

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

МЕЛЕХ Олена Миколаївна

Нетрадиційні форми оплати праці та їх роль у стимулюванні персоналу / Non-traditional forms of remuneration and their role in motivating staf.

спеціальність 073 “Менеджмент”
освітня програма - Менеджмент

Кваліфікаційна робота за ступенем вищої освіти «Бакалавр»

Виконала студентка групи МЕН - 41
О. М.Мелех

підпис

Науковий керівник:
к.е.н., доцент Качан Є.П.

Підпис

Випускню кваліфікаційну роботу
допущено до захисту:

«__» _____ 2023 р.

Зав. кафедри, д.е.н., професор

М.М. Шкільняк

прізвище, ініціали підпис

ТЕРНОПІЛЬ, 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИКО - МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ ФОРМ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	6
1.1 Економічна сутність, зміст і функції оплати праці.....	6
1.2 Види, форми і системи оплати праці на підприємстві.....	12
Висновки до розділу 1	19
РОЗДІЛ 2.ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ «ШВЕЙНО - ТОРГОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ «МАЯК».....	21
2.1 Загальна організаційно-економічна характеристика досліджуваного підприємства	21
2.2. Аналіз системи організації оплати праці персоналу та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві	29
Висновки до розділу 2	35
РОЗДІЛ 3. РОЛЬ НЕТРАДИЦІЙНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СТИМУЛЮВАННІ ПРАЦІ.....	37
Висновки до розділу 3	47
ВИСНОВКИ	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	52
ДОДАТОК А	56
ДОДАТОК Б.....	62

ВСТУП

У сучасних умовах, коли ринок праці швидко змінюється, а конкуренція за талановитими працівниками є дуже високою, компанії повинні знайти ефективні способи стимулювання та мотивування свого персоналу. Нетрадиційні форми оплати праці можуть бути одним зі засобів, які допоможуть компанії збільшити мотивацію працівників та підвищити їх продуктивність. Збереження кваліфікованого персоналу та підвищення їх продуктивності є ключовими факторами, які допомагають компаніям забезпечити стабільний розвиток та конкурентну перевагу на ринку.

Дослідження цієї теми може допомогти компаніям краще розуміти, які нетрадиційні форми оплати праці можуть бути найбільш ефективними для їхніх співробітників та як їх використання може впливати на мотивацію та продуктивність персоналу. Результати дослідження можуть бути корисні для менеджменту, який займається управлінням персоналом, а також для дослідників, які працюють над подальшим розвитком нетрадиційних форм оплати праці.

У світовій та вітчизняній науковій літературі дослідження з питань нетрадиційних форм оплати праці проводили багато вчених та експертів: Дж.Батлер, який вивчав роль нетрадиційних форм оплати праці в стимулюванні працівників у різних секторах економіки; О.В. Бахтієв, який досліджував використання нетрадиційних форм оплати праці в українських підприємствах; О.М. Шевченко, який вивчав вплив нетрадиційних форм оплати праці на підвищення мотивації працівників у сучасних умовах; Л. Квасній, С. Занюк, А. Колот, М. Мескон, І. Бех, які займалися питаннями дослідження мотивації.

Мета дослідження: вивчення ролі нетрадиційних форм оплати праці у стимулюванні персоналу на прикладі ТОВ «Швейно-торгового підприємства «Маяк».

Згідно з метою даної роботи було поставлено й вирішено такі **завдання:**

- визначити економічну сутність та зміст оплати праці, описати функції, що реалізуються через неї;
- розглянути та класифікувати види, форми і системи оплати праці на підприємств;
- здійснити аналіз організаційно-економічних характеристик підприємства ТОВ «Швейно-торгового підприємства «Маяк»;
- дослідити стан системи організації оплати праці персоналу та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві;
- розробити та обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення системи мотивації працівників на підприємстві ТОВ «Швейно-торгового підприємства «Маяк» з допомогою нетрадиційної системи оплати праці.

Об'єкт дослідження: оплата праці на ТОВ «Швейно-торговому підприємстві «Маяк».

Предмет дослідження: нетрадиційні форми оплати праці та їх роль у стимулюванні персоналу.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури та законодавства щодо оплати праці персоналу; анкетування та опитування працівників організації щодо їхнього рівня мотивації та задоволеності роботою; математичний та графічний аналіз діяльності підприємства щодо системи оплати праці персоналу; моделювання та прогнозування ефективності запропонованих механізмів покращення оплати праці персоналу.

Інформаційною базою дослідження є відповідні законодавчі та нормативні акти, офіційні статистичні матеріали, статті з періодичних видань, підручники, монографії, навчальні посібники, бухгалтерська звітність і фактичні дані підприємства ТОВ «ШТП «Маяк».

Науковою новизною дослідження є розкриття ефективності використання нетрадиційних форм оплати праці у стимулюванні персоналу на підприємстві. Дослідження дозволить виявити переваги та недоліки застосування нетрадиційних форм оплати праці, а також дати рекомендації щодо їх ефективного використання у підприємстві.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (52 найменування) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 51 сторінка (без додатків).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ НЕТРАДИЦІЙНИХ ФОРМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність, зміст і функції оплати праці

У системі управління персоналом організації однією з найбільш актуальних проблем є вибір підходів до побудови ефективної системи оплати праці, що пояснюється її тісним взаємозв'язком з мотивацією та значним впливом на всі інші підсистеми управління персоналом.

Виходячи з даних сучасної економічної теорії, слід зазначити, що «заробітна плата є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економічної та соціальної політики держави, інтегральним показником якості та ефективності проведених реформ в Україні.

Вплив на матеріальну зацікавленість працівників за допомогою систем оплати праці є одним із основних принципів організації оплати праці в сучасних умовах. У найзагальнішому вигляді заробітна плата в ринковій економіці — це «ціна робочої сили на ринку праці, результат добровільної угоди між власником здатності до праці (продавець робочої сили, представник домогосподарства) і фірма (покупець робочої сили)»[38].

Сучасна економічна наука розглядає заробітну плату як ціну праці. Однак це уявлення про економічну природу заробітної плати вироблялося століттями, і навіть сьогодні заробітна плата як ціна праці трактується по-різному.

Однією з перших спроб зрозуміти природу заробітної плати було тлумачення В. Петті в XVII столітті як мінімуму засобів для існування найманих працівників і членів їх сімей. З цих позицій заробітна плата є грошовим вираженням засобів до існування зайнятих осіб.

Розкритикований К. Марксом у середині 19 ст. Розробив концепцію заробітної плати як грошового вираження вартості і ціни робочої сили. Він заснований на тому факті, що робочі місця не можуть мати ціни і що робоча сила (працездатність) продається на ринку праці. Отже, матеріальний зміст

заробітної плати — це кількість засобів існування, необхідних працівникам і членам їх сімей для відтворення робочої сили [10].

Сучасне уявлення про економічну природу заробітної плати виникло з «теорії трьох факторів», висунутої в 1802 р. французьким дослідником Ж. Б. Сеєм. Таким чином, заробітна плата є функцією факторів виробництва, як і праця (тоді як прибуток і процент є функціями капіталу, а рента є функцією землі; праця, капітал і земля є трьома факторами виробництва) [8, с. 25].

Заробітна плата є однією з важливих складових організації виробництва, яка виражає основні та життєво важливі інтереси працівників, роботодавців і країни. Пошук взаємовигідних механізмів реалізації та підтримки інтересів конкретного тристороннього партнерства є однією з основних умов економічного розвитку та суб'єктом функцій управління працею та заробітною платою, узгодження номінальної заробітної плати з реальною [20, с. 109].

Заробітна плата – це заохочення, як правило, у грошовому виразі, яке виплачується працівникові за виконану роботу роботодавцем або уповноваженою роботодавцем установою за трудовим договором.

Розглядати оплату праці працівників на підприємстві можна з п'яти позицій. Це показано на рис. 1.1.



Рис. 1.1 Схема оплати праці

Примітка: складено автором на основі [36; 40]

Велику увагу законодавці приділяють визначенню поняття «заробітна плата»: Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. N108/95-8, Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» від 22.05.2003 р. [43], так і науковців, особливо таких як Богиня Л., Дячук О., Мочерний С. (табл. 1.1).

Підходи до визначення терміну «заробітна плата»

Автор	Визначення
Богиня Д.П.[3]	Заробітна плата - це винагорода або заробіток в грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за трудовим договором за виконану або підлягає виконанню роботу.
Бутинець Ф.Ф. [6]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором виплачує працівникові орган власника за виконану ним роботу.
Дячун О.В.[13]	Заробітна плата – це плата за працю, а її вартість — ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці та її пропозиції.
Мочерний С.В.[37]	Заробітна плата є грошовим вираженням вартості праці. Це визначається вартістю засобів існування, необхідних для його відтворення
Предборський В.[15]	Заробітна плата – це будь-який вид доходу, одержуваного «за працю», отриманого шляхом витрати фізичної чи розумової енергії людини.
Макконнелл К.Р. Брю С.Л.[31]	Заробітна плата - це плата за використання праці.

Примітка: складено автором на основі [3; 6; 13; 15; 31; 37]

Як свідчать дані, різні економічні джерела по-своєму правильно трактують визначення терміну заробітна плата, але найбільш точним і чітким є визначення згідно зі статтею 1 Закону України «Про оплату праці». Заробітна плата - будь-яка заробітна плата, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги[43].

Отже, заробітна плата – це економічна категорія, яка відображає взаємовідносини власника підприємства та працівника щодо розміру доходу.

Для працівника заробітна плата – це трудовий дохід, який він отримує завдяки своїй працездатності. Для підприємства заробітна плата є невід’ємною частиною витрат на виробництво, яка входить до собівартості продукції та послуг праці і водночас забезпечує основний фактор матеріальної зацікавленості працівників, що зумовлює досягнення високих кінцевих результатів у їх праці.

Склад заробітної плати різний. Він містить компоненти з різним функціональним значенням – основні, додаткові виплати та інші заохочувальні та компенсаційні виплати більш наочно показано на рис. 1.2.

Фонд основної заробітної плати - заробітна плата, нарахована за виконану роботу із відрядних розцінок, тарифних ставок, посадових окладів; вартість продукції, виданої в натуральній формі працівникам відповідно до чинного законодавства; доплати до посадових окладів у розмірах, встановлених чинним законодавством, за майстерність, за керівництво колективами; професійні надбавки керівникам, спеціалістам за високі досягнення або досягнення у виконанні особливо важливих завдань, за знання іноземної мови, за суміщення професій, розширення сфери діяльності, збільшення обсягу виконуваної роботи, за стаж роботи, вислугу років; доплати до середнього заробітку у випадках, передбачених законодавством; тощо [26].

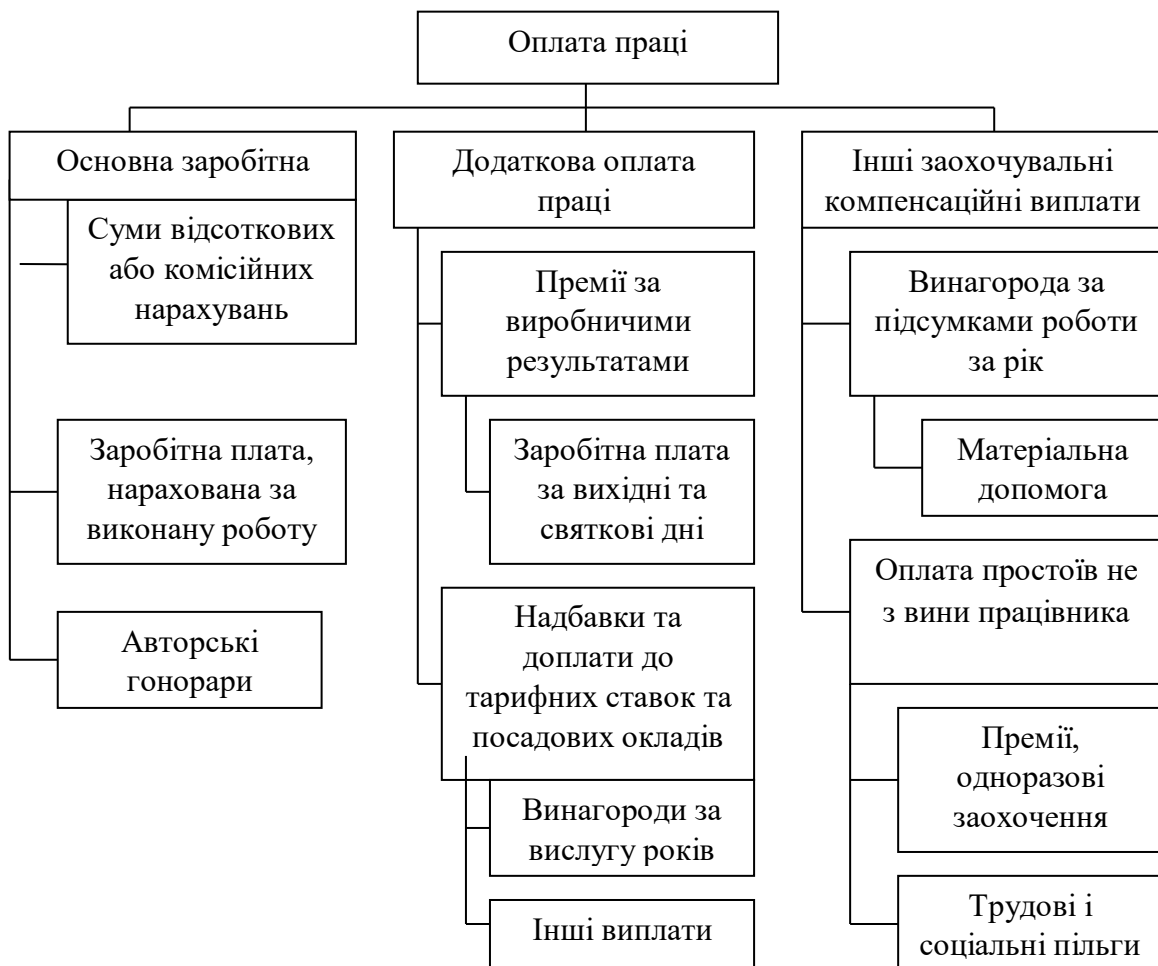


Рис. 1.2 Елементи оплати праці

Примітка: складено автором на основі [46; 49, с. 146]

Фонд додаткової оплати праці - це винагороди, надбавки за роботу, не передбачені законодавством, та понад розміри, встановлені чинним законодавством; різні призи; одноразові заохочення; винагороди за підсумками роботи за рік; оплата відпусток у частині відповідної частки їх

заробітної плати, яка обчислюється з прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства; винагороди за вислугу років, вислугу років, не передбачені законодавством і перевищують розміри, встановлені законодавством; тощо

Категорія «заробітна плата» багатоаспектна за своїм економічним значенням і виконує низку функцій.

Серед основних основних функцій заробітної плати першочергове значення має відтворювальна функція. Заробітна плата є основним джерелом коштів для відтворення робочої сили, тому її параметри повинні формуватися, виходячи з концепції вартості оцінки послуг праці.

Оплата праці, як форма доходу працівника, має значний мотиваційний потенціал. У таких умовах заробітна плата виконує мотиваційну функцію. Рівень реалізації стимулюючої функції заробітної плати визначається насамперед її організацією, але якщо працівник хоче задовольнити певну потребу, він має стимул для участі у певних видах діяльності [1, с. 8].

Оплата праці, як важлива складова ринку праці, виконує також регулюючу функцію. Сутність регулюючої функції полягає в тому, що коли підприємець чи роботодавець призначає винагороду у певній формі, він створює певний баланс над ринком попиту та пропозиції. Для низької заробітної плати буде менше пропозиції, але вимоги, відповідно, мають бути теж нижчими. І водночас виплачуючи більше винагороди за роботу, компанія отримує високо-кваліфікованих спеціалістів та якісну продукцію, яка буде затребувана на ринку.

При встановленні індивідуальної заробітної плати важливо реалізувати принцип рівної оплати за однакову працю для забезпечення соціальної справедливості. Вирішення цих завдань пов'язане з практичною реалізацією соціальної функції заробітної плати. Реалізація оптимізаційної функції оплати праці на практиці пов'язана із впровадженням прогресивних форм і систем оплати праці, удосконаленням усіх елементів оплати праці.

Однак на ціну праці істотно впливає кон'юнктура на ринку праці. Головними зовнішніми факторами, що визначають ринок праці, є:

конкурентоспроможність, темпи та рівень розвитку економіки, науково-технічне оснащення процесу праці та її екологічність, наявність соціальних гарантій та компенсацій, система обліку, аналізу та контролю виплат працівникам.

Успішне виконання заробітною платою її основних функцій залежить від того, наскільки принципи та методи обчислення винагороди працівникам підприємства за їхню працю адекватні існуючим умовам діяльності, тобто від того, наскільки організація оплати праці відповідає організаційному середовищу підприємства [27, с.76].

Нарисунку 1.3 схематично представлено вплив реалізації функцій заробітної плати на формування рівня заробітної плати на підприємстві.

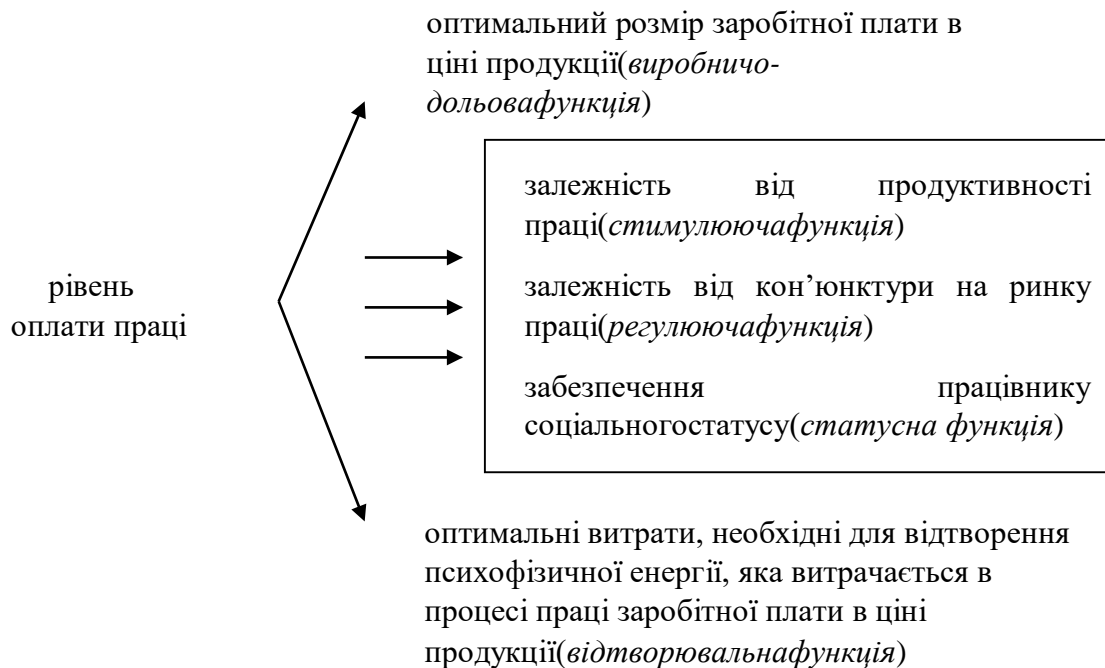


Рис. 1.3 Вплив реалізації функцій заробітної плати на формування рівня заробітної плати на підприємстві

Примітка: складено автором на основі [12]

Основними умовами визнання ефективності заробітної плати є задоволення зростаючих потреб працівників і як складової витрат виробництва досягнення оптимальності з метою забезпечення ефективності виробництва. Таким чином, організацію оплати праці на підприємстві можна розглядати як елемент механізму адаптації підприємства до умов його організаційного середовища, що забезпечує виконання заробітною платою своїх функцій.

Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що заробітна плата є надзвичайно важливим показником діяльності підприємства, оскільки показує рівень життя працівників. Питання організації оплати праці є досить актуальним для держави, оскільки від її правильної організації в кожній галузі економіки залежить рівень оплати праці.

1.2 Види, форми і системи оплати праці на підприємстві

Організація оплати праці для підприємства безпосередньо відображає процес перетворення ціни робочої сили в заробітну плату. Організація оплати праці у вітчизняній практиці на сучасному етапі повинна формуватись з наступних елементів: встановлення гарантованого мінімуму оплати праці, нормування праці, тарифного нормування заробітної плати, форм і систем оплати праці, планування коштів на оплату праці.

Привпровадженні системи оплати праці може застосовуватися матеріальна мотивація, яка припускає грошове заохочення, у якості послуг і матеріальних об'єктів. Вона може застосовуватися до одному або декільком працівникам, але не до всієї організації, оскільки є не настільки ефективним способом. Нематеріальна мотивація, припускає визнання гідностей працівника, поліпшення робочих умов, підвищення продуктивності праці, визнання з боку колег і начальства й т.п. Вона застосовна не тільки до одному працівникові, але й усьому колективу, тому що сприяє формуванню відносин кожного співробітника в організації [51].

Розрізняють різні форми і системи оплати праці. Найпоширенішими із них є відрядна і погодинна система оплати праці.

При відрядній оплаті праці праця оплачується за нормами і розцінками, встановленими виходячи з розряду робітника. Кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника передбачає виконання робіт відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників праці, які безпосередньо залежать від конкретного працівника і підлягають ретельному обліку, а також необхідність стимулювання зростання виробництва та наявність реальних можливостей

збільшення виробництва при конкретне робоче місце. Застосування такої форми оплати праці вимагає встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їх виконання і, що особливо важливо, не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також як надмірні витрати на сировину, матеріали та енергію.

При погодинній формі оплати праці оплата праці працівників здійснюється за погодинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та кваліфікаційного розряду, який визначається тарифним розрядом. Погодинна форма оплати праці використовується, коли нормування праці недоцільно (наприклад, операції з контролю якості продукції) або взагалі не підлягає нормуванню, оскільки часто змінюється зміст і послідовність виробничих операцій (робота з ремонту та налагодження обладнання, технічне обслуговування). внутрішньозаводського транспорту, експериментальної роботи тощо). Сучасні технології висувають все більше вимог до точності і чистоти обробки і якості продукції. Саме погодинна, а не відрядна оплата праці значно більше сприяє дотриманню цих вимог [52].

Форми оплати праці будуть ефективними лише за умови відповідності організаційно-технічним умовам виробництва. Тому, обираючи форму оплати праці тієї чи іншої категорії працівників, необхідно враховувати конкретні умови їх праці, специфіку виробництва тощо. Кожна з перелічених форм заробітної плати включає кілька систем оплати праці для різних організаційно-технологічних умов виробництва, які представлені на рисунку 1.4.



Рис.1.4Формитасистемиоплатипраці

Примітка: складено автором на основі[40; 41]

Відрядназаробітнаплатарозраховуєтьсязатакоюформулою:

$$ЗПв=В \times Рв(1.1)$$

де, В–випуск продукції; Рв– відрядний розцінок.

Відрядний розцінок – це оплата праці за одиницю продукції. Відрядний розцінок можна визначити за такими двома формулами:

$$Рв=Тс/Нв \text{ та } Рв=Тс \times Нч(1.2), (1.3)$$

де, Тс – тарифна ставка;Нв–норма виробітку; Нч–норма часу.

Тарифна ставка — елемент тарифної сітки, що визначає годинну ставку (денну або місячну) оплати праці працівника залежно від складності виконуваної роботи або його кваліфікації (присвоєного йому тарифного розряду).

Тарифна ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Тарифні ставки наступних розрядів (Ті) розраховуються шляхом множення тарифної ставки 1 розряду на відповідний тарифний коефіцієнт:

$$Ті=Т1 \times Кі \quad \text{м} \quad (1.4)$$

де, Т1 – тарифна ставка 1-го розряду; Кі – тарифний коефіцієнт даного розряду.

Тарифні ставки працівників можуть бути погодинними, денними та місячними (окладами). Середня тарифна ставка працівників (робочих місць) (Тс) визначається як середнє арифметичне тарифних ставок, зважених на кількість працівників (трудомісткість), які мають однакові тарифні ставки.

Знаючи середній тарифний коефіцієнт або середній тарифний розряд, можна визначити середню тарифну ставку:

$$Тс=Т1Кс, \text{ або } Тс=Тм+(Тб-Тм)(Рс-Рм), \quad (1.5)$$

де Тб, Тм – тарифні ставки, які відповідають більшому і меншому із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній розряд;
Рс–середній тарифний розряд робітників (робіт); Рм– менший із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий се

редній тарифний розряд [33].

Розрізняють такі системи відрядної заробітної плати:

1. Відрядно-преміальна – це система оплати праці, коли робітник одержує не лише відрядну заробітну плату, але і премію. Відрядно-преміальна заробітна плата визначається за формулою:

$$ЗПв-n = ЗПв + Премія \quad (1.6)$$

Використання цієї системи зазвичай обмежується підрозділами, які зупиняють роботу всього підприємства через відсутність стимулюючих факторів для підвищення якості продукції чи послуг.

2. Непряма відрядна – застосовується для допоміжних робітників, оплата праці яких залежить від результатів роботи основних робітників.

3. Відрядно-прогресивна – розраховується у разі перевищення норм шляхом прогресивного збільшення зборів до основної ставки.

4. Колективно-відрядна – це оплата праці за результатами роботи бригади. Погодинна оплата – це оплата за відпрацьований час. Визначається за формулою:

$$ЗПн = Tc \times t, \quad (1.7)$$

де Tc – тарифна ставка; t – години відпрацьовані працівником.

Погодинна оплата праці поділяється на такі системи оплати праці:

1. У погодинно-преміальній окрім тарифного заробітку працівник одержує премію за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток визначається за формулою:

$$ЗПн-n = ЗПн + Премія \quad (1.8)$$

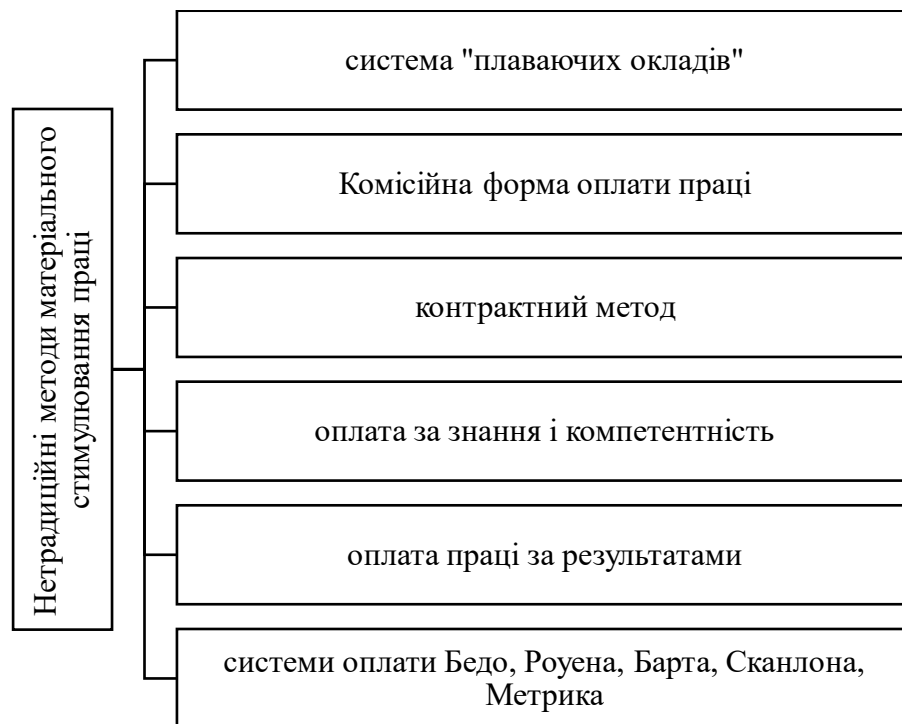
2. Система посадових окладів – оплачуються працівники, робота яких стабільна.

Праця професіоналів і спеціалістів характеризується більш високим ступенем відповідальності порівняно з працею робітників, оскільки від правильного і своєчасного прийняття рішень залежать не тільки індивідуальні результати їхньої праці, а й значною мірою кінцеві результати та ефективність роботи всієї команди компанії [19].

Для визначення посадового окладу на підприємствах широко

використовуються показники місячної заробітної плати керівників, спеціалістів, спеціалістів та мінімальної заробітної плати. Конкретна винагорода за посадою визначається множенням встановленого для цієї посади коефіцієнта на мінімальну тарифну ставку, визначену галузевим колективним договором або колективним договором про розрахунок оплати праці за посадою.

Якщо розглядати нетрадиційні форми оплати праці, то слід зазначити, що такі методи індивідуального стимулювання засновані на відборі та пошуку конкретних стимулів з урахуванням потреб, психологічних і фізіологічних можливостей працівників, а також їх соціальних особливостей (посада, наявність сім'ї, амбіції тощо). До таких методів можна віднести форми, зазначені на рис. 1.4:



Примітка: складено автором на основі[9; 11; 21]

Наведемо ретельнішу характеристику вищеперелічених методів індивідуального стимулювання.

Комісійна форма розрахунків на основі грошових потоків полягає в тому, що стандартний відсоток комісійної винагороди залежить від суми коштів, зарахованих на розрахунковий рахунок підприємства за продану (відвантажену) продукцію або надані послуги. Традиційно для стимулювання продажів використовується залежність відсотка комісійної винагороди від обсягу

укладених договорів на реалізацію продукції. Варто зазначити, що така система в першу чергу стимулює забезпечення своєчасної оплати відвантаженої продукції, мінімізацію дебіторської заборгованості та прискорення оборотності коштів підприємства.

Система «плаваючої винагороди» включає кілька різновидів:

- винагорода керівників або спеціалістів може формуватися у відсотках від фактичного прибутку;
- за результатами роботи в даному місяці визначаються нові посадові оклади в наступному місяці;
- для технічних майстрів місячна зарплата залежить від кінцевих результатів семінару [4, с.131].

Контрактний спосіб оплати праці передбачає індивідуальні умови оплати праці для конкретного працівника, які визначаються в результаті переговорів між роботодавцем і працівником. Цей метод використовується в умовах залучення на підприємство висококваліфікованих спеціалістів рідкісних професій, антикризових менеджерів, консультантів і т. д. У контракті обумовлюються всі умови оплати праці, соціальні гарантії від підприємства, умови праці, додаткові пільги тощо.

Система участі працівників у прибутках і забезпечення партнерства є одним із інструментів ефективного управління компанією в країнах з ринковою економікою. Участь у прибутку полягає у виплаті частини отриманого прибутку додатково до винагороди, а підприємство - в участі в управлінні. Така система, як правило, характерна для топ-менеджерів і безпосередньо пов'язана з корпоративною формою організації бізнесу. Це досить ефективно, оскільки стимулює керівників працювати не тільки над забезпеченням фінансових результатів, а й над формуванням довгострокових перспектив організації [5].

Системи винагороди за знання та компетенції припускають наявність у працівника комплексних знань та способів набуття нових професійних навичок. Основним тут є принцип винагороди працівника за оволодіння додатковими навичками чи знаннями. При цьому, на думку О.Ковальнової,

висококваліфіковані працівники можуть заробляти більше, ніж їхні керівники[9].

Великої популярності набула система оплати за результатами. Зокрема, в роботі Чингоса П. розглянуто її принципи, елементи та аспекти впровадження та використання на підприємстві. Основний упор у цій системі робиться на преміювання, яке в умовах ефективної роботи повинно забезпечити співробітникам вищі доходи, ніж у конкурентів.

У системі Бедо кожна хвилина робочого часу називається «бал». Додатковий бонус визначається як добуток 0,75 кількості «балів», набраних працівником за годину, на 1/60 годинної ставки. При використанні цієї системи велике значення має точність вимірювання робочого часу працівника, а також рівень виконання ним нормативних завдань.

Система Роуена передбачає встановлення норми часу для конкретної роботи, але якщо працівник не виконує норму, гарантується погодинна оплата. Доплата визначається в залежності від заощадженого часу в рамках погодинної ставки. Його розмір залежить від приросту продуктивності праці, який визначається як різниця між реальним і нормативним часом.

Система Барта з вібророзподілом не гарантує збереження тарифу в разі невиконання нормативу і визначає розмір винагороди як добуток тарифної ставки на корінь квадратний з добутку квадрата на реальний час.

У системі Сканлона основним преміальним показником є зниження зарплатоємності продукції в результаті економії заробітної плати по відношенню до нормативної. Якщо витрати на заробітну плату були нижчими від нормативного, то створюється фонд внесків у розмірі 75% накопичень, з яких 20% – це резерв для виплат у важкі часи.

Згідно з метричною системою, при виконанні завдання на 60% працівнику загрожує звільнення, при 61-83% - отримує задану ставку, при 81-100% - 1,1, понад 100% - 1,2 [18; 22].

З економічної точки зору принципової різниці між відрядною і погодинною формами оплати праці немає: обидві форми базуються на вартості робочої сили, що визначається ринком праці, і законодавчо встановленим

робочим часом. Форми і системи оплати праці є механізмом визначення розміру заробітку в залежності від кількості і якості праці та її результатів. Вибираючи конкретну форму оплати праці і конкретну систему формування заробітку, керівник контролює інтенсивність і якість праці окремих працівників.

Висновки до розділу 1

У першому розділі були розглянуті теоретичні та методичні засади використання нетрадиційних форм оплати праці. Була з'ясована економічна сутність, зміст та функції оплати праці, що є важливим для подальшого дослідження нетрадиційних форм оплати праці. Оплата праці визначається як фінансова винагорода, яка виплачується за виконану роботу працівником. Було визначено, що функції оплати праці складаються з мотиваційної, розподільної та регулюючої.

В результаті аналізу літератури було з'ясовано, що відповідно до змісту оплати праці, різні підходи можуть використовуватися для її розрахунку та виплати працівникам. Оплата праці може включати базову заробітну плату, додаткову оплату за виконання конкретних завдань або функцій, а також бонуси та премії.

Були розглянуті види, форми та системи оплати праці, які можуть бути застосовані на підприємстві. Дослідження систем оплати праці на підприємствах дозволило з'ясувати, що найбільш поширеною є система тарифікації, але також використовуються система премій та змінних частин оплати праці.

Якщо розглядати нетрадиційні форми оплати праці, то потрібно відзначити, що такі методи індивідуального стимулювання базуються на підборі та пошуку специфічних стимулів з урахуванням потреб, психологічних та фізіологічних можливостей працівників, а також їх соціальних характеристик (посади, наявності сім'ї, амбітності тощо).

Отже, з урахуванням тенденцій на ринку праці, економічних умов, специфіки роботи та інтересів працівників, необхідно обирати оптимальні форми та системи оплати праці, які забезпечать ефективну працездатність працівників та підвищення продуктивності праці.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ «ШВЕЙНО - ТОРГОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ «МАЯК»

2.1 Загальна організаційно-економічна характеристика досліджуваного підприємства

ТОВ «Швейно-торгівельне підприємство «Маяк» — сучасне підприємство з виробництва чоловічих сорочок та легкого жіночого одягу. Компанія заснована в 1969 році. З 1994 року є об'єднанням приватних власників. Завдяки кредиту Європейського банку реконструкції та розвитку та власним інвестиціям постійно оновлюються основні виробничі фонди, створені належні умови для високопродуктивної роботи. Підприємство оснащено сучасними швейними машинами BROTHER, обладнанням для волого-термічної обробки VEIT, копіювальним пресом GYGLI, термопресом WIE JE, вишивальною машиною ТАЛІМА, напіваавтоматичною машиною для загортання гудзиків Ascolite, що дозволяє виготовляти швейні вироби з високою продуктивністю та відповідно з сучасними тенденціями.

Активному веденню бізнесу сприяє вигідне територіальне розташування підприємства біля міжнародної траси Київ – Львів – Чоп, на відстані 120 км від західного кордону України, в радіусі 100 км від міст Рівне, Тернопіль, Луцьк та Львів. відносини з компаніями України та країн Західної Європи. На вітчизняному ринку чоловічих сорочок компанія відома своїм брендом Lighthouse. Сучасні моделі, поєднання елегантності та комфорту задовольняють смаки найвибагливіших покупців даного сегменту.

Понад 20 років підприємством ведеться успішна співпраця з партнерами зі Швеції, Німеччини, Польщі та Бельгії. Набутий досвід сприяє розширенню співпраці на вітчизняному та іноземному ринку. Серед наших партнерів є компанії таких торгових марок як: VD one, Mayerline, Zara, Orsay, CappAhl. Nomann, Gigue, RuiFelizardo, DaVinci та інші. Досвідчений колектив, високоякісні технології та доступні ціни є запорукою плідного та успішного співробітництва [39].

Загальні дані про підприємство наведені у табл. 2.1

Таблиця 2.1

Загальні дані ТОВ «ШТП «МАЯК»

Повне найменування юридичної особи	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ШВЕЙНО-ТОРГОВЕ ПІДПРИЄМСТВО МАЯК
Скорочена назва	ТОВ "ШТП "МАЯК"
Код ЄДРПОУ	02971647
Контактна інформація	вул.Паркова 7а, м.РадивилівРівненська область, 35500, Україна
Уповноважені особи	ТКАЧУК ВІТАЛІЙ ВОЛОДИМИРОВИЧ
Види діяльності	14.14 Виробництво спіднього одягу 13.92 Виробництво готових текстильних виробів, крім одягу 14.12 Виробництво робочого одягу 14.13 Виробництво іншого верхнього одягу 46.19 Діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту 46.41 Оптова торгівля текстильними товарами
Розмір статутного капіталу	262 000,00 грн.
Дата реєстрації	10.03.2010
Податковий борг	Відсутній

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

Річна виробнича потужність складає 70 тис. одиниць сорочок та легкого жіночого одягу. Підприємство спеціалізується по наданню наступних послуг (рис.2.1):

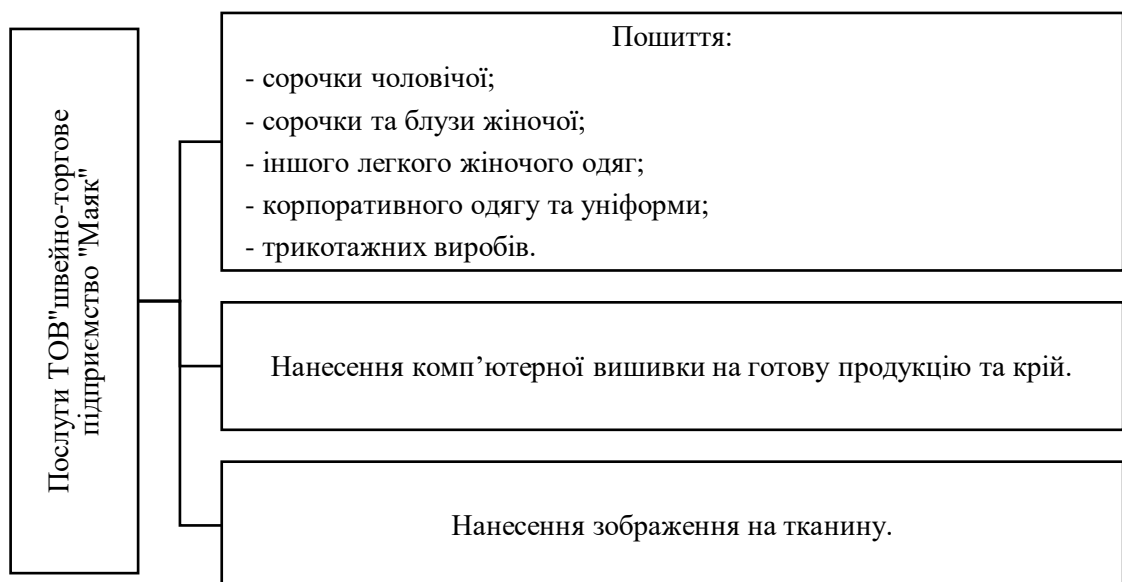


Рис. 2.1 Асортимент послуг ТОВ «Швейно-торгове підприємство «Маяк»

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

В даний час нанесення логотипів, символіки бренду і різноманітних зображень на текстильні вироби є досить популярною послугою. Ця послуга підходить для проведення різних рекламних і промо-акцій, семінарів і презентацій. Комп'ютерна вишивка виглядає найбільш репрезентативно з усіх можливих видів аплікацій. Сучасне обладнання японського виробництва гарантує надзвичайно точну та якісну вишивку на різноманітних текстильних поверхнях, у тому числі на шкірі, можливість нанесення до 12 кольорів одночасно.

Машинна вишивка виконується двома способами: гладдю та хрестиком, що в свою чергу дозволяє надавати широкий спектр послуг з вишивки на різних предметах одягу, в тому числі:

- рекламні пам'ятні футболки та кепки;
- уніформа, спецодяг (для медичних працівників, цехів, фабрик);
- традиційна українська вишивка, обрядові українські рушники;
- предмети інтер'єру (скатертини, серветки, рушники);
- настільні прапорці, шеврони, вимпели.

Щоб розрахувати вартість машинної вишивки, потрібен правильний макет, розміри та кількість [39].

Процес машинної вишивки протікає в декілька етапів (рис. 2.2):

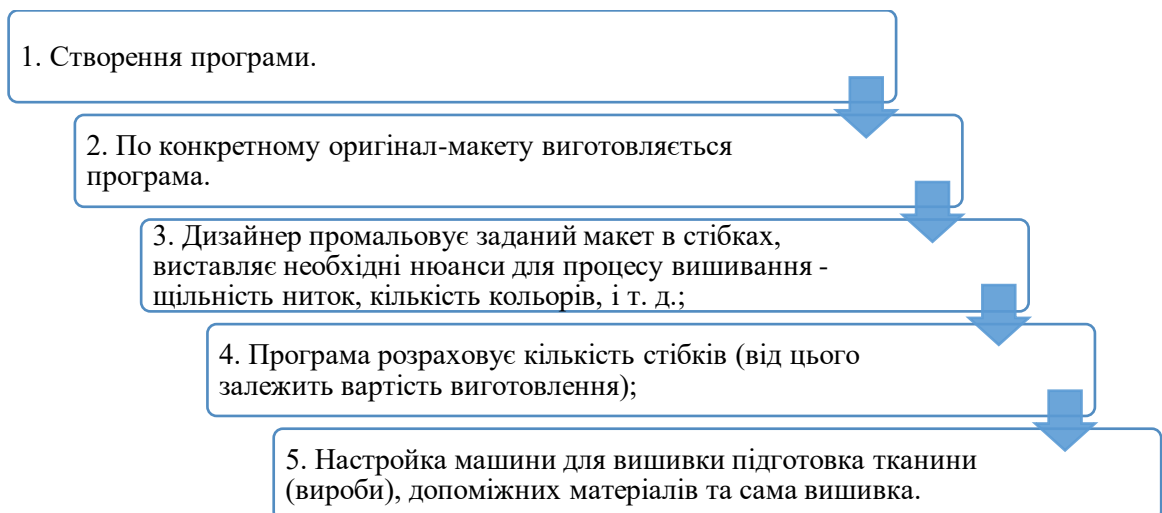


Рис. 2.2 Процес машинної вишивки на підприємстві

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

Метою діяльності підприємства є задоволення потреб суспільства в текстильних виробах, насичення внутрішнього ринку продукцією та послугами

виробництва, отримання прибутку та використання його в інтересах засновників підприємства, розширення діяльності підприємства. діяльності. За своїм правовим статусом Товариство є самостійним суб'єктом господарювання на правах юридичної особи, що здійснює виробничо-комерційну діяльність на основі економічних розрахунків з метою отримання прибутку.

Організаційна структура управління виражається в положеннях про підрозділи, посадових інструкціях працівників апарату управління та інших працівників, а також у кадровому розподілі робітників, керівників, спеціалістів і службовців.

Організаційна структура визначає рівень відповідальності, ступінь делегування повноважень, права та обов'язки персоналу та її вплив на швидкість прийняття рішень (рис. 2.3).

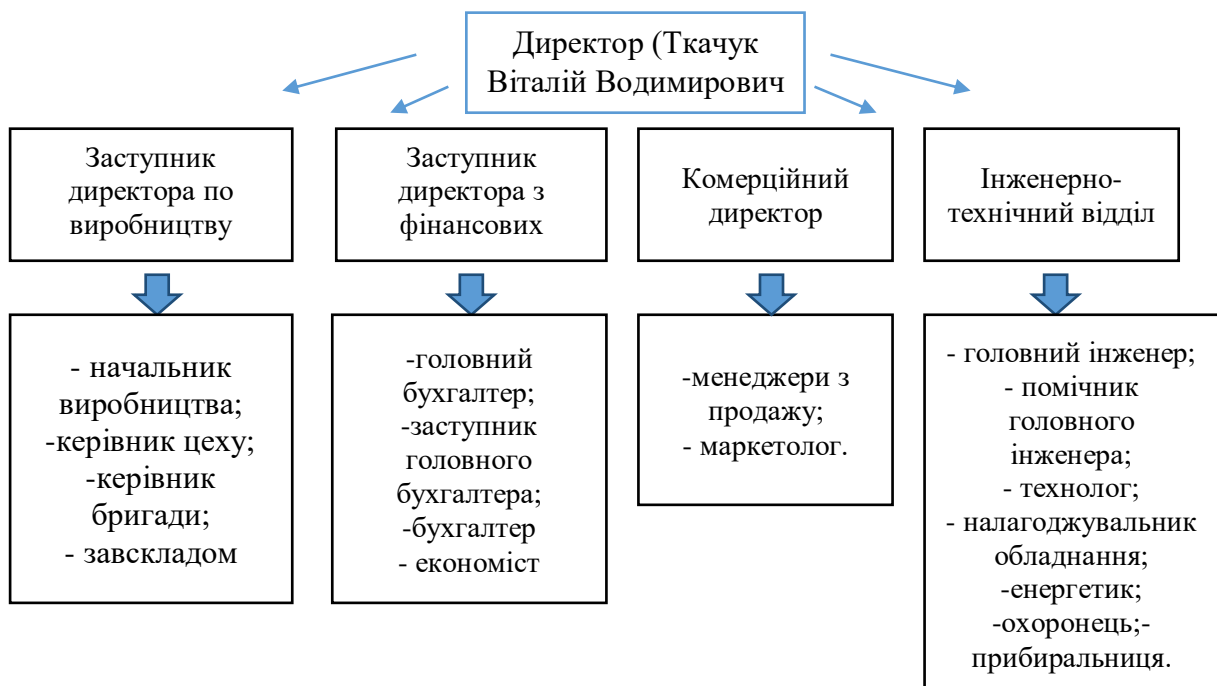


Рис. 2.3 Організаційна структура ТОВ «Швейно-торгове підприємство «Маяк»

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

Всю виробничо-господарську діяльність підприємства очолює директор підприємства. У безпосередньому підпорядкуванні директора підприємства: головний інженер, заступник директора, заступник директора з економічних питань, головний бухгалтер, юридична та кадрова служба. Організація відділів

і служб встановлюється з урахуванням чисельних нормативів підрозділів із введенням посад з урахуванням відповідних норм управління та обслуговування.

Аналіз господарської діяльності є важливим елементом системи управління виробництвом, ефективним засобом виявлення внутрішньогосподарських резервів, основою для розробки планів і прийняття управлінських рішень на науковій основі. Джерелами інформації для такого аналізу є планові та нормативні дані, оперативні та облікові матеріали.

Для оцінки економічної ефективності підприємства проаналізуємо основні показники його фінансово-господарської діяльності. Для цього ми будемо використовувати дані фінансової звітності за три роки (2020-2022). Вихідні дані та результати розрахунків представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Аналіз фінансових результатів та ефективності господарювання ТОВ «ШТП «МАЯК» за 2020-2022 рр

Показники	2020р.	2021р.	2022р.	Абсол. приріст (+/-)		Відн. приріст (%)	
				2022/ 2020	2022/ 2021	2021/ 2020	2021/ 2020
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	7416	5335	6405	-1011	1070	0,86	1,20
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	6524	4341	5534	-990	1193	0,85	1,27
Валовий: прибуток	1162	1014	871	-1011	1070	0,86	1,20
збиток	-	-	-				
Інші операційні доходи, тис. грн	57	95	60	3	-35	1,05	0,63
Адміністративні витрати	(2025)	(1323)	(1189)	836	134	0,59	0,90
Інші операційні витрати, тис. грн	104	7	60	-44	53	0,58	8,57
Фінансовий результат до оподаткування, тис. грн прибуток							
збиток	(910)	(221)	(318)	592	-97	0,35	1,44
Податок на прибуток, тис. грн		-	-	-			
Чистий прибуток (збиток), тис. грн	(910)	(221)	(318)	592	-97	0,35	1,44

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

Розглянувши дані таблиці 2.2 можемо бачити, що підприємство є

неприбутковим, але можна спостерігати позитивну динаміку покращення фінансового становища фірми ТОВ «ШТП «МАЯК». У 2020 році фірма мала збиток у розмірі 910 тис. грн, у 2021 році збиток скоротився на 75% до 221 тис. грн, але у 2022 році збиток знову збільшився на 97 тис. грн. до 318 тис. грн. Збиток у 2020 році пов'язаний із великими адміністративними витратами, що становили 2025 тис. грн, проте у наступні роки відбулося їхнє скорочення до 1323 тис. грн у 2021 та 1189 тис. грн у 2022 році (рис 2.4).

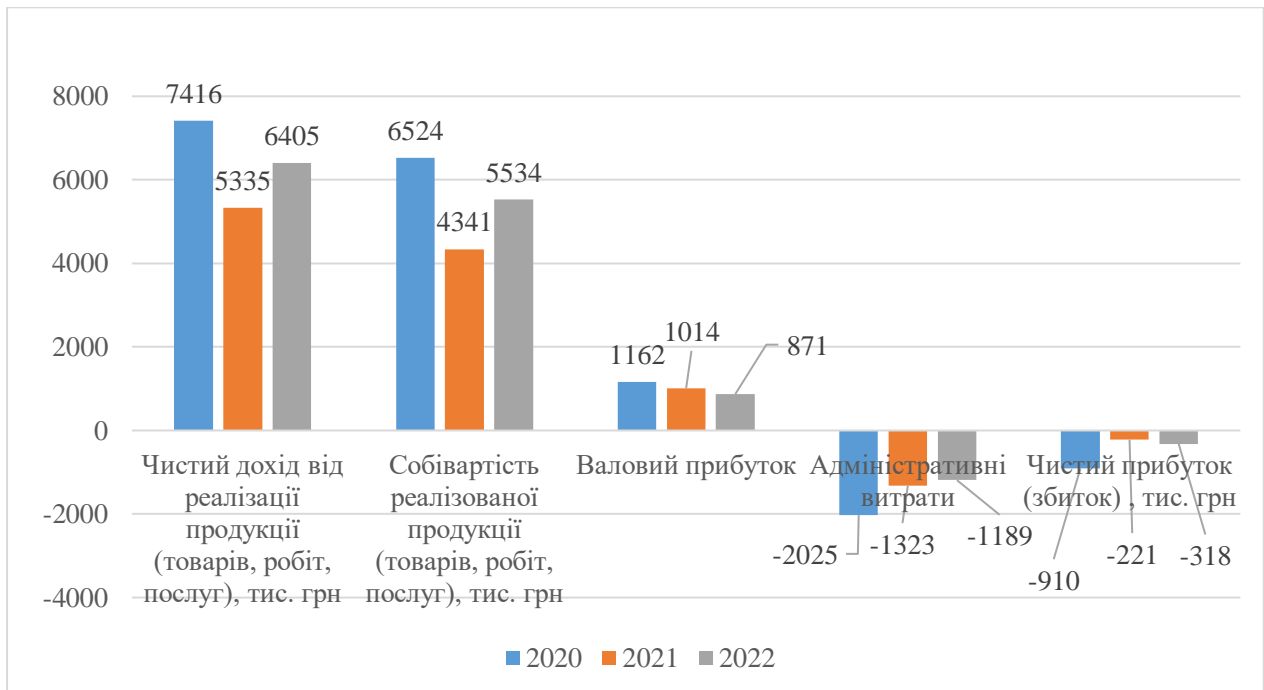


Рис. 2.3 Фінансові результати ТОВ «ШТП «МАЯК»

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

Отже, можна зробити висновок, що причиною збитку компанії окрім високих адміністративних витрат є невелика різниця між чистим доходом від реалізації продукції та собівартістю реалізованої продукції.

На рис. 2.5 представлено динаміку активів ТОВ «ШТП «МАЯК» за 2020-2022 рр.

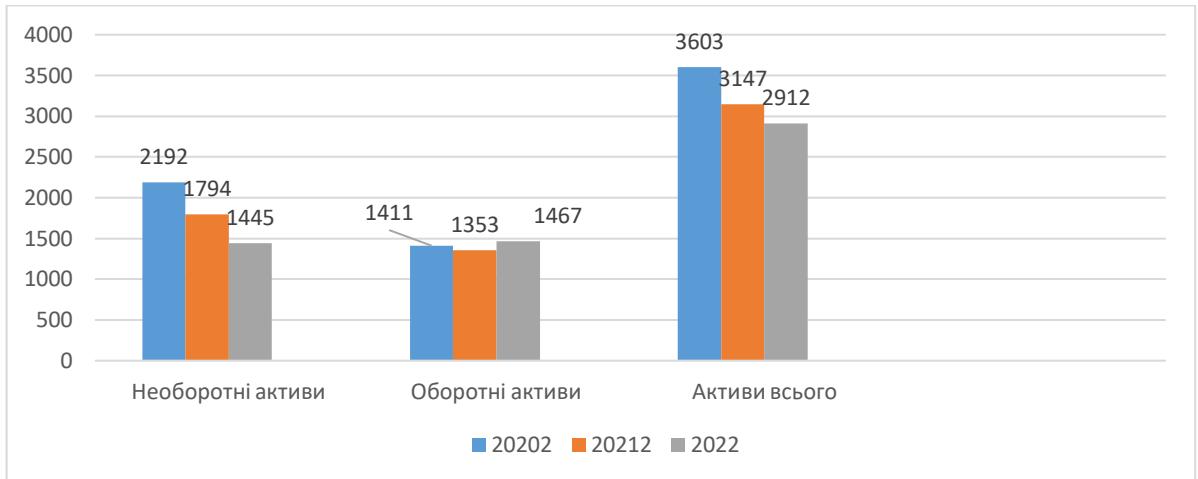


Рис. 2.5 Динаміка активів ТОВ «ШТП «МАЯК» за 2020-2022 рр.

З діаграми видно, що підприємство має тенденцію до зниження наявних активів, що може свідчити про неграмотну політику керівництва та про складні економічні обставини. Можемо бачити, що у 2022 році відбулося загальне скорочення активів на 23,7% від 3603 тис. грн до 2912 тис. грн. По структурі необоротні активи також мають тенденцію до зниження на 55% до 1411 тис. грн у 2022 році порівняно з 2020 роком. Оборотні активи зросли на 4% у 2022 році від показника 2020 року.

Розглянемо

втабл.2.3забезпеченістьвикористанняпідприємстваосновнимизасобами.

Таблиця 2.3

Аналіз забезпеченості використання основних фондів ТОВ «ШТП «МАЯК»

Показники	2020	2021	2022	2022у% до 2021
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис.грн.	2192	1794	1445	0,66
Вартість валової продукції, тис.грн.	1162	1014	871	0,75
Середньорічна чисельність працівників, чол.	53	48	45	0,84
Фондоозброєність праці, тис.грн./чол.	41,36	37,38	32,11	0,78
Фондовіддача, грн.	0,53	0,57	0,60	1,14
Фондомісткість, грн.	1,89	1,77	1,66	0,88

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

Аналіз таблиці 2.3 показав, що вартість основних виробничих фондів підприємства зменшилася на 44,0%. Вартість валової продукції ТОВ «ШТП «МАЯК» також зменшилась 35,0%. Це свідчить про те, що основні засоби підприємства використовуються неефективно. Фондовіддача у 2022р. у порівнянні з 2020р. зменшилась на 22%, а фондомісткість зменшилась на 12%.

Це свідчить про те, що за рахунок зменшення вартості валової продукції та вартості основних виробничих фондів показник фондвіддачі та фондомісткості також зменшився.

Оборотні активи відіграють важливу роль у діяльності підприємства. Оборотні кошти входять до складу виробничих фондів, і в процесі роботи основні елементи зношуються в кожному виробничому циклі, змінюючи свою фізичну форму і віддаючи повну ціну собівартості продукції в цьому виробничому циклі.

В табл. 2.4 наведено дані про забезпеченість підприємства оборотними засобами.

Таблиця 2.4

Аналіз забезпеченості ТОВ «ШТП «МАЯК» оборотними засобами

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022у% до 2020
Вартість оборотних засобів, тис. грн.	3603	3147	2192	0,61
Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	7416	5335	6405	0,86
Коефіцієнт оборотності	2,06	1,70	2,92	1,42
Тривалість обороту, днів	177,33	215,31	124,91	0,70

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

Із таблиці 2.4 можемо бачити, що виручка від реалізації продукції не була стабільною, в 20221 році вона знизилася на 28% від показника 2020 року із 7416 тис. грн до 5335 тис. грн, але у 2022 році бачимо зростання на 20% до 6495 тис. грн. Коефіцієнт оборотності у 2020 році збільшився з 177 днів до 215, що змусило прискорити оборотна інших стадіях виробництва, але у 2022 році тривалість обороту зменшилася до 125 днів.

Отже, ефективне господарювання, цілеспрямоване відтворення та повне використання ресурсів підприємства може бути забезпечене лише за умови: економічно і соціально доцільного співвідношення трудових ресурсів і матеріально-технічної бази, насамперед, основних виробничих фондів; використання у виробництві продукції прогресивних, високопродуктивних та екологічно безпечних технологій; розширення, відтворення та оновлення ресурсів. Адже чітко організоване, своєчасне та достатнє матеріально-технічне забезпечення, а також якісні матеріально-технічні основні засоби виробництва продукції безпосередньо визначають ефективність і безпеку функціонування

ресурсного потенціалу підприємств, а також розвиток. Видно, що стан підприємства на даному етапі залишається нестабільним, що свідчить про необхідність продовження пошуку можливостей збільшення обсягів реалізації товарів і послуг з метою збільшення кінцевого фінансового результату та залучення нових інвестицій.

2.2. Аналіз системи організації оплати праці персоналу та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві

Основними завданнями управління персоналом є визначення потреби в персоналі з урахуванням стратегії розвитку підприємства, обсягів виробництва продукції та послуг; формування чисельного та якісного складу персоналу; особиста політика; адаптація працівників на підприємстві, система розвитку персоналу; інтелектуальні цінності співробітників; стосунки працівників, засновані на довірі, взаємовідповідальності, взаємодопомозі; ув'язування особистих цілей працівників із загальними цілями підприємства; відповідальне забезпечення підприємства працею та надійний соціальний захист працівника.

Аналіз системи управління персоналом та оплати його праці включає аналіз професійно-кваліфікаційного складу працівників на основі врахування рівня кваліфікації, вікового складу, його руху, а також аналіз оплати праці та стимулювання праці. (включаючи бонуси); спрямованість на заохочення та просування співробітників на основі результатів роботи та цінності працівника для компанії, оцінка ефективності роботи персоналу, аналіз використання робочого часу.

Розглянемо елементи операційних витрат ТОВ «ШТП «МАЯК», щоб зрозуміти, які витрати займають оплата праці та соціальні заходи (табл. 2.5)

Таблиця 2.5

Аналіз елементів операційних витрат ТОВ «ШТП «МАЯК»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2021у% до 2020	2022у% до 2021
Матеріальні затрати	605	349	431	0,58	0,71
Витрати на оплату праці	5 183	3594	4237	0,69	0,82
Відрахування на соціальні заходи	1 182	838	978	0,71	0,83
Амортизація	473	437	375	0,92	0,79
Інші операційні витрати	342	325	331	0,95	0,97

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

Із таблиці 2.5 можемо відзначити, що найбільшу частину витрат підприємство виділяє на оплату праці. Спостерігаємо зниження у 2021 році цього розділу витрат на 31% порівняно із 2020 році, у 2022 році відбулося зростання на 18%, але якщо брати показник 2020 році, то всеодно відбулося зменшення. Загалом можемо бачити тенденцію до зменшення усіх елементів операційних витрат у 2022 році порівняно з 2020 роком: матеріальні витрати зменшилися на 29% , відрахування на соціальні заходи – 17%, амортизація – 21%, інші операційні витрати – 3%.

Проаналізуємо трудові ресурси підприємства ТОВ «ШТП «МАЯК» за 2020-2022 роки. Спочатку визначимо зміну чисельності порокхаструктуру персоналу. Для цього розробимо аналітичну таблицю 2.6.

Таблиця 2.6

Динаміка чисельності аструктуру персоналу підприємства

Показник	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Темп зростання, % 2022/2021
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	
Середньооблікова кількість штатних працівників, в тому числі:	53	100	48	100	45	100,00	0,85
Виробничий підрозділ	37	69,81	34,00	70,83	32	71,11	0,86
з них:							
-робітники	28	75,68	27,00	79,41	22	68,75	0,79
-фахівці	6	16,22	5,00	14,71	7	21,88	1,17
-інші службовці	3	8,11	2,00	5,88	3	9,38	1,00
Адміністративний підрозділ	16	30,19	14,00	29,17	13	28,89	0,81

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

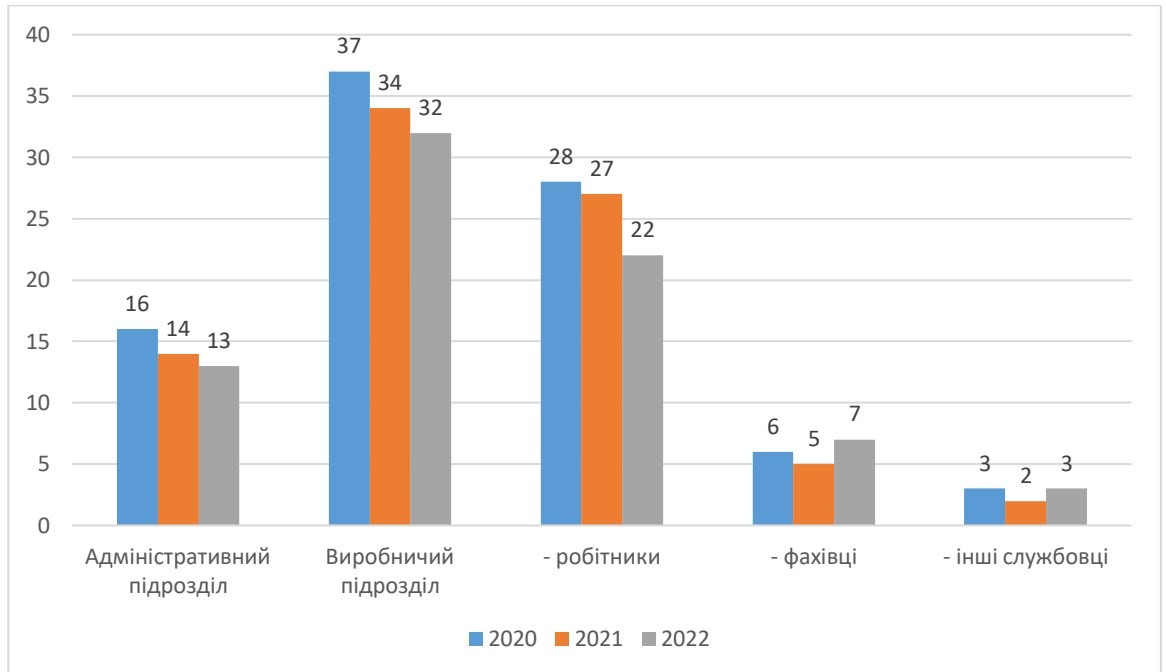


Рис. 2.6 Зміна чисельності персоналу ТОВ «ШТП «МАЯК» за 2019-2021 рр.

Із таблиці 2.6 та рисунку 2.6 можемо проаналізувати, що на підприємстві є негативна динаміка до скорочення персоналу це пов'язано із тим, що підприємство переживає економічну кризу. У 2022 році відбулося скорочення персоналу на 15% у порівнянні з 2020 року і становила 45 працюючих. Стосовно структури, то співвідношення виробничого та адміністративного персоналу залишається стабільною, це свідчить про ефективність організації діяльності та підвищення виробничого потенціалу.

У 2022 році адміністративний персонал становив 28,89%, виробничий – 71,11% серед нього 68,75% становлять робітники, 21,88% - фахівці, 9,38% – інші службовці. Скорочення персоналу відбулося по робітниках на 6 осіб.

При прийомі на роботу, наприклад, на посаду швачки пропонують такі умови праці:

- п'ятиденний робочий тиждень;
- офіційне працевлаштування та соціальний пакет;
- середня заробітна плата складає 7800 грн.;
- належні виробничі умови праці та комфортні умови для обіднього

відпочинку.

Таблиця 2.7

Структура персоналу за стажом роботи ТОВ «ШТП «МАЯК»

Показники	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Відхилення 2022/ 2020		Відхилення 2022/ 2021	
	осі б	Питом а вага, %	осі б	Питом а вага, %	осі б	Питом а вага, %	осі б	Питом а вага, %	осі б	Питом а вага, %
Всього працівників	53	100	48	100	45	100	-8	35	-3	25
З них мають стаж роботи:										
до 1 року	12	22,64	12	25,00	11	24,44	-1	-8,33	-1	-8,33
від 1 до 3	18	33,96	17	35,42	14	31,11	-4	-22,22	-3	-17,65
від 3 до 5	17	32,08	15	31,25	14	31,11	-3	-17,65	-1	-6,67
від 5 до 10	6	11,32	3	6,25	4	8,89	-2	-33,33	1	33,33
від 10 до 20	0	0	1	2,08	2	4,44	2	0	1	100,00
більше 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

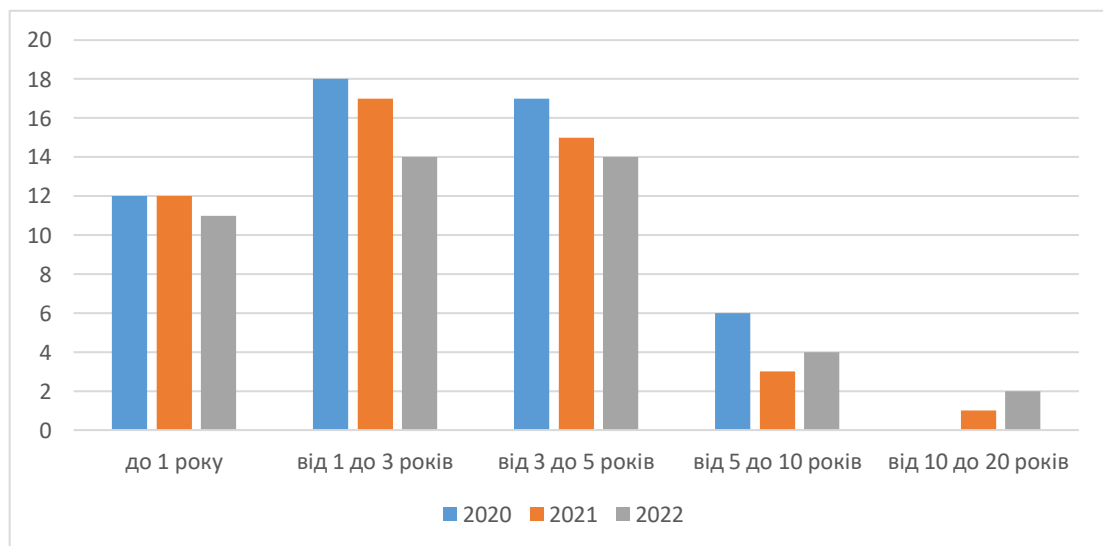


Рис. 2.7 Тенденція складу працівників залежно від стажу роботи

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

У таблиці 2.7 бачимо структурні зміни персоналу за стажем роботи. Усі вони пов'язані із скороченням персоналу. Працівників із стажем до 1 року не збільшилося, а навпаки у 2022 році зменшилося на 8,33% до 11 осіб, що свідчить про те, що підприємство не наймало нових людей. Найбільше змін відбулося в категорії від 1 до 3 років стажу. У 2022 році порівняно із 2020 відбулося скорочення штату на 17,65%, що становить 4 працівника. Також з'явилися працівники із стажем від 10 до 20 років, та становили 4,44% від загальної кількості працюючих. Загалом у 2022 році структура персоналу була

така: до 1 року стажу становить 11 осіб або 24,44% від загальної кількості, від 1 до 3 років стажу – 14 осіб або 31,11%, від 3 до 5 років 14 осіб або 31,11%, від 5 до 10 років – 4 осіб або 8,89%, від 10 до 20 років – 2 особи або 4,44%.

При виборі тієї чи іншої форми і системи оплати праці в організації враховуються об'єктивні умови: характер діяльності, використовуване обладнання, транспорт, специфіка технологічних процесів ремонту рухомого складу, форма організації праці, вимоги до якості виконуваних робіт і послуг, використання трудових ресурсів і матеріалів.

На ТОВ «ШТП «МАЯК» застосовується погодинно-преміальна, форма оплати праці.

Фонд оплати праці працівників організації, відповідно до чинних методичних вказівок органів статистики, включає як фонд оплати праці, що входить до складу поточних витрат організації, так і виплати з фондів соціального захисту населення та бюджетних коштів на соціальні виплати. Порядок формування фондів соціальних виплат та їх розмір для організації затверджується підприємством на наступний фінансовий рік.

Проаналізуємо, як змінюються витрати на преміальні виплати у сукупних витратах на оплату праці у ТОВТОВ «ШТП «МАЯК»

Таблиця 2.8

Витрати на оплату праці ТОВ «ШТП «МАЯК» у 2020-2022 рр.

Показник	2020р.		2021р.		2022р.		Абсолютний приріст т, 2022-2020	Темп росту, 2022-2020	Абсолютний приріст , 2022-2021	Темп росту, 2022/2021 рр., у %
	Тис. грн	Питома вага а, у%	Тис. грн	Питома вага а, у%	Тис. грн	Питома вага а, у%				
Витрати на оплату праці	5183,00	100,00	3594,00	100,00	4237,00	100,00	-946,00	-18,25	643,00	17,89
В т.ч. на заробітну плату та компенсації	4470,00	86,24	3150,00	87,65	3806,00	89,83	-664,00	-14,85	656,00	20,83
В т.ч. на преміальні та бонусні виплати	713,00	13,76	444,00	12,35	431,00	10,17	-282,00	-39,55	-13,00	-2,93

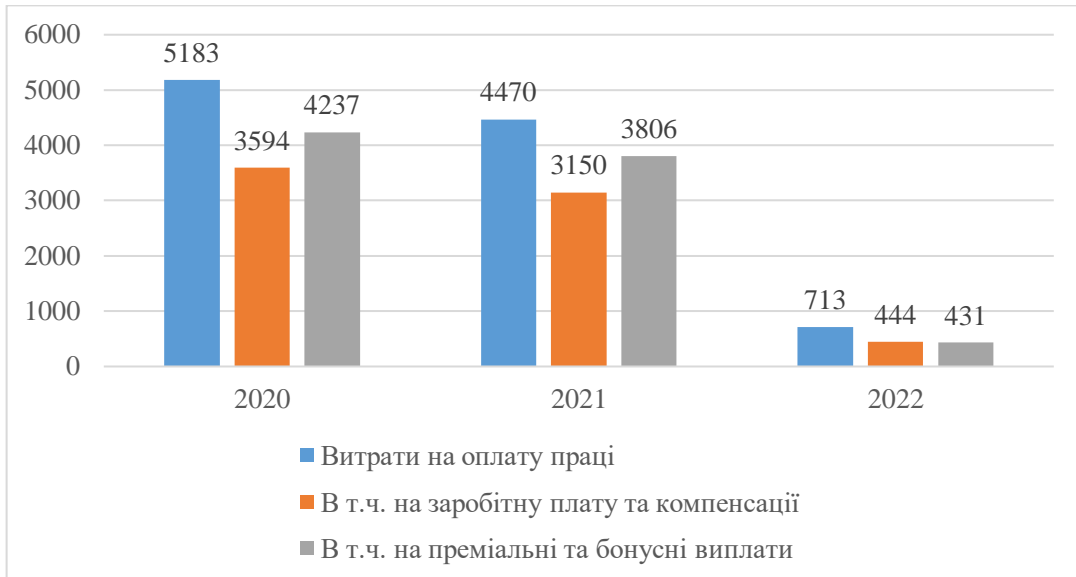


Рис. 2.9 Зміни в структурі витрат на оплату праці

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

З аналітичної таблиці 2.8 та рисунка 2.8 можемо прослідкувати таку тенденцію: у загальних витратах на оплату праці зменшується частка преміальних витрат (13,76% у 2020 році, 12,35% у 2021 році та 10,17% у 2022 році). Відповідно, питома вага витрат на заробітну плату збільшується (86,24% у 2020 році, 87,65% у 2021 році, 89,83% у 2022 році). Загалом витрати на оплату праці у 2021 році зменшилися на 14,85 % порівняно з 2020 роком та збільшилися на 20,83 у 2022 році порівняно з 2021 роком.

Оцінка ефективності використання людських ресурсів в організації та рівня ефективності їх роботи повинна розглядатися в тісному зв'язку з оплатою праці. Для визначення сумісності темпів зростання продуктивності праці з темпами зростання середньої заробітної плати скористаємося даними таблиці 2.9, в якій розрахуємо темпи зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці, а також заощаджень (надлишок) фонду оплати праці відповідно до діючої методики.

Індекси зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці працівників ТОВ «ШТП «МАЯК» у 2020-2022 роках

Показники	Роки		
	2020	2021	2022
1. Обсяг доходів від реалізації продукції, тис. грн	7416	5335	6405
2. Фонд оплати праці середньооблікової кількості штатних працівників, тис. грн	5 183	3594	4237
3. Середньооблікова кількість штатних працівників, чол.	53	48	43
4. Середньорічна заробітна плата працівників, тис. грн, (ряд. 2/ряд. 3)	97,79	74,87	98,53
5. Середньорічний виробіток працівників, тис. грн, (ряд. 1/ряд. 3)	139,92	111,15	148,95
6. Індекс зростання середньорічної заробітної плати (Ісз)	-	0,766	1,316
7. Індекс зростання середньорічної продуктивності праці працівників (Ігв)	-	0,794	1,340
8. Коефіцієнт випередження (відставання) (Квип), (ряд. 7/ряд. 6)	-	0,965	0,982
9. Сума економії (перевитрати) фонду зарплати (+ - Е), (ряд. 2 × ((ряд. 6 - ряд. 7) : ряд. 6)), тис. грн	-	-131	-77,27

Примітка: Складено автором на основі даних підприємства

Розрахунок необхідних показників в таблиці 2.9 виявив наступні тенденції у використанні фонду заробітної плати внаслідок зміни співвідношення між темпом зростання продуктивності праці та темпом зростання середньої заробітної плати: у 2020 році коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності дорівнював 0,965, що дозволило отримати економію по фонду зарплати сумі 131 тис. грн; у 2020 році коефіцієнт випередження дорівнював 0,982, внаслідок чого по фонду зарплати економія склала 77,27 тис. грн. Можна зробити висновок, що підприємство використовувало кошти обґрунтовано.

Висновки до розділу 2

ТОВ «ШТП «МАЯК» здійснює пошиття текстильних виробів (сорочки чоловічої, сорочки та блузи жіночої, іншого легкого жіночого одягу, корпоративного одягу та уніформи, трикотажних виробів) для потреб населення надає послуги з нанесення вишивки.

Аналіз основних показників фінансово-економічної та господарської діяльності підприємства в 2020-2022 роках дозволяє зробити наступні висновки:

- 2020 році фірма мала збиток у розмірі 910 тис. грн, у 2021 році збиток скоротився на 75% до 221 тис. грн, але у 2022 році збиток знову збільшився на 97 тис. грн. до 318 тис. грн. Збиток у 2020 році пов'язаний із великими адміністративними витратами, що становили 2025 тис. грн, проте у наступні роки відбулося їхнє скорочення до 1323 тис. грн у 2021 та 1189 тис. грн у 2022 році;

- підприємство має тенденцію до зниження наявних активів, що може свідчити про неграмотну політику керівництва та про складні економічні обставини. У 2022 році відбулося загальне скорочення активів на 23,7% від 3603 тис. грн до 2912 тис. грн. По структурі необоротні активи також мають тенденцію до зниження на 55% до 1411 тис. грн у 2022 році порівняно з 2020 роком. Оборотні активи зросли на 4% у 2022 році від показника 2020 року.

- на ТОВ «ШТП «МАЯК» застосовується погодинно-преміальна, форма оплати праці. У загальних витратах на оплату праці зменшується частка преміальних витрат (10,5% у 2022 році, 10,9% у 2020 році та 14,7% у 2022 році). Відповідно, питома вага витрат на заробітну плату збільшується.

РОЗДІЛ 3. РОЛЬ НЕТРАДИЦІЙНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СТИМУЛЮВАННІ ПРАЦІ

Нетрадиційні форми оплати праці можуть мати важливу роль у стимулюванні працівників. Крім заробітної плати, яка є базовою формою оплати праці, використання нетрадиційних форм може додатково мотивувати працівників та підвищувати їх продуктивність.

Однією з головних ролей нетрадиційної оплати праці є збільшення мотивації працівників. Застосування нетрадиційних форм оплати праці може показати працівникам, що їхні зусилля та результати були помічені, та спричинити почуття визнання. Це може бути особливо важливо в тих випадках, коли заробітна плата є невисокою або коли працівники знаходяться в ситуації, коли їх зусилля не помічають.

Крім того, використання нетрадиційних форм оплати праці може допомогти зберегти кваліфіковані кадри та залучити нових працівників. Якщо компанія використовує нетрадиційні форми оплати праці, це може стати однією з переваг, яку вона може запропонувати своїм працівникам, порівняно з конкурентами. Це може бути особливо важливо в галузях з високим рівнем конкуренції за талановиті кадри. Нетрадиційні форми оплати праці також можуть підвищити продуктивність працівників. Якщо працівник знає, що його додаткові зусилля будуть винагороджені, він може бути більш мотивованим до виконання завдань більш ефективно та швидше [32].

Ефективна система стимулювання, адекватна умовам інноваційної економіки, має забезпечувати: здійснення професійної діяльності працівників за винагороду, яка об'єктивно відображає вартість праці на ринку праці, оплату праці працівника, залученого до виконання робіт навіть найнижчого рівня. складність на рівні, достатньому для нормального відтворення його робочої сили, престижність і соціальна привабливість висококваліфікована і комірецька праця, висока конкурентоспроможність робочої сили, зацікавленість у підвищенні рівня професійної кваліфікації та досягненні кращих, значущих результатів праці, мобілізація всі фактори зростання продуктивності праці.

На нашу думку, удосконалення організації оплати праці працівників може здійснюватися в напрямку використання наступних ефективних методів стимулювання, які можуть покращити будь-яку систему оплати праці та підходять для підприємств усіх форм власності. Такими прийомами є:

Скорочення періоду стимуляції. Якщо період заохочення, за який виставляється робота і за який здійснюється мотивація, становить квартал або місяць, то на початку цього періоду робота є неінтенсивною, враховуючи, що є багато часу для виконання завдання. Коли період стимуляції скорочується до тижня, часу на «згорання» вже немає і робота стає більш інтенсивною.

Забезпечення стабільних умов стимуляції. Працівникам повинні бути забезпечені незмінні умови праці та винагорода протягом визначеного терміну. Коригувати ці умови в процесі роботи в бік їх погіршення неприпустимо. Це підриває довіру підрядників до керівництва [29].

Диференціювати способи винагороди керівників і підрядників. Незалежно від рентабельності чи збитковості банку в цілому, підрядник повинен отримувати заздалегідь визначену винагороду за фактично виконану роботу. Помилково, а іноді й навмисним трюком умови оплати, призначені для менеджерів, переносяться на підрядників: підряднику кажуть, що він отримає оплату за свою роботу, коли він отримає прибуток (що має на увазі, але не говорить вголос, що якщо прибутку немає, то й премії);

Поєднання постійної та змінної винагороди. У людини спостерігається ефект звикання до рівня постійних подразників: винагорода, яка надається регулярно, майже незалежно від її величини, може здаватися незначною. Цього можна уникнути, встановивши мінімальну гарантовану змінну частину винагороди на основі об'єктивних результатів діяльності.

Розрахунок за «миттєвим» принципом. З точки зору максимального збудження, оплата повинна бути якщо не наперед, то відразу після завершення роботи. Наприклад, дуже складно залучити випадкових виконавців для виконання тимчасових разових робіт на умовах виплати винагороди згідно з трудовим договором в кінці місяця, а при оплаті готівкою «відразу» це завдання

є просто вирішується. Виконавці віддають перевагу стимулам, максимально наближеним до сьогодення.

Імпульсне стимулювання, тобто одноразова мотивація, значна винагорода служить для спонукання виконавця до певних дій. Значна сума передоплати спонукає підрядника братися за роботу, в рентабельності якої він сумнівався.

Створення конкурента, реального чи уявного, може мати сильний стимулюючий вплив на працівника. Коли на дану посаду є інша кандидатура, працівник швидше погоджується на неї (якщо це приносить користь) і навіть на гірші умови [48].

Мотивація кількісна або порційна. Бажано, щоб винагорода виплачувалася не повністю за виконану роботу, а кількісно. Якщо, наприклад, друкарка знає, скільки вона заробляє на кожній сторінці, вона ненавмисно робить деякі попередні розрахунки. Часто керівництво дає всім однакову премію, не пояснюючи, кому і за що. Тому для підвищення мотивації необхідно виділяти значні винагороди за конкретні успіхи (починаючи приблизно від $1/3$ - $1/2$ середньої зарплати).

Використовувати бальні оцінки праці доцільно у зв'язку зі складністю сукупного вимірювання різних факторів продуктивності праці кожного працівника із загальними можливостями виплати заробітної плати. За результатами своєї роботи кожен виконавець отримує певну кількість балів, пропорційну розподілу загальної суми коштів, виділених на оплату роботи.

Доведення індивідуальних показників та умов оплати до кожного контрагента. Чим більше наслідки роботи людини «розчиняються» в колективному ефекті, тим важче стимулювати її до кращої роботи та оцінки фактично зробленого. Тому необхідно постаратися довести кожному виконавцю показники його роботи і те, як вони перетворюються на певні розміри матеріальної винагороди.

Стимулювання лідера. Винагорода такого керівника повинна виплачуватися не за часом, витраченим на заявку, а в рамках економічного ефекту, отриманого підприємством. Ця частина може бути дуже значною в

порівнянні з зарплатою працівника, але її потрібно виплачувати. У такій ситуації перевіряється надійність керівництва компанії. Відсутність такої оплати позбавить інших співробітників бажання шукати нові ідеї та рішення, і навпаки, публічне нагородження керівника з відповідними погодженнями спонукатиме інших співробітників шукати пропозиції, які будуть розвивати та зміцнювати компанію.

На нашу думку, реалізація запропонованих заходів щодо вдосконалення оплати праці працівників ТОВ «ШТВ «Маяк» та використання ефективних методів активізації праці дозволить створити ефективну систему оплати праці та матеріального стимулювання працівників, що сприятиме залученню та утриманню працівників. необхідний висококваліфікований персонал на підприємстві, стимулюватиме працівників до найкращого виконання обов'язків. Ефективна система оплати праці є основою підвищення ефективності праці, покращення якості персоналу та є одним із найважливіших факторів мотивації до праці, що впливає на бажання працівника працювати з новою самовіддачею.

Листи пільг для кожного працівника з переліком усіх винагород, які можна застосовувати як заохочення, виходячи з пріоритетних потреб працівника. Крім того, в пільгові списки повинні бути включені ті переваги, які працівник вже отримав, щоб ви мали уявлення про те, що вже зроблено, і не повторювалися, якщо в цьому немає необхідності [35].

Така система дозволить максимально ефективно використовувати непрямі витрати, а також планувати призові фонди з урахуванням конкретних одержувачів. А персонал відчує, що турбота компанії про своїх співробітників не абстрактна, а персоніфікована.

Передача благ, обумовлених мотивацією, може бути організована за принципом «кафетерійної системи», який зарекомендував себе на багатьох підприємствах. Він включає всі види пільг і винагород, які надаються працівнику з урахуванням можливостей підприємства, і надає кожному право вибрати для себе бажані види стимулювання. Система внутрішньобанківських послуг і пільг була б персоналізованою, а отже, набагато ефективнішою, якби керівництво не встановлювало перелік пільг для

просування по службі, а самі працівники могли вибрати із запропонованого їм списку ті, які найкраще підходять їх домінантам. потреби.

У системі оплати праці та матеріальної мотивації важливе місце займає персональне преміювання.

Аналіз системи преміювання ТОВ «ШТВ «Маяк» показав, що вона передбачає розподіл між працівниками певного відсотка отриманого за підсумками кварталу прибутку. Така система не дозволяє працівнику зрозуміти, за що саме він отримує премію, і призводить до того, що працівник сприймає премію як частину регулярного заробітку, на яку він, здається, має право. Як наслідок, така система не розрахована на мотивацію конкретного працівника і потребує вдосконалення.

Вирішальним моментом ефективної бонусної системи є правильно визначені умови та бонусні коефіцієнти. «Вузьким місцем» системи преміювання компанії є те, що ставки преміювання встановлюються для всього персоналу, незалежно від того, чи можуть працівники своїми зусиллями безпосередньо впливати на результати діяльності чи ні. Отже, для вдосконалення системи преміювання необхідно перш за все визначити конкретні показники для конкретних спеціалістів і працівників, пов'язаних виконанням відповідних управлінських функцій.

Показники преміювання працівників структурних підрозділів ТОВ «ШТВ «Маяк» повинні визначатися виходячи з конкретних завдань, які стоять перед ними, та з урахуванням показників, що відображають результати діяльності підприємства в цілому. Таким чином, кожен співробітник, сприймаючи досягнення певного рівня показника або утримання його на базовому рівні як особисту мету, розумітиме, як саме він може підвищити свій дохід [23].

Враховуючи недостатню розробленість показників преміювання працівників, досягнення яких безпосередньо пов'язане з їх трудовими затратами, пропонуємо наступний варіант вибору показників преміювання спеціалістів та працівників провідних служб підприємства (на їх основі

побудовано табл. 3.1.) . При цьому умовою надання премії може бути досягнення запланованого рівня рентабельності.

Таблиця 3.2

Показники преміювання ТОВ «ШТВ «Маяк»

Назва відділу	Показники преміювання
Фінансовий відділ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відсутність претензій з боку податкових, статистичних органів щодо своєчасності та достовірності статистичної та бухгалтерської звітності. 2. Зменшення дебіторської заборгованості банку. 3. Відсутність штрафних санкцій з боку податкових органів, банківських та інших установ по несвоєчасному перерахуванню плат ежів.
Виробничий відділ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Виконання норми ви робництва продукції; 2. Перевиконання норми; 3. Відсутність браку; 4. Економне витрачання матеріалів.
Відділ продажу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розширення ринку; 2. Збільшення обсягу продаж; 3. Зацікавленість новими інвесторами.

Примітка: складено автором

Запропоновані коефіцієнти премії дійсно залежать від трудової діяльності кожного працівника підрозділу. Їх вибір може відбуватися шляхом встановлення основних і додаткових показників залежно від завдань підрозділу чи банку в цілому та їх пріоритетності.

Аналіз системи нематеріальної мотивації праці та мотиваційної спрямованості персоналу показав, що надто мало уваги приділяється цим внутрішнім факторам – мотиваторам, які посідають перші місця в структурі регуляторів поведінки персоналу та суспільства, а саме стимулюванню і зміст роботи. Тому вдосконалення системи нематеріального стимулювання має йти за прикладом розвитку кар'єри персоналу, збагачення змісту його праці [24].

Планування кар'єри працівників ТОВ «ШТВ «Маяк» представляє розвиток професійної кар'єри, тоді як принципи просування співробітників, тобто на вищий рівень в ієрархії управління, на нашу думку, потребують вдосконалення.

Тому при побудові системи нематеріального стимулювання персоналу та плануванні його кар'єри необхідно вирішувати насамперед такі завдання:

- досягнення зв'язку між цілями підприємства та окремими працівниками;

- збереження орієнтації планування кар'єри на конкретного працівника з метою врахування його специфічних потреб;
- створення чітких і зрозумілих критеріїв розвитку кар'єри;
- експертиза професійного потенціалу працівників;
- забезпечення обґрунтованої оцінки професійного потенціалу персоналу з метою зменшення нереалістичних очікувань;
- визначення шляхів професійного розвитку, використання яких дозволить задовольнити кількісну та якісну потребу в персоналі в потрібний час і в потрібному місці.

Управління діловою кар'єрою здійснюється через організацію системи переміщення посад, що включає розробку цілей руху персоналу всередині організації та організацію інформаційного забезпечення потреб організації в галузі управління спеціалістами на майбутнє. Ці можливості можуть варіюватися від простих навчальних програм до поглиблених консультаційних послуг для покращення індивідуальних планів розвитку кар'єри.

З таких елементів, на нашу думку, має складатися організація ділової кар'єри працівників:

I. Професійне самовизначення працівника. Це система самооцінки, яка за допомогою комплексу психологічних тестів дозволяє визначити спрямованість професійних інтересів працівника, рівень розвитку його управлінських якостей та особистих якостей. Для цього працівники кадрової служби або спеціально запрошені спеціалісти - психологи повинні розробити спеціальні тести для психологічної оцінки характеристик і наукові методи їх використання. Результатом перевірки буде з'ясування уявлень працівника та його керівництва про ступінь відповідності професійної підготовки та ділового потенціалу працівників вимогам до особи, яка претендує на певну посаду. Результати цих досліджень, на нашу думку, будуть найнадійнішим критерієм для визначення ділової кар'єри працівника.

II. Професійна освіта. Це умова органічного просування. Таке навчання може приймати форму технічних знань і навичок, спрямованих на підвищення здатності працівників виконувати роботу, розвиток і вдосконалення технічних

навичок і передачу нових знань, пов'язаних з роботою. Процес навчання може здійснюватися як безпосередніми керівниками співробітників, так і спеціально запрошеними фахівцями даного профілю.

Процес тренінгу повинен складатися з таких етапів:

1. Визначення потреби в навчанні. При цьому необхідно визначити ті професійні навички та знання, які необхідні для забезпечення успіху в досягненні цілей компанії; визначити нормативи виконання робіт; визначити знання та навички, якими володіє працівник. Після виявлення недоліків у роботі керівника вищої ланки на основі аналізу, проведеного керівниками структурних підрозділів і кадровою службою, підприємство повинно прийняти рішення про необхідність навчання, тобто визначити, чи можна ці недоліки усунути за допомогою допомоги в навчанні.

2. Визначення цілей навчання. Необхідно детально визначити, наскільки добре працівник повинен вміти виконувати навчання після навчання і за яких обставин працівники повинні бути в змозі реалізувати отримані знання.

3. Підбір матеріалів і методів навчання. Навчальні матеріали можна розробити спеціально під конкретну навчальну програму або придбати в готовому вигляді в організаціях, що спеціалізуються на навчанні персоналу. Вибір методів навчання мають здійснювати фахівці, які будуть проводити навчання, узгодивши це питання з керівництвом з точки зору фінансових витрат на них [46].

Тому підготовка кадрів різних категорій персоналу певної галузі чи виду діяльності є надзвичайно важливою для підвищення ділової ініціативи працівників, їх професійно-кваліфікаційного зростання, що, у свою чергу, є основою їх просування по службі.

III. Планування та реалізація ділової кар'єри. Розробляючи конкретну модель кар'єри в особистому бізнесі, для кожного етапу просування необхідно вказати:

- зміст роботи на кожному етапі просування;
- освіта, кваліфікація, вік та інші вимоги для переходу на наступний етап;
- розмір вимог до ділового досвіду для переходу на наступний етап.

Розробка чітких критеріїв просування по службі, диференціація кар'єрних рівнів за ступенем складності та відповідальності відповідно до кваліфікаційних вимог, постановка винагороди в залежність від результатів роботи, знань і навичок працівників роблять систему зростання зайнятості прозорою та зрозумілою для всього персоналу компанії, створити чітку перспективу кар'єрного розвитку для кожного співробітника з урахуванням його індивідуального, особистого та ділового потенціалу.

При організації системи просування персоналу слід враховувати, що якість трудового життя на робочому місці на наступному етапі кар'єри повинна бути вищою, ніж на попередньому.

Таким чином, створення умов для розвитку кар'єри може допомогти працівникам визначити свої потреби з точки зору особистого розвитку, надати інформацію про можливості кар'єрного росту в компанії та узгодити потреби та цілі працівника з цілями компанії.

Важливим мотиватором службової поведінки співробітників підприємства, як засвідчує опитування персоналу, є почуття праці, вдосконаленню якого приділяється недостатньо уваги. З метою задоволення потреб працівників у змістовній і цікавій роботі, творчої самореалізації працівників доцільно використовувати творчі стимули та впливи, до яких можна віднести методи збагачення праці. Jobenrichment — це ротація та реструктуризація роботи, спрямована на розширення змісту роботи.

Ротація полягає в тимчасовому (на строк від 3 місяців до 1 року) переведенні працівника на нову посаду з аналогічною кваліфікацією в інший структурний підрозділ. Така необхідність обумовлена тим, що компанія веде свою діяльність у різних напрямках, що вимагає від компанії підготовки фахівців широкого профілю. Ротація позитивно впливає на самих працівників, оскільки дозволяє використовувати в процесі роботи всі свої знання, вміння та навички, весь свій особистий потенціал, відкриває перспективи для подальшого самовираження та самовдосконалення, надає кожному перспективи в ієрархічній структурі, що відповідає їхнім нахилам і здібностям, і певний рівень самостійності в роботі [11].

Змістовність праці більшості персоналу компанії невисока, оскільки їх функції часто повторюються і досить одноманітні (за винятком вищого керівництва). Отже, враховуючи результати аналізу організації діяльності виробничих підрозділів у частині збагачення змісту роботи, пропонуємо роботу будувати з урахуванням таких організаційних принципів:

1. Види робіт повинні бути рівномірно розподілені між працівниками. Виконання цих робіт невеликою групою працівників означає нецікаву монотонну роботу з низькими вимогами.

2. Об'єднати у відділ співробітників єдиної кваліфікації, що забезпечить одноманітність завдань.

3. Децентралізувати планування та контроль, що забезпечить комплексність відносин, а відтак можливість підтримувати та підвищувати кваліфікацію всіх працівників.

4. Децентралізація контролю за діяльністю працівників з боку вищих рівнів управління, що дасть їм можливість самостійно приймати рішення, виконувати та контролювати виконання поставлених завдань та підходити до них творчо.

5. Під час виконання роботи надавати працівникам можливість співпрацювати та спілкуватися, що не призводить до ізоляції видів робіт.

6. Необхідність відпрацювання всіх видів кваліфікацій та перспективи їх підвищення [8].

Варто було б запровадити на ТОВ «ШТВ «Маяк» «компенсаційний пакет», який передбачає матеріальне, а не грошове заохочення. Механізм реалізації - надання працівнику можливості користуватися ресурсами компанії або створеними нею послугами (обладнання, знижки на товари тощо). Працівник отримує послугу, але компанія її оплачує. Для працівників ТОВ «ШТВ «Маяк» в нинішній кризовий період дуже важливий «ринковий підхід» – забезпечення рівня матеріального забезпечення працівників підприємства відповідному ринку праці. Механізм реалізації – моніторинг ринку праці, участь у дослідженні ринку праці та інформування працівників. Отже, ротація посад, збагачення змісту роботи та перебудова роботи сприяє вдосконаленню

організації праці, упорядкуванню робочих процесів, дозволяє урізноманітнити роботу, зробити її більш цікавою, змістовною та самостійною, що сприятиме задоволенню потреб працівників у виконанні більш відповідальної роботи, творчості, прийнятті самостійних рішень, самовираження через роботу та професійний розвиток.

Висновки до розділу 3

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що впровадження на підприємстві ефективного механізму управління поведінкою працівників, який би враховував усі вищевикладені рекомендації щодо підвищення мотивації праці, на нашу думку, сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства за рахунок виконання вимог потреби свого персоналу, зменшити плинність кадрів і підвищити добробут працівників. Тільки за умови ретельного розвитку та активного вдосконалення всіх елементів системи матеріальної мотивації, праці та трудового статусу підприємство зможе впоратися з ринковою конкуренцією та забезпечити себе необхідними коштами для подальшого розвитку діяльності, що забезпечить воно буде успішним в умовах нової економіки.

Було сформовано такі заходи з удосконалення системи мотивації у ТОВ «ШТВ «Маяк»:

1. Необхідно проаналізувати систему стимулювання з точки зору її законності, цілісності, відповідності специфіці конкретного підприємства.
2. Визначити основні цілі підприємства щодо управління персоналом (які кадри потрібні банку), його політику винагороди.
3. Проаналізуйте структуру системи стимулювання, з'ясуйте, чи в повній мірі в ній представлені всі необхідні елементи.
4. Перевірити структурні підрозділи та визначити необхідні відмінності в системах стимулювання окремих структурних підрозділів.
5. Визначення на основі коефіцієнтів співвідношення цілей і завдань, обов'язків і повноважень, кваліфікації і досвіду, кількісних і якісних результатів роботи.

6. Підвищити гнучкість і прозорість системи стимулювання, спрямувати її розвиток на підвищення індивідуалізації оплати праці.

7. Ширше використання морального стимулу як одного з найдешевших і ефективних елементів мотиваційної системи.

ВИСНОВКИ

Під час виконання кваліфікаційної роботи було проведено дослідження теоретичних та практичних аспектів використання нетрадиційних форм оплати праці на підприємстві.

У першому було розглянуто економічну сутність, зміст та функції оплати праці, що дозволило зрозуміти важливість оплати праці для забезпечення ефективної роботи підприємства та стимулювання працівників до більш результативної праці.

Заробітна плата є одним із важливих елементів організації виробництва, що виражає основні та життєво важливі інтереси працівників, роботодавців і держави. Пошук взаємовигідних механізмів реалізації та просування інтересів конкретного тристороннього партнерства є однією з основних умов розвитку економіки та суб'єктом функцій управління працею та заробітною платою, узгодження номінальної заробітної плати з реальною.

Основними умовами визнання ефективності заробітної плати є задоволення зростаючих потреб працівників і як складової витрат виробництва досягнення оптимальності з метою забезпечення ефективності виробництва. Таким чином, організацію оплати праці на підприємстві можна розглядати як елемент механізму адаптації підприємства до умов його організаційного середовища, що забезпечує виконання заробітною платою своїх функцій.

Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що заробітна плата є надзвичайно важливим показником діяльності підприємства, оскільки показує рівень життя працівників. Питання організації оплати праці є досить актуальним для держави, оскільки від її правильної організації в кожній галузі економіки залежить рівень оплати праці.

З економічної точки зору принципової різниці між відрядною і погодинною формами оплати праці немає: обидві форми базуються на вартості робочої сили, що визначається ринком праці, і законодавчо встановленим робочим часом. Форми і системи оплати праці є механізмом визначення розміру заробітку в залежності від кількості і якості праці та її

результатів. Вибираючи конкретну форму оплати праці і конкретну систему формування заробітку, керівник контролює інтенсивність і якість праці окремих працівників.

У другому розділі була проведена загальна організаційно-економічна характеристика досліджуваного підприємства та проведений аналіз системи організації оплати праці персоналу та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Аналіз господарської діяльності є важливим елементом системи управління виробництвом, ефективним засобом виявлення внутрішньогосподарських резервів, основою для розробки планів і прийняття управлінських рішень на науковій основі. Джерелами інформації для такого аналізу є планові та нормативні дані, оперативні та облікові матеріали. У 2020 році фірма мала збиток у розмірі 910 тис. грн, у 2021 році збиток скоротився на 75% до 221 тис. грн, але у 2022 році збиток знову збільшився на 97 тис. грн. до 318 тис. грн. Збиток у 2020 році пов'язаний із великими адміністративними витратами, що становили 2025 тис. грн, проте у наступні роки відбулося їхнє скорочення до 1323 тис. грн у 2021 та 1189 тис. грн у 2022 році;

Підприємство має тенденцію до зниження наявних активів, що може свідчити про неграмотну політику керівництва та про складні економічні обставини. У 2022 році відбулося загальне скорочення активів на 23,7% від 3603 тис. грн до 2912 тис. грн. По структурі необоротні активи також мають тенденцію до зниження на 55% до 1411 тис. грн у 2022 році порівняно з 2020 роком. Оборотні активи зросли на 4% у 2022 році від показника 2020 року.

На ТОВ «ШТП «МАЯК» застосовується погодинно-преміальна, форма оплати праці, але система мотивації на фірмі майже відсутня.

У третьому було досліджено роль нетрадиційної оплати праці у стимулюванні праці. Дослідження показало, що використання нетрадиційних форм оплати праці може бути ефективним інструментом стимулювання працівників до більш результативної праці та покращення ефективності підприємства. Окрім матеріальних стимулів у вигляді премій та бонусів важливе місце треба відвести нематеріальній мотивації. Варто було б запровадити на ТОВ «ШТВ «Маяк» «компенсаційний пакет», який передбачає

матеріальне, а не грошове заохочення. Механізм реалізації - надання працівнику можливості користуватися ресурсами компанії або створеними нею послугами (обладнання, знижки на товари тощо). Працівник отримує послугу, але компанія її оплачує.

При побудові системи нематеріального стимулювання персоналу та плануванні його кар'єри необхідно вирішувати насамперед такі завдання:

- досягнення зв'язку між цілями підприємства та окремими працівниками;
- збереження орієнтації планування кар'єри на конкретного працівника з метою врахування його специфічних потреб;
- створення чітких і зрозумілих критеріїв розвитку кар'єри;
- експертиза професійного потенціалу працівників;
- забезпечення обґрунтованої оцінки професійного потенціалу персоналу з метою зменшення нереалістичних очікувань;
- визначення шляхів професійного розвитку, використання яких дозволить задовольнити кількісну та якісну потребу в персоналі в потрібний час і в потрібному місці.

Якщо розглядати нетрадиційні форми оплати праці, то слід зазначити, що такі методи індивідуального стимулювання засновані на відборі та пошуку конкретних стимулів з урахуванням потреб, психологічних і фізіологічних можливостей працівників, а також їх соціальних особливостей (посада, наявність сім'ї, амбіції тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова О. Є. Оплата праці: сутність, функції, принципи. *Фінансовий простір*. 2017. Вип. 4(28). С. 8-15.
2. Балан О. Д. Зарубіжний досвід застосування системи мотивації, оплати та нормування праці. *Агросвіт*. 2011. №17-18. С. 20. URL: <http://www.agrosvit.info/?op=1&z=702&i=3>.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навчальний посібник. К.: Знання-Прес, 2002. 313 с.
4. Бойчук О.О., Маслак О.О. Вплив нетрадиційних форм оплати праці на ефективність діяльності підприємства. *Вісник Житомирського національного агроекологічного університету*. 2021. Т. 2 (94). С. 131-138.
5. Борисенко Т. І. Відношення працівників до нетрадиційних форм оплати праці. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Економіка». 2019. Т. 30. С. 34-37.
6. Бухгалтерський фінансовий облік / за редакцією проф. Ф.Ф. Бутинця. Житомир: ПП «Рута». 2003. 726 с.
7. Васюта В.Б. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2016. №6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>
8. Волкогон В. В. Оплата праці як соціально-економічне явище. *Фінансово-економічні проблеми сучасного управління*. 2016. №1. С. 25-33.
9. Гавриш В.В., Ковальова О.Ю. Теоретичні аспекти формування системи нетрадиційної оплати праці. *Актуальні проблеми економіки*. 2021. № 5 (245). С. 49-54.
10. Ганжа І. М. Оплата праці: навч. посібник. 4-те вид., доп. і перероб. К.: Центр учбової літератури, 2017. 336 с.
11. Глущенко М.М. Нетрадиційні форми оплати праці: сутність та переваги використання. *Економічні науки*. 2017. № 2. С. 56-63.
12. Гусак М. М. Сучасні форми та системи оплати праці. *Економіка та управління в промисловості*. 2016. № 4. С. 56-64.

13. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці: Навчальний посібник. Львів, 2001. 220 с.
14. Економіка підприємства: навч. посіб. / Л.О. Болтянська, Л.О. Андреева, О.І. Лисак. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. 668 с.
15. Економічна теорія/ під редакцією Предборського В. А. К.: Кондор, 2003. 492 с.
16. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник. К.: Кондор, 2013. 432 с.
17. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2015. 148 с.
18. Ігнатюк Ю.В. Нетрадиційні форми оплати праці як засіб стимулювання персоналу підприємства. *Економічний простір*. 2021. Т. 169. С. 92-101.
19. Квасній Л. Г. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. № 11. С. 233-237.
20. Кіріченко О. В. Мотивація працівників в умовах децентралізації влади. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2017. Вип. 23, т. 2. С. 109-114.
21. Козловська О.М., Головаха О. В. Аналіз видів оплати праці. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Економіка*. 2018. Т. 1 (42). С. 98-104.
22. Колот Л. В. Мотивація персоналу. К.: Центр учбової літератури, 2016. 288 с.
23. Король В.Д. Оплата праці: теорія і практика: навч. посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Центр учбової літератури, 2019. 368 с.
24. Кузьменко Л.В. Організація оплати праці: підручник. К.: КНЕУ, 2009. 516 с.
25. Куриляк В. Є. Заробітна плата на промислових підприємствах: методичні та організаційні аспекти : монографія. Тернопіль: ТНЕУ. 2011. 304с.

26. Кучеренко О.М. Моделі оплати праці в умовах глобалізації економіки: монографія. К.: Центр учбової літератури, 2018. 296 с.
27. Кучерук В. С., Лиховід В. Є. Оплата праці: зміст, функції та форми. *Економіка та держава*. 2018. № 5. С. 76-80.
28. Левченко О. В. Формування ефективної системи мотивації персоналу на підприємстві. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2018. Т. 1, № 4. С. 50-56.
29. Лівчак М.І. Використання нетрадиційних форм оплати праці на підприємствах малого бізнесу. *Економіка та держава*. 2021. № 9. С. 33-36.
30. Мазур Л.В. Сучасні підходи до формування системи оплати праці. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського*. 2021. Вип. 2 (25). С. 42-49.
31. Макконнелл К. Р. Брю С. Л. Економікс: принципи, проблеми і політика. пер. з англ. К. Хагар-Демос, 1993. 785 с.
32. Мельничук О.О. Оплата праці: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2017. – 384 с.
33. Мельничук Т.В. Організація оплати праці: навч. посібник. К.: Знання, 2009. 272 с.
34. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основи менеджменту. К. : Ділові перспективи, 2016. 384 с.
35. Мирошніченко О. В. Створення ефективної системи мотивації персоналу на підприємстві. *Управління розвитком*. 2019. № 3 (99). С. 66-71.
36. Монастирський Г. Теорія організації: підруч. Тернопіль. ТНЕУ, 2014. 288 с.
37. Мочерний С. В. Стратегічний управлінський облік в умовах економічної нестабільності. К.: КНЕУ, 2016. 420 с.
38. Музика В. Оплата праці: економічна сутність, функції, принципи та форми. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Економічні науки*. 2016. № 83. С. 86-92.
39. Офіційний сайт ТОВ «ШТП «Маяк» URL: <https://mayak.rv.ua>.

40. Панченко І.В. Економіка підприємства: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2007. 512 с.
41. Петренко Л. Ф. Оплата праці: підручник. К.: КНЕУ, 2019. 436 с.
42. Петрова Н. С. Нетрадиційні форми оплати праці в сучасних умовах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2019. № 5. С. 18-20.
43. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
44. Сергієнко О.М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2011. № 4. С. 212–219.
45. Складанна К.І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2016. №2. С. 61–67.
46. Сологуб О.В. Організація оплати праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2008. 272 с.
47. Трушкіна Н. В. Маркетингова стратегія управління розвитком організаційної культури підприємства. *Проблеми економіки*. 2020. №2. С. 303-311.
48. Федоренко О. О. Відношення працівників до нетрадиційних форм оплати праці. *Економіка. Фінанси. Право*. 2016. № 2. С. 42-46.
49. Хилько І. І. Особливості змісту та функцій оплати праці в умовах цифрової економіки. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2019. № 6. С. 146-151.
50. Цимбалюк С. О. Методологія та оцінка оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні. *Проблеми економіки*. 2020. № 1. С. 290-297.
51. Чепінога В. Г. Основи економічної теорії : навч. посіб. К. : Вид-во Ліра-К, 2014. 240 с.
52. Чорна Л.А. Організація оплати праці: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 288 с.

ДОДАТОК А

Баланс (Звіт про фінансовий стан) ТОВ «Швейно-торгове підприємство «Маяк»

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ
за КОАТУУ
за КОПФГ
за КВЕД

КОДИ		
2020	01	1
	02971647	
	5625810100	
	240	
	14.14	

Підприємство **ТОВ «Швейно-торгове підприємство «Маяк»**
 Територія **РІВНЕНСЬКА ОБЛАСТЬ, РАДИВИЛІВСЬКИЙ РАЙОН, М. РАДИВИЛІВ**
 Організаційно-правова форма господарювання **Товариство з обмеженою відповідальністю**
 Вид економічної діяльності **Виробництво сніжного оцягу**
 Середня кількість працівників **53**
 Адреса, телефон **35500 Рівненська обл. м. Радивилів вул. Паркова 7а** **0363341458**

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "ч" у відповідній клітинці)
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на **31.12.2020** р.

Форма №1 Код за ДКУД **1801001**

	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
А К Т И В	2	3	4
1			
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	5	5
накопичена амортизація	1002	5	5
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	2 541	2 192
первісна вартість	1011	6 233	6 328
знос	1012	3 692	4 136
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1060	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1065	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1090	-	-
Інші необоротні активи	1095	2 541	2 192
Усього за розділом I			
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 510	900
Виробничі запаси	1101	393	232
Незавершене виробництво	1102	503	-
Готова продукція	1103	614	668
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	288	148
Дебіторська заборгованість за розрахунками за виданими авансами	1130	14	15
з бюджетом	1135	16	1
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	260	71
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	393	276
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	393	276
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	262	262
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	1 192	1 192
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	22	22
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	2 454	1 248
Неоплачений капітал	1425	-	-
Видучений капітал	1430	-	-
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	3 930	2 724
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	500	450
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	500	450
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	2	25
розрахунками з бюджетом	1620	174	106
у тому числі з податку на прибуток	1621	75	-
розрахунками зі страхування	1625	138	62
розрахунками з оплати праці	1630	236	217
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	13	13
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	29	6
Усього за розділом III	1695	592	429
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду			
	1800	-	-
Баланс	1900	5 022	3 603

Керівник

Ткачук Віталій Володимирович

Головний бухгалтер

Кравець Ірина Вікторівна

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

		Дата (рік, місяць, число)		КОДН		
		2021	01	1		
Підприємство	ТОВ "Швейно-торгове підприємство "Маяк"	за ЄДРПОУ		02971647		
Територія	РІВНЕНСЬКА ОБЛАСТЬ, РАДИВИЛІВСЬКИЙ РАЙОН, М. РАДИВИЛІВ	за КОАТУУ		5625810100		
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ		240		
Вид економічної діяльності	Виробництво швейного одягу	за КВЕД		14.14		
Середня кількість працівників	52					
Адреса, телефон	35500 Рівненська обл. м. Радивилів вул. Паркова 7а	0363341458				

Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці)
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31.12.2020 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	5	5
накопичена амортизація	1002	5	5
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	2 192	1 794
первісна вартість	1011	6 328	6 367
знос	1012	4 136	4 573
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	2 192	1 794
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	900	910
Виробничі запаси	1101	232	222
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	668	688
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	148	355
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	15	15
з бюджетом	1135	1	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахований доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	71	28
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	276	45
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	276	45
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-

у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань	1182	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1183	-	-
резервах незароблених премій	1184	-	-
інших страхових резервах	1190	-	1 353
Інші оборотні активи	1195	1 411	-
Усього за розділом II	1200	-	-
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1300	3 603	3 147

Пасива	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	262	262
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1410	1 192	1 192
Додатковий капітал	1411	-	-
Емісійний дохід	1412	-	-
Накопичені курсові різниці	1415	22	22
Резервний капітал	1420	1 248	1 026
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1425	(-)	(-)
Неоплачений капітал	1430	(-)	(-)
Видучений капітал	1435	-	-
Інші резерви	1495	2 724	2 502
Усього за розділом I			
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	450	350
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	450	350
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	25	9
розрахунками з бюджетом	1620	106	90
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	62	43
розрахунками з оплати праці	1630	217	134
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	13	13
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	6	6
Усього за розділом III	1695	429	295
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	3 603	3 147

Керівник

Ткачук Віталій Володимирович

Головний бухгалтер

Кравець Ірина Вікторівна

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство ТОВ "Швейно-торгове підприємство "Маяк" Дата (рік, місяць, число) _____
за ЄДРПОУ _____
Територія РІВНЕНСЬКА ОБЛАСТЬ, РАДИВИЛІВСЬКИЙ РАЙОН, М. РАДИВИЛІВ за КАТОТТГ _____
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю за КОПФ _____
Вид економічної діяльності Виробництво спіднього одягу за КВЕД _____
Середня кількість працівників 47 _____
Адреса, телефон 35500 Рівненська обл. м. Радивилів вул. Паркова 7а 0363341458

КОДИ		
2022	01	1
02971647		
UA560402900100620		
	68	
	240	
	14.14	

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31.12.2021 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	5	5
накопичена амортизація	1002	5	5
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	1 794	1 445
первісна вартість	1011	6 367	6 393
знос	1012	4 573	4 948
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	1 794	1 445
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	910	855
Виробничі запаси	1101	222	271
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	688	584
Товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	355	689
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	15	15
з бюджетом	1135	-	1
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	28	30
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	45	-129
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	45	-129
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-

у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
інші оборотні активи	1190	-	6
Усього за розділом II	1195	1 353	1 467
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	3 147	2 912

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	262	262
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	1 192	1 192
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	22	22
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 026	708
Неоплачений капітал	1425	-	-
Видучений капітал	1430	-	-
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	2 502	2 184
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	350	170
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	350	170
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	100
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	9	39
розрахунками з бюджетом	1620	90	104
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	43	68
розрахунками з оплати праці	1630	134	234
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	13	13
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	6	-
Усього за розділом III	1695	295	558
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	3 147	2 912

Керівник

Ткачук Віталій Володимирович

Головний бухгалтер

Кравець Ірина Вікторівна

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

² Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики

ДОДАТОК Б
Звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід) ТОВ «Швейно-торгове підприємство «Маяк»

Підприємство	ТОВ "Швейно-торгове підприємство "Маяк" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ 2020 01 1 02971647
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за Рік 2020 р.			
Форма N2 Код за ДКУД			1801003
Додаткові дані. КВЕД	14.14		
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	7 416	7 852
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(6 254)	(5 240)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	1 162	2 612
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	57	83
у тому числі:			
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(2 025)	(2 123)
Витрати на збут	2150	(-)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(104)	(162)
у тому числі:			
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	410
збиток	2195	(910)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:			
дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	410
збиток	2295	(910)	(-)

Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-75
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	335
збиток	2355	(910)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	-910	335

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	605	510
Витрати на оплату праці	2505	5 183	4 883
Відрахування на соціальні заходи	2510	1 182	1 099
Амортизація	2515	473	491
Інші операційні витрати	2520	342	359
Разом	2550	7 785	7 342

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник _____ Ткачук Віталій Володимирович _____

Головний бухгалтер _____ Кравець Ірина Вікторівна _____

Підприємство **ТОВ "Швейно-торгове підприємство "Маяк"**
(найменування)

Дата (рік, місяць, число)
за СДРПОУ

КОДИ		
2021	01	1
02971647		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за **Рік 2020** р.

Форма N2 Код за ДКУД

1801003

Додаткові дані:
КВЕД

14.14

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	5 355	7 416
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(4 341)	(6 254)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	1 014	1 162
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	95	57
у тому числі:			
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(1 323)	(2 025)
Витрати на збут	2150	(-)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(7)	(104)
у тому числі:			
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(221)	(910)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:			
дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Інші витрати	2275	-	-
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(221)	(910)

Продовження додатка 2

Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(221)	(910)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	-221	-910

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	349	605
Витрати на оплату праці	2505	3 594	5 183
Відрахування на соціальні заходи	2510	838	1 182
Амортизація	2515	437	473
Інші операційні витрати	2520	325	342
Разом	2550	5 543	7 785

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник _____

Ткачук Віталій Володимирович

Головний бухгалтер _____

Кравець Ірина Вікторівна

Підприємство ТОВ "Швейно-торгове підприємство "Манк"
(найменування)Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2022	01	1
02971647		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2022 р.Форма N2 Код за ДКУД 1801003Додаткові дані:
КВЕД14.14

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	6 405	5 355
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(5 534)	(4 342)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	871	1 013
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	60	95
у тому числі:			
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(1 189)	(1 323)
Витрати на збут	2150	(-)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(60)	(7)
у тому числі:			
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(318)	(222)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі:			
дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(318)	(222)

Продовження додатка 2

Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(318)	(222)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
I	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	-318	-222

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
I	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	421	349
Витрати на оплату праці	2505	4 237	3 594
Відрахування на соціальні заходи	2510	978	838
Амортизація	2515	375	437
Інші операційні витрати	2520	331	325
Разом	2550	6 342	5 543

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
I	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник _____

Ткачук Віталій Володимирович

Головний бухгалтер _____

Кравець Ірина Вікторівна