплата праці в двонаправленому розвитку аграрного підприємництва. *Економіка АПК*. 2021. № 8. С. 79-90.
5. Довгаль О. В. Оплата праці в аграрному секторі економіки України: стан, причини, наслідки. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2020. № 2. С. 196-209.
6. Калина А. В. *Економіка праці*. Київ: МАУП, 2009. 272с.
7. Ковальов В. М. Наукові підходи до визначення рівня оплати праці в Україні. *Економіка України*. 2017. № 4. С. 67-79.
8. Колот А. М. С. О. Цимбалюк Монографія на тему «Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації» *Економіка та підприємництво*. 2020. № 44. С. 152-153.
9. Костишина Т. А. Гідна праця та її оплата як детермінанти якості життя сільського населення. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. № 10. С. 125-131.
10. Лисецька Н. М. Теоретико-концептуальні підходи до визначення основних елементів оплати праці в контексті світового досвіду. *Економічний простір*. - 2016. № 111. С. 125-135.
11. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Вип. 2. - С. 56-59.
12. О. Ф. Новікова *Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Економіка*. 2020. Вип. 19. С. 113.

13. Побережна Н.М., Пантелєєв М.С., Чижик А.Г. Напрямки удосконалення систем оплати праці персоналу підприємства. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія : *Технічний прогрес та ефективність виробництва*. 2015. № 25. С. 104-110.

14. Райко М. С. Оплата праці як один із важливих факторів матеріального стимулювання. *Право та інновації*. 2020. № 1. С. 59-64.

15. Складанна К. І. Впровадження безтарифної системи оплати праці на підприємстві. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 1. С. 103-111.

16. Стрельбіцький П. А. Гідна оплата праці: проблеми та тенденції в контексті останніх реформ. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2018. Вип. 13. С. 332-340.

17. ТЗОВ «Укренергобудпроект». Портал Оpendатабот. <https://opendatabot.ua/c/35444619>

18. Тибінка Г., Сікора О., Мартинюк Н. Іноземний досвід застосування різних систем оплати праці та можливості їх використання в Україні. *Аграрна економіка*. 2017. Т. 10, № 3-4. С. 120-126.

19. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія. За ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової. К. : Фенікс, 2010. 332 с.].

20. Цимбалюк Г. С. Оплата праці як елемент матеріальної мотивації працівників. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2022. Вип. 2. С. 54-58.

21. Чорнобай А. В. Оплата праці як одна з найважливіших складових частин політики доходів населення. *Агросвіт*. 2019. № 18. - С. 68-71.

22. Швець Л. П., Доберчак Н. І. Економіка виробництва: навч. посіб. Львів: *Новий Світ*, 2010. 258 с.

23. Шмиголь Н.М. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2016. № 2. С. 71-75.

24. Ярошенко О. М. Гідна оплата праці як один із важливих факторів матеріального заохочення державних службовців. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 455-460.

25. Яців І., Яців С. Оплата праці як інструмент формування конкурентних переваг сільськогосподарських підприємств. *Аграрна економіка*. 2023. Т. 16, № 1-2. С. 23-31.

ДОДАТКИ

Додаток А
Звітність малого підприємства
ТОВ «Укренергобудпроект»

Додаток Б

Форма 1-ПВ „Звіт з праці”

ТОВ «Укренергобудпроект»