

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра фінансового аналізу та аудиту

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА КОНТРОЛЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ»

Студентки: 2 курсу, 3 мз групи
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
спеціалізації «Фінансовий аналіз та аудит»

Малиш Наталії Миколаївни

Науковий керівник
кандидат екон. наук

Негоденко Вікторія Степанівна

Гарант освітньої програми
д-р. екон. наук; професор

Назарова Каріна Олександрівна

Київ 2021

Київський національний торговельно-економічний університет
Факультет обліку, аудиту та інформаційних систем
Кафедра фінансового аналізу та аудиту
Спеціальність «Облік і оподаткування»
Спеціалізація «Фінансовий контроль та аудит»

Затверджую

Зав. кафедри _____

« ____ » _____ 20__ р.

Завдання
на випускню кваліфікаційну роботу студентки

МАЛИШ НАТАЛІЇ МИКОЛАЇВНИ

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи: «Організація та методика контролю ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці підприємства ресторанного бізнесу».

Затверджена наказом ректора від 28 грудня 2020 р. № 3919

2. Строк здачі студентом закінченої роботи (проекту): 1 листопада 2021 р.

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи (проекту):

Мета роботи (проекту) - розкриття сутності та визначення організаційно-методичних засад контролю ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці підприємства та надання рекомендацій з удосконалення організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці підприємства ресторанного бізнесу.

Об'єкт дослідження - процес організації та методики контролю ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на ТОВ «Фігаро кейтеринг».

Предмет дослідження - теоретичні, методичні та практичні підходи організації та методики контролю ефективності використання підприємством ресторанного бізнесу трудових ресурсів та фонду оплати праці.

4. Консультант по роботі із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1-3	Негоденко В.С.		

5. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом)

Вступ (актуальність теми, мета, завдання і предмет роботи, методика дослідження)

Розділ 1. Теоретичні засади організації та методики контролю ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці

- 1.1. Теоретичні аспекти організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці
- 1.2. Цілі, завдання та джерела аналізу використання трудових ресурсів та фонду оплати праці
- 1.3. Оцінка нормативно-правової бази та спеціальної літератури з організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці

Розділ 2. Праксеологія аналізу організації та методики контролю ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг»

- 2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Фігаро кейтеринг»
- 2.2. Загальний аналіз використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг»
- 2.3. Чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг»

Розділ 3. Напрямки покращення системи контролю ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг»

- 3.1. Шляхи удосконалення контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг»
- 3.2. Пропозиції щодо покращення контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг» на основі сучасних зарубіжних систем

Висновки і пропозиції

Список використаних джерел

Додатки

6. Календарний план виконання роботи

пор.	Назва етапів випускного кваліфікаційного проекту(роботи)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	2	3	4
1	Вивчення спеціальної літератури, збирання та обробка інформації	15.02.2021	15.02.2021
2	Написання вступу і розділу 1	21.06.2021	21.06.2021
3	Написання розділу 2	06.09.2021	06.09.2021
4	Написання розділу 3	23.10.2021	23.10.2021
5	Написання висновків та пропозицій	28.10.2021	28.10.2021
6	Оформлення та представлення роботи на кафедрі	01.11.2021	01.11.2021
7	Підготовка доповіді	04.11.2021	
8	Попередній захист	19.11.2021	

7. Дата видачі завдання 28 грудня 2020 р.

8. Керівник випускної кваліфікаційної роботи

В.С.Негоденко

(підпис)

9. Гарант освітньо-професійної програми

К.О. Назарова

(підпис)

10. Завдання прийняв до виконання студентка магістеріуму

Н.М. Малиш

(підпис)

11. Відгук керівника випускної кваліфікаційної роботи

ВКР Малиш Н.М. написала на актуальну тему, оскільки фонд оплати праці виступає важливим інструментом управління персоналом, визначає характер та принципи організації його роботи, поточний стан і перспективи розвитку. Проведення аналізу оплати праці сприяє забезпеченню оперативного контролю над понесеною кількістю робочого часу й отриманою якістю праці.

В результаті підготовки магістерської дипломної роботи авторка проаналізувала механізм організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці і розробила низку практичних рекомендацій, щодо його поліпшення. Проведене дослідження проблеми базується на опрацюванні достатньої кількості літературних джерел, використанні загальнонаукових та специфічних методів дослідження.

ВКР виконана на достатньому рівні. За структурою відповідає вимогам до написання ВКР.

Результати проведеного дослідження сформульовані у висновках, є логічними, підтверджуються відповідними довідками. Практична цінність результатів полягає у тому, що вони можуть бути використані та впроваджені у практику досліджуваного підприємства.

ВКР Малиш Н.М. рекомендується до захисту та заслуговує на позитивну оцінку.

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

(підпис, дата)

12. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу

Випускна кваліфікаційна робота студента Малиш Н.М. може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри

д.е.н., проф

К.О. Назарова

Гарант магістерської програми

д.е.н., проф

К.О. Назарова

25.10.2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ КОНТРОЛЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	10
1.1. Теоретичні аспекти організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці.....	10
1.2. Цілі, завдання та джерела аналізу використання трудових ресурсів та фонду оплати праці.....	15
1.3. Оцінка нормативно-правової бази та спеціальної літератури з організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці.....	17
Висновки до розділу 1.....	21
РОЗДІЛ 2. ПРАКСЕОЛОГІЯ АНАЛІЗУ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ КОНТРОЛЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ФІГАРО-КЕЙТЕРИНГ»....	22
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Фігаро кейтеринг».....	22
2.2. Загальний аналіз використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на ТОВ «Фігаро кейтеринг».....	28
2.3 Чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг».....	34
Висновки до розділу 2.....	46
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ФІГАРО-КЕЙТЕРИНГ».....	48
3.1. Шляхи удосконалення контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг».....	48
3.2. Пропозиції щодо покращення контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг» на основі сучасних зарубіжних систем	52
Висновки до розділу 3.....	55
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	60
ДОДАТКИ.....	66

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах ринкової конкуренції ефективність діяльності стає вирішальною передумовою не лише розвитку, але і виживання підприємства. Тому суттєво зростає значення всіх факторів, які впливають на результативність виробництва.

У системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина та її праця. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. В сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінилася: людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності підприємства.

Виробництво кожної країни і кожної галузі залежить від ряду факторів. Такими факторами є кадри, труд і оплата праці. В цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їх використання, що впливає на обсяг і темпи збільшення виробленої продукції, використання матеріально-технічних засобів. Використання трудових ресурсів пов'язано зі зміною показника продуктивності праці. На ріст же продуктивності праці впливає система оплати праці, тому що вона є стимулюючим фактором для росту кваліфікації праці, підвищення технічного рівня виконаної роботи.

У зв'язку з цим виникає гостра необхідність перегляду критеріїв оцінки використання трудових ресурсів. Той апарат виміру результату і якості трудової діяльності, який використовувався під час існування адміністративно-командної системи дещо втратив свою актуальність.

На сьогодні питання щодо наявності достатньої кількості аналітичних даних щодоскладових фонду оплати праці кожного працівника, структури заробітної плати та її особливостей, що забезпечується лише за рахунок оптимально організованої системи бухгалтерського обліку залишається дискусійним питанням та набуває все більшої актуальності.

У зв'язку з цим, тема курсової роботи, пов'язаної з аналізом забезпечення підприємства трудовими ресурсами та фонду оплати праці є вельми актуальною.

Ступінь розробки наукової проблеми. Основою для написання роботи стали наукові видання українських та зарубіжних науковців, які розглянули питання забезпечення підприємства трудовими ресурсами і фонду оплати праці, а також підвищення ефективності праці, як: Сьомченко В.В., Саркісян А.С., Перепаді Ф.Л., Тонких Л.С., Киш Л.М., Курило Н.Ф. Носкова С.А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А., Рибалко О.М., Крохмаль Н.І. та багато інших. Загальний підхід щодо трактування трудових ресурсів та фонду оплати праці визначені у спеціальній літературі, що наведені в (додатку А).

В цілому при написанні цієї роботи використовувалася наукова література та періодичні видання, в яких висвітлюються методики використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на підприємстві.

Мета і завдання дослідження. Проведення аналізу використання трудових ресурсів та фонду оплати праці, розроблення рекомендацій щодо підвищення ефективності його використання на підприємстві ТОВ «Фігаро кейтеринг».

В ході дослідження будто поставлено і вирішено такі **завдання:**

- розкрити теоретичні засади організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці;
- визначити цілі, завдання та джерела аналізу використання трудових ресурсів та фонду оплати праці;

- здійснити аналіз нормативно-правової бази та спеціальної літератури з організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці;
- надати коротку організаційно-економічну характеристику товариства з обмеженою відповідальністю «Фігаро кейтеринг»;
- дослідити аналіз використання трудових ресурсів ТОВ «Фігаро кейтеринг»;
- визначити чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг»;
- з'ясувати шляхи удосконалення аналізу забезпечення трудовими ресурсами;
- розробити програму покращення забезпечення підприємства трудовими ресурсами на прикладі зарубіжного досвіду.

Об'єкт дослідження: процес організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на ТОВ «Фігаро кейтеринг».

Предмет дослідження: теоретичні, методичні та практичні підходи організації та методики контролю використання підприємством трудових ресурсів та фонду оплати праці.

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробці й економічному обґрунтуванні методів контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці, а саме пропозиції щодо удосконалення покращення системи контролю використання фонду оплати праці та трудових ресурсів шляхом введення додаткових стимулюючих засобів. Вказані напрями дозволяють збільшити продуктивність праці, підвищити прибутковість підприємства, а саме чистий прибуток.

Структура та обсяг курсової роботи визначена метою, завданнями дослідження та включає в себе вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, який нараховує 50 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 60 сторінок друкованого тексту та містить 4 рисунка, 14 таблиць, 15 додатків.

Перший розділ – теоретичний, в якому висвітлюються теоретичні засади організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці, другий – аналітичний, надається аналіз фінансово - господарської діяльності ТОВ «Фігаро кейтеринг»; третій – практичний, в якому визначені напрямки покращення системи контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці безпосередньо на ТОВ «Фігаро кейтеринг».

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ КОНТРОЛЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Теоретичні аспекти організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці

Головною продуктивною силою суспільства є людський ресурс. Тому процвітає те суспільство, яке створило зусилля для кращого використання, і збагачення даного ресурсу. Трудові ресурси - частина населення країни, що володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для роботи.

Часто термін «трудові ресурси» ототожнюють з такими поняттями як «робоча сила» і «трудовий потенціал». Тому виникає необхідність «розмежування» визначень цих термінів. Трудові ресурси являють собою категорію, що займає проміжне положення між економічними категоріями «населення» і «сукупна робоча сила».

Стосовно наявного складу до трудових ресурсів входить усе працездатне населення, зайняте незалежно від віку в сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності.

До їхнього складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в домашньому і особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі [11].

Щоб зрозуміти сутність поняття «трудові ресурси», треба знати, що все населення залежно від віку поділяється на (рис.1.1):

- осіб молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки - від 16 до 59 років, чоловіки - від 16 до 64 років включно);

–осіб старших працездатного віку, по досягненні якого встановлюється пенсія за віком (в Україні: жінки -з 60, чоловіки - з 65 років).

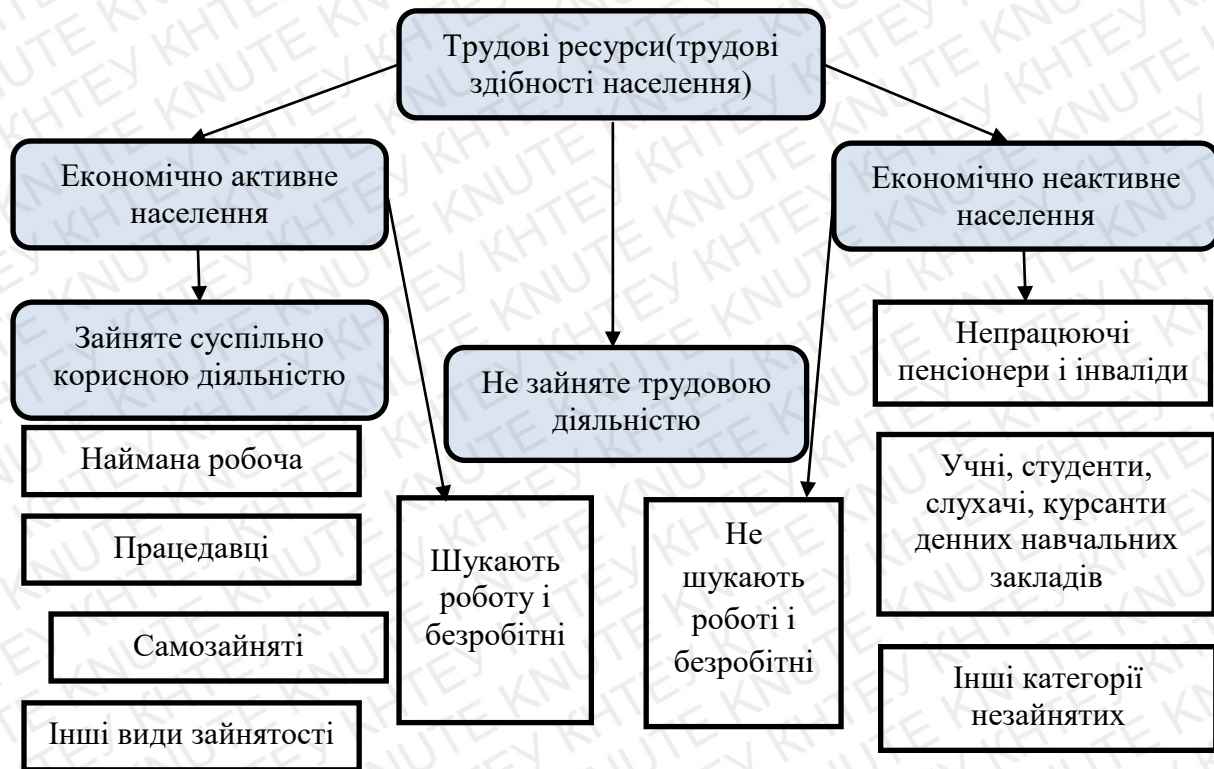


Рис. 1.1. – Структура трудових ресурсів в Україні

Джерело: складено на основі [30]

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і непрацездатних.

Непрацездатні особи в працездатному віці - це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці - це підлітки і працюючі пенсіонери за віком [12].

До трудових ресурсів в Україні відносяться:

а) населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії по старості на пільгових умовах;

б) населення молодше і старше працездатного віку, зайняте в народному господарстві.

Працездатне населення – це сукупність осіб, переважно працездатного віку, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовій діяльності (рис. 1.2).

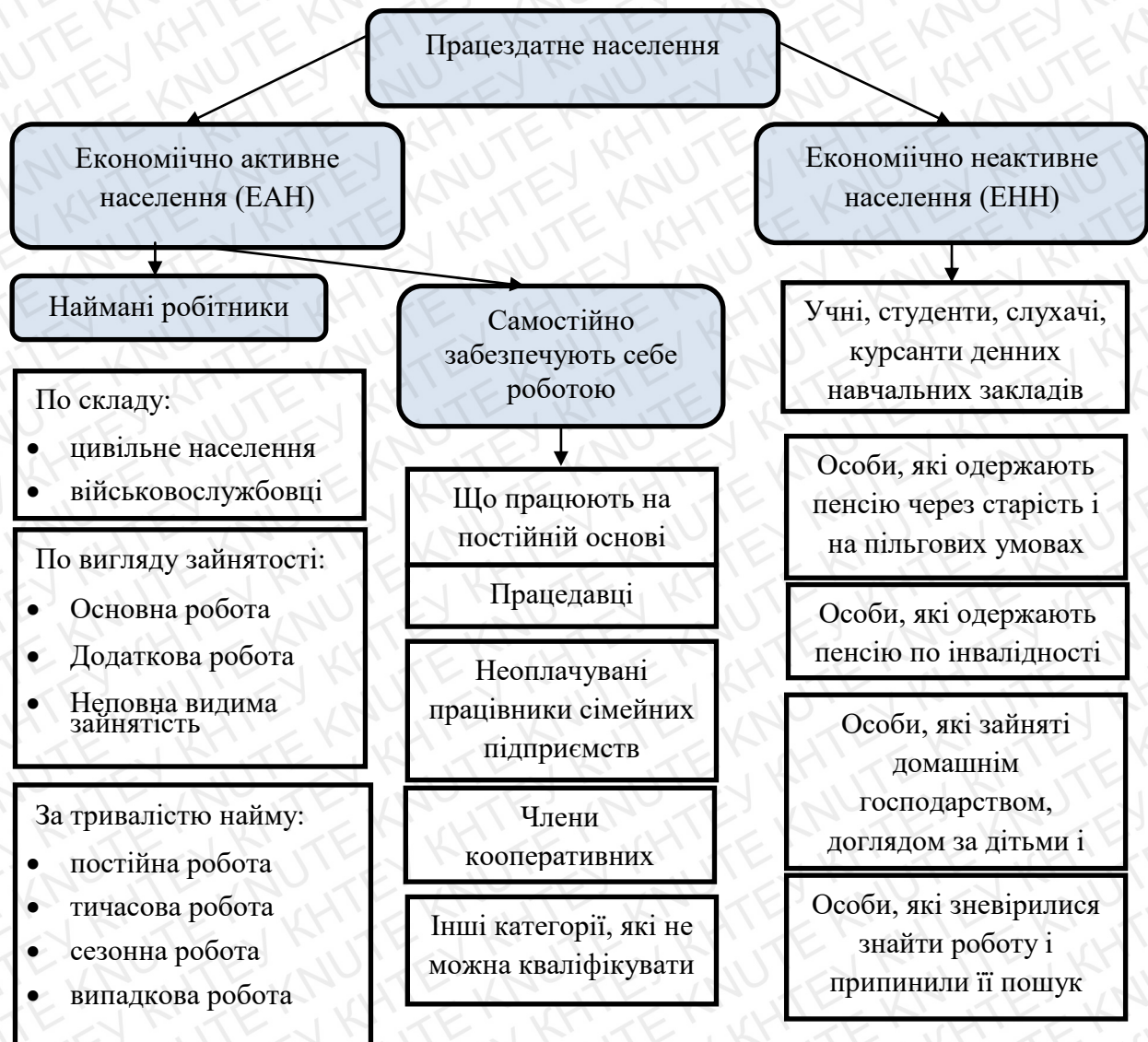


Рис. 1.2. – Схема класифікації населення за методологією МОП

Джерело: складено на основі [9]

Колектив підприємства є найбільш вагомим ресурсом підприємства і у зв'язку з цим він потребує особливого підходу у питаннях управління.

Персонал підприємства - це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку і мають практичні навички.

Класифікацію колективу (кадрів) підприємства можна відтворити за допомогою табл. 1.1 [14].

Керівники – це висококваліфіковані працівники, які займають посади керівників підприємства та їх структурних підрозділів, а також їхніх

заступників. До них відносять директорів, начальників, завідувачів, керуючих, головних спеціалістів підприємства [14].

Таблиця 1.1

Класифікація персоналу підприємства

№	Ознака	Види
1	2	3
1	За характером участі в господарській діяльності	Виробничий персонал – включає всіх працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, заводоуправління, складів, охорони – тобто всіх працівників, що займаються виробництвом товарів або їх безпосереднім обслуговуванням.
		Невиробничий персонал - включає працівників структур, які нехай і перебувають на балансі підприємства, але не пов'язані з процесами промислового створення благ: житлово-комунальне господарство, дитячі садки та ясла, навчальні заклади тощо.
2	По відношенню до виробництва	Основні робітники - безпосередньо беруть участь у процесі виробництва благ.
		Допоміжні робітники - здійснюють функції обслуговування основного виробництва.
3	За статтю	Чоловіки
		Жінки
4	За характером виконуваних функцій	Керівники
		Спеціалісти
		Службовці
		Робітники

Джерело: складено на основі [14]

Спеціалісти – працівники спеціальної інженерної, технічної, економічної та іншої роботи: агрономи, інженери, економісти, бухгалтери, оцінювачі, юридичні консультанти, соціологи тощо [14].

До службовців відносяться працівники, які виконують суворо технічні функції з документації, обліку та контролю комерційних послуг, та господарського обслуговування [14].

Робітники - це категорія працівників, які безпосередньо беруть участь у виробництві сільськогосподарської продукції, виконанні робіт і наданні послуг з виробництва.

Професійний склад персоналу який працює на підприємстві залежить від специфіки діяльності самого підприємства, його характеру продукції чи тих послуг, які воно надає, від його рівня технічного розвитку тощо.

Будучи основним джерелом прибутку трудящих, заробітна плата є формою винагороди за працю і формою матеріального стимулювання їхньої праці. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи зростання продуктивності праці, стимулює підвищення кваліфікації працівників.

Фонд заробітної плати - загальна сума грошових коштів, що виплачуються працівникам підприємства за відрядними розцінками, тарифними ставками, окладами, а також доплат, надбавок і премій протягом певного періоду часу(рис. 1.3)

Фонд заробітної плати за чинною інструкції органів статистики включає в себе не тільки фонд заробітної плати, що відносяться до поточних витрат підприємства, але і виплати за рахунок коштів соціального захисту і чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, а також відрахування на соціальне і медичне страхування працівників [23].

Основна частина заробітної плати формується під впливом об'єктивних умов виробництва і праці, відмінностей у кваліфікації працівників, складності та відповідальності їхньої роботи, умов праці, її інтенсивності тощо.

Додаткова заробітна плата залежить від чинників виробничої діяльності працівників, які неможливо повністю врахувати заздалегідь і які відбивають специфічні умови праці на цьому підприємстві або особливості працівників.

Також невід'ємним елементом фонду оплати праці, і, своєю чергою, витрат на оплату праці, є інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Основна відмінність цих виплат від двох інших складових фонду оплати праці полягає у тому, що до них належать винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми тощо.

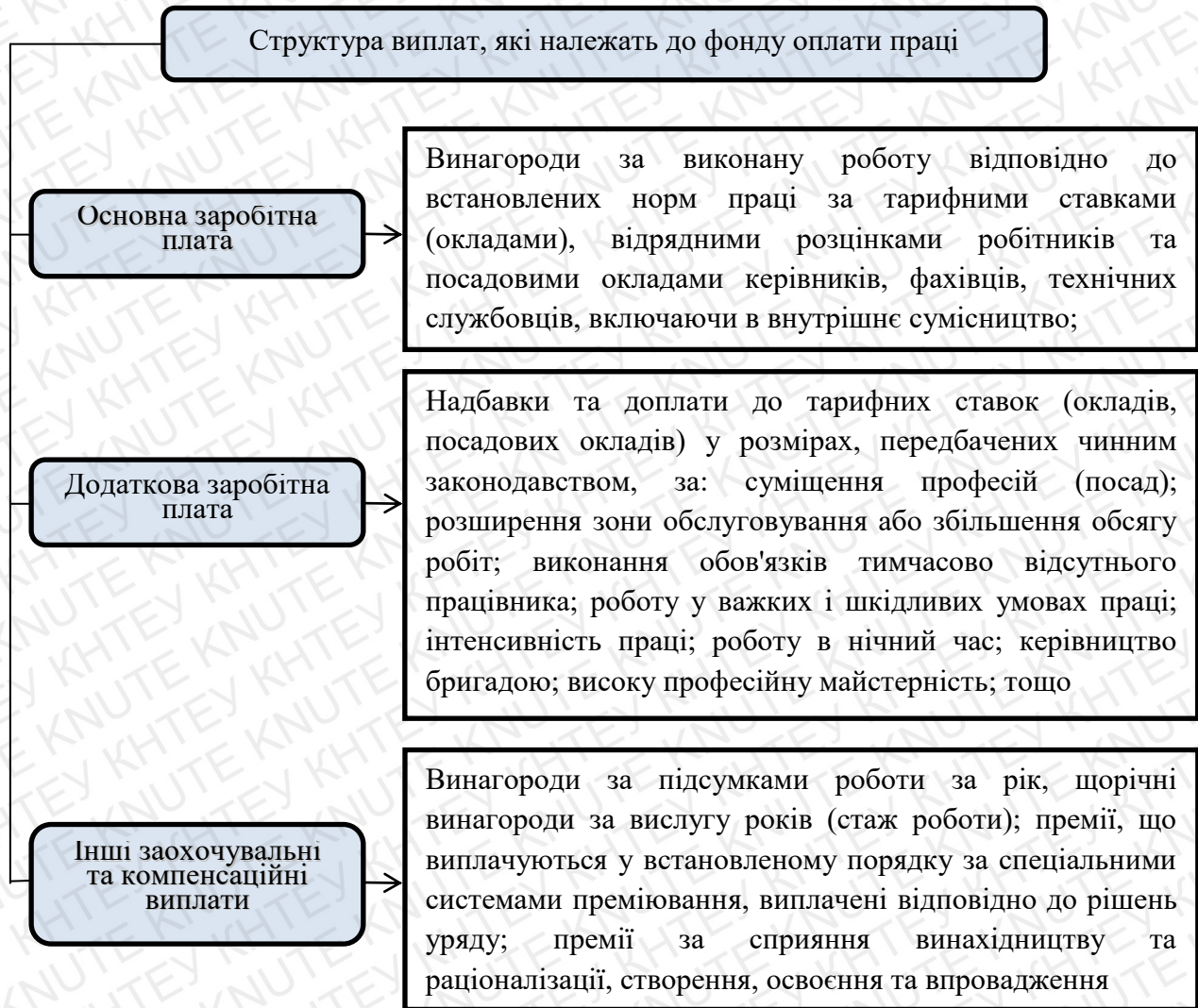


Рис. 1.3 Структура фонду оплати праці, запропонована Інструкцією зі статистики заробітної плати

Джерело: складено на основі [2]

1.2 Цілі, завдання та джерела аналізу використання трудових ресурсів та фонду оплати праці

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці та фонду заробітної плати необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. З ростом продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня його оплати.

У зв'язку з цим аналіз використання коштів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. У процесі його варто здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати, виявляти

можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції. [3]

Аналіз ефективності системи оплати праці підприємства розпочинається з визначення динаміки і структури фонду оплати праці. Джерелами інформації для проведення аналізу служить статистична звітність:

- форма № і — підприємство "Звіт про основні показники діяльності підприємства" — річна;
- форма № 1-ПВ "Звіт з праці" — місячна;
- форма № 1-ПВ "Звіт з праці" — квартальна;
- форма № 6-ПВ "Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання" — річна;
- форма № 3-ПВ "Звіт про використання робочого часу" — піврічна.

Аналіз фонду оплати праці передбачає здійснення таких етапів:

- визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати окремих категорій та професій працівників;
- виявлення відхилень у чисельності працівників і в середній заробітній платі на витрату фонду заробітної плати;
- вивчення ефективності застосовуваних систем преміювання;
- дослідження темпів росту заробітної плати, їх співвідношення з темпами продуктивності праці;
- забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням його оплати;
- виявлення та мобілізація резервів підвищення ефективності використання фонду заробітної плати [26]

.Рациональне використання фонду заробітної плати тісно пов'язано з правильною організацією зарплати на підприємстві, залежить від ступеня виконання виробничої програми та стану організації виробництва і праці, тому необхідно, щоб аналіз забезпечував:

- перевірку відповідності розмірів використання фонду заробітної плати обсягом виконаної виробничої програми;

- перевірку підрахунку виконання плану за обсягом виробництва як основи для регулювання витрачання фонду зарплати;
- визначення розміру економії чи допущеної перевитрати цього фонду та основних напрямів перевитрати;
- угруповання факторів, що визначають фактичні співвідношення між зростанням продуктивності праці та зростанням оплати праці

Для цілей аналізу слід підбирати, обробляти і систематизувати лише такі матеріали і дані, які забезпечують можливість виявлення ступеня впливу певних факторів (позитивних чи негативних) на витрачання фонду заробітної плати. Фактором успішного розвитку підприємства є забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, правильність встановлення режиму праці, ефективність використання робочого часу, зростання продуктивності праці. Завдання аналізу господарської діяльності полягає в тому, щоб виявити всі зміни, визначити їх характер і в подальшому надавати допомогу, або протидіяти їхньому розвитку.

Аналіз впливу трудових ресурсів зазвичай починають з вивчення забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, укомплектованості штатів водіїв, контролерів, інших працівників та ефективності використання робочого часу. Правильність висновків аналізу та його ефективність залежать від порівнянності аналізованих даних.

1.3 Оцінка нормативно-правової бази та спеціальної літератури з організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці

Дослідженню теоретичних і методичних аспектів контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на підприємстві присвячено наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: С. Барт, В. Бахрушин, Б. Больч, Д. Гарнетт, В. Калініна, К. Крищенко, А. Кроленко, А. Линенко, А. Пасека, К. Пірсон, Р. Попівняк, О. Терещенко, Г. Томсон, Н. Шульга та багато інших..

Структура фонду оплати праці завжди перебувала у центрі уваги науковців. Так, зокрема, М. Лужеренко, А. Єфремова у своєму дослідженні фонд оплати праці характеризують так: «Нових ринкових підходів потребує формування і використання коштів на оплату праці».

Справедливий розподіл фонду оплати праці має забезпечувати гнучка форма оплати праці» [42].

Детальний підхід до тлумачення організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці визначені у спеціальній та періодичній літературі, які наведені в (додатку А).

Джерелами інформації для проведення аналізу слугує статистична звітність:

- форма № 1 – підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства»;
- форма № 1-ПВ «Звіт з праці»;
- форма № 6 «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані тощо.

Якщо ж говорити, про нормативно - правову базу управління трудовими ресурсами та структуру заробітної плати, то вона здійснюється на основі Конституції України [22], Кодексу законів про працю України [21], Закону України "Про оплату праці" [15], а також низки підзаконних нормативно-правових актів, серед яких Постанова КМУ "Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів" [36], наказ ДКСУ "Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати [19].

Нормативно-правові засади, які визначають сутність управління фондом оплати праці, наведено в таблиці 1.2

Нормативно-правові засади управління фондом оплати праці

№	Нормативно-правовий документ	Визнання щодо оплати праці
1	2	3
1	Закон України «Про оплату праці» [21]	Визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також зокремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.
2	Інструкція зі статистики заробітної плати [19]	Розроблена відповідно до Законів України "Про державну статистику" та "Про оплату праці" з урахуванням міжнародних рекомендацій у системі статистики оплати праці й стандартів Системи національних рахунків. Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників.
3	Кодекс законів про працю [21]	Визначає загальні правила регулювання індивідуальних трудових відносин, умови праці, особливості регулювання окремих категорій працівників, норми праці, трудову дисципліну, безпеку та охорону.
4	Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	Визначає основні принципи бухгалтерського обліку та фінансової звітності, державне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності, порядок оформлення первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку, обов'язки підприємств під час складання фінансової звітності, зокрема що стосується оплати праці.
5	Податковий кодекс України [35]	Визначає платників податку, дохід у зв'язку з роботою найманих працівників та розмір утримання податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати працівника.
6	Конституція України [22]	Гарантує кожному громадянину право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Джерело: власна розробка автора

Велику увагу, при аналізі фонду оплати праці та трудових ресурсів, привертає Податковий кодекс України, який дублює норми, зазначені у Законі України "Про оплату праці" [21].

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя громадян, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства, на першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Правове забезпечення системи управління трудовими ресурсами спрямоване на:

- дотримання, виконання та використання норм чинного законодавства в галузі праці, трудових відносин;
- регулювання трудових відносин між роботодавцями та найманими;
- робітниками;
- захист прав та інтересів безробітних;
- підготовку пропозицій щодо зміни чинних або відміни застарілих нормативних актів з питань трудових ресурсів.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників. Крім цього, Кодекс законів про працю враховує питання колективних та трудових договорів; забезпечення зайнятості вивільнених працівників; робочого часу та часу відпочинку; нормування та оплати праці, гарантії та компенсації; трудової дисципліни; охорони праці; праці жінок та молоді; пілг для працівників, що поєднують роботу з навчанням; індивідуальних трудових конфліктів; участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями; трудових конфліктів, державного соціального страхування та ін.

Висновки до розділу 1

Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва «нормальні» часи.

Однією з основних проблем, з якою неминуче стикнулося українське бізнес-середовище, стала необхідність зберегти баланс між потребами роботодавця і правами працівників.

Наразі лише у Києві 35% підприємств припинити свою роботу. Представлений Урядом план скорочення бюджету може залишити без фінансування або скоротити зайнятість багатьох людей зі сфер освіти, культури, науки і спорту.

За даними міністра інфраструктури, за період карантину в Україну повернулися 100 тисяч громадян, частина яких були трудовими мігрантами і не мають роботи всередині країни. За період карантину кількість безробітних в Україні уже збільшилася фактично на 500-700 тисяч людей.

Актуальним для України є попередження організації про зростання частки зайнятих у неформальному секторі, а також збільшення кількості «працюючих бідних». Це люди, які є працевлаштованими, але мають дохід нижче межі бідності через недостатню кількість робочих годин або низьку зарплатню. Економічна криза швидше і сильніше вдарить по працівниках, які перебувають за межею бідності або близько до неї.

РОЗДІЛ 2. ПРАКСЕОЛОГІЯ АНАЛІЗУ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ КОНТРОЛЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ФІГАРО-КЕЙТЕРИНГ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Фігаро кейтеринг»

Індустрія гостинності та громадського харчування є головними секторами послуг в економіці Європи.

Суть кейтерингового обслуговування полягає в тому, що ресторан за спеціальними замовленнями (кейтерингова компанія) забезпечує замовнику приготування і доставку готової продукції ресторанного господарства у зазначене місце (додому, в офіс, на робоче місце, в місце відпочинку тощо), а також ресторанне обслуговування святкового заходу з наданням різних сервісних послуг [18].

Кейтеринг в Україні є досить молодою галуззю. Вперше подібні послуги на вітчизняному ринку з'явилися ще на поч. 90-х років ХХ століття. У регіонах це вид послуг з'явився не більше 10 років тому.

Нещодавно в Україні про кейтеринг було відоме тільки вузькому колу осіб, а сьогодні український ринок кейтерингу сформований і розвивається динамічно.

Компанія «Фігаро-Кейтеринг» була заснована в 2002 році засновником Олександром Котолупом і стояла у витоків зародження кейтерингу в Україні.

Назва «Фігаро Кейтеринг» пішло від бажання засновника бути істинним служителем своїм замовникам. Фігаро залегендою – це служник багатьох господарів, що значить обслуговування багатьох поважних клієнтів.

За 18 років компанія обслужила більше ніж 10 тисяч заходів для майже 1 млн. гостей.

Компанія займається комплексним подійним кейтеринговим обслуговуванням заходів, мета якої, незалежно від формату заходу – будь то бізнес-конференція чи корпоративний захід, надати гастрономічну атмосферу події, підкреслити концепцію івенту, створити Вау ефект для гостей.

Загальна інформація про підприємство наведена у таб. 2.1.

Таблиця 2.1

Загальна інформація про ТОВ «Фігаро кейтеринг»

Показник	Характеристика
Повна назва компанії	Товариство з обмеженою відповідальністю Фігаро-Кейтеринг
Організаційно-правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Адреса	03194, м. Київ, вул. Зодчих, будинок 32 Б, офіс 96
Вид діяльності за КВЕД	Основний: 56.21 Постачання готових страв для подій Інші види діяльності: 78.20 Діяльність агентств тимчасового працевлаштування 78.30 Інша діяльність із забезпечення трудовими ресурсами 82.30 Організування конгресів і торговельних виставок 56.10 Діяльність ресторанів, надання послуг мобільного харчування
Дата реєстрації	12.08.2004
Код ЄДРПОУ	33061505

Джерело: власна розробка автора на основі даних[30]

Місія компанії – «Ми знаходимося в бізнесі надання унікального гастрономічного враження, підтримуємо концептуальну атмосферу заходу і формуємо культуру кейтерингу в Україні».

Мета компанії – надання високого рівня сервісу в кейтерингу, враховуючи індивідуальні потреби клієнта і створюючи для нього WOW ефект [30].

Компанія «Фігаро Кейтеринг» формує культуру і стандарти кейтерингу в Україні, покращує якість подій в бізнесі своїх клієнтів, є максимально зручним і надійним партнером.

Надавати WOW ефект і підтримувати гастрономічне враження компанії дає можливість її продуктивний портфель і постійний розвиток.

Крім різноманітного асортименту основного меню, який складає близько 2000 позицій страв, продуктивний портфель також складає більше 10

ексклюзивних креативних колекцій навісів, більше 20 анімаційних станцій, майстер-класи та інші можливості.

Продуктовий портфель компанії знаходиться в підпорядкуванні так званої Figaro Creative Lab – лабораторії креативних ідей, які займаються виводом світ нових продуктів, тестуванням і формуванням покрокових інструкцій реалізації нових продуктів компанії.

Компанія щороку удосконалюється, надаючи можливість оцінити експертам івент-ринку її нові можливості

Фігаро-кейтерінг – перша і єдина кейтерингова компанія в Україні, отримавши акредитацію і знак якості CATERING PROFESSIONAL.

Щороку компанія приймає участь в міжнародному конкурсі учасників івент-ринку Ukrainian Event Awards і є Золотим призером цього конкурсу 2011,2013, 2014 – I місце в номінації «Кращий кейтерингу».

В 2016 році в даному конкурсі компанія отримала спеціальну номінацію Ukrainian Event Awards «За внесок в розвиток Івент індустрії».

Фігаро-Кейтерінг повністю підтримує ідею Вашої події та пропонує більше 20 індивідуальних колекцій накриття, де столи, посуд, сервірування та страви виповнені у єдиній бажаній концепції. Навіть одяг обслуговуючого персоналу продовжує ідейний задум.

Основні послуги, що надаються компанією ТОВ «Фігаро-Кейтерінг» наведені у табл. 2.2.

Так, стратегічний розвиток ТОВ «Фігаро-Кейтерінг» передбачає формування фундаментальних цілей і ключових завдань на довгострокову перспективу, в тому ж числі - конкретне визначення плану дій і продуманий, зважений розподіл наявних ресурсів, що знадобляться, щоб досягти поставлену мету.

Таблиця 2.2

Основні послуги ТОВ «Фігаро-Кейтеринг»

№	Послуга	Характеристика
1	2	3
1	Кава-Брейк	Кава-брейк – це можливість швидко підкріпитися і відновити сили учасникам семінару або конференції. За коктейльними столами гостей пригощають свіжою випічкою, десертами та гарячими напоями, представленими на фуршетній лінії.
2	Шведська лінія	Шведський стіл вид обслуговування гостей за принципом фуршету. Багатий асортимент гарячих і холодних закусок, які подаються на фуршетній лінії, а гості самостійно вибирають страви за власним смаком і розсаджуються за столи.
3	Кейтеринг у форматі коктейль	Мобільний та вишуканий формат кейтеринг-обслуговування, коли вишукані міні-закуси, витончені десерти, легкі коктейлі та напої подаються гостям виключно офіціантами в обніс
4	Кейтеринг у форматі фуршет	Один з найбільш європейських та затребуваних форматів проведення заходу. Фуршетна подія передбачає динаміку, атмосферу вільного спілкування і цікавих знайомств. Витончені порційні страви подаються на фуршетних лініях мініатюрними порціями, а в максимальному асортименті це дозволяє гостям пригощатися чудовою кухнею за коктейльними столиками, не перериваючи цікавих і корисних діалогів.
5	Кейтеринг у форматі бенкет	Це ретельно продуманий і наперед спланований урочистий захід, всі складові якого об'єднані спільною ідеєю і стилістикою.
6	Весільний кейтеринг у форматі бенкет	Весільний кейтеринг в форматі бенкет – це безпрограшний вибір формату вишуканого свята. Весільний бенкет особливо яскраво підкреслює урочистість моменту в кожній деталі.
7	P.R.A.D.A. Picnic	Унікальний формат заходів літнього сезону. Основна ідея – об'єднати в собі комфорт, елегантність та бездоганний сервіс.

Джерело: складено на основі [30]

Важливість розробки оптимальної стратегії розвитку пов'язана з серйозними труднощами, що супроводжуються процесами реалізації товару на певному ринку.

Важливість розробки оптимальної стратегії розвитку пов'язана з серйозними труднощами, що супроводжуються процесами реалізації товару на певному ринку.

Розглянемо організаційну структуру ТОВ «Фігаро-Кейтеринг» на рис.2.1

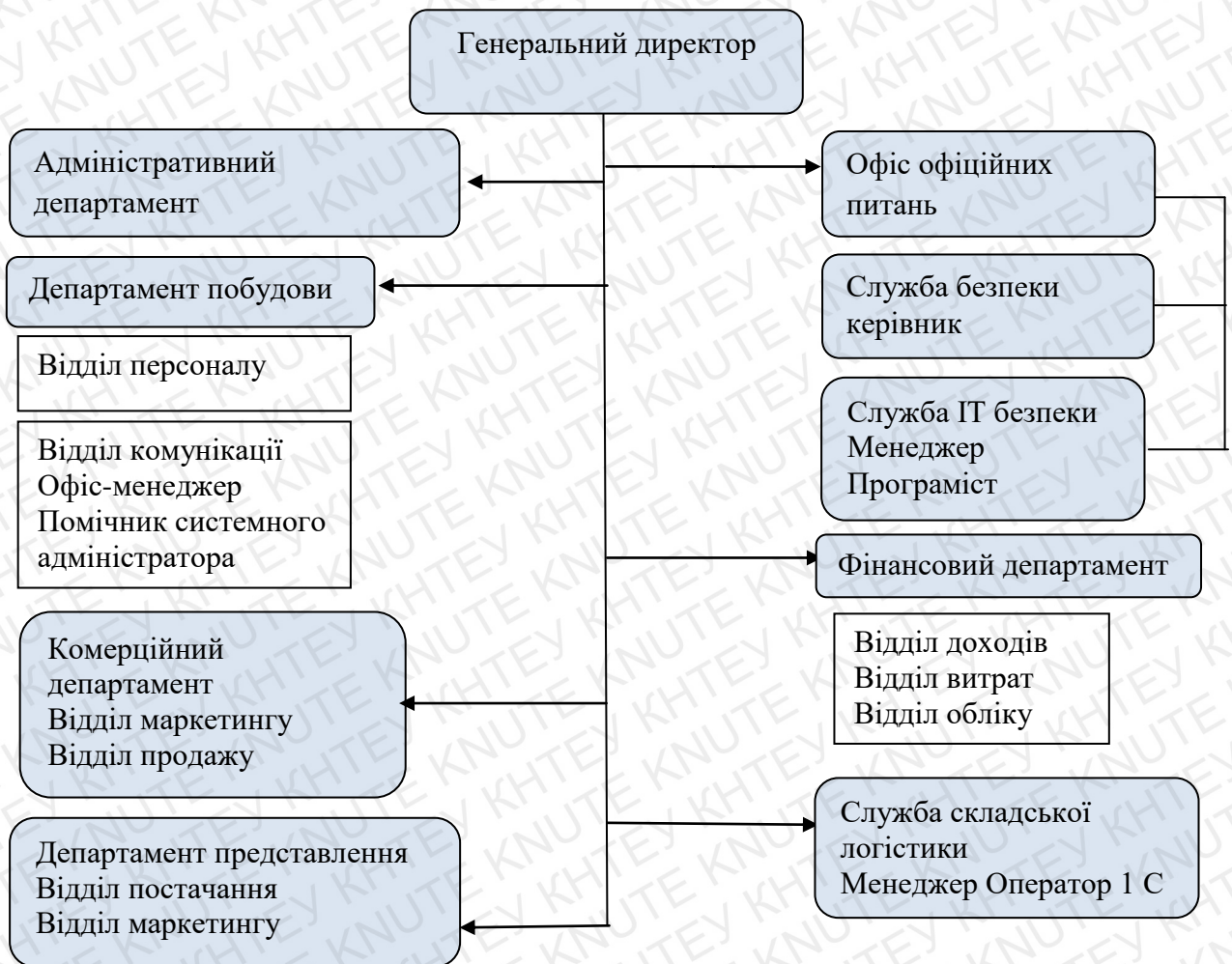


Рис.2.1.– Організаційна структура компанії Фігаро-Кейтеринг

Джерело: власна розробка автора на основі даних[30]

На рис.2.1 бачимо, що компанія має розвинуту організаційну структуру, в якій працюють спеціалісти конкретних окремих напрямків. Чітко розмежовані зони відповідальності.

На підприємстві працює близько 100 штатних працівників та більше ніж 400 фрілансерів [30].

Партнерами Фігаро-Кейтеринг є: івент-партнер. Партнерська локація. Івент-партнером можуть бути: івент-агенство, туристична компанія, рекламна компанія, ВТЛ-агенство, рекламне агентство тощо.

Таблиця 2.3

**Динаміка фінансових результатів діяльності ТОВ«Фігаро-Кейтеринг»
протягом 2016– 2020 рр., тис. грн.**

Показник	Роки					Абсолютне відхилення +/-				Темп приросту, %			
	2016	2017	2018	2019	2020	2017/ 2016	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019	2017/ 2016	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019
Чистий дохід (виручка) від реалізації	34153,8	44682,3	47086,4	42777,7	8312,2	10528,5	2404,1	-4309	-34466	30,8	5,4	-9,2	-80,6
Собівартість реалізованої продукції	15864,1	22050,5	22701,9	22519,2	4031,2	6186,4	651,4	-182,7	-18488	39,0	3,0	-0,8	-82,1
Валовий прибуток	18289,7	22631,8	24384,5	20258,5	4281	4342,1	1752,7	-4126	-15978	23,7	7,7	-16,9	-78,9
Інші операційні доходи	2017,8	615,6	1,7	166	37	-1402,2	-613,9	164,3	-129	-69,5	-99,7	9664,7	-77,7
Інші доходи	0	1,8	0	0,7	0	1,8	-1,8	0,7	-0,7	0,0	100,0	0,0	100,0
Інші операційні витрати	17545,1	20136,4	23427,4	20007,9	7627	2591,3	3291	-3420	-12381	14,8	16,3	-14,6	-61,9
Інші витрати	249,2	388,6	137,1	0	0	139,4	251,5	-137,1	0	55,9	-64,7	100,0	0,0
Фінансовий результат до оподаткування	2513,2	2724,2	821,7	3309	417,3	211	-1903	2487,3	-2891,7	8,4	-69,8	302,7	-87,4
Податок на прибуток	497,6	560,3	172,7	75,9	0	62,7	387,6	-96,8	-75,9	12,6	-69,2	56,1	100,0
Чистий прибуток	2015,6	2163,9	649	341,4	3309	148,3	-1515	-307,6	2967,6	7,4	-70,0	-47,4	869,2

Джерело: побудовано автором на основі даних балансу (Форми 1) та Звіту про фінансові результати ТОВ «Фігаро кейтеринг» (Форми 2)

Протягом аналізованого періоду чистий дохід (виручка) від реалізації поступово збільшувався, починаючи від 1 півріччя 2016 року до 2018 року збільшився в середньому на 18,1%, починаючи з 2 півріччя 2019 році даний показник зменшився на 9,2%, відносно 2018 року, а у відношенні 2020 до 2019 року понизився аж на 80,6% на 34465,5 грн.

Інші операційні доходи помітно зменшувались, в порівнянні з 2017 та 2016 зменшилися на 69,5% а 2018 та 2017 роках – аж на 99,7% , найбільшого

піку зростання можемо спостерігати у 2 півріччі 2019 року по відношенню до 2018 року на 9664,7%, тобто на 164,3тис грн, у 2020 році можемо бачити знову спад на 129 тис.грн.

Інші доходи в 2017 р., порівняно з 2016 р., збільшились на 1,8тис. грн., проте в наступному році відбулось зменшення доходівна вказану суму(100%), у 2019 інші доходи зростають на 0,7 тис грн., а наступному році спостерігаємо спад на 100%.

Протягом 2016-2018 рр. спостерігається збільшення операційних витрат на 3291 тис. грн. (16,3%) та зменшення інших витрат у 2019-2020 рр.– на 3420 та 12380,9 тис. грн. відповідно.

Сума податку на прибуток зменшилась на 387,6 тис. грн. (69,1%) в 2018 р., порівняно з 2017 р., щож до 2019 – 2020рр. то також зменшилась відповідно на 96,8 та 75,9тис. грн.. (56,1 та 100%).

Чистий прибуток підприємства в 2019 р., порівняно з 2018 та 2017р., зменшився відповідно на 307,6 тис. грн. (47,39%), та 1514,9 тис.грн (70%) але у 2020р показник збільшився на 2967,6 тис грн.(869,2%) що є позитивним фактором для діяльності підприємства.

2.2 Загальний аналіз використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на ТОВ «Фігаро кейтеринг»

Повноту використання трудових ресурсів на даному підприємстві можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів і годин одним робітником за аналізуючий період часу, тобто за рік, а також за ступенем використання фонду робочого часу. Такий аналіз проводять за кожною категорією робітників, по кожному виробничому підрозділу та в цілому по підприємству.

Основними джерелами інформації для аналізу є статистична звітність із праці (форма № 1-ПВ «Звіт із праці» до форми № 3-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання»)

Дуже важливою умовою для виконання виробничого плану та ефективного використання трудових ресурсів є ефективне використання

робочого часу. Від цього залежить якість та ефективність виконання роботи. Дані про використання робочого часу представлені у табл. 2.4

Таблиця 2.4

Використання робочого часу на ТОВ «Фігаро кейтеринг»

Найменування показника	Умовні позначення	2016	2017	2018	2019	2020	Відхилення			
							2017/2016	2018/2017	2019/2018	2020/2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Середньооблікова чисельність, чол. всього	Ч	123	131	127	140	128	8	-4	13	-32
Відпрацьовано одним робітником:										
- днів	Дн	251	248	250	250	251	-3	2	0	1
- годин	Год= Дн*Т	2083	2058	2075	2075	2083	-24,9	16,6	0	8,3
Середня тривалість робочого часу	Т	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	0	0	0	0
Фонд робочого часу, тис.год	Фрч=Ч*Дн*Т	2562	2696	2635	2905	2666	134	-61	270	-239
Надурочно відпрацьований час, тис.год	Тс	1,23	1,31	1,27	1,40	1,08	0,08	-0,04	0,13	-0,12

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Л, М, Н та П.

Зтаблиці 2.4 видно, що усі робітники працювали 251, 248, 250, 250 та 251 днів у період з 2016-2020 роки відповідно. Беручи до уваги те, що з кожним роком збільшувалася кількість працюючих, збільшувався і фонд робочого часу, і навпаки.

У 2016 він становив 2562 тис.год, у 2018 – 2635 тис. год і у 2019 – 2905 тис. год. Так, за даними таб. 2.4, непродуктивні втрати робочого часу мають тенденцію до зниження 12%, що матиме позитивні наслідки.

Завданнями аналізу фонду оплати праці (ФОП) є визначення правильності витрачання коштів на оплату праці, виявлення впливу факторів,

встановлення правильності співвідношення темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати.

При вивченні структури ФОП слід приділити увагу питомій вазі окремих елементів у загальній сумі та дослідити їхню зміну в динаміці й оцінити виконання завдання. При визначенні рейтингової оцінки підприємства важливо дослідити співвідношення трудових показників і середньої заробітної плати по підприємству з відповідними показниками підприємств галузі, а середню заробітну плату по підприємству порівняти також з прожитковим мінімумом, мінімальною заробітною платою та іншими показниками, що діють на момент дослідження.

Фонд оплати праці – основний економічний показник з оплати праці, що широко використовується у господарській практиці, статистичній звітності, аналізі. Він включає в себе основну і додаткову заробітну плату персоналу підприємства, інші заохочувальні та компенсаційні виплати (крім тих, які у законодавчо встановленому порядку до фонду оплати праці не входять, наприклад допомога з тимчасової непрацездатності, вихідна допомога та деякі інші) [49].

Динаміку фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг» наведено в табл.

2.5

Потрібно відзначити, що загальний фонд оплати праці у ТОВ «Фігаро кейтеринг» за 2017 р. порівняно з 2016, зріс на 19,9 тис. грн. (1,29%), у 2018 та 2019 р. можемо спостерігати як підприємство мало сталий показник, і вже у 2020 році показник збільшився на 92,1 тис. грн (5,88%). Зростання відбулося за всіма складниками, але найбільшу питому вагу мало зростання фонду основної заробітної плати.

Динаміка фонду оплати праці на ТОВ «Фігаро кейтеринг»

№	Показник	Роки, тис. грн					Абсолютне відхилення +/-					Відносне відхилення, %			
		2016	2017	2018	2019	2020	2017/ 2016	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019	2017/ 2016	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Середньооблікова чисельність, чол.	123	131	127	140	128	8	-4	13	-12	6,5	-3,0	10,2	-8,5	
2	Фонд основної заробітної плати	146,5	148,5	148,5	148,5	152,9	16,5	0	0	47,5	1,13	0,00	0,00	3,2	
3	Фонд додаткової заробітної плати	81,3	84,7	84,7	84,7	129,3	3,4	0	0	44,6	4,18	0,00	0,00	52,6	
4	Заохочування та компенсаційні виплати	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	Оплата за невідпрацьований робочий час	0	0	0	0	129,3	0	0	0	129,3	0	0	0	0	
6	Фонд оплати праці працівників	154,63	156,62	156,62	156,62	165,83	19,9	0	0	92,1	1,29	0,00	0,00	5,8	

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Є,Ж,З,И та К

Аналізуючи показники можна дійти висновку, що загальний фонд оплати праці за досліджуваний період зменшився на 92,1 тис. грн, або на 5,8 % і за 2020 р. становить 1658,3 тис. грн, що спричинено зменшенням чисельності персоналу досліджуваного підприємства на 12 осіб.

Отже, необхідно проаналізувати структуру фонду оплати праці. Цей аналіз полягає у визначенні питомої ваги кожного виду доплат у загальному фонді оплати праці та відхилення пунктів структури.

Структура фонду оплати праці, наведена в табл. 2.6, показує, що в загальному фонді заробітної плати фонд основної заробітної плати у 2017,2018

та 2019 р. становить 94,59%, що менше порівняно з 2020 р. (92,20%) та більше порівняно з 2016 р. (94,74%). Тенденцію до збільшення мали фонд додаткової заробітної плати. Негативним явищем є зростання питомої ваги оплати за невідпрацьований час.

Таблиця 2.6

Структура фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг»

№	Показник	2016		2017		2018		2019		2020	
		тис. с.г рн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Фонд основної заробітної плати	146 5	94,74	1481, 5	94,59	1481, 5	94,59	1481,5	94,59	1529	92,20
2	Фонд додаткової заробітної плати	81,3	5,26	84,7	5,41	84,7	5,41	84,7	5,41	129,3	7,80
3	Заохочувані та компенсаційні виплати	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Оплата за невідпрацьований і робочий час	0	0	0	0	0	0	0	0	129,3	7,80
5	Фонд оплати праці працівників	154 6,3	100	1566, 2	100	1566, 2	100	1566,2	100	1658,3	100

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Є,Ж,З,И та К

Велике значення під час аналізу використання фонду оплати праці має дослідження даних про середній розмір заробітної плати працюючих, його зміну та чинники, що впливають на це. Подальший аналіз спрямований на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих. При цьому враховується, що середньорічна заробітна плата працівників залежить від низки чинників: кількості відпрацьованих днів кожним працівником, тривалості робочого дня.

Тобто середня заробітна плата – це економічний показник, який характеризує розмір нарахованої заробітної плати, що припадає на одного працівника підприємства, та визначається поділом загальної суми нарахованої заробітної плати на середню чисельність працівників.

Тобто середньооблікова чисельність працівників розраховується на підставі щоденних даних про облікову кількість працівників, які уточнюються відповідно до наказів про прийняття, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору. При цьому облікова чисельність працівників за кожен день відповідає даним табельного обліку використання робочого часу працівників, на підставі якого визначається кількість працівників, що з'явилися або не з'явилися на роботі [48]. Показники аналізу середнього рівня оплати праці представлено в табл. 2.7

Таблиця 2.7

Середня заробітна плата працівників ТОВ «Фігаро кейтеринг»

№	Показник	Роки					Абсолютне відхилення +/-					Відносне відхилення, %				
		2016	2017	2018	2019	2020	2017 / 2016	2018 / 2017	2019 / 2018	2020 / 2019	2017 / 2016	2018 / 2017	2019 / 2018	2020 / 2019		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	Фонд основної заробітної плати, тис грн	154 6,3	156 6,2	1566, 2	156 6,2	165 8,3	19,9	0	0	92,1	1,3	0	0	5,8		
2	Середньооблік ова чисельність, чол.	123	131	127	140	128	8	-4	13	-12	6,5	-3,0	10,2	-8,5		
3	Середньорічна оплата праці одного працівника, тис грн	12,5 7	11,9 6	12,33	11,1 9	12,9 6	-0,6	0,38	- 1,15	1,7	-4,9	3,1	-9,3	15,8		
4	Середньомісяч на оплата праці одного працівника, грн	104 8	996	1027	932	107 9	- 52,0	31,0	- 95,0	147	-4,9	3,1	-9,2	15,7		

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Є,Ж,З,И та К

Дані табл. 2.7 свідчать, що середньомісячна заробітна плата щороку змінювалась, лише у 2020 та 2018 р. вона мала позитивний показник росту. По

підприємству в 2020 р. порівняно з 2019 р. зросла на 147 грн., або на 15,7%, в 2018 р. порівняно з 2017 р. – на 31,0 грн., або на 3,1%.

Якщо аналізувати 2017 та 2019р. то можемо спостерігати тенденцію до спаду середньомісячної плати. А саме, оплата у 2017 р. у порівнянні з 2016 р. зменшилась на 52грн. (4,9%), у 2019 р. на 9,2%.

2.3 Чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг»

Важливе значення для забезпечення ефективності діяльності підприємств мають чинники та резерви підвищення продуктивності праці. Чинники визначають рівень продуктивності праці на підприємстві та безпосередньо пов'язані із технічним процесом, ресурсами та сировиною, які використовує підприємство.

Використання робочого часу за категоріями робітників оцінюється за допомогою двох показників: середня кількість днів, відпрацьованих робітником
табл.2.8

Таблиця 2.8

Використання трудових ресурсів підприємства

№	Показник	Роки, тис. грн					Абсолютне відхилення +/-			
		2016	2017	2018	2019	2020	2017/ 2016	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Облікова чисельність роб.	131	131	127	140	57	100	96,95	110,2 4	40,71
2	Час, відпрацьований усіма працівниками, год.	2198 28	2403 27	256032	265305	3078 0	109,32	106,53	103,6 2	11,6

Продовження табл.2.8

3	У тому числі надурочно відпрацьований час, годин	7168	11035	15240	9878	0	153,95	138,1	64,82	0
4	Відпрацьовано люд.-днів усіма робітниками	2389 4	24523	24384	28224	4104	102,63	99,43	115,7 5	14,5 4
5	Час, відпрацьований одним робочим, ч	1678	1834	2016	1895	540	109,32	109,89	94	28,5
6	Кількість днів, відпрацьованих одним робітником	182	187	192	201	72	102,63	102,56	105	35,7 1
7	Середня тривалість робочого дня, ч.	9,2	9,8	11,5	10,2	7,5	106,52	107,14	88,7	79,7 9

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Л,М,Н та П

Згідно з табл.2.8, можна зробити висновок, що середня тривалість робочого дня в 2019 році була нижчою, ніж у 2018 році, на 88,7%, що по факту 1 год. Вказана зміна зумовлена збільшенням кількості працівників 140 у 2019 році порівняно з 127 працівника у 2018 роком на 110,24%. Зменшення середнього робочого дня свідчить про підвищення ефективності праці, оскільки робітники впродовж такого довгого робочого дня втомлюються і їхня продуктивність знижуються до кінця робочого дня.

Однак понаднормові години праці це специфіка в даній сфері. Відповідно кількість понаднормових годин зменшилась з 15240 у 2018 році до 9878 год у 2019 році, тобто на 64,82%.

У 2020 році ситуація докорінно змінилась, адже сектор, в якому працює Фігаро-Кейтеринг, найбільше постраждала від впливу COVID-19. Тривалий локдаун та карантинні заходи призвели до того, що компанія вимушено зменшила кількість працюючих до 57 осіб, або у 40%. При цьому кількість відпрацьованих годин становила 30780 год, що на 11,6% менше. Не було і понаднормових годин праці.

Після загальної оцінки повноти використання робочого часу необхідно визначити вплив наступних факторів на зміну фонду робочого часу за формулою:

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{Т}, \quad (2.1)$$

де ЧР – облікова чисельність робітників, Д – кількість днів відпрацьованих одним робітником, Т – середня тривалість робочого дня.

1. Фонд робочого часу за 2016 рік:

$$\text{ФРЧ}_{2016} = 131 * 182 * 9,2 = 219,8 \text{ тис год}$$

2. Фонд робочого часу за 2017 рік

$$\text{ФРЧ}_{2017} = 131 * 187 * 9,8 = 240,3 \text{ тис год}$$

3. Фонд робочого часу за 2018 рік

$$\text{ФРЧ}_{2018} = 127 * 192 * 10,5 = 256 \text{ тис год}$$

4. Фонд робочого часу за 2019 рік:

$$\text{ФРЧ}_{2019} = 140 * 201,6 * 9,4 = 265,3 \text{ тис год}$$

5. Фонд робочого часу за 2020 рік:

$$\text{ФРЧ}_{2020} = 57 * 72 * 7,5 = 30,7 \text{ тис год}$$

Таким чином, фонд робочого часу поступово зростає впродовж 2017 – 2019 років, на 109,32% у 2017 році, 106,53% у 2018 році та на 103,62% у 2019 році. А у 2020 році ФРЧ знизився на 79,79%. Оцінка впливу факторів на зміну фонду робочого часу здійснюється з використанням методу ланцюгових підстановок.

Таблиця 2.9

Вихідні дані для оцінки факторів впливу на відхилення фактичного фонду робочого часу від планового

Показники	2018		2019		2020		Абсолютне відхилення факту від плану		
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	2018	2019	2020
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Фонд робочого часу, годин.	257587	256032	253562	265305	263915	30780	-1555	11743	-233135

Продовження табл.2.9

Чисельність працівників, осіб.	130	127	135	140	142	57	-3	5	-85
Кількість відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік	206,4	192	206,4	201,6	211,2	72	-14,4	-4,8	-139,2
Середня тривалість робочого дня, год.	9,6	10,5	9,1	9,4	8,8	7,5	0,9	0,3	-1,3

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Л,М,Н та П

Вплив зміни чисельності працюючих на відхилення фактичного фонду робочого часу від планового ($\Delta T_{\text{ч}}$) розраховується за формулою:

$$\Delta T_{\text{ч}} = \text{Чф} * \text{Дпл} * \text{Рпл} - \text{Чпл} * \text{Дпл} * \text{Рпл}, \quad (2.2)$$

$$\Delta T_{\text{ч}2018} = 127 * 206,4 * 9,6 - 130 * 206,4 * 9,6 = -5944,3 \text{ год}$$

$$\Delta T_{\text{ч}2019} = 140 * 206,4 * 9,1 - 135 * 206,4 * 9,1 = 9391,2 \text{ год}$$

$$\Delta T_{\text{ч}2020} = 142 * 211,2 * 8,8 - 57 * 211,2 * 8,8 = -157978 \text{ год}$$

Відносний вплив цього фактору становить:

$$\Delta T_{\text{ч}2018\%} = \frac{-5944,3}{257587} * 100 = -2,3\%$$

$$\Delta T_{\text{ч}2019\%} = \frac{9391,2}{253562} * 100 = 3,7\%$$

$$\Delta T_{\text{ч}2020\%} = \frac{-157978}{263915} * 100 = -59,8\%$$

Вплив зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником ($\Delta T_{\text{д}}$):

$$\Delta T_{\text{д}} = \text{Чф} \times \text{Дф} \times \text{Рпл} - \text{Чф} \times \text{Дпл} \times \text{Рпл}, \quad (2.3)$$

$$\Delta T_{\text{д}2018} = 127 * 192 * 9,6 - 127 * 206,4 * 9,6 = -17556 \text{ год}$$

$$\Delta T_{\text{д}2019} = 140 * 201,6 * 9,1 - 140 * 206,4 * 9,1 = -6115,2 \text{ год}$$

$$\Delta T_{\text{д}2020} = 57 * 72 * 8,8 - 57 * 211,2 * 8,8 = -69822 \text{ год}$$

$$\Delta T_{\text{д}2018\%} = \frac{-17556}{257587} * 100 = -6,81\%$$

$$\Delta T_{\text{д}2019\%} = \frac{-6115,2}{253562} * 100 = -2,41\%$$

$$\Delta T_{\text{д}2020\%} = \frac{-69822}{263915} * 100 = -26,45\%$$

Вплив зміни середньої тривалості робочого дня (ΔTr):

$$\Delta Tr = Чф \times Дф \times Рф - Чф \times Дф \times Рпл, \quad (2.4)$$

$$\Delta Tr_{2018} = 127 * 192 * 10,5 - 127 * 192 * 9,6 = 21945 \text{ год}$$

$$\Delta Tr_{2019} = 140 * 201,6 * 9,4 - 140 * 201,6 * 9,1 = 8467,2 \text{ год}$$

$$\Delta Tr_{2020} = 57 * 72 * 7,5 - 57 * 72 * 8,8 = -5335 \text{ год}$$

Відносний вплив цього фактору становить:

$$\Delta Tr_{2018\%} = \frac{21945}{257587} * 100 = 8,51\%$$

$$\Delta Tr_{2019\%} = \frac{8467,2}{253562} * 100 = 3,33\%$$

$$\Delta Tr_{2020\%} = \frac{-5335}{263915} * 100 = -2,02\%$$

Сумарний вплив усіх факторів ($\Sigma \Delta Ti$) становить:

$$\text{У 2018 році: } -5944,32 - 17556,48 + 21945 = -1555,2 \text{ год}$$

$$\text{У 2019 році: } 9391,2 - 6116,2 + 8467,2 = 11743,2 \text{ год}$$

$$\text{У 2020 році: } -157978 - 69822 - 5335 = -233136 \text{ год}$$

що відповідає загальному відхиленню фонду робочого часу.

Сума впливу факторів у відносному виразі на відхилення фонду робочого часу становить:

$$\Sigma \Delta T_{2018\%} = -2,3 - 6,8 + 8,5 = -0,6\%$$

$$\Sigma \Delta T_{2019\%} = 3,7 - 2,4 + 3,3 = 4,63\%$$

$$\Sigma \Delta T_{2020\%} = -59,85 - 26,45 - 2,02 = -88,33\%$$

що відповідає загальному відносному відхиленню фонду робочого часу,

яке визначається наступним чином:

$$\text{у 2018 році: } \frac{256032 - 257587}{257587} * 100 = -0,6\%$$

$$\text{у 2019 році: } \frac{263562,4 - 253562}{253562} * 100 = 4,62\%$$

$$\text{у 2020 році: } \frac{30780 - 263915}{263915} * 100 = -88,33\%$$

Наведені розрахунки свідчать про те, що на зміну фонду робочого часу у 2019 році позитивно вплинули такі фактори як: збільшення чисельності працівників та збільшення середньої тривалості робочого дня. В результаті

збільшення чисельності працівників фонд робочого часу збільшився на 3,7%, збільшення тривалості робочого дня привело до зростання фонду робочого часу на 3,3%.

При цьому зменшення кількості відпрацьованих днів одним працівником призвело до зменшення фонду робочого часу на 2,4%.

У 2020 році усі розраховані фактори впливу мали негативний вплив на фонд робочого часу, чисельність робітників вплинула на 59,85%, кількість відпрацьованих днів одним працівником на 26,45%, а середня тривалість робочого дня на 2,02%.

Для оцінки впливу факторів на рівень середньорічного виробітку робочих може використовуватися наступна модель:

$$PB = D \times P \times GB, \quad (2.5)$$

де PB — річний виробіток одного робочого, грн./особу;

D — кількість днів, відпрацьованих одним робочим;

P — середня тривалість робочого дня, год.;

GB — середньогодинний виробіток одного робочого, грн./особу.

Дані для розрахунку впливу факторів на середньорічний виробіток робочих за наведеною моделлю представлені в табл. 2.10

Вплив кількості днів, відпрацьованих одним робочим (ΔPB_D), визначається за формулою:

$$\Delta PB_D = D_f \times P_{пл} \times GB_{пл} - D_{пл} \times P_{пл} \times GB_{пл}, \quad (2.6)$$

$$\Delta PB_{D2018} = 192 * 9,6 * 21,5 - 206,4 * 9,6 * 21,5 = -2971 \text{ грн/ос}$$

$$\Delta PB_{D2019} = 201,6 * 9,1 * 22,68 - 206,4 * 9,1 * 22,68 = -990 \text{ грн/ос}$$

$$\Delta PB_{D2020} = 72 * 8,8 * 24 - 211,2 * 8,8 * 24 = -29399 \text{ грн/ос}$$

$$\Delta PB_{D2018\%} = \frac{-2971}{42600} * 100 = -6,97\%$$

$$\Delta PB_{D2019\%} = \frac{-990,66}{42598,48} * 100 = -2,32\%$$

$$\Delta P_{ВД2020\%} = \frac{-29399}{44605} * 100 = -65,9\%$$

Таблиця 2.10

Вихідні дані для розрахунку впливу факторів на середньорічний виробіток робочого

Показники	2018		2019		2020		Абсолютне відхилення		
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Середньорічний виробіток одного робочого, грн./особу	42600	36872	42598	40648	4460	5184	-5728	-1949	-39421
Кількість днів, відпрацьованих одним робочим	206,4	192	206,4	201,6	211,2	72	-14,4	-4,8	-139,2
Середня тривалість робочого дня, годин	9,6	10,5	9,1	9,4	8,8	7,5	0,9	0,3	-1,3
Середньогодинний виробіток одного робочого, грн./особу	21,5	18,29	22,68	21,45	24	9,6	-3,21	-1,23	-14,4

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Л,М,Н та П

Вплив середньої тривалості робочого дня ($\Delta P_{Вр}$):

$$\Delta P_{Вр} = D_{ф} \times P_{ф} \times ГВ_{пл} - D_{пл} \times P_{пл} \times ГВ_{пл}, \quad (2.7)$$

$$\Delta P_{Вр2018} = 192 * 10,5 * 21,5 - 192 * 9,6 * 21,5 = 3715 \text{ грн/ос}$$

$$\Delta P_{Вр2019} = 201,6 * 9,4 * 22,68 - 201,6 * 9,1 * 22,68 = 1371,68 \text{ грн/ос}$$

$$\Delta P_{Вр2020} = 57 * 7,5 * 24 - 57 * 8,8 * 24 = -2246 \text{ грн/ос}$$

$$\Delta P_{Вр2018\%} = \frac{3715}{42600} * 100 = 8,72\%$$

$$\Delta P_{Вр2019\%} = \frac{1371,68}{42598,48} * 100 = 3,22\%$$

$$\Delta P_{Вр2020\%} = \frac{-2246}{44605} * 100 = -5,03\%$$

Вплив годинного виробітку одного робочого ($\Delta P_{ГВ}$):

$$\Delta P_{ГВ} = Дф \times Pф \times ГВф - Дф \times Pф \times ГВпл, \quad (2.8)$$

$$\Delta P_{ГВ2018} = 192 * 10,5 * 18,29 - 192 * 10,5 * 21,5 = -6471 \text{ грн/ос}$$

$$\Delta P_{ГВ2019} = 201,6 * 9,4 * 21,45 - 201,6 * 9,4 * 22,68 = -2330,89 \text{ грн/ос}$$

$$\Delta P_{ГВ2020} = 57 * 7,5 * 9,6 - 57 * 7,5 * 24 = -7776 \text{ грн/ос}$$

$$\Delta P_{ГВ2018\%} = \frac{-6471}{42600} * 100 = -15,19\%$$

$$\Delta P_{ГВ2019\%} = \frac{-2330}{42598,48} * 100 = -5,47\%$$

$$\Delta P_{ГВ2020\%} = \frac{-7776}{44605} * 100 = -17,43\%$$

Сумарний вплив факторів становить:

$$\Sigma \Delta P_{2018} = -2972 + 3751 - 6471 = -5728$$

$$\Sigma \Delta P_{2019} = -990,66 + 1371,68 - 2330,89 = -1949,87$$

$$\Sigma \Delta P_{2020} = -29399 - 2246 - 7776 = -39421$$

$$\Sigma \Delta P_{2018\%} = -6,97 + 8,72 - 15,19 = -3,44\%$$

$$\Sigma \Delta P_{2019\%} = -2,32 + 3,22 - 5,47 = -4,57\%$$

$$\Sigma \Delta P_{2020\%} = -65,9 - 5,03 - 17,43 = -88,37\%$$

Наведені розрахунки свідчать про те, що на зміну середньорічного виробітку у 2019 році негативно вплинули такі фактори як: зниження кількості відпрацьованих днів та зниження середньогодинного виробітку одного робочого.

Найбільш суттєво на зниження результуючого фактору вплинуло зниження середньогодинного виробітку одного робочого. В результаті цього фактору середньорічний виробіток зменшився на 5,47%.

Збільшення середньої тривалості робочого дня підвищило середньорічний виробіток на 3,22%, однак не можна сказати, що це позитивний фактор, так як зросла кількість понаднормових годин.

У 2020 році усі розраховані фактори мали негативний вплив на середньорічний виробіток, чисельність робітників вплинула на 64,9%, кількість відпрацьованих днів одним працівником на 5,03%, а середня тривалість робочого дня на 17,43%.

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів використовується також показник — прибуток на одного працюючого.

Найважливішим фактором зростання продуктивності праці є зниження трудомісткості продукції

Трудомісткість одиниці продукції представляє собою відношення робочого часу до кількості виготовленої продукції у натуральному або умовно-натуральному виразі. Такий метод вимірювання продуктивності праці застосовується, коли підприємство виробляє однорідну продукцію.

Цей метод широко використовується для оцінки продуктивності праці по підрозділах підприємства. Базою для оцінки фактичної трудомісткості є її нормативне значення.

Доцільно також здійснити аналіз динаміки трудомісткості за ряд років, її постійне зниження свідчить про ефективну інвестиційну політику на підприємстві, впровадження новітніх технологій, підвищення рівня механізації і автоматизації виробничих процесів, удосконалення організації виробництва і праці.

Крім того трудомісткість може бути розрахована з використанням вартісної оцінки обсягу виробництва і показує фонд робочого часу, що приходить на 1 грн. виготовленої продукції.

Приклад зального аналізу трудомісткості продукції наведений в табл.

2.11

Таблиця 2.11

Аналіз трудомісткості продукції

Показники	2016	2017	2018	2019		Абсолютне відхилення факту звітного року від		Факт звітного року у % до	
				план	факт	факту базового року	плану	факту базового року	плану
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Товарна продукція, тис. грн.	34153	44682	47086,4	43450	42777,7	-4308,7	-672,3	90,85	98,45
Відпрацьовано всіма працівниками, людино-годин.	23894	24523	24384	27864	28224	3840	360	115,75	101,29
Питома трудомісткість на 1 тис. грн. продукції, годин	0,7	0,55	0,52	0,67	0,66	0,14	-0,01	126,92	98,51
Середньогодинний виробіток 1-го працівника грн./особу	1,43	1,82	1,93	1,49	1,52	-2,31	-3,34	87,5	82,8

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Л,М,Н та П

Наведені дані свідчать, що трудомісткість продукції у звітному році знизилась порівняно із попереднім роком на 90,85%, а порівняно із планом — на 98,45%. При цьому питома трудомісткість на 1 тис. грн. продукції зросла у звітному році в порівнянні з базовим на 126,92%, та знизилась на 98,51% в порівнянні з планом.

Проаналізуємо фонд оплати праці на досліджуваному підприємстві, для цього представимо основні дані у табл.2.12

Отже, як бачимо у 2019 році, зі збільшенням кількості штатних працівників збільшився фонд оплати праці на 16,9 тис грн або 101,09%. А середньорічна заробітна плата знизилась на 0,29 тис грн або на 97,47%.

У 2020 році фонд оплати праці знизився на 1493 тис грн, а середньорічна заробітна плата на 9,22 тис грн.

Таблиця 2.12

Аналіз фонду оплати праці

Показники	2016	2017	2018		2019		2020		Абсолютне відхилення		
			План	Факт	План	Факт	План	Факт	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Середньооблікова чисельність	131	131	130	127	135	140	142	57	-3	103	-85
Фонд оплати праці	1289	1321	1394	1392	1549	1566	1617	123	-2	101	-1493
Фонд основної заробітної плати	1223	1253	1322	1481	1470	1481	1534	90	158	100	-1443
Фонд додаткової заробітної плати	65	67	71	84	79	84	82	32	13	107	-49
Середньорічна заробітна плата	9,84	10,08	10,72	10,96	11,48	11,19	11,39	2,17	0,24	97,47	-9,22

Джерело: розраховано автором на основі Додатку Є,Ж,З,И та К

Отже, як бачимо у 2019 році, зі збільшенням кількості штатних працівників збільшився фонд оплати праці на 16,9 тис грн або 101,09%. А середньорічна заробітна плата знизилась на 0,29 тис грн або на 97,47%.

У 2020 році фонд оплати праці знизився на 1493 тис грн, а середньорічна заробітна плата на 9,22 тис грн.

Після аналізу загальної суми фонду оплати праці слід оцінити вплив на розмір ФОП зміни чисельності персоналу ($\Delta\text{ФОТ}_ч$) і середньої заробітної плати ($\Delta\text{ФОТ}_{сз}$).

$$\Delta\text{ФОТ}_ч = Ч_1 \times СЗ_0 - Ч_0 \times СЗ_0, \quad (2.9)$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{сз} = Ч_1 \times СЗ_1 - Ч_1 \times СЗ_0, \quad (2.10)$$

де $Ч_1, Ч_0$ — чисельність персоналу у звітному і базовому періодах, осіб; $СЗ_1, СЗ_0$ — середня заробітна плата працюючих у звітному і базовому періодах, грн.

Загальне відхилення фонду оплати праці у 2019 році у порівнянні із 2018 становить 16,9 тис грн, у 2020 році в порівнянні з 2019 роком – 1493 тис грн.

$$\Delta\text{ФОТ}_{ч2018} = 127 * 10,08 - 131 * 10,08 = -40,32 \text{ тис грн}$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{ч2019} = 140 * 11,48 - 135 * 11,48 = 57,4 \text{ тис грн}$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{ч2020} = 57 * 11,19 - 140 * 11,19 = -928 \text{ тис грн}$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{ч2018\%} = \frac{-40,32}{1392} * 100 = -2,89\%$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{ч2019\%} = \frac{57,4}{1549,3} * 100 = 3,7\%$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{ч2020\%} = \frac{-928}{123,6} * 100 = -751,43\%$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{сз2018} = 127 * 10,96 - 127 * 10,08 = 111,76 \text{ тис грн}$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{сз2019} = 140 * 11,19 - 140 * 11,48 = -40,6 \text{ тис грн}$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{сз2020} = 57 * 2,17 - 57 * 11,19 = -514 \text{ тис грн}$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{сз2018\%} = \frac{111,76}{1392} * 100 = 8,02\%$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{сз2019\%} = \frac{-40,6}{1549,3} * 100 = -2,62\%$$

$$\Delta\text{ФОТ}_{сз2020\%} = \frac{-514}{123,6} * 100 = -415,97\%$$

Таким чином підвищення чисельності персоналу у 2019 році привело до збільшення фонду оплати праці на 3,7%, а зниження середньої заробітної плати – до його зниження на 2,62%. В результаті суми дії двох факторів фонд оплати праці збільшився на 1,09%.

Висновки до розділу 2

Отже, головна мета ТОВ «Фігаро кейтеринг» - надання високого рівня сервісу в кейтерингу, враховуючи індивідуальні потреби клієнта і створюючи для нього WOW ефект.

ТОВ «Фігаро кейтеринг» постійно удосконалює систему менеджменту, в основу якої покладені вимоги міжнародних стандартів ISO. Так, у 2019 році ТОВ «Фігаро Кейтеринг» почали вводити нові позиції на кухні та покращувати сервіс обслуговування. Не обійшлося без застосування сильних маркетингових стратегій, котрі допомогли виділитися серед інших компаній у цій галузі. Ремаркетинг пішов на краще для компанії. Під ремаркетингом розуміємо введення нових рекламних компаній, розвиток сторінки в соціальній мережі Інстаграм.

Протягом аналізованого періоду чистий дохід (виручка) від реалізації поступово збільшувався, починаючи від 1 півріччя 2016 року до 2018 року збільшився в середньому на 18,1%, починаючи з 2 півріччя 2019 році даний показник зменшився на 9,2%, відносно 2018 року, а у відношенні 2020 до 2019 року понизився аж на 80,6% на 34465,5 грн.

Чистий прибуток підприємства в 2019 р., порівняно з 2018 та 2017р., зменшився відповідно на 307,6 тис. грн. (47,39%), та 1514,9 тис. грн (70%) але у 2020р показник збільшився на 2967,6 тис грн.(869,2%) що є позитивним фактором для діяльності підприємства.

У 2020 році ситуація докорінно змінилась, адже сектор, в якому працює Фігаро-Кейтеринг, найбільше постраждала від впливу COVID-19. Тривалий локдаун та карантинні заходи призвели до того, що компанія вимушено зменшила кількість працюючих до 57 осіб, або у 40%. При цьому кількість відпрацьованих годин становила 30780 год, що на 11,6% менше. Не було і понаднормових годин праці.

Аналізуючи фонд оплати праці, можемо сказати, що із збільшенням кількості штатних працівників збільшився фонд оплати праці на 16,9 тис грн або 101,09%. А середньорічна заробітна плата знизилась на 0,29 тис грн або на 97,47%.

У 2020 році фонд оплати праці знизився на 1493 тис грн, а середньорічна заробітна плата на 9,22 тис грн.

Таким чином підвищення чисельності персоналу у 2019 році привело до збільшення фонду оплати праці на 3,7%, а зниження середньої заробітної плати – до його зниження на 2,62%. В результаті суми дії двох факторів фонд оплати праці збільшився на 1,09%.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТОВ «ФІГАРО-КЕЙТЕРИНГ»

3.1. Шляхи удосконалення контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг»

Основна категорія працівників підприємства ресторанного бізнесу – кухарі, офіціанти, бармени. Вони, як правило, отримують стабільну заробітну плату незалежно від коливання товарообороту. Це пов'язано, перш за все, зі стабільною діяльністю підприємств ресторанного бізнесу, сталим асортиментом продукції власного виробництва і купованих товарів, тощо. Там де товарооборот нестабільний, працівники можуть отримувати порівняно невеликий оклад та певний відсоток за результатами виконаної роботи.

Праця та заробітна плата як ціннісні орієнтири поступово збавляють свою соціально-економічну функцію, призводить до запровадження нових механізмів стимулювання робітників, наприклад, на основі вільного часу.

Зрештою, правильна побудова механізму оплати праці має вплив на результати діяльності підприємства у вигляді збільшення його достатку. Тому доцільним є розглянути трансформацію підходів до оплати праці в розвинутих країнах. Так, відмінними рисами оплати праці в Швеції є солідарна заробітна плата; в Японії – оплата за стаж; в Німеччині – стимулювання зростання продуктивності; в США – оплата за кваліфікацію; у Великобританії – оплата за індивідуальними контрактами; у Франції – індивідуалізація зарплати; в Італії – виплата колективних та індивідуальних надбавок до галузевої тарифної ставки і надбавки у зв'язку зі зростанням вартості життя [46].

Слід також зазначити загальну спрямованість систем оплати праці на підвищення ефективності виробництва. Чимало іноземних підприємств використовує почасову оплату праці робітників з метою підвищення якості продукції, а не її кількості. Механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових, як: мінімальна

заробітна плата, граничні розміри її зростання в період інфляції, податкова політика (державне регулювання); загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці тощо (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні); розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок (колективні договори); середня заробітна плата (ринок робочої сили).

Як показує досвід країн ЄС [3], система мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці включає: мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум; порядок їх зміни залежно від зростання цін; порядок регулювання заробітної плати залежно від місця проживання (районного коефіцієнта); шкідливості праці.

Слід зазначити також наявність політики індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це бажання повніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість, точність і якість роботи [8]. Сьогодні 70–80% працівників у розвинутих країнах переведені на погодинну оплату, що у свою чергу зменшує кількість трудових конфліктів, поліпшує психологічний клімат у колективі, попереджує можливість страйків.

Як зробити так, щоб працівники були зацікавлені в кінцевих результатах бізнесу не менше, ніж безпосередні власники? Сильним мотиваційним засобом, навіть для працівників самого малого бізнесу, можуть служити бонуси – які можуть надаватися як грошима, так і в інших, найрізноманітніших формах.

Правильно організована бонусна політика в підприємстві створює таку атмосферу в підприємстві, коли працівники будуть відчувати необхідність працювати з максимальною віддачею на процвітання ТОВ «Фігаро кейтеринг».

Але бонуси можуть стати необґрунтованим витрачанням грошей. І гірше за все, якщо вони будуть даватися невинувато працівникам, які зробили для підприємства менше, ніж їх колеги. Може виникнути ситуація, коли «кращі гравці» команди підприємства загублять зацікавленість в якісній та ефективній діяльності. Тому, якщо керівництво ТОВ «Фігаро кейтеринг» вирішить ввести в

практику роботи видачу працівникам бонусів, в першу чергу, їм слід звернути увагу на їх планування та розподіл.

Щоб отримати найбільший ефект від розподілу бонусів, керівництву необхідно прив'язати їх до ясно визначених цілей. Найкращим часом для визначення цілей вважається початок року. Ці цілі повинні бути конкретними, досяжними, важливими для прогресу бізнесу[20]. Надалі необхідно послідовно зробити такі кроки для визначення ефективних цілей при розподілі бонусів:

1. Визначити цілі відносно працівників.

Працівники є найкращим джерелом інформації відносно того, які посади забезпечать найбільшу продуктивність, оперативність або інші бізнес-цілі. Включення працівників в процес визначення цілей також дає можливість звільнитися від незадоволеності, яка може виникнути від розходження в розумінні доцільності того або іншого розподілу бонусів між працівниками та старшими менеджерами.

2. Переглядати цілі якомога частіше.

Робити це доцільно як мінімум раз в півроку, щоб впевнитися в тому, що визначені цілі все ще мають сенс і що працівники мають мотивацію. Неможна не зважати на таку інформацію.

3. Визначати цілі конкретно.

Не можна визначати мотиваційні цілі як, наприклад: «Працювати краще», так як загальна ціль не закладається в тому, щоб надати інструкції працівнику, які кроки він робити. Наприклад, керівництво може поставити завдання для відділу маркетингу збільшити завантаження готелю на 5 % або запропонувати офіціантам збільшити розмір середнього замовлення на також суму. Необхідно ставити цілі, які заставляють працівників працювати на успіх підприємства. Не варто автоматично думати, що бонуси напряму пов'язані з зростанням продаж або прибутків. Наприклад, в поточному році для підприємства в поточному році може бути важливим скорочення витрат або

зростання рівня якості послуг. В залежності від того, як розуміються сьогодні найбільш важливі завдання підприємства, можуть коректуватися і конкретні цілі.

4. Впевнитися в тому, що цілі досяжні.

Більшість керівників прагнуть визначити цілі, які виявляються дуже високими для досягнення, і з часом це призводить до незадоволення та втрати мотивації у працівників, що зовсім залишає сенс будь якого визначення цілей.

Бонуси – це інструмент для залучення та збереження хороших працівників. Якщо Ви схвильовані тим, що зможете загубити будь-якого з працівників у зв'язку з недостатньою матеріальною привабливістю роботи в вашому підприємстві порівняно з іншими, це обов'язково повинно бути враховано при прийнятті рішень про преміювання. З врахуванням достатньо динамічного розвитку ресторанного бізнесу в останні роки, багато керівників зіштовхнулися з ситуацією, коли їх найкращі працівники можуть отримати пропозиції від нових підприємств, які відповідно стануть конкурентами вашого готелю або ресторану. Відповідно тому необхідно першочергово визначити коло людей, котрі формують «золотий кадровий фонд» та розробити таку політику, яка б прив'язала їх до постійної роботи в підприємстві – навіть у вигляді бонусів будь якої частини володіння бізнесом.

Коли виплачуються бонуси, потрібно дати всім зрозуміти, що бонус - це додаткова оплата, яка не завжди можлива. Якомога коректніше поясніть працівникам, що Ви виплачуєте їм бонус у якості нагороди тільки за результативну для підприємства роботу.

Неможна забувати, що фактор морального заохочення для більшої частини людей так само важливий, як і матеріальні блага. Адже, моральні способи мотивації задовольняють психологічні потреби працівників через публічне визнання перед керівництвом і колективом особливих результатів, навиків, здібностей, знань і зусиль працівника. Для цього доцільно використати: вітання керівництва, грамоти, занесення успішкращих

працівників підприємства та інше. Деколи можна підсилити вплив моральних стимулів матеріальними: особистою премією, оплатою оздоровчих чи туристичних путівок, скеруванням на навчання чи стажування.

3.2 Пропозиції щодо покращення контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг» на основі сучасних зарубіжних систем

Правильно організована бонусна політика в підприємстві створює таку атмосферу в підприємстві, коли працівники будуть відчувати необхідність працювати з максимальною віддачею на процвітання ТОВ «Фігаро кейтеринг».

Але бонуси можуть стати необґрунтованим витрачанням грошей. І гірше за все, якщо вони будуть даватися невинувато працівникам, які зробили для підприємства менше, ніж їх колеги. Може виникнути ситуація, коли «кращі гравці» команди підприємства загублять зацікавленість в якісній та ефективній діяльності. Тому, якщо керівництво ТОВ «Фігаро кейтеринг» вирішить ввести в практику роботи видачу працівникам бонусів, в першу чергу, їм слід звернути увагу на їх планування та розподіл.[10]

Щоб отримати найбільший ефект від розподілу бонусів, керівництву необхідно прив'язати їх до ясно визначених цілей. Найкращим часом для визначення цілей вважається початок року. Ці цілі повинні бути конкретними, досяжними, важливими для прогресу бізнесу. Надалі необхідно послідовно зробити такі кроки для визначення ефективних цілей при розподілі бонусів:

1. Визначити цілі відносно працівників. Працівники є найкращим джерелом інформації відносно того, які посади забезпечать найбільшу продуктивність, оперативність або інші бізнес-цілі. Включення працівників в процес визначення цілей також дає можливість звільнитися від незадоволеності, яка може виникнути від розходження в розумінні доцільності

того або іншого розподілу бонусів між працівниками та старшими менеджерами.

2. Переглядати цілі якомога частіше.Робити це доцільно як мінімум раз в півроку, щоб впевнитися в тому, що визначені цілі все ще мають сенс і що працівники мають мотивацію. Неможна не зважати на таку інформацію.

3. Визначати цілі конкретно.Не можна визначати мотиваційні цілі як, наприклад: «Працювати краще», так як загальна ціль не зазначається в тому, щоб надати інструкції працівнику, які кроки він робити. Наприклад, керівництво може поставити завдання для відділу маркетингу збільшити завантаження готелю на 5 % або запропонувати офіціантам збільшити розмір середнього замовлення на також суму. Необхідно ставити цілі, які заставляють працівників працювати на успіх підприємства. Не варто автоматично думати, що бонуси напряду пов'язані з зростанням продаж або прибутків. Наприклад, в поточному році для підприємства в поточному році може бути важливим скорочення витрат або зростання рівня якості послуг. В залежності від того, як розуміються сьогодні найбільш важливі завдання підприємства, можуть коректуватися і конкретні цілі.

4. Впевнитися в тому, що цілі досяжні.Більшість керівників прагнуть визначити цілі, які виявляються дуже високими для досягнення, і з часом це призводить до незадоволення та втрати мотивації у працівників, що зовсім залишає сенс будь якого визначення цілей.

Крім матеріального заохочення, всі три категорії працівників управління (менеджери, спеціалісти, службовці) в схемі мотиваційного механізму передбачають просування по службових сходинках. Просування вперед у обраній сфері трудової діяльності надає більше повноважень, влади, вищого статусу.

Планування кар'єри безпосередньо пов'язане з мотивацією трудової діяльності менеджерів. Так, згідно з теорією Маслоу, до первинних потреб людини належать потреби безпеки, впевненості, що фізіологічні та інші

пріоритетні потреби (у тому числі потреби зайнятості, стабільної роботи), будуть задоволені як у поточному періоді, так і в майбутньому. До таких потреб належать просування по службі та впевненість щодо реальності перспектив службового просування.

Стабільність зайнятості, чітка перспектива щодо зростання — безперечно пріоритетні потреби й мотивуючі чинники трудової діяльності працівників. А відтак плануванню кар'єри слід приділяти першорядну увагу. Воно має безпосереднє відношення до реалізації цілої низки потреб і приведення в дію трудових статусних мотивів персоналу.

Однією з потреб кожної людини є потреба у вільному часі й сприятливому режимі робочого часу з урахуванням цього до пріоритетних напрямів посилення мотивації трудової діяльності управлінців відносять регулювання робочого часу та заохочення їх вільним часом.

На основі вивчення прикладних питань різносторонньої проблеми формування фонду оплати праці, обліку праці та розрахунків з персоналом у розрізі основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат вітчизняними та зарубіжними науковцями, доцільно запропонувати такі напрями удосконалення класифікації виплат у розрізі фонду оплати праці для ТОВ «Фігаро кейтеринг»:

— пропонуємо під структурою заробітної плати розуміти внутрішню будову заробітної плати, яка виступає винагородою працівникові за виконану ним працю та складається з логічно-впорядкованих та пов'язаних між собою елементів заробітної плати — основної (базовий фонд), додаткової (додатковий фонд), інших заохочувальних та компенсаційних виплат (заохочувальний фонд);

— ввести нові види виплат відповідно до вимог часу, які б виражали продуктивність і ефективність праці з метою мотивування висококваліфікованих працівників та на основі індивідуальних результатів окремого працівника;

— застосувати досвід розвинених країн, де заробітна плата кожного окремого працівника формується з трьох складових фонду оплати праці (оклад+премії+пільги), у вигляді пільг можна урізноманітнити інші заохочувальні та компенсаційні виплати (такими пільгами можуть стати додаткове медичне страхування, надання працівникові мобільного телефону, службовий автомобіль, абонемент до спортзалу, курси англійської мови тощо);

— широко застосовувати преміальну систему оплати праці, яка дасть змогу диференціювати розміри заробітної плати залежно від індивідуальних результатів праці кожного окремого працюючого.

Наведені складові відіграють значну роль у підвищенні ефективності мотивації управлінської праці, а їх широке застосування є запорукою успішної роботи менеджерів, спеціалістів і службовців ТОВ «Фігаро кейтеринг».

Висновки до розділу 3

В даному розділі розроблялись пропозиції та напрями удосконалення використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ТОВ «Фігаро кейтеринг».

Стимулювання праці є дуже важливою основою мотивації трудової активності будь-якого персоналу. В умовах жорсткості боротьби між великими компаніями за залучення висококваліфікованих працівників спостерігаються тенденції збільшення загальної частки соціальних пільг у компенсаційних пакетах компаній і розширення спектра використовуваних опцій.

Провівши дослідження ми з'ясували, що основним методом стимулювання працівників є заробітна плата та преміювання. Дана система мотивації напряму залежить від форм та системи оплати праці. Розроблена на нашому підприємстві система мотивації дозволяє оптимізувати структуру витрат на персонал. Ми реалізували сучасний, комплексний підхід: враховуємо

що регламентуємо вимоги держави, використовуємо інструменти управління по цілях (КПЕ), надаємо співробітникам різні доплати.

У час, коли пандемія COVID-19 перетворилась на глобальний виклик, ТОВ «Фігаро кейтеринг». В офісах і на виробництвах, що залишилися працювати для забезпечення користувачів важливими засобами зв'язку й іншими виробами та послугами, пропоную запровадити обов'язкове обстеження стану здоров'я працівників із вимірюванням температури тіла перед початком робочого дня, а також запровадити проведення регулярних прибирань із дезінфекцією приміщень.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Оплата праці є невід’ємною частиною соціально-трудових відносин. Механізм формування фонду оплати праці має сприяти підвищенню продуктивності праці, зростанню конкурентоспроможності підприємства. Збільшення рівня оплати праці, з одного боку, призводить до зростання мотивації та якості праці, а з іншого – вимагає відповідних економічних умов для матеріального заохочення.

Для дослідження теми «Організація та методика контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці» було обрано Товариство з обмеженою відповідальністю «Фігаро кейтеринг» лідер кейтерингу в країні.

Найбільш популярними в Україні є банкети та корпоративний кейтеринг, але починають збільшуватись замовлення виїзного обслуговування на весілля, випускні, день народження.

Перевагою виїзного обслуговування є те, що він відкриває широкі можливості для вибору місця проведення заходу. Конференц-зал, парк, озеро та будь-яке інше місце може бути використано під час кейтерингу.

Всі ці позиції допомагають втримувати лідируючу позицію не тільки на Українському, а і на Європейському ринках.

Проведений аналіз показав, що на підприємстві спостерігається збільшення загального фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати одного працівника, що є позитивним явищем, сприяє мотивації працівників і підвищенню якості їхньої праці.

Протягом аналізованого періоду чистий дохід (виручка) від реалізації поступово збільшувався, починаючи від 1 півріччя 2016 року до 2018 року збільшився в середньому на 18,1%, починаючи з 2 півріччя 2019 році даний показник зменшився на 9,2%, відносно 2018 року, а у відношенні 2020 до 2019 року понизився аж на 80,6% на 34465,5 грн.

Чистий прибуток підприємства в 2019 р., порівняно з 2018 та 2017р., зменшився відповідно на 307,6 тис. грн. (47,39%), та 1514,9 тис.грн (70%) але у 2020р показник збільшився на 2967,6 тис грн.(869,2%) що є позитивним фактором для діяльності підприємства.

У 2020 році ситуація докорінно змінилась, адже сектор, в якому працює Фігаро-Кейтеринг, найбільше постраждала від впливу COVID-19. Тривалий локдаун та карантинні заходи призвели до того, що компанія вимушено зменшила кількість працюючих до 57 осіб, або у 40%. При цьому кількість відпрацьованих годин становила 30780 год, що на 11,6% менше. Не було і понаднормових годин праці.

Аналізуючи фонд оплати праці, можемо сказати,що із збільшенням кількості штатних працівників збільшився фонд оплати праці на 16,9 тис грн або 101,09%. А середньорічна заробітна плата знизилась на 0,29 тис грн або на 97,47%.

У 2020 році фонд оплати праці знизився на 1493 тис грн,а середньорічна заробітна плата на 9,22 тис грн.

Таким чином підвищення чисельності персоналу у 2019 році привело до збільшення фонду оплати праці на 3,7%, а зниження середньої заробітної плати – до його зниження на 2,62%. В результаті суми дії двох факторів фонд оплати праці збільшився на 1,09%.

Провівши дослідження ми з'ясували, що основним методом стимулювання працівників на нашому підприємстві є заробітна плата та преміювання. Дана система мотивації напряму залежить від форм та системи оплати праці. Розроблена на нашому підприємстві система мотивації дозволяє оптимізувати структуру витрат на персонал. Ми реалізували сучасний, комплексний підхід: враховуємо що регламентуємо вимоги держави, використовуємо інструменти управління по цілях (КПЕ), надаємо співробітникам різні доплати.

Але за станом на сьогоднішній день, ресторанна галузь в Україні знаходиться в критичному стані. Державні обмеження, введені у зв'язку з

поширенням пандемії COVID-19, хоч і були вимушеними і своєчасними, спричинили за собою різке зниження доходів ресторанного бізнесу. Відновлення економіки після пандемії неможливе без забезпечення гідних умов праці. Необхідний соціальний діалог між роботодавцями та працівниками для розробки комплексного плану підтримки тих, хто втратить роботу внаслідок кризи.

Обсяг ринку ресторанного бізнесу в Україні в 2019 році оцінювався приблизно в 50 000 закладів. Більшість з них не змогли швидко переорієнтуватися на доставку або організувати продаж на винос.

За даними компанії Poster, після двох тижнів карантину 2500 українських закладів припинили роботу. Це 63% від усіх клієнтів компанії в Україні. Таким чином, можна припустити, що зараз в країні не працюють приблизно 30 000 закладів.

Раніше повідомлялося про те, що тільки в Києві півмільйона жителів змушені були піти в неоплачувані відпустки.

Одночасно із збільшеним числом вимушених звільнень в Україні значно скоротилася кількість нових вакансій. Від початку карантину на третину знизилися запити у всіх сферах діяльності. За інформацією НБУ, за два тижні карантину кількість вакансій зменшилася на 34%.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В.- Економіка праці і соціально-трудові відносини, 2016.
2. Аналіз діяльності підприємства: Навч. посіб. / О. В. Посилкіна, О. В. Козирєва, Я. М. Деренська. – Х.: Вид-во НФаУ, 2019. – 398 с.
3. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Драгнева Н.І. Ринок праці: реалії і перспективи / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя, Н.І. Драгнева. –Київ: Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2012. – С. 17-23
4. Біндюженко В.М. Система набору та відбору персоналу організації та формування кадрової політики / В.М. Біндюженко // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2017. – №5. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5602>
5. Використання сучасних методів мотивації персоналу на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу:https://knowledge.allbest.ru/management/2c0a65625a2bd68a4c53b88421216d36_2.html
6. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем /Н.А. Волгин. – М.: Экономика, 2012. – 256 с.
7. Гальченко О.С. Актуальні питання державного регулювання оплати праці. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/25858/%CE>.
8. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. — 2-ге видання. — К.: Центр учбо-вої літератури, 2010. — 488 с.
9. Гітис Т. П. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. Вісник економічної науки України. 2018. № 2. С.43-47
10. Данилевич Н. Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства / Наталія Данилевич // Психологічні виміри культури, економіки, управління : науковий журнал. — Львів, 2018. — Том 11. — С. 102–118.

11. Діагностика в системі управління : навч. посіб. / К. А. Пріб, Н. І. Патики. – К.: «Центр учбової літератури», 2016.-432 с.
12. Дідченко О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів [Електронний ресурс] / О. І. Дідченко, М. М. Крецул. – 2014. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf.
13. Дядик Т. В. Формування і використання трудових ресурсів на міжнародному рівні та в Україні. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2018. №1. С. 9-15
14. Економічний аналіз: Навч. посібник / М. А. Болух, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатов; За ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. — К.: КНЕУ, 2001. — 540
15. Закон України «Про охорону праці» № 2249-VIII від 19.12.2017. 92
16. Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві/ Н.В. Замчевська, А.П. Пушка, І.П. Паславський. –URL: http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm.
17. Івахненко В. М., Горбатов М. І. Курс економічного аналізу: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. — Вид. 2-ге, перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2005. — 302 с.
18. Івашина Л.Л. Перспективи та проблеми кейтерингу в Україні. Миколаїв, глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 17, 2017. С. 314-317.
19. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004 року № 5 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
20. Киш Л.М. Курило Н.Ф. Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах. Причорноморські економічні студії. 2017. Вип. 13–2. С. 89–94.
21. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322VIII // Відомості Верховної Ради. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
22. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

23. Корягін М. В. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку / М. В. Корягін, О. О. Попкова // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". — 2012. — № 721: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — С. 114—119.
24. Левчук Р. В. Складові трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Р. В. Левчук — URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wpcontent/uploads/2017/06/107-1.pdf#page=1&zoom=auto,-107,848>.
25. Махначова Н. М. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства [Електронний ресурс] / Н. М. Махначова, І. Ю. Семенюк—URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/54.pdf. 72
26. Михайленко Н. Резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства / н. Михайленко [електронний ресурс]. — URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=59086>
27. Носкова С.А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А. Факторний аналіз фонду оплати працівників виробничого підприємства. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2015. № 6. С. 103–109.
28. Обущак Т.А. Сутність фінансового стану підприємства / Т.А. Обущак // Актуальні проблеми економіки. — 2017. — № 9. — С. 92–98.
29. Олійник Є.О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства / Є.О. Олійник [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/12-3-15-2011.pdf> - С. 71-74.
30. Офіційний сайт ТОВ «Фігаро кейтеринг» [Електронний ресурс] — URL: <https://figaro.ua/ru/>
31. Перепадя Ф.Л. Тонких Л.С. Управління фондом оплати праці персоналу промислових підприємств. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 5. С. 550–554..

32. Пігуль В. В. Стан сучасного ринку праці[Електронний ресурс] / В. В. Пігуль URL:<http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18338/1/27Pigul.pdf#page=3&zoom=auto,-7,846>.
33. Підруч. / Заг. ред. к.е.н., проф. П. В. Круша. – К. : Каравела, 2008.
34. Пляшко О.С Конкурентоспроможні людські ресурси: механізм забезпечення в національній економіці : монографія / Л. І. Безтелесна, О.С. Пляшко - К.: Кондор - Видавництво, 2017. – 184с.
35. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755VI [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/275517>
36. Постанова КМУ "Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів" № 268 від 09.03.2006 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>
37. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
38. Рибалко О.М., Крохмаль Н.І. аналіз витрат на оплату праці на ПАТ «Мотор Січ». Вісник Запорізького національного університету. 2017. № 4. С. 155–161.
39. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства / Р. В. Сафарова. – 2014. – 214 с.
40. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні / П. А. Стрельбіцький, О. П. Стрельбіцька // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. - 2018. - Вип. 10. - С. 323-333.
41. Солошенко О.Ю. Вплив трудових ресурсів на економічний ріст підприємства/О.Ю. Солошенко// Матеріали Міжнар. Наук-практ. Інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації». – Харків: ХНТУСГ, 2019р.–с.170-173
42. Сьомченко В.В., Саркісян А.С. Проблеми оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Компанія

- «Система». Вісник Запорізького національного університету. 2015. № 3(27). С. 165–173. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В.- Економіка праці і соціально-трудова відносина, 2016.
43. Терьохін, С. В. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством [Електронний ресурс] / С. В. Терьохін, І. А. Шеховцова // Сучасні проблеми економіки і підприємництва: зб. наук. праць. – 2014. – №13. – URL: <http://sb-keip.kpi.ua/article/view/47545/43627>.
44. Технології управління персоналом [Електронний ресурс] : монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. – Електронні текстові дані. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. – С. 528 – Режим доступу: <http://ela.kpi.ua/handle/123456789/19480> – Назва з екрана
45. Трудовой потенциал [Електронний ресурс] – URL: https://www.ereading.club/chapter.php/88407/52/Ivanova%2C_Zhulina_-_Ekonomika_i_sociologiya_truda._Shpargalka.html.
46. Устіловська А. С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом / А. С. Устіловська – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/4.4/26.pdf>
47. Фінанси підприємств: навчальний посібник / М. М. Бердар. - 2-ге вид., перероб. і допов. - К.: 2018. - 464 с.
48. Шнурко А.М. Сучасний стан організації обліку оплати праці / А.М. Шнурко, Ю. Букарева // Научные труды SWorld. – Выпуск 4(41). Том 8. – Иваново: Научный мир, 2015. – С. 86-90
49. Юрчук Н. П. Мотивація персоналу в системі управління ресторанним бізнесом / Н. П. Юрчук, Д. В. Захарчук // Агросвіт. – 2018. – №9. – С. 64-70. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.agrosvit.info/pdf/9_2018/12.pdf
50. Яременко Л.М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки / Л.М. Яременко // Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. Ун-ту ім. Г. Сковороди. — 2010. — №15/1. — С. 187—190.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Огляд спеціальної літератури з теми дослідження

№	Автор	Проблемні питання, що розкрито в статті та стосуються окремих аспектів курсової роботи
1	2	3
1	Сьомченко В.В., Саркісян А.С. [1, с.165-173]	Проблеми зниження продуктивності праці оптимізації витрат підприємства. Установлено, що більшість підприємств не приділяє достатньо уваги впровадженню прогресивних форм і систем оплати праці, використовує неефективні форми мотивації праці. Це призводить до високої плинності кадрів. Доведено, що успішній мотивації персоналу сприяє своєчасна оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання.
2	Перепаді Ф.Л., Тонких Л.С. [2, с. 550–554.]	Запропоновано порядок формування ефективного фонду оплати праці на умовах використання принципів системного підходу та порівняльного аналізу діяльності підприємства. Визначено чинники, що впливають на ефективність використання фонду оплати праці.
3	Киш Л.М., Курило Н.Ф. [3, с. 89–94]	Дослідженню питання стимулювання праці персоналу та аналізу фонду оплати праці працівників.
4	Носкова С.А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А. [4, с. 103–109]	Досліджено структуру та динаміку фонду оплати праці виробничого підприємства, встановлено чинники, що на нього впливають. Автори рекомендують активно використовувати факторний аналіз у діяльності виробничих підприємств.
7	Бутинець Ф.Ф. [с.680]	Аналіз ФОП проводиться у взаємозв'язку з аналізом ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Аналіз ФОП працівників підприємства проводиться у наступній послідовності: 1. Оцінюється структура фонду оплати праці за економічним змістом, джерелами формування, категоріями працівників тощо. 2. Розраховуються абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати. 3. Визначають вплив факторів на абсолютне та відносне відхилення ФОП. 4. Аналіз рівня середньої заробітної плати. 5. Встановити відповідність між темпами росту продуктивності праці і ФОП.

Продовження додатку А

1	2	3
5	Рибалко О.М., Крохмаль Н.І. [5, с. 155–161]	Наголошують на важливості проведення аналізу фондоуплати праці для управлінських та бухгалтерських цілей.
6	Шадріна Г.В. [с.138]	<p>Аналіз ФОП проводиться в розділі аналізу трудових ресурсів підприємства. Автор рекомендує починати аналіз з розрахунку відносного та абсолютного відхилення фактичних показників ФОП від планових. У випадку перевитрати фактичного ФОП в порівнянні з плановим визначають величини зміни його постійної і змінної частин і вплив кожної з них на ріст заробітної плати.</p> <p>Проведення факторного аналізу, співвідношення темпів росту продуктивності праці та ФОП з врахуванням індексу інфляції.</p>
8	Івахненко В. М., Горбатов М. І. [с.302]	<p>Аналіз ФОП проводиться в контексті аналізу собівартості продукції. Оплату праці аналізують за двома напрямками: 1) аналіз фонду оплати праці як елемента затрат на виробництво на підставі спеціальної статистичної форми (1-ПВ); 2) аналіз оплати праці за окремими статтями калькуляції, насамперед за статтею «Зарплата виробничих робітників». Аналіз використання ФОП розпочинають з визначення абсолютного відхилення від планового фонду або фактичного відхилення за базовий період. Після цього досліджують причини такого відхилення, виявляючи вплив двох факторів: зміни середньооблікової чисельності (кількісний фактор) і зміни середньої заробітної плати (якісний фактор). Під час аналізу складу фонду заробітної плати робітників потрібно встановити співвідношення різних видів оплати праці (погодинна, відрядна та ін.), а також виявити непродуктивні виплати.</p>

Джерело: систематизація наукової літератури

ДОДАТОК Б

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ФІГАРО-КЕЙТЕРІНГ"		Дата (рік, місяць, число)	2020 1	
Територія	Святошинська		за ЄДРПОУ		
Організаційно-правова форма господарювання	Приватне підприємство		за КОАТУУ	8038600 000	
Вид економічної діяльності	Постачання готових страв для подій		за КОПФГ	120	
Середня кількість працівників, осіб	115		за КОДУ		
Одиниця виміру:	тис. грн з одним десятковим знаком		за КВЕД	56.21	
Адреса, телефон	ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194			5029292	

1. Баланс на 31122020 р.

Актив	Форма № 1-м		Код за ДКУД	1801006
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Незавершені капітальні інвестиції	1005	136,1	-	
Основні засоби	1010	4,234,2	2,775,0	
первісна вартість	1011	9816,3	9444,7	
знос	1012	(5582,1)	(6669,7)	
Довгострокові біологічні активи	1020			
Довгострокові фінансові інвестиції	1030			
Інші необоротні активи	1090			
Усього за розділом I	1095	4370,3	3138,8	
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	2025,0	1624,3	
у тому числі готова продукція	1103			
Поточні біологічні активи	1110			
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	191,0	17,0	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	5,3	21,0	
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	10,2	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1330,5	244,7	
Поточні фінансові інвестиції	1160			
Гроші та їх еквіваленти	1165	263,9	276,4	
Витрати майбутніх періодів	1170		8,0	
Інші оборотні активи	1190	6,1	146,5	
Усього за розділом II	1195	3821,8	2337,9	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття				
Баланс	1300	8192,1	5476,7	

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	20,5	20,5
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	5963,4	2659,3
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	5933,9	2679,8
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	514,2	84,6
розрахунками з бюджетом	1620	126,4	114,3
у тому числі з податку на прибуток	1621	34,2	-
розрахунками зі страхування	1625	5,1	0,2
розрахунками з оплати праці	1630	22,0	-
Доходи майбутніх періодів	1665	0	-
Інші поточні зобов'язання	1690	1535,5	2597,8

Закінчення додатку Б

Усього за розділом III	1695	2203,2	2796,9
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0
Баланс	1900	8192,1	5476,7

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2020

Стаття	Форма № 2-м		Код за ДКУД
	Код рядка	За звітний період	1801007
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	8312,2	42777,7
Інші операційні доходи	2120	37,0	166,0
Інші доходи	2240	-	0,7
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	8349,2	42944,4
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4031,2)	(22519,2)
Інші операційні витрати	2180	(7627,0)	(20007,9)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(11658,2)	(42527,1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	(3309,0)	417,3
Податок на прибуток	2300	(-)	(75,9)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	(3309,0)	341,4



*ЕП Котолуп
Олександр
Іванович*

Керівник

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

ДОДАТОК В

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ФІГАРО-КЕЙТЕРІНГ"		Дата (рік, місяць, число)	2020 1	
Територія	Святошинська		за ЄДРПОУ		
Організаційно-правова форма господарювання	Приватне підприємство		за КОАТУУ	8038600 000	
Вид економічної діяльності	Постачання готових страв для подій		за КОПФГ	120	
Середня кількість працівників, осіб	115		за КОДУ		
Одиниця виміру:	тис. грн з одним десятковим знаком		за КВЕД	56.21	
Адреса, телефон	ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194			5029292	

1. Баланс на **31122019** р.

Актив	Форма № 1-м		Код за ДКУД	1801006
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Незавершені капітальні інвестиції	1005	147,1		136,1
Основні засоби	1010	3390,6		4,234,2
первісна вартість	1011	7603,7		9816,3
знос	1012	(4212,8)		(5582,1)
Довгострокові біологічні активи	1020	0		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0		
Інші необоротні активи	1090	0		
Усього за розділом I	1095	3538		4370,3
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	3466,9		2025,0
у тому числі готова продукція	1103	0		
Поточні біологічні активи	1110	0		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	415,1		191,0
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	228,5		5,3
у тому числі з податку на прибуток	1136	0		0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1320		1330,5
Поточні фінансові інвестиції	1160	0		
Гроші та їх еквіваленти	1165	20,0		263,9
Витрати майбутніх періодів	1170			
Інші оборотні активи	1190	6,1		6,1
Усього за розділом II	1195	5456,6		3821,8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття				
Баланс	1300	8994,6		8192,1

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	20,5	20,5
Додатковий капітал	1410	0	
Резервний капітал	1415	0	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	5627	5963,4
Неоплачений капітал	1425	(0)	()
Усього за розділом I	1495	5647,5	5933,9
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	
товари, роботи, послуги	1615	1212,8	514,2
розрахунками з бюджетом	1620	62,8	126,4
у тому числі з податку на прибуток	1621	60,9	34,2
розрахунками зі страхування	1625	0,4	5,1
розрахунками з оплати праці	1630		22,0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	2071,1	1535,5

Закінчення додатку В

Усього за розділом III	1695	3347,1	2203,2
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	
Баланс	1900	8994,6	8192,1

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2019

Стаття	Форма № 2-м		Код за ДКУД
	Код рядка	За звітний період	1801007
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	42777,7	47086,4
Інші операційні доходи	2120	166,0	1,7
Інші доходи	2240	0,7	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	42944,4	47088,1
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(22519,2)	(22701,9)
Інші операційні витрати	2180	(20007,9)	(23427,4)
Інші витрати	2270	(-)	(137,1)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(42527,1)	(46266,4)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	417,3	821,7
Податок на прибуток	2300	(75,9)	(172,7)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	341,4	649,0



*ЕП Католуп
Олександр
Іванович*

Керівник

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

ДОДАТОК Г

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ФІГАРО-КЕЙТЕРІНГ"		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
Територія	Святошинська		за ЄДРПОУ	2019	1	1
Організаційно-правова форма господарювання	Приватне підприємство		за КОАТУУ	803860000		
Вид економічної діяльності	Постачання готових страв для подій		за КОПФГ	0		
Середня кількість працівників, осіб	115		за КОДУ	120		
Одиниця виміру:	тис. грн з одним десятковим знаком		за КВЕД	56.21		
Адреса, телефон	ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194			5029292		

1. Баланс на **31122018** р.

Актив	Форма № 1-м		Код за ДКУД	1801006
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду	
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Незавершені капітальні інвестиції	1005	9,4	147,1	
Основні засоби	1010	2745,4	3390,9	
первісна вартість	1011	5736	7603,7	
знос	1012	(2990,6)	(4212,8)	
Довгострокові біологічні активи	1020	0		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0		
Інші необоротні активи	1090	0		
Усього за розділом I	1095	2754,8	3538	
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	2589,6	3466,9	
у тому числі готова продукція	1103	0		
Поточні біологічні активи	1110	0		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1596,8	415,1	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	104,3	228,5	
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1073,1	1320	
Поточні фінансові інвестиції	1160	0		
Гроші та їх еквіваленти	1165	223,4	20	
Витрати майбутніх періодів	1170			
Інші оборотні активи	1190	1428	6,1	
Усього за розділом II	1195	7015,2	5456,6	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0		
Баланс	1300	9770	8994,6	

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
		3	4
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	20,5	20,5
Додатковий капітал	1410	0	
Резервний капітал	1415	0	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	4978	5627
Неоплачений капітал	1425	(0)	()
Усього за розділом I	1495	4998,5	5647,5
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
1595		0	
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	
товари, роботи, послуги	1615	1383,3	1212,8
розрахунками з бюджетом	1620	23,8	62,8
у тому числі з податку на прибуток	1621	4,9	60,9

Закінчення додатку Г

розрахунками зі страхування	1625	18,6	,4
розрахунками з оплати праці	1630	69,7	
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	3276,1	2071,1
Усього за розділом III	1695	4771,5	3347,1
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	
Баланс	1900	9770	8994,6

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2018

Форма № 2-м

Код за ДКУД

18
01
00
7

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	47086,4	44682,3
Інші операційні доходи	2120	1,7	615,6
Інші доходи	2240	0	1,8
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	47088,1	45299,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(22701,9)	(22050,5)
Інші операційні витрати	2180	(23427,4)	(20136,4)
Інші витрати	2270	(137,1)	(388,6)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(46266,4)	(42575,5)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	821,7	2724,2
Податок на прибуток	2300	(172,7)	(560,3)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	649	2163,9

*ЕП Котолуп
Олександр
Іванович*

Керівник

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)



ДОДАТОК Д

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ФІГАРО-КЕЙТЕРІНГ"		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
Територія	Святошинська		за ЄДРПОУ	2018	1
Організаційно-правова форма господарювання	Приватне підприємство		за КОАТУУ	803860000	
Вид економічної діяльності	Постачання готових страв для подій		за КОПФГ	0	
Середня кількість працівників, осіб	118		за КОДУ	120	
Одиниця виміру:	тис. грн з одним десятковим знаком		за КВЕД	56.21	
Адреса, телефон	ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194			5029292	

1. Баланс на 31122017 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005	105	9,4
Основні засоби	1010	2034,5	2745,4
первісна вартість	1011	3837,9	5736
знос	1012	(1803,4)	(2990,6)
Довгострокові біологічні активи	1020	0	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0	
Інші необоротні активи	1090	0	
Усього за розділом I	1095	2139,5	2754,8
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	664,1	2589,6
у тому числі готова продукція	1103	0	
Поточні біологічні активи	1110	0	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	735,6	1596,8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	14,6	104,3
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	785	1073,1
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	
Гроші та їх еквіваленти	1165	155,4	223,4
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190	4,3	1428
Усього за розділом II	1195	2359	7015,2
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	
Баланс	1300	4498,5	9770

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	20,5	20,5
Додатковий капітал	1410	0	
Резервний капітал	1415	0	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	2814,1	4978
Неоплачений капітал	1425	(0)	()
Усього за розділом I	1495	2834,6	4998,5
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	
товари, роботи, послуги	1615	1096,2	1383,3
розрахунками з бюджетом	1620	194,4	23,8
у тому числі з податку на прибуток	1621	193,9	4,9
розрахунками зі страхування	1625	,2	18,6

Закінчення додатку Д

розрахунками з оплати праці	1630		69,7
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	373,1	3276,1
Усього за розділом III	1695	1663,9	4771,5
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	
Баланс	1900	4498,5	9770

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2017

Форма № 2-м

Код за ДКУД

18
01
00
7

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	44682,3	34153,8
Інші операційні доходи	2120	615,6	2017,8
Інші доходи	2240	1,8	
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	45299,7	36171,6
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(22050,5)	(15864,1)
Інші операційні витрати	2180	(20136,4)	(17545,1)
Інші витрати	2270	(388,6)	(249,2)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(42575,5)	(33658,4)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	2724,2	2513,2
Податок на прибуток	2300	(560,3)	(497,6)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	2163,9	2015,6



Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

*ЕП Котолуп
Олександр
Іванович*

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

ДОДАТОК Е

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ФІГАРО-КЕЙТЕРІНГ"		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
Територія	Святошинська		за ЄДРПОУ	2018	1	1
Організаційно-правова форма господарювання	Приватне підприємство		за КОАТУУ	8038600000		
Вид економічної діяльності	Постачання готових страв для подій		за КОПФГ	120		
Середня кількість працівників, осіб	118		за КОДУ	56.21		
Одиниця виміру:	тис. грн з одним десятковим знаком		за КВЕД			
Адреса, телефон	ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194			5029292		

1.Баланс на **31122016** р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I.Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005	9,4	8,4
Основні засоби	1010	2745,4	2545,4
первісна вартість	1011	5736	5336
знос	1012	(2990,6)	(3690,6)
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	2754,8	2054,8
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	2589,6	2589,6
у тому числі готова продукція	1103		
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1596,8	735,6
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	104,3	14,6
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1073,1	785
Поточні фінансові інвестиції	1160		0
Гроші та їх еквіваленти	1165	223,4	155,4
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190	1428	4,3
Усього за розділом II	1195	7015,2	2359
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		0
Баланс	1300	9770	4498,5

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I.Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	20,5	18,5
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	4978	5978
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	4998,5	4998,5
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	1383,3	1083,3
розрахунками з бюджетом	1620	23,8	20,8
у тому числі з податку на прибуток	1621	4,9	1,9
розрахунками зі страхування	1625	18,6	12,6

Закінчення додатку Е

розрахунками з оплати праці	1630		69,7
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	373,1	3276,1
Усього за розділом III	1695	1663,9	4771,5
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	
Баланс	1900	4498,5	9770

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2016

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	34153,8	44682,3
Інші операційні доходи	2120	215,6	615,6
Інші доходи	2240	1,0	1,8
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	34370,4	45299,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(15864,1)	(22050,5)
Інші операційні витрати	2180	(17545,1)	(20136,4)
Інші витрати	2270	(249,2)	(388,6)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(33658,4)	(42575,5)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	2513,2	2724,2
Податок на прибуток	2300	(497,6)	(560,3)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	2015,6	2163,9

*ЕП Котолуп
Олександр
Іванович*

Керівник

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)



Державне статистичне спостереження

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

3 3 0 6 1 5 0 5

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

за квартал 2016р.

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2017 № 259

Респондент:

Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ»

Місцезнаходження (юридична адреса): ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Армійська, буд. 15.03083
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

Номер структурного підрозділу	1	
*код території за КОАТУУ	803860000	

Розділ I. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	1	0
Кількість звільнених штатних працівників	3040	8	3
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060		
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	123	68
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Продовження додатку Є

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників
(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	1546,3
Фонд основної заробітної плати	5020	1465
Фонд додаткової заробітної плати	5030	81,3
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	-
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	-
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	-

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати
за березень 2016р.

(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	115
у тому числі у розмірі, грн:	6020	
до однієї мінімальної заробітної плати	6030	
від однієї мінімальної заробітної плати до 4000,00	6040	105
від 4000,01 до 5000,00	6050	8
від 5000,01 до 5500,00	6060	1
від 5500,01 до 6000,00	6070	1
від 6000,01 до 70000,00	6080	
від 7000,01 до 8000,00	6090	
від 8000,01 до 10000,00	6100	
від 10000,01 до 15000,00	6110	
від 15000,01 до 20000,00	6120	
понад 20000,00	6130	105
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6140	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6150	
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи		

Закінчення додатку Є

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьован ихлюдино- годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	68	918,5	29432
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			X
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	1	19,8	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040		-	X

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів станом на 31 грудня 2016 р.

(у звіті за I квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	1
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	-
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	-

Керівник

Головний бухгалтер

ЕП Котолуп
Олександр
Іванович

(підпис)

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

ДОДАТОК Ж

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 3 3 0 6 1 5 0 5

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

за квартал 2017р.

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2017 № 259

Респондент:

Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ»

Місцезнаходження (юридична адреса): ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Армійська, буд. 15.03083
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

Номер структурного підрозділу	1	
*код території за КОАТУУ	8038600000	

Розділ I. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	4	3
Кількість звільнених штатних працівників	3040	5	3
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060		
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	131	81
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Продовження додатку Ж

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників
(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	1566,2
Фонд основної заробітної плати	5020	1481,5
Фонд додаткової заробітної плати	5030	84,7
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	-
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	-
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	-

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати
за березень 2017 р.

(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	115
у тому числі у розмірі, грн:	6020	
до однієї мінімальної заробітної плати	6030	
від однієї мінімальної заробітної плати до 4000,00	6040	105
від 4000,01 до 5000,00	6050	8
від 5000,01 до 5500,00	6060	1
від 5500,01 до 6000,00	6070	1
від 6000,01 до 70000,00	6080	
від 7000,01 до 8000,00	6090	
від 8000,01 до 10000,00	6100	
від 10000,01 до 15000,00	6110	
від 15000,01 до 20000,00	6120	
понад 20000,00	6130	105
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6140	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6150	
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи		

Закінчення додатку Ж

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьован ихлюдино- годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	81	918,5	29432
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			X
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	1	19,8	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040		-	X

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів станом на 31 грудня 2017 р.

(у звіті за I квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	1
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	-
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	-

Керівник

Головний бухгалтер

ЕП Котолуп
Олександр
Іванович

(підпис)

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

ДОДАТОК 3

Державне статистичне спостереження

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

3 3 0 6

ДОКУМЕНТ ПРИБИНЯТО

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

за І квартал 2018р.

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2018 № 259

Респондент:

Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ»

Місцезнаходження (юридична адреса): ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Армійська, буд. 15, 03083
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

Номер структурного підрозділу	1	
*код території за КОАТУУ	8038600000	

Розділ I. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	3	5
Кількість звільнених штатних працівників	3040	4	5
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060		
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	127	65
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Продовження додатку 3

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	1566,2
Фонд основної заробітної плати	5020	1481,5
Фонд додаткової заробітної плати	5030	84,7
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	-
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	-
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	-

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

за березень 2018 р.

(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	127
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	
від 6000,01 до 6500,00	6040	118
від 6500,01 до 7000,00	6050	7
від 7000,01 до 8000,00	6060	1
від 8000,01 до 10000,00	6070	1
від 10000,01 до 12000,00	6080	
від 12000,01 до 15000,00	6090	
від 15000,01 до 20000,00	6100	
від 20000,01 до 25000,00	6110	
понад 25000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	97
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	-
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Закінчення додатку 3

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих годин 0-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	65	918,5	29432
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			X
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	1	19,8	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040		-	X

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів станом на 31 грудня 2018 р.
(у звіті за IV квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	1
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	-
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	-

Керівник

Головний бухгалтер



ЕП Котолуп
Олександр
Іванович

(підпис)

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

за І квартал 2019р.

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ»

Місцезнаходження (юридична адреса): ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Арміїська, буд. 15, 03083
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

Номер структурного підрозділу	1	
*код території за КОАТУУ	8038600000	

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	6	5
Кількість звільнених штатних працівників	3040	7	5
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060		
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	140	73
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за ІV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ ІІ. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Продовження додатку II

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	І
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	1566,2
Фонд основної заробітної плати	5020	1481,5
Фонд додаткової заробітної плати	5030	84,7
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	-
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	-
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	-

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

за березень 2019 р.

(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	І
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	140
у тому числі у розмірі, грн:	6020	
до однієї мінімальної заробітної плати	6030	
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6040	124
від 6000,01 до 6500,00	6050	10
від 6500,01 до 7000,00	6060	3
від 7000,01 до 8000,00	6070	3
від 8000,01 до 10000,00	6080	
від 10000,01 до 12000,00	6090	
від 12000,01 до 15000,00	6100	
від 15000,01 до 20000,00	6110	
від 20000,01 до 25000,00	6120	
понад 25000,00	6130	104
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6140	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6150	
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Закінчення додатку II

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьован ихлюдино- годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	79	918,5	29432
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			X
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	1	19,8	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040		-	

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів станом на 31 грудня 2019 р.

(у звіті за I квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	1
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	-
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	-

Керівник

Головний бухгалтер



(підпис)

(підпис)

ЕП Котолуп
Олександр
Іванович

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

Державне статистичне спостереження

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України "Про державну статистику"Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушенняЗвіт із праці
за І квартал 2020р.

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ»

Місцезнаходження (юридична адреса): ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Армієвська, буд. 15, 03083
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

Номер структурного підрозділу	1	
*код території за КОАТУУ	8038600000	

Розділ I. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	0	0
Кількість звільнених штатних працівників	3040	17	9
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060		
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	128	73
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Продовження додатку К

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	І
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	1658,3
Фонд основної заробітної плати	5020	1529
Фонд додаткової заробітної плати	5030	129,3
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	-
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	-
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	129,3

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

за березень 2020р.

(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	І
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	128
у тому числі у розмірі, грн:	6020	
до однієї мінімальної заробітної плати	6030	
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6040	124
від 6000,01 до 6500,00	6050	10
від 6500,01 до 7000,00	6060	3
від 7000,01 до 8000,00	6070	3
від 8000,01 до 10000,00	6080	
від 10000,01 до 12000,00	6090	
від 12000,01 до 15000,00	6100	
від 15000,01 до 20000,00	6110	
від 20000,01 до 25000,00	6120	
понад 25000,00	6130	104
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6140	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6150	
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи		

Закінчення додатку К

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьован їхлюдино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	79	918,5	29432
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			X
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	1	19,8	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040		-	

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів станом на 31 грудня 2019 р.

(у звіті за I квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	1
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (у цілих числах)	8020	
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (із двома десятковими знаками)	8030	-
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (із двома десятковими знаками)	8040	-

Керівник

Головний бухгалтер

ЕП Котолуп
Олександр
Іванович

(підпис)

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України «Про державну статистику»

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

**Звіт про кількість працівників,
їхній якісний склад та професійне навчання
за 2016 рік**

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики	не пізніше 7 лютого
– органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	

№ 6-ПВ
(річна)ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату України
05.08.2014 № 224

Респондент: Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ»	
Місцезнаходження (юридична адреса): ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194 (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,	
Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Арміїська, буд. 15, 03083 (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,	
Номер структурного підрозділу	1
*код території за КОАТУУ	8038600000

Розділ I. Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	З них жінки
А	Б	1	2
Облікова кількість штатних працівників на кінець року	12010	123	68
у тому числі:			
прийняті на умовах неповного робочого дня (тижня)	12020		
у віці 15–35 років	12030	101	65
знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	12140		1
знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	12150	1	1
проживають на території інших областей, ніж місце здійснення діяльності підприємства, або поза межами України	12160		
мають науковий ступінь	12170		

Закінчення додатку Л

Розділ II. Професійна підготовка працівників у звітному році

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	У тому числі:			
			первинна професійна підготовка		перепідготовка	
			усього	з них жінки	усього	з них жінки
А	Б	1	2	3	4	5
Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка) (ряд. 13020 + ряд. 13050)	13010					
у тому числі: безпосередньо на виробництві (ряд. 13030 + ряд. 13040)	13020					
з них за формами навчання: – індивідуальна	13030					
– курсова	13040					
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами (ряд. 13060 + ряд. 13070)	13050					
з них: – професійно-технічних	13060					
– вищих (I–IV рівнів акредитації)	13070					
Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців (із ряд. 13010)	13080					

Розділ III. Підвищення кваліфікації працівників у звітному році

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	У тому числі:					Із гр. I жінки
			керівники	професіонали, фахівці	технічні службовці	кваліфіковані та інші робітники		
						усього	з них підвищили	
А	Б	1	2	3	4	5	6	7
Підвищили кваліфікацію (ряд. 14020 + ряд. 14030)	14010	4	2	1	1		1	3
у тому числі: безпосередньо на виробництві	14020	3	1	1	1		1	2
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами	14030	1	1					1

ЕП Котолуп
Олександр
Іванович

Керівник

 (підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

 (підпис)

(ініціали, прізвище)



Державне статистичне спостереження

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України «Про державну статистику»Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушенняЗвіт про кількість працівників,
їхній якісний склад та професійне навчання
за 2017 рік

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики	не пізніше 7 лютого
– органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	

№ 6-ПВ
(річна)ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату України
05.08.2014 № 224

Респондент: Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ»		
Місцезнаходження (юридична адреса): ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194 (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,		
Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Армійська, буд. 15, 03083 (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,		
Номер структурного підрозділу	1	
*код території за КОАТУУ	8038600000	

Розділ I. Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	З них жінки
А	Б	1	2
Облікова кількість штатних працівників на кінець року	12010	131	81
у тому числі:			
прийняті на умовах неповного робочого дня (тижня)	12020		
у віці 15–35 років	12030	101	65
знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	12140		1
знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	12150	1	1
проживають на території інших областей, ніж місце здійснення діяльності підприємства, або поза межами України	12160		
мають науковий ступінь	12170		

Закінчення додатку М

Розділ II. Професійна підготовка працівників у звітному році

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	У тому числі:			
			первинна професійна підготовка		перепідготовка	
			усього	з них жінки	усього	з них жінки
А	Б	1	2	3	4	5
Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка) (ряд. 13020 + ряд. 13050)	13010					
у тому числі: безпосередньо на виробництві (ряд. 13030 + ряд. 13040)	13020					
з них за формами навчання: – індивідуальна	13030					
– курсова	13040					
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами (ряд. 13060 + ряд. 13070)	13050					
з них: – професійно-технічних	13060					
– вищих (I–IV рівнів акредитації)	13070					
Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців (із ряд. 13010)	13080					

Розділ III. Підвищення кваліфікації працівників у звітному році

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	У тому числі:					Із гр. I жінки
			керівники	професіонали, фахівці	технічні службовці	кваліфіковані та інші робітники		
						усього	з них підвищили	
А	Б	1	2	3	4	5	6	7
Підвищили кваліфікацію (ряд. 14020 + ряд. 14030)	14010	4	2	1	1		1	3
у тому числі: безпосередньо на виробництві	14020	3	1	1	1		1	2
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами	14030	1	1					1

ЕП Котолуп
Олександр
Іванович

Керівник

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)



Державне статистичне спостереження

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України «Про державну статистику»Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушенняЗвіт про кількість працівників,
їхній якісний склад та професійне навчання
за 2018 рік

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики	не пізніше 7 лютого
– органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	

№ 6-ПВ
(річна)ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату України
05.08.2014 № 224

Респондент: Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ»		
Місцезнаходження (юридична адреса): ВУЛИЦЯ ЗОЛЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194 (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,		
Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Арміїська, буд. 15.03083 (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,		
Номер структурного підрозділу	1	
*код території за КОАТУУ	8038600000	

Розділ I. Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	З них жінки
А	Б	1	2
Облікова кількість штатних працівників на кінець року	12010	127	65
у тому числі: прийняті на умовах неповного робочого дня (тижня)	12020		
у віці 15–35 років	12030	105	45
знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	12140	 	1
знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	12150	1	1
проживають на території інших областей, ніж місце здійснення діяльності підприємства, або поза межами України	12160	 	
мають науковий ступінь	12170	 	

Закінчення додатку Н

Розділ II. Професійна підготовка працівників у звітному році

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 3 3 0 6 1 5 0 5

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	У тому числі:			
			первинна професійна підготовка		перепідготовка	
			усього	з них жінки	усього	з них жінки
А	Б	1	2	3	4	5
Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка) (ряд. 13020 + ряд. 13050)	13010					
у тому числі: безпосередньо на виробництві (ряд. 13030 + ряд. 13040)	13020					
з них за формами навчання: – індивідуальна	13030					
– курсова	13040					
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами (ряд. 13060 + ряд. 13070)	13050					
з них: – професійно-технічних	13060					
– вищих (I–IV рівнів акредитації)	13070					
Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців (із ряд. 13010)	13080					

Розділ III. Підвищення кваліфікації працівників у звітному році

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	У тому числі:					Із гр.1 жінки	
			керівники	професіонали, фахівці	технічні службовці	кваліфіковані та інші робітники			
						усього	з них підвищили кваліфікаційний розряд		
А	Б	1	2	3	4	5	6	7	
Підвищили кваліфікацію (ряд. 14020 + ряд. 14030)	14010	1		1					1
у тому числі: безпосередньо на виробництві	14020	1		1					1
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами	14030								

Керівник

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

ЕП Котолуп
Олександр
Іванович

Державне статистичне спостереження

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується
статтею 21 Закону України «Про державну статистику»Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою
відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушенняЗвіт про кількість працівників,
їхній якісний склад та професійне навчання
за 2019 рік

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики	не пізніше 7 лютого
– органу державної статистики за місцем здійснення діяльності	

№ 6-ПВ
(річна)ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату України
05.08.2014 № 224

Респондент: Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ»		
Місцезнаходження (юридична адреса): ВУЛИЦЯ ЗОДЧИХ, буд. 32-Б, оф. 96, м. КИЇВ, 03194 (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,		
Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Арміїська, буд. 15.03083 (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,		
Номер структурного підрозділу	1	
*код території за КОАТУУ	8038600000	

Розділ І. Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	З них жінки
А	Б	1	2
Облікова кількість штатних працівників на кінець року	12010	140	73
у тому числі:			
прийняті на умовах неповного робочого дня (тижня)	12020		
у віці 15–35 років	12030	131	68
знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	12140		1
знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	12150	1	1
проживають на території інших областей, ніж місце здійснення діяльності підприємства, або поза межами України	12160		
мають науковий ступінь	12170		

Закінчення додатку II

Розділ II. Професійна підготовка працівників у звітному році

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	У тому числі:			
			первинна професійна підготовка		перепідготовка	
			усього	з них жінки	усього	з них жінки
А	Б	1	2	3	4	5
Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка) (ряд. 13020 + ряд. 13050)	13010					
у тому числі: безпосередньо на виробництві (ряд. 13030 + ряд. 13040)	13020					
з них за формами навчання: – індивідуальна	13030					
– курсова	13040					
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами (ряд. 13060 + ряд. 13070)	13050					
з них: – професійно-технічних	13060					
– вищих (I–IV рівнів акредитації)	13070					
Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців (із ряд. 13010)	13080					

Розділ III. Підвищення кваліфікації працівників у звітному році

(осіб)

Назва показників	Код рядка	Усього	У тому числі:					Із гр. 1 жінки
			керівники	професіонали, фахівці	технічні службовці	кваліфіковані та інші робітники		
						усього	з них підвищили кваліфікаційний розряд	
А	Б	1	2	3	4	5	6	7
Підвищили кваліфікацію (ряд. 14020 + ряд. 14030)	14010	3	2		1			2
у тому числі: безпосередньо на виробництві	14020	2	1		1			1
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами	14030	1	1		1			1

ЕП Котолуп
Олександр
Іванович

Керівник

(підпис)

Котолуп Олександр Іванович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)



Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра фінансового аналізу та аудиту

РЕФЕРАТ
ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
на тему:
«Організація та методика контролю
ефективності використання трудових ресурсів
та фонду оплати праці підприємства
ресторанного бізнесу»

Студента 2 курсу, 3мз групи,
Спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
спеціалізації «Фінансовий контроль та аудит»

Малиш Наталія
Миколаївна

Науковий керівник
к.е.н.

Негоденко Вікторія
Степанівна

Київ 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Випускна кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 50 найменувань. Робота містить 4 рисунка, 14 таблиць і 15 додатків.

У першому розділі роботи було наведено теоретичні і правові аспекти організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці ; визначено цілі, завдання та джерела аналізу використання трудових ресурсів та фонду оплати праці.

У другому розділі роботи представлено організаційно-економічну характеристику «ТОВ «Фігаро кейтеринг»: проведено загальний аналіз підприємства; визначено чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів та фонду оплати праці.

У третьому розділі роботи представлено шляхи удосконалення контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці; висунуто пропозиції щодо покращення контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на ТОВ «Фігаро кейтеринг».

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ТА ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі було проведено комплексне дослідження, за результатами якого обґрунтовано теоретико - практичні та організаційно-методичні засади організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці та надано пропозиції з їх удосконалення.

В умовах ринкової конкуренції ефективність діяльності стає вирішальною передумовою не лише розвитку, але і виживання підприємства. Тому суттєво зростає значення всіх факторів, які впливають на результативність виробництва.

У системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина та її праця. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва,

організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. В сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінилася: людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності підприємства.

Виробництво кожної країни і кожної галузі залежить від ряду факторів. Такими факторами є кадри, труд і оплата праці. В цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їх використання, що впливає на обсяг і темпи збільшення виробленої продукції, використання матеріально-технічних засобів. Використання трудових ресурсів пов'язано зі зміною показника продуктивності праці. На ріст же продуктивності праці впливає система оплати праці, тому що вона є стимулюючим фактором для росту кваліфікації праці, підвищення технічного рівня виконаної роботи.

У зв'язку з цим виникає гостра необхідність перегляду критеріїв оцінки використання трудових ресурсів. Той апарат виміру результату і якості трудової діяльності, який використовувався під час існування адміністративно-командної системи дещо втратив свою актуальність.

На сьогодні питання щодо наявності достатньої кількості аналітичних даних щодо складових фонду оплати праці кожного працівника, структури заробітної плати та її особливостей, що забезпечується лише за рахунок оптимально організованої системи бухгалтерського обліку залишається дискусійним питанням та набуває все більшої актуальності.

Дослідження виконувалося на матеріалах ТОВ «Фігаро кейтеринг», компанія займається комплексним подійним кейтеринговим обслуговуванням заходів, мета якої, незалежно від формату заходу – будь то бізнес-конференція чи корпоративний захід, надати гастрономічну атмосферу події, підкреслити

концепцію івенту, створити Вау ефект для гостей. ТОВ «Фігаро кейтеринг» має чималу історію розвитку, втілену у досягненнях підприємства.

Організаційна структура ТОВ «Фігаро кейтеринг» має розвинуту організаційну структуру, в якій працюють спеціалісти конкретних окремих напрямків. Чітко розмежовані зони відповідальності. На підприємстві працює близько 100 штатних працівників та більше ніж 400 фрілансерів .

Відповідно до класифікації суб'єктів господарювання в Україні за розміром ТОВ «Фігаро кейтеринг» є малим підприємством. Облік і звітність в ТОВ «Фігаро кейтеринг» здійснюються відповідно до вимог чинного законодавства: за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку. Публічне оприлюднення фінансової звітності та аудиторського звіту від підприємства не вимагається, оскільки ТОВ «Фігаро кейтеринг» не входить до переліку суб'єктів публічного інтересу, які зобов'язані проводити обов'язковий аудит.

Протягом аналізованого періоду чистий дохід (виручка) від реалізації поступово збільшувався, починаючи від 1 півріччя 2016 року до 2018 року збільшився в середньому на 18,1%, починаючи з 2 півріччя 2019 році даний показник зменшився на 9,2%, відносно 2018 року, а у відношенні 2020 до 2019 року понизився аж на 80,6% на 34465,5 грн.

Чистий прибуток підприємства в 2019 р., порівняно з 2018 та 2017р., зменшився відповідно на 307,6 тис. грн. (47,39%), та 1514,9 тис. грн (70%) але у 2020р показник збільшився на 2967,6 тис грн.(869,2%) що є позитивним фактором для діяльності підприємства.

У 2020 році ситуація докорінно змінилась, адже сектор, в якому працює ТОВ «Фігаро кейтеринг», найбільше постраждала від впливу COVID-19. Тривалий локдаун та карантинні заходи призвели до того, що компанія вимушено зменшила кількість працюючих до 57 осіб, або у 40%. При цьому кількість відпрацьованих годин становила 30780 год, що на 11,6% менше. Не було і понаднормових годин праці.

Аналізуючи фонд оплати праці, можемо сказати, що із збільшенням кількості штатних працівників збільшився фонд оплати праці на 16,9 тис грн

або 101,09%. А середньорічна заробітна плата знизилась на 0,29 тис грн або на 97,47%.

У 2020 році фонд оплати праці знизився на 1493 тис грн, а середньорічна заробітна плата на 9,22 тис грн.

Таким чином підвищення чисельності персоналу у 2019 році привело до збільшення фонду оплати праці на 3,7%, а зниження середньої заробітної плати – до його зниження на 2,62%. В результаті суми дії двох факторів фонд оплати праці збільшився на 1,09%.

Джерелами інформації для проведення аналізу на ТОВ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ» слугувала статистична звітність:

- форма № 1 – підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства»;
- форма № 1-ПВ «Звіт з праці»;
- форма № 6 «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані тощо.

На основі вивчення прикладних питань різносторонньої проблеми формування фонду оплати праці, обліку праці та розрахунків з персоналом у розрізі основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат вітчизняними та зарубіжними науковцями, доцільно запропонувати такі напрями удосконалення класифікації виплат у розрізі фонду оплати праці для ТОВ «Фігаро кейтеринг»:

— пропонуємо під структурою заробітної плати розуміти внутрішню будову заробітної плати, яка виступає винагородою працівникові за виконану ним працю та складається з логічно-впорядкованих та пов'язаних між собою елементів заробітної плати — основної (базовий фонд), додаткової (додатковий фонд), інших заохочувальних та компенсаційних виплат (заохочувальний фонд);

— ввести нові види виплат відповідно до вимог часу, які б виражали продуктивність і ефективність праці з метою мотивування

висококваліфікованих працівників та на основі індивідуальних результатів окремого працівника;

— застосувати досвід розвинених країн, де заробітна плата кожного окремого працівника формується з трьох складових фонду оплати праці (оклад + премії + пільги), у вигляді пільг можна урізноманітнити інші заохочувальні та компенсаційні виплати (такими пільгами можуть стати додаткове медичне страхування, надання працівникові мобільного телефону, службовий автомобіль, абонемент до спортзалу, курси англійської мови тощо);

— широко застосовувати преміальну систему оплати праці, яка дасть змогу диференціювати розміри заробітної плати залежно від індивідуальних результатів праці кожного окремого працюючого.

Наведені складові відіграють значну роль у підвищенні ефективності мотивації управлінської праці, а їх широке застосування є запорукою успішної роботи менеджерів, спеціалістів і службовців ТОВ «Фігаро кейтеринг».

Але за станом на сьогоднішній день, ресторанна галузь в Україні знаходиться в критичному стані. Державні обмеження, введені у зв'язку з поширенням пандемії COVID-19, хоч і були вимушеними і своєчасними, спричинили за собою різке зниження доходів ресторанного бізнесу. Відновлення економіки після пандемії неможливе без забезпечення гідних умов праці. Необхідний соціальний діалог між роботодавцями та працівниками для розробки комплексного плану підтримки тих, хто втратить роботу внаслідок кризи.

Обсяг ринку ресторанного бізнесу в Україні в 2019 році оцінювався приблизно в 50000 закладів. Більшість з них не змогли швидко переорієнтуватися на доставку або організувати продаж на винос.

За даними компанії Poster, після двох тижнів карантину 2500 українських закладів припинили роботу. Це 63% від усіх клієнтів компанії в Україні. Таким чином, можна припустити, що зараз в країні не працюють приблизно 30 000 закладів.

Раніше повідомлялося про те, що тільки в Києві півмільйона жителів змушені були піти в неоплачувані відпустки.

Одночасно із збільшеним числом вимушених звільнень в Україні значно скоротилася кількість нових вакансій. Від початку карантину на третину знизилися запити у всіх сферах діяльності. За інформацією НБУ, за два тижні карантину кількість вакансій зменшилася на 34%.

АНОТАЦІЯ

«Організація та методика контролю ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці підприємства ресторанного бізнесу»

Малиш Н.М.

Випускна кваліфікаційна робота є науково-практичним дослідженням з питань організації та методик контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на підприємстві. У роботі наведено теоретичні і правові аспекти організації та методики контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці. Представлено організаційно-економічну характеристику ТОВ «ФІГАРО КЕЙТЕРИНГ». Проведено загальний аналіз використання трудових ресурсів та фонду оплати праці. Визначено чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів. Визначено шляхи удосконалення контролю використання трудових ресурсів та фонду оплати праці та напрямки її удосконалення.

Ключові слова: трудові ресурси, фонд оплати праці, ефективність.

SUMMARY

«Organization and methods of monitoring the efficiency of use of labor resources and payroll of the restaurant business»

Malysh N.M.

The final qualifying work is a scientific and practical study on the organization and methods of control over the use of labor resources and payroll at the enterprise. The paper presents the theoretical and legal aspects of the organization and methods of control over the use of labor resources and wages. The organizational and economic characteristics of LLC «FIGARO CATERING» are presented. A general analysis of the use of labor resources and wages. Factors influencing the efficiency of labor resources are identified. The ways of improving the control of the use of labor resources and the wage fund and the directions of its improvement are determined.

Key words: labor resources, wage fund, efficiency.