

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Херсонський навчально-науковий інститут

Кафедра економіки

«Допущений до захисту»
В.о. завідувача кафедри
 Руснак А.В.
«17» червня 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

на тему: Напрями підвищення ефективності оплати праці та її організації
на підприємстві

Виконала:
студентка групи 4417

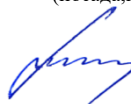


Савченко Ю.В.

(підпис)

Керівник роботи:
професор кафедри економіки,
д.е.н., професор

(посада, науковий ступінь, вчене звання)



Ломоносов А.В.

(підпис)

Херсон–2024 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

Херсонський навчально-науковий інститут

Кафедра Економіки

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітня програма «Економіка підприємства»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Гарант освітньої програми



Ревенко Н.Г.

(підпис)

«05» лютого 2024р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Студентці

Савченко Юлії Валеріївни

(Прізвище, ім'я по батькові)

1. Тема роботи Напрями підвищення ефективності оплати праці та її організації на підприємстві

Керівник роботи Ломоносов Анатолій Вадимович, д.е.н., професор

(прізвище, ім'я по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджені розпорядженням директора ХННІ НУК від «04» березня 2024 р. № 1

2. Термін подання роботи: 3 червня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи Первинна, фінансова і статистична звітність підприємства; інформація Державної служби статистики України, Закони України, постанови Кабінету міністрів України

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Теоретико-методичні засади оплати праці в Україні.

2. Умови та стан організації оплати праці в товаристві з обмеженою відповідальністю «Ліберті медікал груп».

3. Напрями підвищення ефективності оплати праці та її організації на підприємстві.

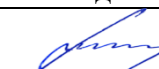
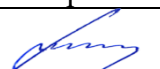
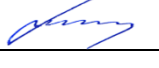
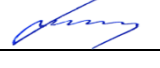
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) 1. Основні фінансово-економічні показники по діяльності ТОВ «Ліберті Медікал Груп»,

2. Структура персоналу ТОВ «Ліберті Медікал Груп»

3. Планування фонду оплати праці працівникам ТОВ «Ліберті Медікал Груп»

4. Планування премій «Ліберті Медікал Груп»

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Ломоносов А.В., професор кафедри економіки		
2	Ломоносов А.В., професор кафедри економіки		
3	Ломоносов А.В., професор кафедри економіки		

7. Дата видачі завдання

«06» лютого 2024 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів випускної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Обґрунтування актуальності і мети роботи	до 04.04.2024 р.	виконано
2.	Опрацювання нормативно-законодавчої бази, аналіз літературних джерел	до 18.04.2024 р.	виконано
3.	Збір, обробка і узагальнення статистичних даних і даних річних фінансових звітів	до 15.05.2024 р.	виконано
4.	Оцінка ефективності діяльності підприємства та розробка пропозицій з удосконалення	до 01.06.2024 р.	виконано
5.	Обґрунтувати висновки	до 15.06.2024 р.	виконано
6.	Оформлення роботи та подання на кафедру	до 03.06.2024 р.	виконано

Здобувач


(підпис) (ПІБ)

Савченко Ю.В.

Керівник роботи


(підпис) Ломоносов А.В.
(ПІБ)

АНОТАЦІЯ

Савченко Ю.В. Напрями підвищення ефективності оплати праці та її організації на підприємстві.– Херсонський навчально-науковий інститут Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова, 2025. – Рукопис.

У роботі досліджено теоретико-методичні засади організації оплати праці в Україні в умовах трансформації соціально-економічних відносин. Узагальнено сучасні наукові підходи до формування політики оплати праці, розкрито системи, форми та види оплати праці, а також проаналізовано економічний механізм формування фонду оплати праці на підприємствах.

Проведено аналіз умов і стану організації оплати праці на прикладі товариства з обмеженою відповідальністю «Ліберті Медікал Груп». Надано організаційно-економічну та фінансову характеристику підприємства, визначено передумови планування фонду оплати праці, досліджено особливості діючої системи оплати праці та її відповідність стратегічним цілям підприємства.

На основі результатів дослідження обґрунтовано напрями підвищення ефективності оплати праці та її організації, зокрема шляхом удосконалення системи доплат і надбавок, впровадження ефективного механізму преміювання персоналу та оптимізації загальної системи матеріального стимулювання. Запропоновані заходи сприятимуть підвищенню мотивації працівників, продуктивності праці та фінансових результатів діяльності підприємства.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, фонд оплати праці, мотивація персоналу, система оплати праці, преміювання, доплати і надбавки, матеріальне стимулювання, підприємство.

ABSTRACT

Savchenko Y.V. Directions for increasing the efficiency of labor remuneration and its organization at the enterprise. – Kherson Educational-Scientific Institute of the Admiral Makarov National Shipbuilding University, 2025. – Manuscript.

The paper examines the theoretical and methodological principles of labor remuneration organization in Ukraine in the context of the transformation of socio-economic relations. Modern scientific approaches to the formation of labor remuneration policy are summarized, systems, forms and types of labor remuneration are disclosed, and the economic mechanism for the formation of the labor remuneration fund at enterprises is analyzed.

The conditions and state of labor remuneration organization are analyzed using the example of the limited liability company “Liberty Medical Group”. The organizational, economic and financial characteristics of the enterprise are provided, the prerequisites for planning the labor remuneration fund are determined, the features of the current labor remuneration system and its compliance with the strategic goals of the enterprise are investigated.

Based on the results of the study, directions for increasing the efficiency of labor remuneration and its organization are substantiated, in particular by improving the system of additional payments and allowances, implementing an effective mechanism for personnel bonuses and optimizing the general system of material incentives. The proposed measures will contribute to increasing employee motivation, labor productivity and financial results of the enterprise.

Keywords: remuneration, wages, payroll, personnel motivation, labor remuneration system, bonuses, additional payments and allowances, material incentives, enterprise.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	9
1.1. Теоретичні дослідження сучасної політики оплати праці.....	9
1.2. Системи, форми та види оплати праці.....	13
1.3. Економічний механізм формування фонду оплати праці.....	24
РОЗДІЛ 2. УМОВИ ТА СТАН ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВАРИСТВІ З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЛІБЕРТІ МЕДІКАЛ ГРУП».....	28
2.1. Організаційно-економічна та фінансова характеристика товариства..	28
2.2. Передумови організації та планування фонду оплати праці на підприємстві	35
2.3 Організація оплати праці на підприємстві	42
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	54
3.1. Удосконалення організації оплати доплат і надбавок до заробітної плати в товаристві.....	54
3.2. Організація преміювання персоналу підприємства	62
3.3. Удосконалення оплати праці на підприємстві.....	72
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	80

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Одним з важливих елементів ринкової системи господарювання є наймана праця. Робоча сила найманих працівників на ринку праці виступає як товар, який має вартість. Найбільш актуальним в наш час є питання оплати праці та її вдосконалення, що обумовлюється потребою реорганізації управління витратами на підприємстві.

Праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, слугує однією з найважливіших форм самовираження та самоактуалізації, тому вона повинна бути організована таким чином, щоб адекватно відображати ці особливості людини, забезпечувати відповідну винагороду.

У наш час багато вчених та науковців досліджують проблеми, пов'язані з оплатою праці та її організацією. Серед них можна виділити таких, як Андріанова В., Горбатов В., Лаптії І., Михайлова В., Семко Л., Солодченко І., Руденко О. Та інші.

В умовах докорінної зміни системи суспільних відносин найбільш суттєві перетворення відбуваються в соціально-трудовій сфері, викликаючи закономірне, у таких випадках, протистояння основних суб'єктів цих відносин. Напевне, саме тому ні одна зі сфер економічного життя нашої держави не піддається такій жорсткій критиці, як соціально-трудові відносини. Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних із використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї та виховання дітей, духовного розвитку тощо. Важливість цієї проблеми зумовлює актуальність дослідження теми.

Метою кваліфікаційної випускної роботи є обґрунтування та розробка теоретичних положень, методичних та практичних рекомендацій

щодо удосконалення оплати праці на підприємствах у напрямку підвищення економічної ефективності їх функціонування на сучасному етапі економічного розвитку.

Відповідно до поставленої мети визначені та вирішені такі завдання:

- узагальнити основні аспекти політики сучасної оплати праці;
- дослідити структуру, системи та форми оплати праці;
- узагальнити засади економічного механізму формування фонду оплати праці;
- визначити передумови організації та планування фонду оплати праці на підприємстві;
- висвітлити особливості організації заробітної плати на підприємстві ТОВ «Ліберті Медікал Груп»;
- розробити та запропонувати напрямки вдосконалення оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретико-методичні основи дослідження форм і систем оплати праці та вдосконалення її організації.

Об'єктом дослідження є діяльність товариства з обмеженою відповідальністю «Ліберті Медікал Груп», м. Херсон.

Методи дослідження. Теоретичною та методичною основою дослідження є діалектичний метод пізнання і системний підхід до вивчення економічних явищ з використанням сучасних розробок і концепцій підвищення економічної ефективності; праці українських та іноземних учених з економіки й організації виробництва, зокрема роботи, присвячені організації оплати праці на підприємстві.

Дослідження виконано з використанням таких загальних і спеціальних методів, як: економіко-статистичний, монографічний, розрахунково-конструктивний, абстрактно-логічний, графічний та інші методи.

Інформаційною базою дослідження є чинні законодавчі та нормативно-правові акти, матеріали Державної служби статистики України, річні звіти досліджуваного підприємства, нормативна і довідкова література.

У першому розділі роботи узагальнено теоретичні дослідження сучасної політики оплати праці; досліджено структуру, системи та форми оплати праці; узагальнено засади економічного механізму формування фонду оплати праці.

Другий розділ роботи присвячений визначенню передумов організації та планування фонду оплати праці на підприємстві; висвітлено особливості організації заробітної плати на досліджуваному підприємстві.

У третьому розділі роботи розроблено та запропоновано напрямки вдосконалення оплати праці на досліджуваному підприємстві.

Структура роботи. Кваліфікаційна випускна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури. Основний зміст роботи викладено на 80 сторінках, містить 15 таблиць, 15 рисунків. Список використаної літератури налічує 50 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1. Теоретичні дослідження сучасної політики оплати праці

Ефективність функціонування і соціальний розвиток тих чи інших суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується насамперед формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, що веде формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.

Оплата праці – це будь-який заробіток, обчислений у грошовому вираженні, що за трудовим договором чи власник уповноважений їм орган виплачує працівнику за зроблену продукцію (виконану роботу, послуги). Оплата праця базується на структурі заробітної плати (рис.1.1).

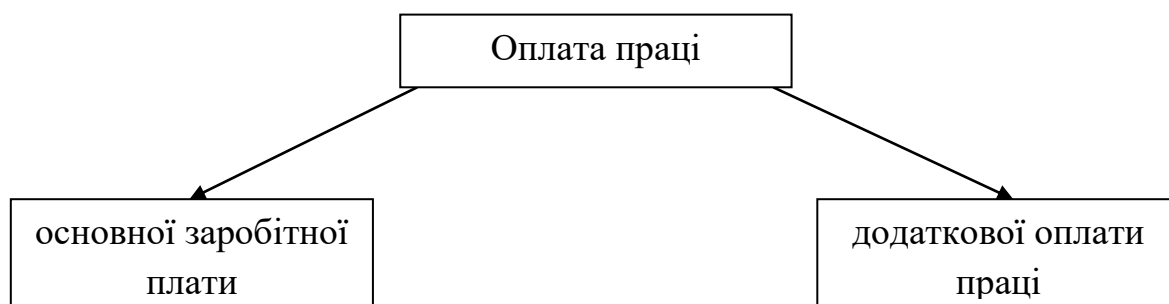


Рис. 1.1. Структура заробітної плати

Оплата праці в Україні регулюється такими законами та законодавчими актами. Основним законодавчим актом є Конституція України, на якому базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю. Також до законів регулювання оплати праці відносять Кодекс Законів про Працю (КЗпП), Закон України про оплату праці, від 1 травня 1995 р., Постанова від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» зі змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 348 від 16.05.95, Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р., Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування», Постанова Кабінету Міністрів України №571 від 27.04.98р.

м. Київ «Про обчислення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності», Закон України «Про колективні договори і угоди».

Розміри оплати найманого робітника залежать від результатів його праці з урахуванням результатів загальної господарської діяльності підприємства.

Основна заробітна плата працівника визначається конкретними тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами в розмірах, що не перевищують установлені діючим у країні законодавством. Рівень додаткової оплати праці в більшості випадків залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Звичайно до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні і компенсаційні виплати, а також надбавки і доплати, не передбачені чинним законодавством установлені понад розміри, що дозволені. По розрахунках декількох останнього років, основна заробітна плата і додаткова оплата праці складають відповідно 70-80 і 20-30% від загальної величини заробітку[47].

В умовах розвитку підприємництва й існування різних форм власності заробіток працівника вже не визначається розміром гарантованого фондом оплати праці, а усе більш залежить від кінцевих результатів діяльності і доходів усього підприємства. Потрібно враховувати, що і сам працівник усе частіше стає більш – менш реальним співвласником підприємства. Тому винагороджуючи працівника – власника (співзасновника), необхідно нараховувати визначений дохід не тільки за працю, але і за вкладений у підприємство капітал. З огляду на зміни в природні і механізми формування заробітку працівника, замість поняття «заробітна плата» усе частіше використовують терміни «трудовий дохід», «винагорода», «оплата праці», «заробіток», «дохід». Але в будь-якому випадку повна компенсація(грошова чи не грошова, іноді змішана) за витрачені зусилля, включаючи заробітну плату, повинна відбивати внесок кожного працівника в загальну справу, ефективність його праці.

Дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції – відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну. Причому окремі структурні доданки кожної функції оплати праці відбивають конкретні аспекти проблеми: цільову спрямованість, принципи, напрямки і категорії реалізації.

Реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації й одночасно дозволяє застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику одержання необхідного результату господарської діяльності. Функція стимулювання зводиться до того, що можливий рівень оплати праці повинний спонукати кожного працівника до найбільш ефективних дій на своєму робочому місці. Регулююча функція оплати праці реалізує загальнозживаний принцип диференціації рівня заробітку у відповідності зі спеціальністю і кваліфікацією персоналу і складністю трудових задач. Соціальна функція заробітної плати спрямована на забезпечення однакової оплати за однакоvu роботу; вона повинна сполучити державне і договірне її регулювання; а також реалізувати принцип соціальної справедливості стосовно одержання власного доходу.

Повна й ефективна реалізація цих головних функцій оплати праці можлива тільки за умови формування і послідовного здійснення науково обґрунтованої політики такої оплати як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на макрорівні (підприємство, організація)[47].

Державна політика оплати праці практично реалізується як частина загального механізму реалізації соціально - економічної політики держави.

Використання конкретних важелів механізму державного регулювання оплати праці залежить від різноманітних факторів.

Зокрема, зменшення заробітної плати регулюється з урахуванням рівня праці економічного розвитку країни, продуктивності праці, середньої заробітної плати, а також вартості мінімального споживчого

бюджету («кошика»). До цього потрібно додати, що практичне значення має повна реалізація інформаційної функції держави, тобто своєчасна підготовка й обнародування статистичних даних:

- щокварталу – про середню заробітну плату і тривалість робочого часу по галузях, групам професій і посад;
- щорічно – про вартість робочої сили відповідно до типової міжнародної класифікації витрат на робочу силу.

Політика оплати праці підприємств, організацій і інших первинних суб'єктів господарювання формується і реалізується в межах діючого законодавства – насамперед Закону України «Про оплату праці» (1995р.). Вона повинна враховувати стратегічні і тактичні цілі діяльності конкретних суб'єктів господарювання, їхню галузеву специфіку, абсолютні розміри, географічне розміщення, ступінь міжнародної інтеграції, рівень соціального розвитку колективу тощо.

Конкретна реалізація політики заробітної плати здійснюється на підставі домовленості про регулювання оплати праці найманих робітників підприємства, тобто на основі висновку тарифних угод на трьох рівнях:

- 1) міжгалузевому (генеральна тарифна угода);
- 2) галузевому чи комунальному (відповідно галузеві чи регіональні тарифні угоди);
- 3) виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору).

Тарифна угода – це договір між представниками сторін з питань оплати праці і соціальних гарантій. Вона на кожному рівні має специфічну змістовну характеристику. Зокрема, предметом тарифної угоди на виробничому рівні (як складової частини колективного договору) є структурні елементи.

У випадку наймання працівника за контрактом власник чи уповноважений їм орган можуть установлювати (за згодою працівника) як передбачені колективним договором, так і індивідуальні умови оплати.

Оплата праці працівників устанавлюється кожним підприємством самостійно, виходячи з фінансових можливостей і особливостей виробничого процесу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується.

По своїй структурі заробітна плата складається з:

- основної заробітної плати;
- додаткової заробітної плати ;
- інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Отже, основна заробітна плата працівника визначається конкретними тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами в розмірах, що не перевищують устанавлені діючим у країні законодавством[47].

1.2. Системи, форми та види оплати праці

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці визначається через сутність її оплати на підприємстві (рис. 1.2)[7].

При вирішенні питань оплати праці слід дотримуватися певних засад:

- утримуватися від надмірного застосування індивідуальних форм оплати та стимулювання праці. Це розвиває, особливо у великих колективах, надмірно егоїстичні форми взаємовідносин, що негативно впливає на результати праці;

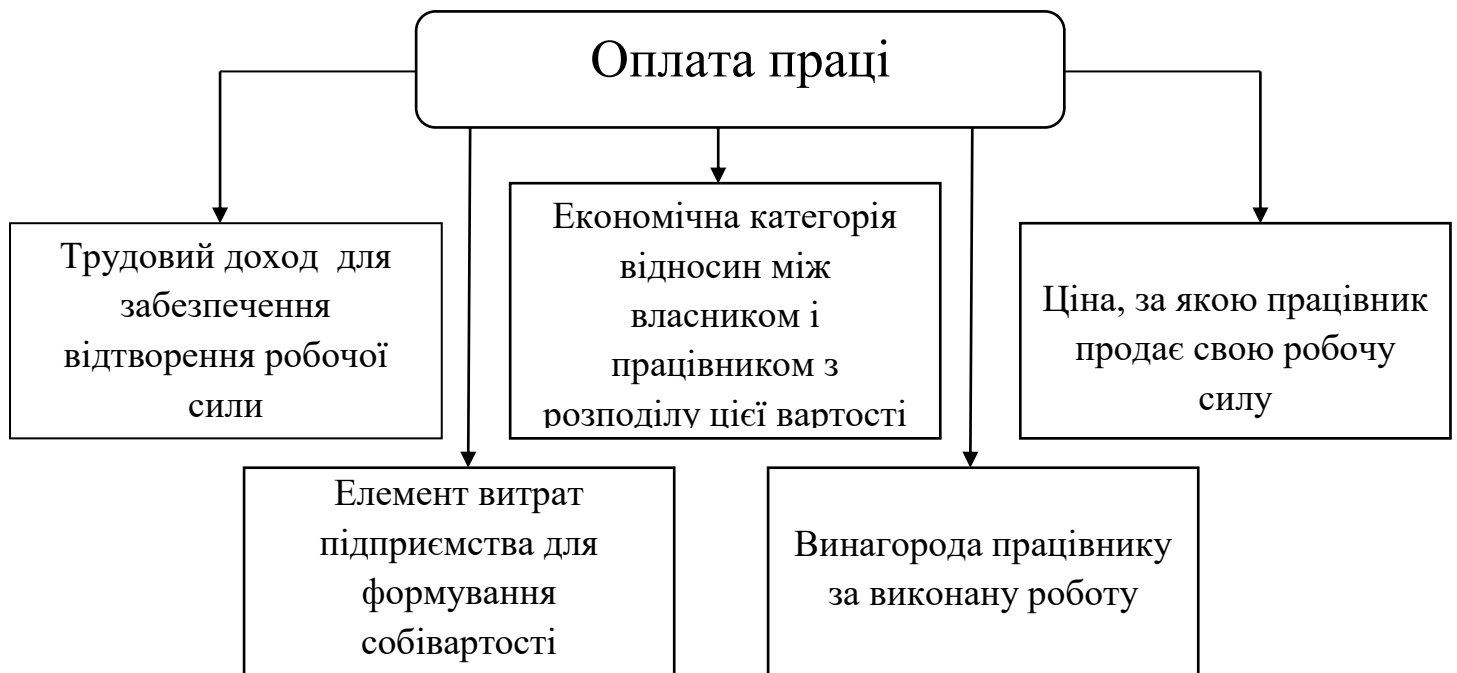


Рис. 1.2. Сутність оплати праці на підприємстві

- застосовувати, звичайно у розумних межах, там, де дозволяє або вимагає організація виробництва і праці, колективні форми оплати та стимулювання праці;

- більш широко застосовувати доплати та надбавки в стимулюванні праці. Ці форми стимулювання переважають над прямим підвищенням оплати праці, тому що вони мають зворотний характер і здатні постійно зберігати свою стимулюючу роль;

- враховувати, що значною мірою сфера оплати та стимулювання праці у виробничій сфері, починаючи з державного до виробничого рівня, регулюється угодами та договорами, і тому роботодавець повинен, крім

законодавчих норм, дотримуватися норм галузевих (регіональних) угод та колективного договору;

- забезпечувати широку та всебічну інформованість працівників про засади організації оплати та стимулювання праці, оцінку результатів їх праці. Вони повинні бути доведені до працівників у простій та зрозумілій для них формі[7].

Заробітна плата (оплата праці) у розумінні « – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу[38].

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці [7].

Структура заробітної плати (види):

основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

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

Рис. 1.3. Характеристика структури заробітної плати

Згідно із Законом України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» мінімальна заробітна плата у 2024 році становить: з 01.01.2024 року: [37]

- у місячному розмірі – 7100 гривень;
- у погодинному розмірі – 42,6 гривні.

з 01.12.2021 року:

- у місячному розмірі – 8000 гривень;
- у погодинному розмірі – 48,0 гривні.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати [8].

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі

місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці. Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Уряд схвалив проект закону про державний бюджет України на 2024 рік та разом із відповідними матеріалами подав його на розгляд Верховній Раді України.

Статтею 7 Закону № 3460 встановлено з 1 січня 2024 року прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі 2920 гривень, а для основних соціальних і демографічних груп населення:

- дітей віком до 6 років – з 2563 гривні;
- дітей віком від 6 до 18 років – 3196 гривень;
- працевдатних осіб – 3028 гривень;
- працевдатних осіб, який застосовується для визначення базового розміру посадового окладу судді, – 2102 гривні;
- працевдатних осіб, який застосовується для визначення посадових окладів працівників інших державних органів, оплата праці яких регулюється спеціальними законами, а також працівників податкових і митних органів, – 2102 гривні;
- працевдатних осіб, який застосовується для визначення посадового окладу прокурора окружної прокуратури, – 1600 гривень;
- осіб, які втратили працевдатність, – 2361 гривня.

Статтею 8 Закону № 3460 встановлено з 1 січня 2024 року мінімальну заробітну плату:

- у місячному розмірі: з 1 січня – 7100 гривень, з 1 квітня – 8000 гривень;
- у погодинному розмірі: з 1 січня – 42,6 гривні, з 1 квітня – 48 гривень.

Визначено розмір мінімальної заробітної плати, який застосовується як розрахункова величина для обчислення виплат за рішеннями суду, на рівні 1600 гривень [8].

Державний бюджет України на 2024 рік ґрунтується на Бюджетній декларації на 2022-2024 роки і за своєю пріоритетністю передбачає залучення ресурсів на:

- забезпечення якісного рівня медицини та освіти;
- створення інклюзивного освітнього середовища та безбар'єрного простору;
- підтримка ветеранів;
- посилення обороноздатності й безпеки держави;
- розвиток інфраструктури;
- цифровізація[39].

У 2023 році керівництво також анонсувало, що зарплата лікаря та середнього медичного персоналу у 2024 році також зросте. Причому для цих професій суттєво. За їхніми словами, у новому році медики можуть розраховувати на мінімальний оклад, еквівалентний 700 долларам США (майже 28 тис. гривень за нинішнім курсом).

Середній медичний персонал із 1 січня 2024 року повинен отримувати на рівні 13,5 тисяч гривень.

Також зросте мінімальна стипендія для студентів закладів вищої освіти та у 2,5 рази зростуть стипендії для студентів закладів професійно-технічної освіти.

Зарплата вчителя у 2024 році також повинна зрости.

Згодом міністерство науки та освіти України запропонувало запровадити надбавки до зарплат вчителям пілотних шкіл. Міносвіти у відповідному листі рекомендує встановити надбавку в розмірі до 50% посадового окладу за виконання особливо важливої роботи та за складність та напруженість у роботі. Окрім цього, профільне міністерство пропонує місцевій владі за можливості встановлювати викладачам закладів загальної

середньої освіти, які беруть участь у пілотуванні, надбавку за престижність педагогічної праці в максимальному розмірі 30%[39].

Бюджет 2024 року – інвестиція в людину, країну та майбутнє. Людський потенціал є найбільш цінним ресурсом для країни. Збільшиться фінансування для покращення якості освіти. Ветерани АТО зі статусом ВПО будуть повністю забезпечені житлом. Пільги та субсидії на житлово-комунальні послуги будуть профінансовані в повному обсязі.

У 2024 році збільшиться фінансування сектору безпеки і оборони, на рівні 5,95 відсотків ВВП. Зростуть також і видатки на цифровізацію.

Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники [40].

Нормування праці включає два показники: норму виробітку і норму часу. Норма виробітку встановлює кількість одиниць продукції, яка повинна бути виготовлена за одиницю часу; норма часу – час, необхідний для виконання роботи в певних умовах.

Згідно із Кодексом законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик[20].

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу згідно з встановленими нормами праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) та підрядних розцінок для працівників і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за роботу, виконану понад встановлених норм, за трудові успіхи і винахідництво та особливі умови праці. Вона складається з доплат, надбавок, компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством, премій, пов'язаних з виконанням виробничих завдань.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, чи здійснюються понад встановлених зазначеними актами норм[31].

На підприємстві застосовують дві форми оплати праці:

- погодинну;
- підрядну.

Існують різновиди цих форм, які називають системами оплати праці:

- проста погодинна;
- погодинно-преміальна;
- пряма підрядна;
- підрядно-преміальна;
- підрядно-прогресивна;
- акордна[31].

Система оплати праці – це сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці й мірою винагороди працівників.

Погодинна форма оплати праці – це оплата праці за відпрацьований час (тобто кількість праці визначається відпрацьованим часом).

Відрядна форма оплати праці – за якої розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаної роботи згідно з нормами виробітку та відрядними розцінками.

Вказані форми мають свої різновиди (системи):

При погодинній оплаті праці виділяють:

1. Просту погодинну оплату праці – яка становить оплату праці у

залежності від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника.

2. Погодинно-преміальну – до посадових окладів або ставок за одиницю часу роботи дають надбавки (премії) за досягнення певних якісних і кількісних показників.

В свою чергу відрядна форма оплати праці має наступні системи:

1. Пряма відрядна – розцінки за одиницю продукції (роботи) є незмінними, а розмір заробітної плати залежить від виробітку (чим вище виробіток, тим вища й оплата). Ця система оплати праці застосовується в основному в промислових цехах підприємств, а також у будівництві.

2. Відрядно-преміальна – поряд з оплатою за відрядними розцінками за обсяг виконаних робіт, працівникам нараховують премії за перевиконання норм виробітку, за перевиконання місячних, квартальних, річних виробничих завдань. Ця система оплати праці використовується в ремонтних майстернях, автопарку, в рослинництві, тих галузях тваринництва, де продукція надходить протягом року.

3. Акордно-преміальна – найбільш прогресивна система оплати праці. Суть акордно-преміальної оплати праці полягає в тому, що оплата нараховується за одержання кінцевого виду продукції з урахуванням її кількості і якості[8].

4. Підрядно-прогресивна – це форма оплати праці, при якій робота, виконана в межах встановлених норм, оплачується за звичайними підрядними розцінками, а частина роботи, виконана понад норм, – за прогресивно-зростаючими розцінками і в залежності від відсотку перевиконання норм[31].

5. Підрядна бригадна – це оплата, яку визначають шляхом множення розцінки за одиницю роботи на фактично виконаний обсяг робіт бригадою.

Найбільш простий спосіб розподілу заробітку між членами бригади – здійснюється пропорційно відпрацьованому часу.

Оплата годин нічної роботи. Годинами нічної роботи вважається час з

22 до 6 години. При цьому встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на 1 годину. До роботи в нічний час не допускаються: вагітні жінки та жінки, що мають дітей віком до 3 років, працівники до 18 років. Години нічної роботи оплачуються в підвищеному розмірі, передбаченому трудовим договором, але не нижче розмірів, встановлених законодавством.

Оплата годин наднормової роботи. Наднормовою вважається робота понад встановлену законом тривалість робочого дня. Наднормові роботи допускаються у виключних випадках і з дозволу профкому підприємства. До наднормових робіт не допускаються: вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до 3 років, працівники до 18 років, в дні занять працівники, що навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх школах, професійно-технічних навчальних закладах.

Робота в наднормовий час оплачується при підрядній оплаті праці – в розмірі 100% тарифної ставки працівника – підрядника відповідної кваліфікації, при погодинній – подвійному розмірі годинної тарифної ставки. Наднормові роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4 години протягом 2 днів підряд і 120 годин на рік [31].

Порядок оплати роботи у святкові та неробочі дні. Робота у вихідний день компенсується працівнику наданням іншого дня відпочинку або за угодою сторін в грошовій формі.

Робота у вихідні і святкові дні оплачується не менш, ніж в подвійному розмірі:

- підрядникам – не менше ніж за подвійними підрядними розцінками;
- працівникам, праця яких оплачується за годинними ставками, – в розмірі не менше подвійної годинної (денної) ставки;
- працівникам, що одержують місячний оклад, – в розмірі не менше однієї годинної (денної) ставки окладу, якщо робота проводилась в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі не менше подвійної годинної (денної) ставки понад оклад, якщо робота проводилась більше

місячної норми.

Оплата праці при виробництві продукції, що виявилась браком. Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає, а частковий – оплачується в залежності від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

Місячна заробітна плата працівника в цьому випадку не може бути нижчою 2/3 тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

Брак, який виник внаслідок прихованого дефекту в матеріалі, що обробляється, а також брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, оплачують працівнику нарівні з придатними виробами.

Оплата часу простою на підприємстві. Час простою з вини працівника оплаті не підлягає. Час простою не з вини працівника, якщо він попередив адміністрацію (бригадира, майстра) про початок простою, оплачують з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівнику розряду або окладу [31].

Оплата праці строки та періодичність:

Ст. 24 Закону України «Про оплату праці» закріплено, що: заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [38].

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим

уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника[8].

1.3. Економічний механізм формування фонду оплати праці

Плановий фонд заробітної плати - це вся сума коштів, що виділяється для оплати праці працівників за виконану роботу та відпрацьований час, а також суми виплат і доплат, які передбачені державними законодавчими актами та діючими преміальними системами у запланованому періоді.

Планування заробітної плати включає визначення розміру фонду та середньої заробітної плати виробничого й невиробничого персоналу в цілому і за окремими категоріями працівників, а також фонд заробітної плати не облікового складу.

Вихідними даними для визначення розміру планового фонду заробітної плати персоналу є:

- виробнича програма;
- трудомісткість продукції;
- чисельність працівників за категоріями, професіями і кваліфікацією;
- тарифна система;
- штатний розпис працівників, спеціалістів, службовців;
- законодавча база України про оплату праці.

На діючому підприємстві необхідно здійснити передпланові роботи, тобто проаналізувати виконання плану по заробітній платі у звітному періоді. Вивчивши використання фонду заробітної плати, необхідно установити причини його відхилення від планової величини, зіставити темпи зростання заробітної плати одного працюючого із темпами підвищення його продуктивності праці, виявити резерви економії фонду заробітної плати та

розробити заходи щодо поліпшення його використання в розрізі окремих категорій працівників [16].

Після цього етапу розраховується плановий фонд оплати праці персоналу підприємства, який визначається на основі нормативів приросту за кожну одиницю показника, прийнятого для оцінки діяльності підприємства, або за нормативом на одиницю продукції у натуральному виразі.

Вважається доцільним приріст фонду оплати праці ув'язувати не тільки з показниками, які характеризують обсяги виробництва, а й з основними якісними показниками, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат на одну гривню продукції.

Фонд оплати праці на основі нормативів його приросту обчислюється за формулою:

$$\Phi ОП^{пл} = \Phi ОП^{баз} * \left(\frac{100\% + H_o * O_{пр} + H_{пп} * ПП_{пр} + H_e * B_{пр}}{100\%} \right), \quad (1.1)$$

де $\Phi ОП^{баз}$ – фонд оплати праці у базовому періоді;

H_o , $H_{пп}$, H_e – нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на одну гривню продукції;

$O_{пр}$, $ПП_{пр}$, $B_{пр}$ – відповідно приріст обсягів виробництва, продуктивності праці, зниження витрат на одну гривню продукції.

При розрахунку планового фонду заробітної плати за підрозділами і категоріями персоналу підприємства застосовують поелементний метод. Розрахунок фонду заробітної плати для різних категорій працівників здійснюється з урахуванням характеру їх роботи та форм оплати праці. Важливу частку загального фонду складає фонд заробітної плати робітників. При плануванні фонду заробітної плати робітників, залежно від характеру доплат і виплат, розрізняють годинний, денний, місячний, квартальний та річний фонди заробітної плати[48].

Для ув'язки обсягу виробництва й оплати праці використовують нормативний метод:

$$\Phi ОП^{пл} = O^{пл} * H, \quad (1.2)$$

де $O^{пл}$ – плановий обсяг виробництва продукції у вартісному виразі;

H – норматив затрат заробітної плати промислово-виробничого персоналу на одну гривню вартості продукції.

Укрупнено плановий фонд оплати праці розраховують таким чином:

$$\Phi ОП^{пл} = \Phi ОП^{баз} * \frac{K_o^{пл}}{100\%} * \sum E_i * ЗП, \quad (1.3)$$

або

$$\Phi ОП = ЗП * Ч^{пл} \quad (1.4)$$

де $\sum E_i$ – зміна чисельності працівників під дією основних техніко-економічних чинників, осіб;

$K_o^{пл}$ – темп зростання обсягу виробництва (обсяг виробництва в плановому періоді по відношенню до базового), %;

$ЗП$ – середня заробітна плата одного працівника у плановому періоді, грн;

$Ч^{пл}$ – планова чисельність працівників, осіб.

При визначенні планового фонду заробітної плати робітників розраховують:

- 1) фонд прямої заробітної плати;
- 2) доплати у годинний, денний і місячний фонди заробітної плати.

До фонду прямої заробітної плати робітників включають суми коштів, нараховані за відрядними розцінками робітникам-відрядникам і за тарифними ставками робітникам-почасовикам.

Фонд прямої заробітної плати основних робітників-відрядників можна визначити, виходячи із виробничої програми і витрат на заробітну плату на одиницю продукції. На підприємствах часто застосовується метод визначення прямого фонду заробітної плати основних робітників-відрядників за трудомісткістю запланованої продукції. При цьому трудомісткість необхідно визначити з урахуванням відсотка її зниження у результаті

здійснення організаційно-технічних заходів. Помноживши кількість нормо-годин за окремими видами робіт і розрядами на відповідну тарифну ставку і підсумувавши результат, одержуємо основний фонд заробітної плати робітників-відрядників[16].

Такий же механізм розрахунку прямого фонду заробітної плати і для допоміжних робітників-відрядників, але при цьому враховується обсяг допоміжних робіт.

Прямий фонд заробітної плати робітників-почасовиків ($\Phi ЗП_{р.н}^{пл}$) розраховується за формулою:

$$\Phi ЗП_{р.н}^{пл} = \sum_{i=1}^n ГТС_i * Ч_{р.н}^{пл} * Т^{пл}, \quad (1.5)$$

де n – кількість груп робітників-почасовиків різних розрядів;

$ГТС_i$ – годинна тарифна ставка робітників-почасовиків i -го розряду;

$Ч_{р.н}^{пл}$ – планова чисельність робітників-почасовиків i -го розряду;

$Т^{пл}$ – корисний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника в плановому періоді.

РОЗДІЛ 2. УМОВИ ТА СТАН ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВАРИСТВІ З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЛІБЕРТІ МЕДІКАЛ ГРУП»

2.1. Організаційно-економічна та фінансова характеристика товариства

В Україні успішно працює мережа приватних клінік ПП «Перша приватна поліклініка»— це медичний заклад, який спеціалізується на діагностиці та лікуванні широкого спектру захворювань.

Вже восьмий рік Перша приватна поліклініка робить приватну медицину доступною для кожного. За ці роки «Перша приватна поліклініка» набула свої філії, практично, по всій країні: в Херсоні, Миколаєві, в Дніпрі, Запоріжжі, Харкові та ін. Перша приватна поліклініка відкрила більше 25 філій у 10 містах України, щоб із різних куточків країни пацієнти змогли оцінити переваги безкоштовного обслуговування у приватній клініці.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Ліберті Медікал Груп» – це головний корпус в місті Херсон. Знаходиться за адресою: Херсонська обл., місто Херсон, проспект 200-річчя Херсона, буд. 24 Г.

Підприємство створене 17 березня 2016 р., перебуває на 3 групі спрощеної системи оподаткування.

ТОВ «Ліберті Медікал Груп» – це медичний центр з вдосконаленим і якісним рівнем обслуговування пацієнтів. Тут присутній індивідуальний підхід, кваліфікований персонал, прийнятний ціновий діапазон і сучасне технічне оснащення. Завдяки великим можливостям клініки можна провести повне обстеження організму, виявити порушення на ранніх стадіях, своєчасно почати лікування[30].

В ТОВ «Ліберті Медікал Груп» сучасний підхід до лікування основних захворювань. На території медичного центра знаходиться обладнаний діагностичний кабінет. Він має у своєму розпорядженні сучасним технічним оснащенням і якісними матеріалами. Це означає, що процедури

інструментальної та лабораторної діагностики проводяться в стислі терміни з максимальним результатом. Кваліфікований персонал знайде підхід до пацієнтів будь-якого віку.

Штат лікарів складається з фахівців вищих категорій, що мають величезний досвід роботи і які пройшли стажування в зарубіжних медичних центрах. На прийомі пацієнти отримують професійну консультацію та направлення на обстеження.

Величезний штат фахівців спрямований на рішення проблем будь-якої етіології розвитку. Лікарі приймають в плановому порядку, надаючи пацієнтам комплексну підтримку. Регулярне підвищення кваліфікації, а також дотримання встановлених протоколів, дозволяє проводити ефективну терапію в стислі терміни[36].

Приватні клініки підключилися до медичної реформи, яка активно йде в Україні. Тепер декларацію з сімейним лікарем можна підписати не тільки в бюджетній, а й у приватній клініці, в тому числі і в ТОВ «Ліберті Медікал Груп».

ТОВ «Ліберті Медікал Груп» – це багатопрофільний центр, де можна швидко і ефективно позбутися від проблем зі здоров'ям, отримати медичне обслуговування європейського рівня в комфортних умовах і з застосуванням високотехнологічного обладнання. Зручне місце розташування дозволить кожному бажаючому швидко дістатися до клініки[34].

Фінансовий стан підприємства – це сутнісна характеристика діяльності підприємства у певний період, що визначає реальну та потенційну можливість підприємства забезпечувати достатній рівень фінансування фінансово-господарської діяльності та здатності ефективно здійснювати цю діяльність у майбутньому

Найкраще фінансовий стан підприємства визначається елементами його економічної діяльності: прибутковістю (рентабельністю) роботи підприємства; оптимальністю розподілу прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства після сплати податків і обов'язкових

відрахувань; наявністю власних фінансових ресурсів (основних і оборотних засобів) не нижче мінімально необхідного рівня для організації виробничого процесу і процесу реалізації продукції; раціональним розміщенням основних і оборотних засобів (власних і позикових); платоспроможністю; ліквідністю.

Передовсім на фінансовому стані підприємства позитивно позначаються безперебійний випуск і реалізація високоякісної продукції. Зазвичай, чим вищі показники обсягу виробництва і реалізації продукції, робіт, послуг і нижча їх собівартість, то вища прибутковість підприємства, що позитивно впливає на його фінансовий стан. З іншого боку неритмічність виробничих процесів, погіршення якості продукції, труднощі з її реалізацією призводять до зменшення надходження коштів на рахунки підприємства, в результаті чого погіршується його платоспроможність, що в свою чергу може призвести до перебоїв у забезпеченні матеріальними ресурсами, а отже у виробничому процесі[1].

Саме тому оцінка фінансового стану є однією з найважливіших засад діяльності підприємств, яка надає інформацію стосовно того на якій стадії розвитку і діяльності знаходиться підприємство і які кроки необхідно здійснити для його подальшого процвітання.

Фінансовий стан підприємства залежить від результатів його виробничої, комерційної та фінансово-господарської діяльності. Тому на нього впливають усі ці види діяльності підприємства.

Діагностика фінансового стану дає змогу оцінити достовірність поточного фінансового обліку та звітності, створює базу для пошуку резервів підвищення рентабельності виробництва, висування гіпотез про закономірності і можливість нестійкого фінансового стану, формування становища, в якому стає можливим виконання підприємством зобов'язань перед кредиторами та бюджетом.

Щодо аналізу фінансового стану підприємства, він повинен відбуватися систематично та з використанням різноманітних методів, що в той же час враховують галузеву складову аналізу. Це дасть змогу

співставляти та аналізувати показники діяльності підприємства та зміни його фінансового стану як на певну дату так і протягом певного періоду, підвищуючи ефективність та якість проведеного аналізу за рахунок достатності наявної інформації. Це уможливить знаходження найбільш доцільних способів використання фінансових ресурсів та побудови їх структури, що, в свою чергу, стане запорукою недопущення перебоїв у постачанні ресурсів при здійсненні господарської діяльності підприємства та, як наслідку, невиконання плану прибутку та зниження рентабельності.

Отже, можна виділити такі завдання аналізу фінансового стану:

- дослідження ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості підприємства;
- прогнозування можливих фінансових результатів, економічної рентабельності, виходячи з реальних умов господарської діяльності й наявності власних і залучених коштів, розробка моделей фінансового стану при різних варіантах використання ресурсів;
- дослідження ефективності використання майна (капіталу) підприємства, забезпечення підприємства власними оборотними коштами;
- вивчення відповідності між коштами та джерелами, раціональності їх розміщення та ефективності використання;
- об'єктивна оцінка динаміки та стану ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості підприємства;
- оцінка становища суб'єкта господарювання на фінансовому ринку та кількісна оцінка його конкурентоспроможності;
- аналіз ділової активності підприємства та його становища на ринку цінних паперів;
- визначення ефективності використання фінансових ресурсів;
- визначення причинно-наслідкових зв'язків між різними показниками виробничої, комерційної та фінансової діяльності і на основі цього оцінка виконання плану щодо надходження фінансових ресурсів та їх використання з позицій зміцнення фінансового стану підприємства;

– розробка конкретних заходів, спрямованих на більш ефективне використання фінансових ресурсів і зміцнення фінансового стану підприємства.

Для того щоб виконати ці завдання, необхідно вивчити:

- наявність, склад і структуру оборотних коштів підприємства, причини та наслідки їх змін;
- наявність, склад і структуру джерел власних коштів підприємства, причини та наслідки їх змін;
- стан, структуру і зміни довгострокових активів;
- наявність, структуру поточних активів у сферах виробництва й обігу, причини та наслідки їх змін;
- платоспроможність і фінансову гнучкість;
- ефективність використання активів;
- окупність інвестицій[2].

Першим і головним етапом у покращанні фінансового стану підприємств є пошук оптимального співвідношення власного і позикового капіталу, яке забезпечує рентабельність власного капіталу. Оптимізація ліквідності підприємства реалізується за допомогою комплексу заходів, спрямованих на зменшення фінансових зобов'язань та збільшення активів. Фінансові зобов'язання підприємство може зменшити за рахунок: зменшення суми постійних витрат; продовження строків кредиторської заборгованості, відстрочення виплат дивідендів та відсотків. Збільшити суму грошових активів можна за рахунок: рефінансування дебіторської заборгованості, тобто система фінансових операцій, яка забезпечує прискорену конверсію дебіторської заборгованості грошовими активами.

Ще одним напрямком є збільшення грошових коштів на розрахунковому рахунку підприємства, що збільшить коефіцієнт абсолютної ліквідності і дозволить підприємству брати довго – і короткострокові позики в банку для фінансування поточної діяльності.

Також одним із найважливіших етапів є аналіз конкурентоспроможності підприємства, де актуальності набуває оптимізація збутової політики. Підприємству необхідно активізувати політику в галузі маркетингу з метою просування своєї продукції на ринок, використовуючи показники якості та ціни.

Доцільно також звернути увагу на те, що для покращання свого фінансового становища виробники товарів та послуг повинні реалізовувати всю продукцію, що застоюється на складах. Тому для розширення ринків збуту підприємство може створити пункти роздрібної торгівлі, що призведе до збільшення прибутку та збільшення оборотності капіталу. Конкурентоспроможність на ринку збуту може досягатися також шляхом зниження собівартості продукції, за рахунок впровадження нової техніки, технологій, раціональнішого використання як матеріальних, так і трудових ресурсів.

Покращити фінансовий стан підприємства можна також, використовуючи економіко-математичні методи. Їхнє застосування підвищує ефективність аналізу за рахунок розширення показників використання фінансових ресурсів, розкриття резервів ефективності виробництва.

Однією з найважливіших характеристик фінансового стану підприємства є його фінансова стійкість, ліквідність, платоспроможність, які необхідно розуміти як сукупність взаємообумовлених і взаємопов'язаних складових, які за будь-яких умов забезпечують здатність до ведення діяльності підприємств.

На нашу думку, система заходів для підтримки економічної стійкості підприємства повинна передбачати постійний контроль зовнішнього і внутрішнього станів підприємства, розробку планів при виникненні проблемних ситуацій, прийняття нестандартних рішень у випадку критичної ситуації, координацію дій всіх учасників і контроль за виконанням заходів та їхніми результатами[1].

За допомогою даних табл. 2.1 можемо проаналізувати основні економічні показники господарської діяльності підприємства. Дохід від реалізації продукції з 2022 р. по 2023 р. збільшився на 14193,30 млн. грн., це свідчить про те що підприємство ефективно реалізує свою продукцію. Чистий дохід від реалізації продукції у 2023 р. збільшився в порівнянні з 2022 р. на 82,41%, а це в свою чергу означає, що підприємство є прибутковим і з кожним роком чистий дохід має тенденцію до збільшення.

Безпосередньо діяльність підприємства пов'язана з реалізацією наданих послуг. Фінансову діяльність досліджуваного підприємства наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Основні фінансово-економічні показники по діяльності

№ з/п	Назва рядка	2022 р.	2023 р.	2023р. до 2022р.	
				+/-	%
1.	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	5 025, 80	19219,10	14193,30	82,41
2.	Інші операційні доходи	6,50	10,30	3,80	58,46
3.	Інші доходи	0,00	0,00	0,00	0,00
4.	Разом доходи	5032,30	19229,40	14197,10	82,12
5.	Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	1574,90	7438,80	5863,90	72,33
6.	Інші операційні витрати	3861,70	5360,20	1498,50	38,81
7.	Інші витрати	0,00	403,20	403,20	0,00
8.	Разом витрати	5436,60	13202,20	7765,60	42,84
9.	Фінансовий результат до оподаткування	-404,30	6027,20	6431,50	90,77
10.	Податок на прибуток	0,00	0,00	0,00	
11.	Чистий прибуток (збиток)	-404,30	6027,20	6431,50	90,77

ТОВ «Ліберті Медікал Груп», тис. грн

Як свідчать дані табл. 2.1 підприємство у 2023 р. отримало чистий прибуток (6027,2 тис. грн), тоді як у 2022 р. товариство було збитковим. Отже, товариство є рентабельним та перспективним.

2.2. Передумови організації та планування фонду оплати праці на підприємстві

Мета планування коштів на оплату праці – визначення оптимального розміру фонду заробітної плати, виходячи із планованої результативності господарської діяльності підприємства.

У процесі досягнення поставленої мети вирішуються такі завдання:

- вибір форм і систем оплати праці відповідно до стратегії й тактики розвитку підприємства;
- визначення нормованого розміру витрат на оплату праці, що включають до собівартості продукції;
- розрахунок величини чистого прибутку, який спрямовується на оплату праці і включається у собівартість продукції;
- розрахунок середньої заробітної плати працівників підприємства;
- визначення й підтримка на запланованому рівні співвідношення між заробітною платою, продуктивністю й фондоозброєністю;
- розрахунок податків і відрахувань, встановлених залежно від величини фонду заробітної плати;
- забезпечення участі працівників підприємства у капіталі й прибутку, одержуваного за підсумками господарської діяльності тощо.

Розмір заробітної плати окремого працівника залежить від величини основної та додаткової заробітної плати, а також суми інших заохочувальних та компенсаційних виплат (рис. 2.1).

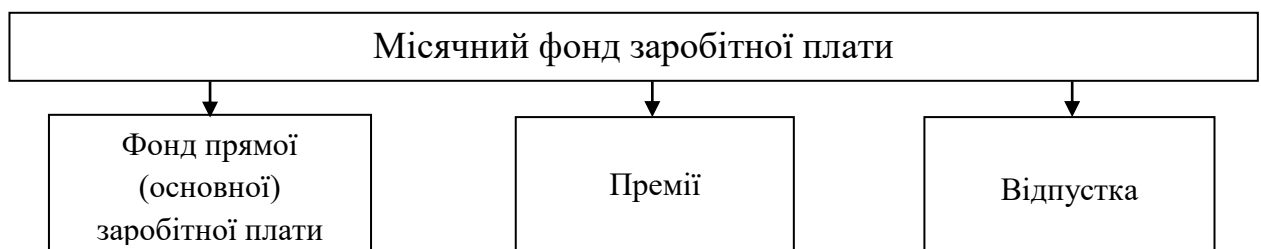


Рис. 2.1. Склад місячного фонду заробітної плати працівника
«Ліберті Медікал Груп»

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

Додаткова заробітна плата являє собою винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці. У сумі з іншими заохочувальними виплатами ці категорії формують фонд оплати праці на підприємстві[35].

Загальний фонд заробітної плати підприємства складається із фондів тарифної заробітної плати погодинників і відрядників та цілого ряду доплат і оплати праці управлінського та допоміжного персоналу.

Плановим фондом заробітної плати називають суму коштів, яка необхідна підприємству для оплати праці працівників за виконану роботу та відпрацьований час, а також суми виплат і доплат, які передбачені державними законодавчими актами та діючими преміальними системами у запланованому періоді.

Плановий фонд заробітної плати складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Плановий фонд заробітної плати – це сума всіх коштів, що виділяються на плату праці працівникам, а також суми доплат та надбавок, які передбачені чинним законодавством та діючим преміальними системами у запланованому періоді.

Вихідними даними для визначення розміру планового фонду оплати праці працівників є: чисельність персоналу за категоріями, професіями та кваліфікацією, тарифна ставка, штатний розпис, законодавча база (табл.2.2).

Аналізуючи персонал «Ліберті Медікал Груп», можна зробити висновки, що за період 2023-2021 рр., її чисельність зменшилась.

Таблиця 2.2

Структура персонау ТОВ «Ліберті Медікал Груп»

№	Назва структурного підрозділу	Посада	Кількість штатних одиниць	
			2021 р.	2023 р.
1	2	3	4	5
1.	Адміністрація	Директор підприємства	1	1
		Медичний директор	1	1
		Заступник медичного директора	2	2
		Головна медична сестра	1	1
		Юрисконсульт	1	
		Інспектор з кадрів	1	1
		Інженер з охорони праці	1,5	1,5
2.	Бухгалтерія	Головний бухгалтер	1	1
		Бухгалтер	1	1
3.	Відділ по роботі з клієнтами	Начальник підвідділу	1	1
		Керівник структурного підрозділу – головний спеціаліст	1	1
		Адміністратор	8	5,5
		Касир	2	2
		Адміністративний помічник	0,5	0,5
4.	Господарський відділ	Начальник господарського відділу	1	1
		Завідувач господарства	2	1,5
		Адміністратор системи	1	1
		Кур'єр	1	1
		Водій автотранспортних засобів	1	-
5. Поліклінічно-діагностичне відділення				
5.1	Лікарі	Завідувач структурного підрозділу медичного закладу	0,25	0,25
		Лікар внутрішньої медицини Першої категорії	0,25	0,25
		Лікар з ультразвукової діагностики Вищої категорії	2,5	3,25
		Лікар з ультразвукової діагностики Першої категорії	0,25	0,5
		Лікар з ультразвукової діагностики - Спеціаліст	2,5	2,5
		Лікар з функціональної діагностики Спеціаліст	0,25	-
		Лікар загальної практики – сімейний лікар Вищої категорії	1,25	-
		Лікар загальної практики – сімейний лікар Першої категорії	1,25	1,25
		Лікар загальної практики – сімейний лікар Другої категорії	3	1
		Лікар загальної практики – сімейний лікар Спеціаліст	5,25	4
		Лікар-кардіолог Вищої категорії	1,25	1,5
		Лікар-кардіолог Першої категорії	1,25	0,75
		Лікар-кардіолог Другої категорії	0,25	0,25
		Лікар-акушер-гінеколог Першої категорії	1,5	-
		Лікар-акушер-гінеколог Першої категорії	3	3
		Лікар-гастроентеролог Вищої категорії	0,5	2,25
		Лікар-гастроентеролог Першої категорії	0,25	-
		Лікар - дерматовенеролог Вищої категорії	0,25	-

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5
		Лікар-ендокринолог Спеціаліст	0,25	0,25
		Лікар-невропатолог Вищої категорії	0,75	0,75
		Лікар-невропатолог Першої категорії	0,25	0,25
		Лікар-ортопед-травматолог Вищої категорії	1	1
		Лікар-ортопед-травматолог Другої категорії	0,25	0,25
		Лікар-ортопед-травматолог Спеціаліст	1,25	1,25
		Лікар-ортопед-травматолог дитячий Спеціаліст	0,25	-
		Лікар-отоларинголог Вищої категорії	0,5	0,75
		Лікар-отоларинголог Першої категорії	0,25	0,5
		Лікар-отоларинголог - Спеціаліст	0,5	0,75
		Лікар - педіатр Вищої категорії	1	0,5
		Лікар - педіатр Першої категорії	1	0,25
		Лікар - педіатр Другої категорії	3	4,25
		Лікар-уролог Вищої категорії	0,25	-
		Лікар-уролог Першої категорії	1	1
		Лікар-уролог Спеціаліст	0,25	0,25
7. I відділення				
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Спеціаліст	1	-
		Лікар - педіатр Вищої категорії	0,25	-
		Лікар - педіатр Першої категорії	0,25	-
		Лікар - педіатр Спеціаліст	0,25	-
6. II відділення				
		Завідувач структурного підрозділу медичного закладу (Скадовського відділення)	0,25	-
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Другої категорії	0,25	-
		Лікар внутрішньої медицини Першої Категорії	0,25	-
7. III відділення				
		Завідувач структурного підрозділу медичного закладу (Скадовського відділення)	0,25	-
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Першої категорії	1	-
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Другої категорії	0,5	-
		Лікар - педіатр Вищої категорії	0,25	-
		Лікар - педіатр Першої категорії	0,25	-
		Лікар внутрішньої медицини Першої категорії	0,25	-
8. Операційна:				
8.1	Хірургічне відділення	Завідувач структурного підрозділу медичного закладу (хірургічного відділення)	0,25	0,25
		Лікар-хірург Вищої категорії	0,5	0,5
		Лікар-хірург Першої категорії	1,25	1
		Лікар-хірург Другої категорії	0,25	0,25
		Лікар-хірург - Спеціаліст	1,25	1
		Лікар -хірург-судинний Вищої категорії	0,25	0,25
		Лікар -хірург-судинний Першої категорії	0,25	0,25
		Сестра медична операційна старша	1	1
		Сестра медична операційна Вищої категорії	1	1
Сестра медична операційна Другої категорії	2,25	3		

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5
8.2	Кабінет ендоскопії	Лікар-ендоскопіст Спеціаліст	1	-
		Лікар - стажист	0,5	-
		Сестра медична Першої категорії	1	-
8.3	Анестезіологічне відділення	Завідувач структурного підрозділу медичного заклад (анестезіологічного відділення)	0,5	0,5
		Лікар-анестезіолог Вищої категорії	1,25	1,25
		Лікар-анестезіолог дитячий Вищої категорії	0,25	-
9. Медична лабораторія				
9.1	Медична лабораторія	Лікар - лаборант Вищої категорії	0,5	-
		Фельдшер - лаборант Вищої категорії	1	-
		Лаборант (медицина)	1	-
		Молодша медична сестра	1	-
10. Рентгено-діагностичний кабінет				
10.1	Рентгено-діагностичний кабінет	Лікар - рентгенолог Першої категорії	0,2	-
		Рентгенолаборант	0,1	-
11.Середній та молодший мед персонал:				
11.1.	Середній медперсонал	Сестра медична старша Другої категорії	1	1
		Сестра медична Першої категорії	2	1
		Сестра медична Другої категорії	7	4,25
		Сестра медична	7,25	9,25
12.2	Молодший медперсонал	Молодша медична сестра	9	8,75
Всього			76	92,25

Фонд заробітної плати спеціалістів, керівників та службовців розраховується на основі штатного розкладу та посадових окладів за посадами та професіями.

Таблиця 2.3

Баланс робочого часу одного робітника на 2023р.

Категорія часу	Дані	Години	У % до робочого часу
1. Календарний фонд робочого часу, дні	365	-	-
2. Кількість вихідних та святкових днів, днів	115	-	-
3. Номінальний фонд робочого часу, днів	250	1990	100,0
4. Планові неявки на роботу:			
- чергові відпустки	28	224	11,26
- через хворобу	3	24	1,21
5. Явочний фонд робочого часу одного працівника	219	1742	87,53
6. Середня тривалість робочого дня, год	8	40	-

Аналізуючи баланс робочого часу одного працівника в рік можна сказати, що працівник пропрацював 250 днів, з них не працював 115 днів, були надані чергові відпусти на 28 днів, хворів 3 дні. Працівник пропрацював

1990 годин, що у відсотках дає 100, з них чергові відпустки – 11,26%; хвороби – 1,21%; явочний фонд робочого часу – 87,53%.

Фонд основної заробітної плати містить зарплату за виконану роботу і відпрацьований час: оплату за відрядними розцінками й тарифними ставками, надбавки до тарифних ставок за професійну майстерність, премії за високі показники у роботі, доплати за нічний час тощо.

Фонд додаткової заробітної плати містить виплати, обумовлені трудовим законодавством, але не пов'язані з виконаною роботою: доплати підліткам, оплата відпусток, виплати вихідної допомоги тощо.

План соціального розвитку колективу має бути обов'язковим розділом річних і перспективних планів сільськогосподарських підприємств. Його розробляють відповідно до напрямів Їхньої соціальної діяльності та з урахуванням законів України щодо:

- дотримання встановлених правил і норм охорони праці, техніки безпеки, вимог виробничої санітарії;
- підвищення кваліфікації і поліпшення умов праці та побуту своїх працівників, а також осіб, які працюють на підприємстві за трудовим договором;
- розвитку матеріально-технічної бази соціальної сфери і створення умов для здорового побуту, відпочинку працівників та їхніх сімей;
- турботи про ветеранів війни і праці, пенсіонерів, інвалідів і дітей;
- сприяння ефективній роботі шкіл, навчальних та лікувальних закладів.

У плані передбачається планування підготовки і підвищення кваліфікації працівників, поліпшення умов праці та охорони здоров'я, розвитку матеріально-технічної бази соціальної сфери, заходів щодо забезпечення культурно-побутового обслуговування населення[35].

Аналіз вікової структури персоналу підприємства (табл. 2.4) є важливою складовою оцінки трудового потенціалу, адже його результати дозволяють, в першу чергу, встановити залежність облікової кількості штатних працівників підприємства від вікових параметрів працюючих, визначити частку працюючої молоді та осіб перед пенсійного віку, зробити

висновки щодо старіння працівників.

Таблиця 2.4

Вікова структура працездатного персоналу ТОВ «Ліберті Медікал Груп»

Вікові групи	Осіб	Вікова структура працездатного персоналу ТОВ «Ліберті Медікал Груп»
15-24	4	2,33
25-29	6	3,49
30-34	22	12,79
35-39	39	22,67
40-44	55	31,98
45-49	38	22,09
50-54	5	2,91
55-59	2	1,16
60-64	1	0,58
65-70	0	0
Всього	172	100%

За даними табл. 2.4 можна зробити висновок, що на підприємстві «Ліберті Медікал Груп», робітники поділилися на ранній працездатний вік та основний працездатний вік.

Експерти ООНу власних соціально-економічних і демографічних розрахунках на основі працездатності виділяють п'ять вікових груп: 0-14 років – діти; 15-24 роки – ранній працездатний вік; 25-54 років – основний працездатний вік; 55-64 років – зрілий працездатний вік; 65 років і старше – літні люди.

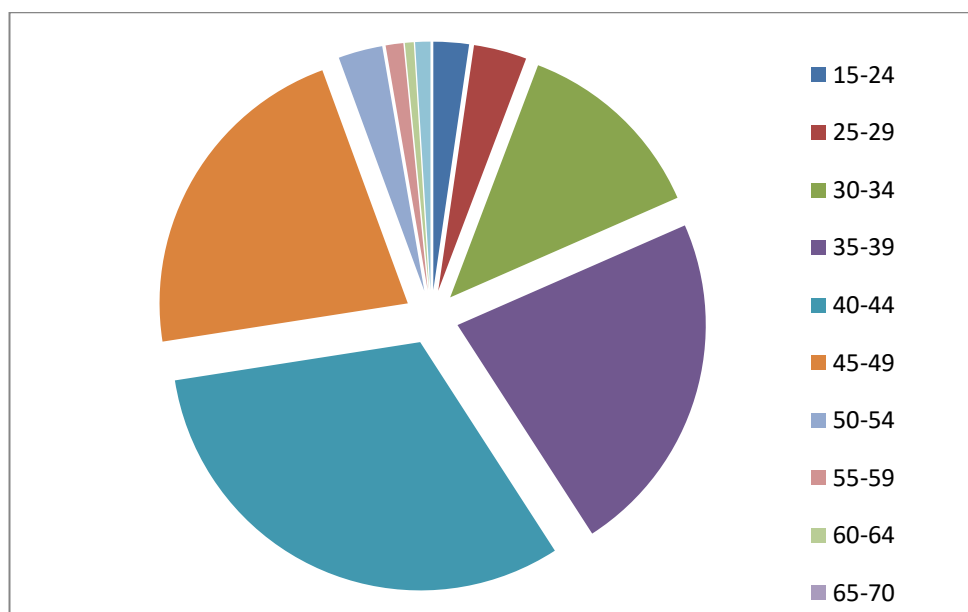


Рис. 2.2. Вікова структура працездатного персоналу ТОВ «Ліберті Медікал Груп»

Дивлячись на діаграму, можна зробити висновок, що найбільшу частку займають робітники віком 40-44 років, всі інші мають приблизно однакову частку.

2.3. Організація оплати праці на підприємстві

Оплату праці необхідно автоматизувати, тому що без її автоматизації неможлива автоматизація управління діяльністю підприємства. Автоматизація процесу виробництва повинна забезпечувати повний облік фактичних виробничих витрат за статтями та елементами як у розрізі центрів відповідальності, так і по підприємству в цілому.

Умовою функціонування АРМ бухгалтера обліку витрат на виробництво є формування на машинних носіях необхідної вихідної інформації, що виникає при розв'язанні завдань з обліку необоротних активів, виробничих запасів, заробітної плати, фінансово-розрахункових операцій, обліку готової продукції та її реалізації. Уся ця інформація повинна бути представлена у вигляді єдиної бази даних бухгалтерських записів відповідно до вимог АРМ бухгалтера з обліку витрат на виробництво.

Бухгалтерський і податковий облік в рамках прикладного рішення ведеться відповідно до чинного законодавства України і спирається на універсальну модель бухгалтерського обліку (синтетичний та аналітичний облік на рахунках, подвійний запис).

Спеціалізовані програми забезпечують виконання завдань, що стоять перед бухгалтерською службою підприємства, якщо така бухгалтерська служба повністю відповідає за облік на підприємстві, включаючи, наприклад, виписку первинних документів, облік продажів тощо. Важливо розуміти, що за допомогою даного прикладного рішення недоцільно вирішувати завдання автоматизації оперативного або управлінського обліку, оскільки головним призначенням продукту є забезпечення оперативно-технічного

бухгалтерського і податкового обліку і звітності, а також підготовка та зберігання регламентованої звітності.

Програмний продукт, включає технологічну платформу і типову конфігурацію прикладне рішення. Платформа забезпечує функціонування екранних форм, взаємодію з операційною системою і файловими областями, зберігання і обробку даних в інформаційній базі. У конфігурації визначено склад і параметри облікових механізмів (план рахунків і облікові регістри); довідників, документів, звітності, а також механізми з взаємозв'язку і автоматизації.

Прикладне рішення підтримує ведення та автоматизацію двох видів обліку: бухгалтерського та податкового. Ці види обліку спираються на єдиний документообіг і єдину нормативно-довідкову систему, що дозволяє враховувати особливості кожного з них, не надаючи негативного впливу на повсякденну роботу користувача.

Уся нормативно-довідкова інформація в рамках інформаційної бази зберігається в системі довідників і регістрів відомостей. За допомогою цих механізмів в прикладному рішенні забезпечується зв'язок, що дозволяє користувачам детально описувати ту сутність, які мають відношення до господарської діяльності підприємства: номенклатуру ТМЦ, необоротні активи, контрагентів, фізичних осіб, податки, шкали, контактні дані, класифікації витрат і доходів.

Основним способом відображення господарських операцій в обліку є введення документів в конфігурацію, відповідних первинним бухгалтерським документам. Крім того, допускається безпосереднє введення окремих проводок.

Для оперативного і регулярного аудиту та аналізу діяльності підприємства в прикладному рішенні передбачено набір оперативно-технічних звітів, за допомогою якого можна побачити стан засобів підприємства в будь-який момент часу в будь-якому розділі з урахуванням потрібних відборів. При цьому в кожному звіті прикладного рішення

передбачена можливість інтерактивно «розібрати» показник від агрегованого стану до кожного впливання на нього господарської операції.

За допомогою прикладного рішення можна ввести бухгалтерський і податковий облік господарської діяльності декількох організацій. Облік по кожній організації можна вести в окремій інформаційній базі. В той же час прикладне рішення надає можливість ведення бухгалтерського і податкового обліку декількох організацій в загальній інформаційній базі (причому в ролі окремих організацій можуть виступати приватні підприємці). Це зручно, якщо господарська діяльність цих організацій тісно пов'язана між собою: можна використовувати загальні списки товарів, контрагентів(ділових партнерів), працівників, складів(місць зберігання), а обов'язкову звітність формувати окремо. У типовій конфігурації автоматизовані наступні розділи і функції регламентованого обліку:

- облік товарно-матеріальних запасів;
- складський облік;
- облік торгових операцій: опт, роздріб, поворотні операції, управління цінами;
- облік комісійної торгівлі;
- облік операції з тарою;
- облік банківських і касових операцій;
- облік розрахунків з контрагентами;
- облік основних засобів, нематеріальних і малоцінних матеріальних активів;
- облік основного і допоміжного виробництва, напівфабрикатів, непрямих витрат;
- облік заробітної плати, кадровий і персоніфікований облік.

Підтримка різних схем оподаткування:

- а) загальна система оподаткування (для платників податку і прибутку та податку на додану вартість):

- для платників податку на прибуток і податку на додану вартість;
 - податок на прибуток без податку на додану вартість;
 - спрощена система оподаткування;
 - єдиний податок і податок на додану вартість;
 - єдиний податок без податку на додану вартість;
 - єдиний податок для суб'єктів підприємницької діяльності фізичних осіб;
 - податковий облік з податку на прибуток і ПДВ;
- б) спрощена система оподаткування:
- завершальні операції місяця;
 - формування оперативно-технічних бухгалтерських та податкових звітів;
 - формування і зберігання регламентованої звітності.

Техніка підрахунку заробітної плати складається з трьох етапів: нарахування, утримання із заробітної плати та визначення зарплати до видачі на руки. При погодинній заробітній платі сума нарахованої зарплати визначається як добуток відпрацьованих нормо-годин на тарифну ставку. При відрядній сума нарахованої зарплати визначається множенням встановленої розцінки за одиницю виробітку на кількість виробів (якщо це пряма відрядна), визначається норма виробітку (якщо це відрядно-преміальна).

Утримання із заробітної плати відображається у правій частині розрахункової відомості. До них відноситься прибутковий податок, який обчислюється виходячи з ставок прибуткового податку з доходів громадян; суми по виконавчих листах, по виконавчих написах нотаріальних контор; суми з осіб, що відбувають виправні роботи; профспілкові внески; одержаний аванс за звітний місяць; своєчасно не повернуті підзвітні суми; грошові нарахування (на нестачі товарно-матеріальних цінностей, розкрадання тощо), штрафи та інші відрахування відповідно до чинного

законодавства України; відрахування до Пенсійного фонду.

Розкриємо порядок заповнення необхідних для автоматизації «Оплати праці» в програмі.

Вхідні дані для створення підприємства «Ліберті Медікал Груп» в програмі: (рис. 2.3)

The screenshot shows the 'Ліберті Медікал Груп ТОВ (Організація)' form in the 'Бухгалтерія для України' software. The form is divided into several sections with tabs: 'Головне', 'Коди', 'Реєстрація', 'Адреси', 'Підписи', 'Друк', and 'Інше'. The 'Головне' tab is active, showing the following fields:

- Код: 00-000001
- Коротке найменування: Ліберті Медікал Груп ТОВ
- Повне найменування: Товариство з обмеженою відповідальністю "Ліберті Медікал Груп"
- Вид організації: Юридична особа (dropdown menu)
- Код за ЄДРПОУ: 40351564
- Основний банківський рахунок: Основний (dropdown menu)
- Банківський рахунок (для ФСС): (empty dropdown menu)

Buttons at the top include 'Записати та закрити', 'Записати', and 'Ще...'. A sidebar on the left contains navigation links: 'Головне', 'Керівнику', 'Банк і каса', 'Продажі', 'Купівлі', 'Склад', 'Виробництво', 'ОЗ і НМА', 'Зарплата і кадрові', 'Операції', 'Звіти', 'Довідники', and 'Адміністрування'.

Рис. 2.3. Створення організації «Ліберті Медікал Груп»

1. Повне найменування: ТОВ «Ліберті Медікал Груп».
2. Адреса підприємства: Херсонська обл., місто Херсон, проспект 200-річчя Херсона, будинок 24 Г.
3. Код підприємства: 40351564.
4. Обслуговуючий банк: Ідеальний м. Вінниця МФО 311058.
5. Поточний рахунок: 260043050485421 МФО 311347.
6. Керівник підприємства: Сова Дар'я Віталіївна.
7. Бухгалтер: Андрієць Ірина Андріївна.
8. Середньоспискова чисельність: 76 осіб.
9. Вид діяльності: надання медичних послуг.

Надамо алгоритм для створення організації «Ліберті Медікал Груп»:

Меню → Головне → Налаштування → Організація.

По вихідним даним заповнюють рядки.

Скорочене найменування: ТОВ «Ліберті Медікал Груп».

Повне найменування: Товариство з обмеженою відповідальністю «Ліберті Медікал Груп». Префікс: ЛМ.

Код ЄДРПОУ: 40351564.

Потім натискаємо кнопку Записати.

Банківський рахунок(основний) – Створити.

Номер рахунку: 260043050485421.

За гіперпосиланням Всі банки відкриваємо довідник Банки і створюю новий елемент.

Найменування – Ідеальний, МФО – 311058, натискають Записати та закрити картку банку.

Натискають кнопку Вибрати.

МФО –311347.

Найменування – Основний.

В закладці Коды:Період: 01.01.2023 року.

Формування переліку співробітників здійснюється в такій послідовності: (рис. 2.4).

Бухгалтерія для України, редакція 2.0. / User (BAF)

Початкова сторінка | Організації x | Ліберті Медікал Груп ТОВ (Організація) x | Прийоми на роботу x | **Прийом на роботу ЛМ00-000001 від 01.01.2021 x**

Головне | Керівнику | Банк і каса | Продажі | Купівлі | Склад | Виробництво | ОЗ і НМА | Зарплата і кадрові | Операції | Звіти | Довідники | Адміністрування

← → ☆ **Прийом на роботу ЛМ00-000001 від 01.01.2021**

Провести та закрити | Записати | Провести | Друк

Організація: Ліберті Медікал Груп ТОВ | Дата: 01.01.2021 | Номер: ЛМ00-000001

Підрозділ: АУП

Посада: Головний бухгалтер

Співробітник: Андрієць Ірина Андріївна

Вид зайнятості: Основне місце роботи

Дата прийому: 01.01.2021

Нарахування | Утримання

Додати

N	Нарахування	Розмір
1	Оклад по дням	7 050,00
2	Индексация зарплаты	

Категорія ЄСВ: Наемный работник на общих основаниях

Керівник: Сова Дар'я Віталіївна | Посада: Директор підприємства

Коментар: ... | Відповідальний: User

Рис.2.4. Прийом робітників на роботу

1. ЗАРПЛАТА І КАДРИ-Кадровий облік-Співробітники.

2. Оформити про прийом на роботу співробітників Андрієць І.А., для цього: відкрити картку співробітника Андрієць І.А. і за гіперпосиланням Оформити прийом на роботу створити наказ:

Дата документу-початок поточного місяця.

Підрозділ –АУП; Посада-Бухгалтер; Вид зайнятості-Основне місце роботи;

Дата прийому-01.01.2023 р.

Нарахування: Оклад по днях– 7050; Індexсація зарплати.

Категорія ЄСВ-Найманий працівник на загальних підставах.

Порядок підготовки відомостей на підприємстві такий: (рис. 2.5).

Бухгалтерія для України, редакція 2.0. / User (BAF)

Початкова сторінка | Організації x | Відомості на виплату зарплати через банк x | Відомість в банк ЛМ00-000001 від 03.09.2021 x

Головне | Керівнику | Банк і каса | Продажі | Купівлі | Склад | Виробництво | ОЗ і НМА | Зарплата і кадрові | Операції | Звіти | Довідники | Адміністрування

Відомість в банк ЛМ00-000001 від 03.09.2021

Головне | Приєднані файли

Провести та закрити | Записати | Провести | Документи за податками | Створити на підставі | Друк | Ще | ?

Організація: Ліберті Медікал Груп ТОВ | Дата: 03.09.2021 | Номер: ЛМ00-000001

Підрозділ: АУП

Зарплатний проект:

Виплачувати: Очередная выплата

Місяць виплати: Серпень 2021

Заповнити | Змінити | Без округлення

Виплата зарплати | ПДФО | Фізичні особи

Додати | Ще

N	Фізична особа	Співробітник	Період взаєморозрахунків	Рахунок	До виплати	Сума округлення
1	Андрієць Ірина Андріївна		01.08.2021	661	5 675,25	
2	Сова Дар'я Віталівна		01.08.2021	661	5 876,50	
					11 551,75	

Підписи

Коментар: | Відповідальний: User

1. Рис.2.5. Відомість в банк на виплату заробітної плати

1. ЗАРПЛАТА І КАДРИ-Виплата зарплати-Відомості в банк

2. 3 число наступного місяця підготувати 2 відомості:

3. На виплату зарплати за поточний місяць:

Дата - 3 число наступного місяця;

Зарплатний проект - Ідеал;
 Виплачувати - Чергова виплата;
 Місяць виплат - Поточний місяць;
 Кнопка *Заповнити*;

Самоконтроль: заповнені усі закладки документа.

Відомість в банк на перерахування ЄСВ формується так: (рис. 2.6, 2.7)

Бухгалтерія для України, редакція 2.0. / User (BAF)

Початкова сторінка Організації x Відомості на виплату зарплати через банк x Відомість в банк ЛМ00-000002 від 03.09.2021 x

← → ☆ Відомість в банк ЛМ00-000002 від 03.09.2021

Головне Приєднати файли

Провести та закрити Записати Провести Документи за податками Створити на підставі Друк Ще ?

Організація: Ліберті Медікал Груп ТОВ Дата: 03.09.2021 Номер: ЛМ00-000002

Підрозділ: АУП

Зарплатний проект:

Виплачувати: Перечисление взносов ФОТ (очередная)

Місяць виплати: Серпень 2021

Заповнити Змінити Без округлення

Внески Внески ФОП

Додати

N	Податок	Стаття податкової декларації	Період взаєморозрахунків	Сума
1	ЄСВ ФОТ (робітники)	Начисление ЕСВ работодателями (22 %)	01.08.2021	3 157,000000
				3 157,000000

Підписи

Коментар: Відповідальний: User

Рис.2.6. Відомість в банк на перерахування ЄСВ

Рис.2.7. Банківська виписка на виплату заробітної плати та податків

Дата - 3 число наступного місяця;

Зарплатний проект - Ідеал;

Бухгалтерія для України, редакція 2.0. / User (BAF)

Початкова сторінка Організації x Банківські виписки x

← → ☆ Банківські виписки

Контрагент: Дата: 03.09.2021 Призначення платежу:

Банківський рахунок: Основний

Надходження Списання Завантажити Підібрати Реєстр документів Створити на підставі Пошук (Ctrl+F) Ще ?

Дата	Надходження	Списання	Призначення пл...	Контрагент	Вид операції	Вх
03.09.2021		2 583,00		Казначейство	Перерахування податків/внесків по заробітній платі	
03.09.2021		215,25		Казначейство	Перерахування податків/внесків по заробітній платі	
03.09.2021		3 157,00		Казначейство	Перерахування податків/внесків по заробітній платі	
03.09.2021		11 551,75	ІДЕАЛЬНИЙ		Перерахування заробітної плати	

03.09.2021 Початок дня: 200 000,00 Надійшло: 0,00 В тому числі переміщення Надійшло: 0,00 Приховати підсумки

Основний Кінець дня: 182 493,00 Списано: 17 507,00 Списано: 0,00

Бухгалтерія для України, редакція 2.0. / User (BAF) Пошук Ctrl+Shift+F

Організації x Банківські виписки x Закриття місяця x Оборотно-сальдова відомість за 01.08.2021 - 03.09.2021 x **Оборотно-сальдова відомість по рахунку 661 за 01.08.2021 - 03.09.2021** x

← → ☆ **Оборотно-сальдова відомість по рахунку 661 за 01.08.2021 - 03.09.2021** ? : x

Період: 01.08.2021 - 03.09.2021 Рахунок: 661

Сформувати Показати настройки Друк Регістр обліку Σ 0,00 Ще

Ліберті Медікал Груп ТОВ
Оборотно-сальдова відомість по рахунку 661 за 01.08.2021 - 03.09.2021
Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

Рахунок	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
661			14 350,00		14 350,00	
Роботники організації						
Андрієць Ірина Андріївна			7 050,00		7 050,00	
Сова Дар'я Віталіївна			7 300,00		7 300,00	
Разом			14 350,00		14 350,00	

Рис.2.9. Оборотно-сальдова відомість рахунка 661

Бухгалтерія для України, редакція 2.0. / User (BAF) Пошук Ctrl+Shift+F

Організації x Банківські виписки x Закриття місяця x Оборотно-сальдова відомість за 01.08.2021 - 03.09.2021 x **Оборотно-сальдова відомість по рахунку 642 за 01.08.2021 - 03.09.2021** x

← → ☆ **Оборотно-сальдова відомість по рахунку 642 за 01.08.2021 - 03.09.2021** ? : x

Період: 01.08.2021 - 03.09.2021 Рахунок: 642

Сформувати Показати настройки Друк Регістр обліку Σ 0,00 Ще

Ліберті Медікал Груп ТОВ
Оборотно-сальдова відомість по рахунку 642 за 01.08.2021 - 03.09.2021
Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

Рахунок	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
642			215,25		215,25	
Налоги						
Военный сбор			215,25		215,25	
Разом			215,25		215,25	

Рис.2.10. Оборотно-сальдова відомість рахунка 642

Бухгалтерія для України, редакція 2.0. / User (BAF) Пошук Ctrl+Shift+F

Організації x Банківські виписки x Закриття місяця x Оборотно-сальдова відомість за 01.08.2021 - 03.09.2021 x Оборотно-сальдова відомість по рахунку 6411 за 01.08.2021 - 03.09.2021 x

Головне Керівнику Банк і каса Продажі Купівлі Склад Виробництво ОЗ і НМА Зарплата і кадрові Операції Звіти Довідники Адміністрування

Оборотно-сальдова відомість по рахунку 6411 за 01.08.2021 - 03.09.2021

Період: 01.08.2021 - 03.09.2021 Рахунок: 6411

Сформувати Показати настройки Друк Регістр обліку Σ 0,00 Ще

Ліберті Медікал Груп ТОВ
Оборотно-сальдова відомість по рахунку 6411 за 01.08.2021 - 03.09.2021
Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

Рахунок	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
6411			2 583,00		2 583,00	
Разом			2 583,00	2 583,00		

Рис.2.11.Оборотно-сальдова відомість по рахунку 6411

Бухгалтерія для України, редакція 2.0. / User (BAF) Пошук Ctrl+Shift+F

Організації x Банківські виписки x Закриття місяця x Оборотно-сальдова відомість за 01.08.2021 - 03.09.2021 x Оборотно-сальдова відомість по рахунку 651 за 01.08.2021 - 03.09.2021 x

Головне Керівнику Банк і каса Продажі Купівлі Склад Виробництво ОЗ і НМА Зарплата і кадрові Операції Звіти Довідники Адміністрування

Оборотно-сальдова відомість по рахунку 651 за 01.08.2021 - 03.09.2021

Період: 01.08.2021 - 03.09.2021 Рахунок: 651

Сформувати Показати настройки Друк Регістр обліку Σ 0,00 Ще

Ліберті Медікал Груп ТОВ
Оборотно-сальдова відомість по рахунку 651 за 01.08.2021 - 03.09.2021
Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

Рахунок	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
651			3 157,00	3 157,00		
ЕСВ ФОТ (робітники)			3 157,00	3 157,00		
Разом			3 157,00	3 157,00		

Рис.2.12.Оборотно-сальдова відомість по рахунку 651

Оплата праці – це будь-який заробіток працівника (як правило, у грошовій формі), який у відповідності з трудовою згодою роботодавець

сплачує працівнику за виконану їм роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей робітника, результатів його праці.

Заробітна плата працівників ТОВ «Ліберті Медікал Груп» визначається і нараховується виходячи зі штатного розкладу, прийнятого на підприємстві та нараховується на основі відрядної та погодинної форм оплати праці та виплачується своєчасно без затримок.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Удосконалення організації оплати доплат і надбавок до заробітної плати в товаристві

Самостійними елементами заробітної плати є надбавки і доплати, що призначаються для компенсації умов роботи або стимулювання виконання певних обов'язків, які не враховані у тарифних ставках та посадових окладах. Згідно із Законом України «Про оплату праці» умови застосування і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюється у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій чинного законодавства та згідно з генеральною й галузевими (регіональними) тарифними угодами.

Усі види доплат та надбавок, що застосовуються в практиці, можна розподілити на дві групи:

- 1) доплати та надбавки, що не мають обмежень за сферами трудової діяльності;
- 2) доплати та надбавки, що застосовуються лише у певних сферах докладання праці.

До першої групи зараховуються такі доплати, як:

- за роботу у понаднормований час;
- особам, які не досягли вісімнадцятирічного віку і мають скорочену тривалість робочого часу;
- робітникам, які через тарифікуються нижче за їхні тарифні розряди;
- за час простою, а також у випадках невикористання норм виробітку на виготовлення бракованої продукції, що мали місце не з вини робітника.

Усі інші види доплат і надбавок мають обмежену сферу застосування. Вони складаються:

- 1) з метою компенсації додаткової роботи;

2) як компенсація у сферах діяльності з несприятливими умовами праці;

3) як стимулювання за особливий характер роботи.

До доплат, пов'язаних з компенсацією працівникам додаткової роботи, не пов'язаної безпосередньої з їхніми основними функціями, належать:

- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
- на період освоєння нових норм трудових витрат;
- бригадирам із робітників, яких не звільнено від основної роботи;
- за ведення діловодства та бухгалтерського обліку;
- за обслуговування комп'ютерної техніки.

До компенсаційних доплат у сферах діяльності з несприятливими умовами праці належать:

- за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах;
- за інтенсивність праці;
- за роботу і нічний час;
- за перевезення небезпечних вантажів.

Доплатами, пов'язаними з особливостями характеру виконуваних робіт, є такі:

- за роботу у вихідні дні, що за графіком роботи підприємства є робочими;
- за багатозмінний режим роботи;
- водіям автомобілів, що працюють ненормований робочий день;
- за роз'їзний характер праці;
- за дні відпочинку (відгулу), що надаються за роботу понад нормальну тривалість робочого часу за вахтовим методом організації робіт;
- за роботу в понаднормований час у період масового приймання та закладення на зберігання сільськогосподарської продукції.

В денну заробітну плату включаються всі елементи заробітної плати, які працівник отримує згідно з умовами трудового або комплексного договору в місяці, в якому його направляють на відрядження, оклад, доплата на премії які мають постійний характер, тобто нараховані працівнику елементи заробітної плати за відпрацьовані ним дні.

Таблиця 3.1

Планування фонду оплати праці працівникам ТОВ «Ліберті Медікал Груп»

№	Назва структурного підрозділу	Посада	Посадові оклади, грн.	Доплата за кваліфікацію	Місячний фонд заробітної плати, грн.
			місячна тарифна ставка		
1	2	3	4	5	6
1.	Адміністрація	Директор підприємства	7 300	-	7 300
		Медичний директор	7 300	-	7 300
		Заступник медичного директора	7 200	-	14 400
		Головна медична сестра	7 050	-	7 050
		Юрисконсульт	6 700	-	6 700
		Інспектор з кадрів	6 700	-	6 700
		Інженер з охорони праці	6 650	-	9 975
2.	Бухгалтерія	Головний бухгалтер	6 950	-	6 950
		Бухгалтер	6 760	-	6 760
3.	Відділ по роботі з клієнтами	Начальник підвідділу	6 900	-	6 900
		Керівник структурного підрозділу - головний спеціаліст	6 800	-	6 800
		Адміністратор	6 650	-	53 200
		Касир	6 650	-	13 300
		Адміністративний помічник	6 300	-	3 150
4.	Господарський відділ	Начальник господарського відділу	6 900	-	6 900
		Завідувач господарства	6 760	-	13 520
		Адміністратор системи	6 650	-	6 650
		Кур'єр	6 650	-	6 650
		Водійавтотранспортних засобів	6 650	-	6 650
5.	<i>Поліклінічно-діагностичне відділення</i>				
5.1	Лікарі	Завідувач структурного підрозділу медичного заклад (поліклінічно-діагностичного відділення)	7 200	-	1 800
		Лікар внутрішньої медицини Першої Категорії	7 100	100	1 875
		Лікар з ультразвукової діагностики Вищої категорії	7 150	150	18 325
		Лікар з ультразвукової діагностики Першої категорії	7 100	100	1 875
		Лікар з ультразвукової діагностики - Спеціаліст	7 000	-	17 500

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6
		Лікар з функціональної діагностики Спеціаліст	7 000	-	1 750
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Вищої категорії	7 150	150	9 238
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Першої категорії	7 100	100	9 075
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Другої категорії	7 050	50	21 300
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Спеціаліст	7 000	-	36 750
		Лікар-кардіолог Вищої категорії	7 150	150	9 238
		Лікар-кардіолог Першої категорії	7 100	100	9 075
		Лікар-кардіолог Другої категорії	7 050	50	1 813
		Лікар-акушер-гінеколог Першої категорії	7 150	100	10 925
		Лікар-акушер-гінеколог Першої категорії	7 100	100	21 600
		Лікар-гастроентеролог Вищої категорії	7 150	150	3 725
		Лікар-гастроентеролог Першої категорії	7 100	100	1 875
		Лікар - дерматовенеролог Вищої категорії	7 150	150	1 938
		Лікар-ендокринолог Вищої категорії	7 150	150	7 300
		Лікар-ендокринолог Другої категорії	7 050	50	1 813
		Лікар-ендокринолог Спеціаліст	7 000	-	1 750
		Лікар-невропатолог Вищої категорії	7 150	150	5 513
		Лікар-невропатолог Першої категорії	7 100	100	1 875
		Лікар-ортопед-травматолог Вищої категорії	7 150	150	7 300
		Лікар-ортопед-травматолог Другої категорії	7 050	50	1 813
		Лікар-ортопед-травматолог Спеціаліст	7 000	-	8 750
		Лікар-ортопед-травматолог дитячий Спеціаліст	7 000	-	1 750
		Лікар-отоларинголог Вищої категорії	7 150	150	3 725
		Лікар-отоларинголог Першої категорії	7 100	100	1 875
		Лікар-отоларинголог - Спеціаліст	7 000	-	3 500
		Лікар - педіатр Вищої категорії	7 150	150	7 300
		Лікар - педіатр Першої категорії	7 100	100	7 200
		Лікар - педіатр Другої категорії	7 050	50	21 300
		Лікар-уролог Вищої категорії	7 150	150	1 938
		Лікар-уролог Першої категорії	7 100	100	7 200
		Лікар-уролог Спеціаліст	7 000	-	1 750

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6
<i>7. I відділення</i>					
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Спеціаліст	7 000	-	7 000
		Лікар - педіатр Вищої категорії	7 150	150	1 938
		Лікар - педіатр Першої категорії	7 100	100	1 875
		Лікар - педіатр Спеціаліст	7 000	-	1 750
<i>6. II відділення</i>					
		Завідувач структурного підрозділу медичного закладу	7 200	-	1 800
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Другої категорії	7 050	50	1 813
		Лікар внутрішньої медицини Першої Категорії	7 100	100	1 875
<i>7. III відділення</i>					
		Завідувач структурного підрозділу медичного закладу	7 200	-	1 800
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Першої категорії	7 100	100	7 200
		Лікар загальної практики - сімейний лікар Другої категорії	7 050	50	3 575
		Лікар - педіатр Вищої категорії	7 150	150	1 938
		Лікар - педіатр Першої категорії	7 100	100	1 875
		Лікар внутрішньої медицини Першої категорії	7 100	100	1 875
<i>8. Операційна:</i>					
8.1	Хірургічне відділення	Завідувач структурного підрозділу медичного закладу (хірургічного відділення)	7 200	-	1 800
		Лікар-хірург Вищої категорії	7 150	150	3 725
		Лікар-хірург Першої категорії	7 050	100	9 013
		Лікар-хірург Другої категорії	7 050	50	1 813
		Лікар-хірург - Спеціаліст	7 000	-	8 750
		Лікар -хірург-судинний Вищої категорії	7 150	150	1 938
		Лікар -хірург-судинний Першої категорії	7 100	100	1 875
		Сестра медична операційна старша	6 700	-	6 700
		Сестра медична операційна Вищої категорії	6 650	150	6 800
		Сестра медична операційна Другої категорії	6 600	50	15 000
8.2	Кабінет ендоскопії	Лікар-ендоскопіст Спеціаліст	7 150	-	7 150
		Лікар - стажист	6 300	-	3 150
		Сестра медична Першої категорії	6 600	100	6 700

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6
8.3	Анестезіологічне відділення	Завідувач структурного підрозділу медичного заклад (анестезіологічного відділення)	7 200	-	3 600
		Лікар-анестезіолог Вищої категорії	7 150	150	9 238
		Лікар-анестезіолог дитячий Вищої категорії	7 150	150	1 938
9. Медична лабораторія					
9.1	Медична лабораторія	Лікар - лаборант Вищої категорії	7 150	150	3 725
		Фельдшер - лаборант Вищої категорії	6 900	150	7 050
		Лаборант (медицина)	6 500	-	6 500
		Молодша медична сестра	6 350	-	6 350
10. Рентгено-діагностичний кабінет					
10.1	Рентгено-діагностичний кабінет	Лікар - рентгенолог Першої категорії	7 100	100	1 520
		Рентгенолаборант	6 700	-	670
11.Середній та молодший мед персонал:					
11.1.	Середній медперсонал	Сестра медична старша Другої категорії	6 700	50	6 750
		Сестра медична Першої категорії	6 600	100	13 400
		Сестра медична Другої категорії	6 550	50	46 200
		Сестра медична	6 500	-	47 125
12.2	Молодший медперсонал	Молодша медична сестра	6 350	-	57 150
Всього				5650	792 128

Аналізуючи дані табл. 3.1 можна зробити висновок, що на підприємстві до основної заробітної плати медичним працівникам з категорією нараховується доплату за кваліфікацію.

Доплати здійснюються таким чином:

- друга категорія – 50 грн. до нарахованої заробітної плати;
- перша категорія – 100 грн. до нарахованої заробітної плати;
- вища категорія – 150 грн. до нарахованої заробітної плати.

Вдосконалення системи стимулювання і оплати праці на вітчизняних підприємствах і в організаціях повинне спиратися на накопичений зарубіжний досвід. Йдеться перш за все, про узагальнення і запозичення керівниками підприємств і

організацій зарубіжного прогресивного досвіду у сфері використання сучасних систем оцінки персоналу, формування і застосування системи матеріального заохочення різних категорій працівників, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом (справами фірми) [4].

Певної уваги заслуговує зарубіжний досвід формування і застосування багатоаспектної системи матеріального заохочення персоналу. Його ключовими

елементами є: використання тарифної системи; застосування прогресивних форм оплати

праці; розповсюдження оригінальних систем преміювання і стимулювання нововведень;

більш висока оплата розумової праці; істотна індивідуалізація заробітної плати.

На зарубіжних підприємствах (в організаціях) в більшості випадків впроваджена почасова оплата праці робітників. Це викликано тим, що зараз пріоритетне значення має не кількість, а якість товарів. Починаючи з 90-х років ХХ сторіччя простою почасовою і почасовою з колективним і індивідуальним преміюванням системами охоплено більшість працівників, в Бельгії – 92,6%; Німеччини – 86,7%; Італії – 88,4%; Нідерландах – 94,8 %; Франції – 93,5%.

Відоме використання тарифної системи в різноманітних її модифікаціях як інструменту диференціації оплати праці залежно від її складності, умов і важливості роботи. В країнах з розвинутою ринковою економікою переважно застосовуються; єдині тарифні сітки для робітників, фахівців і службовців. Кожна галузь економіки, як правило, формує власні тарифні сітки, які, у свою чергу, модифікуються на рівні фірм [4].

Механізм системи «відкладених» премій можна використати на вітчизняних підприємствах але коло преміювання буде охоплювати працівників відділу маркетингу, конструкторського бюро, керівного складу підприємства та інших підрозділів, які безпосередньо пов'язані з розробкою та реалізацією нової продукції. Вважаємо

неефективним включенням до кола преміювання весь персонал підприємства. Основні допоміжні робітники можуть отримувати премії у зв'язку з впровадженням нової продукції але лише під час освоєння виробництва цих видів продукції.

Використовуючи за основу механізм «відкладених» премій ми пропонуємо застосування в практиці українських підприємств «систему перенесених премій». Її суть полягає в перенесенні сплати премії якщо за звітний місяць за всіма показниками преміювання вона менше 10 % основної заробітної плати. Ця частина премії, не виплачується, а переноситься на наступний місяць. У наступному місяці преміювання здійснюється за таким же принципом з врахуванням перенесеної частини премії, тобто спочатку нараховується залишок, а потім здійснюється преміювання за поточний місяць із врахуванням нижньої межі. У випадку перевищення 50% основної заробітної плати премія виплачується у повному обсязі. Таке перевищення при умові правильної побудови системи преміювання буде мати разовий характер.

Організація преміювання з використанням системи перенесених премій повинна здійснюватись на основі організації внутрішнього обліку результатів трудової діяльності працівників на яких вона розповсюджується. В положенні про преміювання фіксується умова виплати премії яка більша 10 % відсотків основної заробітної плати.

Переваги даної системи:

- 1) враховується навіть незначне поліпшення показників роботи працівників;
- 2) зарахунок чіткого обмеження можна прогнозувати преміальні виплати на майбутні періоди;
- 3) можна розширити коло додаткових показників преміювання без погіршення ефективності за основними напрямками.

Аналіз систем матеріального стимулювання персоналу розвинутих країн показав, що деякі з них мають спільні риси з українськими системами,

але більшості властиві індивідуальні риси, які доцільно застосувати в Україні.

Так, доцільними є встановлення розміру додаткового стимулювання з прибутку пропорційно його розміру, як рекомендують провідні американські вчені-економісти, індексація заробітної плати, яка відображає вартість життя (Франція), створення кредитного фонду на підприємстві (Швеція). Крім того, зарубіжні системи матеріального стимулювання постійно переглядаються та вдосконалюються, що не характерно для українських систем.

Тому необхідно вдосконалити складові існуючих систем матеріального стимулювання персоналу, використовуючи комплексний підхід, що дасть змогу визначити найбільш прийнятні для України системи оплати і преміювання праці персоналу, перероблені з урахуванням особливостей економічних процесів, що протікають в Україні і продовжувати вивчати зарубіжний досвід з метою його творчого застосування в умовах вітчизняної економіки.

3.2. Організація преміювання персоналу підприємства

З переходом до ринкових відносин підприємствам надано право самостійно розробляти та застосовувати преміальні положення, які фіксуються у колективному договорі.

До складу преміальної системи належать такі елементи:

- показники та умови преміювання;
- розміри премій;
- коло працівників, до яких застосовується преміювання;
- періодичність виплат премій;
- джерело виплати премій.

Побудова преміальної системи підприємства має здійснюватись на таких загальних принципах:

1. Умови та розміри преміювання мають бути чітко визначені для окремих категорій працівників. Умови преміювання визначають показники, досягнення яких дає працівникам підстави для отримання премій. Розмір премії залежить від обраних показників преміювання (виконання плану, перевиконання плану, економію матеріальних ресурсів тощо). Показники преміювання мають відповідати завданням, що стоять перед підприємством.

2. Кількість показників та умов преміювання не мають перевищувати 2-3. Це дасть змогу уникнути складних обчислень та зробити систему преміювання підприємства простою і зручною.

3. Між показниками та умовами преміювання не має бути протиріч.

4. Розміри премії мають бути економічно обґрунтованими.

5. Рівень показника преміювання необхідно встановлювати диференційовано (за фактично досягнутим середнім рівнем виконання показника преміювання на даному виробництві; вище його досягнутого рівня тощо).

6. До кола працівників, яким надається премія, мають включатись тільки ті, які безпосередньо можуть впливати на виробничі показники.

7. Періодичність преміювання необхідно встановлювати залежно від особливості підприємства, організації (організації виробництва та праці, характеру показників преміювання тощо).

8. Премія має бути гарантована відповідним джерелом виплати.

Для формування ефективної системи преміювання слід враховувати деякі обмеження у виплаті працівникам премій:

1) сума всіх преміальних виплат за будь-якого значення перевиконання працівниками планових показників не може перевищувати суму прибутку, отриману в результаті застосування даної системи;

2) премії, що виплачуються за виконання та перевиконання плану, проводять як до зростання фонду оплати праці, так і до зростання витрат підприємства, пов'язаних з відрахуваннями на соціальні заходи (до пенсійного фонду, до фонду соціального страхування, до фонду соціального

страхування на випадок безробіття, до фонду страхування від нещасного випадку на виробництві), що обчислюються пропорційно фонду оплати праці і також включається до собівартості продукції підприємства;

3) премії за перевиконання плану збільшують витрати по заробітній платі на одиницю продукції (зокрема за відрядної форми оплати праці). Однак у цьому разі одночасно відбувається скорочення умовно-постійних накладних витрат підприємства (амортизації основних фондів, витрати на утримання та обслуговування устаткування тощо), що припадають на одиницю продукції. Відповідно, застосування преміювання економічно доцільне насамперед тоді, коли зазначена економія на умовно-постійних накладних витратах перекидає витрати на преміювання із фонду заробітної плати за перевиконання планів виробництва та частина її спрямовується на зниження собівартості продукції.

У практиці господарювання найпоширенішими показниками преміювання працівників є:

- виконання та перевищення виробничих завдань;
- виконання акордних завдань у встановлені строки;
- підвищення продуктивності праці, виробітку;
- поліпшення кінцевих результатів діяльності бригади, дільниці, цеху.
- економія сировини, матеріалів, інструментів та інших матеріальних цінностей;
- зменшення простоїв устаткування тощо.

Останнім часом розвиваються такі види преміювання, як разові премії та винагороди. Вони можуть бути індивідуальними та колективними. Незалежно від прийнятих форм та систем заробітної плати на підприємствах використовуються такі види разових премій:

- винагороди за підсумками роботи за рік;
- одноразові заохочення за виконання особливо важливих завдань, термінових та непередбачених робіт;

- премії за підсумками оглядів та конкурсів, до святкових та урочистих подій.

Відповідно до п.2.2 до Положення про преміювання за виконання виробничих завдань та з метою заохочення ефективної роботи медичних працівників ТОВ «Ліберті Медікал Груп» здійснюється преміювання персоналу (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Планування премій «Ліберті Медікал Груп»

Посада	Нарахування всього за місяць	Премія		Всього премії за місяць	
		План	Факт	План	Факт
1	2	3	4	5	6
Інженер з охорони праці	6650	46,62	46,62	3100	3100
Завідувач господарства	6760	47,34	47,34	3200	3200
Лікар з ультразвукової діагностики Вищої категорії	7150	4,34	4,34	310	310
Лікар з ультразвукової діагностики Першої категорії	1775	18,03	18,03	320	320
Лікар з ультразвукової діагностики - Спеціаліст	7000	4,43	4,43	310	310
Лікар загальної практики - сімейний лікар Вищої категорії	7150	4,41	4,41	315	315
Лікар загальної практики - сімейний лікар Першої категорії	7100	4,37	4,37	310	310
Лікар загальної практики - сімейний лікар Другої категорії	7050	4,40	4,40	310	310
Лікар загальної практики - сімейний лікар Спеціаліст	7000	7,41	7,41	519	519
Лікар-кардіолог Другої категорії	1763	18,15	18,15	320	320
Лікар-акушер-гінеколог Першої категорії	7150	4,41	4,41	315	315
Лікар-акушер-гінеколог Першої категорії	7100	4,51	4,51	320	320
Лікар-ортопед-травматолог Другої категорії	1763	17,58	17,58	310	310
Лікар - педіатр Вищої категорії	7150	137,06	137,06	9800	9800
Лікар-уролог Першої категорії	7100	4,44	4,44	315	315
Лікар-хірург Вищої категорії	3575	8,67	8,67	310	310
Лікар-анестезіолог Вищої категорії	7150	4,41	4,41	315	315

Отже, було здійснено преміювання працівників за підсумками роботи у вересні 2023 р. за сумлінне виконання своїх посадових обов'язків. Виплата премії була здійснена в повному розмірі, що зазначено в плані.

Заробітна плата має формуватись під впливом таких постійно діючих чинників, як складність, інтенсивність, відповідальність, умови праці, а розміри премій та інших винагород на основі таких змінних чинників, як інтенсивність, старанність, підприємливість, винахідливість та інше.

В табл. 3.3 визначено посаду та нарахування заробітної плати за місяць.

Таблиця 3.3

Заробітна плата за місяць основного персоналу ТОВ «Ліберті Медікал Груп»

Посада	Нараховано за місяць	Доплата за класифікацію	Нарахування премії	Всього до сплати
1	2	3	4	5
Директор підприємства	7 300	-	-	7300
Медичний директор	7 300	-	-	7300
Інженер з охорони праці	6650	-	3100	9750
Головний бухгалтер	7 050	-	-	7050
Бухгалтер	6 700	-	-	6700
Завідувач господарства	6760	-	3200	9960
Лікар з ультразвукової діагностики Вищої категорії	7150	150	310	7610
Лікар з ультразвукової діагностики - Спеціаліст	7000	-	310	7310
Лікар-акушер-гінеколог Першої категорії	7150	100	315	7565
Лікар-кардіолог Другої категорії	7050	50	320	7420
Лікар - педіатр Вищої категорії	7150	150	9800	17100

Отже, в табл. 3.3 зображено дані персоналу зі всіма виплатами, які можуть виплачуватися на підприємстві.

Формування ефективно діючої преміальної системи для підприємства має розпочинатися з економічного обґрунтування доцільності преміювання, яке включає в себе: визначення джерел преміювання; формування показників та умов преміювання; періодичність і порядок преміювання.

Організаційно-економічна модель побудови преміальних систем

базується на певних принципах, а саме:

- визначення показників та умов преміювання окремих категорій персоналу. В узагальненому вигляді умови – це ті показники, досягнення яких дає підставу для нарахування й виплати премії. Розмір же премій має залежати від вибраних показників преміювання, їхнього рівня та динаміки;
- обов’язковий поділ показників та умов преміювання на основні і додаткові. Основними вважаються показники й умови, досягнення яких має вирішальне значення для розв’язання проблем, що постали перед трудовим колективом або окремим працівником. Додаткові показники та умови преміювання мають стимулювати менш значущі, але також досить важливі здобутки трудової діяльності;
- заборона виплати премій за невиконання основних показників та умов преміювання. У разі невиконання додаткових умов і показників премію може бути нараховано (сплачено) в менших розмірах (до 50%). Перевиконання як основних, так і додаткових показників дає підставу для збільшення розміру премії;
- обмеження кількості показників та умов преміювання. Практика господарювання свідчить, що оптимальною є кількість показників та умов преміювання на рівні 2–3, а максимально допустимою – 4;
- відповідність показників і умов преміювання завданням виробництва (діяльності) та їхня реальна залежність від трудових зусиль конкретного колективу чи окремого працівника. Принципово важливо, щоб умови та показники не були взаємно суперечливими (тобто щоб мотивуючий вплив на поліпшення одних показників не позначався б негативно на досягненні інших);
- чітке визначення рівня (вихідної величини) показників та умов, що дають підставу для нарахування й сплати винагороди. З урахуванням конкретних завдань виробництва (діяльності) показники та умови мають бути спрямовані на: а) підтримання вже досягнутого рівня; б) даліше поліпшення результатів діяльності;

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

- ретельне дотримання важливого положення про те, що однаковим додатковим зусиллям завжди відповідатиме однакова премія. За наявності кількох показників преміювання більша частка премії має припадати на показник, поліпшення або підтримання якого потребує більших трудових (фізичних, розумових) зусиль [24].

Тільки комплексне врахування названих основних принципів (положень, вимог) може забезпечити побудову й застосування ефективно діючої системи преміювання відповідних категорій персоналу підприємства (організації).

Встановлення розміру премії і порядок її обчислення регламентується системою преміальних положень. Доцільно виділити дві групи премій:

- премії за основні результати господарської діяльності (загальна система преміювання), які відіграють провідну роль у преміюванні;

- премії за покращення окремих сторін виробничої діяльності колективу (спеціальні системи преміювання): виготовлення високо-якісної, конкурентоспроможної продукції; економія паливно-енергетичних ресурсів; запровадження винаходів і раціоналізаторських пропозицій тощо.

Показниками преміювання за погодинної та відрядній формах оплати праці можуть бути: ріст продуктивності праці; підвищення якості продукції і виконуваних робіт; економія матеріальних цінностей; зниження собівартості продукції.

Стимулювання пов'язане з участю у прибутках, розподілом самого прибутку між працівниками або нарахуванням дивідендів на акції працівників акціонерних товариств.

Основою нарахування конкретних сум коштів є система «оцінки заслуг», тобто система оцінки ефективності індивідуальних результатів праці

робітників з урахуванням їх особистих якостей і ставлення до праці. Така система базується на бальній оцінці, яка потім переводиться в інтегральний коефіцієнт оцінки результатів праці робітника, що дає змогу коригувати розмір стимулюючих виплат.

Використання такої оцінки передбачає розроблення рівнів кожного показника за п'ятибальною системою.

Серед методів матеріального стимулювання керівників, фахівців і службовців застосовується преміювання як за індивідуальні, так і за колективні результати їхньої праці.

Як показники преміювання можуть бути розглянуті такі: виконання плану з обсягів та номенклатури; виконання плану з товарної продукції; зниження собівартості продукції; забезпечення виконання договірних поставок; забезпечення якісного випуску продукції.

Системи преміювання керівників, спеціалістів і службовців структурних підрозділів рекомендується будувати за схемою: основні умови преміювання; основні показники преміювання; розмір премії; додаткові умови преміювання.

Додатковими умовами преміювання структурних і функціональних підрозділів підприємств є функціональні обов'язки.

Заслуговує на увагу преміювання інженерно-технічних працівників і службовців з урахуванням коефіцієнтів якості й ефективності. У цьому разі варто виділяти 50% від суми преміювання за виконання обов'язкових основних показників преміювання, 25% премії – за виконання додаткового показника – коефіцієнта якості праці, останні 25% – за виконання коефіцієнта ефективності праці. Аналогічне преміювання можна ввести і для робітників із відрядною та погодинною оплатою праці: 50% встановленої премії виплачується за виконання основних показників та 50% премії – за досягнутий коефіцієнт ефективності і якості роботи бригади, який виступає як додатковий показник преміювання.

Під час організації преміювання премія може нараховуватися на

індивідуальну заробітну плату працівників структурного підрозділу або на колективну. За колективного нарахування премії можливе застосування коефіцієнту трудової участі (КТУ) під час розподілу премії між працівниками.

Заслуговує на увагу застосування преміальних систем, які базуються на заохоченні професійної майстерності, розкритті і максимальному використанні інтелектуального потенціалу працівника.

За умов, коли необхідний темп роботи та інтенсивності праці забезпечується самою організацією, робітники не преміюються за виконання і перевиконання планових показників.

Підвищенню ефективності виробництва сприяє застосування спеціальних систем преміювання, наприклад, за реалізацію продукції на експорт; економію енергоносіїв тощо.

Працівникам, для яких неможливо визначити результати роботи, пропонується встановлювати систему підвищення оплати залежно від стажу роботи з урахуванням своєчасного виконання функціональних обов'язків.

З метою утримання кваліфікованих кадрів підприємства, виходячи зі своїх фінансових можливостей, доцільно запроваджувати виплату винагороди за результатами роботи підприємства за рік та за вислугу років.

Винагорода за результатами підприємства за рік прямо пов'язана з кінцевими результатами роботи підприємства. Її розмір пов'язується з особистими результатами праці кожного працівника та зі стажем його роботи на підприємстві.

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

Складником механізму заохочення працівників на підприємствах є одноразові премії та винагороди, які мають цілком конкретне призначення.

Доповнюючи системи оцінювання трудового внеску працівників, ці елементи значно підвищують гнучкість і дієвість організації оплати праці. Запроваджуючи виплату одноразових премій і винагород, роботодавці можуть заохочувати й розвивати у працівників якості, що безпосередньо впливають на ефективність роботи, проте не підлягають точній кількісній оцінці (авторитет у колективі, відданість підприємству, творче ставлення до роботи, загальна й професійна культура, сумлінність тощо).

Одноразові премії та винагороди є ефективною формою матеріального й морального заохочення з огляду на таке. Як свідчить практика й дані спеціальних соціологічних і психологічних досліджень, людям притаманні висока адаптивність і швидке звикання до незмінної, усталеної системи стимулювання. Якщо позитивне підкріплення (заохочення) стає очікуваним (передбачуваним), то воно втрачає свою мотивуючу силу – працівник просто перестає реагувати на нього. Навіть більше, відсутність такого очікуваного підкріплення породжує негативні емоції, невдоволення і сприймається як несправедливість, тому замість мотивуючого ефекту з'являється демотивуючий. На думку психологів, одне з правил управління мотивацією можна сформулювати так: непередбачувані та нерегулярні заохочення стимулюють краще, ніж очікувані й прогнозовані.

Слід також зазначити, що за допомогою одноразових премій і винагород можна виправити недоліки в оплаті праці, які часто виникають на виробництві, прискорювати вирішення термінових, непередбачуваних завдань, винагороджувати показники та характеристики трудового внеску, які не враховуються постійними заохочувальними системами.

Найскладнішим і найвідповідальнішим етапом розроблення системи преміювання є економічне обґрунтування відносних розмірів премії та оцінка ефективності застосування такої системи.

3.3.Удосконалення оплати праці на підприємстві

У сучасних умовах проблема використання трудових ресурсів і оплати праці досить актуальна. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. Облік праці й заробітної плати – один із найважливіших і складних ділянок роботи, що потребують точних та оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат.

На сьогодні перехід до ринкових відносин, конкуренція змушують підприємства позбутися зайвих працівників або скорочувати витрати на оплату праці. Проте заробітну плату потрібно використовувати як найважливіший засіб, щоб стимулювати зростання продуктивності праці, поліпшення продажу продукції, підвищення ефективності її реалізації.

Аналізуючи нарахування заробітної плати, вважаємо, що неможливо роботу деяких працівників оцінювати за погодинною системою оплати праці, адже необхідно зацікавлювати їх у підвищенні реалізації товарів. Саме тому підприємству потрібно дбати про удосконалення обліку заробітної плати та використання трудових ресурсів. Слід пам'ятати, що облік праці й заробітної плати – один із найважливіших і складних ділянок роботи, що потребує точних та оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат.

Система оплати праці повинна забезпечувати якість робочої сили та її відтворення, в основі чого лежать вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника та членів його сім'ї. На сьогодні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату принаймні у п'ять разів.

Отже, для покращення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві необхідно: забезпечити резерв відпусток для рівномірних витрат на оплату праці; перевести на автоматичне заповнення табель обліку робочого часу; для покращення обліку розрахунків щодо соціального

страхування доцільно задіяти ще один субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Вирішуючи кадрові питання, слід підвищувати професійну кваліфікацію, зацікавлювати людей у продуктивності праці, стимулювати їх і матеріально, і використовуючи ефективні форми психологічної мотивації[49].

Для медичних працівників закладу освіти з 1 січня 2021 року і до скасування карантину, встановленого через COVID-19, медичні працівники закладів освіти державної та комунальної форм власності отримуватимуть доплату в розмірі 20% посадового окладу. Відповідне рішення Кабінет Міністрів ухвалив 3 лютого 2021 року. Також було рішення про підвищення заробітних плат медичним працівникам після початку війни.

Зазначена доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я не враховуватиметься при обчисленні заробітної плати медпрацівників для забезпечення її мінімального розміру.

Доплата розраховуватиметься від посадового окладу, визначеного за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів №1298.

Доплати здійснюватимуться за рахунок коштів, передбачених на оплату праці працівників відповідного закладу [13].

Забезпечення необхідного рівня заробітної плати за максимального зменшення її затрат на одиницю продукції, також гарантія підвищення оплати праці робітників при зростанні ефективності діяльності підприємства, все це є головними вимогами до організації праці на будь-якому підприємстві.

Питання реформування рівня оплати праці є основою соціально-трудових відносин.

В сучасних умовах нашої економіки важливими завданнями оптимізації високопродуктивної та якісної праці і гідної оплати є прискорення науково-технічного прогресу, зменшення витрат живої праці, автоматизація трудомістких робіт, покращення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу.

Принципами ефективності удосконалення оплати праці на підприємстві є: заробітна плата повинна відповідати ціні робочої сили; заробітна плата повинна залежати від якості та кількості, від кінцевого результату роботи; забезпечити перевагу у оплаті праці робітникам, які мають більший внесок у кінцевий результат роботи підприємства; удосконалення тарифної системи і нормування праці; відповідальність керівників підприємства за порушення законодавства про оплату праці; поєднання індивідуальних інтересів з колективними інтересами.

Важливу роль при удосконаленні оплати праці відіграє використання у тарифній системі «гнучкого графіку». Результат праці кожного робітника оцінюють по трибальній шкалі та у відповідності до отриманої кількості балів, робітник може підійматись по вертикалі тарифної сітки на один, два та три ряди. Тобто, кожен робітник має можливість самостійно підійти до збільшення розміру своєї заробітної плати. Ця система виключає автоматичний ріст заробітної плати не підвищуючи своєї кваліфікації та результативності робітників.

З метою підвищення ефективності оплати праці слід ідентифікувати проблеми оплати праці. Такими проблемами, на наш погляд, можуть бути проблеми оцінки роботи працівників:

- визначення використаних критеріїв;
- «вагомість» кожного фактору;
- обмеження кількості розрядів та категорій для підвищення управління;
- вплив освіти;
- упередження оцінщика;
- необхідний час витрати (головним чином оцінка роботи застосовується у великих компаніях з чисельністю зайнятих більш ніж 5 тис. осіб);
- складності прийняття результатів оцінки працівниками.

Для багатьох великих підприємств оцінка роботи важлива з метою запобігання скарг від працівників в відношенні заробітної плати.

Підвищення ефективності оплати праці на пряму залежить від ефективної ро

ботипрацівників.Такуро боту можна досягнути завдяки таким показникам, як виплати у вигляді доплат і надбавок, що поділяютьсяна компенсаційнітастимулюючі.

Компенсаційні виплати повинні забезпечити відшкодування потенційних втрат (працездатності, продуктивноговикористанняробочогочасу,повноцінноговикористанняпрофесійно-кваліфікаційногопотенціалу)працівників з незалежних відних причин.

Стимулюючі виплати мають на меті формувати спонукальні мотиви до праці, а також до вищої результативностіпраці.

Надбавки повинні служити компенсацією або стимулом у зв'язку з відносно чинниками праці і виробництва, що постійно діють, відносно стійкими характеристиками професійно-кваліфікаційного рівня іділовихякостейпрацівників [3].

Над методами та моделями стимулювання праці працює велика кількість фахівців, підприємств та науковихустанов. Так, убільшості західних компанійпоширені тримоделі стимулюванняпраці:

- першамодель—
безпреміальна,прямійфункціюстимулюванняпрацівиконуєзаробітнаплата.
- друга модель – преміальна, яка передбачає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу чи прибутку підприємства.
- третя модель – преміальна, у якій розміри премій встановлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці [44].

Щодо підвищення ефективності оплати праці, то можна запропонувати єдину тарифну систему, яка на підприємствахУкраїнивідігралаінадалімаєвідігравативизначну рольворганізаціїзаробітноїплати.

Головна перевага єдиної тарифної системи – наявність єдиного уніфікованого підходу до оцінки складності робіт у диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу та підвищення стимулювальної ролі тарифної системи. Суттєвим є запобігання конфронтації робітників, з

одного боку, і керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, - з іншого, щодо диференціації тарифних ставок і посадових окладів, яка досить часто проявляється за відокремленої розробки тарифних умов оплати праці.

Виходячи з цього можна запропонувати, на наш погляд, такі методи підвищення ефективності оплати праці, як:

1. Запровадження єдиного підходу щодо оцінки складності робіт та диференціації тарифних умов оплати працівників усіх категорій персоналу на базі єдиної тарифної системи.

2. Диференціація тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду за кількісними порівняннями.

3. Визначення конкретного рівня тарифної ставки (окладу) у межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників.

4. Можливість як підвищення, так і зниження тарифної ставки (окладу) залежно від результатів оцінки в звітному періоді.

5. Опрацювання системи показників, які характеризують якість і терміни виконання робіт, ініціативу, новаторство, професійне зростання, самостійність, творчий підхід для виконання робіт тощо для комплексного оцінювання працівників.

6. Реалізація диференційованого підходу до різних професійно-кваліфікаційних груп працівників під час розроблення показників і критеріїв оцінювання.

Також напрямками вдосконалення механізму оплати праці є:

- збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії;

- запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;

- сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників.

ВИСНОВКИ

1. Організація оплати праці на підприємстві повинна забезпечувати: точний розрахунок заробітної плати кожного працівника відповідно до кількості та якості витраченої праці, що забезпечується формами і системами її оплати, правильний розрахунок утримань із заробітної плати; контроль за дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітку робітниками, своєчасним виявленням резервів подальшого росту продуктивності праці, витратою фонду заробітної плати (фонду споживання) тощо; правильне нарахування і розподіл по напрямках витрат відрахувань на соціальне страхування та відрахувань у Пенсійний фонд України.

2. Організація оплати праці визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці та формами і системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку та тарифно-кваліфікаційні довідники. Є 2 форми оплати праці – погодинна і відрядна. При погодинній формі оплати праці заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу та тарифної ставки (зарплата за одиницю часу); при відрядній – від кількості виробленої продукції і розцінок (зарплата за одиницю продукції) на неї.

3. Система заробітної плати має відповідати вимогам прискорення науково-технічного прогресу, переходу на інтенсивні методи господарювання, поліпшення якості продукції. Об'єктивний процес встановлення та поширення в усіх галузях народного господарства умов праці, адаптованих до сучасних вимог науково-технічного та організаційного прогресу і ринкових взаємовідносин між суб'єктами господарювання, зумовлює тенденцію поступового збільшення частки погодинної оплати праці в загальному фонді заробітної плати підприємств. Започатковано процес удосконалення форм і систем оплати праці. Характерним у цьому процесі є намагання позбутися негативних і поєднати позитивні елементи почасової та відрядної форм оплати праці.

4. З метою підвищення ефективності суспільного виробництва система заробітної плати повинна стимулювати зацікавленість працівників в результатах праці, сприяти розповсюдженню диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачання коштів на заробітну плату, дотримання встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати.

5. Фонд оплати праці є важливою складовою будь-якого підприємства. Важливою частиною оцінки витрачання фонду заробітної плати підприємства є аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці. Однією з умов зниження витрат заробітної плати на виробництво продукції, зниження її собівартості і збільшення внутрішніх нагромаджень є випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати. Недотримання цієї умови неминуче викликає зростання собівартості продукції через перевитрати фондів заробітної плати. Перевитрата фонду заробітної плати свідчить про певні вади в існуючій організації виробництва і праці, маркетинговій діяльності. Тому необхідно з'ясувати причини і вжити конкретні заходи щодо їх усунення.

6. Здійснені розрахунки та аналіз структури фонду оплати праці на досліджуваному підприємстві (ТОВ «Ліберті Медікал Груп»), за останні два роки, свідчать, що фонд заробітної плати виріс у цілому та за окремими складовими. За всіма складовими відбулося підвищення за абсолютним та відносним відхиленням. Більш за все, у абсолютному вираженні зріс фонд основної заробітної плати, а найменше заохочувальні і компенсаційні виплати. У відносному вираженні найбільше підвищення заохочувальними і компенсаційними виплатами, та найменше піднявся фонд додаткової заробітної плати.

7. При побудові на підприємстві системи матеріального заохочення персоналу доцільно враховувати зарубіжний досвід формування і застосування багатоаспектної системи матеріального заохочення персоналу.

Його

ключовими

елементами є: використання тарифної системи; застосування прогресивних форм оплати

праці; розповсюдження оригінальних систем преміювання і стимулювання нововведень;

більш висока оплата розумової праці; істотна індивідуалізація заробітної плати.

Також доцільними є встановлення розміру додаткового стимулювання з прибутку пропорційно його розміру, індексація заробітної плати, яка відображає вартість життя, створення кредитного фонду на підприємстві.

8. Складником механізму заохочення працівників на підприємствах є одноразові премії та винагороди, які мають цілком конкретне призначення. Доповнюючи системи оцінювання трудового внеску працівників, ці елементи значно підвищують гнучкість і дієвість організації оплати праці. Запроваджуючи виплату одноразових премій і винагород, роботодавці можуть заохочувати й розвивати у працівників якості, що безпосередньо впливають на ефективність роботи, проте не підлягають точній кількісній оцінці (авторитет у колективі, відданість підприємству, творче ставлення до роботи, загальна й професійна культура, сумлінність тощо).

9. Основними методами підвищення ефективності оплати праці є: запровадження єдиного підходу щодо оцінки складності робіт та диференціації тарифних умов оплати працівників усіх категорій персоналу на базі єдиної тарифної системи; диференціація тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду за кількома рівнями; визначення конкретного рівня тарифної ставки (окладу) у межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників; можливість як підвищення, так і зниження тарифної ставки (окладу) залежно від результату оцінки в звітному періоді; опрацювання системи показників, які характеризують якість і терміни виконання робіт, ініціативу, новаторство, професійне зростання, самостійність творчий підхід для виконання робіт тощо для комплексного оцінювання працівників; реалізація диференційованого

підходо до різних професійно-кваліфікаційних груп працівників під час розроблення показників і критеріїв оцінювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аналіз фінансового стану підприємства – сутність та необхідність URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1613> (дата звернення: 01.04.2024).
2. Аналіз фінансового стану підприємства, 2022 року URL: <https://works.doklad.ru/view/urMECxiN91c.html> (дата звернення: 22.03.2024).
3. Андріанова В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Сімферополь: «Таврія», 2004. 168 с.
4. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*, 2011, Вип. 20 (1). С. 139-145.
5. Борзих А.Л. Використання основних методів та прийомів аналізу розрахунків з оплати праці. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. 2014. URL; Режим доступу до ресурсу: http://www.vtei.com.ua/konfa/27_03/3/3.pdf (дата звернення: 15.03.2024).
6. Бурачек І.В. Удосконалення організації оплати праці на підприємствах. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 1. С. 35.
7. Види, системи і форми оплати праці URL: <https://buklib.net/books/27682/> (дата звернення: 02.04.2024).
8. Вікіпедія// Оплата праці: поняття, види та форми, 2021 рік URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php> (дата звернення: 15.04.2024).
9. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2013. № 3. С. 60-64.
10. Гапоненко Н., Гапоненко Н., Мельянова Л., Ярославський В. Мотивація стимулювання аграрної праці. *Бухгалтерія в сільському*

господарстві. 2009. № 6. С. 14-16.

11. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1 (40). С. 698-701.

12. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Харків: ХНЕУ, 2006. 350с.

13. Доплати медичним працівникам під час пандемії, 2021 року. Веб-сайт URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/uryad-zaprovadiv-medichnim-pracivnikom-zakladiv-osviti-doplatu-u-20-vid-posadovogo-okladu-sergij-shkarlet>

14. Дробишева О.О. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 5. С. 23-28.

15. Дряхлов Н., Купріянов Е. Системи мотивації персоналу в Західній Європі США. *Проблеми теорії і практики управління*. 2002. № 2. С. 83-88.

16. Економічний механізм формування фонду оплати праці, 2021р. веб-сайт. URL: <https://kazedu.com/referat/173487/2> дата звернення: 10.04.2024).

17. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. Посібник. К. : КНЕУ, 2003. 300 с. URL: <http://studentbooks.com.ua/content/view/128/39> (дата звернення: 22.02.2024).

18. Заробітна плата на 2023 рік, Економіка 2023 р. веб-сайт URL: <https://pmg.ua/economy/102130-zarplata-2022-khto-u-novomu-roci-bude-otrymuvaty-bilshyu-dokhid> дата звернення: 20.04.2024).

19. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Т. 51.

20. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/322-08> (дата звернення: 12.03.2024).

21. Колот А.М. Мотивація персоналу. К.: КНЕУ, 2002. 337с.

22. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. К. КНЕУ, 2003. 230 с.

23. Куликов Г.Г. Мотивація труднаємних работников: монографія. К.: Инст

итут економіки НАН України, 2002. 240 с.

24. Кучер М.М., Саурбах Р.П. Вдосконалення системи оплати праці в контексті мотиваційного управління персоналом на промисловому підприємстві. *Економіка і суспільство*, 2018. Вип. 18. С. 438-447.

25. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. *ЛУ*. 2005. №7. С. 81-84.

26. Літвінова В.О., Кобилінський О.Ю. Оцінка ефективності співвідношення оплати праці та використання робочої сили. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*, 2022. №11-12(300-301). С. 104-109.

27. Лук'янихіна О.А., Лук'янихін В.О., Кіасова І.О. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*. 2008. №1. С. 26-33.

28. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. №11.9 с.

29. Мерзляк А.В., Михайлов Є.П. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посібн. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 240 с.

30. МЦ «Перша приватна Поліклініка» онлайн веб-сайт, 2021р. URL: <https://www.medcentre.com.ua/clinics/meditsinskiy-tsentr-pervaya-chastnaya-poliklinika.html> (дата звернення: 25.03.2024).

31. Організація оплати праці на підприємстві URL: <https://ukrreferat.com/chapters/ekonomika-pidpriemstva/organizatsiya-oplati-pratsi-na-pidpriemstvi-kursova-robota.html> (дата звернення: 01.04.2024).

32. Павловська Н. Удосконалення державного та колективно-договірного регулювання оплати праці. *Україна: аспекти праці*. 2003. №5. С. 15-20.

33. Павловська О. Про формування системи оплати праці. *Праця і заробітна плата*, 2009. №9 С. 19-23.

34. Перша Приватна Поліклініка Херсон, 2021 року URL: <https://likarni.com/clinic/persha-privatna-poliklinika-v-kherson> дата звернення: 11.04.2024).

35. Планування фонду оплати праці, 2021 року URL: https://pidru4niki.com/14140113/ekonomika/planuvannya_fondu_oplati_pratsida дата звернення: 17.03.2024).

36. Поліклініка Філія №3 «Слобідська», онлайн веб-сайт URL: <https://doc.ua/klinika/kharkov/pervaya-privatnaya-poliklinika/persha-privatna-poliklinika-filiya-3-slobidska/about> дата звернення: 04.04.2024).

37. Про державний бюджет України на 2024 рік: Закон України. №3460-IX від 9 листопада 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text> дата звернення: 10.03.2024).

38. Про оплату праці: Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII/Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2016. №3. 25с.

39. Проект Держбюджету на 2022 рік. Міністерство фінансів України, 2021р. URL: <https://buhgalter.com.ua/news/byudzhetniy-proces/proekt-derzhbyudzhetu-na-2022-rik-yakoyu-budut-minimalna-zarplata-ta/> дата звернення: 02.04.2024).

40. Руденко А., Горбатов В., Михайлова В. Організація виробництва для підприємства: навчальний посібник. Сімферополь: «Таврія-Плюс», 2004. 172 с.

41. Рябуха М. С. Напрямки удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Вісник ХНАУ. Сер. «Економіка АПК і природокористування»*. 2008. № 9. С. 342-347.

42. Савон Р.Л. Оборотність сукупних активів як фактор ефективності управління промисловим підприємством (зарубіжний і вітчизняний досвід). *Актуальні проблеми економіки*, 2002. №12. С.53-58.

43. Семенова В.Г., Кобилінський

О.Ю.Стимулювання працівників як спосіб активізації інноваційної діяльності на підприємстві. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2022. №8. С. 83-87.

44. Семко Л. Удосконалення оплати праці на промислових підприємствах. *Підприємство, господарство та право*. 2003. №4. С. 135-136.

45. Синицька О.І. Мотиваційні механізми управління персоналом: структура, важелі, напрями ефективізації: монографія. Вінниця: Розвиток, 2005. 135с.

46. Складання К.І. Методи удосконалення організації оплати праці на підприємствах: дис. канд. екон. наук: 08.00.04. Запоріжжя, 2017. 218с.

47. Сучасна політика оплати праці. Онлайн веб-сайт. URL: https://vuzlit.ru/637503/suchasna_politika_oplati_pratsi#29 дата звернення: 24.03.2024).

48. Формування та система оплати праці та їх удосконалення// веб-сайт, 2021р. URL: <https://econ.bobrodobro.ru/132195> дата звернення: 05.04.2024).

49. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві, URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/153577002.pdf> дата звернення: 27.03.2024).

50. Щирба І. Тарифна система як основа оплати праці на підприємстві. *Галицький економічний вісник*. 2009. № 1. С. 57-64.

