

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра економіки та фінансів підприємства

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**Планування оплати праці на підприємстві
за матеріалами Громадської Організації
«Кроссфіт-Україна», м. Київ**

Студентки 2 курсу 1 м групи,
заочної форми навчання спеціальності
051 «Економіка», спеціалізації «Економіка
підприємства»

Петрик Тетяни
Анатоліївни

Науковий керівник –
канд. екон. наук, доцент

Новікова
Наталія
Миколаївна

Гарант освітньої програми
д-р екон. наук, проф.

Блакита Ганна
Владиславівна

КИЇВ 2018

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
1.1. Економічна сутність заробітної плати на підприємстві та елементи її організації.....	8
1.2. Порядок нарахування та обліку заробітної плати й відрахувань до соціальних фондів.....	17
1.3. Процес та методи планування фонду оплати праці на підприємстві.....	30
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПЛАНУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ГО « КРОССФІТ –УКРАЇНА»	
2.1. Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві.....	41
2.2. Аналіз показників обігу та структури оплати праці на підприємстві... ..	49
2.3. Оцінка ефективності оплати праці на підприємстві.....	52
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ГО «КРОССФІТ-УКРАЇНА»	
3.1. Удосконалення методичних підходів до планування оплати праці на підприємстві.....	60
3.2. Планування фонду заробітної плати працівників підприємства на наступний період.....	72
3.3. Впровадження сучасних управлінських методів для мотивації працівників на ГО « Кроссфіт-Україна» та їх оцінка.....	76
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	85
ДОДАТКИ	90

АНОТАЦІЯ

Петрик Т.А. «Планування оплати праці на підприємстві» (за матеріалами ГО «КРОССФІТ-УКРАЇНА», м. Київ). – Рукопис.

Випускна кваліфікаційна робота за спеціальністю 051 «Економіка», спеціалізація «Економіка підприємства» – Київський національний торговельно-економічний університет – Київ, 2018.

Випускну кваліфікаційну роботу присвячено дослідженню теоретичних засад та практичного інструментарію удосконалення планування оплати праці на підприємстві.

В роботі проаналізовано ефективність системи оплати праці на підприємстві, на основі чого обґрунтовано плановий фонд оплати праці та сучасні методи мотивації працівників підприємства.

Ключові слова: оплата праці, фонд оплати праці, продуктивність праці, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, мотивація працівників.

ABSTRACT

Petrik T.A. "Planning of labor remuneration at the enterprise" (based on the materials of NGO "CROSSFIT of UKRAINE", Kyiv). - Manuscript.

The final qualifying work on the specialty 051 "Economics", specialization "Economy of Enterprise" - Kyiv National University of Trade and Economics - Kyiv, 2018.

The final qualifying paper is devoted to the study of theoretical foundations and practical tools for improving the planning of remuneration in the enterprise.

The paper analyzes the efficiency of the system of remuneration in the enterprise, on the basis of which the planned wage fund and modern methods of motivation of the employees of the enterprise are substantiated.

Key words: labor remuneration, wage fund, labor productivity, basic wages, additional wages, motivation of employees.

ВСТУП

На сучасному етапі становлення ринкової економіки в Україні процес формування оплати найманої праці є досить специфічним та характеризується не тільки низьким рівнем заробітної плати, але й наявністю її необґрунтованої диференціації у регіональному розрізі, у економіці в цілому, за видами економічної діяльності, на міжкваліфікаційному та міжпрофесійному рівнях. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати за рахунок унормування основних факторів диференціації правовими важелями регулювання заробітної плати в Україні, враховуючи світовий досвід з вирішення цієї проблеми, сприятиме підвищенню рівня заробітної плати.

Проблеми низького рівня оплати праці в Україні впродовж тривалого часу та її необґрунтована диференціація є актуальними для багатьох наукових досліджень, зокрема, Р. Лівшиця (систематизація факторів диференціації заробітної плати), В. Прокопенка (узагальнення критеріїв диференціації заробітної плати), О. Кустовської (класифікація видів диференціації оплати праці), А. Колота (виокремлення чинників формування заробітної плати) та інших.

Ці вчені розкривають традиційні підходи щодо оцінки та стану диференціації заробітної плати, однак на сьогодні нагальним є вивчення та застосування досвіду зарубіжних країн у цьому питанні, особливо на шляху до реалізації угоди про асоціацію з Європейським Союзом.

Однак, до цього часу не існує єдиного загальновизнаного підходу до розуміння сутності і змісту заробітної плати, як складової фінансового планування підприємства, що забезпечує фінансово-економічну безпеку підприємства в умовах конкурентного середовища.

Таким чином, актуальність означених проблем, їхнє практичне значення та недостатня розробленість проблематики визначили вибір теми магістерського дослідження, обумовили основну мету та завдання роботи.

Метою роботи є дослідження теоретичних засад планування оплати праці підприємства, особливостей застосування практичного інструментарію в системі оплати праці.

Виходячи з мети в роботі поставлені наступні **завдання**:

- розкрити економічну сутність заробітної плати та елементів її організації;
- визначити порядок нарахування та обліку заробітної плати й відрахувань до соціальних фондів;
- дослідити процес та методи планування заробітної плати на підприємстві;
- проаналізувати використання трудових ресурсів на підприємстві;
- оцінити показники обсягу та структури оплати праці на підприємстві;
- оцінити ефективність оплати праці на підприємстві;
- розглянути заходи по вдосконаленню методичних підходів до планування оплати праці на підприємстві;
- здійснити планування фонду заробітної плати працівників підприємства на наступний період;
- удосконалити методи мотивації працівників.

Об'єктом є процес організації оплати праці на підприємстві.

Предметом є теоретико-методичні та практичні аспекти планування оплати праці ГО «Кроссфіт Україна» .

Емпіричною базою дослідження є підприємство приватної форми власності – ГО «Кроссфіт Україна», дата реєстрації – 09.07.2013 року, юридична адреса підприємства - 04071, м. Київ, вулиця Набережно-Лугова, будинок 2-Д, код ЄДРПОУ – 39863633. Керівник – Кравченко Олександр

Олександрович. За 2017 рік середньооблікова кількість штатних працівників складає 110 осіб. Фонд оплати праці штатних працівників на 2017 рік складає 841500 тис.грн.

Основний вид діяльності підприємства згідно КВЕД: 94.99 Діяльність інших громадських організацій, н. в. і. у.

При написанні роботи використані такі загальнонаукові методи, як: порівняння (використано у пункті 1.1 для визначення сутності поняття «заробітна плата» та співставлення методичних підходів до її визначення), системний аналіз (використано у пункті 1.3 та розділі 2 при аналізі груп показників для оцінки фінансового стану та), факторний аналіз (використано у пункті 1.3 при аналізі факторів впливу на заробітну плату) та моделювання (використано в розділі 3 при наданні рекомендацій щодо планових показників фонду оплати праці на підприємстві).

Інформаційними джерелами для проведення досліджень стали: нормативні документи, наукові праці зарубіжних та вітчизняних науковців, періодичні видання, матеріали конференцій та круглих столів, а також фінансова звітність ГО «Кроссфіт Україна».

Практичне значення наукового дослідження полягає в удосконаленні управлінських методів мотивації працівників підприємства, що дозволить ефективно використовувати фонд оплати праці та збільшить продуктивність праці.

Апробація результатів дослідження. Результати наукового дослідження були опубліковані у вигляді наукової статті у збірнику «Економіка ті фінанси підприємства» наукових статей студентів, які здобувають освітній ступінь магістра за напрямом підготовки «Економіка підприємства» (стаття на тему : «Процес управління фондом оплати праці на підприємстві»).

Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (49 джерел), 10 рисунків, 20 таблиць та додатків. Загальний обсяг роботи складає 107 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Економічна сутність заробітної плати на підприємстві та елементи її організації

У сучасних умовах організація оплати праці на підприємстві є надзвичайно актуальною складовою його діяльності. З одного боку, витрати на персонал – це одні з небагатьох витрат, які мають певну гнучкість, що виявляється в можливості скорочувати або збільшувати їх залежно від стадії розвитку та фінансового стану підприємства. На відміну від витрат на оплату праці, матеріальні витрати, комунальні платежі та бюджетні зобов'язання підприємство не може зменшувати без зменшення обсягів виробництва. З іншого боку, необґрунтоване втручання держави в організацію оплати праці на підприємстві ставить суб'єктів господарювання в умови, коли за відсутності реального економічного зростання вони змушені виявляти резерви для підвищення заробітної плати. Наслідком цього є не збільшення реальних доходів населення та життєвого рівня, а лише «розкручування» інфляційної спіралі «зарплати-ціни».

Організація оплати праці на підприємстві є складним багатоаспектним процесом, який ґрунтується на врахуванні законодавчих норм, фінансових можливостей підприємства та має передбачати стратегію подальшого розвитку персоналу як передумову розширення виробничої діяльності. Тому важливо визначити сутність поняття «організація оплати праці». Зауважимо, що в більшості наукових джерел подано тлумачення термінів «заробітна плата» та «оплата праці». При цьому одні науковці (такі як М. Пономарьова, Л. Гаврилюк та І. Чернега [17, с. 112], О. Дробишева, Д. Домаш [28, с. 49]) вважають, що ці поняття є синонімами, а інші (такі як С. Васильчак, О.

Жидяк, Т. Полянчич [12, с. 153]) – переконані, що це різні економічні категорії.

Проаналізуємо існуючі дефініції термінів «заробітна плата» та «оплата праці» й з'ясуємо, чи є ці економічні категорії тотожними. Так, науковці М. Пономарьова, Л. Гаврилук та І. Чернега вживають їх як синоніми та дають таке визначення: «це певна винагорода, яка сплачується за якісно виконаний обсяг роботи» [17, с. 112]. Ця дефініція є дуже розмитою й не відображає ні сторін трудового процесу, ні обов'язків, які виникають між ними.

О. Дробишева та Д. Домаш також вживають терміни «заробітна плата» та «оплата праці» як синоніми, але дають їм більш складне, на відміну від попереднього, визначення: «ціна робочої сили, яка відображає вартість певної сукупності предметів споживання та послуг, що спрямовані на забезпечення відтворення трудових ресурсів за допомогою задоволення фізичних та духовних потреб працівника та його родини» [28, с. 49]. Сучасне формування заробітної плати базується більше на результатах праці (плата за певний обсяг роботи), а не спрямоване на задоволення «фізичних та духовних потреб працівника».

В. Лаптев також вживає у своїй праці терміни «оплата праці» та «заробітна плата» як синоніми, наголошує на багатогранності й складності останньої, дає їй таке визначення: «являє собою основну частину доходу працівника, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовою угодою працедавець зобов'язується виплатити працівнику за певний обсяг виконаної роботи» [53, с. 141]. Це визначення є найбільш повним з-поміж наведених, адже містить у собі й конкретизацію, що заробітна плата є лише частиною доходу працівника (він може мати інші доходи, зокрема дивіденди), визначено сторони трудової угоди та їх обов'язки.

О. Боднарук, досліджуючи організацію оплати праці на підприємстві, також вдається до ототожнення понять «оплата праці» та «заробітна плата». Останню він визначає як «ринкову форму фонду життєвих засобів

працівника, яка складає базову частину вартості робочої сили, що сплачується працедавцем згідно до трудової угоди та відповідно до внеску працівника у кінцеві результати діяльності підприємства» [6, с. 9]. На нашу думку, термін «фонд життєвих засобів» у цій дефініції автором вжито не зовсім вдало. Фонд життєвих засобів являє собою сукупність предметів споживання та послуг, які необхідні особі для задоволення її власних потреб і забезпечення потреб членів її родини. Тобто фонд життєвих засобів – це трансформація заробітної плати в певні предмети споживання та послуги. Але цей термін більш доречний для визначення сутності доходів домогосподарств, а не для встановлення змісту оплати праці.

С. Васильчак, О. Жидяк і Т. Полянчич зазначають, що між категоріями «заробітна плата» та «оплата праці» є відмінність, яка полягає в тому, що перше поняття стосується виплати винагороди певному працівнику, а друге – більш широке й охоплює весь процес організації та правове регламентування оплати праці [12, с. 153]. При цьому науковці наголошують, що заробітну плату потрібно розглядати з декількох позицій, а саме: з позиції працедавця, з позиції працівника, як ціну робочої сили на ринку трудових ресурсів, як економічну категорію, що відображає відносини між працівником і власником підприємства [12, с. 152–153].

В. Вегера, досліджуючи поняття «заробітна плата» та «оплата праці» в правовому аспекті, також наголошує на тому, що вони не є тотожними. На його думку, заробітна плата – це вже зароблена працівником грошова винагорода. Натомість, оплата праці – це категорія, яка може трансформуватися у вищезазначену лише в разі виконання роботи, в іншому випадку вона залишиться лише сумою, визначеною (але не сплаченою) у трудовій угоді [14, с. 421–422]. Тобто В. Вегера тлумачить оплату праці як потенційну можливість, яку формулює роботодавець у тексті трудової угоди, а заробітну плату – як дійсність працівника, який отримує винагороду за виконання певної роботи.

Т. Мельник наголошує, що, незважаючи на ототожнення понять «оплата праці» та «заробітна плата», вони не є синонімами й співвідносяться як загальне й часткове. Вона дає таке визначення категорії «оплата праці»: «це трудовий дохід працівника, який залежить від кількості та якості витраченої корисної праці, який сплачується роботодавцем у вигляді заробітної плати у грошовій або натуральній формі» [62, с. 8]. З визначення Т. Мельник можна зробити висновок, що вона, як і В. Вегера, вважає заробітну плату конкретним втіленням оплати праці. При цьому науковець підкреслює, що це саме «трудовий дохід», адже, як уже вище зазначалось, працівники можуть отримувати й інші доходи на підприємстві, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

У Законі України «Про оплату праці» подано визначення лише поняття «заробітна плата». Згідно з українським законодавством, цей термін означає «винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [35]. Таким чином, на законодавчому рівні також немає чіткого розмежування між поняттями «оплата праці» та «заробітна плата».

Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій. Можна виділити наступні аспекти трактування економічної категорії "заробітна плата" та представити в табл. 1.1.

Таблиця 1.1.

Аспекти економічної категорії “заробітна плата”*

1	2
Заробітна плата	Економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу новоствореної вартості
	Елемент ринку праці, що складається в результаті попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці

Продовження табл. 1.1.

1	2
	Винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано
	Основна частина трудового доходу найманого працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили
	Для підприємця - це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці

*Джерело: [4, с. 175]

Майже всі визначення сформульовані достатньо коректно та ґрунтовно, що дає чітке розуміння терміну. Лише деякі автори не підкреслили обчислення заробітної плати в грошовому виразі. Визначення, які наводять автори, можна розглядати, як за спільними, так і за відмінними ознаками, аналізувати їх та робити відповідні висновки.

В сучасних умовах оплата праці використовується як найважливіший засіб стимулювання зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення дисципліни. Тому, вважаю, що слід звернути увагу на такі спільні інтереси в оплаті праці між роботодавцем та працівником:

- 1) забезпечення прямої та жорсткої залежності оплати праці від кінцевих результатів господарської діяльності трудових колективів;
- 2) оптимальне поєднання інтересів трудових колективів з загальнонародними інтересами;
- 3) усунення будь-якого порівняння і верхньої межі в оплаті праці, що дає можливість послідовніше здійснювати принцип соціальної справедливості;

4) посилення цікавленості працівників у виконанні робіт меншою кількістю працюючих;

5) створення переваг в оплаті праці тим категоріям працівників, від яких залежить прискорення темпів науково-технічного прогресу.

У світовій економічній науці є багато підходів серед вчених-економістів щодо визначення поняття заробітної плати. За концепцією В. Петті та Д. Рікардо, зарплата є грошовим виразом “мінімуму засобів існування”, а за А. Смітом заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла “працювати”. Крім того, В. Петті в XVII ст. вважав, що зарплата – це ціна праці [3, с. 300]

Теорію заробітної плати розробив К. Маркс, за якою заробітна плата є грошовим виразом вартості і ціни робочої сили, тобто робітник продає не працю, а робочу силу (здатність до праці). На початку XIX століття була поширена теорія заробітної плати, яка ґрунтується на теорії “трьох факторів” Ж.Б. Сея.

Заробітну плату М. Туган-Барановський вважав часткою робітничого класу в суспільному продукті, яка залежить від продуктивності суспільної праці і соціальної сили робітничого класу, а Е. Бем-Баверк звертав увагу на можливість поступок підприємців, у частині підвищення розміру заробітної плати під загрозою організованих профспілками страйків, але відзначав відтік капіталу з галузей з підвищеною зарплатою, заміну живої праці машинною, що в кінцевому підсумку неминуче призведе до зниження зарплати.

Необхідність прямого втручання в регулювання величини і динаміки заробітної плати обґрунтував Дж. М. Кейнс. Щоб уникнути соціальних потрясінь, він запропонував замість зниження зарплати шляхом перегляду колективних угод використати поступове або автоматичне зниження реальної зарплати в результаті зростання цін. Кейнс обґрунтував необхідність політики жорсткої грошової заробітної плати, а його ідеї

розвинені в працях Е. Хансена, Л. Клейна, Д. Робінсона, які запропонували різні методи регулювання заробітної плати та доходів населення, виходячи з визнання активної ролі держави у розподільчих процесах.

У сучасній економічній теорії праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці робітника. Прихильниками цієї концепції є відомі американські економісти П. Самуельсон та В. Нордгауз [5].

В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату має непрямий соціально орієнтований характер, передбачає пряму участь у визначенні умов оплати праці.

З позиції розподілу заробітна плата — це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу [20].

В табл. 1.2 представлено трактування терміну “заробітна плата” з точки зору різних авторів щодо визначення цього терміну.

Таблиця 1.2.

Трактування терміну “заробітна плата”

№ з/п	Джерело	Поняття
1	2	3
1.	Базилевич В.Д.[4]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (с. 90)
2.	Бутинець Ф.Ф. [1]	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили (с. 70)
3.	Гордієнко Д.Д. [2]	Заробітна плата – винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (с. 90)

Продовження табл. 1.2.

1	2	3
4.	Завіновська Г.Т. [6]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (с. 289)
5.	Золотогоров В.Г. [7]	Заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік) (с. 121)
6.	Науменко В.І. [5]	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці (с. 94)
7.	Кулішов В.В. [8]	Заробітна плата – ціна використання праці найманого працівника (с. 295)
8.	Штогрин В.М.	Заробітна плата – грошовий вираз вартості ціни робочої сили (с. 130)
9.	ст. 1 Закону України “Про оплату праці” [13]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
10.	ст. 14 Податкового кодексу України [14]	Заробітна плата – основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати або інші виплати та винагороди, які виплачуються (надаються) платникові податку у зв'язку з відносинами трудового найма згідно із законом.
11.	Іляш О.І. [15]	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості (доходу).
12.	Горбонос Ф.В. [16]	Заробітна плата – це винагорода, яка обчислена у грошовому виразі за трудовим договором роботодавцем та сплачується працівникові за виконану роботу (послуги).
13.	Жернаков В.В. [17]	Заробітна плата – це встановлена угодою сторін (не нижче державного мінімуму) та передбачена колективними договорами, угодами систематична винагорода працівника за виконану роботу відповідно до трудового договору.
14.	Грішнова О.А. [18]	Заробітна плата – це винагорода за працю, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Продовження табл. 1.2

1	2	3
15.	Мочерний С.В. [19]	Заробітна плата – це грошовий вираз вартості й ціни товару “робоча сила”, а також часткової оплати результатів праці з урахуванням виконуваних заробітною платою основних функцій.

Проведений аналіз сутності двох вищезазначених економічних категорій дає підстави стверджувати, що вони не є тотожними. На базі проаналізованих дефініцій пропонуємо для поняття «оплата праці» таке визначення: ціна робочої сили, яку погоджено в трудовій угоді між роботодавцем і працівником та яка буде отримана останнім у разі виконання визначеного обсягу роботи. Для терміну «заробітна плата» пропоную таку дефініцію: це трудовий дохід працівника, зазвичай у грошовому виразі, який нарахований та сплачений йому за певний обсяг виконаної роботи згідно з умовами трудової угоди.

Проаналізувавши сутність поняття “заробітна плата” та визначень, наведених у табл. 1.2., можна сформулювати наступне визначення: заробітна плата — це винагорода, яку за трудовим договором працівник отримує від роботодавця, за виконану ним роботу або на дані послуги, обчислена у готівковому (безготівковому) виразі та не є нижче державного мінімуму. Таке визначення узагальнює виділені підходи до визначення сутності заробітної плати.

В умовах ринкової економіки оплата праці займає особливе місце в системі соціально-трудових відносин. Підприємствам надана велика свобода у використанні трудових ресурсів і визначенні форм і розмірів оплати праці співробітників. При цьому співробітники досить вільно можуть вибирати те підприємство, на якому для них будуть привабливими умови, серед яких оплата праці, яка в першу чергу буде впливати на прийняття рішення про працевлаштування.

1.2. Порядок нарахування та обліку заробітної плати й відрахувань до соціальних фондів

Фонд заробітної плати підприємства є істотним елементом розподільних відносин, важливим джерелом фінансових ресурсів, як і життєдіяльність і соціальні потреби працівників підприємства.

Ефективність функціонування та соціальний розвиток підприємства забезпечується, передусім, формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є науково обґрунтована система організації оплати праці різних категорій персоналу.

Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання [3, с. 30].

Ринкова економіка ставить жорсткі вимоги до організації оплати праці. З одного боку, підприємства повністю незалежні в організації праці та заробітної плати, визначенні розміру фонду заробітної плати, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку, підприємствам потрібно вишукувати резерви зниження затрат на заробітну плату і забезпечення якості продукції, для забезпечення

конкурентоспроможності на ринку. І це все відбувається під наглядом державних органів, які встановлюють мінімальні розміри та тарифні ставки.

Оплата праці представляє собою складну сукупність факторів, які відображають не тільки різнобічні інтереси суспільно-трудових відносин між роботодавцями та працівниками, а також і між державою. Головна особливість праці, якщо розглядати її як економічну категорію, виявляється у розв'язанні таких проблем як відтворення нової робочої сили і мотивації праці.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95–ВР [10], заробітна плата представляє собою винагороду, яка, частіше за все, розраховується саме у грошовому вимірі і виплачується роботодавцями. Отримують винагороду за працю підлегли, які мають відповідні записи у трудовій книжці [6]. Розмір заробітної плати встановлюється в залежності від таких факторів: складність роботи; умови, в яких вона виконується; кваліфікаційно-ділові якості працівника; результати виконаної роботи працівника; виробіток і так далі.

Порядок нарахування або ж оплати праці на території України проходить згідно з чинним законодавством. Це підтверджують такі документи, як: Кодекс законів про працю [13], Податковий Кодексу України [14], Закон України «Про охорону праці» [21], Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» [22], План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, Інструкція зі статистики заробітної плати, П(С)БО 16 «Витрати», П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та інші [3].

Невід'ємною складовою організації обліку розрахунків стосовно оплати праці вважається організація контролю. Вона включає в себе

систематичне спостереження за доходами та видатками фонду оплати праці, нарахування грошової нагороди кожному співробітнику згідно його ставки та виробітку та за своєчасним нарахуванням цих коштів на відповідні рахунки [4]. Для того, щоб вдало оцінити оптимальний розмір заробітної плати для найманих співробітників, найкраще використовувати показник фонду оплати праці. Розраховувати його варто згідно зі статтями Інструкції по статистиці заробітної плати, яка затверджена наказом Держкомстату України. Фонд оплати праці поділяється на три основні групи.

Системи і форми заробітної плати - це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості, якості та результатів праці. Обираючи певну систему заробітної плати та конкретну форму заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників. Законодавством передбачено такі основні системи оплати праці:

1. Тарифна.
2. Безтарифна.

Тарифну систему використовують для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їх кваліфікації, відповідальності, умов праці (шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість тощо), її кількості та результатів. За допомогою тарифної системи встановлюють співвідношення між низько і високооплачуваними категоріями робітників. Тарифна система є основою для встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. За її допомогою визначають необхідну кількість працівників відповідної, кваліфікації чи спеціальності, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників.

Тарифна система оплати праці включає:

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів;

- тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)

Тарифна сітка – шкала, яка відображає співвідношення між заробітною платою працівників різних навичок, які виконують роботи різної складності. Вона є основою регулювання професійно - кваліфікаційного поділу працівників. Характерними ознаками тарифної сітки є кількість розрядів, тарифні коефіцієнти і діапазон співвідношення крайніх тарифних коефіцієнтів [2].

Тарифний розряд – це показник, що відображає рівень кваліфікації працівника, що необхідний для виконання певного виду робіт.

Тарифний коефіцієнт – це показник, що відображає у скільки разів тарифні ставки другого і вищих розрядів перевищують тарифну ставку першого розряду.

Тарифний коефіцієнт ставки першого розряду дорівнює одиниці. Тарифна ставка – це виражений в грошовій формі розмір оплати праці працівника за одиницю робочого часу (година, день, місяць). При тарифікації праці розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію працівників [2].

Тарифікація робіт – це сукупність методів обліку і порівняння витрат праці різних видів робіт без врахування показників їх виконання.

Тарифікація працівників – це присвоєння працівнику розряду відповідно до його кваліфікації. Кваліфікація працівника визначається сукупністю спеціальних знань, практичних навичок і вимог до виконання робіт. Тарифікацію робіт і присвоєння працівникам кваліфікаційного розряду проводять на основі тарифно-кваліфікаційних характеристик (довідників) [3].

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) – це збірники кваліфікаційних характеристик професій, згрупованих за видами робіт. Вони включають детальну характеристику основних видів робіт із вказанням вимог, які ставляться до кваліфікації працівника.

Тарифна система оплати праці (відповідно до Кодексу законів про працю) може бути організована за погодинною, відрядною або іншими системами (Рис.1.1).

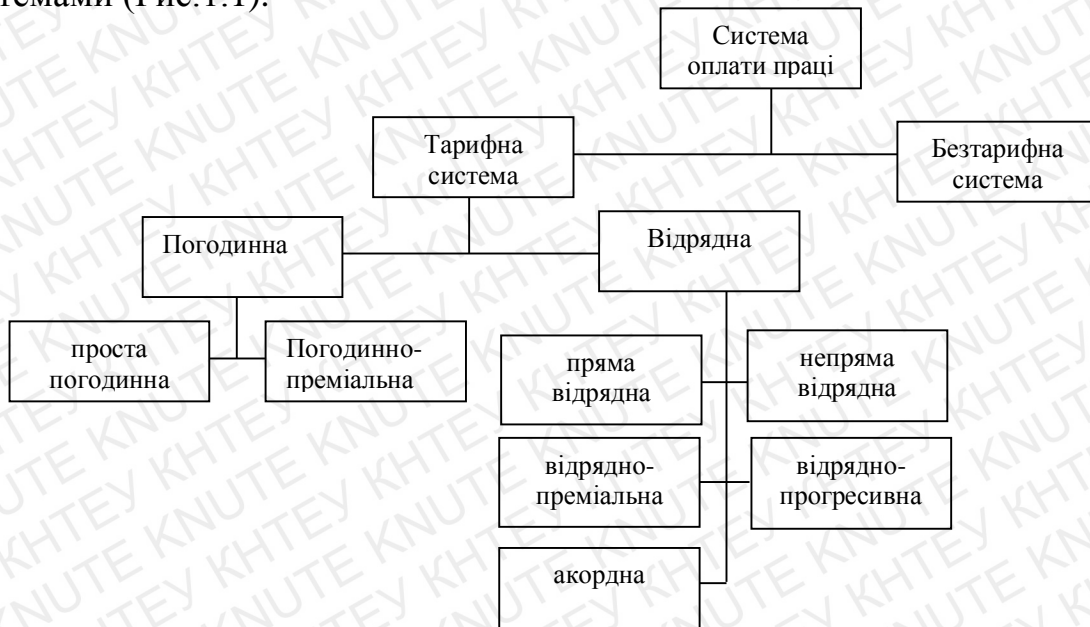


Рис. 1.1. Системи і форми оплати праці*

*Джерело: [10, с. 23]

До складу ФОП (фонд оплати праці) також входять відрахування працівникам у будь-якій формі (грошова або натуральна) за встановлений договором час роботи (який був відпрацьований, або ні, якщо оплата нараховується незважаючи на пропуски), незважаючи від самих джерел фінансування цих виплат. Не входять до ФОП будь-які кошти або відрахування, які виплачувалися з фондів державного соціального страхування, або гроші на відрядження та робочі поїздки, матеріальна допомога від підприємства, яка застосовується у одиничному випадку і тому подібне [4].

Багато уваги під час встановлення розміру майбутньої заробітної плати слід приділяти чіткій організації облікової роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві. Така важливість пояснюється тим, що дана задача по праву

є однією з найвідповідальніших на трудовістю на підприємстві під час нарахування заробітної плати.

Ретельно розглянувши та проаналізувавши принципи та порядок нарахування заробітної плати працівникам на підприємствах та організаціях, вдалося виявити найбільш проблемні аспекти організації обліку праці та її оплати, які виникали під час проведення наступних дій:

- контроль за оптимальним використанням робочого часу, який має зумовлювати зростання продуктивності праці співробітників;
- оперативне та оптимальне визначення загальної та індивідуальної суми нарахованої заробітної плати, відрахувань певних сум на рахунки органам соціального страхування та віднесення їх на собівартість послуг (робіт, продукції);
- своєчасні виплати усіх розрахунків з співробітниками стосовно заробітної плати і подібних виплат;
- облік та контроль використання ФОП та інших грошових надходжень, які поступають для оплати праці робітників.

Зараз на території нашої країни користується попитом практика оплати праці «у конвертах», що спричиняє величезне недоврахування коштів на рахунках державного бюджет та у соціальних фондах, найбільше з яких страждає пенсійний фонд. Альтернативним та вдалим шляхом зміни такої тенденції може виявитися застосування іноземного досвіду, завдяки якому підвищується рівень податкового тиску на високооплачувані прошарки населення та застосування диференційованої шкали оподаткування для населення, у якого низький рівень заробітної платні [5]. На сьогоднішній день для вдалої боротьби з «тіньовою» політикою оплати праці урядом України була внесена пропозиція популяризувати легалізацію доходів. Завдяки цьому методу введені штрафні санкції у розмірі 34 тисяч гривень за кожного робітника, який працює без відповідних документів [23, с. 88].

Слід зазначити, що облік праці і заробітної плати варто сприймати як частку загальної сукупності системного обліку і контролю. В якісну організацію обліку та контролю заробітної плати входять такі обов'язкові пункти як: вибір та впровадження на практиці усіх методів, способів та прийомів збору і обробки інформації, а також технічних засобів обліку й оргтехніки, які максимально відповідатимуть конкретно поставленим умовам [1].

Звертаючи увагу на те, що розрахунки заробітної плати виявляються роботою серйозною та трудомісткою, яку також потрібно виконати протягом короткого терміну від надання самої інформації до виплати коштів персоналу, треба використовувати наперед підготований порядок їх обліку. Реформувати систему обліку та контролю оплати праці на теренах нашої країни необхідно кардинально, змінюючи не лише на практиці, але і в теорії.

По-перше, треба звернути увагу на вдосконалення нинішньої моделі аналітичного обліку, так як саме ці данні є основними під час характеристики розміщення та складу робочих за місцями свого використання, невідпрацьований або ж повністю відпрацьований час, розмір та обсяг продукції, дотримання усіх норм продажу, виготовлення і так далі [2].

Наступним важливим пунктом реформування діючої системи обліку та контролю слід вважати проведення повної автоматизації усіх цих процесів. Вона дозволить мінімізувати кількість похибок під час обробки інформації, зменшити час на виконання облікових, аналітичних та контрольних процедур, тим самим виключаючи низку ручних операцій. Ще одним гідним засобом для покращення обліку заробітної плати на підприємстві слід вважати щомісячний внутрішній аудит розрахунків за виплатами персоналу.

Також вдалим і актуальним варіантом вирішення проблеми слід зазначити відображення економічної достовірності та коректності інформації згідно наступних етапів:

- дотримання усіх нормативів та динаміки показників про працю;

- контроль своєчасного дотримання співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати;
- мінімізація невиробничих витрат, які були приховані, а також виявлені збитки робочого часу;
- стимуляція праці на підприємстві [2].

Спираючись на отримання усієї інформації, що наведена вище, можна здійснювати вдалий контроль над використанням робочого часу під час функціонування підприємства, упроваджувати прогресивні методи праці, дотримуватися вірного і коректного співвідношення між зростанням продуктивності праці та заробітної плати.

Заключним етапом реформування та удосконалення організації бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з оплатою та нарахуванням заробітної плати, є зменшення відсотка документообороту. Для цього потрібно запровадити багатоденне і накопичувальне документування з застосуванням типових форм документації завдяки введенню багатоденного і накопичувального формату документування, яке буде заздалегідь пристосоване роботи з інноваційними та комп'ютерними технологіями.

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами [5]. Удосконалення організації заробітної плати на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до неї належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
- запровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну;

- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулювальної ролі тарифних систем на підприємствах;
- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;
- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;
- колективне регулювання заробітної плати [9].

Здійснюючи побудову або удосконалення організації обліку оплати праці, підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду.

Розробляючи внутрішні документи (положення про оплату праці, преміювання тощо), необхідно:

- розширювати практику персоніфікації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці;
- враховувати галузеві особливості, зокрема при створенні системи стимулювання, встановлювати спеціальні, специфічні фактори оцінок робіт для методу бальної системи преміювання, для кожної категорії персоналу, посилюючи регуляторну і стимулюючу функції заробітної плати;
- до переліку факторів та критеріїв оцінювання умов преміювання включати рівень кваліфікації, ступінь відповідальності виконаної роботи, рівень професійної майстерності, ініціативності, стаж роботи, результати кваліфікаційної атестації робітників тощо, які відповідають сучасним реаліям, тактиці та стратегії управління підприємством, його підрозділами й персоналом [9].

Правильний облік оплати праці, розподіл її за сферами виробництва, а також своєчасний аналіз дають можливість виявити нові резерви в підвищенні оплати кожного працюючого.

Також із заробітної плати працівників можуть здійснюватися інші утримання, а саме: за виконавчими листами; профспілкові внески; неповернуті підзвітні суми; відшкодування завданих збитків у результаті нестач, втрат від псування цінностей, розкрадання завданих втрат від браку продукції; вартість виданих у рахунок оплати праці продукції, наданих послуг; інші утримання згідно із заявами працівників [2, с. 147].

Як вже було зазначено, облік заробітної плати пов'язаний з проведенням відповідних утримань і нарахувань (рис. 1.2.).

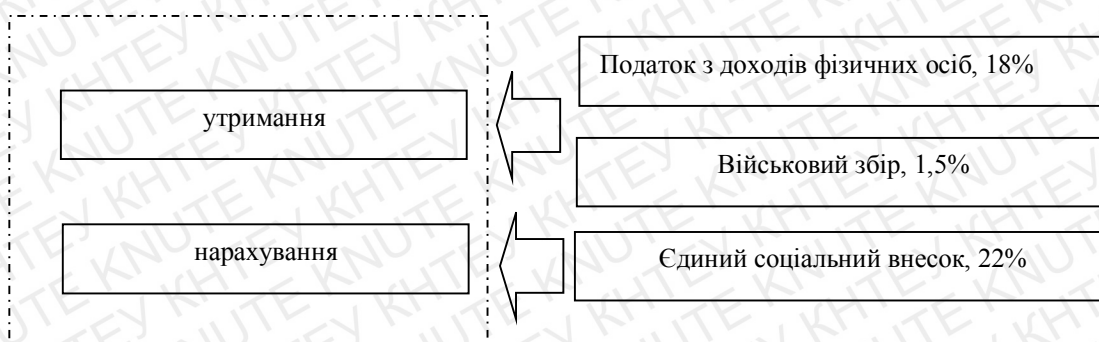


Рис. 1.2. Оподаткування заробітної плати у 2016-2018 рр.*

*Джерело: сформовано автором на основі джерел [14, 22]

Варто зауважити, що оподаткування заробітної плати має певні особливості, пов'язані із використанням податкової соціальної пільги, мінімальної та максимальної бази нарахування єдиного соціального внеску, нарахуванням заробітної плати в натуральній формі і використання «натурального» коефіцієнта по відношенню до податку на доходи фізичних осіб. Особливої уваги потребують також облік та оподаткування виплат мобілізованим працівникам, які мають певні особливості, що зумовлює непорозуміння та дискусії.

Для обліку заробітної плати підприємствами використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Із моменту нарахування виплат працівникам виникають зобов'язання за розрахунками за страхуванням та податками і платежами. Відповідно використовуються рахунки 64 «Розрахунки за податками й платежами» та 65 «Розрахунки за страхуванням».

Вихідними даними для розрахунку фонду зарплати робітників є: обсяг виробничої програми, відрядні розцінки, планова чисельність робітників по спеціальностях і кваліфікації; фонд робочого часу в плановому періоді, що діють тарифні ставки оплати праці і місячні оклади, застосовувані системи оплати праці.

Фонд зарплати робітників-відрядників визначається множенням штучної відрядної розцінки на обсяг завдання по випуску продукції (обсяг робіт).

Фонд зарплати робітників-відрядників може визначатися і на основі планової нормативної трудомісткості виробничої програми. Спочатку визначається планова трудомісткість для окремих видів робіт і розрядів, а потім вона збільшується на відповідну тарифну ставку.

При розрахунку планового фонду зарплати робітників-погодинників виходять з чисельності і кількості годин (днів), підлягаючих відпрацьовуванню по відповідним тарифних ставках.

Фонд прямої заробітної плати робітників обчислюється як сума фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду зарплати погодинників [19, с. 601].

Для визначення годинного фонду зарплати здійснюється розрахунок розміру премій і різних доплат.

Сума премій розраховується, виходячи з діючих на підприємстві преміальних положень по кожній групі робітників, на підставі планованих показників роботи і розміру премії, встановленого в % до заробітної плати.

Для визначення фонду денної зарплати робітників потрібно до фонду годинної заробітної плати додати доплати, що входять у денний фонд зарплати

Місячний (річний) фонд заробітної плати робітників складається з денного фонду, фонду оплати чергових і додаткових відпусток і інших доплат у плановому періоді [19].

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців і службовців здійснюється на основі даних про чисельність і посадові оклади згідно зі штатним розписом з урахуванням невиходів через хворобу, а також установлених надбавок і доплат [16].

Фонд заробітної плати непромислової групи розраховується, виходячи з затверджених штатних розкладів, посадових окладів, тарифних ставок такими ж методами, як і фонд зарплати аналогічних груп промислового персоналу.

Розрахунок фонду зарплати необлікового складу здійснюється по окремих статтях із вказівкою їхнього цільового призначення.

Середня заробітна плата розраховується на основі планової чисельності визначених категорій працюючих і планових фондів їхньої заробітної плати (оплати праці).

Середньогодинна заробітна плата робітників обчислюється як відношення планового годинного фонду заробітної плати до числа запланованих людино-годин роботи.

Середньоденна зарплата робітників розраховується розподілом планового денного фонду зарплати на число запланованих людино-днів роботи.

Середньомісячна (середньорічна) зарплата визначається розподілом планового місячних (річного) фонду зарплати на середньомісячне число робітників у плановому періоді.

Отже, з вищезазначеного видно, що Україна має наявні протиріччя та проблеми на терені оплати праці. З плином часу з'являються зовсім нові та новаторські системи оплати праці, які будуть в змозі створювати новітні стимули для розвитку контролю оплати праці та самого виробництва [16].

Для створення найбільш вдалої та вигідної організації обліку на базі підприємств треба:

По-перше: запровадити максимально правильні методи та процедури на базі положення про облікову політику, які могли б використовуватися на базі підприємств та організацій для коректного ведення бухгалтерського обліку, включаючи розрахунки з оплати праці. Також вдалим варіантом буде документування та обґрунтування вибору найбільш ефективних для нашої країни форм або систем оплати праці, в змозі яких буде запровадити підвищення продуктивності праці та повне використання робочого часу.

По-друге: розробка нових графіків документообігу для оформлення документації, які напряду зв'язані з обліком розрахунків згідно оплати праці. Також важливо детально прописувати усіх виконавців та строки складання документів, що дає змогу оптимізувати час обробки документації та забезпечення чіткого руху документів між виконавцями облікового процесу, які безпосередньо пов'язані з обліком оплати праці. Саме завдяки такому графіку документообігу з'являться чітко розподілені функції обліку між різними відділеннями бухгалтерії.

По-третє: дуже вдалим для вдосконалення контролю оплати праці на підприємствах є організація служби внутрішнього контролю, який зможе дозволити максимізувати інформаційний потенціал. Завдяки цим нововведенням можна також вдосконалити знання всіх тонкощів діяльності підприємства, не нівелюючи в цей час правильність ведення обліку цієї ділянки.

1.3. Процес та методи планування фонду оплати праці на підприємстві

Поняття фонду оплати праці можна розглядати на макро- і мікроекономічному рівнях. На державному рівні фонд заробітної плати – це грошова сума, яка виплачується працюючому населенню за виконану ним роботу зі створення матеріальних благ і надання послуг. Джерелом цього фонду є новостворена вартість (національний дохід). На рівні підприємства фонд з оплати праці складається з нарахованої та виплаченої основної і додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат за певний звітний період [10].

Фонд оплати праці – це сума коштів в грошовій і натуральній формах, що формується на підприємстві за рахунок грошових надходжень від реалізації готової продукції (робіт, послуг) і розподіляється між його працівниками відповідно до результатів, кількості і якості праці.

За принципом поділу витрат виробництва на постійні та змінні, фонд оплати праці також складається з двох частин. Деякі працівники підприємства, а саме - робітники-погодинники і управлінський персонал, графік роботи яких і, відповідно, розмір заробітної плати не залежить від змін у обсягах виробництва отримують свої кошти з постійної частини фонду. Натомість змінна частина фонду безпосередньо залежить від випуску продукції підприємства і коригується пропорційно змінам у обсягах виробництва [10].

На підприємстві існує проблематика перетину інтересів двох груп, які мають протилежні точки зору щодо оплати праці. З погляду роботодавця фонд оплати праці є витратами на персонал, які він зацікавлений мінімізувати в той час як наймані працівники зацікавлені в зростанні фонду оплати праці адже він є джерелом їхнього доходу. Отже, інтереси власника і найманих працівників будуть узгоджені, якщо витрати на оплату праці з

розрахунку на одиницю продукції будуть знижуватись, а індивідуальна зарплата працівників зростатиме. Це означає проведення ефективної політики оплати праці на підприємстві, що включає як формування фонду оплати праці, так і його використання [10].

Перелік вихідних даних для розрахунку фонду оплати праці на підприємстві складається з: виробничої програми; бізнес-плану; розцінки на відрядні і погодинні роботи; даних з чисельності працівників за профілем і кваліфікацією; планового бюджету робочого часу працівника; діючої система оплати праці робітників; штатного розпису із даними про посадові оклади працівників; чинних законодавчих актів, які регулюють оплату праці [10].

На українських підприємствах, зазвичай, частка витрат на персонал в структурі валової виручки є незначною і становить приблизно 15–17 коп. на кожну гривню одержаних підприємством коштів після реалізації продукції. Однак, очевидно, що фонд оплати праці – це ключова ланка в структурі витрат на персонал, і саме тому методи формування фонду оплати праці завжди знаходяться під пильною увагою власників підприємства, державних та інших контролюючих органів.

Формування фонду оплати праці на підприємстві залежить від рівня виконання завдань щодо випуску продукції, на що має вплив ефективність використання робочого часу працюючими.

Тарифна система є основою формування фонду оплати праці. Джерелом її інформації є тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), які використовуються для розподілу робіт за складністю і рівнем відповідальності, а працівників в залежності від їх кваліфікації. Ці дані є основою формування і диференціації розмірів заробітної плати.

Традиційно виділяють наступні підходи формування фонду оплати праці:

– соціальний підхід, за якого фонд оплати праці виконує тільки відтворювальну функцію і розраховується за показниками середньої чисельності працівників та мінімальної оплати праці;

– загально-плановий підхід, який передбачає, що оплата праці на пряму пов'язана з виконанням плану, а саме - показниками обсягу продукції;

стимулююча функція, наслідком посилення якої буде створена залежність між розмірами фонду оплати праці і рівнем рентабельності підприємства, зростанням продуктивності праці;

нормативний метод, завданням якого є стимулювання збільшення виробництва продукції, але розміри фонду оплати праці контролюються певними методами (рівневі і приріст-нормативи);

– залишковий, тобто такий, що створює видимість розширення свободи підприємства у встановленні розмірів фонду оплати праці, оскільки він утворюється з валової виручки як залишкова величина після всіх обов'язкових виплат і податків;

– пряме податкове регулювання фонду оплати праці, яке передбачає жорстке нормування витрат на персонал в собівартості продукції [20, с. 320].

Дослідження фонду заробітної плати підприємства здійснюється у такій послідовності:

– визначення абсолютного та відносного відхилення фонду заробітної плати від планового (минулого) періоду;

– визначення впливу різних факторів на абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати;

– аналіз розміру середньорічної заробітної плати працівників та факторів, що впливають на нього;

– визначання темпів зростання середньої заробітної плати;

– знаходження більш ефективних шляхів використання фонду заробітної плати [9].

Аналіз виконання плану за фондом заробітної плати слід провадити не тільки в цілому по підприємству, а й за окремими підрозділами та категоріями персоналу з урахуванням його специфіки.

Планування заробітної плати охоплює планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати.

Плановий фонд заробітної плати — це вся сума коштів, що виділяється для оплати праці працівників у планованому періоді.

Розрізняють планування фонду заробітної плати за нормативами і детальне планування фонду заробітної плати за елементами його структури [5, с. 273].

За нормативного планування для визначення розміру розрахункової величини фонду оплати праці може застосовуватися базовий фонд оплати, що склався у попередньому періоді (році) з урахуванням фактичних фінансових можливостей та нормативу його приросту. Згідно із Законом «Про оплату праці» в Україні, в галузевих угодах повинні визначатися умови зростання фондів оплати праці. Такими умовами можуть бути:

зростання обсягів виробництва;

зростання продуктивності праці;

зниження витрат на одну гривню собівартості продукції тощо [5, с. 273].

Норматив приросту цього фонду не може бути більшим одного відсотка за кожен відсоток зростання обсягів виробництва, продуктивності праці або зниження витрат на 1 грн продукції тощо.

На рівні підприємства під час укладання колективного договору визначається механізм формування і регулювання фонду оплати.

Регулювання розмірів фонду оплати праці на підприємстві може здійснюватися через установлення:

— нормативного співвідношення темпів приросту середньої заробітної плати та продуктивності праці;

— нормативного співвідношення темпів приросту фонду оплати праці і обсягів продукції, робіт, послуг.

Розміри коштів на оплату праці визначаються на основі нормативів приросту за кожну одиницю показника, взятого для оцінки діяльності підприємства, або за нормативом на одиницю продукції у натуральному виразі.

Залежно від одиниці виміру, за якою обчислюється фонд заробітної плати (людино-година, людино-день, людино-місяць тощо), розрізняють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати [3, с. 362].

Прямий (тарифний) фонд розраховується окремо для робітників-відрядників і робітників-погодинників [3].

Прямий фонд заробітної плати робітників-відрядників складається з оплати за відрядними розцінками: [3].

$$\text{ФОП}_{\text{Пр.вїдр.}} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m P_{ij} \times O_{vi}, \quad (1.1)$$

де P_{ij} — розцінка при виконанні j -ї операції на i -му виробі;

O_{vi} — обсяг випуску виробів i -го виду;

m — число видів виробів;

n — число нормованих операцій при виготовленні одного виробу i -го виду.

Прямий фонд заробітної плати робітників-погодинників являє собою оплату фактично відпрацьованого часу: [3].

$$\text{ФОП}_{\text{Пр.поч.}} = C_{t_f} \times K_{\text{тсер}} \times t_f \times Ч_{\text{сер}}, \quad (1.2)$$

де C_{rt} — годинна тарифна ставка першого розряду, грн;
 $KT_{сер}$ — середній тарифний коефіцієнт погодинних робіт по одному виробничому підрозділу;

t_f — фактичний фонд часу роботи одного погодинника при i -тих умовах праці, н-год/рік;

$Ч_{сер}$ — середньооблікова чисельність робітників-погодинників, що працюють в i -тих умовах праці (нормальних, шкідливих, особливо шкідливих), чол.

Годинний фонд охоплює всі види оплат за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати за відрядними розцінками, тарифними ставками, з премій відрядникам і погодинникам, доплат за умови та інтенсивність праці, за роботу в нічний час, не звільненим від основної роботи бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів надбавки за професійну майстерність.

Його розраховують за формулою : [3].

$$FOП_{Г} = FOП_{Пр} + D_{Г}, \quad (1.3)$$

де $FOП_{Пр}$ — прямий фонд заробітної плати;

$D_{Г}$ — доплати до годинного фонду.

У денний фонд, окрім годинного фонду заробітної плати, входить доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв для годування немовлят.

Розраховується з виразу: [3].

$$FOП_{Д} = FOП_{Г} + D_{Д}, \quad (1.4)$$

де $D_{Д}$ — доплати до денного фонду.

Місячний (річний) фонд — це весь фонд заробітної плати, який складається з денного фонду заробітної плати, оплати чергових і додаткових відпусток, оплати за час виконання державних і громадських обов'язків, доплати за вислугу років і вихідної допомоги, заробітної плати працівників, відряджених на інші підприємства або на навчання. Для визначення цього фонду можна скористатися формулою: [3].

$$\text{ФОП}_{\text{М(Р)}} = \text{ФОП}_{\text{Д}} + \text{Д}_{\text{М}}, \quad (1.5)$$

де $\text{Д}_{\text{М}}$ — доплати до денного фонду.

Традиційні методи планування фонду оплати праці:
— за середньообліковою чисельністю працюючих і середньорічною ставкою заробітної плати;

— нормативний метод;

— розрахунковий метод за плановим обсягом виробництва продукції або виконання роботи з використанням норм виробітку (норм часу, норм обслуговування), розцінок із оплати праці і тарифних ставок.

Нормативний метод планування фонду заробітної плати забезпечує розрахунки абсолютної величини цього фонду, виходячи зі стабільних за роками нормативів витрат заробітної плати з розрахунку на одиницю виробленої продукції або виконаної роботи.

Фонд оплати праці на основі нормативів його приросту обчислюється:
[3].

$$\text{ФОП}_{\text{ПЛ}} = \text{ФОП}_{\text{баз}} \times \left(\frac{100\% + \text{Н}_{\text{О}} \times \text{О}_{\text{пр}} + \text{Н}_{\text{ПП}} \times \text{ПП}_{\text{пр}} + \text{Н}_{\text{В}} \times \text{В}_{\text{пр}}}{100\%} \right), \quad (1.6)$$

де $\text{ФОП}_{\text{баз}}$ — фонд оплати праці у базовому періоді;

$\text{Н}_{\text{О}}$, $\text{Н}_{\text{ПП}}$, $\text{Н}_{\text{В}}$ — нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за

приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на одну гривню продукції;

Опр, ППпр, Впр — відповідно приріст обсягів виробництва, продуктивності праці, зниження витрат на одну гривню продукції.

Величина фонду заробітної плати може визначитися абсолютними темпами зростання продуктивності праці, часткою приросту продукції внаслідок зростання продуктивності праці, співвідношенням темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати. Розрахунки можна робити за такими формулами: [3].

$$\text{ФОП}_{\text{пл}} = 3 \times \frac{(100 + \Delta\text{П} \times \text{З}_{\text{п}}) \times \text{О}_{\text{пл}}}{100 + \Delta\text{П}}; \quad (1.7)$$

або

$$\text{ФОП}_{\text{пл}} = \frac{100 + \Delta\text{О}_{\text{пл}}}{100 + \Delta\text{П}} \times \frac{100 + \Delta\text{П} \times \text{З}_{\text{п}}}{100} \times \text{ФОП}_{\text{ф}}, \quad (1.8)$$

де $\text{ФОП}_{\text{пл}}$ — річний плановий фонд заробітної плати в плановому періоді, грн.;

З — величина заробітної плати (питома заробітна плата) з розрахунку на 1 грн. валової продукції у звітному періоді, грн.;

$\Delta\text{П}$ — приріст продуктивності праці в плановому періоді порівняно з рівнем звітного періоду, %;

$\text{З}_{\text{п}}$ — приріст заробітної плати в розрахунку на 1,0% зростання продуктивності праці в плановому періоді;

$\text{О}_{\text{пл}}$ — обсяг виробництва продукції в плановому періоді, грн.;

$\Delta\text{О}_{\text{пл}}$ — приріст обсягу виробництва продукції в плановому періоді, порівняно з рівнем звітного періоду, %;

$\text{ФОП}_{\text{ф}}$ — річний фактичний фонд заробітної плати у звітному році, грн.

Для ув'язки обсягу виробництва й оплати прані користуються нормативним методом: [3].

$$\text{ФОП}_{\text{ПЛ}} = \text{О}_{\text{ПЛ}} \times \text{Н}, \quad (1.9)$$

де Опл — плановий обсяг виробництва продукції у вартісному виразі;
Н — норматив затрат заробітної плати промислово-виробничого персоналу на одну гривню вартості продукції.

Укрупнено плановий фонд оплати праці розраховують так: [3].

$$\text{ФОП}_{\text{ПЛ}} = \text{ФОП}_{\text{баз}} \times \frac{I_o}{100\%} \times \sum \text{Ч}_i \times 3, \quad (1.10)$$

або

$$\text{ФОП} = 3 \times \text{Ч}_{\text{ПЛ}}, \quad (1.11)$$

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

Ч_{пл} — планова чисельність працівників, осіб.

Різного роду виплати й доплати, зумовлені недоліками в організації виробництва і праці, враховуються лише в звітному фактичному фонді заробітної плати. Вони не входять до планового фонду заробітної плати.

Оскільки заробітна плата працівників має найбільшу питому вагу у витратах виробництва, перевірці витрачання коштів на оплату праці приділяється серйозна увага.

Проведення якісної ревізії розрахунків з витрачання коштів на оплату праці передбачає належне знання уповноваженою особою (ревізором) змісту певних нормативних документів: Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», інші нормативно-правові документи. Ревізія внутрішніх документів з оплати праці складається з декількох етапів і має на меті виявлення порушень і зловживань при виконанні своїх обов'язків

працівниками певних структурних підрозділів, які несуть відповідальність за розрахунки з оплати праці на підприємстві.

Ревізія допускає відстеження правильності використання засобів фонду оплати праці, виявлення випадків незаконного використання цих засобів і перевитрати запланованих сум. В ході аналізу здійснюється пошук можливості зниження витрат на оплату праці при одночасному підвищенні ефективності роботи персоналу, оцінюється адекватність існуючих форм і систем оплати праці і їх відповідність характеру виробничого процесу і ринковим умовам.

Серед завдань ревізора при дослідженні внутрішніх документів з оплати праці є перевірка наявності і сумлінного ведення кадровою службою або іншою уповноваженою особою особових карток, які створюються для кожного працівника окремо. Особлива увага приділяється належному та своєчасному заповненню таких розділів особових карток як «Відпустки» і «Призначення та переведення», останній стосується зміни посад, розрядів і, відповідно, окладів працівників. Ці зміни впливають на розмір фонду оплати праці на підприємстві.

Різні підходи щодо формування та розподілу фонду оплати праці дозволяють стверджувати, що є достатня кількість розробок, використання яких дозволяє мобілізувати працівників усіх структурних підрозділів підприємств на зростання виробничих результатів, поліпшення фінансових результатів роботи, що дозволяє обґрунтовано збільшити заробітну плату працівників за рахунок мінімізації втрат ресурсів виробництва та раціоналізації витрат. Здійснення контролю власниками підприємства та державними органами за усіма процесами формування і використання фонду оплати праці залишається невід'ємною частиною належного виконання основних його завдань і підвищення ефективності його функціонування.

У практиці формування фонду заробітної плати на рівні підприємства найбільш поширені такі методи:

- 1) фонд заробітної плати визначається за рівневим нормативом у відсотках до обсягу виробництва;
- 2) нормативно-приростний, при якому зростання заробітної плати розраховується на один відсоток збільшення виробництва;
- 3) за залишковим принципом. Фонд заробітної плати виступає складовою частиною госпрозрахункового комерційного доходу, що включає також і прибуток підприємства [16, с. 455].

Як перший, так і другий методи пов'язані з попереднім розрахунком очікуваних у плановому періоді частки заробітної плати в загальному обсязі виробленої продукції або відсотка зростання заробітної плати на один відсоток збільшення виробництва. В даному випадку використовуються відомі в практиці методи коригування базового фонду заробітної плати на зміну продуктивності праці, трудомісткості продукції, структури зайнятих у виробництві.

Будь-яких науково обґрунтованих розмірів частки валового доходу, що залишається на оплату праці, не простежується. Безсумнівно одне, що він не може бути менше, ніж мінімальна ставка, помножена на чисельність працівників. Граничні розміри фонду заробітної плати будуть визначатися очікуваною ринковою кон'юнктурою по виробленої продукції, попитом і пропозицією робочої сили, змінами в рівні продуктивності і т.д. Найбільш поширений цей метод в сільськогосподарських кооперативах, на малих підприємствах інших галузей [2].

В Україні заробітна плата не виконує своїх традиційних та природних функцій. Рівень заробітної плати такий, що вона не може принципово впливати на споживчий попит, регулювати його. Відбувається подальше посилення деформації доходів населення, що знижує мотивацію до праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ПЛАНУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ГО "КРОССФІТ УКРАЇНА"

2.1. Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві

Аналіз господарської діяльності, складу, руху і ефективності використання трудових ресурсів буде здійснено на основі фінансової та статистичної звітності та матеріалів управлінського обліку.

Основними джерелами інформації аналізу ГО «Кроссфіт Україна» були:

- дані фінансової і статистичної звітності підприємства;
- дані бухгалтерського обліку (за рахунками 79 "Фінансові результати" та його субрахунками, 44 "Нерозподілені прибутки (непокриті збитки)", рахунками класів 7 "Доходи і результати діяльності" та 9 "Витрати діяльності");
- облікові регістри (журнал 5 "Облік витрат", журнал 6 "Облік доходів і результатів діяльності") та первинні документи;
- матеріали зовнішніх та внутрішніх перевірок;
- фінансові та бізнес-плани підприємств.

Повна назва досліджуваного підприємства – громадська організація «Кроссфіт Україна», скорочено – ГО «Кроссфіт Україна». Дата реєстрації юридичної особи 30.06.2015 року. Юридична адреса – 04071, м. Київ, вулиця Набережно-Лугова, будинок 2-Д. Код ЄДРПОУ 39863633. Керівник – Кравченко Олександр Олександрович. Основний вид діяльності згідно КВЕД: 94.99 Діяльність інших громадських організацій, н. в. і. у.

Метою створення організації є надання послуг населенню у сфері спорту. Відповідно до мети створення організації була розроблена програма

Crossfit. Громадська організація «Кроссфіт Україна» - це революція у сфері фітнесу.

Програма CrossFit була розроблена для підвищення компетентності людини при виконанні будь-яких завдань. Кроссфіт-атлети достатньо треновані для успішного виконання численних, різноманітних і непередбачуваних фізичних випробувань.

Така підготовленість користується попитом з боку персоналу збройних сил і поліції, пожежних і спортсменів, яким необхідна повна фізична компетентність.

Займатися кроссфітом можуть всі бажаючі від малого до великого, незалежно від рівня підготовки і стану здоров'я.

Перші афілійовані зали з'явилися в Україні приблизно 5 років тому. Тоді, практично одночасно, відкрилися три клуби в столиці. І мережу ГО «Кроссфіт Україна» стала однією з перших.

На сьогоднішній день наша мережа найбільша в Києві, успішно працюють і розвиваються 5 клубів – на Печерську, Позняках, Подолі, Голосієво та Оболоні. У планах – розширення географії на міста-мільйонники по Україні.

Підприємство має просту організаційну структуру (рис. 2.1.)



Рис. 2.1. Організаційна структура підприємства

Проаналізуємо перш за все динаміку доходів та витрат підприємства (табл. 2.1.)

Таблиця 2.1.

**Динаміка доходів та видатків ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА»
у 2015-2017 рр., тис.грн.**

Стаття	2015 рік	2016 рік	2017 рік	Абсолютне відхилення		Темп приросту, %	
				2016/2015	2017/2016	2016/2015	2017/2016
1	2	3	4	5	6	7	8
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	30099.1	37926.3	63327.9	7827.2	25401.6	26,0	67,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	(25228.8)	(32565.8)	(55431.8)	7337.0	22866.0	29,1	70,2
Валовий: прибуток	4870.3	5360.5	7896.1	490.2	2535.6	10,1	47,3
Збиток		()	()				
Інші операційні доходи	2456.6	616.0	68.3	-1840.6	-547.7	-74,9	-88,9
Адміністративні витрати		()	()				
Витрати на збут		()	()				
Інші операційні витрати	(6065.3)	(4171.4)	(5566.7)	-1893.9	1395.3	-31,2	33,4
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	1261.6	1805.1	2397.7	543.5	592.6		32,8
Збиток		()	()				
Інші доходи	0.5	0.8	7.5	0.3	6.7	60,0	837,5
Інші витрати	(1337.3)	(1460.8)	(1622.3)	123.5	161.5	9,2	11,1
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток		345.1	782.9	420.3	437.8	-558,9	126,9
Збиток	(75.2)	()	()				
Витрати (дохід) з податку на прибуток							
Чистий фінансовий результат: прибуток		345.1	782.9	420.3	437.8	-558,9	126,9
Збиток	(75.2)	()	()				

Як видно з табл. 2.1 і доходи і видатки підприємства ГО «Кроссфіт Україна» в основному мають позитивну динаміку, крім інших операційних доходів – їх обсяг зменшився на 547,7 тис. грн. у 2017 році в порівнянні з 2016 роком.

Чистий дохід від реалізації збільшився на 25401,6 тис. грн., і склав 167,0% в порівнянні з 2016 роком.

У 2016 році спостерігалось зростання доходів та видатків, крім інших операційних доходів та видатків.

У 2015 році підприємство мало збиток, оскільки було щойно зареєстроване та розпочало свою діяльність.

В 2016-2017 рр. обсяги надання послуг суттєво зросло, що стало підґрунтям для отримання прибутку.

Найбільша зміна, як видно з табл. 2.1., відбулась у 2017 році з показником чистого доходу від реалізації продукції, а саме відбулось його збільшення на 25401,6 тис. грн., проте собівартість у 2017 році також зросла – на 22866,0 тис. грн. Це свідчить про можливе розширення обсягів діяльності підприємства за рахунок збільшення обсягів надання послуг, і як результат збільшення всіх показників.

Негативну динаміку мають інші операційні доходи – абсолютне зменшення протягом досліджуваного періоду з 2456,6 тис. грн. у 2015 році до 68,3 тис. грн. у 2017 році.

Проте значне зменшення інших операційних доходів не вплинуло на чистий фінансовий результат – протягом досліджуваного періоду спостерігається значне збільшення даного показника: на 420,3 тис. грн. у 2016 році в порівнянні з 2015 роком та на 437,8 тис. грн. у 2017 році в порівнянні з 2016 роком (рис.2.2)

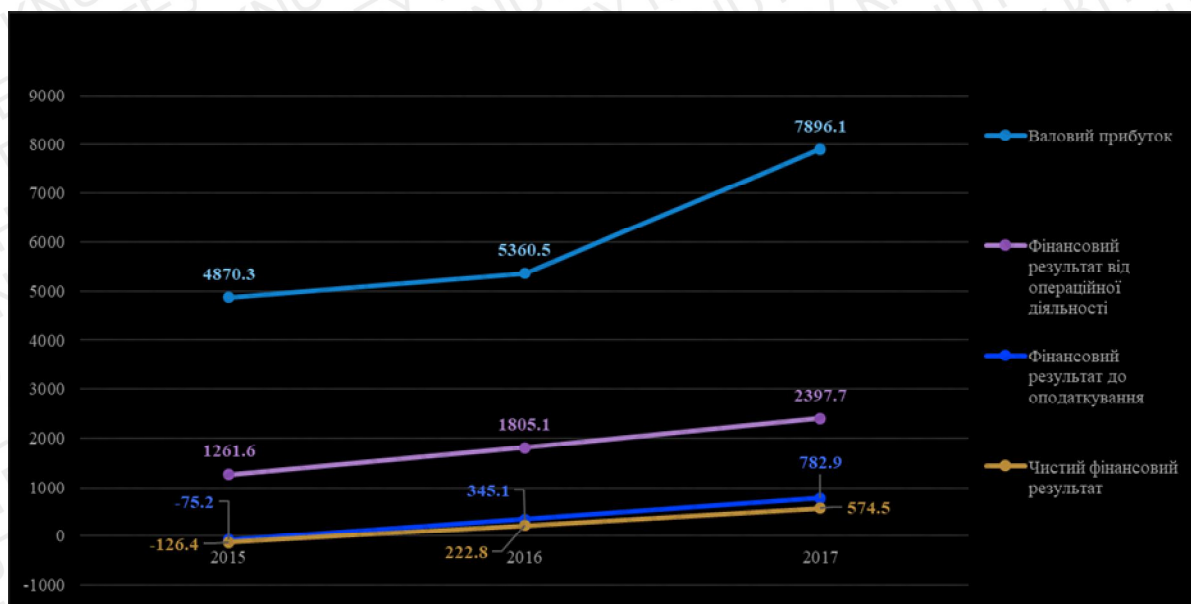


Рис. 2.2. Динаміка основних результативних показників ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» у 2015-2017 рр., тис. грн.

Темпи приросту основних результативних показників зобразимо на рис. 2.3.

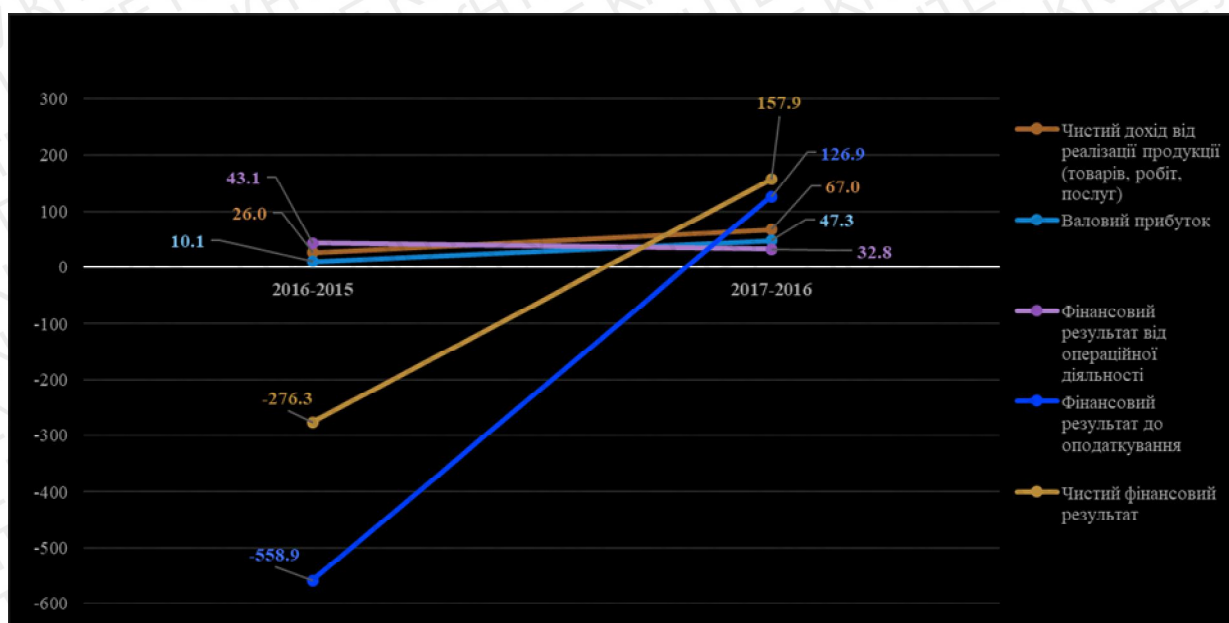


Рис. 2.3. Темпи приросту основних результативних показників ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» у 2015-2017 рр., %

Наступним етапом дослідження доцільно проаналізувати склад персоналу за віком, кваліфікацією та освітою (табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

Динаміка персоналу за віком, кваліфікацією та освітою ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» у 2016-2018 рр., осіб

	на поч. 2016 рік	на поч. 2017 рік	на поч. 2018 рік	Абсолютне відхилення	
				2017- 2016	2018- 2017
Всього	95	110	112	15	2
вік 15-35	47	46	58	-1	12
жінки 51-55	11	13	15	2	2
чоловіки 55-59	18	29	34	11	5
Розподіл за рівнем освіти:					
мають неповну базову освіта	30	35	28	5	-7
мають вищу освіту	65	75	84	10	9
Підвищили кваліфікацію, всього	25	30	37	5	7
на виробництві	6	8	11	2	3
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами	19	22	26	3	4

Як видно з табл. 2.3. загальна кількість персоналу має динаміку до зростання. Загальна кількість працівників збільшилась на 15 осіб у 2017 році в порівнянні з 2016 роком та на 2 особи у 2018 в порівнянні із 2017 роком. Позитивну динаміку має кількість працівників, що підвищили кваліфікацію, а саме збільшення на 5 осіб у 2017 році в порівнянні з 2016 роком та на 7 працівників у 2018 році в порівнянні з 2017 роком.

Аналіз структури персоналу за віком, кваліфікацією та освітою представлено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4.

Структура персоналу за віком, кваліфікацією та освітою ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» у 2016-2018 рр., осіб

1	Структура, %			Відхилення	
	на поч. 2016	на поч. 2017	на поч. 2018	2017/ 2016	2018/ 2017
Всього	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
вік 15-35	49,5	41,8	51,8	-7,7	10,0

Продовження табл.2.4

1	2	3	4	5	6
жінки 51-55	11,6	11,8	13,4	0,2	1,6
чоловіки 55-59	18,9	26,4	30,4	7,5	4,0
Розподіл за рівнем освіти:				0,0	0,0
мають неповну базову освіта	31,6	31,8	25,0	0,2	-6,8
мають вищу освіту	68,4	68,2	75,0	-0,2	6,8
Підвищили кваліфікацію, всього	26,3	27,3	33,0	1,0	5,7
на виробництві	6,3	7,3	9,8	1,0	2,5
у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами	20,0	20,0	23,2	0,0	3,2

Як видно з табл. 2.4. найбільшу питому вагу мали працівники віком до 35 років, і відповідно по роках їх частка становила 49,5% , 41,8% та 51,8%. На підприємстві значну частку мають працівники з вищою освітою і відповідно по роках їх частка становила 68,4%, 68,2% та 75,0%. Всього підвищили кваліфікацію 26,3%, 27,3% та 33,0% працівників відповідно у 2016, 2017 та 2018 роках. На виробництві підвищення кваліфікації пройшли 6,3%, 7,3%, 9,8 % працівників, а у загальноосвітніх навчальних закладах різних типів за договорами відповідно 20,0%, 20,0%, 23,2% працівників.

Також проаналізуємо стан та рух персоналу, а розрахунки представимо у табл. 2.5.

Таблиця 2.5.

Динаміка стану, руху та ефективності використання персоналу на ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» у 2016-2018 рр.

1	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Абсолютне відхилення	
				2017/2016	2018/2017
1	2	3	4	5	6
1. Чисельність, осіб:					
на початок року	101	89	131	-12	42
на кінець року	89	131	93	42	-38
2. Кількість прийнятих, осіб	3	46	10	43	-36
3. Кількість звільнених, осіб	15	4	48	-11	44
за порушення трудової дисципліни	2	1	4	-1	3
за власним бажанням	5	1	25	-4	24
4. Середньооблікова чисельність, осіб	95	110	112	15	2
Коефіцієнти					

Продовження табл.2.5

1	2	3	4	5	6
1. Коефіцієнт прийому	0,03	0,42	0,09	0,39	-0,33
2. Коефіцієнт звільнення	0,16	0,04	0,43	-0,12	0,39
3. Коефіцієнт загального обігу робочої сили	0,19	0,45	0,52	0,27	0,06
4. Коефіцієнт заміності кадрів	0,20	11,50	0,21	11,30	-11,29
5. Коефіцієнт плинності	0,07	0,02	0,26	-0,06	0,24
6. Коефіцієнт стабільності	0,93	0,98	0,74	0,06	-0,24
7. Продуктивність праці	345,24	384,87	643,40	39,63	258,54
8. Рентабельність персоналу, %	34,27	51,23	88,78	16,95	37,55
9. Середня заробітна плата за квартал, тис.грн	6,58	7,65	8,50	1,07	0,85
10. Середня заробітна плата за місяць, тис.грн	2,19	2,55	2,83	0,36	0,28

Як видно з табл. 2.5. середньооблікова чисельність працівників незначно зросла протягом досліджуваного періоду: на 15 осіб у 2017 році та 2 осіб у 2018 році. Проте, чисельність осіб на початок 2017 року зменшилась на 12 осіб в порівнянні з попереднім періодом, а на початок 2018 року збільшилась на 42 особи в порівнянні з попереднім періодом. Загальна чисельність працівників на кінець року зросла у 2017 році на 42 особи в порівнянні з попереднім періодом та зменшилась на 38 осіб у 2018 році в порівнянні з попереднім періодом. Загальна кількість прийнятих осіб у 2017 році збільшилась на 43 особи в порівнянні з 2016 роком та зменшилась на 36 осіб у 2018 році в порівнянні з 2017 роком. Загальна кількість звільнених осіб зменшилась у 2017 році в порівнянні з 2016 роком на 11 осіб та збільшилась у 2018 році в порівнянні з 2017 роком на 44 особи. У 2017 році зріс коефіцієнт прийому на 0,39 в порівнянні з 2016 роком, а у 2018 році зменшився на 0,33 в порівнянні з 2017 роком. Проте, у 2017 році зменшився коефіцієнт звільнення на 0,12 в порівнянні з 2016 роком, а у 2018 році збільшився на 0,39 в порівнянні з 2017 роком.

Таким чином, проведений аналіз свідчить про високу плинність кадрів у 2018 році, але в той же час і про зростання ефективності використання персоналу.

2.2. Аналіз показників обсягу та структури оплати праці на підприємстві

В процесі проведення аналізу фонду оплати праці (ФОП) суттєвого значення набуває оцінка середньої заробітної плати, яка визначається діленням фонду оплати праці на чисельність працівників. Доцільно проводити оцінювання середньої заробітної плати по окремих категоріях працівників.

В додаток до середньої річної (місячної) заробітної плати слід оцінити середньоденну і середньогодинну заробітну плату для робітників.

Завданнями аналізу фонду оплати праці (ФОП) є оцінка в динаміці змінних обсягу та складу фонду оплати праці, виявлення впливу факторів, встановлення правильності співвідношення темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати.

При аналізі ФОП необхідно дослідити зміну показника в динаміці та рівень виконання плану, визначити фактори, що спричинили його зміну.

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 (табл.2.6)

Таблиця 2.6.

Динаміка середньої заробітної плати ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» у 2016-2018 рр.*

	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення	
				2017-2016	2018-2017
1	2	3	4	5	6

Продовження табл.2.6

1	2	3	4	5	6
Середньорічна чисельність, осіб	95	110	112	15	2
Фонд оплати праці, грн.	625100	841500	952000	216400	110500
Середня заробітна плата на підприємстві, грн.	6580	7650	8500	1070	850
Середня заробітна плата по Україні, грн.	4195	5183	7104	988	1921
Середня заробітна плата у м. Києві, грн.	6732	8648	11135	1916	2487

Як видно з табл. 2.6. позитивна динаміка спостерігається за всіма показниками. Так, у 2018 році середня заробітна плата на підприємстві збільшилась на 850 грн. у порівнянні з 2017 роком. Але середня заробітна плата на підприємстві у 2018 році перевищує середню по Україні на 1396 грн, проте значно менша за середню заробітну плату по м. Києву, а саме на 2635 грн.

Зобразимо також динаміку (табл. 2.7.) та структуру (табл. 2.8.) оплати праці ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» у 2016-2018 рр.

Таблиця 2.7.

**Динаміка оплати праці ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА»
у 2016-2018 рр., тис.грн**

	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення	
				2017-2016	2018-2017
Фонд оплати праці, разом	625100,0	841500,0	952000,0	216400,0	110500,0
в т.ч. основна	576967,3	787644,0	899640,0	210676,7	111996,0
додаткова	24378,9	27769,5	35224,0	3390,6	7454,5
інші компенсаційні виплати	23753,8	26086,5	17136,0	2332,7	-8950,5

Як видно з табл. 2.7. динаміка оплати праці має позитивні тенденції, за виключенням інших компенсаційних витрат, які скоротились у 2018 році в порівнянні з 2017 роком на 8950,5 грн. Загальний обсяг фонду оплати праці зріс у 2017 році на 216400,0 грн. в порівнянні з 2016 роком та на 110500,0 грн. у 2018 році в порівнянні з 2017 роком. Основна заробітна плата зрісла у

2017 році на 210676,7 грн. в порівнянні з 2016 роком та на 111996,0 грн. у 2018 році в порівнянні з 2017 роком.

Із табл. 2.7. бачимо, що найбільша питома вага припадає на основну заробітну плату, а саме 92,3%, 93,6% 94,5% відповідно у 2016, 2017 та 2018 роках. На додаткову заробітну плату припадає відповідно 3,9%, 3,3% та 3,7%, а на інші компенсаційні виплати лише 3,8%, 3,1% та 1,8%.

Таблиця 2.8.

**Динаміка структури оплати праці ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА»
у 2016-2018 рр.**

	Питома вага, %			Відхилення у структурі	
	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2017/2016	2018/2017
Фонд оплати праці, разом	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
в т.ч. основна	92,3	93,6	94,5	1,3	0,9
Додаткова	3,9	3,3	3,7	-0,6	0,4
інші компенсаційні виплати	3,8	3,1	1,8	-0,7	-1,3

Проаналізуємо також фактори впливу на фонд оплати праці на підприємстві ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» у 2016-2018 рр.(табл.2.9)

Таблиця 2.9.

Аналіз факторів впливу на фонд оплати праці ГО «КРОССФІТ Україна»

Показник	2017	2018
Товарооборот, тис. грн	423,35	720,61
Індекс цін	1,102	1,056
Середня зарплата, тис. грн	2,55	2,83
Продуктивність праці	51,23	88,78
Фонд оплати праці, тис. грн	841,5	952,0
Зміна фонду оплати праці за рахунок зміни:		
Товарообороту		1,63
індексу цін		0,10

Як бачимо з табл. 2.9 значний вплив на фонд оплати праці має зміна товарообороту і становить 1,63 тис. грн, Зміна індексу цін призвела до зростання ФОП на 0,10 тис.грн.

Отже, загалом оплата заробітної плати ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» має позитивну динаміку протягом досліджуваного періоду. Обсяг фонду заробітної плати у 2017 році збільшився на 210676,7 грн, у 2018 на 110500,0 грн. Також зросла середня заробітна плата у 2017 році на 1070 грн та у 2018 на 850 грн, проте вона є вищою за середню по Україні (на 1396 грн у 2018 році) і значно нижчою за середню по м. Києву (на 2635 грн у 2018 році).

2.3. Оцінка ефективності оплати праці на підприємстві

Орієнтація економіки на використання ефективних концепцій управління персоналом на основі соціально-економічних факторів докорінно змінює підходи до вирішення багатьох управлінських проблем і, насамперед, тих, які пов'язані з підвищенням ефективності праці персоналу. За умов раціонального впровадження західних технологій управління персоналом на основі людського фактору, вітчизняні підприємства мають можливість підвищити продуктивність праці працівників та ефективність роботи підприємства загалом з мінімальними матеріальними витратами, що особливо актуально в сучасний період пост світової кризи [6, с. 217].

Разом із тим, однією із значних проблем сучасних українських підприємств є недостатня забезпеченість необхідним персоналом, який здатний нетрадиційно, творчо та на досить високому рівні вирішувати складні завдання в умовах ринкової економіки. А відтак, саме оцінка персоналу має стати певним індикатором, що дасть йому змогу отримувати зворотний зв'язок, тобто інформацію про результати своєї діяльності, яка буде мотивувати до подальших звершень, а роботодавець, таким чином, отримує контроль за досягненням поставленої мети і можливість побудови ефективної системи стимулювання. Отже, для успішного вирішення проблем кадрової політики на вітчизняних підприємствах надзвичайно важливою є

розробка сучасних оцінних персонал-технологій та їх адекватних методологічних основ [20,с. 338].

Із всієї сукупності цілей і напрямів проведення оцінки персоналу виділяють основну – підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства. Безпосередньо через оцінку персоналу стає можливим отримання об'єктивної інформації про ефективність роботи персоналу, його потенційні можливості та перспективи розвитку; виявлення причини неефективної роботи окремих спеціалістів; аналіз потреби і пріоритетів в навчанні та підвищенні кваліфікації; знаходження шляхів удосконалення та підвищення ефективності системи управління персоналом.

Здійснено оцінку ефективності діючої на підприємстві системи оплати праці у 2016-2018 роках, розрахунки відобразимо в табл. 2.10.

Таблиця 2.10.

Оцінка ефективності діючої на підприємстві системи оплати праці у 2016-2018 рр.

	2016 рік	2017 рік	2018 рік
Темп росту заробітної плати, %	-	1,163	1,111
Темп росту продуктивності праці, %	-	1,115	1,672
Зарплатовіддача	52,47	50,31	75,69
Зарплатомісткість	0,02	0,02	0,01
Частка ФОП у витратах, %	8,44	14,94	13,24

Як видно з табл. 2.10. темп росту заробітної плати у 2018 році значно менше темпу продуктивності праці, це говорить про дієву систему оплати праці, проте результат її зростання помітне у 2018 році. У 2017 році темп росту заробітної плати був дещо вищий за темп росту продуктивності праці, що свідчить про наявність неефективної системи оплати праці. Зарплатовіддача становила 52,47, 50,31 та 75,69 відповідно у 2016, 2017 та 2018 роках, зарплато місткість відповідно – 0,02, 0,02 та 0,01. Частка фонду оплати праці у витратах становила 8,44%, 14,94% та 13,24%.

Показники ефективності оплати праці зобразимо у табл. 2.11.

Таблиця 2.11.

Показники ефективності оплати праці

	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення	
				2017- 2016	2018- 2017
Продуктивність праці	345,24	384,87	643,40	39,63	258,54
Трудомісткість праці	0,003	0,003	0,002	0,000	-0,001
Рентабельність трудових ресурсів, %	34,27	51,23	88,78	16,95	37,55

Як бачимо з табл. 2.11. підприємство має позитивні показники та тенденції продуктивності праці та рентабельності трудових ресурсів. А саме, зросла продуктивність праці на 39,63 у 2017 році та на 258,54 у 2018 році, зросла також рентабельність трудових ресурсів у 2017 році на 16,95% та на 37,55% у 2018 році.

Крім задоволення від процесу виконання своєї роботи та успішного завершення проекту чи конкретного замовлення, найприємнішим є досягнення кінцевого результату. А як наслідок — це отримання премії. Крім премій на підприємстві ГО «КРОССФІТ Україна» виплачуються також надбавки і доплати. Матеріальне заохочення найбільш стимулює працівників до роботи.

Виходячи з цілей проведення оцінки персоналу, ГО «КРОССФІТ Україна» розробляється процедура оцінки. По-перше, це безпосередньо оцінка персоналу, яка використовується для оцінки працівника, його індивідуальних якостей і професійних знань, навичок і вмінь. По-друге, це оцінка ефективності діяльності, що є за своєю суттю підбиттям підсумків роботи співробітника за певний відрізок часу. І, нарешті, по-третє, це оцінка посади передбачає оцінку важливості для компанії певної посади з подальшою оцінкою її вартості

Розглядаючи досвід оцінки персоналу в деяких зарубіжних країнах, слід відзначити, що, наприклад, на підприємствах Японії вона ґрунтується на специфіці японської філософії з необхідністю визначення здібностей кожного працівника, його вмінь, характеру та здатності до певної роботи. В США за дослідженнями фахівців General Electric, критика, як засіб інформування підлеглих про недоліки в роботі, є дестимулюючим фактором. Натомість ефективним стимулятором є двостороння конструктивна дискусія з конкретних питань поліпшення роботи [1].

Сучасні вітчизняні підприємства використовують багато методів оцінки персоналу, серед яких є ті, які мають позитивні результати у зарубіжній практиці. Умовно методи оцінки персоналу можна поділити на два види: традиційні та сучасні.

До традиційних відносяться такі методи, як: метод заданої бальної оцінки, бібліографічний метод, ранжування, метод попарних порівнянь, метод графічного профілю та ін. Перевагами даних методів є їх простота, незначні витрати при їх впровадженні та загальнодоступність. Проте, традиційні методи мають ряд серйозних недоліків. Зокрема, не враховуються особисті якості працівника, які впливають на результат його праці, та потенціал, яким він володіє. Традиційні методи також не пристосовані до нестабільних зовнішніх умов, у яких знаходиться переважна більшість сучасних вітчизняних підприємств [5]. Тому в сучасних реаліях все більше організацій зосереджують свою увагу на нетрадиційних, інноваційних методах оцінки персоналу. До них можна віднести наступні методи: метод «Центр оцінки» (Assessment Center), метод управління за цілями (Management by Objectives), метод «360 градусів», метод ключових показників ефективності (Key Performance Indicators).

Аналіз діючих на підприємствах систем і методів оцінки персоналу дає можливість проаналізувати способи досягнення цілей підприємства, оцінити

ефективність інвестицій у персонал, визначити рівень кадрових ризиків підприємства.

Вибір методу оцінки персоналу залежить від багатьох чинників, серед яких чільне місце посідає стратегія підприємства, адже стратегія управління персоналом є похідною від загальної стратегії розвитку. Вибір методів оцінки персоналу залежить від того, наскільки інноваційним у своїй діяльності та інвестиційно спроможним для розвитку персоналу є підприємство. Оцінювання поточної діяльності такого підприємства має ґрунтуватися не тільки на аналізі узагальнених виробничих показників, а й на оцінці рівня досягнень кожним працівником очікуваних результатів праці та відповідності вимогам, визначених посадовими обов'язками. При плануванні перспективної діяльності підприємства повинна визначатися потреба у розвитку його трудового потенціалу та підвищенні еластичності (адаптованості) персоналу новим умовам [25, с. 488].

Одним із найбільш поширених методів оцінки персоналу на прогресивних підприємствах в Україні вважається «Центр оцінки» (Assessment Center). Метод використовують для підбору, навчання і розвитку персоналу. Сутність методу полягає у створенні завдань, які моделюють ключові моменти діяльності працівника з метою виявлення наявних професійно важливих якостей [7]. В Україні даний метод застосовується для оцінки фахівців як вищої, так і середньої ланки управління. Даний метод передбачає декілька оціночних процедур – тестування, інтерв'ю, рольові ігри.

Наступним одним із найпоширеніших методів оцінки персоналу є метод управління за цілями (Management by Objectives – MBO). Проведення оцінки методом MBO полягає в спільній постановці завдань керівником і співробітником й оцінці результатів їхнього виконання по закінченні звітного періоду. Рішеннями, прийнятими за підсумками оцінки MBO можуть бути: перегляд розміру та моделі оплати плати, призначення премій і бонусів,

застосування нематеріальної мотивації, присудження почесних звань, нагородження грамотами тощо [8].

На нашу думку, запровадження на вітчизняних підприємствах методу МВО дозволить підвищити ефективність цільового управління шляхом активізації мотивів персоналу в досягненні встановлених цілей.

Оцінка персоналу за допомогою методу «360 градусів» виявляється у тому, що працівник оцінюється своїм керівником, рівними за рангом колегами та підлеглими, а відтак результати такої оцінки можуть бути використані для вирішення найбільш широкого кола завдань, пов'язаних з професійним розвитком, адже вона застосовується для попереднього формування кадрового резерву, виявлення потреби в навчанні, оцінки його результатів, створення планів індивідуального розвитку [4].

На нашу думку, оптимальним методом оцінки персоналу сучасних підприємств, власники яких намагаються збалансувати витрати на персонал з продуктивністю його праці, має стати оцінювання за допомогою системи ключових показників ефективності (Key Performance Indicators – KPI), адже саме цей метод дозволяє не лише побудувати ефективну систему оплати праці, що співвідносить задачі, результати та винагороду, а й оцінити ефективність та внесок кожного працівника або колективу у цілому в реалізацію стратегії підприємства.

Необхідною умовою створення системи ключових показників діяльності підприємства є чітке визначення показників, за якими буде вестися оцінка ефективності діяльності, їх підпорядкованість загальній стратегії та визначення критеріїв та інструментів такої оцінки, що будуть максимально прозорими для підприємства й співробітників [2].

Аналіз сучасних методів оцінки персоналу можна узагальнити у вигляді табл.

2.12

Таблиця 2.12.

Сучасні методи оцінки персоналу

Метод	Особливості	Переваги	Недоліки
Метод «Центр оцінки» – Assessment Center	Репрезентує технологію оцінки професійних якостей працівників, що спирається на моделювання ключових аспектів їхньої діяльності	Дає змогу співробітникам продемонструвати свої знання, вміння, навички та особисті якості в конкретних ситуаціях і визначити відповідності компетенцій кадрового складу організації	Потребує великих інвестицій у розвиток персоналу, досить значних організаційних витрат і витрат часу
Метод управління за цілями – Management by Objectives (MBO)	Ключовою умовою впровадження є бути наявність визначених стратегії та операційних завдань на підприємстві	Орієнтований на досягнення кінцевого результату за допомогою встановлення мети, дозволяє максимальною мірою задіяти потенціал кожного працівника на досягнення успіху підприємства	Оцінюється не компетентність, а фактичне виконання обов'язків кожним працівником без урахування оцінки трудової поведінки
Метод «360 градусів»	Отримання даних про дії працівника в реальних робочих ситуаціях та демонстрація ним ділових якостей	Орієнтований на виявлення наявності особистісних та професійних якостей, що в результаті вказує на те, які саме якості проявляються в роботі	Складність в отриманні відвертої думки від колег, трудомісткість обробки результатів, оцінка компетенції, а не результатів діяльності
Метод ключових показників ефективності – Key Performance Indicators (KPI)	Дана система дозволяє не лише контролювати та оцінювати ефективність виконуваних дій, але й побудувати ефективну систему оплати праці	Поряд із основною постійною заробітною платою формується змінна частина грошової винагороди, що стимулює працівника до досягнення високих індивідуальних результатів, а відтак і до збільшення внеску у колективні досягнення у виконанні стратегічних цілей компанії	Даний метод є трудомістким, існує ризик неправильного визначення ключових показників, що може бути викликано недостатнім професіоналізмом команди, що створює такий механізм

Таким чином, оцінка персоналу в першу чергу надає керівництву організації інформацію, необхідну для прийняття обґрунтованих рішень щодо підвищення, переведення, звільнення або навчання працівників. Хоча на сьогоднішній день відсутня універсальна методика оцінки, однаково ефективна як для врахування психологічних особливостей робітника, так і цілей роботодавця, але за допомогою розглянутих вище сучасних методів

можна максимально ефективно оцінити працівників будь-якої категорії та уникнути грубих помилок при прийнятті кадрових рішень.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА»

3.1. Удосконалення методичних підходів до планування оплати праці на підприємстві

Планування є однією з функцій управління персоналом, що передбачає визначення чисельності працівників, структури та показників ефективності використання праці в плановому періоді, формування фонду оплати праці. При цьому мають використовуватися прогресивні норми праці, ефективний фонд робочого часу, прогресивні форми мотивації праці та ін. [40, с. 35].

У плануванні діяльності підприємства чільне місце відводиться плануванню трудових показників, тому що персонал підприємства є важливим фактором виробництва, від якого залежать ефективність використання засобів виробництва та кінцеві результати роботи. Затрати на утримання персоналу становлять значну частину витрат підприємства, впливають на ціну продукції та її конкурентоспроможність [40].

Стратегічні цілі підприємства — освоєння нової продукції, захоплення або розширення своєї ніші на ринку — потребують відповідного персоналу та його оплати.

Метою розробки плану з праці та персоналу є визначення економічно обґрунтованої (оптимальної) потреби підприємства в персоналі, забезпечення ефективності його використання та мотивації в планованому періоді.

Необхідність розробки такого плану обумовлена наступними моментами:

- забезпеченням виконання виробничої програми підприємства (планового товарообороту);

- значною питомою вагою витрат на утримання персоналу в загальних витратах підприємства, що збільшує їх значущість при визначенні ціни реалізації продукції та її конкурентоспроможності;
- залежністю ефективності використання засобів та предметів праці, ефективності діяльності підприємства в цілому від роботи персоналу;
- збільшенням кількості інноваційних проектів, що вимагають залучення великої кількості працівників, високого рівня координації зусиль виконавців, що може бути забезпечено тільки на планомірній основі;
- можливістю підвищити заробітну плату завдяки раціональному плануванню праці.

При розробці плану з праці та персоналу необхідно дотримуватися наступних вимог: забезпечення приросту обсягів діяльності за рахунок підвищення продуктивності праці; забезпечення випереджувальних темпів росту продуктивності праці по відношенню до темпів росту заробітної плати.

Так, Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. [24] пропонують скласти план з праці у два розділи (табл. 3.1.).

Таблиця 3.1.

Структура плану з праці згідно Акулова М.Г.[24]

Розділ 1. Промислово-виробнича діяльність	Розділ 2. Непромислова група
- зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);	- чисельність працівників
- чисельність персоналу;	- фонд заробітної плати;
- нормативи витрат зарплати на одиницю продукції за показником, що застосовується для планування продуктивності праці;	- середня зарплата
- фонд заробітної плати;	
- фонд матеріального заохочення;	
- середня заробітна плата з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення;	
- фонд зарплати необлікового (позаштатного) складу. Чисельність, фонд і середня заробітна плата плануються за категоріями працівників.	

Додатками з плану по праці згідно Акулова М.Г., Драбаніча А.В. та Євась Т.В. [24, с. 150] є:

- розрахунки планового балансу робочого часу одного робітника;
- продуктивності праці за факторами;
- чисельність і фонд зарплати допоміжних робітників;
- трудомісткість продукції, що випускається;
- план підготовки і підвищення кваліфікації кадрів підприємства;
- розбивка показників непромислової групи за господарствами: ЖКО, дитячі сади й установи, капремонт будинків і спорудження господарським способом та ін.

Складання планів, як правило, здійснюється за схемою, представленою на рис. 3.1.

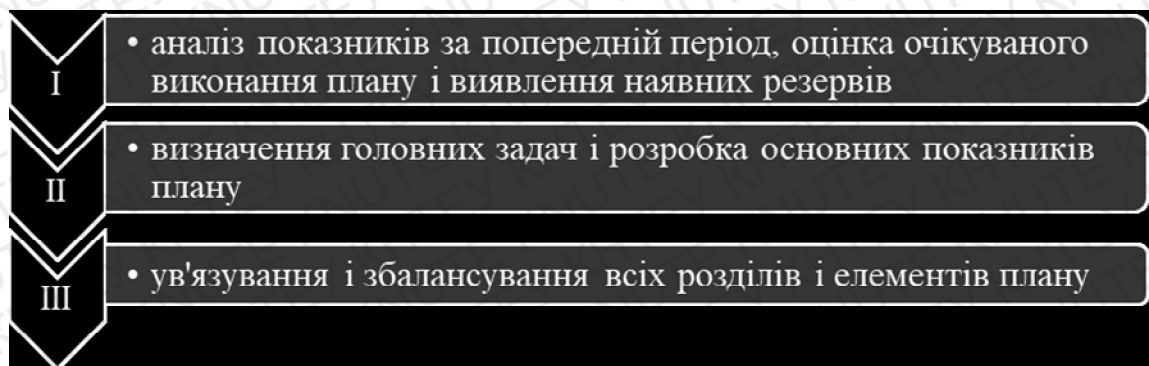


Рис. 3.1. Схема складання плану по праці за Акулова М.Г.[24]

На думку Є.В. Москалюка [25, с. 175], план персоналу складається з трьох підрозділів: план продуктивності праці, план чисельності персоналу та план оплати праці (табл. 3.1.).

Метою розроблення плану персоналу та оплати праці є визначення економічно обґрунтованої потреби підприємства в персоналі й забезпечення його ефективного використання в плановому періоді.

Таблиця 3.2.

Структура плану по праці згідно Маслюк Є.В. [25]

Розділ 1. План продуктивності праці	Розділ 2. План чисельності персоналу	Розділ 3. План оплати праці
трудомісткість виготовлення продукції	чисельність і структура персоналу	фонд оплати праці
	підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації	середня заробітна плата

За Є.В. Москалюком [25, с. 176] відповідно до структури загального плану підприємства місце плану персоналу та оплати праці, його зв'язки з іншими розділами можна побачити на рис. 3.2.



Рис. 3.2. Взаємозв'язок плану персоналу та оплати праці з іншими розділами плану підприємства.

План персоналу та оплати праці розробляють на підставі плану виробництва й реалізації продукції. План інновацій впливає на чисельність персоналу, його фаховий склад і кваліфікаційний рівень.

Затрати на утримання персоналу визначають рівень витрат виробництва.

На думку Є.В. Маслюка [25], порядок розроблення плану персоналу та оплати праці охоплює етапи зображені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3.

Етапи складання плану з праці за Є.В. Маслюком*

Етап	Опис
1	2
I	аналіз стратегічних цілей і завдань підприємства на плановий період і завдань щодо персоналу та оплати праці

<i>Продовження табл.3.3</i>	
1	2
II	аналіз базових показників персоналу та оплати праці
III	розрахунок планових показників продуктивності праці
IV	обчислення планового бюджету робочого часу одного працівника
V	визначення потреби в персоналі
VI	розрахунок додаткової потреби (вивільнення) персоналу
VII	планування підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу
VIII	обчислення фонду оплати праці
IX	визначення середньої заробітної плати

**розроблено автором на основі [25]*

На нашу думку, на ГО «Кроссфіт Україна» план з праці та персоналу має складатись з трьох розділів:

1. план з оплати праці (продуктивність праці, трудомісткість надання послуг);
2. план з чисельності персоналу (загальна чисельність, чисельність персоналу за різними категоріями, заходи для професійної підготовки та перепідготовки персоналу);
3. план з фонду оплати праці (основна та додаткова заробітна плата, середня заробітна плата, співвідношення між продуктивністю праці та її оплатою).

План з праці та персоналу пов'язаний з іншими планами підприємства:

1. Планом надання послуг (виробничою програмою), який є основою для його розробки, оскільки чисельність персоналу залежить від обсягів послуг, що надаються ГО «Кроссфіт Україна».
2. Планом інновацій, який містить заходи щодо вдосконалення організації праці, а також інші нововведення, які прямо або побічно пов'язані зі зміною чисельності персоналу.
3. Планом витрат, оскільки витрати на оплату праці значно впливають на загальний рівень витрат підприємства, тому вони відображуються в даному плані.
4. Фінансовим планом, в якому передбачається розмір коштів на оплату праці.

На основі проведеного у другому розділі аналізу використання трудових ресурсів визначимо планові показники, зображені в табл.3.4

Таблиця 3.4.

Планові показники з праці та персоналу ГО «Кроссфіт Україна»

Показник	2018 р.	2019 р.	Абсолютний приріст
1. Чисельність, осіб:			
на початок періоду	131	112	-19
на кінець періоду	93	110	17
2. Кількість прийнятих, осіб	10	15	5
3. Кількість звільнених, осіб	48	17	-31
за порушення трудової дисципліни	4	2	-2
за власним бажанням	25	7	-18
Середньооблікова чисельність, осіб	112	111	-1
1. Коефіцієнт прийому	0,09	0,14	0,05
2. Коефіцієнт звільнення	0,43	0,15	-0,28
3. Коефіцієнт загального обігу робочої сили	0,52	0,29	-0,23
4. Коефіцієнт заміності кадрів	0,21	0,88	0,67
5. Коефіцієнт плинності	0,26	0,08	-0,18
6. Коефіцієнт стабільності	0,74	0,92	0,18
7. Продуктивність праці	643,40	707,74	64,34
8. Середня заробітна плата за квартал, тис.грн	8,50	9,43	0,93
9. Середня заробітна плата за місяць, тис.грн	2,83	3,14	0,31

Як видно з табл. 3.4 середньооблікова чисельність зменшилась на 1 особу, за рахунок невеликої різниці у кількості прийнятих та звільнених працівників, при цьому кількість працівників на початок періоду зменшилась на 19 осіб, а на кінець періоду – збільшилась на 17 осіб. За рахунок зменшення кількості звільнених на 31 особу, коефіцієнт звільнення зменшився на 0,28. Зріс коефіцієнт заміності кадрів на 0,67, за рахунок невеликої різниці між звільненими та прийнятими працівниками. Знизився коефіцієнт звільнення (на 0,28) та загального обігу робочої сили (на 0,23), а також коефіцієнт плинності (на 0,18). Зросла середня заробітна плата на 0,93 тис. грн. та рентабельність персоналу на 8,88 п.п.

Планування чисельності та складу працівників підприємства. Планування чисельності і складу кадрів – важлива задача планування на

підприємстві, яка передбачає встановлення середньоспискового та явочного складу працюючих по всіх групах і категоріях.

Явочний склад виражається в фізичних особах на визначену календарну дату, а середньосписковий характеризує трудові ресурси в середньорічних робітниках.

Всі планово-економічні розрахунки по чисельності і складу кадрів здійснюються за середньорічними показниками.

Планування чисельності робітників підприємства пов'язано з показником використання робочого часу на протязі року, розраховується в Людино-годинах і Людино-днях.

Баланс робочого часу складається в три етапи, відображені на рис. 3.3.

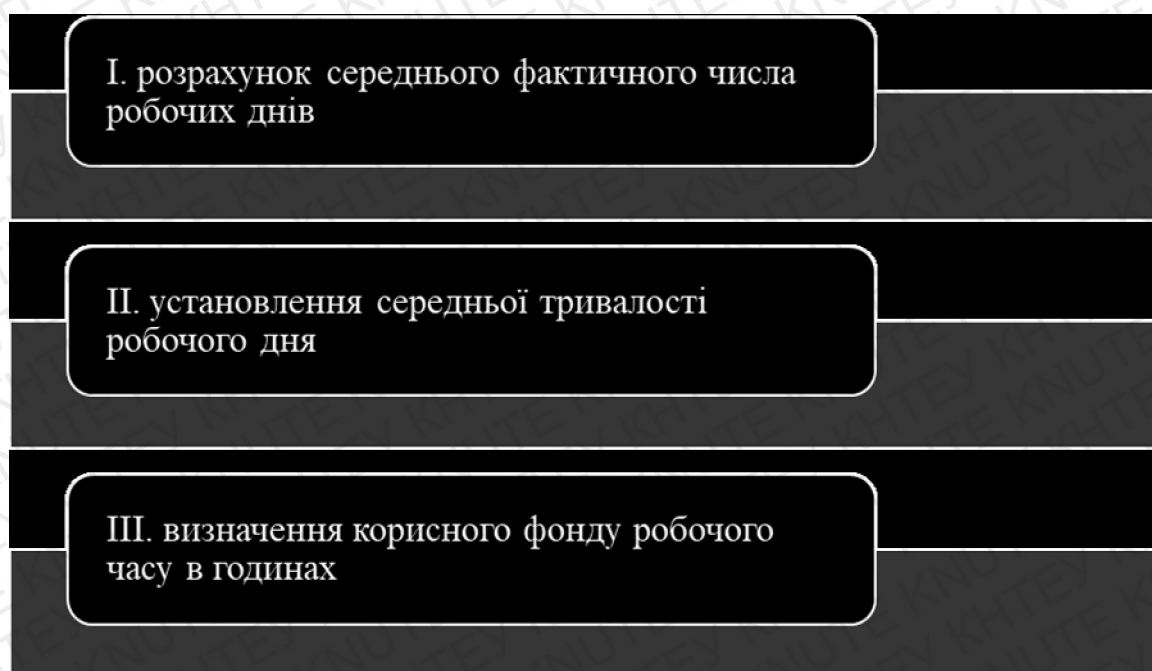


Рис. 3.3. Етапи складання балансу робочого часу

На практиці застосовуються різні методи планування чисельності працюючих: укрупнений метод, планування по категоріях працюючих на основі трудомісткості, нормативів чисельності і норм обслуговування й ін.

Укрупнені методи передбачають планування чисельності працюючих на основі використання показників обсягу продукції і продуктивності праці.

Планова чисельність працюючих може бути встановлена:

- прямим розрахунком як відношення планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці;
 - індексним методом: встановлюється індекс планової зміни (зростання чи зменшення) чисельності працюючих (відношення темпу росту планового обсягу продукції до планового темпу росту продуктивності праці).
- З врахуванням індексу і базисної чисельності здійснюється розрахунок чисельності працюючих;
- шляхом розрахунку в плані можливого зростання продуктивності праці під впливом різних факторів.

Розрахунок проводиться в такій послідовності:

1. Визначається вихідна чисельність у плановому періоді по базисному виробітку з врахуванням зростання обсягу продукції.
2. Розраховується зміна (\pm) вихідної чисельності працюючих під впливом різних факторів росту продуктивності праці $\pm \text{Э}$.
3. Встановлюється планова чисельність працюючих.

На практиці застосовуються наступні основні методи визначення необхідної кількості робітників: на основі трудомісткості виробничої програми; по нормах виробітку за одиницю часу, по нормах обслуговування і нормативам чисельності й ін. [38].

Розрахунок чисельності за трудомісткістю робіт: визначення планової чисельності робітників, праця яких нормується по нормах часу на одиницю продукції (робіт).

Планова чисельність основних робітників знаходиться шляхом ділення трудомісткості виробничої програми на корисний фонд робочого часу одного робітника за рік. Чисельність робітників, необхідних для виконання заданого обсягу робіт у натуральному вираженні можна визначати по нормах виробітку.

Планування чисельності робітників за явочним часом – розрахунок числа робочих місць в зміну, в добу і на підзміну робітників відсутніх за поважною причиною [38].

Явочна кількість робітників в зміну – нормативна чисельність робітників для виконання змінного виробничого завдання по випуску продукції.

Планування чисельності робітників за кількістю робочих місць та у відповідності з нормами обслуговування: визначається загальна кількість об'єктів обслуговування з урахуванням змінності; Частка від ділення цієї кількості на норму обслуговування складає явочне число робітників. Для визначення облікового складу вводиться поправочний коефіцієнт, що є часткою від ділення номінального фонду робочого часу на плановане число робочих днів [38].

Розрахунок по кількості робочих місць застосовується при плануванні чисельності тих робітників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяг робіт, ні норми обслуговування (крановики, стропальники, комірники, комплектувальники і т.п.).

Планування чисельності керівників, фахівців і службовців: застосовуються методи розрахунку по регламентуючим їй нормативним документам. Основою розрахунків служить раціональна організаційна структура підприємств.

Безпосередній розрахунок чисельності може бути проведений на підставі:

- нормативів чисельності по функціях управління;
- нормативів і норм часу (для конструкторів, технологів, проектувальників і т.п.);
- нормативів і норм обслуговування і керованості (для лінійного персоналу, нормувальників, товарознавців і т.п.).

В практику планування чисельності керівників, фахівців і службовців стали ширше впроваджуватися нормативи чисельності, встановлювані по кожній функції керування з обліком факторів, що впливають на неї. Як фактори, що впливають на чисельність, взяті техніко-економічні показники діяльності підприємств розрізняються два види факторів:

- 1) фактори, що характеризують масштаби, обсяг зовнішніх зв'язків, обсяг продукції, чисельність робітників і ін. Ці фактори безпосередньо впливають на обсяг робіт фахівців;
- 2) фактори, що характеризують систему і методи роботи, застосовувані форми документації й інші організаційні умови. Від цих факторів у значній мірі залежить ефективність праці.

Планування розвитку персоналу підприємства. Традиційно під розвитком персоналу передбачався комплекс заходів, що включають професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників. До форм реалізації розвитку відносяться ротація, планування кар'єри, резерв.

У сучасних динамічних умовах функціонування організацій розвиток працівників має здійснюватися систематично, цілеспрямовано і безперервно і бути направлено на своєчасну підготовку працівників до вирішення нових завдань, переслідуючи цілі, що визначаються потребами організації. До того ж розвиток має бути направлено на якісне поліпшення як професійних, так і індивідуальних характеристик співробітників.

Розвиток персоналу може бути загальним і професійним .

Під загальним розвитком розуміється формування та вдосконалення у працівників організації якостей, не пов'язаних безпосередньо з їх професійною діяльністю. Під професійним розвитком розуміється процес підготовки співробітників до виконання нових виробничих функцій, зайняття посад, вирішення нових завдань, спрямований на подолання розбіжності між вимогами до працівника і якостями реальної людини, процес наповнення

компонентів професійного досвіду людини новим змістом. Професійний розвиток організації необхідно розглядати з двох позицій: з позиції людського фактора (людини як носія і власника професійного досвіду) і з позиції формування і розвитку кадрового потенціалу організації (розвиток посадовий структури організації, потреба якої пов'язана з професійним досвідом персоналу, необхідне для вирішення завдань, що стоять перед організацією).

На нашу думку, ГО «Кроссфіт Україна» має дотримуватись наступного плану показників з праці та персоналу, що включатиме в себе наступні етапи:

1. Аналіз використання персоналу.
2. Планування продуктивності праці.
3. Планування потреби в персоналі (чисельність та склад персоналу, переміщення та заміщення персоналу).
4. Планування коштів на оплату праці (посадові оклади та додаткове матеріальне стимулювання, а також загальне планування фонду оплати праці).

Метою аналізу показників з праці та персоналу є вивчення та оцінка ефективності використання праці та коштів на її оплату.

Аналіз розпочинають з визначення ступеня забезпеченості підприємства персоналом.

1. Фактична кількість працівників звітнього року порівнюється з її плановою величиною. На основі цього виявляють надлишок або нестачу в персоналі на підприємстві в цілому та в окремих підрозділах, а потім аналізують причини виникнення таких розбіжностей між фактичними та плановими показниками. Для порівняння використовуються: загальна чисельність працівників, чисельність за категоріями та професіями, питома вага робітників в загальній чисельності персоналу, питома вага промислово-виробничого персоналу в загальній чисельності працівників.

2. Розраховуються показники руху персоналу протягом звітного періоду, а саме: [70].

- коефіцієнт прийому персоналу як відношення чисельності прийнятих працівників за період до середньооблікової чисельності персоналу: [70].

$$K_{\text{пр}} = \text{Ч}_{\text{пр}} / \text{Ч}_{\text{ср}}, \quad (3.1.)$$

де $\text{Ч}_{\text{пр}}$ - чисельність прийнятих працівників;

$\text{Ч}_{\text{ср}}$ - середньооблікова чисельність персоналу.

- коефіцієнт вибуття (звільнення) як відношення чисельності звільнених працівників з будь-яких причин до середньооблікової чисельності персоналу: [70].

$$K_{\text{вб}} = \text{Ч}_{\text{вб}} / \text{Ч}_{\text{ср}}, \quad (3.2.)$$

де $\text{Ч}_{\text{вб}}$ - чисельність працівників, що звільнилися з будь-яких причин.

- коефіцієнт плинності персоналу визначається як відношення чисельності працівників, що звільнилися за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни та за іншими причинами, які не пов'язані з виробництвом до середньооблікової чисельності персоналу : [70].

$$K_{\text{пл}} = \text{Ч}_{\text{п}} / \text{Ч}_{\text{ср}}, \quad (3.3.)$$

де $\text{Ч}_{\text{п}}$ - чисельність працівників, що звільнилися за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни та за іншими причинами, які не пов'язані з виробництвом.

3. Проводиться оцінка ефективності використання персоналу за допомогою наступних показників:

- продуктивність праці: середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток на одного робітника (працівника): як відношення обсягу випуску продукції до середньооблікової чисельності персоналу

- рентабельність персоналу: відношення прибутку до середньооблікової чисельності персоналу.

4. Визначається ефективність використання фонду оплати праці - виручка від реалізації (товарооборот) на гривню фонду оплати праці: як відношення виручки від реалізації до фонду оплати праці;

- валовий прибуток на гривню фонду оплати праці: відношення прибутку до фонду оплат праці;

- фонд оплати праці на одного працівника: відношення фонду оплати праці до середньооблікової чисельності персоналу;

- співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати: відношення темпу зростання продуктивності праці до темпу зростання середньої заробітної плати.

3.2. Планування фонду заробітної плати працівників підприємства на наступний період

Планування фонду оплати праці працівників ГО «Кроссфіт Україна» на наступний період має включати у себе наступні напрямки, а саме:

1. Планування чисельності та складу працівників підприємства;
2. Планування розвитку персоналу підприємства;
3. Планування фонду оплати праці: основна та додаткова складові.

Розглянемо кожну складову більш детально.

Планування фонду оплати праці: основна та додаткова складові. План з оплати праці визначається виходячи із загальної кількості працівників, тарифних ставок, окладів, прийнятих систем оплати праці та преміювання.

Плановий фонд заробітної плати по кожному підрозділу, дільниці, зміні, бригаді визначається шляхом множення чисельності робітників або управлінців на середню тарифну ставку робітника або середній оклад службовця.

Планування фонду заробітної плати може здійснюватися укрупненими розрахунками або більш детальним способом.

При використанні укрупненого способу застосовують два методи визначення фонду заробітної плати: перший - на основі розрахункової чисельності працівників та рівня їх середньої заробітної плати; другий - за нормативами витрат заробітної плати на одиницю продукції. За першим методом плановий фонд заробітної плати визначається шляхом множення розрахункової чисельності працівників на плановану середню заробітну плату.

Нарахований таким укрупненим способом фонд заробітної плати уточнюється нормативним плануванням на базі виробничої програми і її трудомісткості, розрахованої за діючими на підприємстві нормативам з урахуванням складу та рівня кваліфікації працівників, тарифних систем, використовуваних форм і систем оплати праці, штатного розкладу.

На ГО «Кроссфіт Україна» доплати нараховуються:

- за роботу у вечірній та нічний час;
- за роботу за ненормованим робочим днем;
- за роботу у святкові та вихідні дні;
- в разі простою не з провини робітника;
- за суміщення професій,
- за розширення зони обслуговування;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- за керівництво бригадою;
- за інтенсивність праці робітників та ін.

Доплата встановлюється у відсотках до основної заробітної плати працівника, що розраховується на основі прямих відрядних або погодинних розцінок з урахуванням надбавок.

Премії нараховуються у відсотках від основної заробітної плати або визначаються як конкретна сума.

Премії на ГО «Кроссфіт Україна» можуть бути виплачені за такі досягнення:

- результати роботи робочих місць, що обслуговують працівники;
- виконання нормованих завдань;
- економію матеріальних цінностей (матеріалів, електроенергії, палива тощо);
- освоєння проектного рівня виробничих потужностей, зниження браку, поліпшення обліку;
- підвищення якості продукції;
- підвищення продуктивності праці й збільшення обсягів виробництва;
- підсумок року тощо.

Для визначення планового фонду оплати праці (фонду заробітної плати) застосовуються такі методи:

- По досягнутому рівню базового фонду оплати праці;
- На основі середньої заробітної плати;
- Нормативний;
- Поелементний (прямого рахунку).

Оскільки ми розраховали середню заробітну плату та середньооблікову планову чисельність, то сума фонду оплати заробітної плати складатиме 1047,2 тис. грн.

Розрахуємо розмір фонду оплати праці ГО «Кроссфіт Україна», який зобразимо у табл.3.5

Таблиця 3.5.

Плановий розмір фонду оплати праці ГО «Кроссфіт Україна»

Показник	2018 р	2019 р	Абсолютний приріст
Основна зарплата, тис. грн	6,20	7,35	1,15
Додаткова зарплата, тис. грн	2,20	2,45	0,25
Середня заробітна плата за квартал, тис. грн	8,50	9,43	0,93
ФОП, тис. грн.	952,0	1047,2	95,2

Як видно з табл. 3.5. планується збільшення фонду заробітної плати на 95,2 тис. грн при чому за рахунок збільшення середньої заробітної плати працівника, а не за рахунок збільшення кількості працівників.

В табл. 3.6. вказано шкалу розмірів винагород за рік при безперервному стажі роботи на підприємстві, які також мають враховуватись при плануванні розміру фонду заробітної плати.

Таблиця 3.6.

Шкала розмірів винагород за рік при відповідному стажі роботи працівників

Стаж безперервної роботи на підприємстві	Розміри винагороди, % до середньомісячної заробітної плати (для всіх працівників)
До 3	Не виплачується
Від 3 до 5	25
Від 5 до 10	30
Від 10 до 15	35
Понад 15	40

Таким чином, аналіз механізму формування фонду оплати праці свідчить, що планування фонду оплати праці є важливою і невід'ємною складовою планування діяльності в цілому. Форми і системи оплати праці на підприємствах, що існують в Україні, не забезпечують очевидного росту заробітної плати працівникам і досягнення високої якості життя людей. Середня заробітна плата в Україні значно нижча, ніж в багатьох країнах світу, що свідчить про необхідність вдосконалення системи соціально-

економічного регулювання заробітної плати і доходів всіх категорій персоналу, яка б забезпечила справедливу винагороду за працю і компенсувала особисті трудові витрати. Тому ГО «Кроссфіт Україна» має забезпечувати процес планування фонду заробітної плати для оптимального її розміру.

3.3. Впровадження сучасних управлінських методів для мотивації працівників на ГО «Кроссфіт Україна» та їх оцінка

Система мотивації персоналу на ГО «Кроссфіт Україна» має ряд суттєвих недоліків, що знижує трудову активність, продуктивність праці та якість роботи працівників, перешкоджає досягненню максимальних кінцевих результатів діяльності підприємства.

З метою вирішення цих проблем пропонуємо проект удосконаленої системи мотивації персоналу на ГО «Кроссфіт Україна».

Для того, щоб система мотивації була ефективною вона повинна відповідати стратегії підприємства та стратегії управління персоналом, цілям підприємства.

ГО «Кроссфіт Україна» дотримується стратегії росту, яка передбачає нарощування конкурентних переваг за рахунок виходу на нові ринки, диверсифікації, постійних нововведень. При стратегії росту стратегія управління персоналом орієнтована на формування системи мотивації, справедливу винагороду, формування сприятливого психологічного клімату, підвищення кваліфікації та компетентності персоналу, сприяння кар'єрному росту працівників. Крім того перед підприємством визначені такі цілі, як: відмінна якість, збільшення обсягів наданих послуг, зростання прибутку, вихід на нові сегменти ринку. Тому при формуванні системи мотивації на ГО «Кроссфіт Україна» будемо обирати методи та інструменти мотивації, які відповідатимуть стратегіям та сприятимуть досягненню цілей підприємства.

Структура проекту системи мотивації подана на рис. 3.4.

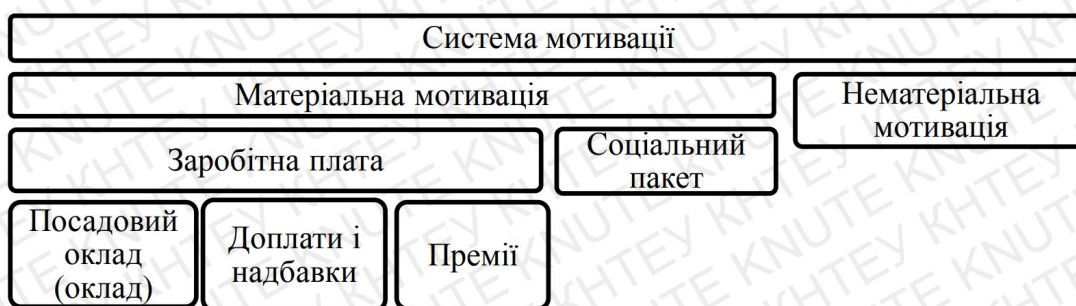


Рис. 3.4. Структура проекту мотивації оплати праці на ГО «Кроссфіт Україна»

Нарахування основної заробітної плати пропонуємо здійснювати на основі використання грейдової системи оплати праці, за якої рівень оплати праці залежить від цінності посади для підприємства.

Для формування грейдової системи оплати праці перш за все необхідно здійснити аналіз робіт, які виконують працівники на кожній посаді. Аналіз робіт дає змогу отримати інформацію про зміст, складність, методи роботи, завдання та обов'язки працівника, умови праці, вимоги до кваліфікації та характеристик працівника тощо. Для аналізу робіт використовувався метод вивчення документів (посадових інструкцій).

Розмір заробітної плати за грейдовою системою залежить від цінності посади для підприємства. Тому наступним етапом грейдування є визначення значущості посад, яке пропонуємо здійснювати за допомогою факторнобалового методу. Для оцінювання посади на підприємстві необхідно обрати критерії, за якими буде проводитись оцінка.

У вигляді табл.3.5. зобразимо систему матеріальної мотивації працівників ГО «Кроссфіт Україна»

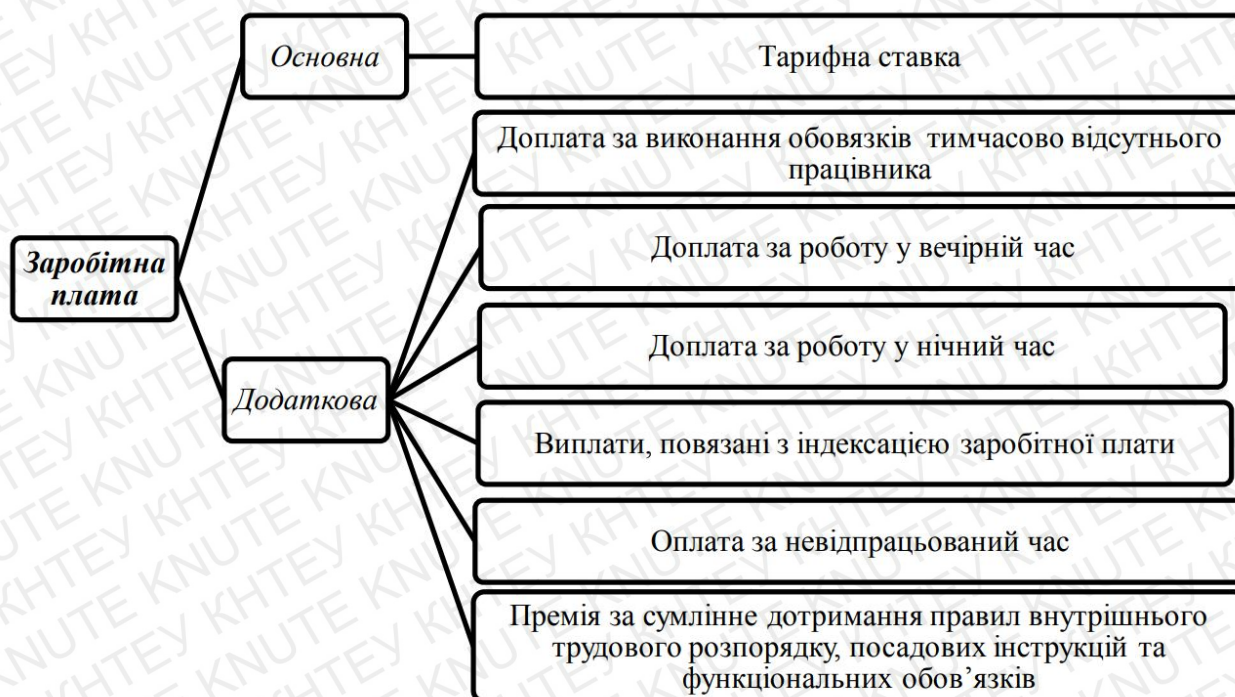


Рис. 3.5. Система матеріальної мотивації працівників ГО «Кроссфіт Україна»

Для оцінювання посад на ГО «Кроссфіт Україна» ми обрали такі критерії: управління працівниками, відповідальність, самостійність, досвід роботи, знання, складність роботи, вклад в досягнення цілей підприємства. Наступним кроком є розроблення описових рівнів оцінювання посад за факторами.

Пропонуємо встановити п'ять рівнів оцінювання посад, які позначимо латинськими літерами А-Е табл.3.7

Таблиця 3.7.

Фактори оцінювання посад за грейдовою системою оплати праці

	A	B	C	D	F
Управління працівниками	Немає підлеглих	Немає прямих підлеглих; координує роботу інших працівників	Здійснює управління групою працівників	Здійснює управління підрозділом	Здійснює управління групою підрозділів
Відповідальність	Відповідальність лише за результати своєї роботи; відсутня фінансова відповідальність	Відповідальність за фінансові результати регулярних дій в межах функціональних обов'язків	Прийняття рішень, що визначають фінансові результати підрозділу; відносно вузький сегмент контролюючих параметрів	Повна відповідальність за фінансові результати роботи підрозділу, за матеріальні цінності, витрати в межах бюджету відділу; відповідальність за діяльність підлеглих	Повна відповідальність за досягнення цілей підприємства, фінансові результати роботи підприємства, його імідж на ринку
Самостійність	Немає необхідності приймати самостійні рішення; робота регламентована інструкціями; постійний контроль за роботою	Приймаються типові рішення під контролем керівника, а нестандартні ситуації вирішуються керівником	Планування і організація роботи, прийняття типових рішень здійснюється самостійно; постановка цілей і прийняття рішень проводяться керівником	Працівник самостійно встановлює цілі та завдання відповідно до цілей підрозділу та підприємства; відсутній контроль керівництва	Працівник встановлює цілі діяльності підрозділу; приймає участь у розробці стратегії підприємства
Досвід роботи	Досвід роботи не потрібен; необхідний невеликий досвід роботи (до 1 року)	Необхідний досвід роботи не менше 1 року	Необхідний досвід роботи не менше 2 років	Необхідний досвід роботи не менше 3 років	Необхідний великий досвід роботи не тільки в даній сфері, а й в суміжних напрямках
Знання	Не потрібна професійна підготовка; достатньо інструктажу для виконання рутинних робіт, що повторяються	Середня професійна освіта без додаткових вузькоспеціалізованих професійних знань	Середня професійна освіта; необхідні додаткові вузькоспеціалізовані професійні знання	Вища освіта без додаткових вузькоспеціалізованих професійних знань	Вища освіта; необхідні додаткові вузькоспеціалізовані професійні знання
Складність роботи	Одноманітна робота, постійне виконання одиничних операцій	Виконання декількох функцій, які не потребують суттєвих зусиль	Різноманітна, творча робота; вибір шляхів вирішення поставлених завдань	Робота потребує творчого підходу, пов'язана з виявленням, постановкою проблем, розробкою шляхів їх вирішення	Робота пов'язана із стратегією розвитку напрямку робіт, інтеграцією підходів до вирішення проблем різних підрозділів
Вклад в досягнення цілей підприємства	Опосередкований вклад через забезпечення роботи інших працівників	Відносно незначний вклад за рахунок якості роботи	Середній вклад в досягнення цілей підприємства за рахунок власного професіоналізму	Суттєвий вклад через вирішення стратегічних питань, що визначають досягнення цілей підприємства	Розробка стратегії, цілей і шляхів їх досягнення

Аналізуючи всі методи, які можуть бути використані для того, щоб мотивувати працівників, можна виокремити кілька порад, які були б ефективними для мотивації працівників сфери туризму:

- 1) надання співробітникам оплачених відпусток та святкових днів;
- 2) можливість кар'єрного росту;
- 3) підвищення освітнього рівня працівників (можливість відвідувати тренінги, брати участь у семінарах);
- 4) створення сприятливої атмосфери в колективі.

Ефективна система мотивації на ГО «Кроссфіт Україна» створює таку атмосферу, коли працівники відчують потребу працювати з максимальною віддачею для успіху закладу.

Саме тому, першочерговим завданням роботодавця є налагодження системи стимулювання працівників. Це допоможе активізувати роботу всього колективу, підвищить продуктивність праці та, як наслідок, принесе свою користь для всього підприємства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Метою створення організації ГО «Кроссфіт Україна» є надання послуг населенню у сфері спорту. Відповідно до мети створення організації була розроблена програма Crossfit. Громадська організація «Кроссфіт Україна» - це революція у сфері фітнесу.

Програма CrossFit була розроблена для підвищення компетентності людини при виконанні будь-яких завдань. Кроссфіт-атлети достатньо треновані для успішного виконання численних, різноманітних і непередбачуваних фізичних випробувань.

Проаналізувавши в роботі сутність поняття “заробітна плата” та її визначень можна сформулювати наступне визначення: заробітна плата — це винагорода, яку за трудовим договором працівник отримує від роботодавця, за виконану ним роботу або на дані послуги, обчислена у готівковому (безготівковому) виразі та не є нижче державного мінімуму. Таке визначення узагальнює виділені підходи до визначення сутності заробітної плати.

В умовах ринкової економіки оплата праці займає особливе місце в системі соціально-трудова відносин. Підприємствам надана велика свобода у використанні трудових ресурсів і визначенні форм і розмірів оплати праці співробітників. При цьому співробітники досить вільно можуть вибирати те підприємство, на якому для них будуть привабливими умови, серед яких оплата праці, яка в першу чергу буде впливати на прийняття рішення про працевлаштування.

Варто зауважити, що оподаткування заробітної плати має певні особливості, пов'язані із використанням податкової соціальної пільги, мінімальної та максимальної бази нарахування єдиного соціального внеску, нарахуванням заробітної плати в натуральні форми і використання «натурального» коефіцієнта по відношенню до податку на доходи фізичних осіб. Особливої уваги потребують також облік та оподаткування виплат

мобілізованим працівникам, які мають певні особливості, що зумовлює непорозуміння та дискусії.

На ГО «Кроссфіт Україна» у 2016 році спостерігалась в основному позитивна динаміка доходів та видатків, крім інших операційних доходів та видатків. У 2015 році підприємство мало збиток, про це свідчить від'ємний чистий фінансовий результат, а також фінансовий результат до оподаткування.

Тенденції 2017 року також говорять про позитивну динаміку майже всіх показників. Враховуючи, що в 2015 році підприємство мало збиток, можна стверджувати, що на сьогодні кризу неприбутковості підприємство пододало, оскільки другий рік поспіль спостерігається, як збільшення чистого фінансового результату, так і позитивна динаміка майже всіх показників.

Найбільша зміна, відбулась у 2017 році з показником чистого доходу від реалізації продукції, а саме відбулось його збільшення на 25401,6 тис. грн., проте собівартість у 2017 році також зросла – на 22866,0 тис. грн. Це свідчить про можливе розширення обсягів діяльності підприємства за рахунок збільшення обсягів реалізації, і як результат збільшення всіх показників. Негативну динаміку мають інші операційні доходи – абсолютне зменшення протягом досліджуваного періоду з 2456,6 тис. грн. у 2015 році до 68,3 тис. грн. у 2017 році. Проте значне зменшення інших операційних доходів не вплинуло на чистий фінансовий результат – протягом досліджуваного періоду спостерігається значне збільшення даного показника: на 420,3 тис. грн. у 2016 році в порівнянні з 2015 роком та на 437,8 тис. грн. у 2017 році в порівнянні з 2016 роком.

Загалом динаміка оплати заробітної плати ГО «КРОССФІТ УКРАЇНА» має позитивну динаміку протягом досліджуваного періоду. Зріс загальний обсяг фонду заробітної плати (+210676,7 грн у 2017 році; +110500,0 грн у 2018 році) зросла середня заробітна плата (на 1070 грн у 2017 році та на 850 грн у 2018 році), проте вона є вищою за середню по Україні (на 1396 грн у 2018 році) і значно нижчою за середню по м. Києву (на 2635 грн у 2018 році).

Темп росту заробітної плати у 2018 році значно менше темпу продуктивності праці, це говорить про дієву систему оплати праці, проте у 2017 році темп росту заробітної плати був дещо вищий за темп росту продуктивності праці, що свідчить про наявність неефективної системи оплати праці.

Проаналізувавши фінансову звітність підприємства та думки вчених, на нашу думку, ГО «Кроссфіт Україна» має дотримуватись наступного плану показників з праці та персоналу, що включатиме в себе наступні етапи:

1. Аналіз використання персоналу.
2. Планування продуктивності праці.
3. Планування потреби в персоналі (чисельність та склад персоналу, переміщення та заміщення персоналу).
4. Планування коштів на оплату праці (посадові оклади та додаткове матеріальне стимулювання, а також загальне планування фонду оплати праці).

Проаналізувавши та оцінивши ефективність діючої системи оплати праці на підприємстві у 2017 та у 2018 роках видно, що система оплати праці є дієвою, результат її зростання видно у 2018 році, тому, що темп росту заробітної плати значно менше темпу росту продуктивності праці.

Підприємство має позитивні показники продуктивності праці та рентабельності трудових ресурсів. У 2017 та 2018 роках показники збільшилися. У 2017 році на 17% та на 38% у 2018 році.

В Роботі також було проаналізовано планові показники з праці та персоналу, де видно зменшення середньооблікової чисельності на 1 особу, зменшення коефіцієнта звільнення на 0,28%, обіг робочої сили на 0,23% та коефіцієнт плинності на 0.18%. Зросла середня заробітна плата на 0,93% та рентабельність персоналу на 8,88 п.п.

На підприємстві планується збільшення фонду заробітної плати на 95,2 тис. грн. за рахунок збільшення середньої заробітної плати працівника.

Крім задоволення від процесу виконання своєї роботи та успішного завершення проекту чи конкретного замовлення, найприємнішим є досягнення кінцевого результату. А як наслідок — це отримання премії. Крім премій на

підприємстві ГО «КРОССФІТ Україна» виплачуються також надбавки і доплати. Матеріальне заохочення найбільш стимулює працівників до роботи.

Система мотивації персоналу на ГО «КРОССФІТ Україна» має суттєвий ряд недоліків, отже в роботі запропоновано проект удосконалення системи мотивації персоналу який відповідає стратегіям і цілям підприємства.

Нарахування заробітної плати запропонували здійснювати на основі грейдової системи оплати праці.

Аналізуючи всі методи, можна виокремити кілька ефективних мотивацій для працівників :

- 1) надання відпусток та святкових днів працівникам;
- 2) кар'єрний зріст;
- 3) підвищення освітнього рівня працівників;
- 4) створення сприятливої атмосфери в колективі.

Виходячи з цілей проведення оцінки персоналу, ГО «КРОССФІТ Україна» розробляється методика оцінювання персоналу. По-перше, це безпосередньо оцінка персоналу, яка використовується для оцінки працівника, його індивідуальних якостей і професійних знань, навичок і вмінь. По-друге, це оцінка ефективності діяльності, що є за своєю суттю підбиття підсумків роботи співробітника за певний відрізок часу. І, нарешті, по-третє, це оцінка посади передбачає оцінку важливості для компанії певної посади з подальшою оцінкою її вартості.

Ефективна система мотивації на підприємстві створює атмосферу , коли працівники працюють з максимальною віддачею для успіху закладу. Саме тому, найважливішою рекомендацією вважаємо налагодження системи стимулювання працівників.

Це допоможе активізувати роботу всього колективу , підвищити продуктивність праці та принести користь для всього підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аванесова Н. Е. Стратегічне управління підприємством та сучасним містом : теоретико-методичні засади : монографія / Н. Е. Аванесова, О. В. Марченко ; Харків. нац. ун-т буд-ва та архітектури. - Харків : Щедра садиба плюс, 2015. - 195 с.
2. Антонюк В.П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості) / В.П. Антонюк / Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр. - К.: ІЕП НАНУ, 2016. - С. 3 - 24.
3. Балан О.Д., Савченко Ю.К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти / О.Д. Балан, Ю.К. Савченко / Агросвіт. - 2018. - №10. - с. 22–26.
4. Бланк І.О. Управління фінансами підприємств: підручник / І.О. Бланк, Г.В. Ситник. - К.: КНЕУ, 2006. - 780 с.
5. Бойко Л.І. Регулювання оплати праці в Україні / Л.І. Бойко / Молодий вчений. - 2018. - №3(55). - с. 321–327.
6. Бондаревська К. В. Вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах / К. В. Бондаревська, М. І. Суха, А. О. Шинкарук / Економічний простір : зб. наук. праць. - Дніпропетровськ : Придніпровська державна академія будівництва та архітектури. - 2015. - № 94. - С. 77–86.
7. Бутинець Ф. Ф. Шляхи удосконалення обліку розрахунків з контрагентами / Бутинець Ф.Ф./ Економічна теорія та історія економічної думки. - 2015. - С. 72.
8. Виноградова М.О. Аудит текст : навч. посіб. / М.О. Виноградова, Л.І. Жидеєва. - К.: Центр наукової літератури. - 2014. - 656 с
9. Волкова Н.А. Економічний аналіз: навч. посібник. /Н.А. Волкова, Р.М. Волчек, О.М. Гайдаєнко та ін. - Одеса: ОНЕУ, ротاپронт. - 2015. - 310с.
10. Про оплату праці: Закон України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z950108.html

11. Гірман А. П. Оцінювання соціальної складової безпеки України / А. Гірман // Науковий погляд: економіка та управління. – 2017. – № 1 (57). – С. 52–63.
12. Гнатишин Л.Б. Організація обліку : навч. посібник / Л.Б. Гнатишин, О.С. Прокопишин. - Львів : Магнолія, 2014. - 432 с.
13. Кодекс законів про працю України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
14. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755"VI, зі змінами і доповненнями, кодифікований станом на 01.09.2012 р.: – Дніпропетровськ: ВКК "Баланс – Клуб", 2012. – 496 с.
15. Гудзь Н. В. Бухгалтерський облік / Н. В. Гудзь, П. Н. Денчук, Р. В. Романів. - Київ. - 2016. - (2-е видання). - 578 с.
16. Давиденко Н.М. Антикризове фінансове управління на підприємстві / Н. М. Давиденко / Вісник НУБІП. - 2015 - №3. - С.80–86.
17. Добрава Н. В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні / Н. В. Добрава / Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць. - 2016. - № 60. - Вип. 1. – С. 213–221.
18. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія / О.А. Дороніна. - Донецьк: ДонНУ, 2013. - 395 с.
19. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії / О. В. Дубовська / Вісник ДДФА. Економічні науки. - 2014. - № 2. - С. 23-32.
20. Жернаков В.В. Трудове право: підручник / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
21. Про охорону праці:Закон України» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
22. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

23. Заяць Т. А. Соціальні стандарти в сфері оплати праці України: диференційованість структури та особливості реалізації / Заяць Т. А., Дяконенко О. І. // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», Ін-т соц.-труд. відносин. – Київ : КНЕУ, 2018. – № 1. – С. 48–56.
24. Качула С. В. Бюджетна децентралізація як чинник зміцнення місцевого самоврядування в Україні / С. В. Качула / Корпоративні фінанси: проблеми та перспективи інноваційного розвитку : зб. матеріалів І Всеукр. наук.-практ. конференції. – К. : КНЕУ, 2016. – С. 276–279.
25. Кір'ян Т.М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т.М. Кір'ян, Ю.М. Куліков, В.В. Сафонов / Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 23 – 31.
26. Коваленко, Л. О. Фінанси підприємств: навч. посібник. / Л. О. Коваленко, Н. І. Обушна, О. В. Абакуменко [та ін.]; за ред. проф. Л. О. Коваленко. - Ніжин : ФОП Лук'яненко В. В. ТПК «Орхідея», 2016. – 394с.
27. Ковальов В. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Ковальов, О. Атаєва, К. Шевченко / Україна: аспекти праці. – 2014. – № 3. – С. 28–33.
28. Ковальчук Н. О. Антикризовий фінансовий менеджмент як основа управління фінансами вітчизняних підприємств/ Ковальчук Н. О., Павлюк А. О. //Економіка та суспільства. – 2016. – С. 203.
29. Левченко О.П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства / О.П. Левченко / Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2018. – №3 (32) - 12–22.
30. Муравський, В. Облік і контроль відпрацьованого часу та заробітної плати з використанням автоматизованої системи ідентифікації працівників / Володимир Муравський / Бухгалтерський облік і аудит. – 2017. – № 5. – С. 8-18.

31. Олійник Т. Г. Мотивація як спосіб підвищення продуктивності праці на аграрних підприємствах / Т. Г. Олійник / Ефективна економіка [Електронне наукове фахове видання]. - 2018. – Вип. 3.
32. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова / Україна: аспекти праці. - 2014. - № 2. - С. 35 - 40.
33. Петрик О.А., Зотов В.О., Кудрицький Б.В. Аудит : підручник / за заг. ред. проф. О. А. Петрик. – Київ : КНЕУ, 2015. – 498 с.
34. Польова В.В., Ветрова В.В. Теоретико-методичні основи дослідження економічної конкуренції підприємств-роботодавців на ринку праці в Україні / В.В. Польова, В.В. Ветрова / Молодий вчений. – 2018. – №5.1(57.1). – с. 52–57.
35. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко / Економічний форум. – 2014. – № 1. – С. 93–98.
36. Регулювання соціально трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку : колективна монографія / за заг. ред. І. І. Кичко. – Ніжин : ФОП Лук'яненко В. В. ТПК “Орхідея”, 2017. – С. 182–192.
37. Рожелюк В. М. Історичні передумови генезису управлінського обліку та його есенція в Україні / В. М. Рожелюк, П. Н. Денчук / Бізнес Інформ. – 2016. – №11. – С. 331–339.
38. Рожелюк В. М. Організація документообігу як основного інструмента забезпечення функціонування ефективної системи комунікації на переробному підприємстві / В. М. Рожелюк, П. Денчук / Сталий розвиток економіки: Міжнародний науково-виробничий журнал. – 2014. – №2 (24). – С. 114–121.
39. Рожелюк В. М. Формування облікової політики переробних підприємств в умовах адаптації національних положень до міжнародних стандартів обліку та звітності / В. М. Рожелюк, П. Н. Денчук / Бізнес Інформ. – 2017. – №4. – С. 318–323.

40. Рядська В.В. Аудит в системі економічних відносин України: сучасний стан та концепція розвитку: монографія / В.В. Рядська. – Чернігів: Видавець Лозовий В.М., 2014. – 472 с.
41. Соломіна М. «Трудова» доплата до мінзарплати: деталі / М.Соломіна / Бухгалтер 911. – 2017. - № 4. – с. 14.
42. Фінансовий облік: підруч. - 4-ге вид., допов. і перероблене / З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь, П. Н. Денчук, Я. Д. Крупка, Н.Я. Микитюк, Н.В. Починок, Р. В. Романів. – Тернопіль.: Економічна думка ТНЕУ, 2017. – 450 с.
43. Цимбалюк С. О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці / С. О. Цимбалюк / Економіка та держава. – 2018. – № 4. – С. 12–16.
44. Череп А. В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах / А. В. Череп / Актуальні проблеми економіки. - 2013. - №3(141). - С. 134–148.
45. Штик Ю. В. Організація оплати праці на підприємстві в сучасних умовах економічного розвитку України / Ю.В. Штик / Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2014/1. – №1. – С. 256–259.
46. Шульга Н.В. Сутність оплати праці, її форми і системи / Н.В. Шульга / Проблеми формування ринкової економіки : міжвід. наук. збірник ; відп. ред. О.О. Беляєв. – К.:КНЕУ, 2012. – Вип. 10. – С. 73–77.
47. Шумна Л. П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 12.00.05 ”Трудове право; право соціального забезпечення” / Шумна Лариса Петрівна. - Харків, 2014. - 42 с.
48. Щирба І. М. Облікова політика як інструмент організації управлінського обліку на підприємстві / І. М. Щирба, М. Т. Щирба, М. М. Щирба / Економіка і суспільство, № 8. – 2017. – С. 234-241.
49. Rozheiyuk V. The accounting profession: history and modernity / V. Rozheiyuk, P. Denchuk // Contemporary Economy Electronic Scientific Journal, 2017. Vol. 8 Issue 4. – P. 109-119.

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

у серпні 2018 р.

(назва звітнього місяця)

Подають:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(місячна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
10.06.2016 № 90

Респондент:

Найменування ГО «Кроссфіт Україна»

Місцезнаходження (юридична адреса):

04071, м.Київ, вулиця Набережно - Лугова

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

будинок 2-Д

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):

04071, м.Київ, вулиця Набережно - Лугова

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

будинок 2-Д

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Найменування структурного підрозділу

Вид економічної діяльності Діяльність громадських організацій

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):

(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Номер структурного підрозділу

--	--	--	--	--

Поле не використовується в електронному звіті

Заповнюється в територіальному органі державної статистики стосовно ознак структурного підрозділу:

Код виду економічної діяльності за КВЕД

--	--	--	--	--	--	--	--

Код території за КОАТУУ

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Для інших приміток

Розділ I. Кількість працівників, робочий час і фонд оплати праці

Назва показників	Код рядка	За звітний місяць
А	Б	1
Фонд оплати праці усіх працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком)	1020	952,0
Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників (крім тимчасової непрацездатності), тис.грн (з одним десятковим знаком)	1030	185,64
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб (у цілих числах)	1040	112
Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, люд.год (у цілих числах)	1060	18152,0
Фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 1020)	1070	952,0

Пояснення до розділу I.

Назва показників	Основна причина відхилення
Середньооблікова кількість штатних працівників (ряд. 1040) + ; - 25% і більше порівняно з попереднім періодом	_____
Середня заробітна плата штатного працівника (ряд. 1070 / ряд. 1040 ? 1000) + ; - 10% і більше порівняно з попереднім періодом	_____

Розділ II. Заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплат із соціального страхування

на 1 _____ 20__ р.
(назва місяця наступного після звітнього періоду)

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2010	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, утворена у попередні роки тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2020	-
Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб (у цілих числах)	2030	-
Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, включаючи оплату перших п'яти днів, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2040	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок бюджетних коштів, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2050	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок коштів місцевих бюджетів, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)	2060	-
Сума заборгованості з компенсаційних виплат працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)	2070	-

Пояснення до розділу II.

Назва показників	Основна причина відхилення
Сума заборгованості з виплати заробітної плати (ряд. 2010) + ; - 25% і більше порівняно з попереднім періодом	_____

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 використання робочого часу за січень - серпень 2018 року

Подають:	Термін подання
підприємства, установи, організації, їх структурні підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики - органу державної статистики за місцем знаходження	не пізніше 7-го числа після звітного періоду

Форма N 3-ПВ
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомстату
України
від 12.08.2005 р. N 236
Термінова-піврічна

Найменування організації - складача інформації						
Поштова адреса						
Коди організації-складача						
за ЄДРПОУ	території (КОАТУУ)	виду економічної діяльності (КВЕД)	форми власності (КФВ)	організаційно-правової форми господарювання (КОПФГ)	міністерства, іншого центрального органу, якому підпорядкована організація - складач інформації (КОДУ)*	
1	2	3	4	5	6	7

* Тільки для підприємств державного сектору.

Розділ I. Використання робочого часу

Назва показників	Код рядка	За період з початку року	
		людино-години	працівники, осіб
А	Б	1	2
Фонд робочого часу, всього (рядки 3020 + 3040)	3010	19712,0	
Відпрацьовано, всього**	3020	18152,0	X
з них надурочно	3030	0,0	X
Невідпрацьовано, всього (сума рядків з 3050 по 3150)	3040	1560,0	X
у тому числі:			
щорічні відпустки (основні та додаткові)	3050	760,0	
тимчасова непрацездатність	3060	450,0	
навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	3070		X
неявки у зв'язку з тимчасовим переведом для роботи на іншому підприємстві	3080		
неявки з дозволу адміністрації	3090	200,0	X
відпустки за ініціативою адміністрації	3100	150,0	
неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день, тиждень	3120		
Простої	3130		X

масові невиходи на роботу (страйки)	3140		
Прогнули	3150		X
	3180		

** Із форми N 1-ПВ (термінова-місячна) рядок 1060 гр. 2 за відповідний період.

Розділ II. Інформація про укладання колективних договорів
станом на 1 липня 2018 року
(1 липня, 31 грудня)

Назва показників	Код рядка	Всього	з них виконано
А	Б	1	2
Кількість укладених колективних договорів, одиниць	6010		X
з них зареєстрованих	6020		
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, осіб	6030		
Сума витрачених за звітний період коштів на запровадження непередбачених законодавством пільг та виплат працівникам і членам їх сімей, тис. грн. (з одним десятковим знаком)	6040		
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), грн. (з двома десятковими знаками) встановлений: у галузевій угоді	6050		
у колективному договорі	6060		
Кількість зобов'язань у колективному договорі, що підлягали виконанню на момент складання звіту, з питань: зайнятості	6070		
оплати праці	6080		
охорони праці	6090		
	6100		

" " 2018 р.

Керівник _____
(підпис)

Кравченко О.О.
(П. І. Б.)

Виконавець _____
(підпис) (П. І. Б.)

Голова профкому _____
(П. І. Б.) (підпис)

Розділ І. Кількість працівників, робочий час і фонд оплати праці

Назва показників	Код рядка	За звітний місяць
А	Б	1
Фонд оплати праці усіх працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком)	1020	841,5
Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників (крім тимчасової непрацездатності), тис.грн (з одним десятковим знаком)	1030	164,09
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб (у цілих числах)	1040	110
Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, люд.год (у цілих числах)	1060	15325
Фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 1020)	1070	841,5
Пояснення до розділу І.		
Назва показників	Основна причина відхилення	
Середньооблікова кількість штатних працівників (ряд. 1040) + ; - 25% і більше порівняно з попереднім періодом		
Середня заробітна плата штатного працівника (ряд. 1070 / ряд. 1040 ? 1000) + ; - 10% і більше порівняно з попереднім періодом		

Розділ ІІ. Заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплат із соціального страхування

на 1 _____ 20__ р.

(назва місяця наступного після звітнього періоду)

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2010	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, утворена у попередні роки тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2020	-
Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб (у цілих числах)	2030	-
Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, включаючи оплату перших п'яти днів, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2040	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок бюджетних коштів, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2050	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок коштів місцевих бюджетів, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)	2060	-
Сума заборгованості з компенсаційних виплат працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)	2070	-
Пояснення до розділу ІІ.		
Назва показників	Основна причина відхилення	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати (ряд. 2010) + ; - 25% і більше порівняно з попереднім періодом		

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 використання робочого часу за січень - серпень 2017 року

Подають:	Термін подання
підприємства, установи, організації, їх структурні підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики - органу державної статистики за місцем знаходження	не пізніше 7-го числа після звітного періоду

Форма N 3-ПВ
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомстату
України
від 12.08.2005 р. N 236
Термінова-піврічна

Найменування організації - складача інформації						
Поштова адреса						
Коди організації-складача						
за ЄДРПОУ	території (КОАТУУ)	виду економічної діяльності (КВЕД)	форми власності (КФВ)	організаційно-правової форми господарювання (КОПФГ)	міністерства, іншого центрального органу, якому підпорядкована організація - складач інформації (КОДУ)*	
1	2	3	4	5	6	7

* Тільки для підприємств державного сектору.

Розділ I. Використання робочого часу

Назва показників	Код рядка	За період з початку року	
		людино-години	працівники, осіб
А	Б	1	2
Фонд робочого часу, всього (рядки 3020 + 3040)	3010	18623,0	
Відпрацьовано, всього**	3020	17125,0	X
з них надурочно	3030	0,0	X
Невідпрацьовано, всього (сума рядків з 3050 по 3150)	3040	1498,0	X
у тому числі:		730,0	
щорічні відпустки (основні та додаткові)	3050		
тимчасова непрацездатність	3060	432,0	
навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	3070		X
неявки у зв'язку з тимчасовим переводом для роботи на іншому підприємстві	3080		
неявки з дозволу адміністрації	3090	192,0	X
відпустки за ініціативою адміністрації	3100	144,0	
неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день, тиждень	3120		

Простої	3130		X
масові невиходи на роботу (страйки)	3140		
Проголи	3150		X
	3180		

** Із форми N 1-ПВ (термінова-місячна) рядок 1060 гр. 2 за відповідний період.

Розділ II. Інформація про укладання колективних договорів
станом на липня 2018 року
(1 липня, 31 грудня)

Назва показників	Код рядка	Всього	з них виконано
A	Б	1	2
Кількість укладених колективних договорів, одиниць	6010		X
з них зареєстрованих	6020		
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, осіб	6030		
Сума витрачених за звітний період коштів на запровадження непередбачених законодавством пільг та виплат працівникам і членам їх сімей, тис. грн. (з одним десятковим знаком)	6040		
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), грн. (з двома десятковими знаками) встановлений: у галузевій угоді	6050		
у колективному договорі	6060		
Кількість зобов'язань у колективному договорі, що підлягали виконанню на момент складання звіту, з питань: зайнятості	6070		
оплати праці	6080		
охорони праці	6090		
	6100		

" _____ " _____ 2017 р.

Керівник _____
(підпис)

Кравченко О.О.
(П. І. Б.)

Виконавець _____
(підпис) (П. І. Б.)

Голова профкому _____
(П. І. Б.)

_____ (підпис)

Розділ I. Кількість працівників, робочий час і фонд оплати праці

Назва показників	Код рядка	За звітний місяць
А	Б	1
Фонд оплати праці усіх працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком)	1020	625,1
Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників (крім тимчасової непрацездатності), тис.грн (з одним десятковим знаком)	1030	121,89
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб (у цілих числах)	1040	95
Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, люд.год (у цілих числах)	1060	17125
Фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 1020)	1070	625,1
Пояснення до розділу I.		
Назва показників	Основна причина відхилення	
Середньооблікова кількість штатних працівників (ряд. 1040) + ; - 25% і більше порівняно з попереднім періодом		
Середня заробітна плата штатного працівника (ряд. 1070 / ряд. 1040 ? 1000) + ; - 10% і більше порівняно з попереднім періодом		

Розділ II. Заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплат із соціального страхування

на 1 _____ 20 ____ р.
(назва місяця наступного після звітнього періоду)

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2010	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, утворена у попередні роки тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2020	-
Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб (у цілих числах)	2030	-
Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, включаючи оплату перших п'яти днів, тис.грн (з одним десятковим знаком)	2040	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок бюджетних коштів, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)	2050	-
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок коштів місцевих бюджетів, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)	2060	-
Сума заборгованості з компенсаційних виплат працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тис.грн (з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)	2070	-
Пояснення до розділу II.		
Назва показників	Основна причина відхилення	
Сума заборгованості з виплати заробітної плати (ряд. 2010) + ; - 25% і більше порівняно з попереднім періодом		

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 використання робочого часу за січень - серпень 2016 року

Подають:	Термін подання
підприємства, установи, організації, їх структурні підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики - органу державної статистики за місцем знаходження	не пізніше 7-го числа після звітного періоду

Форма N 3-ПВ
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомстату
України
від 12.08.2005 р. N 236
Термінова-піврічна

Найменування організації - складача інформації						
Поштова адреса						
Коди організації-складача						
за СДРПОУ	території (КОАТУУ)	виду економічної діяльності (КВЕД)	форми власності (КФВ)	організаційно-правової форми господарювання (КОПФГ)	міністерства, іншого центрального органу, якому підпорядкована організація - складач інформації (КОДУ)*	
1	2	3	4	5	6	7

* Тільки для підприємств державного сектору.

Розділ I. Використання робочого часу

Назва показників	Код рядка	За період з початку року	
		людино-години	працівники, осіб
А	Б	1	2
Фонд робочого часу, всього (рядки 3020 + 3040)	3010	17567,0	
Відпрацьовано, всього**	3020	15325,0	X
з них надурочно	3030	0,0	X
Невідпрацьовано, всього (сума рядків з 3050 по 3150)	3040	2242,0	X
у тому числі:		1092,0	
щорічні відпустки (основні та додаткові)	3050		
тимчасова непрацездатність	3060	647,0	
навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	3070		X
неявки у зв'язку з тимчасовим переводом для роботи на іншому підприємстві	3080		
неявки з дозволу адміністрації	3090	287,0	X
відпустки за ініціативою адміністрації	3100	216,0	
неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день, тиждень	3120		
Простої	3130		X
масові невиходи на роботу (страйки)	3140		

Прогули	3150		X
	3180		

** Із форми N 1-ПВ (термінова-місячна) рядок 1060 гр. 2 за відповідний період.

Розділ II. Інформація про укладання колективних договорів
станом на 1 липня 2016 року
(1 липня, 31 грудня)

Назва показників	Код рядка	Всього	з них виконано
A	Б	1	2
Кількість укладених колективних договорів, одиниць	6010		X
з них зареєстрованих	6020		
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, осіб	6030		
Сума витрачених за звітний період коштів на запровадження непередбачених законодавством пілг та виплат працівникам і членам їх сімей, тис. грн. (з одним десятковим знаком)	6040		
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), грн. (з двома десятковими знаками) встановлений: у галузевій угоді	6050		
у колективному договорі	6060		
Кількість зобов'язань у колективному договорі, що підлягали виконанню на момент складання звіту, з питань: зайнятості	6070		
оплати праці	6080		
охорони праці	6090		
	6100		

" " 2016 р.

Керівник _____
(підпис)

Кравченко О.О.
(П. І. Б.)

Виконавець _____
(підпис) (П. І. Б.)

Голова профкому _____
(П. І. Б.) (підпис)

ДОДАТОК Б

до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку

1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»

Дата (рік, місяць, число)

КОДИ		
2018	01	01
39863633		
3224010100		
120		
94.99		

Підприємство ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «ГРОМАДЯНСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«КРОССФІТ УКРАЇНА»

за ЄДРПОУ

Територія Київська

за КОАТУУ

Організаційно-правова форма господарювання Приватне підприємство

за КОПФГ

Вид економічної діяльності Діяльність інших громадських організацій

за КВЕД

Середня кількість працівників 6

Адреса, телефон 04071, м. Київ, вулиця Набережно-Лугова, будинок 2-Д

, 0675091047

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2017 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	1527,0	3540,5
первісна вартість	1011	1721,2	6432,1
знос	1012	(194,2)	(2891,6)
Довгострокові біологічні активи:	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції:	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	1527,0	3540,5
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1701,7	60,9
у тому числі готова продукція	1103	1701,7	
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125		
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	1130		
з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155		
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	123,4	11,2
Витрати майбутніх періодів	1170		2284,6
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	1825,1	2453,5
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	3352,1	5994,0

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,0	1,0
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	381,2	(300,2)
Неоплачений капітал	1425		
Усього за розділом I	1495	382,2	(299,2)
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1595		
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість:	1610		
за довгостроковими зобов'язаннями			
за товари, роботи, послуги	1615		1012,3
за розрахунками з бюджетом	1620		333,1

за у тому числі з податку на прибуток	1621		
за розрахунками зі страхування	1625		
за розрахунками з оплати праці	1630		8,3
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	2969,9	4939,5
Усього за розділом III	1695	2969,9	6293,2
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	3352,1	5994,0

**2. Звіт про фінансові результати
За 2017 рік**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	4639,0	6953,0
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи(2000+2120+2240)	2280	4639,0	6953,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4522,3)	(4659,5)
Інші операційні витрати	2180	(798,1)	(2065,1)
Інші витрати	2270		
Разом витрати (2050+2180+2270)	2285	(5320,4)	(6724,6)
Фінансовий результат до оподаткування	2290	(681,4)	228,4
Податок на прибуток	2300		
Чистий фінансовий результат	2350	(681,4)	228,4

Керівник _____

Кравченко Олександр Олександрович

до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку
1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»

Дата (рік, місяць, число)

КОДИ		
2017	01	01
39863633		
3224010100		
120		
94.99		

Підприємство ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «ГРОМАДЯНСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «КРОССФІТ УКРАЇНА»

за ЄДРПОУ

Територія Київська

за КОАТУУ

Організаційно-правова форма господарювання Приватне підприємство

за КОПФГ

Вид економічної діяльності Діяльність інших громадських організацій

за КВЕД

Середня кількість працівників 6Адреса, телефон 04071, м. Київ, вулиця Набережно-Лугова, будинок 2-Д

, 0675091047

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2016 р.**

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	616,3	1527,0
первісна вартість	1011	713,4	1721,2
знос	1012	(97,1)	(194,2)
Довгострокові біологічні активи:	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції:	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	616,3	1527,0
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	684,5	1701,7
у тому числі готова продукція	1103	684,5	1701,7
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	35,0	
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	1130	24,3	
з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155		
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	24,7	123,4
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190	643,4	
Усього за розділом II	1195	1411,9	1825,1
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	2028,2	3352,1

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,0	1,0
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	152,8	381,2
Неоплачений капітал	1425		
Усього за розділом I	1495	153,8	382,2
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1595		
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість:	1610	58,0	
за довгостроковими зобов'язаннями			

за товари, роботи, послуги	1615		
за розрахунками з бюджетом	1620	9,4	
за у тому числі з податку на прибуток	1621		
за розрахунками зі страхування	1625		
за розрахунками з оплати праці	1630	6,0	
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	1801,0	2969,9
Усього за розділом III	1695	1874,4	2969,9
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	2028,2	„52,1

**2. Звіт про фінансові результати
За 2016 рік**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	6953,0	1526,9
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи(2000+2120+2240)	2280	6953,0	1526,9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4659,5)	(1339,7)
Інші операційні витрати	2180	(2065,1)	(3,9)
Інші витрати	2270		
Разом витрати (2050+2180+2270)	2285	(6724,6)	(1343,6)
Фінансовий результат до оподаткування	2290	228,4	183,3
Податок на прибуток	2300		
Чистий фінансовий результат	2350	228,4	183,3

Керівник _____

Кравченко Олександр Олександрович

до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку
1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»

Дата (рік, місяць, число)

КОДИ		
2018	01	01
39863633		
3224010100		
120		
94.99		

Підприємство ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «ГРОМАДЯНСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«КРОССФІТ УКРАЇНА»

за ЄДРПОУ

Територія Київська

за КОАТУУ

Організаційно-правова форма господарювання Приватне підприємство

за КОПФГ

Вид економічної діяльності Діяльність інших громадських організацій

за КВЕД

Середня кількість працівників 6

Адреса, телефон 04071, м. Київ, вулиця Набережно-Лугова, будинок 2-Д

, 0675091047

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Складено (зробити позначку «v» у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2015 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	121,6	616,3
первісна вартість	1011	121,6	713,4
знос	1012		(97,1)
Довгострокові біологічні активи:	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції:	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	121,6	616,3
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	690,1	684,5
у тому числі готова продукція	1103	690,1	684,5
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	58,4	35,0
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	1130		
з бюджетом	1135	48,3	24,3
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	185,4	
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	3,9	24,7
Витрати майбутніх періодів	1170	285,9	643,4
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	1272,0	1411,9
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	1393,6	2028,2

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400		1,0
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(30,5)	152,8
Неоплачений капітал	1425		
Усього за розділом I	1495	(30,5)	153,8
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	1595		
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600		

Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610		58,0
за товари, роботи, послуги	1615		
за розрахунками з бюджетом	1620	0,1	9,4
за у тому числі з податку на прибуток	1621		
за розрахунками зі страхування	1625	5,8	
за розрахунками з оплати праці	1630	3,8	6,0
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	1414,4	1801,0
Усього за розділом III	1695	1424,1	1874,4
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	1393,6	2028,2

**2. Звіт про фінансові результати
За 2015 рік**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1526,9	51,9
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи(2000+2120+2240)	2280	1526,9	51,9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1339,7)	(82,4)
Інші операційні витрати	2180	(3,9)	
Інші витрати	2270		
Разом витрати (2050+2180+2270)	2285	(1343,6)	(82,4)
Фінансовий результат до оподаткування	2290	183,3	(30,5)
Податок на прибуток	2300		
Чистий фінансовий результат	2350	183,3	(30,5)

Керівник _____

Кравченко Олександр Олександрович