**Міністерство освіти та науки України**

**ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ**

**УНІВЕРСИТЕТ**

**Факультет економіки і менеджменту**

**Кафедра економіки**

**КУРСОВА РОБОТА**

**з дисципліни ”Економіка підприємства„**

**на тему: ”Форми та системи оплати праці та їх удосконалення”**

**Виконала**

студентка 2курсу групи ЕП-29

спеціальності

6.050100 „Економіка підпримства”

Заводяна Тетяна Сергіївна

**Перевірила**

к.е.н., доц. О.М. Кушніренко

**ЖИТОМИР-2010**

**ЗМІСТ**

Вступ

Розділ 1. Теоретико-методологічні основи оплати праці

1.1 Економічна суть основної оплати праці працівників підприємства

1.2 Системи, форми та види оплати праці

1.3 Економічний механізм формування фонду оплати праці

Розділ 2. Сучасний стан підприємства ВАТ „Бердичівський пивзавод”

2.1 Організаційно-економічна характеристика ВАТ „Бердичівський пивзавод”

2.2 Система показників для оцінки діяльності підприємства ВАТ „Бердичівський пивзавод”

2.3 Аналіз організації оплати праці на підприємстві ВАТ „Бердичівський пивзавод”

Розділ 3. Шляхи удосконалення організації оплати праці

3.1 Недоліки організації оплати праці та їх усунення

3.2 Заохочувальні виплати як прийом удосконалення оплати праці

3.3 Впровадження “гнучкого тарифу” та „гнучкого графіку” як важливі елементи мотивації працівників

Висновки

Список використаної літератури

Додатки

**ВСТУП**

Одним із 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.

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

В умовах докорінної зміни системи суспільних відносин найбільш суттєві перетворення відбуваються в соціально-трудовій сфері, викликаючи закономірне, в таких випадках, протистояння основних суб’єктів цих відносин. Напевне, саме тому ні одна із сфер економічного життя нашої держави не піддається такій жорсткій критиці, як соціально-трудові відносини. Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця,пов’язаних з 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 і виховання дітей, духовного розвитку тощо. Важливість цієї проблеми зумовлює актуальність дослідження теми.

Метою курсової роботи є обґрунтування і розробка теоретичних положень, методичних і практичних рекомендацій по удосконаленню оплати праці на підприємствах в умовах ринку у напрямку підвищення економічної ефективності їх функціонування на сучасному етапі економічного розвитку.

Відповідно до поставленої мети визначені наступні завдання:

- визначити суть заробітної плати та її функції;

- дослідити структуру,форми і системи оплати праці;

- висвітлити особливості заробітної плати на підприємстві ВАТ „Бердичівський пивзавод”;

- запропонувати напрямки вдосконалення оплати праці.

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

Об’єктом дослідження: є форми та системи оплати праці на підприємстві.

Методи дослідження: метод порівняння, метод теоретичного аналізу, синтезу, абстрагування, узагальнення, індукції, дедукції, пояснення, систематизації і класифікації.

Структура роботи. Курсова робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаної літератури.

**РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи організації оплати праці**

**1.1 Економічна суть оплати праці працівників підприємства**

Ефективність функціонування та соціальний розвитокзабезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших. Саме з цієї причини, на жаль, нині в Україні відсутнє єдине розуміння суті заробітної плати.

Основним законодавчим актом, що регламентує питання оплати праці є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю.

У ст.43-46 Конституції України сказано, що кожен має право на працю, на відпочинок , на соціальний захист, на безпечні і здорові умови праці і на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму. Цікаве те, що кожен громадянин має право на своєчасне отримання винагороди за свою працю і це його право захищається законодавством. Держава при цьому повинна створювати умови, необхідні громадянинові для повної реалізації своїх прав. [6.]

Заробітна плата в умовах ринкової економіки– це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію.[3,с.527]

Залежність заробітної плати від виконаного обсягу роботи створює умови для підвищення продуктивності праці, матеріально зацікавлює працівників у результатах як індивідуальної, так і загальної праці.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», який визначає економічні та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати. [6.]

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. [11.]

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Порядок нарахування та виплати заробітної плати передбачається колективним договором.

За своєю структурою заробітна плата складається з основної і додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до установлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов’язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками й доплатами в розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством.

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

Існують такі види додаткової заробітної плати:

* Робота у надурочний час.
* Сумісництво професій.
* Робота в нічний час.
* Надбавки доплат по тарифним ставкам та посадовим окладам.

Конкретний відсоток надбавки визначається в колективному договорі.

Рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки і доплати, непередбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім. За розрахунками середньої структури середньомісячного заробітку персоналу на виробничих підприємствах України протягом кількох останніх років, основна заробітна плата й додаткова оплата праці становлять відповідно 70–80 і 20–30% від загальної величини цього заробітку.

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

Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання, а саме через встановлення мінімального рівня заробітної плати, рівня оподаткування доходів працівників, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата праці за виконану працівником місячну, денну годинну норму праці (обсяг робіт). З 01.10.2007 року її розмір становить 460 грн.

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Згідно із законом України "Про оплату праці" організація оплати праці здійснюється на підставі:

* законодавчих та інших нормативних актів;
* генеральної угоди на державному рівні;
* галузевих, регіональних угод;
* колективних договорів;
* трудових договорів. [6]

За умов розвитку підприємництва та існування різних форм власності заробіток працівника вже не визначається розміром якогось гарантованого фонду оплати праці, а все більше залежить від кінцевих результатів і доходів від діяльності підприємства. Треба враховувати, що й сам працівник усе частіше стає більш-менш реальним співвласником підприємства. Відтак винагороду працівникові-власнику треба нараховувати не тільки за працю, а й за вкладений у підприємство капітал. Ось чому, ураховуючи зміни в природі та механізмі формування заробітку працівника, замість поняття „заробітна плата” усе частіше використовують терміни „трудовий дохід”, „винагорода”, „оплата праці”, „заробіток”, „дохід”. Але в будь-якому разі повна компенсація (грошова або негрошова) за витрачені зусилля, включаючи заробітну плату, повинна відбивати внесок кожного працівника, ефективність його праці.

Дієвість оплати праці визначається тим наскільки повно вона виконує свої основні функції (див.ДодатокА) – відтворювальну, стимулюючу, регулюючу й соціальну. Реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та водночас дає змогу застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання необхідного результату господарської діяльності.

Функція стимулювання зводиться до того, що можливий рівень оплати праці має спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці. Регулююча функція оплати праці реалізує загальновживаний принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливістю та складністю трудових завдань. Соціальну функцію заробітної плати спрямовану на забезпечення однакової оплати за однакову роботу; вона має поєднувати державне і договірне її регулювання, а також реалізовувати принцип соціальної справедливості, що до одержання власного доходу.

[15,с.640]

**1.2 Системи, форми та види оплати праці**

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці (див.Додаток Б). Останні виступають, з одного боку, з`єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Під словом система слід розуміти сукупність принципів, які служать основою будь-якого вчення. По відношенню до оплати праці система включає два напрямки : організацію праці та нарахування заробітної плати. Перше пов’язане з обліком відпрацьованого часу,а друге - з кількістю виконаної роботи.

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток; тарифних ставок; схеми посадових окладів; тарифно-кваліфікаційних характеристик; тарифно-кваліфікаційних довідників; кваліфікаційних довідників посад керівників, спеціалістів і службовців; схем посадових окладів або єдиної тарифної сітки. [17.]

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.

Як зазначалося вище тарифна система оплати праці включає:

а) тарифну сітку – коефіцієнти, які присвоюються робочим в залежності від кваліфікації. Вона формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється в розмірі, перевищеним законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок. Тарифна сітка встановлює відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації. Вона є, власне, переліком тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів. В Україні з 1993 року впроваджується єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників державних організацій і підприємств. Вона складається з 29 тарифних розрядів, що поширюються на всіх працівників підприємства, з діапазоном тарифних коефіцієнтів 1:13,8.

1. Розмір тарифної ставки (окладу) першого тарифного розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального розміру заробітної плати.
2. Тарифні ставки (оклади) інших розрядів і груп визначаються множенням тарифної ставки (окладу) першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду і групи тарифних коефіцієнтів.
3. Кожному, з другого по одинадцятий, тарифному розряду відповідає дві групи, а з дванадцятого по п’ятнадцятий – три групи тарифних коефіцієнтів. Виходячи з цих груп кожному тарифному розряду встановлюються відповідно два або три фіксованих розміри тарифних ставок (окладів). Встановлення на підприємствах, в установах, організаціях конкретних розмірів фіксованих тарифних ставок (окладів) робітникам одного розряду здійснюється з урахуванням результатів їх роботи;

б) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (година, день) працівникам відповідної кваліфікації (розряду). Наприклад, працівнику першого розряду за одну годину нараховується одна гривня, а працівнику шостого розряду – шість гривень. Її абсолютна величина визначається згідно зі встановленим державою мінімальним розміром заробітної плати, тобто таким, що нижче за нього вже не можна платити працівникові за виконану норму робочого часу. Відтак розмір оплати праці не може бути нижчим від встановленої державою мінімальної заробітної плати навіть за невиконання норм виробітку чи виготовлення бракованої продукції з вини працівника;

в) тарифно-кваліфікаційні довідники у вигляді Єдиного кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників (ЄТКД)– це збірник нормативних актів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт. ЄТКД призначено для тарифікації робіт, надання кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування навчальних програм підготовки їх підвищення кваліфікації робітників;

г) кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів, і службовців є нормативними документами, в яких подаються загальногалузеві кваліфікаційні характеристики цих категорій працівників. У них зазначаються посадові обов’язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня та профілю підготовки керівників, спеціалістів і службовців.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт в залежності від їх складності, а робітників – в залежності від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. [18,с.462]

Тому система оплати праці розподіляється на дві форми : відрядна та погодинна , а вони в свою чергу мають різновидності.

Відрядна форма оплати праці - система заробітної плати, при якій заробіток залежить від обсягів виконаної роботи, потребує якості. За цієї форми оплата праці проводиться за нормами і розцінками, встановленими, виходячи з розряду виконуваних робіт. Присвоєний працівникові кваліфікаційний (тарифний) розряд є підставою для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці.

Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих форм виробітку, чіткого обліку їх виконання і, що особливо важливо, не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів енергії.

Відрядна оплата праці має два різновиди : пряма відрядна та непряма відрядна форми оплати праці.

При прямій відрядній формі оплати праця працівника винагороджується по відрядних розцінках за одиницю обігу незалежно від рівня виконаних норм виробки. Заробіток (Dпвс) визначається помноженням обсягу якісно виконаних робіт (v) на відрядну розцінку (р):

Dпвс = p·v, (1.1)

Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (у годинах) на виготовлення одиниці продукції.

Привідрядно-прогресивній оплаті праці робочого, об’єм робіт, виконаний сверх норми, сплачується по збільшених розцінках.

Вона передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми (n0) за звичайними відрядними розцінками (р), а робіт, виконаних понад нормативний (базовий) рівень (ni) – за підвищеними розцінками (рі) залежно від ступеня виконання завдання. Заробіток (Dв прог) при цій системі визначається, таким чином, за формулою:

Dв прог = р · n0 + pi · ni. (1.2)

Застосування цієї системи обмежується, як правило, дільницями, що стримують роботу всього підприємства, через відсутність у ній стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг.

Привідрядно-преміальній - виплачуються премії по відрядних розцінках сверх заробітку за досягнень результати роботи.[22.]

Заробіток працівника (Dвпс) складається з відрядного заробітку (р·v) та премії (m) за досягнення певних результатів, що заохочуються:

Dвпс = р · v + m. (1.3)

Непряма відрядна форма оплати праці – застосовується для оплати праці допоміжних робітників (підсобників). При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відряднків, яких вони обслуговують. Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників), праці яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників. Заробіток робітника (Dнвс) при цій системі розраховується за формулою:

Dнвс =s · t · kвн, **(1.4)**

де s – погодинна тарифна ставка;

t – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;

kвн – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

Відрядна заробітна плата може бути індивідуальною та груповою (бригадною). При останній заробітна плата за виконані роботи розподіляється між членами бригади пропорційно розрядах робітників та кількості відпрацьованих ними годин. [31.]

Акордна оплата праці - одна з форм заробітної плати, яка є різновидністю відрядної заробітної плати. Її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із діючих норм часу та розцінок. Існує також акордно-преміальна оплата праці, при якій виплачуються премії за досягненні показники в роботі.

Для обліку вироботки робочих - підприємців застосовуються слідуючи документи :

- Наряд на відрядну роботу, який може бути індивідуальним або бригадним;

- Маршрутний лист та інші.

У наряді вказується обсяг вироблених робіт, сума заробітної плати, склад членів бригади, відпрацьований кожним час, розраховується коефіцієнт трудової участі у відповідності з яким розраховується премія робочим. Наряд закривається по мірі виконання завдання: він підписується бригадиром.

Акордний наряд застосовується в бригадах «кінцевої продукції». Заробітна плата визначається відповідно до калькуляції, що прикладена до акордного наряду.

Недоліком наряду є те, що неможливо встановити хто винен у виготовленні бракованих виробів. Усі недоліки наряду усуваються у маршрутному листі; там вказується весь технологічний ланцюг і можливо прослідити. на який операції був зроблений брак. Групуючий розрахунок проводиться у відомості або карточки. [29.]

Порівняно із прямою відрядною оплатою за акордної заздалегідь визначені обсяги робіт і термін їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання. Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і тому використовується, перш за все, при усуненні наслідків аварій, термінових ремонтах, будівельних роботах тощо. Потрібно враховувати необхідність суворого контролю якості, додержання правил безпеки праці при застосуванні цієї системи оплати праці.

Впровадження ринкових відносин і відповідні структурні зміни в економіці потребують розроблення нових заходів щодо удосконалення системи оплати праці. Серед них важливе місце посідає впровадження погодинної оплати праці.

Погодинна форма заробітної плати - нарахування заробітної плати залежить від фактично відпрацьованого часу і встановленої норми оплати за одиницю часу. Погодинна оплата праці одна з форм оплати праці і передбачає проведення нарахування заробітної плати працівникам виходячи з погодинної тарифної ставки, яка встановлюється за домовленістю сторін або в колективному договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період. [28.]

Відомі дві форми почасової оплати праці - проста почасова та погодинно-преміальна.

При простій почасовій оплаті заробіток визначається виходячи з кількості відпрацьованого часу та кваліфікації працівника. Робітникам з почасовою заробітною платою сума заробітку визначається виходячи з годинної тарифної ставки та кількості відпрацьованих годин.

Заробіток працівника (Dпп) розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду (s) на кількість відпрацьованих годин (t):

Dпп = s · t. (1.5)

Через недостатній вплив на кількість і якість праці почасового робітника цю систему застосовують досить рідко.

При погодинно-преміальній оплаті додатково вводиться преміювання за якісне та своєчасне виконання завдань. Обов`язковою умовою преміювання є виконання місячного плану по технологічних етапах та обслуговування робітниками робочих місць, а також відсутність браку та простоювання машин та обладнання. Премії робочим нараховуються по місячних результатах роботи пропорційно відпрацьованого часу. Їх межовий розмір не повинен перевищувати 70% заробітку по тарифних ставках. Документом по обліку відпрацьованого часу робітниками з погодинною заробітною платою є табель. Табель служить для обліку та контролю робочого часу, нарахування заробітної плати при погодинній формі оплати праці, складання звітності про чисельність і склад працівників.

При погодинно-преміальній системі окрім тарифного заробітку (s · t) працівник одержує премію (m) за досягнення певних кількісних показників. Загальний заробіток (Dпрем) визначається за формулою:

Dпрем = s · t + m. (1.6)

При застосуванні почасово-преміальної системи з використанням нормованих завдань заробіток може складатися з трьох частин:

1. почасового заробітку, що розраховується пропорційно відпрацьованому часу, та доплат за професійну майстерність і умови (інтенсивність) праці;

2. додаткової оплати за виконання нормованих завдань, що нараховується у процентах до почасової оплати за тарифом;

3. премії за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Різновидом почасово-преміальної є система оплати праці за посадовими окладами, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагарі, прибиральники та ін.).

Взагалі почасова оплата праці застосовується у тих випадках, коли:

* часта зміна змісту та послідовності операцій не дозволяє встановити індивідуальну норму виробітку;
* немає необхідності заохочувати збільшення випуску продукції або якщо воно може погіршувати якість виробів (послуг); має місце жорстка регламентація витрат робочого часу безпосередньо технікою, технологією або організацією виробництва (автоматичні та конвеєрні лінії, апаратурні процеси тощо). [27.]

Доцільно застосовувати таку систему оплати праці на підприємствах і в організаціях виробничої сфери, для яких основним критерієм ефективності виробництва є вимоги якості продукції при обмеженій її кількості.

В умовах становлення ринкової економіки дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка може застосовуватись разом з існуючою на підприємстві системою оплати праці.

Контракт– це особлива форма трудового договору між найманим працівником і власником підприємства. За контрактом працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою і правилами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства або його представник зобов’язується сплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Впровадження погодинної оплати праці відповідає інтересам певних верств населення. Не зайнятого на постійній основі, такого як: жінки з малолітніми дітьми, молодь, яка суміщає роботу з навчанням, інваліди, немолоді працівники, які мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу. [12,с.300]

Важливою умовою ефективного застосування погодинної форми оплати праці для всіх категорій робітників є розробка на підприємствах нормативів можливих досягнень. Ці нормативи можуть встановлюватись практично на всі показники виробничої і економічної діяльності ланок, ділянок, цехів, агрегатів, виробництв. Пропорційно ступені виконання цих завдань і повинна виплачуватись тарифна заробітна плата.

Необхідно також мати на увазі, що широке застосування погодинної оплати потребує високого організаційного забезпечення виробництва сировиною, матеріалами, напівфабрикатами, інструментами, енергією, транспортом, ремонтом з боку технологічних і виробничих служб підприємства.

В умовах переходу на ринкові відносини необхідно дуже відповідально віднестись до організації колективних систем оплати праці, особливо підрядних і орендних колективів. Повинні враховуватись умови, визначаючи доцільність і необхідність колективних форм організації і оплати праці. Найбільше вони доцільні там, де об'єднання робітників у трудовий колектив визначаються технологічно, тобто для виконання одного технологічного циклу необхідні сумісні зусилля робітників а кінцеві результати виробництва є безпосереднім результатом колективної праці. Можливо відрізнити три основні групи робіт, що відповідять цім вимогам. По-перше, це роботи по сумісному обслуговуванню апаратів, агрегатів, великого обладнання, збору і монтажу великих об'єктів (виробів), а також багато видів важких робіт, що не можуть виконуватись окремими робітниками. Такі роботи характеризуються такою технологічною послідовністю окремих операцій загального технологічного комплексу, при якій нема можливості рівномірної завантаженості робітників протягом зміни тільки по їх спеціальності по причині різної трудомісткості окремих видів робіт. Можливість комплексної взаємозамінності дозволяє зробити працю робітників не такою монотонною, що добре відображається на підвищенні продуктивності праці. Тому, по-друге, це роботи конвеєрного типу, де досягнення кінцевого результату потребує від кожного робітника чіткого, синхронізованого по часу виконання своєї операції, а заміна на місцях не дозволяються. В таких умовах кожен робітник безперебійно забезпечує фронт роботи іншим робітникам, об'єм роботи кожного послідуючого робітника повністю залежить від роботи попереднього. Затрати праці кожного робітника відображається безпосередньо у кінцевих результатах виробництва і можуть бути виміряними кількістю виготовлених готових виробів. [19,с.192.]

Розрізняють два види заробітної плати: номінальну і реальну.

Номінальна заробітна плата— це грошовий вираз тієї заробітної плати, яку працівник одержує за свою працю у відповідності з її кількістю і якістю.

Реальна заробітна плата— це сукупність матеріальних і духовних благ, які можна реалізувати за номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на товари і послуги. [11]

**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.

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 приростуобчислюється за формулою:

**,** (1.7)



де — фонд оплати праці у базовому періоді;



Н0, Нпп, Нв— нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на одну гривню продукції;

Опр, ППпр, Впр— 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.

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

, (1.8)



де — плановий обсяг виробництва продукції у вартісному виразі;



*Н —* норматив затрат заробітної плати промислово-виробничого персоналу на одну гривню вартості продукції.

Укрупнено плановий фонд оплати праці розраховують таким чином:

(1.9)



або

(1.10)



де – зміна чисельності працівників під дією основних техніко-економічних чинників, чол.;



– темпзростання обсягу виробництва (обсяг виробництва в плановому періоді по відношенню до базового), %;



*ЗП* — середня заробітна плата одного працівника у плановому періоді, грн;

*Чпл —* планова чисельність працівників, чол.

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 робітниківвключають 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.

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 **()** розраховується за формулою:



(1.11)



де п— кількість груп робітників-почасовиків різних розрядів;

— годинна тарифна ставка робітників-почасовиків і-го розряду;



— планова чисельність робітників-почасовиків і-го розряду;



Тпл — корисний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника в плановому періоді. [26.]

**РОЗДІЛ 2. Сучасний стан підприємства ВАТ „Бердичівський пивзавод ”**

**2.1 Організаційно-економічна характеристика ВАТ „Бердичівський пивзавод”**

Коротка історія розвитку та становлення ВАТ ”Бердичівський пивоварний завод„.

Пиво займає особливе і значне місце в культурі харчування і споживання багатьох народів. А хто перший варив пиво – ми не дізнаємося ніколи.Воно настільки древнє, що встановити його першотворців просто неможливо. Кажуть, що Ной перевозив пиво у своєму ковчезі…

В Україні, як і в цілому світі, пиво варили з незапам’ятних часів. А в 19ст. найбільше пивоварень було у Волинській губернії – до початку 20ст. – 28%. Причина в тому, шо саме тут інтенсивно розвивалася сировинна база пивоварної промисловості.

Ще в 1798р. Бердичів, який входив до складу названої губернії і нараховував всього 4820 жителів, мав свою пивоварню.

Згодом, в 1861р., чеський колоніст Станіслав Емануілович Чеп купив в Бердичеві ділянку землі і на вулиці Білопільській будує пивзавод. До цього в місті, що інтенсивно розвивалося, вже були три невеликих пивзаводи. Чеп не лише будує цехи заводу, але й артезіанську свердловину, проби води якої дали величезні результати, обіцяли якісне пиво.

У першій чверті 20 ст. справи на заводі йдуть не зовсім гладко, власники часто змінюються. За десять років змінилася ціла когорта персон по утриманню заводу. Колишній власник Чеп і його послідовники, не довго тримаючись на заводі, розорювались і ставали абсолютно банкрутами. Цьому частково сприяла конкуренція привозного пива з одного боку, але головним чином давалося взнаки відсутність необхідної кількості лагерних діжок та бродильних чанів, що не давало можливості у необхідному для обігу масштабі.

23 липня пивзавод бере в оренду на два роки Давид Козловський. У 1928р. в порядку обмеження приватного капіталу в промисловості постає питання про одержавлення Бердичівського пивоварного заводу. У 1925р. (21 червня) вийшов перший номер міської газети “Радянський шлях”. В ньому рекламувалися такі сорти бердичівського пива: “Пльзенське”, “Березневе”, “Мюнхенське столове”, “Чеський Лежок”, “Баврське”.

За роки довоєнних п’ятирічок завод значно виріс і розширився, досяг хороших результатів у виконанні якісних показників плану. Розповсюджується, встановлені додаткові бродильні чани і лагерні танки, устаткований цех по розливу пива в пляшки і діжки з установкою ізобарометричного апарату, що набагато поліпшило якість продукції і полегшило працю робітників. Лабораторія також поповнювалася новим обладнанням для зійснення якіснішого контролю. Були закуплені сушильні шафи, мікроскоп, титрувальні установки, РН- метр, аппарат для аналізу гірких речовин хмелю, млинок для переробки зерна. Показники роботи заводу були високими, якість пива доброю і відмінною.

У 1962р. на основі досліджень Харківського філіалу ВНДЧПП на заводі був побудований перший і єдиний протягом тривалого часу цех хмелевих екстрактів потужністю 160-180 т екстракту в рік.

З 1965р. цехом беззмінно керує ентузіаст своєї справи керівник В.Ф. Руденко.Свою продукцію цех відправляв у всі куточки СРСР. За роботу по впровадженню хмелевих екстрактів і по його застосуванню у виробництві Бердичівського пивзаводу у 1975р. було присвоєно звання “експериментальний”.

У 1980р. завод очолює новий директор Леон Романович Ліпецький, який продовжив розбудову підприємства. Він побудував новий адміністративний корпус, стаханівський рух на заводі.

Леон Романович Ліпецький і донині є директор ВАТ “Бердичівський пивоварний завод”. Під його керівництвом Бердичівський пивзавод став економічно міцним підприємством, в якому на перший план виноситься якість продукції, а вже потім – ціни і прибутки. Найважливішим кроком до високих показників став компетентний підхід до формування робочого колективу підприємства: професійне навчання, матеріальне і моральне стимулювання. Це дало можливість сформувати висококваліфікований колектив.

Згідно Статуту метою ВАТ “Бердичівський пивоварний завод” є - здійснення підприємницької діяльності для задоволення існуючих потреб суспільства і отримання прибутку в інтересах акціонерів Товариства та його працівників.

Предметом діяльності Товариства є:

* виробництво пива, екстракту хмелю, солоду пивоварного;
* видобування та розлив природної столової води;
* виробництво алкогольних напоїв;
* оптова, роздрібна і фірмова торгівля продукцією власного виробництва та товарами народного споживання інших виробників;
* торгівельно-закупівельна, комерційно-посередницька діяльність;
* надання транспортних, експедиторських та складських послуг;
* організація та експлуатація об’єктів громадського харчування (їдалень, кав’ярень, барів, ресторанів);
* надання послуг з питань маркетингу, менеджменту, консалтингу;
* ведення реєстру власників цінних паперів Товариства;

# ВАТ “Бердичівський пивоварний завод” має ліцензію на право виробництва та реалізації пива.

Товариство здійснює такі види діяльності:

* виробничу;
* торгівельно-закупівельну;
* комерційну;
* зовнішньоекономічну;
* маркетингові послуги щодо предмету своєї діяльності.

Характеристика продукції.

Пиво – це слабоалкогольний, ячмінно - солодовий напій, наповнений приємною гіркотою, ароматом хмелю, має здатність вспінюватись при наповненні і тривалий час втримувати на поверхні прошарок компактної піни.

Сировиною є ячмінь у вигляді солода, несоложені матеріали, ферментативні препарати, хміль, пивні дріжджі і вода. Ячмінь за складом екстрактивних речовин і рівнем їх зброджуваності більше ніж інші злакові культури придатний для виготовлення пива. Від якості і складу ячменю залежать споживчі властивості і стійкість пива при зберіганні. Несоложені матеріали застосовують для збільшення екстрактивності і формування смаку. Використовують рисову січку, кукурудзяну крупу,сою, цукор і глюкозу. Рис застосовують із-за високого вмісту крохмалю. Хміль використовують для надання пиву характерного аромату і специфічного гіркуватого смаку і біологічної стійкості при зберіганні. Солевий склад і властивості води відіграють велику роль у формуванні якості пива, тому до неї пред’являють вимоги по жорсткості. Кислотності, смаку і запаху до мікробіологічної кислоти.

Технологія виготовлення пива – тривалий і складний процес, який продовжується 60-100 днів і включає такі основні етапи:

* отримання солоду з ячменю;
* приготування сусла і його зброджування;
* видержку пива;
* обробку;
* розлив.

Пиво в залежності від концентрації початкового сусла і степені його зброджування містить 86-91% води, 3-10% незбродженого сусла, 1.5% спирту, 0.4%СО2.

Потрібно зважувати на те, що ступінь задоволення потреб ринку характеризує насамперед обсяг товарів певної номенклатури і асортименту як у натуральному так і у вартісному виразі.

Бердичівський пивзавод має досить гарний асортимент пива. Кожен сорт має свої відмінні властивості, що задовільняють певну потребу. Зараз Бердичівський пивзавод виготовляє пиво в такому асортименті: ”Бердичівське хмільне„ , ”Гетьманське„ , ”Бердичівське оригінальне„ , ”Бердичівське темне„ , ”Старий Бердичів„ , ”Кармеліт„ , „Лагер” , ”Вечірній бульвар” , ”Бердичівське Багряне”. [25]

Система збуту.

На споживчий ринок пиво поступає через торгових посередників, які закуповують пиво партіями на самому заводі. Найменша партія ємкісного пива 1 КЕГа – 50літрів, найбільша – 120КЕГ. Головним показником ринку для продавця є попит на його продукції, тобто потреба в ній, яка забезпечує купівельну спроможність. На Бердичівському пивзаводі такими питаннями як вивчення попиту споживачів не займаються.

На затвердженому плані виробництва, загальними зборами акціонерів, замовляється сировина і матеріали, для виконання заводом виробничої програми.

Потім виготовлена продукція поступає на ринок. На Бердичівському пивзаводі застосовуються недиференційований масовий маркетинг. Ця стратегія полягає в тому, що підприємство не виділяє конкретні сегменти ринку, як цільові, а орієнтується на ринок в цілому, на широке коло споживачів.

Продається стільки пива, скільки його виготовляється. Протягом року попит змінюється, він є нерегулярним під впливом фактору сезонності. Бердичівський пивзавод не має власної розгалуженої збутової мережі. Пиво доходить до споживача через посередників: оптові бази, мережу магазинів.

Збутовою діяльністю на ВАТ “Бердичівський пивзавод” займається заступник голови правління по збуту і постачанню. Завод у своїй збутовій політиці застосовує два основні методи збуту:

* збут продукції через посередників
* збут продукції через власну збутову мережу.

Якщо говорити про геграфію “розливу” тобто збут, то Бердичівське пиво збувається майже тільки в Житомирській обл.. Отже, ВАТ “Бердичівський пивзавод” має дуже малу роздрібну мережу продажу пива, тільки чотири фірмових магазини, які розташовані у різних районах міста: фірмовий магазин №1 – на центральній вулиці міста – вулиці К.Лібкнехта; фірмовий магазин №2 – у районі червоної Гори; фірмовий магазин №3 – розташований біля самого підприємства та фірмовий магазин №4 – район Загребелля. Також пиво вивозиться в Хмельницьку та Вінницьку області.

По області пиво поставляється в такі міста: Житомир, Черняхів, Ружин, Любар, Чуднів, Баранівка, Овруч, Малин і інші.

Організаційна структура пивзаводу

Загальну структуру утворює сукупність всіх виробничих, невиробничих та управлінських підрозділів підприємств. До функціональних підрозділів відносяться такі:

* планово-виробничий відділ,
* відділ заробітної плати,
* відділ кадрів,
* відділ збуту і постачання,
* бухгалтерія,
* відділи головного механніка і головного пивовара.

Всі підрозділи функціонують за принципами збалансованої взаємодії для досягнення єдиного результату від діяльності підприємства вцілому.

Організаційна структура управління заводу є лінійною (див.ДодатокВ),тобто така структура управління, між елементами якої існують лише одноканальні зв’язки.

Перевагами є те,що відбувається:

* однозначність команд;
* чіткі взаємовідносини;
* ефективний контроль.

А недоліками є те, що є:

* затрати часу для надання команд;
* можливість невірної інтерпритації;
* наявність бюрократичних перешкод.

Найвищим керівним органом ВАТ “Бердичівський пивзавод” є Збори Учасників,які складаються з усіх учасників або їх представників.

Збори проводяться за необхідністю, але не менше одного разу протягом фінансового року. Позачергові Збори скликаються на вимогу:

- будь-кого з учасників, які володіють не менш як 10% голосів,

- директора.

Збори Учасників уповноважені приймати рішення з будь-яких питань діяльності Товариства.

Коефіцієнт ефективності організаційної структури управління:

2007 р. Кеф 0=533,9:1245,3=0,43;



2008 р. Кеф 1 =813,5:1525,1=0,53;

На кожну одну вкладену гривню принесено за 2007 і 2008рр 43 і 53 копійок прибутку відповідно .

∆ Кеф= Кеф 1 - Кеф 0 =(0,53-0,43)×100%=10%.

Аналіз даних про ефективність організаційної структури управління підприємства у 2008 році порівняно з попереднім свідчить про її позитивну динаміку.Відбулись незначні зміни,зокрема ефективність підвищилась порівняно з 2007 роком на 10%, хоча витрати на управління і зростають швидшими темпами,ніж чистий прибуток.

Для досягнення поставлених цілей і завдань на підприємстві повинна бути розроблена остаточна організаційна структура, а робота в ній повинна бути розділена між усіма працівниками. Структура потрібна також для ефективного перетворення ключових функцій працівників, визначення їхньої підзвітності, забезпечення належних зусиль з боку персоналу. Розробка організаційної структури- це головний показник ефективного організаційного перетворення. Зрозуміло, що якісно побудована організаційна структура сама собою ще нічого не значить. Проте погано створена організаційна структура унеможливлює конструктивну роботу незалежно від рівня менеджерів Таким чином, удосконалюючи організаційну структуру, можна удосконалити виконання роботи.

* 1. **Система показників для оцінки діяльності підприємства ВАТ „Бердичівський пивзавод”**

Таблиця 2.1.

Аналіз витрат за елементами

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Елементи витрат | 2007рік,тис.грн | 2008рік,тис грн | Відхилення | |
| +/- | % |
| 1.матеріальні витрати | 7047 | 8844,1 | 1797,1 | 25,5 |
| 2.витрати на оплату праці | 1765,3 | 2401,8 | 636,5 | 36,1 |
| 3.відрахування на соц.заходи:  -на соц.страхування  -в Пенсійний фонд  -в Державний фонд зайнятості  -на страхування від нещасних випадків | 653,2  24,7  586,1  28,2  14,2 | 888,7  33,6  797,4  38,4  19,3 | 235,5  8,9  211,3  10,2  5,1 | 36,1  36  36,1  36,2  35,9 |
| 4.амортизація | 770,2 | 954,7 | 184,5 | 24 |
| 5.витрати на ремонт | 269,6 | 334,1 | 64,5 | 23,9 |
| 6.інші витрати | 2101,2 | 2682,3 | 581,1 | 27,7 |
| 7.прямі витрати | 11184,2 | 13834,5 | 2650,3 | 23,7 |
| 8.непрямі витрати | 6710,5 | 8300,7 | 1590,2 | 23,7 |
| 9.виробнича собівартість | 17894,7 | 22135,2 | 4240,5 | 23,7 |
| 10.невиробничі витрати | 894,7 | 1106,8 | 212,1 | 23,7 |
| 11.повна собівартість продукції | 18789,4 | 23242 | 4452,6 | 23,7 |

З таблиці 2.1. видно, що фактичні загальні витрати за 2008 рік значно збільшилися у порівнянні з 2007 роком. Найбільша зміна відбулася у вартості витрачених на виробництво матеріалів, які збільшилися на 1797,1 тис. грн. але структура витрат суттєво не змінилася. Зміна приросту матеріальних витрат визначає зміну продуктивності праці: збільшення є наслідком збільшення продуктивності праці і навпаки. Зміна приросту на заробітну плату характеризує зміну трудомісткості продукції: із збільшенням заробітної плати трудомісткість також збільшується. Зміна приросту амортизаційних відрахувань характеризує зміни технічного рівня виробництва. Собівартість продукції відіграє важливу роль в виробничій діяльності підприємства, в розвитку суспільного виробництва вцілому. Вона показує, наскільки ефективно використовуються засоби праці, предмети праці і сама праця при виготовлені продукції.Зниження собівартості лежить в основі збільшення загальної суми прибутку, а отже, і розмірів відрахувань в фонди економічного стимулювання.Виробнича собівартість 2008р. порівняно з попереднім зросла на 4240,5 тис.грн, а повна собівартість на 4452,6 тис.грн., що свідчить про підвищення собівартості одиниці продукції(за Q приймаємо 10млн.одиниць):

2007р.=18789,4:10000=1,9 тис.грн.;

2008р.=29242:10000=2,3 тис.грн. ;

і суми вартості виробничих та позавиробничих витрат.

Розрахунок показників ефективності виробництва

Узагальнюючим фінансовим показником діяльності підприємства є його прибуток.

Прибуток на ВАТ "Бердичівський пивзавод"– це та частина виручки, що залишається після відшкодування всіх витрат на виробничу й комерційну діяльність підприємства.

До системи показників ефективності діяльності підприємства відносяться валова виручка, валовий прибуток, прибуток (операційний і чистий), рентабельність продукції.

12.Валова виручка від реалізації готової продукції:

2007р.=10000×24,4=244000 тис.грн.

2008 р.=10000×30,2=302000 тис.грн.

Валова виручка від реалізації готової продукції у 2008 році порівняно з попереднім зросла на 58000 тис.грн.,що є позитивною тенденцією для підприємства.

13.Ціна реалізації одиниці продукції, товарів, робіт, послуг:

2007р.=1,9×1,3=2,47 тис.грн.

2008р.=2,3×1,3=2,99 тис.грн.

Ціна реалізації одиниці продукції, товарів, робіт, послуг збільшилась у 2008р. порівняно з 2007 на 0,52 тис.грн.

14. .Дохід (виручка) підприємства від основної операційної діяльності :

2007р.=244000-4880-3314,3=235805,7

2008р.=302000-6040-3433,1=292526,9

Виручка підприємства збільшилась у 2008р. порівняно з попереднім на 56721,2 тис.грн.,що є позитивною тенденцією для підпримства.

15.Витрати звітного періоду (місяця, кварталу, року) для калькулювання виробничої собівартості продукції (робіт, послуг):

В=248,6+22135,2-171,7=22212,1 тис.грн.

16.Валова продукція підприємства:

ВПП=302000+(171,7-248,6)=301923,1 тис.грн.

17.Продуктивність праці працівників:

ПП=301923,1:150=2012,8

18.Продуктивність (завантаження, фондовіддача, капіталовіддача) основних засобів (ПОЗ) :

СрВОЗ пзп=(4869,4+8000,7):2=6435,05;

СрВОЗкзп=(5811,8+9766,7):2=7789,25;

ПОЗпзп=301923,1:6435,05=46,9 тис.грн.

ПОЗкзп=301923,1:7789,25=38,8 тис.грн.

Продуктивність основних засобів на кінець звітного періоду зменшилась на 8,1 тис.грн.,що є негативною тенденцією для пілприємства.

19.Виробнича потужність – обсяг господарської діяльності підприємства:

ВПГ=150×2012,8=301920.

1. Прибуток підприємства від операційної діяльності :

2007р.=235805,7-18789,4-1245,3-58,8=215712,2 тис грн.

2008р.=292526,9-23243-1525,1-93,3=267666,5 тис.грн.

Прибуток підприємства від операційної діяльності у 2008р. порівняно з 2007р. зріс на 51954,3 тис.грн.,що є позитивною тенденцією для підприємства.

1. Чистий прибуток підприємства :

2007р.=215712,2×0,75=161784,2 тис.грн.

2008р.=267666×0,75=200749,9 тис.грн.

Чистий прибуток підприємства зріс у 2008році порівняно з попереднім на 38965,7 тис.грн. і це є позитивно для підприємства.

1. Завантаженість оборотних активів :

ЗОА=292526,9:[(3302,9+3654,6):2]=292526,9:3478,7=84 тис.грн.

1. Витратомісткість оборотних активів :

ВОА=3478,7:292526,9=0,01 тис.грн.

1. Валовий прибуток підприємства :

2007р.=235805,7-18789,4=217016,3

2008р.=292526,9-23242=269284,9 тис.грн.

Валовий прибуток підприємства від реалізації продукції, товарів, робіт, послуг основної операційної діяльності зріс у 2008році порівняно з 2007 на 52268,6 тис.грн. і це є добре для підприємства.

1. Валова прибутковість чистого доходу :

2007р.=217016,3:235805,7×100%=92,03%

2008р.=269284,9:292526,9×100%=92,05%

Валова прибутковість (рентабельність) чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) у 2008році порівняно з попереднім зросла на 0,2% ,що є позитивним для підприємства.

1. Валова прибутковість одиниці реалізованої продукції:

2007р.=[(2,47-1,9):1,9]×100%=30%

2008р.=[(2,99-2,3):2,3]×100%=30%

Валова прибутковість (рентабельність)одиниці реалізованої продукції (робіт, послуг) основної операційної діяльності у 2008р.не змінилась.

1. Валова прибутковість витрат собівартості продукції :

2007р.=(217016,3:18789,4)×100%=1154,9%

2008р.=(269284,9:23242)×100%=1158,6%

Валова прибутковість (рентабельність) витрат собівартості продукції (робіт, послуг) основної операційної діяльності зросла у 2008 році порівняно з 2007 на 3,7%.

1. Платоспроможність підприємства :

ПТПпзп=21,9:625,9=0,035 тис.грн.

ПТПкзп=149:616,9=0,24 тис.грн.

Платоспроможність підприємства у 2008році зросла порівняно з попереднім на 0,205 тис.грн.,що є позитивною тенденцією для підприємства.

1. Завантаженість активів :

ЗА=292526,9[(9014,8+9833,9):2]=292526,9:9424,4=31,03

Завантаженість активів підприємства у 2008 році становила 31,03 тис.грн.,що підтверджує платоспроможність підприємства.

1. Витратомісткість активів :

ВА=9424,4:292526,9=0,32

Витратомісткість активів підприємства у 2008 році становила 0,32 тис.грн.

1. Трудомісткість господарської діяльності :

2007р.=(1765,3+653,2):235805,7=0,010

2008р.=(2401,8+888,7):292526,9=0,011

Трудомісткість господарської діяльності у 2008 році зросла на 0,001 тис.грн.,що є позитивним для підприємства.

1. Матеріаломісткість діяльності підприємства :

2007р.=7047:235805,7=0,029

2008р.=8844,1:292526,9=0,03

Матеріаломісткість діяльності підприємства у 2008 році зросла на 0,001 тис.грн.порівняно з 2007р.

1. Капіталомісткість діяльності підприємства :

2007р.=770,2:235805,7=0,003

2008р.=954,7:292526,9=0,003

Капіталомісткість діяльності підприємства у 2008р.,як і в 2007р. становила 0,003 тис.грн.

1. Додана вартість:

2007р.=770,2+1765,3+654,1+53928,05+161784,2=218901,85

2008р.=954,7+2401,8+876,7+66916,6+200749,9=271899,7

Додана вартість створена підприємством у 2008році порівняно з попереднім зросла на 52997,85 тис.грн.,що було спричинено зростанням прямих поточних витрат.

ВИСНОВОК:Аналіз даних про доходи підприємства у 2008 році свідчить про їх позитивну динаміку порівняно з попереднім роком. Відбулися незначні зміни, зокрема на 56721,2 тис.грн. збільшився чистий дохід від реалізації продукції.

Продуктивність основних засобів на кінець звітного періоду зменшилась на 8,1 тис.грн.,що є негативною тенденцією для підприємства.

Прибуток підприємства від операційної діяльності у 2008р. порівняно з 2007р. зріс на 51954,3 тис.грн.,що є позитивною тенденцією для підприємства. Валова прибутковість одиниці реалізованої продукції основної операційної діяльності у 2008р. не змінилась.

Завантаженість активів підприємства у 2008 році становила 31,03 тис.грн., що підтверджує платоспроможність підприємства. Деякі індивідуальні показники (матеріаломісткість, капіталомісткість витратомісткість, трудомісткість господарської діяльності) збільшилися за рахунок зростання їх витрат.

Матеріаломісткість діяльності підприємства у 2008 році зросла на 0,001 тис.грн.порівняно з 2007р. Капіталомісткість діяльності підприємства у 2008р.,як і в 2007р. становила 0,003 тис.грн. За рахунок зростання обсягів валової продукції збільшилась й величина доданої вартості створеної підприємством на 52997,85 тис.грн.

Загалом можна зробити позитивний висновок щодо діяльності ВАТ ”Бердичівський пивзавод„.

**2.3 Аналіз організації оплати праці на підприємстві ВАТ „Бердичівський пивзавод”**

Працівники на ВАТ „Бердичівський пивзавод” поділяються на 2 групи: персонал основної (виробничої) діяльності та персонал неосновної діяльності. До першої групи відносяться працівники основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, складів, охорони. До другої групи відносяться працівники структур, які хоч і знаходяться на балансі підприємства, але не зв'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва.

Таблиця 2.2.

Структура персоналу підприємства

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категорії персоналу | 2007р. | 2008р. | 2008р. до  2007р.,% |
| Всього персоналу | 125 | 141 | 112,8 |
| В тому числі:  - ПВП | 65 | 73 | 112,3 |
| - керівників | 10 | 9 | 90 |
| - спеціалістів | 23 | 25 | 108,7 |
| - службовців | 10 | 14 | 140 |
| - непромисловий персонал | 17 | 20 | 117,6 |

З таблиці 2.2. ми бачимо, що на фоні збільшення всього персоналу підприємства найбільше збільшилось працівників-службовців, серед непромислового персоналу та спеціалістів,і найменше керівників.

Для обліку використання робочого часу застосовується табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати, який ведеться уповноваженою на те особою.

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.

На ВАТ ”Бердичівський пивзавод„ 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.

Таблиця 2.3.

Розрахунок витрат на річний фонд оплати праці

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Посада | Обсяг роботи | | Оплата за одиницю | Сума основної з/п грн. | Додаткова з/п (15%),грн. | Нараховано всього грн. |
| Кількість | Одиниці |
| Директор | 2000 | год. | 9,0 | 18000 | 1 700 | 19700 |
| Головний бухгалтер | 2000 | год. | 7,8 | 15600 | 1200 | 16800 |
| Бухгалтер | 2000 | год. | 6,0 | 12000 | 1100 | 13100 |
| Касир | 2000 | год. | 4,3 | 8 600 | 1000 | 9 600 |
| Всього по управлінському персоналу | | | | 54200 | 5000 | 59200 |
| Робітники: |  |  |  |  |  |  |
| Начальники цехів | 8000 | год. | 6,7 | 53600 | 900 | 54500 |
| Технологи | 4000 | год. | 5,8 | 23200 | 800 | 24000 |
| інші основні робітники | 6000 | год. | 5,4 | 32400 | 750 | 33150 |
| Всього по основним робітникам | | | | 109200 | 2450 | 111650 |
| Разом | | | | 163400 | 7450 | 170850 |

Оплата праці працівникам спричиняє додаткові зобов’язання підприємства перед державними фондами обов’язкового страхування. Підприємство зобов’язане здійснювати відрахування до фондів:

* пенсійного страхування у розмірі 33,2% від нарахованої заробітної плати працівника;
* соціального страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності у розмірі 1,5%;
* соціального страхування на випадок безробіття у розмірі 1,3%;
* соціального страхування від нещасного випадку на виробництві у розмірі 2,1%.

Таблиця 2.4.

Фонд оплати праці ВАТ ”Бердичівський пивзавод„

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показники** | **2007** | **2008** | **Відхилення 2007 р** | |
| **+,−** | **%** |
| Фонд оплати праці, всього персоналу | 11514300,00 | 15914258, 06 | 4399958,1 | 38,21 |
| ФОП промислово-виробничого персоналу | 10883797,58 | 13165125,28 | 2281327,7 | 20,96 |
| в т.ч. керівники | 2316 035,37 | 2985147,00 | 669112,63 | 28,89 |
| в т.ч. службовці | 97607,84 | 112124,96 | 14517,12 | 14,87 |
| в т.ч. спеціалісти | 2130 495,74 | 3115598,09 | 985102,35 | 46,24 |
| ФОП непром. персоналу | 545058,87 | 678129,59 | 133070,72 | 24,41 |
| Середня заробітна плата 1-го працюючого | 557,00 | 730,65 | 173,65 | 31,17 |
| Середня заробітна плата 1-го працюючого в еквіваленті повної зайнятості | 578,20 | 718,50 | 140,30 | 24,26 |

За даними таблиці 2.4. можна зазначити, що на підприємстві в 2008 р. Фонд оплати праці (ФОП) перевищує за фонд 2007 р. на 4399958,1 грн., що є збільшенням на 38,21%. В основному це спричинено підвищенням мінімальної заробітної плати та заробітної плати основних виробничих робітників.

Погодинна форма заробітної плати- форма оплати праці, коли обсяг виконаної роботи не піддається обліку та нарахуванню. На ВАТ ”Бердичівський пивзавод„ вона здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або місячними окладами. Почасова оплата праці керівників, спеціалістів і службовців проводиться, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками).

**РОЗДІЛ 3. Шляхи удосконалення організації оплати праці**

**3.1 Недоліки організації оплати праці та їх усунення**

Діючі системи оплати праці мають ряд недоліків. Головний недолік полягає в тому, що заробітна плата погано, а найчастіше взагалі не пов'язана з кінцевими результатами праці. Результати праці колективні, а оплата - індивідуальна. Щоб перебороти цей недолік, потрібно зробити одне з двох: або індивідуалізувати результати, або колективізувати систему оплати.

Перший шлях виключений, тому що в принципі неможливо відокремити результати від їхньої колективної природи. Серед підприємців зміцнюється розуміння, що перспектива пов'язана з колективними системами заохочення праці.

Стосовно системи оплати праці можна виділити такі недоліки: ріст оплати праці не зв'язаний з ростом ефективності; діюча система не зорієнтована на співробітництво; система оплати не є досить гнучкою.

Говорячи про те, що діючі системи не орієнтують на колективне співробітництво, мається на увазі відома роз'єднаність працівників, і насамперед - підлеглих і керівників.

Виникла необхідність обрати яку краще використовувати методику для організації процесу стимулювання росту продуктивності праці та її якості. Для сучасної економіки в більшому ступені підходять системи оплати праці, що базуються на участі в прибутках і розподілі доходів. Сутність гнучкої системи оплати праці "Участь у прибутках" у тім, що за рахунок заздалегідь встановленої частки прибутку формується преміальний фонд, з якого працівники отримують регулярні виплати. Розмір виплат залежить від рівня прибутку, загальних результатів виробничої і комерційної діяльності підприємства. У системі "Участь у прибутках" премії виплачуються за досягнення конкретних результатів виробничої діяльності підприємства. Нараховуються премії пропорційно до заробітної плати кожного працівника з обліком його особистих і трудових характеристик: виробничого стажу, відсутності запізнень і прогулів, раціоналізаторської діяльності і т.д. Але ця система має багато недоліків:

1. розмір одержуваного підприємством прибутку, отже, величина премій залежить від безлічі зовнішніх факторів, що, часто прямо не залежать від працівників підприємства;
2. для працівників великих підприємств часто важко оцінити, який вплив вони зробили своєю роботою на величину прибутку.

При використанні цієї системи необхідно пам'ятати, що збільшення прибутку може залежати від ринкових факторів і мати короткостроковий характер. Тому показник прибутковості не завжди є найкращою основою для збільшення зарплати. Система має на увазі також участь у ризику зазнати збитків, тому що на підприємство діє безліч зовнішніх, що не піддаються контролю, факторів.

Система розподілу доходів передбачає, що преміальні виплати залежать від таких показників, як продуктивність, якість, економія матеріалів, надійність роботи. У результаті працівник може відчувати тісний взаємозв’язок між результатами своєї роботи і величиною прибутку.

Перша система впливає на залучення працівників і скорочення плинності кадрів, а друга в більшому ступені впливає на стимулювання підвищення продуктивності, якості, скорочення витрат.

Отже, можна зазначити: недоліки діючої системи оплати обумовлені її індивідуальними характеристиками. Їхнє подолання означає не що інше, як докорінну зміну самої системи.

З огляду на всі недоліки організації оплати праці необхідно визначити шляхи виходу з кризи заробітної плати. Необхідне відновлення заробітної плати як реальної ефективно діючої економічної категорії ринкової економіки, відновлення її основних функцій: відтворювальної, стимулюючої і регулюючої.

Перше завдання полягає в підвищенні реальної зарплати до вартості робочої сили. Заробітна плата - категорія не тільки економічна , але і соціальна, покликана забезпечити людині визначений соціальний статус. Витрати на покриття вартості робочої сили не можуть не передбачати, крім витрат покриття витрат на харчування, одяг, також витрат на утримання житла, медичне обслуговування, освіту, соціальні потреби працівника. Звідси висновок: вирішення питань рівня мінімальної і середньої заробітної плати необхідно орієнтувати на мінімальний споживчий бюджет, обчислений диференційовано відносно до категорії працівників, видів виробництв..

З погляду захисту інтересів найманих робітників заслуговує на увагу перехід на гарантований годинний розмір мінімуму оплати праці. Навіть якщо в основу його встановлення буде покладений значно більший, ніж сьогодні діючий місячний розмір державного тарифу, це аж ніяк не буде означати аналогічного збільшення заробітної плати працівника. Коли зайнятість упродовж повного робочого дня і робочого місяця не гарантована, працівники можуть виявитися менш захищеними перед діями роботодавців. Гарантованим буде лише заробіток у відповідності з балансом годин, фактично відпрацьованих за оплачуваний період часу. Роботодавець при переході на годинний гарантований розмір оплати буде зобов'язаний оплатити лише фактичний час роботи. Відірвати ж розміри гарантованих державою пільг і компенсацій від установленого місячного мінімуму оплати праці можливо і другим шляхом: встановивши їх у визначеному співвідношенні з прожитковим мінімумом, розрахованим для відповідної категорії населення - одержувачів пенсій, стипендій, допомог і т.д.

Щоб робоча сила як товар оплачувалася по своїй реальній вартості, необхідно наблизити мінімальну зарплату до прожиткового мінімуму. Це повинно бути зафіксовано в колективно-договірних рішеннях і неухильно виконуватися всіма сторонами, що підписали угоду. Вирішувати таку задачу можна тільки на основі виходу із соціально-економічної кризи і підвищення ефективності виробництва.

В даний час у наукових дискусіях із проблем заробітної плати піднімається питання про співвідношення і взаємодію росту заробітної плати і інфляції. І на твердження про необхідність реального росту заробітної плати часто приводиться, що це може привести до подальшого росту інфляції.

Усунення диференціації в області праці по категоріях працівників, підприємств - другий крок на шляху подолання кризи заробітної плати і налагодження другої її найважливішої функції - стимулювання робочої сили.

Особливої уваги заслуговує подальший розвиток принципів, закладених у єдиній тарифній сітці. Мається на увазі поширення їх на організацію оплати праці робітників та службовців інших підприємств і організацій. Досвід застосування єдиної тарифної сітки свідчить про те, що в неї в перспективі можуть бути внесені певні корективи. Мова йде про кількість розрядів тарифікації робіт і працівників, перегляді в ряді випадків передбачених єдиною тарифною сіткою, віднесення окремих робіт і професій до того чи іншого розділу.

Істотний вплив на територіальну диференціацію зарплати мають рівень зайнятості населення, розходження в рівнях оплати по регіонах, які склалися історично. Оскільки ціни товарів і послуг ростуть по регіонах нерівномірно, та сама величина номінальної заробітної плати виражає в різних географічних регіонах різний обсяг життєвих засобів у які вона може бути реалізована на ринку.

Що стосується безпосередньо діючих систем оплати праці, то вони повинні створюватися таким чином, щоб забезпечити об'єднання працівників у рамках підприємства, стимулювати співробітництво.

Для менеджерів у новій системі оплати праці потрібно знизити рівень базової оплати, що обумовлювалася стажем роботи, і збільшити розмір оплати, пропорційно до трудового окладу.

Необхідно зосередити увагу на продуктивність і якість. Для цього потрібно визначити вимоги до організації виробництва: усі програми повинні виконуватися в термін або достроково; усі роботи необхідно виконувати з найменшими витратами; усі послуги і роботи здаються замовникам з першого пред'явлення: якість повинна знаходитися на першому місці; потрібно використовувати самі сучасні технології, інструменти і методи. Кадрова політика повинна підтримувати сприятливий клімат, стабільність кадрів, можливість для їхнього росту. Необхідно виділити три найважливіші проблеми якості. Якість праці: керування продуктивністю і якістю. Якість трудового життя: управлінська культура, продуктивний внесок з боку працівників. Якість керування: передова роль керування організацією, ступінь, у якій керівництво домагається підвищення результативності через якість трудового життя.

Отже, мотивація праці повинна будуватися на основі факторів, що безпосередньо залежать від працівників. Незалежними не можуть бути вартісні фактори, тому що на практиці від працівників дійсно не залежать ні умови збуту, ні умови кредитування. Уже тому ставити заохочення працівників у пряму залежність від прибутку, було б помилковим.

До того ж варто розрізняти прибуток короткостроковий і довгостроковий. Ставка на короткостроковий взагалі збиткова для стійкості виробництва, не говорячи вже про його конкурентноздатність. Де мають на увазі короткостроковий прибуток і відкидають принцип пайової участі в доходах, там діючої системи матеріальної зацікавленості трудящих немає і бути не може, оскільки виникає конфлікт цілей, верх у який отримує приватний інтерес у прибутку. Отже, критерії системи матеріального стимулювання не повинні бути зв'язаними з прибутком.

Другий момент: необхідний не загальний, а по продуктовий облік результатів і витрат, щоб по кожному виду кінцевої роботи можна було знати, які нормативні і фактичні витрати сировини, матеріалів, що комплектують, праці і т.д. Так набагато менше помітні індивідуальні внески в неефективність і затратність.

Об'єктивний облік і контроль необхідний, оскільки в протилежному випадку підприємство приречене на не конкурентноздатність із усіма наслідками, що випливають з неї. Звичайно, що той власник, що не в змозі організувати належний економічний облік і контроль, буде змушений уступити своє місце іншому, більш наполегливому і послідовному у справі перетворення підприємства в конкурентноздатне.

Третій момент, найбільш адекватні вимоги конкурентноздатних підприємств виробництва системи пайової участі працівників у кінцевих доходах.

По-четверте, система матеріальної зацікавленості повинна вибудовуватися як система інвестування працівників, набудована на високу ефективність об'єктивно критеріям оцінки і зіставлення результатів і витрат праці. Потрібен підхід, відповідно до якого оплата по праці здобуває функцію інвестування робочої сили, тобто інвестицій, які можна назвати кваліфіковано-трудовими. Такі інвестиції набагато ширші ніж традиційна заробітна плата, вони не зводяться до неї і не обмежуються нею. Основне їхнє джерело - це кінцевий дохід. Систему матеріального стимулювання потрібно орієнтувати не на кваліфікацію, отриману по диплому, а на рівень кваліфікації виконуваної роботи. Так можна відмовитися від погодинної оплати праці і платити працівникам заробітну плату за кваліфікацію, а не за число людино-годин, проведених на своєму робочому місці. Виплачувати премії за загальні результати підприємства в цілому. Під фактичною кваліфікацією розуміється здатність працівника не тільки виконувати свої обов'язки, але і здатність брати участь у рішенні виробничих проблем, знати їх і розбиратися в будь-якому аспекті господарської діяльності свого підприємства.

Для працівників заохочення ініціативи і творчості повинне виступати як оплата "по заслугах" чи "за особистий внесок". Оцінка заслуг або особистого внеску встановлюється за допомогою критеріїв, визначених самим підприємством. Наприклад для оцінки роботи муляра можна використовувати наступні критерії: точність , швидкість, економія засобів, безпека для навколишніх, удосконалювання робочих прийомів. Під терміном "заслуги" чи "внесок" можна мати на увазі і робоче місце, і прояв особистих якостей працівника, і оцінку результатів діяльності за допомогою критеріїв. Хоча оплата за особистий внесок йде трохи в протиріччя з колективним характером праці, її все-таки можна застосовувати для оцінки кваліфікації працівника, з огляду на при цьому на загальний внесок. Колективізм повинний бути принципом формування заохочення праці.

П'ятий момент полягає в оцінці безробіття як антистимулу, а не стимулу. Якщо люди будуть знати, що збільшення ними продуктивності праці виразиться в звільненні їх самих чи їхніх товаришів, то антистимул переважить.

Строк існування кожного підприємства визначається винятково лише термінами потреби в ньому, так що кожне підприємство існує доти, доки воно необхідне кожному споживачу. Як тільки потреба в ньому зникне, настане його занепад.

**3.2 Застосування різних видів заохочувальних виплат**

Практика господарської діяльності країни виробила різноманітні заохочувальні системи для застосування в конкретних виробничих умовах кожної з них окремо чи разом з іншими системами.

1. Системи, що погоджують основну оплату праці з рівнем виконання і перевиконання показників, що виходять за межі основної норми праці працівника. До них відносяться різні премії за поточні результати роботи.

Такі види заохочення є найбільш розповсюдженими як по охопленню працівників, так і по питомій вазі в заробітній платі. Вони, як правило, мають чіткі кількісні параметри, що дозволяють контролювати рівень заробітної плати, що нараховується, як самому працівнику, так і його безпосередньому керівнику. Більш того, якщо зазначені види заохочення заздалегідь відомі працівнику, то дозволяють йому цілеспрямовано використовувати свою матеріальну зацікавленість, чи індивідуально разом з іншими домагатися того рівня заробітку, що його (їх) улаштовує.

2. Системи, що погоджують основну оплату праці з особистими діловими якостями працівника, рівнем його професійної майстерності й індивідуальних якостей, відношенням до роботи. Це насамперед доплати і надбавки стимулюючого характеру: за професійну майстерність; сполучення професій (посад); розширення норм (зон) обслуговування; виконання колишнього чи більшого обсягу робіт (послуг) меншою чисельністю працівників.

3. Системи, що погоджують основну заробітну плату працівника чи групи працівників з певними досягненнями, що не носять систематичного характеру, чи з якими-небудь загальними колективними результатами роботи протягом визначеного, досить тривалого календарного періоду (півріччя, року).

Це різні одноразові премії і винагороди і сьогодні виплачувані на деяких підприємствах: за виконання особливо важливих виробничих завдань, за перемогу у виробничому змаганні, за підсумками діяльності підприємства за рік (півріччя, квартал) і т. ін.

Відмінна риса таких видів заохочення закріплюється в їхній гнучкості. Вони, як правило, не перетворюються в механічне збільшення до заробітної плати. У той же час при їхньому застосуванні роботодавець ніякими зобов'язаннями перед працівниками не зв'язаний. Одноразові заохочення найчастіше викликають сприятливу реакцію в працівників і в кінцевому рахунку майже завжди окупаються (за винятком, може бути, річної винагороди, що повинно бути досить добре продуманим і організованим, щоб працівник протягом усього року активно працював на високий кінцевий результат)[23,с.332].

**3.3 „Гнучкий тариф” та „гнучкий графік” як важливі елементи мотивації працівників**

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці [2].  
На нашу думку, основним складником організаційно-економічного механізму управління оплатою праці є її організація на підприємстві. Питання організації заробітної плати, визначення її рівня завжди перебувають у центрі уваги як роботодавців, так і найманих працівників та їх об’єднань. Відповідно до чинних на сьогодні законодавчих актів (ст. 15 Закону України «Про оплату праці» і ст. 97 Кодексу законів про працю України), основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники. Суть тарифної системи оплати праці полягає в тому, що роботи розподіляються залежно від їх складності, а працівники – залежно від їх кваліфікації відповідно до розрядів тарифної сітки, що є основою для формування розмірів заробітної плати [1].

У вітчизняній і зарубіжній економічній літературі висловлюються різноманітні точки зору стосовно тенденції використання так званого «гнучкого тарифу» у тарифній системі. Його суть полягає в тому, що в межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посад службовців встановлюється певний діапазон тарифних ставок та посадових окладів. Це сприяє підвищенню ефективності стимулювання працівників в межах одного й того самого розряду або посади без переведення до іншого розряду або на іншу посаду вищої кваліфікації. Класифікуючи всіх працівників підприємства на споріднені категорії (робітники, службовці, спеціалісти, керівники), їх потенціали, враховуючи особливості психології і фізіології людини, відносяться як 1:3. Це означає, що найбільш обдаровані, кваліфіковані, відповідальні працівники однієї категорії в процесі своєї трудової діяльності можуть добитися в три рази більш високих результатів в порівнянні з самими низько кваліфікованими, тобто будуть оцінюватися по трьохбальній шкалі.

Визначаючим фактором співвідношення заробітної плати найвищого і найнижчого окладів на підприємстві є специфіка конкретного підприємства і організації, кількісний і якісний склад працівників, який входить у відповідні кваліфікаційні групи, і інші якісні характеристики працівників, але не фінансовий стан підприємства, в залежності від якого лише коректується встановлена диференціація заробітної плати [4].

Головними вимогами до організації заробітної плати на підприємстві, які відповідають інтересам як працівника, так і роботодавця, є забезпечення необхідного рівня заробітної плати за максимального зниження її затрат на одиницю продукції та гарантія підвищення оплати праці кожного працівника зі зростання ефективності діяльності підприємства.

Основу соціально-трудових відносин у суспільстві становлять питання реформування рівня оплати праці. Зауважимо, що цей процес в Україні розпочався з ухвалення Закону України «Про підприємства в Україні» (1991р.). Підприємства набули прав самостійно встановлювати форми, системи й розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників; визначати фонд оплати праці без обмеження його зростання з боку державних органів.

В умовах переходу нашої економіки на ринковий механізм функціонування, важливими завданнями оптимізації високопродуктивної, якісної праці та її гідної оплати є прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці, механізація трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу.

На сьогоднішній день у діяльності Президента України та Уряду проблемі подолання бідності приділено значну увагу. Реалізація урядової політики має забезпечити перехід від використання дешевої праці до висококваліфікованою з належною оплатою завдяки:

- удосконаленню законодавства щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної заробітної плати та запровадженню мінімальної погодинної заробітної плати як державного соціального стандарту;

- забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання заробітної плати, а також погашення заборгованості;

- істотному зменшенню питомої ваги населення, яке перебуває за межею бідності, та зміцненню позицій середнього класу;

- залученню необхідних інвестицій у виробництво та людський капітал;

- усуненню диспропорцій у міжпосадових та міжгалузевих співвідношеннях оплати праці працівників бюджетної сфери, значному підвищенню її розмірів;

- урахуванню відмінності регіонів щодо економічної оцінки землі та природно-кліматичних умов під час реалізації державної цінової політики та розподілу бюджетних коштів, які направляються на стимулювання виробництва окремих видів продукції;

- розрахунку обсягу коштів по кожному підприємству, необхідного для забезпечення належного рівня заробітної плати та погашення заборгованості з неї, визначення із джерелами їх забезпечення, щоб розробляти й контролювати виконання помісячних балансів грошових надходжень і витрат;

- врегулюванню податкової системи щодо зменшення навантаження на фонд оплати праці [3] .

Отже, удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;

- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;

- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;

- удосконалення тарифної системи та нормування праці;

- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;

- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці) [2].

Також велику роль в удосконаленні оплати праці відіграє використання в тарифній системі «гнучкого графіка». Результати роботи кожного працівника оцінюються по трьохбальній шкалі і відповідно з одержаною кількістю балів він може просуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три ряди. Тому навіть в межах однієї кваліфікації у кожного є можливість самостійно добиватися збільшення розміру своєї заробітної плати. Використання такої системи виключає автоматичний ріст заробітної плати не підвищуючи реальної кваліфікації і результативності працівників.

**ВИСНОВКИ**

Питання нарахування заробітної плати і оплати праці займають особливе місце в роботі кожного підприємства.

З одного боку, це пов'язано з відношенням до таких питань самих робітників, для яких заробітна плата служить основним джерелом матеріальних благ.

З іншого боку, – з тою обставиною, що суми, що спрямовуються підприємством на оплату праці, так чи інакше служать мірою, що визначає надходження податків і обов’язкових зборів у бюджет і цільові фонди.

Заробітна плата – це точка перетину інтересів багатьох: підприємства; працівника, податкової, фондів тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати , якщо не як найважливіших.

Організація оплати праці на підприємстві повинна забезпечувати: точний розрахунок заробітної плати кожного робітника відповідно до кількості і 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) і т.п.; правильне нарахування і розподіл по напрямках витрат відрахувань на соціальне страхування і відрахувань у Пенсійний фонд України.

Ми побачили, що 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.

Існують 2 форми оплати праці - погодинна і відрядна. При погодинній заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу і тарифної ставки (зарплата за одиницю часу); при відрядній - від кількості виробленої продукції і розцінок (зарплата за одиницю продукції) на неї.

Відрядна форма оплати праці має такі системи: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна і акордна.

Система заробітної плати має відповідати вимогам прискорення науково-технічного прогресу, переходу на інтенсивні методи господарювання, поліпшення якості продукції.

Об’єктивний процес встановлення і поширення в усіх галузях народного господарства умов праці, адаптованих до сучасних вимог науково-технічного та організаційного прогресу й ринкових взаємовідносин між суб’єктами господарювання, зумовлює тенденцію поступового збільшення частки почасової 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.

З метою підвищення ефективності суспільного виробництва система заробітної плати повинна стимулювати зацікавленість робітників, спеціалістів і службовців у результатах праці, сприяти розповсюдженню диференціації оплати праці залежно від її кількості та якості, раціональному витрачанню коштів на заробітну плату, дотримання встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати.

Фонд оплати праці є важливою складовою будь якого підприємства. Так як на будь якому підприємстві, навіть на автоматизованому, працюють робітники, яким потрібно виплачувати заробітну плату, оскільки, як відомо, саме заробітна плата є єдиним стимулом праці працівників.

Важливою частиною витрачання фонду заробітної плати підприємства є аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і 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.

Отже, на будь якому підприємстві потрібно встановити жорсткий контроль за витрачанням коштів.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Бойчук І.М., Харів П.С., Хопчан М.І., Піччя Ю.В.. Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації. Друге видання, виправлене і доповнене – К.: „Каравела”; Львів: „Новий світ” – 2000, 2001 – 298 с.
2. Економіка виробничого підприємства: Навч. посібник / За ред. Й.М. Петровича. – 2-ге вид., пер. та доп. – К., 2002
3. Економіка підприємства: Підручник. За ред. акад. С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. –528с
4. Економічний аналіз: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальністю 7.050166 „Облік і аудит”. За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир. ПП „Рута”, 2003. – 608 с.
5. Закон України „Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців” від 15 травня 2003 р. №755 – IV.
6. Закон України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року   
    N 108/95-ВР зі змінами та доповненнями станом на 2007 рік;
7. Закон України „Про ліцензування певних видів господарської діяльності” від 1 червня 2000 № 1775 – ІІІ.
8. Закон України від 09.07.2003р. № 1058 “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” із змінами до Закону України «Про Державний бюджет України на 2007 рік» від 19.12.2006 р. № 489-V.
9. Закон України “Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування”, від 26.06.97 р. № 400/97-ВР.
10. Інструкція про порядок обчислення і сплати страхувальниками та застрахованими особами внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування до Пенсійного фонду України, затверджена постановою правління Пенсійного фонду Украни від 19.12.03 р. № 21-1 і зареєстрована в Мін’юсті України 16.01.04 р. № 64/8663.
11. Кулішов В.В. Економіка підприємства: теорія і практика: Навч. посібник. – К.: Ніка-Центр, 2002.
12. Макаровська Т.П., Бондар Н.М. Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів – К.: МАУП. 2003.- 304 с.
13. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 липня 2004 р. № 479 - р “Про затвердження плану заходів щодо створення накопичувальної системи загальнообовязкового пенсійного страхування на2004 – 2007 роки”.
14. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2005 року № 525 –р “Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи”
15. Цал-Цалко Ю.С. Витрати підприємства: Навч. посібник. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 647 с.
16. Цал-Цалко Ю.С. Фінансова звітність підприємства та її аналіз: Навч. посібник. – Житомир: ЖІТІ, 2001. – 300 с.
17. Цивільний Кодекс України від 16 січня 2003р. № 435 – IV із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 19 червня 2003 р. № 980 – IV, від 18 листопада 2003 р. № 1255 – IV.
18. Шваб Л.І. Основи підприємництва: Навч посібник. – Житомир: ЖДТУ, 2006. 465 с.
19. Крушельницька О.В. Управління витратами: Навч. посібник .-Ж.: ЖДТУ,2005 .- 196 с.
20. Мишин, В.М. Исследование систем управления: Учебник/ В.М. Мишин. - М.: ЮНИТИ, 2003. - 527 с.
21. Осипов В.И., Ягодзинский А.И. и др. Экономика предприятия. Практ. пособие, Одесса: «Астропринт», 1998.
22. Типове положення з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості (затв. Постанов. КИУ від 26.04.96 р. №473).
23. Організація виробництва: Навч. посібник / В.О. Онищенко – К.: Ліро 2003 – 336 с.
24. Экономика предприятия. Под ред. Сафонова Н.А.–М.: Юрист, 1998