

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки і підприємництва

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Лайчук Катерина Олександрівна

УДК 331.2:349.232

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**«УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ
ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПП «ВОДА УКРАЇНИ» М. ЖИТОМИР»**

Спеціальність 051 «Економіка»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавра
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело

Керівник роботи
Грабчук Інна Францівна
кандидат економічних наук, доцент

Житомир – 2023

**Висновок кафедри економіки, підприємництва та туризму
за результатами попереднього захисту: кваліфікаційної роботи**

допущений до захисту

Протокол засідання кафедри економіки, підприємництва та туризму
№ 9 від 21. 06. 2023р.

Завідувач кафедри економіки, підприємництва та туризму

д. е. н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)

_____ (підпис)

Наталія ВАЛІНКЕВИЧ
(власне ім'я та прізвище)

« ___ » р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____
(прізвище ,ім'я, по батькові)

захистив (ла) кваліфікаційну роботу з оцінкою:
сума балів за 100-бальною шкалою _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК
(науковий ступінь, вчене звання)

_____ (підпис)

Тетяна ДАВИДОВИЧ
(власне ім'я та прізвище)

АНОТАЦІЯ

Лайчук К. О. «Удосконалення організації оплати праці на ПП «Вода України» м. Житомир», ОС «Бакалавр», 051«Економіка» Поліський національний університет, м.Житомир, 2023р

У роботі досліджено теоретико-методологічні основи організації оплати праці; визначено сутність, складові, правове регулювання; проаналізовано стан організації оплати праці на досліджуваному підприємстві та здійснено її оцінку. У пропозиційній частині наведено приклади напрямів удосконалення організації оплати праці на підприємстві та здійсненні розрахунки.

Ключові слова: основи організації оплати праці, правове регулювання, стан організації оплати праці, оцінка.

SUMMARY

Laichuk K. O.«Improvement of the organization of labor remuneration at PE «Water of Ukraine» in Zhytomyr»,ED «Bachelor», 051 «Economics»Polisky National University, Zhytomyr, 2023.

The paper examines the theoretical and methodological foundations of the organization of labor remuneration; the essence, components, legal regulation are determined; the state of the wage organization at the researched enterprise was analyzed and its assessment was carried out.In the proposal part, there are examples of ways to improve the organization of labor remuneration at the enterprise and the implementation of calculations.

Key words: basics of wage organization, legal regulation, status of wage organization, assessment.

ЗМІСТ

ВСТУП		5
РОЗДІЛ 1.	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	7
РОЗДІЛ 2.	ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПП «ВОДА УКРАЇНИ»	15
РОЗДІЛ 3.	НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПП «ВОДА УКРАЇНИ»	21
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ		29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		31
ДОДАТКИ		35

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Соціально-економічний розвиток людства базується на рівні оплати праці, тому дана тема досить актуальна та організація оплати праці на підприємстві займає провідне місце. Недостатня мотивація працівників дає свій відбиток на продуктивності праці та її оплати, тому вивчення даної теми є надзвичайно важливим.

Мета та завдання дослідження. Для виконання мети кваліфікаційної роботи потрібно дослідити теоретико-методичні основи та практичні результати організації оплати праці на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети визначені такі завдання:

- дослідити теоретико-методичні основи організації оплати праці;
- здійснити оцінку організації оплати праці на ПП «Вода України»;
- виявити резерви удосконалення організації оплати праці на підприємстві.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є процес удосконалення організації оплати праці на ПП «Вода України». Предметом дослідження є удосконалення організації оплати праці на підприємстві.

Теоретичними і методологічними основами вивчення економічних питань став системний підхід до дослідження економічних світоглядів і положень щодо проблем модерного ступеня розвитку в оплаті праці. За допомогою абстрактного логічного методу, означено економічне значення тверджень «основна заробітна плата», «додаткова заробітна плата», «система оплати праці», завдань та функцій заробітної плати, також підсумовані висновки та пропозиції з даної проблеми дослідження.

Аналіз останніх досліджень. Економіку сучасного підприємства вивчали О. А. Іванова, Є. Ф. Пеліхов, О. М. Сумець; вагомий вклад у теоретико-методологічні основи зробили Соловей І.Б.; Бутинська Р.Я. та ін.

Інформаційна база кваліфікаційної роботи включає наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених і фахівців з наукової проблематики та

інформаційні джерела мережі Internet, нормативно-правові акти України та наукові статті.

Основні результати дослідження Основні положення кваліфікаційної роботи з дослідження економічних проблем щодо удосконалення організації оплати праці на ПП «Вода України» викладені в матеріалах: Всеукраїнської науково-практичної конференції «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів» 01 лютого 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С. 55-57; Збірнику праць учасників науково-практичної конференції до 100-річчя Поліського національного університету – «Безкоріння саду не цвісти» Житомир: Поліський національний університет 2023. С. 31-32.

Структура кваліфікаційної роботи. Дана робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, трьох додатків. Обсяг роботи викладений на 37 сторінках і містить 9 таблиць та 4 рисунки, список використаної літератури вітчизняних та іноземних дослідників, налічує 39 найменувань і викладений на чотирьох сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Питання організації праці та її, безпосередньо, оплата стоїть на першому місці на підприємстві, адже, мотивацією працювати є винагорода за виконану роботу. Тому, при пошуку роботи люди, насамперед, звертають увагу на заробітну плату, а вже потім на умови. Організація праці є введенням трудової діяльності людей у план, що гарантує найбільший корисний ефект, з урахуванням певних умов і рівнів відповідальності за таку діяльність.

Крім того, Законом України передбачено: основна заробітна плата – це винагорода за виконання роботи відповідно до встановлених норм праці (норм часу, норм виробітку, норм обслуговування, посадових обов'язків). Визначається у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітників і посадових окладів службовців[1].

Додатковою зарплатою є винагорода за роботу, що перевищує встановлені норми, за успіхи та оригінальність роботи, за особливі умови праці. До нього входять доплати, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій[1]. Інші заохочення та компенсації. До них відносяться виплати у вигляді винагород за підсумками роботи за рік, премії, що виплачуються за спеціальними режимами і положеннями, виплати в рамках стипендій, компенсацій та інших грошових і матеріальних виплат, не врегульованих чинним законодавством або перевищуючих положень конкретних актів, що виконуються згідно специфікації[1].

Для найманого працівника заробітна плата є найбільшою частиною його доходу, який він отримує за виконану роботу. Для роботодавця заробітна плата є витратами виробництва, що забезпечують матеріальну зацікавленість працівників у високій продуктивності праці(Додаток А).

Основним завданням організації оплати праці можна назвати визначення винагороди відповідно до якості трудового вкладу колективу і кожного працівника, підвищуючи тим самим стимулюючу функцію кожного вкладу, і виконуються не менш важливі завдання: контроль, правильний розрахунок витрати на робочий час і заробітну плату та підготувати необхідні звіти. Разом з тим, існують функції оплати працівників відтворювальну, стимулюючу, обліку та розподілу і розподілу ресурсів. Відтворювальна функція передбачає забезпечення працівників життєвими благами, необхідними для відтворення робочої сили. Функція стимулювання полягає у зв'язку результатів праці працівника з його винагородою. Функції обліку та розподілу забезпечують розподіл доходу між працівниками та роботодавцями. Функція розподілу ресурсів представлена оптимальним розподілом трудових ресурсів по регіонах, галузях і підприємствах (Рис. 1.1.).

Система оплати праці — система організаційно-правових засобів, створена для встановлення змісту і порядку здійснення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядної оплати праці, премій, інших винагород, компенсаційних і забезпечувальних фондів. До тарифних систем оплати праці входять: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми оплати праці, стандарти професій та кваліфікаційні характеристики (за відсутності стандартів професій).

Тарифна система оплати праці використовується відповідно до її складності та розподілу праці працівника – залежно від кваліфікації та розряду тарифної сітки, що є основою формування, а також диференціації заробітної плати. Тарифна сітка (посадовий розклад оплати праці) формується виходячи зі співвідношення тарифної ставки та кваліфікації (посади) тарифної ставки (посадового окладу) для працівників I розряду. Спектром тарифної сітки є співвідношенням тарифних коефіцієнтів граничних розрядів. Тарифні коефіцієнти зобов'язані стимулювати працівника до підвищення кваліфікації та якості праці.

Завдання та функції заробітної плати



Рис. 1.1 Завдання та функції оплати праці

Джерело: узагальнено автором [5,11,10]

Плани посадових окладів (ставок податку) працівників бюджетних установ, установ і організацій складаються з урахуванням таких факторів: мінімальна заробітна плата (ставка податку), що встановлюється Кабінетом Міністрів України; міжпосадове (міжкваліфікаційне) співвідношення посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів(Рис.1.2).

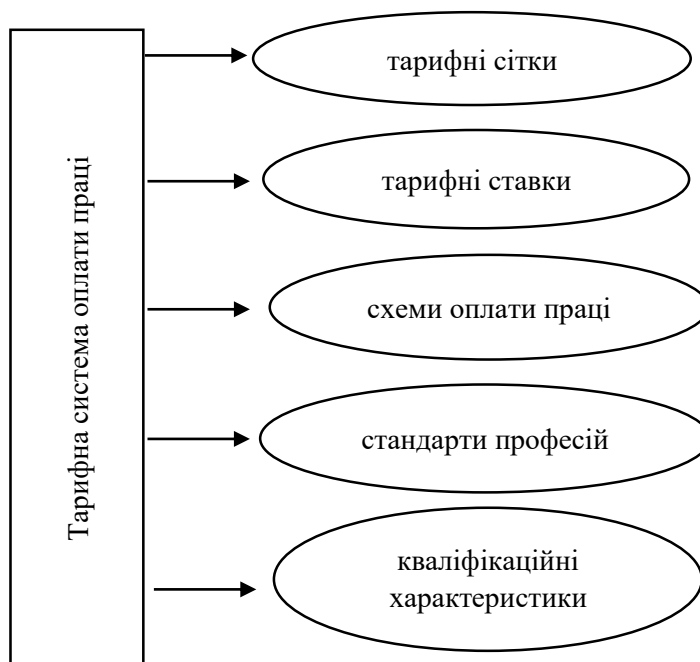


Рис. 1.2 Тарифна система оплати праці

Джерело: узагальнено автором [15,19,20]

Підприємства самостійно встановлюють форми, системи та розміри, а також інші доходи, передбачені законодавством. Усі норми оплати праці, що входять до компетенції підприємства, обумовлюються в колективному договорі. Форми оплати праці в Україні та бувають: погодинна (оплата праці за відпрацьований час) та відрядна (кількості відповідна якості виконаної роботи згідно нормам виробітку та відрядним розцінкам). Погодинна поділяється на: пряма почасова є величиною заробітку, що визначається відносно тарифної ставки працівника та кількості спрацьованого часу; почасова-преміальна: оклад працівникові нараховується не тільки за спрацьований час, а й за здобутки певних кількісних і якісних показників; колективна (бригадна) почасова: члени колективу отримують премію за виконання завдань, норм послуг, дотримання встановлених якісних показників. Наприклад, проста погодинна оплата праці обчислюється: середній заробіток розподіляється на кількість робочих днів у місяці, далі він множиться на реально спрацьований час. Також, до окладу чи встановленої ставки, додаються певні надбавки та премії, що прописані в

Колективному договору та не суперечать законодавству.

Інша ж, відрядна, залежить від кількості виробленої продукції за певний проміжок часу, чим вище виробіток, тим вища й оплата. Також додаються певні надбавки та премії, що прописані в Колективному договорі та не суперечать законодавству. Вона поділяється на: пряма відрядна – величина заробітної плати залежить від підсумків роботи; відрядно-преміальна – крім заробітку за прямою відрядною системою обраховується винагорода за реалізацію і перевиконання деяких кількісних і якісних показників; відрядно-прогресивна: заробіток у рамках завдання сплачується за константними нормами (розцінками), а виробіток понад завдання — за вищими розцінками співвідносний виробленій кількості продукції; непряма відрядна: використовують для оплати праці підсобних працівників, зайнятих сервісом провідних робітників-відрядників; акордна: відрядна оцінка встановлюється на весь комплекс робіт; колективна (бригадна) відрядна: користуються нею на тих ділянках і різновидах робіт, на яких самі працівники суттєво відбиваються на кількісні та якісні наслідки праці, преміювання членів колективу відбувається за реалізацію і перевиконання установлених виробничих завдань (Рис. 1.3).

Стаття 24 Закону України «Про оплату праці» вказує на те, що: заробітна плата виплачується працівникам постійно в робочі дні у строки, встановлені Колективним договором або нормативним актом роботодавця, узгодженим з виборчим органом первинного профспілкового товариства чи другим уповноваженим на представництво трудовим колективним органом (а в разі коли такі органи відсутні – особинами, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але як мінімум два рази на місяць через відрізок часу, що не переважає шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після завершення періоду, за який здійснюється розрахунок [1].

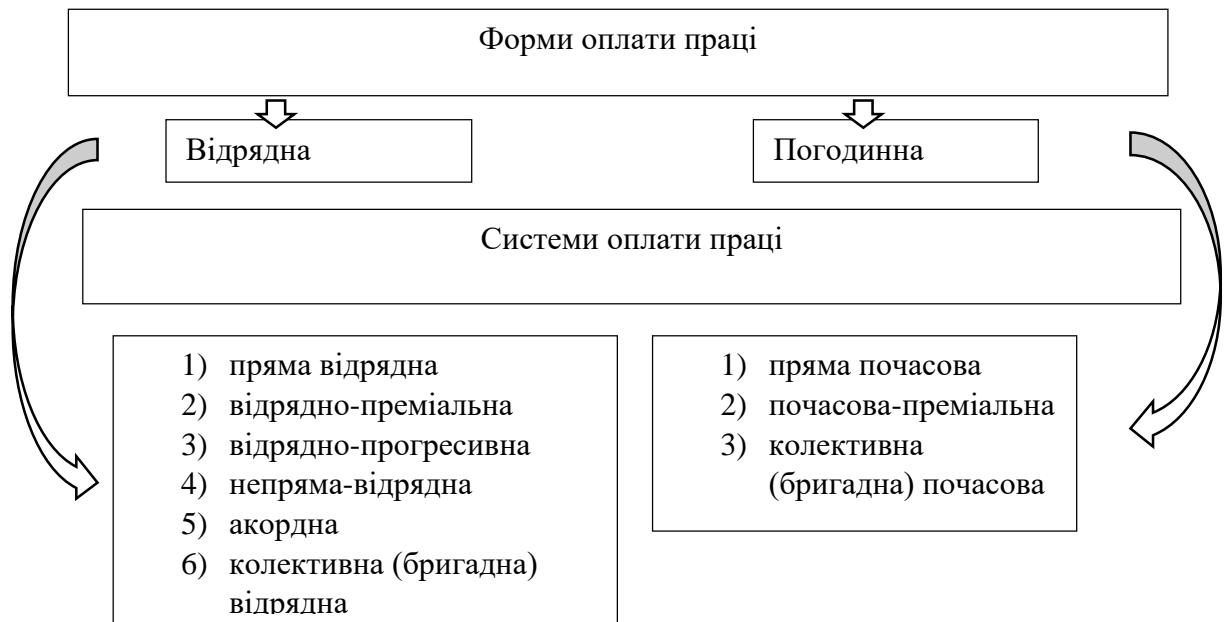


Рис. 1.3. Форми оплати праці

Джерело: узагальнено автором [22,25,27]

Порядок обчислення середнього заробітку, індексації заробітної плати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін та порушення строків її виплати за відсутності умов і умов. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійних якостей працівників, результатів роботи та діяльності підприємства. [5].

Величина мінімальної заробітної плати визначається шляхом врахування економічних умов, таких як мінімальний бюджет споживання, типова заробітна плата та рівень зайнятості. Мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі не нижчому від вартісного розміру межі малої забезпеченості в розрахунку на працездатну особу. Він встановлюється Верховною Радою України один раз на рік, під час затвердження Державного бюджету України. Регулювання заробітної плати відбувається з урахуванням вихідної бази, що є встановлення її мінімального розміру. У рекомендаціях МОП наголошується, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути забезпечення необхідного соціального захисту працюючих осіб щодо мінімально допустимого рівня заробітної плати. До мінімальної заробітної плати не

включаються доплати, надбавки, заохочення та компенсації. Мінімальна заробітна плата є державним соціальним забезпеченням, обов'язковим на всій території України для суб'єктів господарювання всіх форм власності та господарювання [5].

Відповідно до частини п'ятої статті 38 Закону про бюджет України, величина мінімальної заробітної плати встановлюється шляхом затвердження закону про державний бюджет України на рік. Зараз мінімальна зарплата в Україні становить 6700 гривень [6]. Якщо прирівняти нашу мінімальну зарплату до рівня європейських країн, для прикладу, сусідню Польщу там вона складає 746 євро, в той час, як в нас це виходить 168,06 євро. Або якщо, взяти країну, що не входить в Європейський союз – Чорногорія, то її мінімальна заробітна плата складає 193 євро.

Заробітна плата пов'язана з оцінкою ефективності роботи підприємства, тобто, продуктивністю праці. Отже, ці показники є взаємозалежними. Тому, зростання продуктивності праці відповідає підвищенні її оплати. Також, зростання рівня оплати праці є мотиваційним чинником до підвищення продуктивності праці.

Тому, за таким принципом, на підприємствах мотивують розміром додаткових надбавок чи преміями. Зараз, поширюється в приватних підприємствах така система оплати праці як, «участь у прибутках», тобто окрім ставки за день/тиждень/місяць, до основної заробітної праці додають, так званий відсоток від прибутку. Цю систему Україна запозичила в Європейських країнах. Найбільш поширена дана система оплати праці в Україні у кафе, барах, ресторанах та Coll-centr, та інших приватних підприємствах, що розпочинають свою господарську діяльність, так як це скорочує витрати та збільшує попит на людей, що шукають роботу.

Виходячи з наведених вище даних, можна порівняти середню заробітну плату. За підсумками Міністерства фінансів України у січні 2022 року середнє арифметичне заробітної плати певної групи працівників становить

14577 гривень. (ДодатокБ).

Отже, за даними таблиці, ми можемо зробити висновок, що найвища середня заробітна плата в м. Києві та Донецькій та Київській областях, а найменша в Кіровоградській, Тернопільській та Чернівецькій областях. В той час, як станом на квітень 2022 року в Польщі середня місячна заробітна плата становила 4697 польських злотих, що в євро це становить 1033,69, в той час як українська середня заробітна плата в євро складає 365,64.

Таким чином, з усього вищевказаного, можна зрозуміти, що оплата праці неможлива без організації праці, установлені норми, трудові успіхи, винахідливість та, насамперед, систем оплати праці. Адже, без системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, премій, інших винагород, компенсаційних і забезпечувальних фондів та мотивації, неможливо отримати максимальну продуктивність праці на підприємстві. Адже, Авраам Лінкольн, 16-й президент США, говорив: "Найкращий спосіб підвищити продуктивність – збільшити заробітну плату"[18].

Тому, для регулювання організації оплати праці прописані на законодавчому рівні – нормативно-правові акти, накази, постанови та інші чинні документи. А це: Закон України «Про оплату праці», Закон України про Державний бюджет України, Рекомендації МОП, Кодекс законів про працю та Постанова «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та інші[1,2,5,6].

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПП «ВОДА УКРАЇНИ»

Оплата праці на підприємстві надзвичайно важлива, адже це основна причина, чому люди обрають ту чи іншу професію. Тому, щоб працівники отримували оплату відповідно виконаної роботи чи за фактично відпрацьований час, для цього і потрібно правильно оцінювати організацію оплати праці, що ми і дослідим в наступному.

Підслідне підприємство «Вода України» розпочало діяльність 9 червня 2009 року з юридичною адресою Україна, 10003, Житомирська область, м. Житомир, пров. МЕТЕОРОЛОГІЧНИЙ, буд.12, кв.2. Власником підприємства є Кварацхелія Годерзі Індікоєвич, якому належить 100% акцій. Статутний капітал становить 100,00 грн.

Дане підприємство здійснює свою діяльність у такому основному напрямі: – 46.17 діяльність посередників у торгівлі продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами (інші зображені в Додатку В).

Відповідно до наданої підприємством звітності, станом на 31 грудня 2022 року чистий дохід ПП "Вода України" склав 91575 тис. грн, що на 115171 тис. грн менше порівняно з аналогічним періодом минулого року, тож чистий прибуток відповідно зменшився на 3003 тис. грн. Узагальнюючи, можна побачити, що досліджуване підприємство було прибутковим протягом року, що є хорошим результатом і можливістю для його подальшого розвитку (табл. 2.1). Адже, дохід є основним резервом покриття витрат, що відбуваються протягом всієї діяльності підприємства.

Дохід – це сума всіх грошових коштів, що спожиті під час виробництва товарів, надання послуг чи здійснення будь якої іншої діяльності, та отримані після їх реалізації. Тому, виходячи з цього, ми можемо побачити, наскільки важливим є дохід, адже з нього покриваються всі витрати.

Таблиця 2.1

Аналіз структури доходів ПП «Вода України»

Елементи доходів	2020 р.		2021 р.		2022 р.		2022 до
	сума тис грн	структура%	сума тис грн	структура%	сума тис грн	структура%	+/-, тис. грн.
Чистий дохід від реалізації							
Інші операційні доходи							
Разом							

Джерело: розраховано згідно даних Форми № 2 «Звіт про фінансові результати» підприємства.

Згідно з даними у звіті, бачимо, що витрати на оплату праці за 2022 рік становили 26 тис. грн. на 177 тис. грн. менше, ніж у 2021 році, що свідчить про зменшення кількості працюючих на підприємстві. Дані «звіту з праці» вказує на те, що до кінця 2022 року штатних працівників було 15 осіб, у тому числі 11 жінок, в той час як на кінець 2021 року чисельність працівників становила 72 осіб, з них 47 жінок. Підсумовуючи, можна проаналізувати трудові ресурси підприємств за видами діяльності та товарами (табл. 2.2.). Ми можемо спостерігати, що кількість штатних працівників з кожним роком зменшується разом з тим зменшується і кількість спеціалістів.

Тому, доречно буде зауважити, наскільки важливо мати на підприємстві достатню кількість людей та відповідно спеціалістів, керівників та звичайних працівників. Адже, як одного разу висловився Річард Бренсон: "Ваші працівники – ваша найцінніша активна. Вкладайте в них, і вони вклядуться у вас".

Таблиця 2.2

Аналіз трудових ресурсів на підприємстві за видами діяльності та за статтю

Категорії	2020р	2021р	2022р	2022р до 2020р
Працівники всього				
У тому числі:				
-керівники				
-спеціалісти				
-основні та допоміжні працівники				
Коефіцієнт навантаження працівників і спеціалістів на 1-го керівника				
Співвідношення працівників до керівників та спеціалістів	<110			
У тому числі:				
-жінки				
-чоловіки				

Джерело: розраховано автором за даними Форми № 1–ПВ «Звіт з праці» підприємства.

Отже, проаналізувавши дані таблиці, можна зробити висновки, що на даному підприємстві трудові ресурси не забезпечують достатнього рівня, щоб підприємство добре функціонувало, або ж була відсутня мотивація для працівників у вигляді достатньої винагороди за їх працю. Тож мій висновок: через два роки відбулася автоматизація бізнесу, що дозволило зменшити кількість працівників.

Користуючись даними зі «Звіту з праці», ми можемо провести аналіз динаміки фонду оплати праці штатних працівників на підприємстві. (табл. 3.2.). Узагальнюючи, можна побачити, що фонд оплати праці прямо залежить від кількості працівників та займаних ними посад. А отже, чим більше працівників – тим більше витрат на оплату праці.

Керування фондом оплати праці вимагає важливого планування і контролю. Ефективне управління цим фондом дозволяє забезпечити справедливу та конкурентоспроможну заробітну плату для працівників,

залучити та зберегти кваліфікованих спеціалістів, мотивувати працівників до досягнення високих результатів та підвищити продуктивність праці.

Крім того, фонд оплати праці також може включати в себе програми соціального захисту працівників, такі як медичне страхування, пенсійні внески, відпустки тощо. Це повинні забезпечити добробут та соціальний захист працівників. Важливо зазначити, що фонд оплати праці повинен відповідати вимогам законодавства щодо мінімальної заробітної плати, оподаткування та інших соціальних норм.

Узагальнюючи, фонд оплати праці виплачує суму коштів, відрахованих на виплату заробітної плати та іншим соціальним виплатам працівникам підприємства або організації. Ефективне управління фондом оплати праці є фактором успіху підприємства, задоволення працівників та забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці.

Таблиця 2.3

Динаміка фонду оплати праці штатних працівників ПП «Вода України», тис. грн.

Показник	2020р.	2021р.	2022р.	2022р. до 2020р.
Фонд оплати праці штатних працівників, всього				
У тому числі: фонд основної заробітної плати				
фонд додаткової заробітної плати				
виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати				

Джерело: розраховано автором за даними Форми № 1–ПВ «Звіт з праці» підприємства.

За даними розрахунками, ми можемо спостерігати, що фонд оплати праці одного штатного працівника у 2022 році на 1501,4 менше, це пов'язано з різким та швидким зменшенням кількості працівників.

Одним з найголовніших особливостей організації оплати праці є продуктивність праці персоналу на підприємстві (табл. 4.2.).

Таблиця 2.4

Динаміка продуктивності праці персоналу ПП «Вода України»

Показник	р.	2021р.	2022р.	2022р. до 2020р.
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.				
Середньорічна чисельність працівників, осіб				
Продуктивність праці, тис. грн./особу				
Витрати на оплату праці з відрахуваннями на соціальні заходи, тис. грн.				
Продуктивність праці за фондом оплати праці з відрахуваннями, грн.				
Адміністративні витрати, тис. грн.				
Питома вага адміністративних витрат в загальній сумі оперативних витрат, %				
Чисельність керівників та спеціалістів				
Питома вага керівників та спеціалістів в загальній чисельності працюючих, %				
Валовий прибуток, тис. грн				
Рівень рентабельності, %				
Чистий прибуток (+), збиток (-), тис. грн.				

Джерело: розраховано за даними річних звітів та первинної звітності підприємства.

З усього вище розрахованого, ми можемо зробити висновки, що виручка зменшується з кожним роком, наприклад, відповідно до 2022 року, дохід зменшився на 334,7 тис грн. Через те, що середньорічна вартість персоналу зменшилась, відповідно зменшились і витрати на оплату праці та зменшився дохід, також, разом з тим, відбулось зменшення рентабельності на 4% порівняно з 2020 роком пов'язано зі збільшенням витрат в цілому. Також, не менш важливим є продуктивність праці (табл.2.5).

Таблиця 2.5

**Співвідношення між темпами росту (падіння) рівня
продуктивності праці і її оплатою в ПП «Вода України»**

Показник	р.	2021р.	2022р.	2022 р. до р.,
Продуктивність праці, тис. грн./особу				
Середньорічний темп росту продуктивності праці, %				
Оплата праці 1 середньорічного працюючого, тис. грн.				
Середньорічний темп росту оплати праці, %				
Співвідношення темпів росту продуктивності праці до її оплати				

Джерело: розраховано за даними річних звітів підприємства

Отже, з проаналізованого вище, ми можемо зробити висновок, що середньорічний темп росту продуктивності праці щороку збільшується, проте темп оплати праці зменшується.

Надзвичайно важливо в обрахунку заробітної плати – це нарахування податків. Дане підприємство є Приватним підприємством, тому з загальної нарахованої заробітної плати відраховують стандартні 19,5%, з них 18% ПДФО та 1,5 % Військовий збір. Проте, саме підприємство ще сплачує ЄСВ на кожного працівника, що складає 22% від загальної нарахованої заробітної плати та 8,41%, якщо працівник має інвалідність. Порівнюючи сплату підприємством ПДФО та ВЗ за четвертий квартал другого місяця 2021 та 2022 років, ми можемо спостерігати, що всього нараховано та утримано податків на загальну суму 6800,88 грн та 826,35 грн відповідно. Тому, як висновок до даного розділу, можна сказати, що заробітна плата на підприємстві надзвичайно важлива, адже це один з найголовніших факторів на підприємстві.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПП «ВОДА УКРАЇНИ»

З усіх наведених розрахунків можна зробити висновок, що організація праці на підприємстві досить досконала. Спостерігаючи за процесом роботи компанії, можна сказати, що команда злагоджена, умови праці кращі, є економія для зниження витрат, а заробітна плата висока. У компанії є можливості для кар'єрного зростання та справедлива оплата праці, що є досить позитивними і поширеними факторами в інших компаніях. Робоче місце будь-якого співробітника безпечне і охайне.

На мою думку, для покращення організації праці може бути трудова кооперація, коли певна команда виконує свою роботу, прискорюючи процес виконання наступного завдання. Але вдосконалення організації праці підприємства передбачає оптимізацію всіх його процесів, забезпечення їх відповідності виробничо-технічним параметрам, цілям діяльності та критеріям їх ефективності. Удосконалення розподілу праці включає групування працівників за складністю роботи. Резервом підвищення продуктивності праці є можливість підвищити використання продуктивної праці шляхом оновлення обладнання, вдосконалення технології, удосконалення організації виробництва.

Розрізняють дві класифікації продуктивності праці – це покращення використання праці та ефективніше використання основних і оборотних коштів. Пошук та аналіз резервів зростання продуктивності праці базується на порівнянні інформації, отриманої в процесі аналізу. Для цього необхідно залучати висококваліфікованих спеціалістів певних або загальних спеціальностей. Але витрати на використання резервів повинні бути мінімальними. Удосконалення системи оплати праці на підприємстві в контексті створення ефективного механізму стимулювання має ґрунтуватися на таких принципах: дотримання трудових прав і свобод особи, закріплених

у Конституції, що дозволить заробітній платі відігравати належну роль у реалізації соціальних прав людини; а головне його право на працю.

Високооплачувана робота часто створює ефективні стимули, які є ефективнішими та значно впливають на кінцевий результат бізнесу. Малоцінна робоча сила обумовлює не тільки малий рівень продуктивності праці та високі ціни, а й вагомою мірою обумовлює низьку якість продукції, що негативно позначається на національному споживчому ринку. Державна політика щодо оплати праці дозволяє перевірити на практиці аксіому, відому ще з часів Адама Сміта: низька зарплата знищує найбагатші країни.

Роздуми щодо вдосконалення елементів системи оплати праці приводять нас до наступних висновків. Праця, як ресурс бізнесу, впливає на всі показники діяльності, які забезпечують ефективність діяльності, корпоративну стійкість і конкурентоспроможність.

Підприємства, які покращують оплату праці, підвищують мотивацію, продуктивність і, зрештою, впливають на результати роботи, отримують більше доходів та спеціалістів. Однак проблема вдосконалення полягає в тому, що зміни в заробітній платі повинні ґрунтуватися на нормуванні праці. Для ефективного підвищення елементів оплати праці з урахуванням темпів сучасного економічного життя та інших актуальних проблем потрібна державна підтримка та міцна законодавча база.

Якщо компанія зацікавлена в тому, щоб процес зміни зарплати був послідовним і прозорим, неможливо прийняти рішення без попереднього дослідження результатів роботи співробітника. Як помітно, складові системи організації заробітної плати є важливою частиною забезпечення ефективності використання робочої сили та ефективності роботи всього підприємства, є головним багатством країни.

Обов'язковою умовою вдосконалення організації оплати праці сьогодні є використання комп'ютеризованого бухгалтерського обліку. Це впровадження дозволить підвищити ефективність і якість аналізу витрат на

визначення розрахункових операцій, що мінімізують ймовірність помилки за рахунок відмови від ручних методів розрахунку.

Удосконалити організацію механізму оплати праці неможливо без вдосконалення тарифної системи шляхом встановлення справедливих тарифних ставок відповідно до рівня кваліфікації працівників. Тобто, тарифний режим має бути адекватним і збалансованим. Встановлення виробничих внутрішньо-тарифних умов оплати праці, що буде фактором підвищення стимулюючої дії тарифної системи. Остаточним фундаментальним внеском у процес вдосконалення системи може бути стале положення про впровадження колективної оплати праці. Тому, раціональна організація оплати праці може спонукати працівників до більш ефективної діяльності, забезпечуючи якість і конкурентоспроможність готової продукції (виконаної роботи, наданих послуг), а також необхідний рівень рентабельності виробництва.

Тому, як узагальнення, можна побачити ряд напрямів, спрямованих на підвищення справедливості, ефективності та мотивації працівників: Аналіз та оцінка робочих місць: Проведення детального аналізу та оцінки рівня важливості та складності робочих місць на різних посадах. Це дозволяє встановити об'єктивні критерії для визначення заробітної плати та створити систему грейдів або рівнів, які відображають цей розподіл; Визначення конкурентоспроможних ставок: Дослідження ринку праці та інсталяції конкурентоспроможних ставок заробітної плати для різних посад і рівнів кваліфікації заробітної плати та утримання талановитих працівників. Важливо отримати не лише внутрішню справедливість, але й зовнішню конкурентоспроможність; Використання системи премій та бонусів: Встановлення системи премій та бонусів, яка стимулює високу продуктивність, досягнення цілей та результати. Це можна включати індивідуальні, групові чи командні премії, а також премії за досягнення довгострокових цілей; розвиток системи кар'єрного росту: створення чіткої

системи кар'єрного росту дає можливість забезпечити просування в межах робочої сили організації та утримати талановитих працівників. Відкритість, прозорість та планування кар'єрного розвитку сприяють мотивації працівників та їх залученню до досягнення високих результатів; Врахування нефінансових стимулів: відсутність фінансової компенсації, важливо використовувати нефінансові стимули, такі як можливості професійного розвитку, баланс роботи та особистого життя, участь у прийнятих управлінських рішеннях, підтримка з боку керівництва тощо. Це створить стимулюючу та задовільну робочу атмосферу; Оцінка результативності: Використання системи оцінки результативності дозволяє об'єктивно оцінювати внесок працівників у досягнення цілей підприємства та базувати компенсацію за ці результати. Це завдяки справедливому розподілу оплати праці та мотивує працівників до постійного підвищення своєї продуктивності. Ці напрями допомагають покращити організацію оплати праці, створюють справедливі та мотивуючі умови для працівників і сприяють досягненню успіху підприємства.

Отже, з усього вищевикладеного, можна виокремити такі напрями удосконалення організації оплати праці на ПП «Вода України»: економія для зниження витрат; висока заробітна плата; оптимізація всіх процесів; забезпечення відповідності виробничо-технічним параметрам, цілям діяльності та критеріям ефективності; удосконалення розподілу праці; підвищення продуктивності праці; вдосконалення тарифної системи (Рис. 3. 1). Вони будуть спонукати та мотивувати працівника працювати заради високої продуктивності, а керівництво – буде спонукати до кращої організації праці та підтримки гарного та дружнього настрою в колективі, адже, якщо колектив чудовий – то і чудово виконується робота.

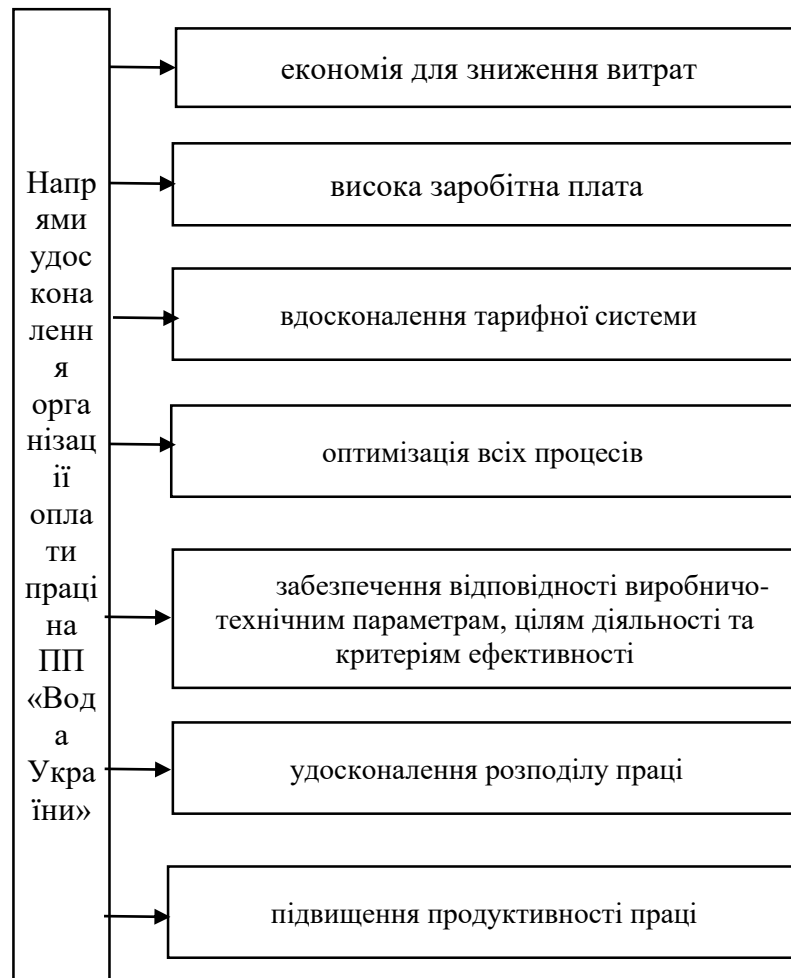


Рис. 3.1 Напрями удосконалення організації оплати праці на ПП «Вода України»

Джерело: узагальнено автором [24,26,30]

Тому, пропонується закупити підприємству термозбіжну машину камерного типу YS-ZB-4255. Дане обладнання буде дуже корисним на підприємстві, так як воно займається оптовою та роздрібною торгівлею. Перевагами цього обладнання в тому, що воно є компактною термозбіжною машиною камерного типу, ергономічної конструкції й сучасного дизайну. Призначена для пакування продукції в термозбіжні полівінілхлоридні (ПВХ) або поліолефінові (ПОФ) плівки у вигляді напіврукава. Камерна конструкція машини дозволяє робити одночасно всі операції пакування за один робочий цикл: зварювання, обрізки й термоусадку плівки. Плавне регулювання температури в термозбіжній камері машини дає можливість використовувати

плівки товщиною 15...30 мкм. Прозорість кришки термозбіжної камери дозволяє здійснювати постійний візуальний контроль над процесом упаковки. За даними Додатку Г спостерігаємо, що вартість даного обладнання складе 83 тис.грн, прогнозований прибуток складе 24,7 тис.грн, що дозволить окупити дане обладнання на протязі 3,4 років.

Також, порівнюючи прогнозований чистий грошовий потік за 2025, 2026, 2027 роки, можна спостерігати, що чистий дисконтований грошовий потік за ставкою 25 %, зменшується відповідно (Додаток Д). Тому, згідно даним, можна проаналізувати результати реалізації інвестиційного проекту від впровадження термозбіжної машина камерного типу YS-ZB-4255 на ПП «Вода України» (Додаток Е).

Тобто, як висновок, ми можемо побачити, що в разі введення пропозицій вони забезпечать зростання продуктивності праці на 8%, а оплати праці на 6,8%. Адже, якщо ввести в процес дані пропозиції напрямів удосконалення організації оплати праці, то можна побачити значне збільшення попиту на робочі місця і як наслідок, підвищення продуктивності та оплати праці

Однак, загалом, історично було спостережено, що підвищення рівня продуктивності праці має потенціал вплинути на оплату праці. Якщо підприємство або галузь досягнуть значного зростання продуктивності, це може створити передумови для підвищення оплати праці працівників. Високі темпи росту продуктивності часто вважаються показником ефективного використання ресурсів та можуть призвести до збільшення заробітної плати через підвищення доходів підприємства.

Таблиця 3.1

Прогноз співвідношення між темпами росту (падіння) рівня продуктивності праці та її оплатою в ПП «Вода України»

Показник	2021р.	2022р.	Прогноз 2025р.	2025 р. до 2022 р.,
Продуктивність праці, тис. грн./особу				
Середньорічний темп росту продуктивності праці, %				
Оплата праці 1 середньорічного працюючого, тис. грн.				
Середньорічний темп росту оплати праці, %				
Співвідношення темпів росту продуктивності праці до її оплати				

Джерело: розраховано за даними річних звітів підприємства та автором особисто.

Отже, виходячи з даних наведених вище, можна спрогнозувати, приблизно, співвідношення між темпами росту (падіння) рівня продуктивності праці та її оплатою в ПП «Вода України». Тому, якщо дані пропозиції забезпечать зростання продуктивності праці на 8%, тоді у 2025 році вона складатиме – 6,6 тис грн/особу. Тоді як, оплата праці 1 середньорічного працюючого зросте на 6,8% і становитиме – 1851,16 тис грн, а отже, зростання продуктивності праці на підприємстві призведе до збільшення доходу, що є позитивним для підприємства.

Тому, для того, щоб збільшити продуктивність праці на підприємстві, потрібно провести впровадження автоматизованих систем, робототехніки та інших передових технологій, інвестиції в професійний розвиток та навчання працівників, аналіз та оптимізація робочих процесів та встановлення системи мотивації та стимулювання працівників.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Організація праці – це введення трудової діяльності людей у план, що гарантує найбільший корисний ефект, з урахуванням певних умов і рівнів відповідальності за таку діяльність. Заробітна плата є винагородою за виконану роботу понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці.

Питання організації праці та її, безпосередньо, оплата стоїть на першому місці на підприємстві, адже, самою мотивацією працювати є винагорода за виконану роботу. Тому, при пошуку роботи, люди насамперед звертають увагу на заробітну плату, а вже потім на умови.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконання роботи відповідно до встановлених норм праці (норм часу, норм виробітку, норм обслуговування, посадових обов'язків). Для найманого працівника заробітна плата є найбільшою частиною його доходу, який він отримує за виконану роботу. Для роботодавців заробітна плата є витратами виробництва, які забезпечують матеріальні інтереси працівників, а продуктивність праці висока.

Тому, для організації оплати праці визначення винагороди відповідно до якості трудового вкладу колективу і кожного працівника, підвищуючи тим самим стимулюючу функцію кожного вкладу, і виконання не менш важливих завдань є вирішальним і основним фактором, адже, оплата праці має найвищу перевагу серед працівників. Удосконалення системи оплати праці на підприємстві в контексті створення ефективного механізму стимулювання має ґрунтуватися на таких принципах: дотримання трудових прав і свобод особи, закріплених у Конституції, що дозволить заробітній платі відігравати належну роль у реалізації соціальних прав людини; а головне його право на працю. Адже, саме це призводить, як наслідок, до високої продуктивності.

Також, резервом підвищення продуктивності праці є можливість підвищити використання продуктивної праці шляхом оновлення обладнання,

вдосконалення технології, удосконалення організації виробництва. Удосконалити організацію механізму оплати праці неможливо без вдосконалення тарифної системи шляхом встановлення справедливих тарифних ставок відповідно до рівня кваліфікації працівників. Тобто тарифний режим має бути адекватним і збалансованим.

Таким чином, з усього вищевказаного, можна зрозуміти, що оплата праці неможлива без організації праці, установлені норми, трудові успіхи, винахідливість та, насамперед, систем оплати праці. Адже, без системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, премій, інших винагород, компенсаційних і забезпечувальних фондів та мотивації, неможливо отримати максимальну продуктивність праці на підприємстві. Адже, Авраам Лінкольн, 16-й президент США, говорив: «Найкращий спосіб підвищити продуктивність – збільшити заробітну плату».

Тому, для того, щоб збільшити продуктивність праці на підприємстві, потрібно провести впровадження автоматизованих систем, робототехніки та інших передових технологій, інвестиції в професійний розвиток та навчання працівників, аналіз та оптимізація робочих процесів та встановлення системи мотивації та стимулювання працівників.

Також, пропонувалось закупити підприємству 1 штуку обладнання, що складе 83 тис. грн та здійснить прогнозований прибуток 24,7 тис. грн, що дозволить окупити дане обладнання на протязі 3,4 років. Також, порівнюючи прогнозований чистий грошовий потік за 2025, 2026, 2027 роки, було встановлено, що чистий дисконтований грошовий потік за ставкою 25 %, зменшується відповідно. Згідно аналізу результатів реалізації інвестиційного проекту від впровадження обладнання, було спрогнозовано, приблизно, співвідношення між темпами росту (падіння) рівня продуктивності праці та її оплатою в ПП «Вода України».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1) Закон України «Про оплату праці» № 108/95 – ВР від 24 березня 1995 року.
- 2) Конвенція МОПІ № 95 «Охорона заробітної плати».
- 3) Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезицька // Управління розвитком. – 2011. – № 8(105).
- 4) Калина А.В. Економіка праці / А.В. Калина – К. : МАУП, 2009.
- 5) Рекомендація щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються N 135.
- 6) Бюджетний кодекс України.
- 7) Грабчук І.Ф., Лайчук К.О. Організація праці на підприємстві. Всеукраїнська науково-практична конференція «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів» 01 лютого 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С. 55-57.
- 8) Збірник праць учасників науково-практичної конференції до 100-річчя Поліського національного університету – «Без коріння саду не цвісти» Житомир: Поліський національний університет 2023. С. 31-32.
- 9) О.І. Савченко. Серія дидактичних матеріалів з підприємницької освіти в закладах вищої освіти України «Підприємництво: інноваційна діяльність, маркетинг, логістичні процеси, облік та оподаткування» – 2016.
- 10) Л. П. Червінська. «Економіка праці» – 2017.
- 11) Шадура-Никипорець Н. Т. «Економічна модель виробництва» – 2017.
- 12) Н.В. Потриваєва, О.І. Лугова. «Фінансовий облік». – 2021.
- 13) Д.е.н., проф. Семикіна М.В., к.е.н., доц. Глух В.М., к.е.н., доц. Журило І.В., к.е.н. Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц. Романюк Л.М., к.е.н., доц. Сисоліна Н.П., к.е.н., доц. Стародубцев В.В., к.е.н., доц. Харченко І.В. «пріоритети розвитку підприємств у ХХІ столітті» – 2011.
- 14) Брадул О.М. Управлінський облік / О.М. Брадул, В.А. Шепелюк. – К.: Кондор 2017.
- 15) Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати / С.В. Глухова, А.А. Зотова // Молодий вчений. – 2016.

- 16) Запаря Є.С. Підходи науковців до визначення сутності категорії «заробітна плата» // Є.С. Запаря, Н.В. Прохар // Соціально економічні та правові чинники розвитку національної економіки України: облікові, аналітичні, та контрольні аспекти в сучасних умовах інтеграційних процесів: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції – Полтава: ПУЕТ, 2018.
- 17) Крупка Я. Д. Фінансовий облік : підруч. / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь [та ін.]. – 4-те вид. [доп. і перероб.]. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017.
- 18) Некрасова В. Нарахування матеріальної допомоги працівнику / В. Некрасова // Бухгалтер and Комп'ютер. - 2018.
- 19) Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ – 2020.
- 20) Іванілов О.С., Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю. «Економіка підприємств автомобільного транспорту» – 2017.
- 21) Електронне джерело
<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/index.php>
- 22) Тези 74-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». Том 2. (Полтава, 25 квітня – 21 травня 2022 р.) – Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2022
- 23) Кушнір І.М. «Економіка і організація управління» – 2021.
- 24) «Сучасні управлінські технології в умовах трансформації соціально-економічних відносин» (Івано-Франківськ, 19-20 квітня 2018 року): Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, Івано-Франківськ, 2018.
- 25) С. О. Федулова. «Економіка підприємств». Дніпро – 2017
- 26) Добрынин А. П., Черных К. Ю., Куприяновский В. П., Куприяновский П. В., Синягов С. А. Цифровая экономика – различные пути к

- ефективному примененію технологій. International Journal of Open Information Technologies. 2016.
- 27) Карчева Г.Т., Огородня Д.В., Опенько В.А. Цифрова економіка та її вплив на розвиток національної та міжнародної економіки. Фінансовий простір. № 3 (27) 2017.
- 28) Піщуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Центр Разумкова, Вид-во «Заповіт», 2020.
- 29) Філатов С.А., Головченко Л.М. Вплив цифрових технологій на ефективність та розвиток агрологістики в Україні. Вчені записки Університету «КРОК». 2018.
- 30) Електронне джерело – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text>
- 31) Економіка підприємства. Методичні вказівки до виконання розрахункової роботи з дисципліни Економіка підприємства здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 072 «Фінанси, банківська справа та страхування» всіх форм навчання / Укладачі: Дерій Ж.В., Зосименко Т.І., Чернігів: НУ «Чернігівська політехніка», 2012.
- 32) Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі. Економіка. Фінанси. Менеджмент. 2016. № 6.
- 33) Піщуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Центр Разумкова, Вид-во «Заповіт», 2020.
- 34) Скидан О. В., Судак Г. В. Розвиток сільськогосподарського підприємництва на кооперативних засадах. Кооперативні читання: 2013 рік : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 4–6 квіт. 2013 р. Житомир : ЖНАЕУ, 2013.
- 35) Малик І. П. Тенденції розвитку інформаційної економіки в Україні. Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Сер.: Економіка і менеджмент. 2013. № 1. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsuem_2013_1_5.

- 36) Якобчук В. П. Стратегічні пріоритети інноваційного розвитку підприємництва в аграрній сфері. Вісник Київського національного університету ім.Т. Шевченка. Сер. Економіка. 2013. Вип. 148.
- 37) Акмеологічні засади публічного управління /Є. І. Ходаківський та ін. Вісник ЖНАЕУ. 2017. № 1, т. 2.
- 38) Розвиток електронних послуг. Урядовий портал, <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivnevryaduvannya/rozvitok-elektronnih-poslug>.
- 39) Офіційний сайт Державної служби статистики України. Ре-жим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Сутність заробітної плати

Сутність заробітної плати	
Закон України "Про оплату праці"	це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].
Конвенція МОП № 95 "Охорона заробітної плати"	"заробітна плата" означає будь-яку винагороду або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані [2].
Брезицька К.Ф.	це винагорода за працю, а її вартість — ціна робочої сили, яка є результатом взаємодії попиту та пропозиції на конкретний вид робочої сили на ринку праці [3].
Васильчак С.В.	це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.
Колот А.М.	це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата - це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили [4].

Додаток Б

Середня місячна зарплата по регіонах України у січні 2022 (грн.)

Область	Середня зарплата, грн
м. Київ	21347
Донецька	15480
Київська	15152
Запорізька	14510
Дніпропетровська	14479
Миколаївська	14382
Полтавська	13412
Рівненська	13358
Одеська	12960
Львівська	12936
Вінницька	12555
Харківська	12510
Хмельницька	12352
Черкаська	12311
Луганська	12266
Житомирська	12123
Сумська	12119
Закарпатська	12115
Чернігівська	11853
Івано-Франківська	11827
Херсонська	11778
Волинська	11735
Кіровоградська	11658
Тернопільська	11455
Чернівецька	11326

Додаток В

Напрями за КВЕД та їх значення

Напрямы за КВЕД	Значення
	Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання
	Виробництво сухарів і сухого печива; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок тривалого зберігання
46.34	Оптова торгівля напоями
46.49	Оптова торгівля іншими товарами господарського призначення
82.92	Пакування
82.99	Надання інших допоміжних комерційних послуг, н.в.і.у.
	Роздрібна торгівля фруктами й овочами в спеціалізованих магазинах
47.25	Роздрібна торгівля напоями в спеціалізованих магазинах
	Роздрібна торгівля іншими невживаними товарами в спеціалізованих магазинах
	Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна
73.20	Дослідження кон'юнктури ринку та виявлення громадської думки
	Надання в оренду автомобілів і легкових автотранспортних засобів
	Надання в оренду вантажних автомобілів
	Обслуговування напоями
	Діяльність ресторанів, надання послуг мобільного харчування
	Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами

Додаток Г

Економічні показники застосування термозбіжної машина камерного типу YS-ZB-4255 на ппву

Показник	Необхіднеобладнання «Термозбіжна машина камерного типу YS-ZB-4255»
Вартість Термозбіжної машини камерного типу YS-ZB-4255, тис. грн	83
Продуктивність, уп/день	2600
Амортизація (знос), тис. грн.	14,7
Накладні витрати, тис. грн.	41,8
Сума витрат за рік	139,5
Грошові надходження, тис. грн	164,2
Отримано прибутку, тис. грн	24,7
Термінокупності, роки	3,4

Додаток Д

Формування грошових потоків від реалізації проекту впровадження термозбіжної машина камерного типу YS-ZB-4255 на ПП «Вода України»

Показники	Роки		
	2025	2026	2027
1. Чистий грошовий потік, тис грн.	164,2	212,4	296,5
2. Чистий дисконтований грошовий потік за ставкою 25 %, грн.	212,3	208,8	197,2

Додаток Е

Результати реалізації інвестиційного проекту від впровадження термозбіжної машина камерного типу YS-ZB-4255 на ппву ПП «Вода України»

Показник	Прогнозне значення
Обсяг інвестицій, тис.грн.	83
Чистий приведений доход (NPV), тис.грн.	129,3
Індекс доходності (PI)	2,0
Внутрішня норма доходності (IRR), %	17,7
Дисконтований період окупності проекту (DPP), років	3,4