

46
17.06.2024

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**

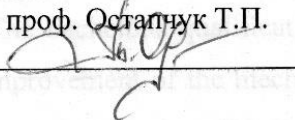
КОЗЯР Павло Павлович
(студент групи ЗПВ-20-1)

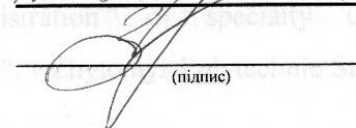


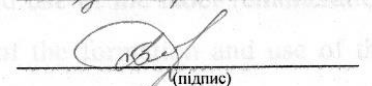
**БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА
ПІДПРИЄМСТВІ**

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
галузі знань 07«Управління та адміністрування» спеціальності
076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»)

Допущено до захисту
протокол № 5
від 03.06.2024
зав. кафедри менеджменту,
бізнесу та маркетингових
технологій
д.е.н., проф. Остапчук Т.П.



Керівник роботи:
Ph.D. Zavaritskiy M. O.

(підпис)

Рецензент
к.е.н. доц. Бірюченко С.Ю.

(підпис)

Житомир, 2024

Анотація

Козяр П.П. Формування та використання фонду оплати праці на підприємстві. – Рукопис.

Бакалаврська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2024.

У бакалаврській кваліфікаційній роботі розглянуто особливості обґрунтування та удосконалення механізму формування та використання фонду оплати праці на підприємстві. Досліджено теоретичні основи формування та використання фонду оплати праці на підприємстві. Представлена аналітична оцінка сучасного стану та напрями удосконалення формування та використання фонду оплати праці на підприємстві.

Ключові слова: оплата праці, фонд оплати праці, продуктивність праці, персонал підприємства, оптимізація оплати праці.

Annotation

Kozyar P.P. Formation and use of the wage fund at the enterprise. - Manuscript.

The bachelor's qualification work is submitted for the Bachelor's degree, field of knowledge 07 "Management and administration" of specialty 076 "Entrepreneurship, trade and stock exchange activity". - Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2024.

The bachelor's qualification thesis examines the peculiarities of substantiation and improvement of the mechanism of formation and use of the labor remuneration fund at the enterprise. The theoretical foundations of the formation and use of the wage fund at the enterprise have been studied. An analytical assessment of the current state and directions for improving the formation and use of the labor remuneration fund at the enterprise are presented.

Keywords: salary, salary fund, labor productivity, enterprise personnel, optimization of salary.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	7
1.1. Сутність, значення, завдання та принципи формування фонду оплати праці на підприємстві.....	7
1.2. Структура, чинники впливу, інструменти та методи формування й використання фонду оплати праці підприємства	15
1.3. Методичні аспекти оцінювання формування та використання фонду оплати праці на підприємстві	23
1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері управління фондом оплати праці на підприємстві	31
Висновки до розділу 1	39
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»	41
2.1. Організаційно-управлінський аналіз підприємства.....	41
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану підприємства	47
2.3. Оцінка політики формування та використання фонду оплати праці на підприємстві.....	56
2.4. Удосконалення управління фондом оплати праці на підприємстві	65
Висновки до розділу 2	72
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	84

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні економічні та трансформаційні зміни, що відбуваються в Україні, повинні передусім орієнтуватися на інтереси людини і сприяти поліпшенню якості її життя. Однією з головних проблем сьогодення є питання заробітної плати та її ефективної організації. Заробітна плата представляє собою грошовий дохід працівників, який залежить від кількості витраченої праці при створенні матеріальних благ або конкретних товарів, а також від витрат робочого часу при наданні послуг. Заробітна плата, з одного боку, відображає рівень економічного та соціального розвитку суспільства, а з іншого - є основним джерелом доходів для найманих працівників і суттєвою частиною витрат підприємства.

В сучасних умовах заробітна плата є найефективнішим стимулом для підвищення продуктивності праці, виступає як винагорода за виконану роботу та відображає соціально-економічний стан національної економіки України і рівень життя в суспільстві. В Україні розмір заробітної плати часто є економічно необґрунтованим, а постійні зміни у нормативно-правовому законодавстві та недосконалість трудових відносин спричиняють соціально-економічну напруженість у суспільстві.

У сучасних умовах ефективне управління фондом оплати праці є ключовим аспектом успішної діяльності будь-якого підприємства. Вдосконалення механізму формування та використання фонду оплати праці сприяє підвищенню мотивації працівників, їхньої продуктивності та задоволеності роботою. Це, у свою чергу, позитивно впливає на загальні фінансові показники підприємства. Важливість цього процесу зростає в умовах постійних економічних змін та високої конкуренції на ринку праці. Сучасні підприємства повинні враховувати новітні підходи до формування заробітної плати, зокрема використання систем преміювання та інших заохочувальних виплат. Крім того, прозорість та справедливість у розподілі фонду оплати праці

допомагають зміцнити корпоративну культуру та утримати висококваліфікованих спеціалістів. Тому постійне вдосконалення механізму оплати праці є необхідною умовою для досягнення сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Теоретичні та методологічні проблеми оплати праці та аналізу ефективності використання фонду оплати праці завжди були предметом наукових досліджень провідних вітчизняних та зарубіжних учених, зокрема їх вивчали С. Барт, В. Бахрушин, Б. Больч, Д. Гарнетт, В. Калініна, К. Крищенко, А. Кроленко, А. Линенко, А. Пасека, К. Пірсон, Р. Попівняк, О. Терещенко, Г. Томсон, Н. Шульга та багато інших.

Зазначене обумовило вибір теми, постановку мети та завдань бакалаврської кваліфікаційної роботи. Обрана тема повністю відповідає проблемам напряму підготовки за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

Метою бакалаврської кваліфікаційної роботи є узагальнення та подальший розвиток теоретико-методичних засад формування, а також визначення напрямів підвищення ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

Поставлена мета обумовила вирішення наступних **завдань**:

- вивчити сутність, значення, завдання та принципи формування фонду оплати праці на підприємстві;
- дослідити структуру, чинники впливу, інструменти та методи формування й використання фонду оплати праці підприємства;
- узагальнити методичні аспекти оцінювання формування та використання фонду оплати праці на підприємстві;
- вивчити нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері управління фондом оплати праці на підприємстві;
- провести організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства;
- здійснити діагностику фінансово-економічного стану підприємства;
- провести оцінку політики формування та використання фонду оплати

праці на підприємстві;

- розробити напрями удосконалення управління фондом оплати праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження у бакалаврській кваліфікаційній роботі виступає процес формування та використання фонду оплати праці на підприємстві, **предметом** – теоретичні, методичні та прикладні засади підвищення ефективності формування та використання фонду оплати праці на підприємстві.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети і вирішення завдань у кваліфікаційній бакалаврській роботі було використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів: історичний метод; індуктивний та дедуктивний методи; метод експертних оцінок; методи контекстного та синтаксичного аналізу; метод порівняння; метод прогнозування; метод систематизації.

Інформаційною базою дослідження були наукові роботи вітчизняних та зарубіжних вчених у рамках досліджуваної тематики, матеріали періодичних видань, нормативно-правові документи, ресурси мережі Internet, відкриті державні бази даних, фінансова звітність підприємства, управлінська звітність компанії.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що в бакалаврській кваліфікаційній роботі запропоновано ряд практичних рекомендацій щодо оптимізації системи формування та використання фонду оплати праці на підприємстві. Представлено аналітичні розрахунки щодо оптимізації фонду оплати праці та її впливу на продуктивність праць та чистий дохід підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

Структура та обсяг бакалаврської кваліфікаційної роботи. Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 83 сторінках друкованого тексту. Робота містить 19 таблиць та 6 рисунків. Список використаних джерел налічує 71 найменування. Робота містить 6 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність, значення, завдання та принципи формування фонду оплати праці на підприємстві

Розробка раціонального механізму формування та використання фонду оплати праці на підприємстві є надзвичайно важливою та актуальною проблемою в сучасних умовах. Оплата праці є одним з основних факторів, що впливають на мотивацію та продуктивність працівників, а отже, і на загальний успіх підприємства. Від ефективності управління фондом оплати праці залежить фінансова стабільність компанії та її здатність залучати й утримувати висококваліфіковані кадри. З огляду на постійні зміни на ринку праці та економічні умови, підприємства повинні мати гнучкий і продуманий підхід до формування цього фонду. Раціональний механізм розподілу фонду оплати праці допомагає забезпечити справедливість і прозорість у відносинах між роботодавцем і працівниками. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню лояльності співробітників та зменшенню плинності кадрів. Крім того, оптимізація витрат на оплату праці дозволяє підприємству ефективніше використовувати свої фінансові ресурси [17, с.127].

Урахування індивідуальних досягнень і результатів роботи працівників при формуванні фонду оплати праці підвищує загальну ефективність діяльності компанії. Важливо також зазначити, що розробка такого механізму сприяє виконанню законодавчих вимог та стандартів у сфері трудових відносин. Таким чином, розробка і впровадження раціонального механізму формування та використання фонду оплати праці є ключовим елементом для забезпечення довготривалого розвитку та успішної діяльності підприємства [27, с.61].

Ключову роль у формуванні фонду оплати праці на підприємстві відіграє

процедура організації праці, яка об'єднує робочу силу з предметами праці і спрямована на раціональне їх використання для досягнення якісних результатів. Ефективна система організації праці сприяє підвищенню продуктивності, збільшенню мотивації працівників та позитивно впливає на кінцеві результати діяльності підприємства [48, с.116].

Фонд заробітної плати є важливою складовою витрат підприємства, тому його раціональне формування потребує ретельного аналізу. Цей фонд можна розглядати з різних точок зору: як частину витрат підприємства, інструмент управління персоналом, мотиваційний засіб, орієнтовний план діяльності, джерело доходів для працівників та інструмент формування суспільного попиту на споживчому ринку країни.

При формуванні фонду заробітної плати важливі економічні інтереси трьох сторін: працівників, роботодавців і держави. Ефективність цього процесу залежить від рівня задоволення інтересів кожної зі сторін, адже збалансоване формування фонду заробітної плати дозволяє задовольнити як підприємця і працівника, так і державу [1, с.43].

Оплата праці працівників є важливим елементом повноцінного функціонування економіки. Власне заробітна плата має як очевидну ціль: розрахуватися за виконану роботу, так і приховану – забезпечити робітників необхідною сумою коштів, за допомогою якої вони зможуть задовольнити свої потреби, а також мати бажання ходити на роботу та з максимальною віддачою працювати. Тож раціональне формування фонду заробітної плати є проблемою для будь-якого підприємства. Адже, з одного боку заробітна плата працівників є досить великою статтею витрат, але з іншого – повинна бути на допустимому та конкурентному рівні на фоні інших суб'єктів господарювання, а також власне виконувати стимулюючу та відтворювальну функцію. Тож виникає протиріччя, за яким менеджмент підприємства прагне до мінімізації витрат на оплату праці, але при цьому це призводить до плинності кадрів, зменшення продуктивності праці. Таким чином, необхідно збалансувати фонд заробітної плати так, щоб це не було збитковим для підприємства, але при цьому

задовольняло потреби працівників. Дане питання досить актуальне для вчених та є важливим напрямом наукових досліджень [12, с.699].

Для визначення поняття «заробітна плата» варто звернутися до Закону України «Про оплату праці», згідно з яким – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [53].

Тобто чинним законодавством заробітна плата розглядається як певна винагорода, яку отримує працівник. Ураховуючи, що виплата здійснюється за пророблену роботу, то доречніше б це називати зобов'язанням роботодавця розрахуватися зі своїми робітниками. Власне заробітну плату можна певною мірою ототожнювати з фондом заробітної плати, який структурно поділений на складові. Тож перейдемо власне до розгляду питання формування фонду заробітної плати на підприємстві.

Звертаючись до історії, виникнення теорії фонду заробітної плати пов'язують із Дж. С. Міллем та його працею «Принципи політичної економії» 1848 року. Дана теорія базувалась на теорії робочого фонду, яку свого часу описав у своїй роботі «Нариси про заробітну плату» (1826) Дж. Р. Мак-Куллох [2, с.183]. Основним припущенням даної теорії є те, що суспільство має жорсткий, стабільний фонд життєвих засобів, який служить для підтримки стабільного життя своїх робітників. Водночас економіка розглядалася як одна велика фірма, яка повинна мати в наявності готову продукцію, яку б працівники купували за свою заробітну плату. А саму заробітну плату визначали діленням цього фонду на кількість найманих працівників, що означало її зменшення у разі збільшення населення. Отож, теорія Мілля ставить акцент на тому, що величина заробітної плати залежить головним чином від попиту та пропозиції робочої сили, що еквівалентно співвідношенню між населенням та кількістю капіталу. У той же час сукупний попит на працю

розглядався як абсолютно нееластичний. Дж. С. Мілль ввів поняття «сукупних фондів», які входили до складу виробничого капіталу і спрямовувались на виплату заробітної плати робітникам у вигляді авансу так само, як фізичний капітал. Водночас стверджувалося, що фонди заробітної плати залежали від рівня вартості життя працівника [2, с.55].

Питання «фонду заробітної плати» активно розглядалося українськими вченими. А.О. Мельник розглядає фонд заробітної плати не просто розрахунковою категорією, метою якої є тільки сумування індивідуальних заробітних плат робітників підприємства, а фінансовою формою, завдяки якій функціонує сфера оплати праці. Відповідно, до фонду оплати праці належать усі нараховані підприємством (фірмою) суми, які ідуть на оплату праці та при цьому не залежать від джерел їх фінансування: заробітна плата, мотиваційні виплати (премії, винагороди, надбавки), виплати компенсаційного характеру, оплата за відпрацьований час, оплата праці сумісників тощо [38, с.116].

На думку О.О. Попкової, фонд оплати праці можна розглядати як головне економічне джерело, яке дозволяє відтворювати робочу силу. Він є комплексом фінансових ресурсів, метою яких є відтворення робочої сили. Структурно науковець поділяє фонд оплати праці на основну оплату, яка залежить від тарифної системи, додаткову оплату праці, а також компенсаційні та заохочувальні виплати [51, с.117].

Економічна енциклопедія трактує фонд оплати праці як сумарні кошти підприємства, організації, що витрачаються протягом певного періоду на виплату заробітної плати, премій, доплат працівників.

На даному етапі роботи варто зробити певну ремарку щодо визначення фонду оплати праці та фонду заробітної плати. Адже дискусійним залишається питання, чи можна ототожнювати дані два поняття. Згідно з економічною енциклопедією ключовою різницею є те, що фонд оплати праці, окрім платні у грошовій формі, також охоплює і натуральну форму оплати. Тобто фонд заробітної плати є частиною фонду оплати праці. Хоча натуральна форма оплати праці була поширена ще у ХХ ст. а також була досить актуальною

зокрема для України 90-х років цього ж століття та початку двохтисячних, але сучасні тенденції такі, що оплата у натуральному виразі практично не використовується на даний момент. Тобто для більшості підприємств немає сенсу розділяти фонд оплати праці та фонд заробітної плати на окремі категорії. Цієї думки дотримується і К. С. Салига, яка також ототожнює дані поняття.

Окремі наукові дефініції поняття «фонд оплати праці» підприємства представлено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Окремі наукові дефініції поняття «фонд оплати праці»
підприємства

Автор	Визначення
Бараник З.П. [1, с.43]	Фонд оплати праці – сукупність фінансових коштів, виділених підприємством для виплати заробітної плати своїм працівникам за виконану роботу.
Васюренко Л.В. [5, с.82]	Фонд оплати праці – частина витрат підприємства, спрямована на виплату заробітної плати, премій та інших винагород працівникам.
Дмитренко Н.М. [16, с.12]	Фонд оплати праці – фінансовий ресурс, що використовується для забезпечення матеріального стимулювання працівників за їхню трудову діяльність.
Зевакова А.О. [23, с.372]	Фонд оплати праці – сукупність коштів, які підприємство витрачає на виплату заробітної плати, включаючи основну, додаткову оплату праці та інші види виплат.
Іванчук Н.В. [25, с.33]	Фонд оплати праці – бюджет підприємства, призначений для фінансування заробітної плати всіх працівників на певний період.
Колосюк В.М. [32, с.116]	Фонд оплати праці – складова частина фінансового плану підприємства, що відображає загальну суму коштів, виділених для оплати праці.
Корягін М.В. [35, с.116]	Фонд оплати праці – економічна категорія, що відображає сукупність грошових коштів, спрямованих на оплату праці персоналу.
Мехеда Н.Г. [39, с.78]	Фонд оплати праці – фінансовий інструмент підприємства для забезпечення стабільної виплати заробітної плати та інших трудових виплат.
Рибалко О.М. [54, с.156]	Фонд оплати праці – сума всіх грошових виплат, які отримують працівники за свою роботу, включаючи основну зарплату, премії, надбавки та інші виплати.
Складанна К.І. [59, с.63]	Фонд оплати праці – частина фінансових ресурсів підприємства, яка використовується для матеріального заохочення працівників та забезпечення їхньої соціальної захищеності.

Вважаємо, що фонд оплати праці – це сукупність фінансових ресурсів підприємства, що призначені для забезпечення матеріального стимулювання працівників за виконану роботу. Він включає в себе всі види грошових виплат,

зокрема основну заробітну плату, премії, надбавки, компенсації, а також соціальні виплати та інші види матеріального заохочення.

Фонд оплати праці відіграє ключову роль у формуванні економічних відносин між роботодавцем і працівниками, забезпечуючи справедливую оплату за трудові зусилля і стимулюючи підвищення продуктивності праці. Крім того, він є важливим інструментом управління персоналом, сприяє підтримці високої мотивації і лояльності співробітників, а також виконує соціальну функцію, забезпечуючи працівникам достатній рівень доходів для задоволення їхніх потреб. Формування фонду оплати праці потребує врахування економічних інтересів як працівників і роботодавців, так і держави, забезпечуючи збалансованість витрат та ефективність функціонування підприємства [57].

Фонд оплати праці має важливе значення з кількох аспектів [12; 46]:

1. Мотивація та продуктивність праці. Правильно сформований фонд оплати праці сприяє підвищенню мотивації працівників. Висока мотивація, у свою чергу, призводить до збільшення продуктивності праці та підвищення ефективності виконання завдань.

2. Залучення та утримання кваліфікованих кадрів. Конкурентоспроможна заробітна плата допомагає підприємству залучати висококваліфікованих працівників і утримувати цінні кадри, зменшуючи плинність персоналу.

3. Фінансова стабільність та планування. Фонд оплати праці є важливою частиною фінансових витрат підприємства. Рациональне планування і використання цього фонду дозволяє забезпечити фінансову стабільність і ефективне управління ресурсами.

4. Соціальна відповідальність. Забезпечення справедливої оплати праці є частиною соціальної відповідальності підприємства. Це сприяє поліпшенню репутації підприємства, що може позитивно вплинути на його взаємини з партнерами, клієнтами та громадськістю.

5. Економічна ефективність. Ефективне управління фондом оплати праці дозволяє оптимізувати витрати, підвищуючи таким чином економічну ефективність підприємства. Це також сприяє більш раціональному

використанню ресурсів.

6. Регулювання трудових відносин. Фонд оплати праці є важливим інструментом для регулювання відносин між роботодавцем і працівниками, допомагаючи забезпечити стабільність і справедливість у трудових відносинах.

7. Відповідність законодавчим вимогам. Правильне формування і використання фонду оплати праці забезпечує дотримання законодавчих норм і стандартів, що регулюють оплату праці. Це допомагає уникнути юридичних проблем і штрафів.

8. Психологічний комфорт працівників. Стабільна і справедлива оплата праці сприяє створенню позитивної робочої атмосфери, що впливає на загальний психологічний комфорт працівників та їхню готовність до продуктивної роботи.

Завдання формування фонду оплати праці на підприємстві наведено у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Завдання формування фонду оплати праці на підприємстві [67]

Завдання	Змістовне наповнення
1	2
1. Забезпечення справедливості та прозорості в оплаті праці	- розробка системи оплати праці, яка враховує кваліфікацію, досвід та внесок кожного працівника; - впровадження прозорих критеріїв оцінки роботи і відповідної винагороди.
2. Мотивація та стимулювання працівників	- створення ефективних мотиваційних механізмів для підвищення продуктивності праці; - впровадження системи преміювання за досягнення високих результатів та виконання поставлених завдань.
3. Планування витрат на оплату праці	- розробка детального бюджету, який враховує всі необхідні виплати, включаючи основну заробітну плату, бонуси, надбавки та соціальні виплати; - забезпечення відповідності бюджету фінансовим можливостям підприємства.
4. Залучення та утримання кваліфікованих працівників	- формування конкурентоспроможних умов оплати праці для залучення висококваліфікованих кадрів; - розробка стратегій утримання цінних працівників через збалансовану систему оплати праці.
5. Виконання законодавчих вимог	- дотримання вимог трудового законодавства щодо мінімальних рівнів оплати праці, виплати відпусток, лікарняних та інших обов'язкових виплат; - постійний моніторинг змін у законодавстві та відповідне коригування фонду оплати праці.

1	2
6. Оптимізація витрат на оплату праці	- визначення ефективного співвідношення між постійною та змінною частинами заробітної плати; - зниження витрат на оплату праці без шкоди для мотивації та задоволення працівників.
7. Соціальна відповідальність підприємства	- забезпечення належного рівня доходів працівників для підтримання їхнього життєвого рівня; - підтримка гармонійних відносин між працівниками та керівництвом через справедливую систему оплати праці.

Принцип формування фонду оплати праці - це основний принцип або правило, що визначає принципові засади та підходи до визначення обсягу та структури фінансових ресурсів, які спрямовуються на виплату заробітної плати працівникам підприємства. Основні принципи формування фонду оплати праці зводяться до наступного [27; 38]:

1. Принцип ринкової вартості. Заробітна плата визначається відповідно до рівня попиту та пропозиції на ринку праці.

2. Принцип внутрішнього рівня оплати. Оплата праці встановлюється відповідно до внутрішнього рівня компенсації в організації.

3. Принцип ефективності. Оплата праці повинна стимулювати працівників до досягнення високих результатів та продуктивності.

4. Принцип справедливості. Заробітна плата повинна відповідати принципам справедливості та рівності, враховуючи внутрішню і зовнішню рівність працівників.

5. Принцип конкурентоспроможності. Оплата праці повинна бути достатньою, щоб забезпечити привабливість компанії на ринку праці порівняно з конкурентами.

Таким чином, фонд оплати праці є ключовим елементом управління людськими ресурсами кожної компанії. Він визначається залежно від різноманітних факторів, таких як ринкові умови, конкуренція, стратегічні цілі підприємства та внутрішня політика заробітної плати. Формування фонду оплати праці передбачає аналіз ринкових даних, оцінку професійних компетенцій, а також урахування внутрішніх факторів організації.

1.2. Структура, чинники впливу, інструменти та методи формування й використання фонду оплати праці підприємства

Формування фонду оплати праці є складним процесом, в якому кожен структурний елемент відіграє важливу роль. Розуміння цих елементів стає ключовим фактором успіху для будь-якої компанії, оскільки вони визначають ефективність витрат на оплату праці та задоволення персоналу. Вивчення структурних елементів дозволяє аналізувати та прогнозувати динаміку змін у системі оплати праці, що є критичним у сучасному динамічному бізнес-середовищі. Крім того, ретельне вивчення цих елементів дозволяє компаніям пристосовувати свої стратегії оплати до змін у внутрішніх та зовнішніх факторах. Наприклад, розуміння структурних елементів допомагає компаніям адаптувати свої системи оплати до різних галузевих стандартів та локальних особливостей [29, с.177].

Більше того, вивчення структурних елементів дозволяє підприємствам ефективно керувати бюджетами оплати праці та забезпечувати справедливу та конкурентоспроможну винагороду для свого персоналу. У світлі швидко змінюючихся ринкових умов і технологічного прогресу, це особливо актуально для забезпечення стабільності та розвитку бізнесу. Таким чином, вивчення структурних елементів є невід'ємною частиною стратегічного управління людськими ресурсами і забезпечує конкурентні переваги компанії на ринку праці.

Дану проблему може вирішити Закон України «Про оплати праці», згідно з яким структура заробітної плати ділиться на основну заробітну плату, додаткову заробітну та інші заохочувальні та компенсаційні виплати [53]. Цю структуру пропонуємо зробити опорною для даної роботи (рис. 1.1).

Розмір заробітної плати відповідно фонду оплати праці залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

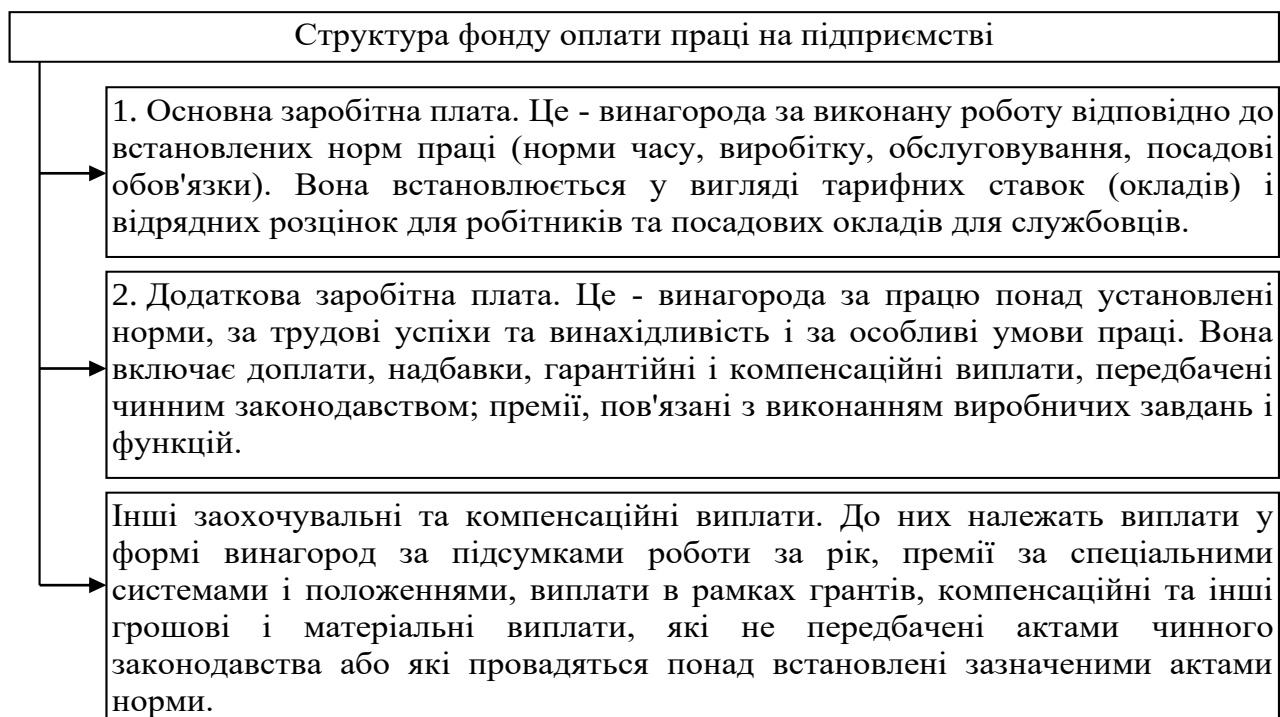


Рис. 1.1. Структура фонду оплати праці на підприємстві [53]

Аналізуючи дані з рис. 1.1, можна сказати, що основна заробітна плата у фонді оплати праці є так званим базисним фондом, який формується під впливом умов праці та встановлюється у вигляді тарифних окладів та відрядних оцінок, які у свою чергу залежать від посадових обов'язків, виробітку, часу, проведеного за роботою, а також кваліфікації, складності роботи, відповідальності та інтенсивності праці робітника.

Додаткова заробітна плата, в першу чергу, враховує індивідуальні результати роботи окремого працівника, які були досягнуті завдяки його особливим здібностям. Також може враховувати результати праці, досягнуті колективом. Вигляди здійснюються переважно у формі премій. Тут важливо сказати, що премія – не просто доплата за працю, а форма винагороди за значні успіхи у праці [13, с.87].

У свою чергу головною особливістю компенсаційних та інші заохочувальних виплат є те, що їх перелік не передбачений чинним законодавством, тобто фонд цих виплат формується за бажанням роботодавця. Вони можуть носити певний індивідуальний характер для кожного працівника. Наприклад, оплата житла, різних товарів, абонементи у спортзал, передплата

газет, компенсація виплат на транспорт тощо [2, с.165].

Класифікацію доплат до заробітної плати, що здійснюються лише в певних (окремих) сферах прикладання праці, наведено в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Класифікація доплат до заробітної плати [53]

Група доплат	Перелік можливих доплат
Доплати, що мають водночас стимулюючий і компенсуючий характер	- за суміщення професій (посад); - за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; - на період освоєння нових норм трудових витрат; - бригадирам з робітників, яких не звільнено від основної роботи; - за ведення діловодства та бухгалтерського обліку; - за обслуговування обчислювальної техніки
Доплати компенсаційного характеру за умови праці, що відхиляються від нормальних	- за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах; - за інтенсивність праці; - за роботу в нічний час; - за перевезення небезпечних вантажів
Доплати, пов'язані з особливим характером виконуваних робіт - сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об'єкта праці	- за роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком; - за багатозмінний режим роботи; - водіям, які працюють на автомобілях, за ненормований робочий день і роз'їзний характер праці

Отже, можна зробити проміжний висновок, що головною складовою при формуванні фонду заробітної плати є основна заробітна плата, яка формується під впливом різних чинників, у тому числі ринкових, та загалом середнє значення якої пропонується більшістю підприємств конкретної галузі з незначними відхиленнями. Але уже додаткова заробітна плата та компенсаційні і заохочувальні виплати можуть мати вигляд конкурентної переваги конкретного підприємства, що дозволяє йому отримувати більш кращих працівників.

Фонд оплати праці та особливості його формування залишаються основним показником у сфері заробітної плати як на рівні держави, так і на рівні підприємства. На рівні держави фонд оплати праці виступає як частка національного доходу, яка розподіляється серед працюючого населення у формі заробітної плати. На рівні підприємства цей показник є загальною сумою

заробітної плати, нарахованої працівникам за виконану роботу, а також оплати невідпрацьованого часу у відповідності з трудовим законодавством та колективним договором, який підлягає оплаті, незалежно від джерел фінансування цих витрат [7, с.33].

На рівень оплати праці впливає ряд об'єктивних і суб'єктивних факторів: коливання попиту і пропозиції на ринку праці, рівень безробіття, стан економіки, продуктивність праці, державне регулювання, складність і умови праці, кваліфікація тощо. Одним із головних факторів, який впливає на рівень, оплати праці є стан економіки в Україні, який є нестабільним на сьогодні через кризу, що прогресує в нашій державі [18, с.35].

Так, ми безпосередньо підійшли факторів, які здійснюють вплив на формування фонду заробітної плати будь-якого підприємства на його відповідному етапі діяльності [9, с.322]. Фактори впливу на фонд заробітної плати підприємства представлено на рис. 1.2.

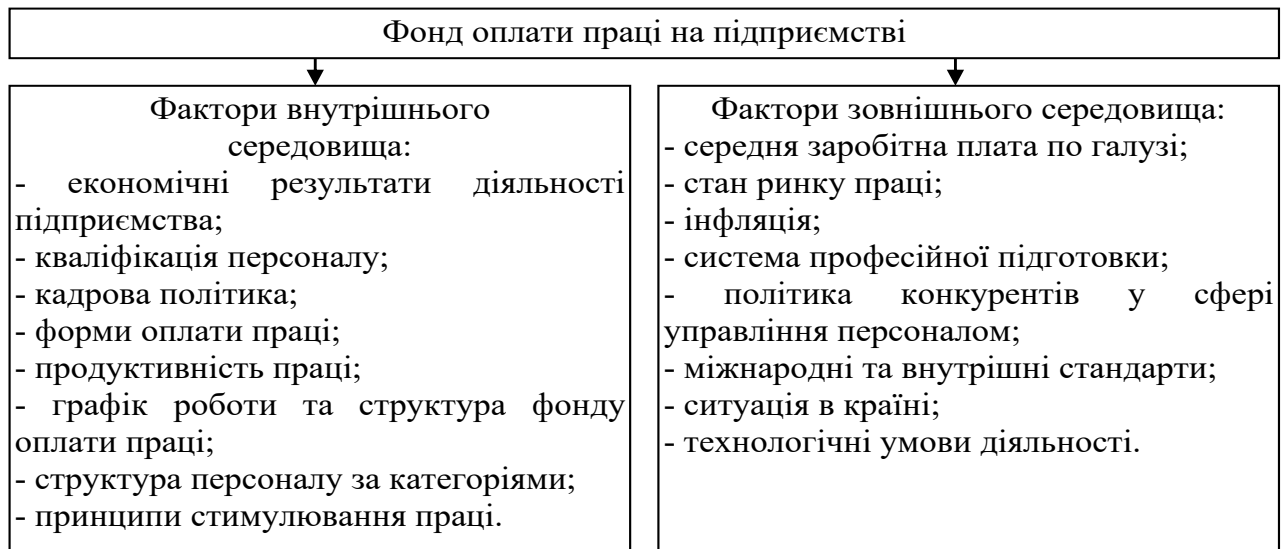


Рис. 1.2. Фактори впливу на фонд заробітної плати підприємства [1]

На рис. 1.2 пропонується розділяти фактори на внутрішні, тобто ті, які залежать від процесів, що відбуваються безпосередньо на підприємстві. Також існують фактори і зовнішні, які утворились в конкретній економічній ситуації під впливом різних ринкових, соціальних та культурних процесів, а також вимог законодавства, але на які конкретне окреме підприємство практично не

здатне впливати.

Механізм формування й використання фонду оплати праці підприємства - це система процесів і інструментів, що визначають способи аналізу, розподілу та контролю коштів, призначених для винагороди праці працівників. Цей механізм включає в себе етапи формування бюджету оплати праці на основі стратегічних цілей компанії, визначення структури оплати, розрахунок заробітної плати для окремих працівників та контроль за використанням фінансових ресурсів [11, с.12].

Крім того, механізм включає в себе систему мотиваційних заходів, які спрямовані на стимулювання високих результатів та розвиток працівників, забезпечуючи відповідність оплати праці рівню кваліфікації та результатам праці. Важливою складовою цього механізму є також адаптація до змін внутрішніх та зовнішніх умов, що включає постійний аналіз ринкових тенденцій, оновлення стратегій оплати праці та зміни внутрішніх процедур управління персоналом. Такий механізм є важливим елементом стратегічного управління людськими ресурсами та сприяє досягненню ефективності та конкурентоспроможності підприємства на ринку праці.

Інструменти формування фонду оплати праці включають різноманітні методи, стратегії та практики, спрямовані на ефективне визначення і управління фінансовими ресурсами, що призначені для винагороди праці працівників. Деякі з найбільш поширених інструментів включають [7; 57]:

1. Рівні оплати. Встановлення рівнів заробітної плати для різних рівнів та категорій працівників на основі їхніх ролей, відповідальності та внеску в компанію.

2. Премії та бонуси. Використання додаткових стимулів, таких як премії за досягнення цілей або бонуси за високу продуктивність, для мотивації працівників до високих результатів.

3. Бенефіти та допоміжні програми. Надання додаткових переваг та послуг для працівників, таких як медичне страхування, пенсійні плани, відпустки та інші соціальні пільги.

4. Системи оцінки праці. Використання методів індивідуальної оцінки праці для визначення вартості різних робочих позицій та розрахунку заробітної плати.

5. Гнучкі форми оплати. Впровадження гнучких систем оплати, таких як годинна оплата, оплата за результатами роботи або оплата за проектами, щоб відповідати різним потребам працівників і компанії в цілому.

6. Тренінг та розвиток. Інвестування в навчання та розвиток працівників як частину системи винагороди, що допомагає залучати, утримувати та розвивати талановитих співробітників.

7. Компенсаційні аудити. Проведення аналізу та аудитів системи оплати праці з метою забезпечення відповідності стандартам та законодавству.

8. Технологічні інструменти. Використання програмних засобів для автоматизації розрахунків заробітної плати, аналізу даних та ведення обліку оплати праці.

9. Консультації та експертна підтримка. Залучення консультантів та експертів у сфері оплати праці для розробки та впровадження ефективних стратегій.

10. Комунікація та залучення працівників. Забезпечення відкритої та прозорої комунікації з працівниками щодо політики оплати праці та їхньої участі у процесі формування фонду оплати праці.

Трансформація соціально-економічних відносин в Україні здійснює істотний вплив на зміну методики формування фонду заробітної плати [4; 23]:

1. Підприємства отримали повну свободу у виборі систем оплати праці і методів планування заробітної плати. Зберігаються тільки деякі обмеження з боку держави у вигляді законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати, доплати у вихідні та передсвяткові дні, індексація заробітної плати та ін.

2. Система планування фонду заробітної плати на рівні підприємства спрямована на визначення граничних витрат виробництва підприємства, ціни робочої сили при укладенні генеральних, галузевих і територіальних тарифних угод, колективних договорів підприємств на початок і кінець терміну їх дії.

3. Забезпечення стимулюючої функції персоналу підприємства, викликає необхідність формування різних фондів споживання і їх найважливішої частини - фонду заробітної плати [4, с.10]:

- мінімального, в залежності від затвердженої урядом мінімальної ставки заробітної плати;
- середнього, виходячи зі сформованих розмірів заробітної плати в базовому періоді;
- очікуваного, виходячи з ціни робочої сили;
- оптимального, відповідного рівню витрат підприємств, що забезпечують реалізацію продукції та отримання середнього прибутку.

Практика формування фонду заробітної плати на рівні підприємства налічує відповідні методи, що узагальнені у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Методи формування фонду заробітної плати [12]

Метод	Характеристика
1. Фонд заробітної плати за рівневими нормативами у відсотках до обсягу виробництва	Цей метод передбачає визначення фонду оплати праці шляхом встановлення відсоткового співвідношення між заробітною платою та обсягом виробництва. Наприклад, якщо рівень зарплати складає 10% від обсягу виробництва, а обсяг виробництва становить 100 000 одиниць, то фонд оплати праці буде 10 000 одиниць.
2. Нормативно-приростний метод	При цьому методі зростання заробітної плати пропорційне збільшенню виробництва. Наприклад, якщо виробництво зросло на 5%, то заробітна плата також зросте на відповідний відсоток. Цей підхід сприяє прив'язці оплати праці до результативності виробництва.
3. За залишковим принципом	Цей метод передбачає визначення фонду оплати праці шляхом відрахування від загального фонду фіксованих витрат, таких як витрати на амортизацію, матеріали та інші незмінні витрати. Решта коштів відводиться на оплату праці. Цей підхід дозволяє врахувати основні витрати на виробництво та забезпечити адекватний рівень заробітної плати для працівників, залежно від загальної ефективності підприємства.

Фонд заробітної плати виступає складовою частиною госпрозрахункового комерційного доходу, що включає також і прибуток підприємства. Як перший, так і другий методи пов'язані з попереднім розрахунком очікуваних у плановому періоді частки заробітної плати в загальному обсязі виробленої продукції або відсотка зростання заробітної плати на один відсоток збільшення

виробництва. В даному випадку використовуються відомі в практиці методи коригування базового фонду заробітної плати на зміну продуктивності праці, трудомісткості продукції, структури зайнятих у виробництві, викликані змінами обсяги і асортименту продукції, що виробляється. Будьяких науково-обґрунтованих розмірів частки валового доходу, що залишається на оплату праці, не простежується. Безсумнівно одне, що він не може бути менше, ніж мінімальна ставка, помножена на чисельність працівників. Граничні розміри фонду заробітної плати будуть визначатися очікуваною ринковою кон'юнктурою по виробленій продукції, попитом і пропозицією робочої сили, змінами в рівні продуктивності і т.д. Найбільш поширений цей метод в сільськогосподарських кооперативах, на малих підприємствах інших галузей. В Україні заробітна плата не виконує своїх традиційних та природних функцій. Рівень заробітної плати такий, що вона не може принципово впливати на споживчий попит, регулювати його. Відбувається подальше посилення деформації доходів населення, що знижує мотивацію до праці [12, с.699].

Таким чином, формування фонду заробітної плати є досить важливим питанням для сучасного підприємства. У першу чергу протиріччям виникає між бажанням підприємця витратити на заробітну плату значні кошти та відповідністю середнім умовам, які утворилися в конкретний момент на ринку. Адже, пропонуючи заробітну нижче середнього рівня, важко знайти кваліфікованих працівників. Тому підприємства змушені пропонувати як мінімум середню зарплатню. А, з огляду на те, що виникає необхідність у залученні найкращих кадрів, пропонується навіть вища за середню. Тому при формуванні фонду заробітної плати підприємцю необхідно враховувати факторів. Наприклад, залежно від напрямку діяльності, важливо правильно структурувати фонд заробітної плати. Також не варто забувати про чинники, які впливають на фонд заробітної плати як всередині самого підприємства, так і ззовні. Якщо із внутрішніми компанія має змогу впоратися, то на зовнішні фактично не має впливу, що змушує підприємство бути гнучким під різні виклики.

1.3. Методичні аспекти оцінювання формування та використання фонду оплати праці на підприємстві

Постійне оцінювання формування та використання фонду оплати праці на підприємстві є важливою складовою ефективного управління людськими ресурсами. Перш за все, це дозволяє компанії забезпечувати справедливу та конкурентоспроможну оплату праці, що сприяє задоволенню працівників та зниженню ризику текучості кадрів. Оцінка фонду оплати праці дозволяє компаніям адаптувати свої стратегії до змін у внутрішніх та зовнішніх умовах, таких як економічна кон'юнктура, зміни в законодавстві або ринкові тенденції. Такий аналіз допомагає компаніям виявляти можливості для оптимізації фонду оплати праці та підвищення ефективності використання бюджетних коштів.

Постійне оцінювання також дозволяє виявляти та виправляти можливі недоліки або неспівпадіння між політикою оплати праці та потребами компанії та її працівників. Крім того, ретельний аналіз допомагає забезпечувати внутрішню рівновагу та консистентність у системі оплати праці, що сприяє підтримці корпоративної культури та мотивації персоналу. Напрацювання цілеспрямованих стратегій і заходів на основі результатів оцінювання є важливим кроком у забезпеченні успішності та стабільності підприємства на довгострокову перспективу. Таким чином, постійне оцінювання формування та використання фонду оплати праці стає необхідною практикою для сучасних організацій, що прагнуть досягти успіху на ринку праці.

Аналіз заробітної плати на підприємстві має такі цілі [55; 59]:

- з'ясування ступеня економічної доцільності витрат із заробітної плати, щоб не допустити зниження ефективності виробництва, темпів зростання продуктивності праці;

- сприяння підвищенню мотивації й продуктивності праці.

Аналіз використання коштів на оплату праці розв'язує такі завдання:

- оцінювання виконання плану використання коштів на оплату праці;
- перевірка правильності визначення планового річного фонду заробітної

плати;

- визначення впливу на використання фонду оплати праці змін у середній заробітній платі та чисельності персоналу;

- дослідження причин, які сприяли зміні середньої зарплати й структури фонду оплати праці працівників;

- визначення обґрунтованості преміювальних систем, що використовуються на підприємстві.

Аналіз використання фонду заробітної плати виконують за такими напрямками [2, с.154]:

- 1) визначається абсолютна й відносна економія або перевитрата фонду заробітної плати промислово-виробничого персоналу в цілому і за окремими категоріями працівників;

- 2) вивчається структура фонду заробітної плати різних категорій працівників за її елементами;

- 3) проводиться аналіз середньої заробітної плати в динаміці й визначається залежність рівня зарплати від факторів і насамперед від збільшення продуктивності праці, а також від кращого використання робочого часу, устаткування тощо;

- 4) установлюється відповідність між темпами зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці, для чого визначається коефіцієнт випередження (співвідношення індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати). Визначається, який відсоток збільшення заробітної плати було намічено за планом і який отримано фактично за кожний відсоток підвищення продуктивності праці;

- 5) установлюється вплив співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати й продуктивності праці на собівартість, прибуток та інші фінансові показники.

На першому етапі аналізу передусім визначається абсолютна й відносна економія або перевитрата фонду зарплати.

Абсолютна економія чи перевитрата фонду оплати праці ($\Delta\text{ФОП}_{\text{абс}}$)

розраховується як різниця між фактично використаними засобами на оплату праці й плановим фондом оплати праці як у цілому по підприємству, так і по його підрозділах та за категоріями працівників [21, с.34]:

$$\Delta\text{ФОПабс} = \text{ФОПф} - \text{ФОПпл} \quad (1.1)$$

Оцінювання використання ФОП лише за абсолютним відхиленням частіше здійснюється на малих фірмах та підприємствах, де ФОП формується залишковим методом:

$$\text{ФОП} = \text{В} - \text{М} - \text{А} - \text{Нп} - \text{Пр} \quad (1.2)$$

де В – витрати на весь випуск продукції; М – матеріальні витрати; А – амортизація; Нп – непрямі витрати (податки, відсотки за кредит, рента та ін.); Пр – прибуток.

Оскільки абсолютне відхилення визначається без урахування ступеня виконання плану з виробництва продукції, то по ньому неможливо робити висновки про економію або перевитрату ФОП. Більш точна оцінка використання ФОП надається на основі відносного відхилення звітнього показника від планового ($\Delta\text{ФОПв\ddot{и}д}$), скорегованого з урахуванням відсотка виконання плану з обсягу продукції та нормативної величини зростання ФОП на 1% зростання обсягу продукції:

$$\Delta\text{ФОПв\ddot{и}д} = \text{ФОПф} - \text{ФОП}^{\text{с\ddot{о}р}}_{\text{пл}} \quad (1.3)$$

При цьому слід мати на увазі, що корегуванню підлягає лише та частина фонду заробітної плати, яка змінюється пропорційно зростанню обсягу продукції, і тільки промислово-виробничого персоналу. Це заробітна плата робітників за відрядними розцінками, премії робітникам й управлінському персоналу за виробничі результати і сума відпускних, яка відповідає частці змінної заробітної плати.

Постійна заробітна плата не змінюється під час збільшення чи спаду обсягу виробництва (заробітна плата за тарифними ставками, зарплата службовців за окладами, усі види доплат, оплата праці будівельних бригад, побутово-комунального господарства і відповідна їм сума відпусток.)

Плановий змінний ФОП корегується за формулою [21, с.36]:

$$\text{ФОП}^{\text{скор}}_{\text{пл}} = \text{ФОП}^{\text{зм}}_{\text{пл}} \times (1 + (\Delta Q \times \text{Нзп})/100) + \text{ФОП}^{\text{пос}}_{\text{пл}} \quad (1.4)$$

де ΔQ – відсоток перевиконання або недовиконання плану з обсягу продукції;

Нзп – норматив збільшення ФЗП на 1% зміни обсягу продукції, %.

Загальне оцінювання використання фонду оплати праці (ФОП) здійснюють на основі звіту з праці (ф. № 1-ПВ).

При визначенні ФОП залишковим методом, крім впливу чисельності та середньої заробітної плати, визначається також і вплив інших факторів, які зумовлюють зміни ФОП: дохід підприємства, матеріальні витрати, плата за кредит, плата у бюджет та ін.

Подальший аналіз передбачає виявлення факторів відхилення фактичного фонду заробітної плати від планового.

Змінна частина ФЗП залежить від обсягу продукції (ΔQ , штук), її структури ($Уді$ – питома вага кожного виду продукції, частка), питомої трудомісткості (Tq , нормо-годин), рівня середньогодинної заробітної плати ($ЗПг$, грн). Вплив цих факторів на ФЗП виявляється на основі таких факторних моделей розрахунків [21, с.37]:

– загальної суми прямої заробітної плати в цілому по підприємству:

$$ЗП^{\text{пр}}_{\text{заг}} = \sum (Q_i \times Уді \times Tq_i \times ЗПг_i) \quad (1.5)$$

– суми прямої заробітної плати на весь обсяг виробництва i -го виду продукції:

$$ЗП_i = Q_i \times Tq_i \times ЗПг_i \quad (1.6)$$

– суми прямої заробітної плати на одиницю продукції i -го виду:

$$ЗП_{i(q)} = Tq_i \times ЗПг_i \quad (1.7)$$

Структурно-логічна модель факторного аналізу впливу зарплати на виробництво продукції представлена на рис. 1.3.

Спочатку слід визначити, як змінилися витрати зарплати на одиницю кожного виду продукції за рахунок трудомісткості виробу й рівня середньогодинної заробітної плати.



Рис. 1.3. Структурно-логічна модель факторного аналізу впливу зарплати на виробництво продукції [37]

Розрахунок виконаємо прийомом абсолютних різниць:

$$\Delta ZPi_{(Tq)} = \Delta Tqi \times ZPgi \quad (1.8)$$

$$\Delta ZPi_{(ЗПг)} = Tq^{факт}i \times \Delta ZPgi \quad (1.9)$$

Далі слід визначити вплив факторів на зміну суми зарплатної плати на весь обсяг виробництва кожного виду продукції, використовуючи прийом абсолютних різниць.

Трудомісткість продукції та рівень оплати за годину залежать від упровадження нової прогресивної техніки і технології, механізації й автоматизації виробництва, організації праці, кваліфікації робітників та ін. інноваційних заходів. Вплив цих факторів на зміну зарплатної плати визначається таким чином [37, с.67]:

$$\Delta ZPi_{(Tq)} = \Delta Tqi \times ZPг^{пл}i \times Q^{\phi}i \quad (1.10)$$

$$\Delta ZPi_{(ЗПг)} = Tq^{пл}i \times \Delta ZPgi \times Q^{\phi}i \quad (1.11)$$

Під час аналізу факторів зміни зарплати слід використовувати дані актів упровадження науково-технічних заходів, де відображується економія зарплатної плати за рахунок упровадження кожного заходу.

Далі слід виявити вплив на ФОП чисельності робітників, кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік, середньої тривалості робочого дня та середньогодинної зарплатної плати (рис. 1.4).

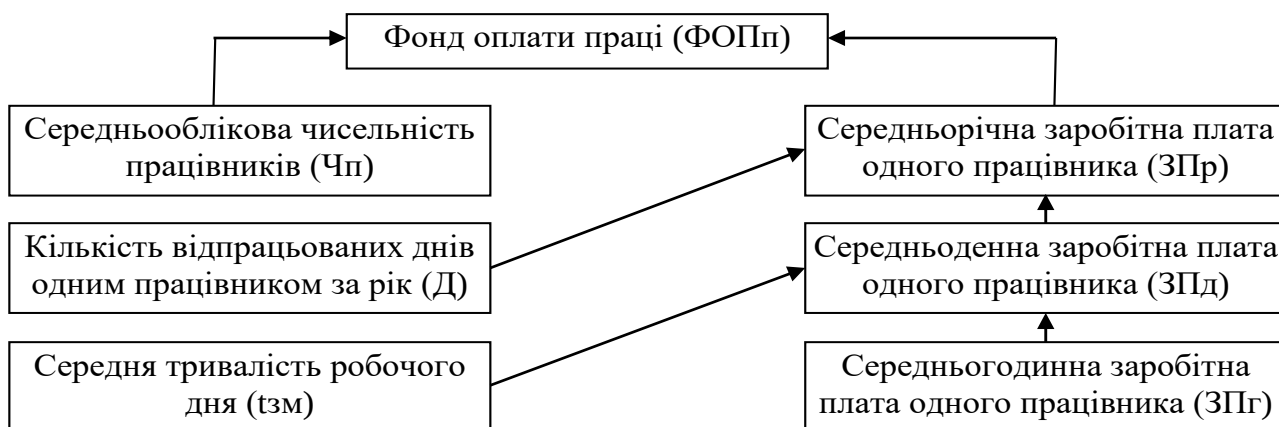


Рис. 1.4. Структурно-логічна модель аналізу факторів фонду оплати праці [37]

ФОП робітників складає переважну частку загального фонду оплати праці, тому його аналіз є дуже важливим. Під час аналізу середньої заробітної плати робітників необхідно виявити причини, які призвели до зміни її фактичної величини порівняно з планом. Такими причинами можуть бути [37, с.68]:

- перевиконання норм виробітку;
- суміщення професій;
- зміни тарифних ставок відповідно до зміни гарантованої державою величини МЗП та її індексації у зв'язку із зростанням цін на споживчі товари;
- зміни доплат до годинного, денного та річного фонду заробітної плати.

Для виявлення причини цих змін слід виконати аналіз складу ФЗП робітників.

Під час аналізу причин відхилення розглядаються такі елементи структури ФЗП робітників [23; 45]:

1. Оплата праці робітників-відрядників. Причини відхилення фактичних виплат від планових їх величин: зміна нормативної технологічної трудомісткості продукції, тарифних ставок та розцінок; підвищення планового рівня виконання норм виробітку.

Якщо мають місце перевитрати з цього елемента, то необхідно встановити своєчасність і правильність перегляду норм виробітку у зв'язку з упровадженням інноваційних заходів, спрямованих на зниження трудомісткості; виявити можливості впровадження науково-технічних норм

праці; перевірити правильність тарифікації робіт.

2. Оплата праці робітників-погодинників за тарифними ставками. Відхилення від плану може мати місце через перевищення планової чисельності робітників-погодинників і завищення їх тарифних розрядів та тарифних ставок. Особливу увагу слід приділити перевірці відповідності застосованих тарифних ставок умовам та складності виконуваних робіт.

3. Премії робітникам. Перевитрати за рахунок виплати премій можуть бути пов'язані з перевитратами прямої заробітної плати, тому що розмір премій визначається у відсотках до тарифного заробітку або до відрядної заробітної плати. Крім того, може мати місце необґрунтоване завищення розмірів премій та невиконання умов преміювання. Конкретні причини перевитрат ФЗП з'ясовуються шляхом вивчення преміальних положень та практики їх застосування.

4. Доплати до годинного ФЗП. Особливу увагу слід приділити виявленню та усуненню причин доплат за відхилення від нормальних організаційно-технологічних умов роботи. Сума цих доплат є прямою перевитратою ФЗП робітників. Конкретний аналіз причин виконують на основі доплатних листків. Найбільш характерними причинами є: відсутність на робочому місці передбачених технологією пристроїв, інструменту; погана якість сировини та вихідних матеріалів; невідповідність технічним умовам отриманих за кооперацією заготовок тощо.

1. Доплати до денного ФЗП. Із цих доплат особливу увагу приділяють доплатам за надурочні роботи та внутрішньозмінні простої не з вини робітників. Конкретні причини доплат за внутрішньозмінні простої вивчаються на основі доплатних листків. Цими причинами є: перебої у подачі енергії; позаплановий ремонт обладнання; відсутність матеріалів; несвоєчасне надходження заготовок, матеріалів на робочі місця тощо.

Втрати робочого часу через внутрішньозмінні простої компенсують надурочними роботами, що не повинно мати місце. Виправданими надурочними роботами є тільки ті, що передбачені законом: аварії, стихійне

лихо тощо. Інші причини повинні бути усунені.

2. Доплати до річного ФЗП. Джерелом інформації служать акти простоїв, листки простоїв, на основі яких вивчають причини простоїв та суми доплат. Особливу увагу слід приділити вивченню причин страйків і встановленню втрат від них.

У процесі аналізу слід установити відповідність між темпами росту середньої заробітної плати та продуктивності праці. Для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку й рентабельності виробництва важливо, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо цього принципу не дотримуються, то має місце перевитрата фонду зарплати, підвищення собівартості й зменшення суми прибутку.

Зміни середнього заробітку працівників за певний відрізок часу (рік, місяць, день, годину) характеризуються його індексом ($I_{зп}$), який визначається відношенням середньої заробітної плати за звітний період ($ЗПф$) до середньої заробітної плати базисного періоду ($ЗПб$). Аналогічним чином розраховують індекс продуктивності праці ($I_{пп}$).

Коефіцієнт випередження розраховують за формулою [57]:

$$K_{вип} = I_{пп} / I_{зп} \quad (1.12)$$

Для визначення суми економії ($-E_{фзп}$) або перевитрати ($+E_{фзп}$) фонду заробітної плати через зміни у співвідношенні темпів росту продуктивності праці та середньої заробітної плати застосовують таку формулу:

$$\pm E_{фзп} = ФЗПф \times ((I_{зп} - I_{пп}) / I_{зп}) \quad (1.13)$$

Зниження собівартості продукції в результаті випередження темпів росту продуктивності над темпами росту середньої заробітної плати можна розрахувати за формулою:

$$\pm C = ((\Delta ЗП - \Delta ПП) / (100 + \Delta ПП)) \times d_{пл}^{зп} \quad (1.14)$$

де $\Delta ЗП$, $\Delta ПП$ – відповідно приріст середньої заробітної плати та продуктивності праці у звітному році порівняно із базисним, %; $d_{пл}^{зп}$ – питома вага фонду заробітної плати за планом у собівартості продукції, %.

Таким чином, комплексне оцінювання формування та використання фонду

оплати праці на підприємстві є необхідним для забезпечення ефективного управління людськими ресурсами та досягнення стратегічних цілей компанії. Воно дозволяє забезпечити справедливу та конкурентоспроможну оплату праці, що сприяє мотивації працівників та зниженню текучості кадрів. Комплексний аналіз дозволяє виявляти потенційні ризики та можливості для оптимізації використання бюджетних коштів на оплату праці. Оцінка формування фонду оплати праці допомагає компаніям адаптувати свої стратегії до змін у внутрішніх та зовнішніх умовах, що сприяє підтримці конкурентоспроможності. Комплексний підхід дозволяє виявляти та виправляти можливі недоліки у системі оплати праці, що сприяє створенню справедливого та ефективного середовища праці. Важливою складовою комплексного оцінювання є забезпечення внутрішньої рівноваги та консистентності у системі оплати праці, що сприяє підтримці корпоративної культури та мотивації персоналу.

1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері управління фондом оплати праці на підприємстві

Формування фонду оплати праці здійснюється на кожному підприємстві, до уваги береться кількість працівників, які беруть пряму участь у виробничому процесі, рівень їхньої кваліфікації, повноваження, рівень оплати праці та ін. Склад фонду оплати праці штатних працівників відображається у розділі III «Склад фонду оплати праці штатних працівників» Звіту з праці за кожний квартал окремо, де враховуються вимоги законодавства, розмір мінімальної заробітної плати, оплата відпусток, понадурочних годин, робота в нічний час, святкові та неробочі дні, виплата допомоги з тимчасової непрацездатності та ін. Фонд оплати праці на підприємстві напряду залежить від обсягів реалізованої продукції та від рівня продуктивності праці.

Нормативно-правове регулювання щодо питання структури заробітної плати здійснюється на основі Конституції України [33], Кодексу законів про

працю України [31], Закону України «Про оплату праці» [53], а також низки підзаконних нормативно-правових актів, серед яких Постанова КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» № 268 від 09.03.2006 р. [52], наказ ДКСУ «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» № 5 від 13.01.2004 р. [26].

Кодекс законів про працю України не розкриває власне сутність поняття «структура заробітної плати». Тому ми вважаємо, що сутність поняття «структура заробітної плати» має обов'язково знайти своє відображення у Кодексі законів про працю України. На фоні цього привертає увагу Податковий кодекс України, який дублює норми, які зазначені у Законі України «Про оплату праці» [53]. Так, відповідно до Податкового кодексу України заробітна плата містить у собі основну, додаткову, заохочувальні та компенсаційні виплати за виконання трудових обов'язків під час реалізації відносин трудового найму, які виплачуються платнику податків у порядку, встановленому законодавством [49].

Водночас структуру заробітної плати регулює Закон України «Про оплату праці» [53], який дублює визначення заробітної плати, що зазначене в Кодексі законів про працю України [31], а саме формулює заробітну плату як винагороду, що обчислюється, як правило, у формі грошей, яка відповідно до закону виплачується працівникові за трудовим договором іншою стороною трудових відносин, а саме роботодавцем за виконання трудових обов'язків. У Законі України «Про оплату праці» також перераховано низку факторів, залежно від яких встановлюється розмір заробітної плати. Такими факторами є: складність виконаної роботи, професійні якості працівника, умови виконаної роботи, результати діяльності підприємства, результати діяльності працівника та ін. [53].

Законодавче визначення структури заробітної плати розкривається у ст. 2 Закону України «Про оплату праці» [53] та Інструкції зі статистики заробітної плати № 5 від 13.01.2004 р., які до структури заробітної плати відносять три

особливі елементи: основну, додаткову заробітну плату та інші компенсаційні і заохочувальні виплати. Кожний із зазначених елементів регламентується законом [26].

Нормативно-правові засади, які визначають сутність управління фондом оплати праці, наведено в табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Нормативно-правове забезпечення відносин у сфері управління
фондом оплати праці на підприємстві

Нормативно-правовий документ	Характеристика
Конституція України [33]	Гарантує кожному громадянину право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом
Кодекс законів про працю [31]	Визначає загальні правила регулювання індивідуальних трудових відносин, умови праці, особливості регулювання окремих категорій працівників, норми праці, трудову дисципліну, безпеку та охорону праці, правила регулювання колективних трудових відносин
Податковий кодекс України [49]	Визначає платників податку, дохід у зв'язку з роботою найманих працівників та розмір утримання податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати працівника
Закон України «Про оплату праці» [53]	Визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати
Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [54]	Визначає основні принципи бухгалтерського обліку та фінансової звітності, державне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності, порядок оформлення первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку, обов'язки підприємств під час складання фінансової звітності, зокрема що стосується оплати праці
Інструкція зі статистики заробітної плати [26]	Розроблена відповідно до Законів України "Про державну статистику" та "Про оплату праці" з урахуванням міжнародних рекомендацій у системі статистики оплати праці й стандартів Системи національних рахунків. Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників

Кодифікованим нормативно-правовим актом щодо правового регулювання заробітної плати виступає Кодекс законів про працю України, який регламентує право кожного працюючого на отримання заробітної плати та розкриває

сутність заробітної плати та її структури. Структура заробітної плати відображає її внутрішню побудову та є сукупністю певних складників у єдиному цілому [31]. На структуру заробітної плати впливає багато чинників - стан економіки та політично-правова ситуація у країні. За таких обставин структура заробітної плати є організаційно-правовим механізмом, який віддзеркалює стан виплат, що передбачені трудовим договором та чинним законодавством для працівника.

Міністерство статистики України у 2004 році затвердило Інструкцію зі статистики заробітної плати, яка затверджена Наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р., № 5 [26], в якій прописано повний перелік виплат, які входять до складу фонду оплати праці. Однак недостатність аналітичної інформації та відсутність більш детального групування виплат окремого структурного елемента негативно впливає на специфіку діяльності підприємства та не задовольняє потреби системи управління підприємства.

Такий поділ заробітної плати на основну, додаткову, інші компенсаційні та заохочувальні виплати є специфічним, адже кожен із цих зазначених елементів містить власні, передбачені чинним законодавством сукупні виплати. Особливістю вітчизняної структури заробітної плати є відображення усіх реальних виплат, які працівник зможе отримати в процесі своєї трудової діяльності та при виконанні службових обов'язків.

Якісне інформаційне забезпечення відносин у сфері управління фондом оплати праці на підприємстві є ключовим фактором для успішності бізнесу та задоволеності персоналу. Воно дозволяє забезпечити доступність та достовірність даних про оплату праці для всіх зацікавлених сторін, включаючи керівництво, кадрові служби та працівників. Інформаційне забезпечення допомагає підприємствам розробляти та впроваджувати ефективні стратегії оплати праці, які відповідають бізнес-цілям та потребам персоналу. Забезпечення якісною інформацією є важливим для виявлення та аналізу ключових показників ефективності системи оплати праці, таких як витрати на персонал, рівень заробітної плати та його конкурентоспроможність на ринку

праці. Інформаційне забезпечення є основою для прийняття обґрунтованих рішень щодо вдосконалення системи оплати праці, розробки мотиваційних програм та забезпечення справедливості та прозорості в оплаті праці [34].

При належному інформаційному забезпеченні керівництво може вчасно реагувати на зміни в економічному, соціальному та законодавчому середовищі, що дозволяє підприємствам залишатися конкурентоспроможними. Інформаційне забезпечення також є важливим для підтримки комунікації та взаєморозуміння між керівництвом та працівниками щодо питань оплати праці та кар'єрного розвитку. У світлі швидко змінюючихся умов ринкової конкуренції, якісне інформаційне забезпечення стає ключовим фактором для успішного управління фондом оплати праці та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Інформаційне забезпечення підсистеми управління оплатою праці та її обліку включає [8; 67]:

- інформаційні ресурси – це упорядкована сукупність інформації щодо обліку праці та її оплати, яка забезпечує систему управління відповідною кількістю даних, відомостей, знань для прийняття управлінських рішень;
- інформаційне технологічне забезпечення – технічні, програмні, організаційні засоби обробки, зберігання та поширення інформації, призначені для обробки запитів користувачів;
- інформаційно-аналітична робота – діяльність фахівців, що спрямована на організацію збирання, реєстрації, передавання та аналізу інформаційного потоку про зовнішні та внутрішні фактори функціонування підсистеми обліку праці та її оплати.

Інформаційне забезпечення підсистеми управління оплатою праці включає сукупність інформаційних потоків підприємства, пов'язаних з даною ділянкою обліку, класифікаційний опис всіх даних та програмні модулі їх обробки.

На основі проведеного дослідження наукових джерел визначимо сукупність завдань інформаційного забезпечення управління оплатою праці [4]:

- забезпечення керівництва підприємства інформацією про загальний стан

обліку праці та її оплати;

- забезпечення інформацією про стан обліку праці та її оплати по структурним підрозділам аграрного підприємства;

- здійснення контролю за станом розрахунків з обліку праці та її оплати;

- нагромадження відповідної інформації витрати на оплату праці у визначеному розрізі і виявлення загальних тенденцій;

- здійснення функцій планування розрахунків з оплати праці як окремими структурним підрозділам, так і по підприємству у цілому;

- здійснення оперативного обліку розрахунків з оплати праці з окремими працівниками, із структурними підрозділами;

- забезпечення достовірною інформацією бухгалтерський апарат підприємства;

- формування достовірної фінансової звітності для зовнішніх користувачів;

- визначення податкової бази для обчислення всіх податків відповідно до діючого законодавства;

- надання відповідної податкової інформації у формі звітів керівництву й зацікавленим зовнішнім користувачам (фіскальним органам, кредитним організаціям і ін.).

На основі проведеного дослідження можна виділити такі основні функції інформаційного забезпечення підсистеми управління оплатою праці [34]:

- облікова – безперервне формування інформаційної бази бухгалтерського обліку на основі даних про облік праці та її оплати за виділеними об'єктами обліку;

- аналітична – проведення економічного аналізу стану обліку праці та її оплати на основі первинних облікових та аналітичних даних із використанням математичних методів і сучасних інформаційних технологій;

- інформаційна – забезпечення достовірною і достатньою інформацією з обліку праці та її оплати всіх рівнів системи управління сільськогосподарським підприємством, відповідно до їх завдань, функцій, повноважень, для

формування і вибору оптимального варіанту управлінського рішення;

– інтеграційна – систематизація та узгодження інформаційних масивів, необхідних для виконання комплексів завдань з обліку праці та її оплати на різних рівнях системи управління сільськогосподарським підприємством.

Інструменти інформаційного забезпечення в сфері формування фонду оплати праці на підприємстві включають [14; 47]:

1. Системи управління персоналом (HRIS). Ці системи дозволяють збирати, зберігати та обробляти дані про оплату праці, включаючи інформацію про зарплати, премії, бенефіти та інші компенсаційні виплати.

2. Електронні таблиці та бази даних. Вони можуть бути використані для ведення обліку оплати праці, розрахунку заробітної плати та аналізу витрат на персонал.

3. Бізнес-аналітика та звітність. Ці інструменти дозволяють проводити аналіз фінансових та ефективності витрат на оплату праці, а також генерувати звіти для керівництва та інших зацікавлених сторін.

4. Оцінка ринкової зарплати. Використання інформації про зарплати відповідних робочих позицій на ринку праці для визначення конкурентоспроможності зарплатних умов компанії.

5. Системи управління винагородою. Ці системи допомагають керівництву встановлювати та адмініструвати бонуси, премії та інші форми винагороди відповідно до результатів праці.

6. Опитування та зворотний зв'язок. Використання опитувань та зворотного зв'язку для збору думок та побажань працівників щодо системи оплати праці та її ефективності.

7. Системи автоматизованого управління персоналом. Ці системи можуть включати модулі для ведення обліку робочого часу, розрахунку заробітної плати та адміністрування компенсаційних пакетів.

8. Електронні портали для працівників. Ці портали можуть містити інформацію про оплату праці, бенефіти, правила та політики компанії щодо оплати праці.

9. Тренінги та освітні програми для керівництва та кадрових спеціалістів. Для забезпечення високого рівня знань та навичок у галузі управління фондом оплати праці.

10. Консультаційні сервіси. Залучення зовнішніх консультантів та експертів для надання порад та допомоги у розробці та впровадженні стратегій оплати праці.

Таким чином, запровадження сучасних інформаційних технологій в системі управління фондом оплати праці на підприємстві є необхідною і важливою ініціативою у сучасному бізнес-середовищі. Перш за все, це дозволяє підприємствам ефективно збирати, зберігати та обробляти великі обсяги даних про оплату праці, забезпечуючи точність та достовірність інформації. Використання сучасних інформаційних технологій також сприяє автоматизації процесів розрахунку та адміністрування заробітної плати, що зменшує ризик помилок та підвищує ефективність роботи кадрових служб. Крім того, це дозволяє створити доступні електронні системи для працівників, що спрощує їхні взаємодії з процесами оплати праці та забезпечує прозорість та відкритість у відносинах між керівництвом та персоналом. Запровадження інформаційних технологій також допомагає підприємствам адаптуватися до швидко змінюючихся умов ринку праці та ефективно реагувати на нові вимоги та тенденції. Крім того, це сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства шляхом вдосконалення стратегій управління персоналом та забезпечення більш ефективного використання ресурсів. Враховуючи це, важливою стає підтримка та розвиток інформаційних технологій як стратегічного напрямку управління фондом оплати праці на підприємстві.

Висновки до розділу 1

За результатами проведеного дослідження теоретичних основ формування та використання фонду оплати праці на підприємстві можна зробити наступні висновки:

1. Визначено, що фонд оплати праці – це сукупність фінансових ресурсів підприємства, що призначені для забезпечення матеріального стимулювання працівників за виконану роботу. Він включає в себе всі види грошових виплат, зокрема основну заробітну плату, премії, надбавки, компенсації, а також соціальні виплати та інші види матеріального заохочення. Фонд оплати праці відіграє ключову роль у формуванні економічних відносин між роботодавцем і працівниками, забезпечуючи справедливую оплату за трудові зусилля і стимулюючи підвищення продуктивності праці.

2. Встановлено, що фонд оплати праці є ключовим елементом управління людськими ресурсами кожної компанії. Він визначається залежно від різноманітних факторів, таких як ринкові умови, конкуренція, стратегічні цілі підприємства та внутрішня політика заробітної плати. Формування фонду оплати праці передбачає аналіз ринкових даних, оцінку професійних компетенцій, а також урахування внутрішніх факторів організації.

3. Обґрунтовано, що формування фонду оплати праці є складним процесом, в якому кожен структурний елемент відіграє важливу роль. Розуміння цих елементів стає ключовим фактором успіху для будь-якої компанії, оскільки вони визначають ефективність витрат на оплату праці та задоволення персоналу. Вивчення структурних елементів дозволяє аналізувати та прогнозувати динаміку змін у системі оплати праці, що є критичним у сучасному динамічному бізнес-середовищі.

4. Узагальнено, що механізм формування й використання фонду оплати праці підприємства - це система процесів і інструментів, що визначають способи аналізу, розподілу та контролю коштів, призначених для винагороди праці працівників. Цей механізм включає в себе етапи формування бюджету

оплати праці на основі стратегічних цілей компанії, визначення структури оплати, розрахунків заробітної плати для окремих працівників та контроль за використанням фінансових ресурсів.

5. Визначено, що формування фонду заробітної плати є досить важливим питанням для сучасного підприємства. У першу чергу протиріччям виникає між бажанням підприємця витратити на заробітну плату значні кошти та відповідністю середнім умовам, які утворилися в конкретний момент на ринку. Адже, пропонуючи заробітну нижче середнього рівня, важко знайти кваліфікованих працівників. Тому підприємства змушені пропонувати як мінімум середню зарплатню. А, з огляду на те, що виникає необхідність у залученні найкращих кадрів, пропонується навіть вища за середню.

6. Обґрунтовано, що комплексне оцінювання формування та використання фонду оплати праці на підприємстві є необхідним для забезпечення ефективного управління людськими ресурсами та досягнення стратегічних цілей компанії. Воно дозволяє забезпечити справедливу та конкурентоспроможну оплату праці, що сприяє мотивації працівників та зниженню текучості кадрів. Комплексний аналіз дозволяє виявляти потенційні ризики та можливості для оптимізації використання бюджетних коштів на оплату праці.

6. Узагальнено, що якісне інформаційне забезпечення відносин у сфері управління фондом оплати праці на підприємстві є ключовим фактором для успішності бізнесу та задоволеності персоналу. Воно дозволяє забезпечити доступність та достовірність даних про оплату праці для всіх зацікавлених сторін, включаючи керівництво, кадрові служби та працівників. Запровадження сучасних інформаційних технологій в системі управління фондом оплати праці на підприємстві є необхідною і важливою ініціативою у сучасному бізнес-середовищі. Використання сучасних інформаційних технологій також сприяє автоматизації процесів розрахунку та адміністрування заробітної плати, що зменшує ризик помилок та підвищує ефективність роботи кадрових служб.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

2.1. Організаційно-управлінський аналіз підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» (надалі – ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» або «Товариство»), яке обрано у якості дослідження проблеми щодо формування та використання фонду оплати праці, має адресу реєстрації: вул. Грушевського, 28, прим. 3, м. Вінниця; Email office@kustoagro.com. Воно є структурною складовою міжнародного холдингу «Kusto Group», яка створено у 2011 р. з метою формування вертикально-інтегрованої компанії аграрного сектору України. Холдинг «Kusto Group» є багатопрофільною промислово-інвестиційною групою, що здійснює проекти у нафтовій промисловості та енергетиці, виробництві будівельних матеріалів, девелоперській діяльності, сільському господарстві, а також дбає про екологічну складову своєї діяльності, несе відповідальність за якість своєї продукції і наданих послуг та на системній основі підвищує кваліфікацію свого персоналу [45].

ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» має 10-ий досвід ведення аграрного бізнесу. Воно впроваджує інноваційні бізнес-концепції, які сприяють забезпеченню ефективного вертикально-інтегрованого виробництва, для задоволення потреби світу (експортує сільськогосподарську продукцію в країни Європи, Південно-східної Азії та Північної Африки) та турбується про довкілля й власний персонал. Товариство працює за такими напрямками діяльності як рослинництво, елеватори, комерція [45].

Організаційно-правова характеристика підприємства ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ», як суб'єкта підприємницької діяльності наведена у табл. 2.1.

Організаційно-правова характеристика підприємства ТЗОВ «КУСТО АГРО
ФАРМІНГ», як суб'єкта господарювання

Ознака	Характеристика
Повне найменування юридичної особи	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ КУСТО АГРО ФАРМІНГ
Скорочена назва	ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»
Статус юридичної особи	Не перебуває в процесі припинення
Дата реєстрації	08.06.2007 р.
Розмір статутного капіталу	3 869 012,68 грн.
Організаційно-правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Форма власності	Колективна
Код ЄДРПОУ	34868532
Види діяльності	Основний: 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур Інші: 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві 46.11 Діяльність посередників у торгівлі сільськогосподарською сировиною, живими тваринами, текстильною сировиною та напівфабрикатами 46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин
Місцезнаходження юридичної особи	Україна, Вінницька обл., Вінницький р-н, місто Вінниця, вул.Грушевського, будинок 28, приміщення 3

Отже, компанію ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ», код ЄДРПОУ 34868532, було зареєстровано 08.06.2007 р. Розмір статутного капіталу фірми складає 3869012 грн. На час останнього оновлення даних 11.06.2024 р. стан організації - не перебуває в процесі припинення. Керівником організації ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» є Сірий Володимир Васильович. Організаційно-правова форма організації ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» - товариство з обмеженою відповідальністю.

Основним видом діяльності є вирощування зернових культур, бобів та насіння олійних культур (окрім рису) – код КВЕД 01.11. Крім того, Товариство здійснює свою діяльність у: допоміжній діяльності у рослинництві (код КВЕД 01.61); посередницькій щодо торгівлі сільськогосподарською сировиною, живими тваринами, текстильною сировиною й напівфабрикатами та оптовій

торгівлі зерном, насінням і кормами для тварин та хімічними продуктами (коди КВЕД 46.11, 46.21, 46.75); складському господарстві (код КВЕД 52.10); виробництві продуктів борошномельно-круп'яної промисловості, хліба та хлібобулочних виробів, борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання, готової їжі та страв (коди КВЕД 10.61, 10.71, 10.85); діяльності ресторанів та наданні послуг мобільного харчування (код КВЕД 56.10); наданні послуг оренди (коди КВЕД 68.20, 77.11-77.31, 77.39); транспортному обробленні вантажів та іншій допоміжній діяльності у сфері транспорту (коди КВЕД 52.24 та 52.29)» [45].

Розглянемо організаційну структуру управління Товариства на підставі «Статуту товариства з обмеженою відповідальністю «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» [45], колективного договору та інших. Управління Товариством здійснює орган – Загальні збори учасників Товариства та генеральний директор, але вищим органом є загальні збори учасників Товариства, якому у Статуті чітко прописані компетенції [55, с. 9-10]. Управління поточною діяльністю здійснює генеральний директор, який призначається загальними зборами учасників Товариства та є цим зборам підзвітним [55, с. 12], а загальні збори учасників Товариства мають право «формувати органи, що здійснюють постійний контроль та фінансово-господарську діяльність виконавчого органу» [55, с. 13]. Варто зазначити, що у Статуті роль акціонерів у формуванні політики Товариства є домінуючою.

Товариство є лише однією бізнес-ланкою у загальній стратегії бізнесу, яку сповідує холдинг «Kusto Group». Повний цикл, який починається з вирощування зернових, а потім їх зберігання, переробки та виготовлення з них хлібобулочних виробів робить бізнес Товариства прибутковим. Оскільки інші регламентуючі документи, які б мали деталізувати цілі та задачі Товариства, нами не були проаналізовані, то на підставі проаналізованого можемо сформулювати місію та головні цінності Товариства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» (рис. 2.1).

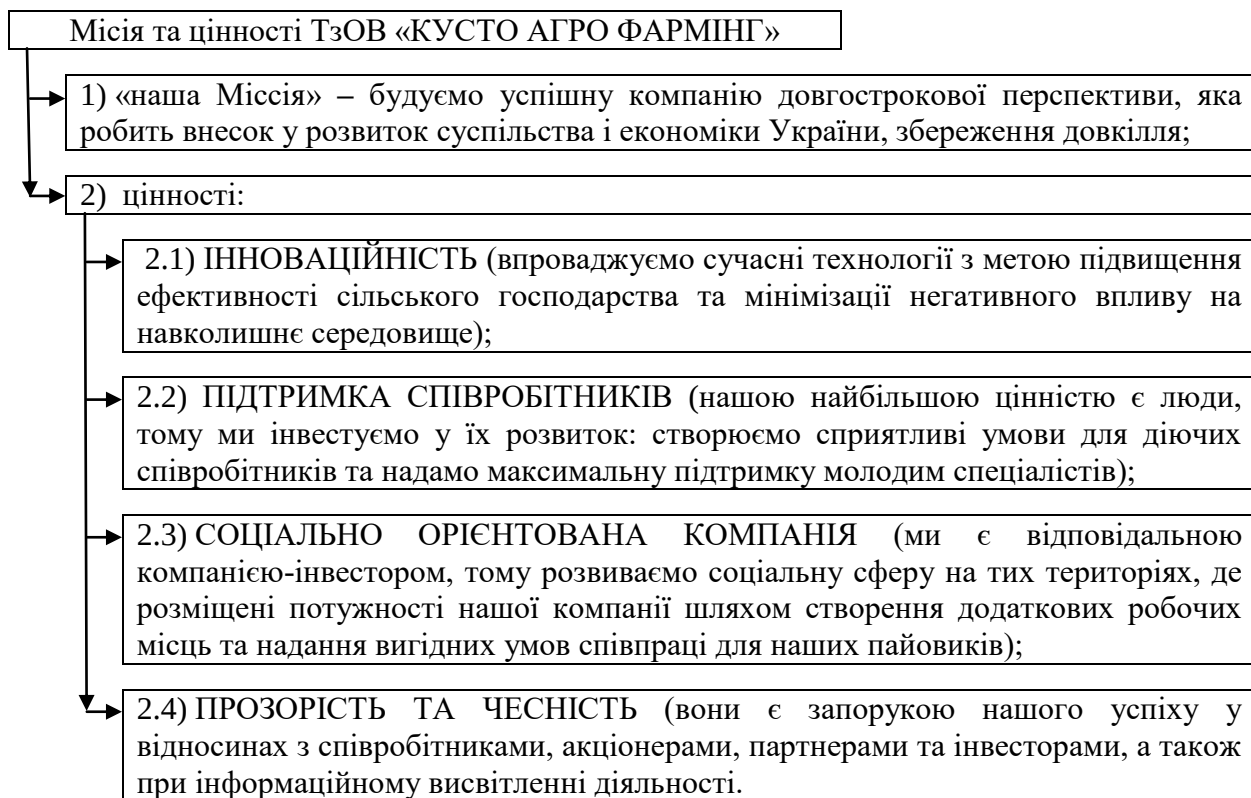


Рис. 2.1. Місія та цінності ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

Суб'єкти господарювання самостійно визначають свою організаційну структуру, чисельність працівників і встановлює штатний розпис (п. 3 ст. 64, [45]), а з теорії менеджменту нам відомо, що ефективно працюючі суб'єкти господарювання, обирають для себе ту організаційну структуру, яка б найбільше сприяла вирішенню складних і проблем. Товариство ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» обрало для себе лінійну організаційну структуру, яка має як переваги, так і недоліки (табл. 2.2).

Генеральний директор приймає рішення та несе повну відповідальність за них, а кожний відділ та служба, які йому підпорядковані, мають свою чітко визначену функціональну конкретику, задачі та обов'язки. На сьогодні цей тип структури може цілком задовольняти Товариство, проте потребує вдосконалення система основних організаційних документів, які мають бути оприлюдненими для співробітників. Найдоцільніше будь які організаційні зміни проводити після визначення стратегії Товариства.

Переваги і недоліки лінійної організаційної структури ТзОВ «КУСТО АГРО
ФАРМІНГ»

Переваги:	Недоліки:
1) оперативне виконання завдань працівниками Товариства;	1) ризик виникнення плутанини в оперативній роботі;
2) фокусування лінійних керівників Товариства на вирішенні конкретного завдання;	2) службовці не завжди мають той обсяг знань, який є достатнім для результату;
3) стимулювання співробітників Товариства до відповідальності, а також спеціалізація на певних завданнях;	3) наявність багатоступінчастої ієрархії;
4) відчуття співробітниками Товариства власної значущості та об'єктивність оцінки їх трудового;	4) розбіжності між працівниками в результатах оцінювання трудового внеску можуть сповільнити або призупинити роботу;
5) ймовірність опору співробітників Товариства буде мінімальною, якщо можуть відбутися зміни в організаційній структурі .	5) значні затрати часу для мала оперативність у прийнятті рішень та

В Україні функціонування суб'єктів господарювання регулюється господарським, податковим, трудовим, валютним, митним, інвестиційним та іншими кодексами, законами та нормативно-правовими документами, що здатні регламентувати окремі особливості їх діяльності.

Рівень інноваційного потенціалу Товариства можна оцінити як вище середнього, оскільки розробка стратегічних рішень щодо інноваційних рішень, як правило, виходить від холдингу «Kusto Group», але Товариство теж має високу заінтересованість щодо інноваційних впроваджень. На рівні рядових співробітників Товариства, як правило, виконуються рішення виробничо-технологічного характеру, а інноваційних рішень щодо різних бізнес-функцій у сфері маркетингу, збуту, зовнішньоекономічної діяльності, персоналу, фінансово-облікової політики від них поступає замало, чого не можна сказати про відповідних керівників за цими напрямками [45].

Товариство має відповідну кадрову забезпеченість. Усі співробітники Товариства є фахівцями в певній галузі та перебувають у трудових відносинах з ним, бо здобули загальну або спеціальну освіту; мають потрібну кваліфікацію через те, що пройшли попереднє навчання; володіють професійними навичками

та досвідом професійної роботи. До факторів, які завдають негативного впливу на роботу його персоналу Товариства можна віднести наявність негативних тенденцій у підсистемі розвитку персоналу, оскільки за останні 3 роки темпи навчємості різних категорій його співробітників уповільнились, що може у подальшому не дозволити Товариству ефективно сприймати та опановувати новими знаннями, які могли б сприяти підвищенню виробничої віддачі.

Товариство здійснює усе можливе аби створити для своїх співробітників сприятливі умови праці. Для певних категорій співробітників намагається через специфіку господарської діяльності мінімізувати негативний вплив на їх здоров'я шляхом законодавчо передбачених заходів. Так, наприклад, у Карті умов праці на робочому місці апаратника борошномельного виробництва Товариства зазначено: шум і вібрація: фактичний рівень – 82 ДБА, допустиме значення – 92 ДБА; концентрація зернового пилу: фактичний рівень – 5,79 мг/м³, допустиме значення – 4 мг/м³; освітленість робочого місця: фактична – 80 люкс, допустиме – 30 люкс; температура повітря – 19°C, допустима до 23°C; відносна вологість 75%. Комісією умови праці апаратника борошномельного виробництва визнані – третій клас (шкідливі і небезпечні), першого ступеня з затвердженою доплатою. Крім того, згідно з інструкцією «З охорони праці апаратника борошномельного виробництва» до робочого місця апаратника ставляться наступні умови: частини механізмів, що обертаються, повинні бути огорожені; обладнання з електроприводами повинно бути заземлено; обов'язкова наявність аспірації обладнання, робота вентиляційних систем; аварійного вимикача обладнання млина; достатнє освітлення.

Отже, проведений аналіз організаційної структури ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ», його основних економічних показників, інноваційного потенціалу, кадрового забезпечення, соціально-психологічного клімату та умов праці, які, на наш погляд, мають відношення до обраної теми дослідження, дозволять стверджувати, що воно зазнає інтенсивного розвитку на інноваційних засадах, є прибутковим та соціально-направленим.

2.2. Діагностика фінансово-економічного стану підприємства

Наразі оцінка фінансово-економічного стану підприємств в Україні є вельми актуальною для будь-якого учасника господарської сфери. Умови ринкових відносин диктують підприємствам необхідність самостійно приймати рішення щодо свого розвитку та ефективного використання ресурсів для отримання максимального прибутку. Отже, ті, хто краще вміють управляти наявними можливостями, мають більше шансів на успіх. У цьому контексті вирішальне значення набуває діагностика фінансово-економічного стану підприємств, яка відповідає за збір, оцінку та аналіз фінансових, економічних та інших даних, що впливають на прийняття стратегічних рішень у сфері інвестицій та фінансів.

Окрім стандартних підходів, що головним чином базуються на фінансових показниках самого підприємства, з'являються нові ринкові концепції, які використовують сучасні методи, прийоми і моделі фінансово-економічного аналізу діяльності суб'єктів господарювання. Діагностика фінансово-економічного стану є ключовим елементом ефективного управління формуванням, розміщенням і використанням ресурсів підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

Фінансово-економічний стан визначається розміром, складом і структурою активів, власного капіталу і зобов'язань, співвідношення яких впливає на фінансову стійкість, ліквідність та платоспроможність суб'єктів господарювання. Однією з найважливіших фінансових проблем є оцінка і аналіз фінансово-економічного стану підприємства, який формується під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників.

Фінансовий аналіз має сприяти виявленню симптомів явищ, що можуть завадити досягненню поставлених цілей та рішення завдань, дозволяючи приймати коригувальні рішення або переглядати стратегії та прогнози.

Динаміка формування основних економічних показників діяльності ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» представлена у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Основні економічні показники діяльності ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Чистий дохід, тис. грн.	333422	472966	359126	25704	7,71
Валовий прибуток, тис. грн.	18970	30975	-21866	-40836	у 2,15 р.м.
Чистий прибуток, тис. грн.	-20692	7714	-90699	-70007	у 3,38 р.м.
Середньорічна вартість активів, тис. грн.	253364,5	297188,0	298767,0	45402,5	17,92
Середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн.	157534,0	134287,0	101775,5	-55758,5	-35,39
Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.	95830,5	162901,0	196991,5	101161,0	105,56
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	199	184	176	-23	-11,56
Фондовіддача, грн.	2,12	3,52	3,53	1,41	66,72
Фондомісткість	0,13	0,13	0,10	-0,03	-22,46
Фондоозброєність, тис. грн /ос.	791,63	729,82	578,27	-213,36	-26,95
Продуктивність праці, тис. грн. /ос.	1675,49	2570,47	2040,49	365,00	21,78
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	3,48	2,90	1,82	-1,66	-47,60

Аналіз показав, що чистий дохід компанії збільшився з 333422 тис. грн. у 2021 році до 359126 тис. грн. у 2023 році, що становить приріст на 25704 тис. грн., або 7,71%. Проте слід зазначити, що у 2022 році дохід значно зріс до 472966 тис. грн., а у 2023 році знизився. Валовий прибуток демонструє негативну динаміку. У 2021 році він становив 18970 тис. грн., зріс до 30975 тис. грн. у 2022 році, але у 2023 році зазнав значного падіння до (-21866) тис. грн. Загальний спад за період становить 40836 тис. грн., що є вдвічі більше попереднього значення (у 2,15 рази менше). Чистий прибуток компанії показує суттєві втрати. У 2021 році компанія мала чистий збиток (-20692) тис. грн. У 2022 році ситуація тимчасово покращилась до 7714 тис. грн. прибутку, але у 2023 році чистий збиток становив (-90699) тис. грн. Відносно 2021 року збитки зросли у 3,38 рази.

Визначено, що середньорічна вартість активів зросла з 253364,5 тис. грн. у 2021 році до 298767,0 тис. грн. у 2023 році, що становить приріст на 45402,5

тис. грн. або 17,92%. Необоротні активи знизились з 157534,0 тис. грн. у 2021 році до 101775,5 тис. грн. у 2023 році. Це означає спад на 55758,5 тис. грн. або 35,39%. Оборотні активи значно зросли з 95830,5 тис. грн. у 2021 році до 196991,5 тис. грн. у 2023 році, що означає приріст на 101161,0 тис. грн. або 105,56%.

Кількість працівників зменшилась з 199 осіб у 2021 році до 176 осіб у 2023 році, що становить спад на 23 особи або 11,56%. Фондовіддача покращилась з 2,12 грн. у 2021 році до 3,53 грн. у 2023 році, що становить приріст на 1,41 грн. або 66,72%. Фондомісткість знизилась з 0,13 у 2021 році до 0,10 у 2023 році, що означає спад на 0,03 або 22,46%. Фондоозброєність знизилась з 791,63 тис. грн./особу у 2021 році до 578,27 тис. грн./особу у 2023 році, що становить спад на 213,36 тис. грн./особу або 26,95%. Продуктивність праці зросла з 1675,49 тис. грн./особу у 2021 році до 2040,49 тис. грн./особу у 2023 році, що означає приріст на 365,00 тис. грн./особу або 21,78%. Коефіцієнт оборотності оборотних активів знизився з 3,48 у 2021 році до 1,82 у 2023 році, що становить спад на 1,66 або 47,60%.

Отже, компанія ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» демонструє змішані показники. Хоча чистий дохід та середньорічна вартість активів зросли, значне падіння валового та чистого прибутку свідчить про фінансові труднощі. Зменшення чисельності працівників та фондоозброєності може бути пов'язане зі спробами оптимізації витрат. Зростання продуктивності праці та фондovіддачі є позитивними аспектами, однак зниження оборотності оборотних активів вказує на проблеми з ефективністю використання оборотних коштів ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

Сучасні умови економічного розвитку створюють для багатьох підприємств невизначеність та підвищений ризик, оскільки майно є запорукою їх незалежності та надійності. Більшість підприємств стикаються з потребою об'єктивної оцінки своїх активів.

Одним з важливих критеріїв оцінки діяльності будь-якого прибуткового підприємства є ефективне використання майна та максимізація його

потенціалу. Незалежно від організаційно-правових форм власності, джерелами формування майна будь-якого підприємства є власні та позикові кошти.

У цивільному законодавстві України майно визначається як речі та права на них (речові права), а також майнові права, які не обов'язково пов'язані з володінням речами.

Аналіз динаміки складу і структури майна дозволяє визначити абсолютний і відносний ріст або зниження загального майна підприємства та його окремих складових. Приріст або зменшення активів свідчить про розширення або скорочення господарської діяльності підприємства. Приріст активів вказує на збільшення обсягів роботи підприємства, але може також бути наслідком впливу інфляції. Зменшення активів свідчить про зменшення обороту підприємства і може бути результатом зношення основних засобів або зниження попиту на товари та послуги, що пропонує підприємство.

Характеристика майна підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» та джерел його формування за балансом представлена у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Характеристика майна підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»
та джерел його формування за балансом

Показники	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+, –	%	п.с.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Активи									
1. Необоротні активи:	147982	54,67	120592	37,26	82959	30,29	-65023	-43,94	-24,37
в т.ч. основні засоби	145234	53,65	117618	36,34	80886	29,54	-64348	-44,31	-24,12
2. Оборотні активи	122711	45,33	203091	62,74	190892	69,71	68181	55,56	24,37
в т.ч. запаси	79007	29,19	125110	38,65	107589	39,29	28582	36,18	10,10
дебіторська заборговність	40029	14,79	72528	22,41	76297	27,86	36268	90,60	13,07
грошові кошти	823	0,30	95	0,03	3753	1,37	2930	у 3,56 р.б.	1,07
Пасиви									
1. Власний капітал	-27455	-10,14	-20034	-6,19	-110725	-40,43	-83270	у 3,03 р.м.	-30,29

Продовження таблиці 2.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
в т.ч. зареєстрований капітал	2590	0,96	2590	0,80	2590	0,95	0	0,00	-0,01
нерозподілений прибуток	-30045	-11,10	-22624	-6,99	-113315	-41,38	-83270	у 2,77 р.м.	-30,28
2. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	48184	17,80	725	0,22	0	0,00	-48184	-100,00	-17,80
3. Поточні зобов'язання і забезпечення	249964	92,34	342992	105,97	384576	140,43	134612	53,85	48,09
Баланс	270693	100,00	323683	100,00	273851	100,00	3158	1,17	x

Аналіз показав, що необоротні активи компанії значно знизились протягом аналізованого періоду. У 2021 році вони становили 14 982 тис. грн. (54,67% від загальних активів), а у 2023 році знизились до 82959 тис. грн. (30,29% від загальних активів), що представляє спад на 65023 тис. грн. або 43,94%. Це зниження частки необоротних активів на 24,37 процентних пунктів може вказувати на суттєве зменшення інвестицій у довгострокові активи, зокрема, основні засоби. Основні засоби, як частина необоротних активів, також значно скоротились з 145234 тис. грн. у 2021 році до 80886 тис. грн. у 2023 році, що становить спад на 64348 тис. грн. або 44,31%. Це може свідчити про продаж або списання частини основних засобів, а також можливе недофінансування оновлення виробничих потужностей. На противагу зменшенню необоротних активів, оборотні активи суттєво зросли. У 2021 році вони становили 122711 тис. грн. (45,33% від загальних активів), а у 2023 році зросли до 190892 тис. грн. (69,71% від загальних активів), що представляє приріст на 68181 тис. грн. або 55,56%. Частка оборотних активів зросла на 24,37 процентних пунктів, що може свідчити про збільшення короткострокових інвестицій та операційної діяльності.

Власний капітал компанії показує значний негативний тренд. У 2021 році він становив (-27455) тис. грн. (-10,14% від загальних активів), що свідчить про значні збитки або негативні результати попередніх років. У 2023 році власний

капітал знизився до (-110725) тис. грн. (-40,43% від загальних активів), що представляє збільшення негативного показника на 83270 тис. грн. у 3,03 рази. Це свідчить про суттєве зниження фінансової стійкості підприємства. Зареєстрований капітал залишається незмінним протягом аналізованого періоду і становить 2590 тис. грн., що вказує на стабільність цього джерела фінансування. Нерозподілений прибуток також показує значне погіршення. У 2021 році він становив (-30045) тис. грн. (-11,10% від загальних активів), а у 2023 році цей показник зріс до (-113315) тис. грн. (-41,38% від загальних активів), що представляє збільшення негативного показника на 83270 тис. грн. у 2,77 рази. Це підкреслює проблеми зі збитковістю підприємства.

Загальна сума активів (баланс) компанії не зазнала суттєвих змін, збільшившись лише на 3158 тис. грн. або 1,17% з 270693 тис. грн. у 2021 році до 273851 тис. грн. у 2023 році. Це вказує на стабільність загального розміру активів, але значні зміни у структурі пасивів підкреслюють фінансові труднощі підприємства.

Розвиток ринкових відносин призводить до того, що підприємства та інші учасники ринку стають більш відповідальними та самостійними в управлінні та прийнятті рішень. Якість цих рішень значною мірою залежить від аналізу наявних та очікуваних фінансових результатів діяльності підприємства.

Мета аналізу фінансових результатів діяльності ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» - це надання інформаційної підтримки для ухвалення рішень, які значно впливають на фінансовий стан підприємства. Цей аналіз спрямований на отримання невеликої кількості ключових параметрів, які об'єктивно відображають стан та динаміку його результатів. Фінансовий аналіз допомагає виявити слабкі місця та розробити стратегії для їх вирішення.

Дані цього аналізу є важливими для визначення конкурентної політики підприємства, оцінки виконання поставлених завдань та розробки майбутніх програм розвитку.

Аналіз фінансових результатів діяльності ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» ставить перед собою декілька основних завдань. По-перше, він

спрямований на оцінку змін у показниках прибутку та виявлення впливу різних чинників на цей прибуток. Другим завданням є визначення можливих резервів для подальшого зростання прибутку, що базується на оптимізації обсягів виробництва та управлінні витратами.

Механізм формування фінансових результатів діяльності підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» проаналізовано у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Механізм формування фінансових результатів діяльності підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ», тис.грн.

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	333422	472966	359126	25704	7,71
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	314452	441991	380992	66540	21,16
Валовий прибуток	18970	30975	-21866	-40836	у 2,15 р.м.
Інші операційні доходи	4093	10249	13683	9590	у 23,42 р.б.
Адміністративні витрати	10073	15253	15310	5237	51,99
Витрати на збут	843	7844	12459	11616	у 137,79 р.б.
Інші операційні витрати	11985	19529	30646	18661	155,70
Фінансовий результат від операційної діяльності	162	-1402	-66598	-66760	у 412,09 р.м.
Фінансові витрати	12175	8015	14375	2200	18,07
Інші витрати	11027	1591	10178	-849	-7,70
Фінансовий результат до оподаткування	-20692	8238	-90699	-70007	у 3,38 р.м.
Чистий фінансовий результат	-20692	7714	-90699	-70007	у 3,38 р.м.

За результатами представленої діагностики визначено, що чистий дохід підприємства зріс з 333422 тис. грн. у 2021 році до 359126 тис. грн. у 2023 році, що представляє приріст на 25704 тис. грн. або 7,71%. Однак, слід зазначити, що у 2022 році дохід значно збільшився до 472966 тис. грн., але у 2023 році знову знизився. Собівартість реалізованої продукції зросла значно більше, ніж дохід. У 2021 році вона становила 314452 тис. грн., а у 2023 році – 380992 тис. грн., що означає приріст на 66540 тис. грн. або 21,16%. Це вказує на те, що витрати на виробництво продукції зростають швидше, ніж доходи від її реалізації.

Валовий прибуток зазнав значного падіння, з 18970 тис. грн. у 2021 році до (-21866) тис. грн. у 2023 році, що представляє спад на 40836 тис. грн., тобто у 2,15 рази менше. Це є наслідком більшого зростання собівартості порівняно зі зростанням доходу.

Інші операційні доходи значно зросли з 4093 тис. грн. у 2021 році до 13683 тис. грн. у 2023 році, що представляє приріст на 9590 тис. грн. або в 23,42 рази більше. Інші операційні витрати також значно зросли з 11985 тис. грн. у 2021 році до 30646 тис. грн. у 2023 році, що представляє приріст на 18661 тис. грн. або 155,70%.

Визначено, що фінансовий результат від операційної діяльності суттєво погіршився. У 2021 році він становив 162 тис. грн., а у 2023 році (-66598) тис. грн., що представляє спад на 66760 тис. грн., тобто у 412,09 рази менше. Чистий фінансовий результат також значно погіршився. У 2021 році він становив (-20692) тис. грн., а у 2023 році (-90699) тис. грн., що представляє спад на 70007 тис. грн. або у 3,38 рази менше.

Отже, компанія ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» демонструє значні фінансові труднощі. Незважаючи на зростання чистого доходу від реалізації продукції, собівартість виробництва зростає швидшими темпами, що призводить до значного падіння валового прибутку. Зростання операційних витрат, зокрема адміністративних витрат та витрат на збут, ще більше погіршує фінансовий результат від операційної діяльності. Фінансовий результат до оподаткування та чистий фінансовий результат значно погіршились, що свідчить про необхідність перегляду операційної та фінансової стратегії компанії для стабілізації та покращення фінансового стану.

Динаміка показників оцінки фінансового стану підприємства ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» представлена у табл. 2.6. Таким чином, в процесі представленої дослідження встановлено, що коефіцієнт абсолютної ліквідності зріс з 0,00 у 2021 та 2022 роках до 0,01 у 2023 році, що становить приріст на 196,40%. Хоча це значне покращення у відсотковому відношенні, абсолютний рівень ліквідності залишається надзвичайно низьким.

Динаміка показників оцінки фінансового стану
підприємства ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Коефіцієнт загальної ліквідності	0,49	0,59	0,50	0,01	1,11
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,00	0,00	0,01	0,01	196,40
Чистий оборотний капітал, тис.грн.	-127253	-139901	-193684	-66431	-52,20
Коефіцієнт автономії	-0,10	-0,06	-0,40	-0,30	у 2,98 р.м.
Коефіцієнт фінансової залежності	-9,86	-16,16	-2,47	7,39	-74,92
Коефіцієнт фінансової стійкості	-0,09	-0,06	-0,29	-0,20	у 2,12 р.м.
Коефіцієнт оборотності активів	1,32	1,59	1,20	-0,11	-8,66
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	-19,49	-19,92	-5,49	14,00	-71,81
Рентабельність господарської діяльності, %	-6,13	1,70	-20,64	-14,51	х
Рентабельність власного капіталу, %	120,94	-32,49	138,73	17,78	х
Рентабельність продукції, %	2,48	1,69	-12,14	-14,62	х

Визначено, що чистий оборотний капітал значно знизився з (-127253) тис. грн. у 2021 році до (-193684) тис. грн. у 2023 році, що представляє спад на 66431 тис. грн. або 52,20%. Це свідчить про погіршення здатності підприємства фінансувати свої поточні активи за рахунок поточних зобов'язань. Коефіцієнт автономії, який відображає частку власного капіталу в загальній сумі активів, погіршився з -0,10 у 2021 році до -0,40 у 2023 році, що представляє спад на 0,30 або у 2,98 рази менше. Це вказує на зростаючу залежність підприємства від залучених коштів. Аналіз показує значне погіршення фінансового стану підприємства ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ». Незважаючи на певні покращення в абсолютній ліквідності та коефіцієнті оборотності власного капіталу, загальна ліквідність залишається низькою, а чистий оборотний капітал і коефіцієнти автономії та фінансової стійкості свідчать про зростання фінансових ризиків. Рентабельність господарської діяльності та продукції значно погіршилися, що вказує на необхідність перегляду операційної та фінансової стратегії для покращення фінансової стабільності.

2.3. Оцінка політики формування та використання фонду оплати праці на підприємстві

Політика управління фондом оплати праці на підприємстві ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» - це сукупність принципів, підходів та процедур, які визначають порядок формування, розподілу та використання фонду заробітної плати. Ця політика спрямована на забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, стимулювання продуктивності праці, забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати та задоволення соціальних потреб працівників.

Основні елементи політики управління фондом оплати праці ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» включають ті, що представлені у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Основні елементи політики управління фондом оплати праці ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

Елемент	Характеристика
1. Аналіз ринку праці	Вивчення ринкових умов для визначення конкурентного рівня заробітної плати, що дозволяє залучати та утримувати кваліфікованих працівників.
2. Формування фонду оплати праці	Визначення загальної суми коштів, яка буде витратитися на оплату праці, з урахуванням фінансових можливостей підприємства та необхідності стимулювання працівників.
3. Структура заробітної плати	Встановлення основних компонентів заробітної плати, таких як основна зарплата, премії, бонуси, надбавки та інші виплати.
4. Система преміювання та мотивації	Розробка механізмів заохочення працівників, які сприяють підвищенню їх продуктивності та якості роботи.
5. Розподіл фонду оплати праці	Визначення критеріїв та принципів розподілу фонду оплати праці між різними категоріями працівників та підрозділами підприємства.
6. Моніторинг та контроль	Регулярне оцінювання ефективності використання фонду оплати праці, аналіз показників продуктивності та витрат на оплату праці.
7. Коригування та адаптація	Внесення змін до політики управління фондом оплати праці у відповідь на зміни в зовнішньому середовищі та внутрішніх умовах підприємства.
8. Соціальні гарантії та компенсації	Забезпечення працівникам соціальних гарантій та компенсацій у відповідності до законодавства та корпоративних стандартів.

Загалом, політика управління фондом оплати праці має бути гнучкою, справедливою та орієнтованою на досягнення стратегічних цілей підприємства, зокрема підвищення ефективності роботи та задоволення потреб працівників ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

Персонал ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» представлений людьми, кожен з яких має унікальний набір індивідуальних якостей, особливу увагу при цьому варто приділяти соціально-психологічним аспектам. Склад та структура цього персоналу формуються та змінюються під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, таких як характер виробництва, технології, демографічні процеси, норми суспільства, ринок праці тощо. Насамперед, важливою є оцінка складу і структури персоналу за якісними та кількісними показниками для забезпечення ефективної політики формування фонду оплати праці підприємства [55].

Розглянемо склад і структуру персоналу ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» за категоріями в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Склад і структура персоналу за категоріями у ТзОВ «КУСТО АГРО
ФАРМІНГ»

Категорія працівників	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	+/-	%
Середньооблікова чисельність працівників, з них:	199	100,00	184	100,00	176	100,00	-23	-11,56
– виробничий персонал	143	72,00	131	71,00	128	73,00	-15	-10,33
– управлінський персонал, в т.ч.:	56	28,00	53	29,00	48	27,00	-8	-14,72
– керівники	12	6,00	11	6,00	11	6,00	-1	-11,56
– спеціалісти	26	13,00	22	12,00	19	11,00	-7	-25,16
– службовці	18	9,00	20	11,00	18	10,00	0	-1,73

Аналіз показав, що загальна чисельність працівників зменшилася з 199 осіб у 2021 році до 176 осіб у 2023 році, що становить спад на 23 осіб або 11,56%. Це свідчить про загальне скорочення персоналу на підприємстві. Кількість виробничого персоналу зменшилася з 143 осіб у 2021 році до 128 осіб у 2023 році, що становить спад на 15 осіб або 10,33%. Частка виробничого

персоналу у загальній чисельності працівників дещо зросла з 72,00% до 73,00%, що вказує на збереження пріоритету виробничого напрямку на підприємстві, незважаючи на загальне скорочення чисельності. Кількість управлінського персоналу зменшилася з 56 осіб у 2021 році до 48 осіб у 2023 році, що становить спад на 8 осіб або 14,72%. Частка управлінського персоналу у загальній чисельності працівників зменшилася з 28,00% до 27,00%. Це свідчить про скорочення управлінського складу більшою мірою порівняно з виробничим персоналом.

Аналіз складу і структури персоналу ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» показує загальне скорочення чисельності працівників на 11,56% за період 2021-2023 років. Найбільше скорочення відбулося серед спеціалістів (-25,16%) та управлінського персоналу (-14,72%). Виробничий персонал також зменшився, але частка виробничих працівників у загальній чисельності навіть трохи зросла, що вказує на збереження акценту на виробничу діяльність. Кількість службовців залишилася стабільною, тоді як чисельність керівників зменшилася лише на одну особу, зберігаючи свою частку у загальній структурі.

Щодо оцінки рівня оплати праці на підприємстві, спеціалісти кадрової служби аналізують середню заробітну плату, яка виплачується працівникам. Дані щодо рівня середньої заробітної плати у ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» наведено в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Рівень середньої заробітної плати у ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Фонд оплати праці, тис. грн.	52749	62038	65523	12774	24,22
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	199	184	176	-23	-11,56
Середньомісячна заробітна плата, грн.	22089	28097	31024	8935	40,45

Аналіз показав, що загальний фонд оплати праці зріс з 52749 тис. грн у 2021 році до 65523 тис. грн у 2023 році. Це означає збільшення на 12774 тис. грн або 24,22%. Зростання фонду оплати праці свідчить про підвищення витрат

на оплату праці працівників, що може бути наслідком як збільшення рівня заробітної плати, так і виплат додаткових компенсацій. Чисельність працівників зменшилася з 199 осіб у 2021 році до 176 осіб у 2023 році, що становить спад на 23 особи або 11,56%. Скорочення чисельності персоналу може бути наслідком оптимізації штату або інших внутрішніх організаційних змін. Середньомісячна заробітна плата працівників зросла з 22089 грн у 2021 році до 31024 грн у 2023 році, що означає збільшення на 8935 грн або 40,45%. Це значне підвищення середньої заробітної плати вказує на зростання доходів працівників, яке може бути пов'язане як з інфляційними процесами, так і з підвищенням кваліфікаційних вимог до працівників, зміною політики оплати праці, або ж намаганням підприємства зберегти та мотивувати персонал.

Аналіз даних щодо рівня заробітної плати у ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» показує, що за період з 2021 по 2023 рік спостерігалось значне збільшення фонду оплати праці (на 24,22%) при одночасному зменшенні чисельності працівників (на 11,56%). Це призвело до суттєвого зростання середньомісячної заробітної плати на 40,45%. Такі зміни можуть свідчити про підвищення ефективності використання трудових ресурсів, підвищення вимог до якості праці, а також про загальне покращення умов праці та мотивації персоналу на підприємстві.

Процес формування фонду оплати праці на підприємстві ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» є важливим елементом управління, що забезпечує відповідність витрат на оплату праці фінансовим можливостям підприємства та мотиваційним потребам працівників. Основні етапи цього процесу включають:

1. Аналіз зовнішнього середовища:

- вивчення ринку праці для визначення конкурентних рівнів заробітної плати;
- аналіз законодавчих вимог щодо мінімальної заробітної плати, соціальних гарантій та податкових зобов'язань;
- оцінка економічних умов та інфляційних процесів, які впливають на рівень оплати праці.

2. Визначення стратегії оплати праці:

- формування політики оплати праці, що враховує стратегічні цілі підприємства, фінансові можливості та необхідність залучення та утримання кваліфікованого персоналу;
- визначення принципів формування заробітної плати, включаючи основну зарплату, премії, бонуси, надбавки та інші виплати.

3. Розробка структури фонду оплати праці:

- визначення основних складових фонду оплати праці: основна заробітна плата, додаткові виплати (премії, бонуси, надбавки), соціальні виплати та інші компенсації;
- розрахунок необхідного обсягу коштів для кожної складової, враховуючи заплановану чисельність працівників та їх кваліфікаційний рівень.

4. Планування фонду оплати праці:

- формування бюджету фонду оплати праці на плановий період (місяць, квартал, рік) з урахуванням виробничих планів, обсягів продажу та фінансових показників;
- визначення потреб у додаткових коштах для виплат премій, бонусів та інших стимулюючих виплат, які залежать від результатів роботи.

5. Розподіл фонду оплати праці:

- розподіл коштів між підрозділами підприємства та категоріями працівників;
- визначення індивідуальних розмірів заробітної плати на основі результатів оцінки праці, кваліфікації, досвіду та інших критеріїв.

6. Виплата заробітної плати:

- забезпечення своєчасної виплати заробітної плати відповідно до встановленого графіка;
- нарахування та виплата податків і соціальних внесків, що передбачені законодавством;
- здійснення виплат додаткових стимулюючих і компенсаційних виплат.

7. Контроль та аналіз:

- регулярний моніторинг використання фонду оплати праці для виявлення відхилень від планових показників;
- оцінка ефективності витрат на оплату праці, зокрема аналіз продуктивності праці та її впливу на фінансові результати підприємства;
- коригування політики оплати праці у відповідь на зміни зовнішніх і внутрішніх умов.

8. Звітування та комунікація:

- підготовка звітів щодо використання фонду оплати праці для керівництва підприємства та зовнішніх органів;
- комунікація з працівниками щодо політики оплати праці, умов та результатів її реалізації.

Формування фонду оплати праці є динамічним процесом, що вимагає постійного моніторингу, аналізу та адаптації до змін в економічному середовищі та внутрішніх умовах підприємства ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ». Це забезпечує ефективне управління трудовими ресурсами та сприяє досягненню стратегічних цілей організації.

Динаміка та структура фонду оплати праці підприємства ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» представлена у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Динаміка та структура використання фонду оплати праці підприємства ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

Показник	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.	
	тис. грн	Відношення до ФОП, %	тис. грн.	Відношення до ФОП, %	тис. грн	Відношення до ФОП, %	+, –	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ФОП, всього, в т.ч.	52749	100	62038	100	65523	100	12774	24,22
1. Фонд основної зарплати	34023	64,5	40387	65,1	43310	66,1	9287	27,30
2. Фонд додаткової зарплати, з нього:	16721	31,7	20349	32,8	20771	31,7	4050	24,22
– премії за виробничі результати	12027	22,8	14207	22,9	13301	20,3	1274	10,59

Продовження таблиці 2.10

1	2	3	4	5	6	7	8	9
– сума зарплати за основним місцем роботи працівників за час їхнього навчання в системі підвищення кваліфікації та оплата відпусток в зв'язку із навчанням	4695	8,9	6142	9,9	7470	11,4	2775	59,11
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	2004	3,8	1303	2,1	1441	2,2	-563	-28,09

Аналіз показав, що загальний ФОП зріс з 52749 тис. грн у 2021 році до 65523 тис. грн у 2023 році, що становить приріст на 12774 тис. грн або 24,22%. Це свідчить про збільшення витрат на оплату праці, що може бути пов'язано як з інфляційними процесами, так і з підвищенням заробітної плати для збереження кваліфікованих працівників. Фонд основної заробітної плати зріс з 34023 тис. грн у 2021 році до 43310 тис. грн у 2023 році, що складає приріст на 9287 тис. грн або 27,30%. Частка основної заробітної плати в загальному фонді оплати праці також збільшилася з 64,5% до 66,1%, що вказує на те, що підприємство значну частину зростання ФОП спрямувало на підвищення основної заробітної плати. Фонд додаткової заробітної плати зріс з 16721 тис. грн у 2021 році до 20771 тис. грн у 2023 році, що становить приріст на 4050 тис. грн або 24,22%. Частка додаткової заробітної плати в загальному ФОП залишилася стабільною на рівні 31,7%.

Премії за виробничі результати збільшилися з 12027 тис. грн у 2021 році до 13301 тис. грн у 2023 році, що становить приріст на 1274 тис. грн або 10,59%. Проте частка премій у загальному ФОП зменшилася з 22,8% до 20,3%, що може вказувати на зміну структури заохочувальних виплат. Витрати на оплату за час навчання та відпустки в зв'язку з навчанням зросли з 4695 тис. грн у 2021 році до 7470 тис. грн у 2023 році, що становить приріст на 2775 тис. грн або 59,11%. Частка цих виплат у загальному ФОП також зросла з 8,9% до 11,4%, що вказує на підвищену увагу підприємства до підвищення кваліфікації

працівників. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати зменшилися з 2004 тис. грн у 2021 році до 1441 тис. грн у 2023 році, що становить спад на 563 тис. грн або 28,09%. Частка цих виплат у загальному ФОП також зменшилася з 3,8% до 2,2%, що може вказувати на скорочення неосновних компенсаційних виплат.

Аналіз динаміки та структури використання фонду оплати праці ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» показує загальне збільшення витрат на оплату праці на 24,22% протягом 2021-2023 років. Основні тенденції включають зростання основної заробітної плати, стабільне зростання додаткових виплат з акцентом на підвищення кваліфікації працівників, а також скорочення інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Ці зміни вказують на прагнення підприємства підвищити базову заробітну плату та інвестувати в навчання персоналу, одночасно оптимізуючи інші витрати.

Динаміка показників ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» представлена у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Динаміка показників ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Продуктивність праці середньооблікового працівника (за чистим доходом), тис.грн.	1675,49	2570,47	2040,49	365,00	21,78
Продуктивність праці середньооблікового працівника адміністративного персоналу (за чистим доходом), тис.грн.	5983,88	8863,68	7557,37	1573,48	26,30
Продуктивність праці середньооблікового працівника виробничого персоналу (за чистим доходом), тис.грн.	2327,07	3620,38	2795,19	468,12	20,12
Продуктивність праці середньооблікового працівника (за обсягом виготовленої продукції), тис.грн.	1826,28	2878,92	2309,83	483,55	26,48
Продуктивність праці за чистим доходом (по оплаті праці), тис.грн.	6,32	7,62	5,48	-0,84	-13,29
Продуктивність праці за чистим прибутком (по оплаті праці), тис.грн.	-0,39	0,12	-1,38	-0,99	у 2,52 р.м.

Аналіз показав, що продуктивність праці середньооблікового працівника за чистим доходом скоротилася з 1675,49 тис. грн у 2021 році до 2040,49 тис. грн у 2023 році, що становить зниження на 365 тис. грн або 21,78%. Це може вказувати на ефективне використання ресурсів компанією, оскільки працівники здійснюють вищий обсяг роботи за менші витрати. Продуктивність праці середньооблікового адміністративного персоналу за чистим доходом також зросла з 5983,88 тис. грн у 2021 році до 7557,37 тис. грн у 2023 році, що становить підвищення на 1573,48 тис. грн або 26,30%. Це може свідчити про оптимізацію процесів управління та збільшення ефективності адміністративного персоналу. Продуктивність праці середньооблікового виробничого персоналу за чистим доходом зросла з 2327,07 тис. грн у 2021 році до 2795,19 тис. грн у 2023 році, що становить підвищення на 468,12 тис. грн або 20,12%. Це може свідчити про покращення управління виробничим процесом та підвищення ефективності роботи працівників на виробництві.

Протягом розглянутого періоду, продуктивність праці за чистим доходом зазнала спаду з 6,32 тис. грн у 2021 році до 5,48 тис. грн у 2023 році. Це означає зменшення на 0,84 тис. грн або 13,29%. Зниження цього показника може свідчити про неефективне використання ресурсів підприємства та нестабільність в оплаті праці. Продуктивність праці за чистим прибутком показала від'ємне значення, зменшившись з -0,39 тис. грн у 2021 році до -1,38 тис. грн у 2023 році. Це означає зменшення на 0,99 тис. грн або у 2,52 рази. Таке від'ємне значення може свідчити про те, що вартість витрачених на працю ресурсів перевищує прибуток, що відповідає негативній продуктивності праці.

Таким чином, загальна динаміка показників продуктивності праці за чистим доходом та за чистим прибутком показує нестабільність та негативні тенденції в управлінні фондом оплати праці на підприємстві ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ». Важливо провести детальний аналіз факторів, що призвели до цього, та прийняти ефективні заходи для вдосконалення системи управління фондом оплати праці ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

2.4. Удосконалення управління фондом оплати праці на підприємстві

У сучасних умовах конкурентного бізнес-середовища, ефективне управління фондом оплати праці стає однією з ключових складових успіху підприємства. Зміни в економічному середовищі, швидка технологічна трансформація та зростаючі вимоги споживачів накладають нові виклики на підприємства, які вимагають постійного удосконалення стратегій управління фондом оплати праці. Забезпечення справедливої та конкурентоспроможної оплати праці, мотивація персоналу та забезпечення ефективного використання ресурсів стають першочерговими завданнями для будь-якого підприємства. Тому введення інноваційних підходів у управління фондом оплати праці стає не лише необхідністю, але й важливою стратегічною ініціативою, спрямованою на підвищення конкурентоспроможності та стабільності підприємства в динамічному бізнес-середовищі [14; 57].

На основі вивчення прикладних питань різносторонньої проблеми формування фонду оплати праці, обліку праці та розрахунків з персоналом у розрізі основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат вітчизняними та зарубіжними науковцями, вважаємо за доцільне запропонувати такі напрями удосконалення виплат у розрізі фонду оплати праці для вітчизняних підприємств, зокрема й ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» [33; 58]:

- доопрацювати та внести зміни до Кодексу законів про працю України шляхом доповнення статтею «Структура заробітної плати» в якій визначити всі елементи, що мають до неї входити враховуючи вимоги сьогодення;

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

- націлити структуру фонду оплати праці на соціально-економічний характер відповідно до специфіки діяльності окремого підприємства та узгодження процесу формування фонду оплати праці із загальними цілями розвитку підприємства, його корпоративною та кадровою стратегіями;

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

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

- застосувати досвід розвинених країн щодо регулювання системи оплати праці та її окремих складових, ми пропонуємо в Україні зорієнтуватися на досвіді Німеччини та Великобританії, де система оплати праці побудована на стимулюванні зростання продуктивності та використанні індивідуальних контрактів, таке впровадження дасть змогу мотивувати працівників виготовляти більшу кількість та якіснішу продукцію, а в укладених індивідуальних контрактах - прописувати всі умови праці, що насамперед допоможе ефективніше захищати права найманих працівників;

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

Важливість механізму щодо особливостей формування фонду оплати праці з точки зору забезпечення ефективності функціонування підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» складно переоцінити, однак, розробка напрямів удосконалення, які направлені на вирішення проблем щодо формування фонду оплати праці, обліку праці та розрахунків з персоналом у розрізі основної,

додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат має виступити вагомим важелем щодо забезпечення стійкості та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, в подальшому сприятиме підвищенню ефективності як формування фонду оплати праці, так і діяльності підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» загалом.

У зв'язку зі складною військовою ситуацією в країні та враховуючи постійні відключення електроенергії на підприємстві ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» постійно виникають простой, спричинені форс-мажорними обставинами. Зменшення обсягів роботи не вимагає, щоб персонал працював 40 годин на тиждень. Відповідно, ми рекомендуємо зменшити робочий тиждень персоналу до 3 днів на економію фонду оплати праці, який є одним з елементів витрат підприємства і може допомогти збільшити прибуток.

Для розрахунку планового фонду оплати праці ми використовуємо наступні вихідні дані: середня кількість відпрацьованих робочих днів за місяць у 2023 році – 22 дні (по 8 годин), у 2024 році – 21 день (по 6 годин); загальна кількість відпрацьованих днів у 2023 році складає 251 день, у 2024 році – 250 днів. Незважаючи на скорочення робочого дня, оплата праці за годину залишається на рівні 176,3 грн. Ось результати розрахунків:

I. Факт (2023 р.)

1. Оплата праці за годину одного працівника = 176,3 грн.
2. Оплата праці за день одного працівника = $176,3 \times 8 = 1410,2$ грн.
3. Оплата праці за місяць одного працівника = $1410,2 \times 22 = 31024$ грн.
4. Середньорічна оплата праці одного працівника = $31024 \times 12 = 372,29$ тис.грн.

5. Річний фонд оплати праці = $372,29 \times 176$ (робітників) = 65523 тис.грн.

II. План

1. Оплата праці за годину одного працівника залишимо 176,3 грн.
2. Оплата праці за день одного працівника = $176,3 \times 6 = 1057,8$ грн.
3. Оплата праці за місяць одного працівника = $1057,8 \times 21 = 22214$ грн.
4. Середньорічна оплата праці одного працівника = $22214 \times 12 = 266,56$

тис.грн.

5. Річний фонд оплати праці = $266,56 \times 176$ (робітників) = 46915 тис.грн.

Розрахуємо вплив внесених змін на формування фонду оплати праці підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Вплив скорочення робочого часу на фонд оплати праці підприємства
ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

Показники	2023 р. (факт)	План	Відхилення
Тривалість робочого дня, год.	8	6	-2
Тривалість робочого тижня, год.	40	30	-10
Кількість відпрацьованих годин за місяць	176	126	-50
Кількість відпрацьованих годин за рік	2008	1500	-508
Фонд оплати праці річний, тис.грн.	65523	46915	-18608
Фонд оплати праці місячний, тис.грн.	5460	3910	-1551
Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн.	31024	22214	-8810
Середньорічна оплата праці одного працівника, тис. грн.	372290	266560	-105730

Отже, зменшивши тривалість робочого дня лише на 2 години, можемо спостерігати зменшення й тривалості робочого тижня, який матиме тривалість 30 годин. З урахуванням наведеного місячний фонд робочого часу становитиме 126 годин, а річний – 1500 годин. Відповідно, не дивлячись на зменшення робочого дня у прогнозованому періоді та зафіксувавши годинну оплату праці середньооблікового працівника на рівні 176,3 грн. річний фонд оплати праці складатиме 46915 тис.грн., що на 18608 тис.грн. менше ніж у фактичному періоді. Таким чином, загальна економія фонду оплати праці в грошовому обрахунку на місяць становитиме 1551 тис.грн., а за рік – 18608 тис.грн.

Вивільнені в процесі запропонованих напрямів оптимізації кошти підприємство ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» може спрямувати для додаткового преміювання за винахідницькі пропозиції, тобто вони не володітимуть сталим характером, а виплачуватимуться періодично за результати особливих наслідків праці, що надасть змогу водночас стимулювати працівників підвищувати продуктивність праці на підприємстві ТзОВ «КУСТО

АГРО ФАРМІНГ».

За результатами представлених розрахунків, доцільно запропонувати компанії ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» оновлену структуру фонду оплати праці і визначити, що при тих самих витратах на оплату праці, проте водночас при різній структурі збільшується продуктивність праці, фінансовий результат підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Оновлена структура фонду оплати праці ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»

Показник	2023 р.		План		Відхилення	
	тис. грн	Відношення до ФОП, %	тис. грн.	Відношення до ФОП, %	+, –	%
ФОП, всього, в т.ч.	65523	100	46915	100	-18608	-28,40
1. Фонд основної зарплати	43310	66,1	23692	50,5	-19618	-45,30
2. Фонд додаткової зарплати, з нього:	20771	31,7	19001	40,5	-1770	-8,52
– премії за виробничі результати	13301	20,3	11963	25,5	-1338	-10,06
– сума зарплати за основним місцем роботи працівників за час їхнього навчання в системі підвищення кваліфікації та оплата відпусток в зв'язку із навчанням	7470	11,4	7037	15,0	-433	-5,79
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	1441	2,2	4222	9,0	2781	193,02

Розглядаючи структуру фонду оплати праці, очевидно, що скорочення фонду основної заробітної плати може сприяти застосуванню фонду додаткової заробітної плати ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ». Останній включає в себе різні види премій, які можуть мати як постійний, так і періодичний характер. Це включає премії за досягнення основних результатів роботи (щомісячно або щоквартально), за вчасне виконання договорів та окремих етапів робіт, а також за раціональне використання різних ресурсів. Такі премії виплачуються відповідно до урядових рішень та встановлених процедур.

Крім того, підприємство ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» отримає можливість використовувати інші види стимулюючих та компенсаційних виплат, які включають в себе премії з одноразовим характером. Це може

включати винагороду за річні досягнення, стимулювання працівників за виконання важливих завдань, нагородження переможців конкурсів на підприємстві, а також одноразові винагороди, виділені з фонду керівника підприємства. Також до цих виплат входить преміювання за впровадження наукових методів організації праці, за впровадження нової техніки та технологій, а також за незв'язані з конкретними результатами праці події, такі як ювілейні та пам'ятні дати. У сучасних умовах, особливо під час воєнного стану, важливо також враховувати потребу резервування коштів на випадок оплати невідпрацьованого часу для забезпечення стабільності кадрів та збереження висококваліфікованого персоналу ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

Підприємство ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» передбачає зміни у структурі фонду оплати праці, які вплинуть на ключові показники, особливо на чистий дохід та продуктивність праці. Працівники стануть більш мотивованими до виконання завдань у коротші строки, адже будуть введені матеріальні стимули. Очікується, що ці заходи сприятимуть збільшенню продуктивності праці на 10 %, що, при стабільній чисельності персоналу, призведе до зростання чистого доходу підприємства.

Розрахунки планових показників діяльності при зміні обсягів та структури фонду оплати праці підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» подано у табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Розрахунки планових показників діяльності при зміні обсягів
та структури фонду оплати праці підприємства ТзОВ «КУСТО АГРО
ФАРМІНГ»

Показники	2023 р. (факт)	План	Відхилення
Продуктивність праці, тис. грн./на 1 особу	2040,49	2244,54	204,05
ПП план = 2040,49 x 1,1 = 2244,54			
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	179	179	0
Чистий дохід, тис. грн.	359126	401773	42647
ЧД план = 2244,54 x 179 = 401773			

Після проведення розрахунків видно, що за плановим періодом зміна структури фонду оплати праці призведе до збільшення продуктивності праці на 204,05 тис. грн., що складе 2244,54 тис. грн. Щодо чистого доходу ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ», очікується, що він становитиме 401773 тис. грн. за плановим періодом, що на 42647 тис. грн. більше, ніж у фактичному періоді. Поступове заохочення та мотивація працівників дозволить підприємству ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» збільшувати обсяги виробництва та відповідно до цього збільшувати свій дохід.

Таким чином, можна зробити висновок, що система мотивації праці персоналу має за мету підвищення доходів та прибутку підприємства. Частина цих доходів направляється на збільшення фонду оплати праці та фондів преміювання. Ефективна мотиваційна система може збільшити продуктивність праці та покращити результативність бізнесу. Важливим аспектом є здійснення диференціації в оплаті праці для підсилення мотивації працівників. Підприємство ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» може заохочувати окремих працівників, щоб стимулювати їхню продуктивність та внесок у загальний успіх компанії. Оптимальне використання фонду оплати праці сприяє підвищенню задоволеності працівників та зменшенню плинності кадрів ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

Висновки до розділу 2

За результатами проведеної аналітичної оцінки сучасного стану та напрямів удосконалення управління витратами підприємницької діяльності підприємства можна зробити наступні висновки:

1. Визначено, що ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» має 10-ий досвід ведення аграрного бізнесу. Воно впроваджує інноваційні бізнес-концепції, які сприяють забезпеченню ефективного вертикально-інтегрованого виробництва, для задоволення потреби світу (експортує сільськогосподарську продукцію в країни Європи, Південно-східної Азії та Північної Африки) та турбується про довкілля й власний персонал. Товариство працює за такими напрямками діяльності як рослинництво, елеватори, комерція.

2. Аналіз показав, що чистий дохід компанії збільшився з 333422 тис. грн. у 2021 році до 359126 тис. грн. у 2023 році, що становить приріст на 25704 тис. грн., або 7,71%. Проте слід зазначити, що у 2022 році дохід значно зріс до 472966 тис. грн., а у 2023 році знизився. Валовий прибуток демонструє негативну динаміку. У 2021 році він становив 18970 тис. грн., зріс до 30975 тис. грн. у 2022 році, але у 2023 році зазнав значного падіння до (-21866) тис. грн. Чистий прибуток компанії показує суттєві втрати. У 2021 році компанія мала чистий збиток (-20692) тис. грн. У 2022 році ситуація тимчасово покращилась до 7714 тис. грн. прибутку, але у 2023 році чистий збиток становив (-90699) тис. грн. Відносно 2021 року збитки зросли у 3,38 рази.

3. Узагальнено, що політика управління фондом оплати праці на підприємстві ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» - це сукупність принципів, підходів та процедур, які визначають порядок формування, розподілу та використання фонду заробітної плати. Ця політика спрямована на забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, стимулювання продуктивності праці, забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати та задоволення соціальних потреб працівників.

4. Аналіз показав, що загальна чисельність працівників зменшилася з 199

осіб у 2021 році до 176 осіб у 2023 році, що становить спад на 23 осіб або 11,56%. Це свідчить про загальне скорочення персоналу на підприємстві. Кількість виробничого персоналу зменшилася з 143 осіб у 2021 році до 128 осіб у 2023 році, що становить спад на 15 осіб або 10,33%. Частка виробничого персоналу у загальній чисельності працівників дещо зросла з 72,00% до 73,00%, що вказує на збереження пріоритету виробничого напрямку на підприємстві, незважаючи на загальне скорочення чисельності.

5. Аналіз динаміки та структури використання фонду оплати праці ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» показує загальне збільшення витрат на оплату праці на 24,22% протягом 2021-2023 років. Основні тенденції включають зростання основної заробітної плати, стабільне зростання додаткових виплат з акцентом на підвищення кваліфікації працівників, а також скорочення інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Ці зміни вказують на прагнення підприємства підвищити базову заробітну плату.

6. Загальна динаміка показників продуктивності праці за чистим доходом та за чистим прибутком показує нестабільність та негативні тенденції в управлінні фондом оплати праці на підприємстві ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ». Важливо провести детальний аналіз факторів, що призвели до цього, та прийняти ефективні заходи для вдосконалення системи управління фондом оплати праці ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

7. Рекомендовано зменшити робочий тиждень персоналу до 3 днів на економію фонду оплати праці, який є одним з елементів витрат підприємства і може допомогти збільшити прибуток. Після проведення розрахунків видно, що за плановим періодом зміна структури фонду оплати праці призведе до збільшення продуктивності праці на 204,05 тис. грн., що складе 2244,54 тис. грн. Щодо чистого доходу ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ», очікується, що він становитиме 401773 тис. грн. за плановим періодом, що на 42647 тис. грн. більше, ніж у фактичному періоді. Поступове заохочення та мотивація працівників дозволить підприємству ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» збільшувати обсяги виробництва та відповідно до цього збільшувати свій дохід.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження формування та використання фонду оплати праці на підприємстві можна зробити наступні висновки:

1. Встановлено, що фонд оплати праці є ключовим елементом управління людськими ресурсами кожної компанії. Він визначається залежно від різноманітних факторів, таких як ринкові умови, конкуренція, стратегічні цілі підприємства та внутрішня політика заробітної плати. Формування фонду оплати праці передбачає аналіз ринкових даних, оцінку професійних компетенцій, а також урахування внутрішніх факторів організації.

2. Обґрунтовано, що формування фонду оплати праці є складним процесом, в якому кожен структурний елемент відіграє важливу роль. Розуміння цих елементів стає ключовим фактором успіху для будь-якої компанії, оскільки вони визначають ефективність витрат на оплату праці та задоволення персоналу. Вивчення структурних елементів дозволяє аналізувати та прогнозувати динаміку змін у системі оплати праці, що є критичним у сучасному динамічному бізнес-середовищі.

3. Узагальнено, що механізм формування й використання фонду оплати праці підприємства - це система процесів і інструментів, що визначають способи аналізу, розподілу та контролю коштів, призначених для винагороди праці працівників. Цей механізм включає в себе етапи формування бюджету оплати праці на основі стратегічних цілей компанії, визначення структури оплати, розрахунок заробітної плати для окремих працівників та контроль за використанням фінансових ресурсів.

4. Визначено, що формування фонду заробітної плати є досить важливим питанням для сучасного підприємства. У першу чергу протиріччям виникає між бажанням підприємця витратити на заробітну плату значні кошти та відповідністю середнім умовам, які утворилися в конкретний момент на ринку. Адже, пропонуючи заробітну нижче середнього рівня, важко знайти кваліфікованих працівників. Тому підприємства змушені пропонувати як

мінімум середню зарплатню. А, з огляду на те, що виникає необхідність у залученні найкращих кадрів, пропонується навіть вища за середню.

5. Обґрунтовано, що комплексне оцінювання формування та використання фонду оплати праці на підприємстві є необхідним для забезпечення ефективного управління людськими ресурсами та досягнення стратегічних цілей компанії. Воно дозволяє забезпечити справедливу та конкурентоспроможну оплату праці, що сприяє мотивації працівників та зниженню текучості кадрів. Комплексний аналіз дозволяє виявляти потенційні ризики та можливості для оптимізації використання бюджетних коштів на оплату праці.

6. Визначено, що ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» має 10-ий досвід ведення аграрного бізнесу. Воно впроваджує інноваційні бізнес-концепції, які сприяють забезпеченню ефективного вертикально-інтегрованого виробництва, для задоволення потреби світу (експортує сільськогосподарську продукцію в країни Європи, Південно-східної Азії та Північної Африки) та турбується про довкілля й власний персонал. Товариство працює за такими напрямками діяльності як рослинництво, елеватори, комерція.

7. Узагальнено, що політика управління фондом оплати праці на підприємстві ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» - це сукупність принципів, підходів та процедур, які визначають порядок формування, розподілу та використання фонду заробітної плати. Ця політика спрямована на забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, стимулювання продуктивності праці, забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати та задоволення соціальних потреб працівників.

8. Аналіз показав, що загальна чисельність працівників зменшилася з 199 осіб у 2021 році до 176 осіб у 2023 році, що становить спад на 23 осіб або 11,56%. Це свідчить про загальне скорочення персоналу на підприємстві. Кількість виробничого персоналу зменшилася з 143 осіб у 2021 році до 128 осіб у 2023 році, що становить спад на 15 осіб або 10,33%. Частка виробничого персоналу у загальній чисельності працівників дещо зросла з 72,00% до 73,00%,

що вказує на збереження пріоритету виробничого напрямку на підприємстві, незважаючи на загальне скорочення чисельності.

9. Аналіз динаміки та структури використання фонду оплати праці ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» показує загальне збільшення витрат на оплату праці на 24,22% протягом 2021-2023 років. Основні тенденції включають зростання основної заробітної плати, стабільне зростання додаткових виплат з акцентом на підвищення кваліфікації працівників, а також скорочення інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Ці зміни вказують на прагнення підприємства підвищити базову заробітну плату.

10. Загальна динаміка показників продуктивності праці за чистим доходом та за чистим прибутком показує нестабільність та негативні тенденції в управлінні фондом оплати праці на підприємстві ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ». Важливо провести детальний аналіз факторів, що призвели до цього, та прийняти ефективні заходи для вдосконалення системи управління фондом оплати праці ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ».

11. Рекомендовано зменшити робочий тиждень персоналу до 3 днів на економію фонду оплати праці, який є одним з елементів витрат підприємства і може допомогти збільшити прибуток. Після проведення розрахунків видно, що за плановим періодом зміна структури фонду оплати праці призведе до збільшення продуктивності праці на 204,05 тис. грн., що складе 2244,54 тис. грн. Щодо чистого доходу ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ», очікується, що він становитиме 401773 тис. грн. за плановим періодом, що на 42647 тис. грн. більше, ніж у фактичному періоді. Поступове заохочення та мотивація працівників дозволить підприємству ТзОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ» збільшувати обсяги виробництва та відповідно до цього збільшувати свій дохід.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бараник З.П., Карабанова О.В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. Статистика України. 2016. № 1. С. 42–49.
2. Бойчук І.М., Харів П.С., Хопчан М.І., Піча Ю.В. Економіка підприємства: навч. посіб. К.: Каравела; Львів: Новий світ. 2001. 298 с.
3. Бондар Н. М. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ : А.С.К., 2014. 400 с.
4. Бурлаєнко О.Д., Постоева О.Г. Система преміювання, як важливий елемент стимулювання праці персоналу підприємства. Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління. 2019. Вип.6. С. 5–11.
5. Васюренко Л.В. Базові засади управління фондом оплати праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Випуск 20. С. 80-83.
6. Васюренко Л.В. Мотивація як чинник організації оплати праці в умовах глобалізації. Науковий погляд: економіка та управління. 2018. № 1 (59). С. 36-41.
7. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. Причорноморські економічні студії. Серія: Економіка та управління національним господарством. 2018. Вип.25. С. 31–34.
8. Васюта В.Б., Вісіч В.В. Ефективність використання робочого часу на підприємстві. Економічний простір. 2015. №95. С. 180–188.
9. Галайда Т.О., Рябуха А.І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. Вип. 16 (1). С. 65–68.
10. Гальченко О.С. Актуальні питання державного регулювання оплати праці. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/25858/%CE>.
11. Гамова О.В. Управління фондом оплати праці у стимулюванні

інноваційної діяльності промислового підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Кривий Ріг, 2009. 20 с.

12. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. № 12 (40). С. 698–701.

13. Голов С.Ф. Управлінський облік. Центр навчальної літератури. 2018. 400 с.

14. Гриценко Л. Л., Боярко І. М., Шамкало К. Ю. Методи та методики аналізу фінансового стану: особливості використання для малих підприємств. Вісник Університету банківської справи. 2019. № 2-3 (35-36). С. 108-115.

15. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111>

16. Дмитренко Н.М. Науково-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці у системі макропоказників: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03. Київ, 2005. 19 с.

17. Дороніна О.А., Лабунський В.Б. Управління оплатою праці на промисловому підприємстві як засіб зниження конфліктогенності соціально-трудових відносин. Економіка і організація управління. 2022. № 3 (47). С. 126-134.

18. Дослідження ефективності фінансово-господарської діяльності підприємств та засоби її підвищення у сучасних умовах. Приазовський економічний вісник. Секція 4. Економіка та управління підприємствами. 2018. Випуск 1 (06). С. 31-36.

19. Єремян О.М., Сергєєва Г.С. Характеристика та аналітичні можливості звітності з оплати праці бюджетних установ. Причорноморські економічні студії. Серія: Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. 2016. Вип.5. С. 172–176.

20. Жовнір Н.М. Оплата праці під час війни. URL: https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/12971/1/zbirnik_%209%20%D1%87%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%BD2022-286-287.pdf

21. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.

22. Закусило А.В., Овандер Н.Л. Напрями удосконалення формування фонду оплати праці. Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. 2018. №12. С. 135–136.

23. Зєвакова А.О., Святина Н.С. Аналіз розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. Актуальні питання сучасної економічної науки: матеріали II Всеукраїнської науково–практичної конференції (4 грудня 2019 року). Полтава, 2019. С. 371–374.

24. Іванчук Н. В. Податкові аспекти формування фонду оплати праці підприємств в Україні. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: науковий журнал. 2017. № 5 (33). С. 96–101.

25. Іванчук Н.В. Теоретичні засади оцінки фонду оплати праці підприємства. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Економіка. 2019. Вип. 12. С. 30–38.

26. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004 року № 5. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

27. Камінська М.Б. Роль облікового забезпечення управління розрахунками з оплати праці. Організація управлінського обліку для забезпечення розвитку інноваційної моделі економічного зростання підприємств: зб. тез доп. Житомир, 2015. С. 60–66.

28. Киш Л.М. Курило Н.Ф. Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах. Причорноморські економічні студії. 2017. Вип. 13–2. С. 89–94.

29. Коба О.В., Ярова А.В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2023. № 34. С. 176-181.

30. Коваль К.О. Організація обліку, аналізу та контролю витрат на оплату праці в системі управління підприємством. URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/949/1/pdf>

31. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
32. Колосок В.М., Богачов О.С., Алістаєва А.В. Стратегічне управління розвитком персоналу промислових підприємств: монографія. Маріуполь, 2011. 244 с.
33. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>
34. Корольков В. В., Бабенко Д. О. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. Ефективна економіка. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8345> DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.69
35. Корягін М. В. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". 2022. № 721: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. С. 114-119.
36. Косяк А.П., Рябих І.В. Обліково–аналітична інформація щодо формування фонду оплати праці у цукровому виробництві. Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Економічні науки. 2018. № 48. С. 3–11.
37. Лук'янченко Н.Д., Дороніна О.А. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві: монографія. Донецьк, 2006. 212 с
38. Мельник А.О., Соловйова Т.М. Формування фонду заробітної плати на підприємстві. Економічний форум. 2020. №1(4). С. 114-124.
39. Мехеда Н.Г., Мельник В.О. Фонд оплати праці на підприємстві та особливості його формування в Україні. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/-?p=75160>.
40. Нападовська Л.В. Управлінський облік: Підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л.В. Нападовська. К.: Книга, 2004. 544 с.
41. Науменко В.І. Словник термінів ринкової економіки / упоряд. І. А. Вишниченко, С. В. Харитоненко; за заг. наук. ред. професора В.І. Науменка. Київ, 1996. 272 с.

42. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затверджене наказом Міністерства фінансів України № 318 від 31.12.1999 р. (із змінами і доповненнями) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>

43. Нижник В.М. Ніколайчук М.В., Яременко О.Ф. Управління підприємством: організаційно-економічний аспект : монографія. Хмельницький : ХНУ, 2018. 389 с.

44. Носкова С.А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2015. № 6. С. 103–109.

45. Офіційний сайт компанії ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ». URL: <https://kustoagro.com/>

46. Перепадя Ф.Л. Тонких Л.С. Управління фондом оплати праці персоналу промислових підприємств. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 5. С. 550–554.

47. Петренко А.В. Сучасні методи оцінювання фінансово–економічного стану підприємства: теоретичні та практичні аспекти. URL: <https://bibl.com.ua/ekonomika/24821/index.html>.

48. Планування та організація діяльності підприємства: навчальний посібник / Г. Б. Веретенникова, В. В. Томах, І. М. Геращенко. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 210 с.

49. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

50. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 1. С. 58–63.

51. Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 721. С. 114–118.

52. Постанова КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» № 268 від 09.03.2006 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

53. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

54. Рибалко О.М., Крохмаль Н.І. Аналіз витрат на оплату праці на ПАТ «Мотор Січ». Вісник Запорізького національного університету. 2017. № 4. С. 155–161.

55. Савков Д.С. Формування фонду оплати праці на промисловому підприємстві. Ефективна економіка. 2019. №11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2527>

56. Савченко А.М., Мироненко Т.В., Романченко О.І. Організаційно–інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти та напрями вдосконалення. Економічна наука. Серія: Економіка та держава. 2019. № 11. С. 83–87.

57. Саченко С.І., Чижевська І. А. Економічна сутність оплати праці та її функції. Облік, оподаткування і контроль: матеріали міжнародної науково–практичної інтернет–конференції (27 грудня 2019 року). Тернопіль, 2019. С. 124– 126.

58. Сіренко Н.М., Щербина Ю.О., Юрченко О.Г. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Випуск 15. С. 352-355. URL: <http://global-national.in.ua/archive/15-2017/72.pdf>

59. Складання К.І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». 2016. № 2. С. 61–67.

60. Склярчук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. 2023. Економіка та суспільство. № 47. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

61. Скрипник Н.Є., Білоусова Д.В. Форми та системи оплати праці:

вітчизняні проблеми та закордонний досвід. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/198.pdf>.

62. Сьомченко В.В., Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2016. № 1 (29). С. 121–127.

63. Сьомченко В.В., Саркісян А.С. Проблеми оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Компанія «Система». Вісник Запорізького національного університету. 2015. № 3(27). С. 165–173.

64. Управлінський облік: практикум / Г.О. Партин та ін. Львів : Львівська політехніка, 2017. 364 с.

65. Ушакова Л.О. Крайні заходи: скорочуємо витрати за рахунок працівників. Податки & бухоблік травень. № 35. 2014. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2014/may/issue-35/article-65576.html>

66. Фісуненко П.А., Бойченко К.В. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві. Молодий вчений. № 11 (51). 2017. С. 1342–1346.

67. Фонд оплати праці в аграрних формуваннях: механізм формування і використання. https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/20667/

68. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03. Донецьк, 2004. 16 с.

69. Шаповалов В. О. Роль та місце оплати праці в умовах змін. Проблеми та перспективи розвитку фінансової системи в сучасних умовах : збірник матеріалів IV Міжнародної науковопрактичної інтернет-конференції (м. Полтава, 20–21 квітня 2023 року). Полтава : ПУЕТ, 2023. С. 164-166.

70. Яременко Л.М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2020. №15/1. С. 187-190.

71. Яременко Л.М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. Агросвіт. 2020. №2. С. 53-60.

ДОДАТКИ

			КОДИ
Підприємство ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2021
Територія Вінницька область		за ЄДРПОУ	37338145
Організаційно-правова форма господарювання ТОВ		за КОАТУУ	8036100000
Вид економічної діяльності Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур		за КОПФГ	230
Середня кількість працівників		за КВЕД	01.11
Адреса, телефон 23100, Україна, Вінницька обл., місто Жмеринка, вулиця Барлясва, будинок, 28а			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2021 року	Форма №1	Код за ДКУД	1801001

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	2590	2590
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-9353	-30045
Неоплачений капітал	1425		
Вилучений капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	-6763	-27455
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515	57757	48184
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	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	57757	48184
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	63301	
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	28986	26675
товари, роботи, послуги	1615	10808	38698
розрахунки з бюджетом	1620	10	1
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунки зі страхування	1625		
розрахунки з оплати праці	1630	33	59
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	17501	41
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	1031	1595
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	63372	182895
Усього за розділом III	1695	185042	249964
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	236036	270693

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»			31.12.2022
Територія Вінницька область		за ЄДРПОУ	37338145
Організаційно-правова форма господарювання ТОВ		за КОАТУУ	8036100000
Вид економічної діяльності Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур		за КОПФГ	230
Середня кількість працівників		за КВЕД	01.11
Адреса, телефон 23100, Україна, Вінницька обл., місто Жмеринка, вулиця Барлясва, будинок, 28а			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2022 року	Форма №1	Код за ДКУД	1801001
</			

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	2590	2590
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-30045	-22624
Неоплачений капітал	1425		
Вилучиний капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	-27455	-20034
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515	48184	725
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	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	48184	725
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600		19439
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	26675	47560
товари, роботи, послуги	1615	38698	66780
розрахунки з бюджетом	1620	1	185
у тому числі з податку на прибуток	1621		182
розрахунки зі страхування	1625		16
розрахунки з оплати праці	1630	59	43
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	41	31145
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	1595	3653
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	182895	174171
Усього за розділом III	1695	249964	342992
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	270693	323683

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»			31.12.2023
Територія Вінницька область		за ЄДРПОУ	37338145
Організаційно-правова форма господарювання ТОВ		за КОАТУУ	8036100000
Вид економічної діяльності Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур		за КОПФГ	230
Середня кількість працівників		за КВЕД	01.11
Адреса, телефон 23100, Україна, Вінницька обл., місто Жмеринка, вулиця Барлясва, будинок, 28а			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2023 року	Форма №1	Код за ДКУД	1801001
</			

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	2590	2590
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-22624	-113315
Неоплачений капітал	1425		
Вилучиний капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	-20034	-110725
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515	725	
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	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	725	
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	19439	69997
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	47560	725
товари, роботи, послуги	1615	66780	57965
розрахунки з бюджетом	1620	185	50
у тому числі з податку на прибуток	1621	182	
розрахунки зі страхування	1625	16	
розрахунки з оплати праці	1630	43	
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	31145	4075
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	3653	6230
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	174171	245534
Усього за розділом III	1695	342992	384576
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
	1900	323683	273851

			КОДИ
Підприємство ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»		Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	31.12.2021 37338145
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2021 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	333422	340245
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	314452	332787
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	18970	7458
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	4093	4988
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	10073	7434
Витрати на збут	2150	843	
Інші операційні витрати	2180	11985	5668
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	162	-656
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	115	4013
Інші доходи	2240	2233	8033
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	12175	8856
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	11027	
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-20692	2534
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300		
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-20692	2534
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
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	-20692	2534
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	203883	229391
Витрати на оплату праці	2505	44147	37885
Відрахування на соціальні заходи	2510	8601	7961
Амортизація	2515	46600	33318
Інші операційні витрати	2520	57324	46190
Разом	2550	360555	354745
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
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		

			КОДИ
Підприємство ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»		Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	31.12.2022 37338145
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2022 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	472966	333422
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	441991	314452
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	30975	18970
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	10249	4093
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	15253	10073
Витрати на збут	2150	7844	843
Інші операційні витрати	2180	19529	11985
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-1402	162
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	15518	115
Інші доходи	2240	3728	2233
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	8015	12175
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	1591	11027
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	8238	-20692
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	524	
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	7714	-20692
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
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	7714	-20692
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	323315	203883
Витрати на оплату праці	2505	52537	44147
Відрахування на соціальні заходи	2510	9501	8601
Амортизація	2515	49370	46600
Інші операційні витрати	2520	58746	57324
Разом	2550	493469	360555
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
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		

			КОДИ
Підприємство ТЗОВ «КУСТО АГРО ФАРМІНГ»		Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	31.12.2023 37338145
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2023 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	359126	472966
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	380992	441991
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	-21866	30975
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	13683	10249
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	15310	15253
Витрати на збут	2150	12459	7844
Інші операційні витрати	2180	30646	19529
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-66598	-1402
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	16	15518
Інші доходи	2240	436	3728
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	14375	8015
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	10178	1591
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-90699	8238
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300		524
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-90699	7714
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
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	-90699	7714
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	281770	323315
Витрати на оплату праці	2505	56190	52537
Відрахування на соціальні заходи	2510	9333	9501
Амортизація	2515	46435	49370
Інші операційні витрати	2520	69616	58746
Разом	2550	463344	493469
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
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		