

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЛІНГВІСТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра менеджменту і маркетингу

**Курсова робота
з курсу Економіка підприємства
на тему: «Форми та системи оплати праці»**

**Студентки групи Ма 02-21
факультету туризму, бізнесу і психології
спеціальності 075 Маркетинг
освітня програма «Маркетинг і реклама»
Драч Марини Олександрівни**

Члени комісії:

Науковий керівник: Лиса С. С.

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ЄКТС _____

КИЇВ – 2023

Зміст

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ВІДОМОСТІ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ	5
1.1 Економічна суть та структура оплати праці працівників підприємства.....	5
1.2 Форми і системи оплати праці	9
Висновки до першого розділу	15
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ НА ПРИКЛАДІ НАК «НАФТОГАЗ УКРАЇНИ».....	18
2.1 Організаційно – економічна характеристика НАК «Нафтогаз України».....	18
2.2 Організація оплати праці працівників НАК «Нафтогаз України». 21	
Висновки до другого розділу.....	22
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА НАК «НАФТОГАЗ УКРАЇНИ»	24
Висновки до третього розділу	25
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	27
РЕЗЮМЕ	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ	31

ВСТУП

В умовах ринкової економіки заробітна плата в силу своєї специфіки відіграє визначальну роль у розвитку різних галузей народного господарства. Її основне функціональне призначення — стимулювання продуктивності праці, відтворення робочої сили, вирішення соціальних потреб суспільства. Тож деякі економісти мають рацію в тому, що світові ще не вдалося знайти більш універсальний засіб залучення людей до роботи, ніж заробітна плата.

Актуальність теми: В епоху ринкових відносин між людьми праця є основою існування людини, оскільки вона визначає її статус у суспільстві та є однією з найважливіших форм самовираження та самореалізації, тому таку працю необхідно організовувати якомога швидше. Одним із способів є повне відображення характеристик цих людей і забезпечення відповідної винагороди. Визначається кількістю предметів щоденної потреби, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини. Кожне підприємство має визначати політику оплати праці відповідно до ефективного поєднання інтересів як роботодавців, так і працівників.

Мета: забезпечення збагачення та розвитку теоретичних положень, методології та практичних рекомендацій щодо напрямків підвищення заробітної плати підприємств у ринкових умовах для підвищення їх економічної ефективності функціонування на сучасному етапі економічного розвитку.

Завдання:

- розкрити сутність заробітної плати та її форми;
- опрацювати форми та структуру систем оплати праці;
- дослідити організацію обліку праці та її оплату на підприємстві;
- запропонувати удосконалення систем та форм оплати праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження: форми та системи оплати праці на підприємстві.

Предмет дослідження: теоретико-практичні дослідження форм та систем оплати праці на підприємстві.

Методи дослідження: у ході дослідження застосовано діалектико-системний підхід до вивчення теоретико-методологічних основ форм та систем оплати праці на обраному підприємстві.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ВІДОМОСТІ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна суть та структура оплати праці працівників підприємства

У нашу епоху ринкових відносин дуже важливим для людини є соціальний розвиток, який в основному забезпечується шляхом формування відповідних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, а домінуючою формою є оплата праці різного персоналу.

Для людини основним джерелом доходу працівника є і залишатиметься заробітна плата. Наразі в механізмі стимулювання головне – заробітна плата. Заробітна плата, як економічна категорія є найскладнішою.

Основним законодавчим актом, що регулює питання оплати праці, є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі й трудове. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

Заробітна плата в умовах ринкової економіки – це ціна на роботу на ринку праці, результат добровільної домовленості між власником здібностей до праці (продавцем праці, представником домогосподарства) та фірмою (покупцем праці).[5]

Залежність заробітної плати від обсягу виконаної роботи створює умови для підвищення продуктивності праці, надає працівникам матеріальну зацікавленість у результатах своєї праці як особисто, так і в цілому.

Важливим фактором механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форма і система оплати праці. Останні служать, з одного боку, сполучною ланкою між нормами праці і тарифним режимом, а з іншого - засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом визначення залежності розміру заробітної плати від кількості та якості праці та її результатів.

Організація оплати праці проводиться на основі:

- законодавчих та інших нормативних документів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, генеральних угод;
- трудових договорів. [14]

Заробітна плата — це заохочення, як правило, у грошовому виразі, яке виплачується працівникові за роботу, виконану роботодавцем або уповноваженою ним установою відповідно до трудового договору.

Обсяг заробітної плати залежить від важкості і договору виконуваної діяльності, професійно-ділових якостей співробітника, результатів його роботи і господарської діяльності підприємства.

Відповідно до своєї текстури заробітна оплата складається з основної і додаткової заробітної плати, а також інших пільгових і компенсаційних виплат. Основна заробітна плата – це винагорода через проведену працю відповідно до певних норм роботи (загальних норм періоду, формування, обслуговування, офіційні прямі обов'язки). Основна заробітна плата співробітника залежить від результатів його роботи і визначається тарифними ставками, загоновими цінами, офіційними окладами, а також надбавками і доплатами в обсягах не більше визначених чинним законодавством. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

Додаткова заробітна оплата – це заохочення завдяки діяльності понад певних норм, через робочі досягнення і винахідливість і через спеціальні вимоги роботи. Саме вона містить у собі доплати, надбавки, доручальні, а також компенсуючі виплати, встановлені чинним законодавством; премії, пов'язані разом із виконанням виробничих проблем, а також функцій. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

Є наступні різновиди додаткової зарплати:

- Діяльність у зайвий час;
- Сумісництво спеціальностей;
- Діяльність у нічний період;

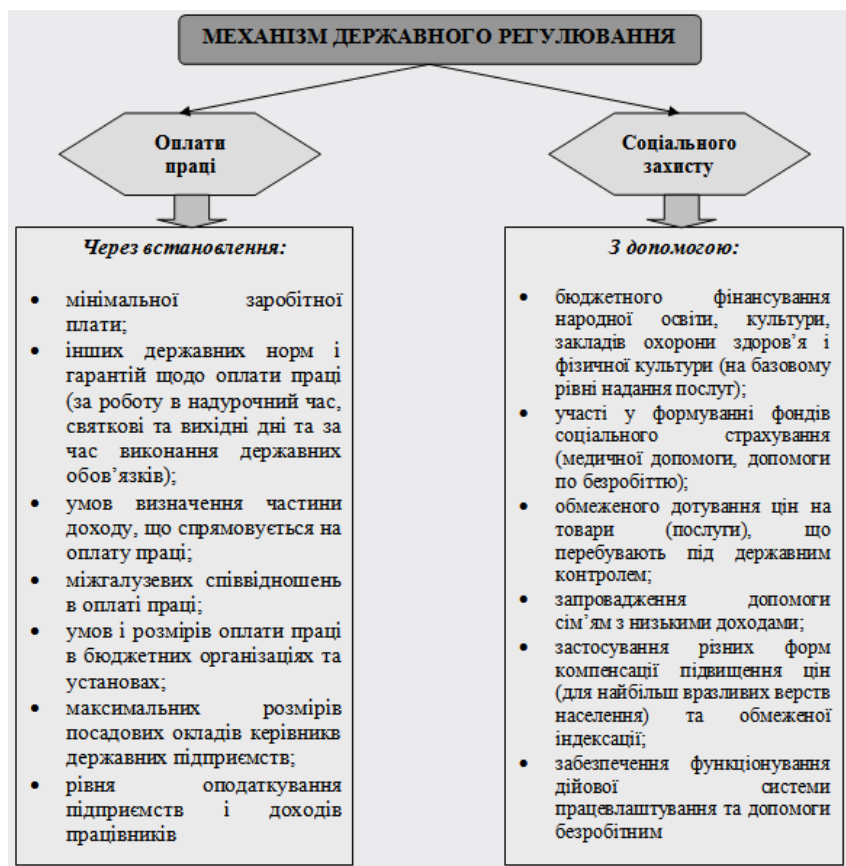
– Надбавки доплат згідно з тарифними ставками, а також офіційними окладами.

Ступінь додаткової оплати роботи в основному залежить від остаточних підсумків роботи підприємства. Як правило, до додаткової плати роботи належать премії, інші пільгові і компенсуючі виплати, а також надбавки і доплати, не встановлені функціонуючим законодавством або визначені понад обсяги, допустимі останнім.

Згідно з обчисленнями типової структури середньомісячного окладу персоналу у виробничих фірмах України протягом трьох минулих років (2020-2022 рр.) головна заробітна оплата і допоміжна плата роботи оформлюють відповідно 60-70 і 30-40% з єдиної величини даного окладу. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

Щодо інших пільгових та компенсуючих виплат, то до них належать виплати у формі виплат за результатами діяльності за рік, премії враховані спеціальними концепціями і твердженнями, що компенсують і інші фінанси, і матеріальні виплати, не встановлені актами функціонуючого законодавства або виготовляються понад певних зазначених дій загально визначених.

Національна стратегія оплати роботи реалізується у вигляді система його регулювання. У малюнку 1.1 представлені складові механізму, а також їх елементи. Таким чином, плата роботи здійснюється за допомогою формування ключових тверджень, наведених на малюнку, а загальний захист вводиться разом з підтримкою зовсім інших компонентів, цю різницю можна відстежити проаналізувавши цю схему.



Малюнок 1.1 Складові механізму реалізації соціально-економічної політики держави. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

Мінімальна заробітна оплата - це законодавчо певний обсяг заробітної плати за звичайну, малокваліфіковану діяльність, нижче якої не може бути плата за зроблену співробітником щомісячну, а також погодинну норму роботи (обсяг праць). **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]** Відповідно документів, найменша заробітна плата в Україні в 2023 році складе 6700 гривень на місяць і не буде змінюватися протягом наступного року. [8]

Відповідно до закону України "Про оплату праці" організація оплати роботи виконується на основі:

- законодавчих і інших нормативних дій;
- головного договору в муніципальному ступені;
- галузевих, обласних договорів;
- громадських угод;
- трудових угод. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

Через формування підприємництва і різних змін форм власності дохід робітника вже не визначається величиною будь-якого гарантованого фонду оплати роботи, а тепер все більше залежить від остаточних результатів і прибутку з роботи підприємства. Дивлячись на зміни в природі і механізмі розвитку доходу співробітника, замість визначення "заробітна плата" все частіше застосовують визначення "робочий дохід", "винагорода", "оплата праці", "заробіток", "дохід". Однак у кожному разі абсолютне відшкодування (валютне чи негрошове) через витрачені старання, зокрема заробітну плату, повинна відображати вкладення будь-якого співробітника, його результативність.

1.2 Форми і системи оплати праці

Під словом «система» потрібно мати на увазі комплекс основ, що служать основою кожної теорії. [2] Відповідно до відносин щодо плати праці система містить дві тенденції: систему праці, а також зарахування заробітної плати. Перше пов'язано із обліком пропрацьованого періоду, а друге – із числом проведеної діяльності.

Відповідно до статті 96 Кодексу законів про працю України, базою компанії оплати праці вважається тарифна концепція оплати роботи, що складається з:

- тарифних сіток;
- тарифних ставок;
- схеми офіційних окладів;
- тарифно-кваліфікаційних даних;
- майстерних довідників посад керівників, фахівців і службовців;
- схем офіційних окладів чи загальної тарифної сітки.

Тарифна система оплати праці - це комплекс правил, разом із підтримкою яких гарантується порівняльний аналіз роботи, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, сенсу сфери і інших умов, що визначають якісну сторону роботи. [13]

Тарифна концепція оплати роботи застосовується з метою розподілу праць у зв'язку з їх труднощами, а працівників – у зв'язку з їхньою кваліфікацією та відповідальності згідно з розрядами тарифної сітки. Саме вона вважається причиною з метою розвитку та диференціації обсягів заробітної плати.

Система оплати праці ділиться на дві форми: відрядна і погодинна, а вони у свою чергу мають варіації.

Відрядна форма оплати праці – це концепція заробітної плати, при якій дохід залежить від обсягів проведеної діяльності. Згідно з цією формою плата праці буде виготовлятися згідно з загальновизнаними мірками і цінами, що встановлені відштовхуючись від низки виконуваних праць. Присвоєний робочому кваліфікуючий ряд вважається причиною надання йому можливості здійснювати працю певної складності. Ключовими критеріями використання штучної оплати роботи вважається наявність чисельних показників діяльності, що безпосередньо залежать від певного робітника і піддаються чіткому обліку, а також потреба стимулювання збільшення випуску товару і реальних можливостей збільшення формування в певній трудовій ділянці.

Відрядна оплата праці містить дві варіації: пряма відрядна та непряма відрядна форми оплати праці.

При наявності прямої відрядної форми оплати праці робітника нагороджується відповідно до штучних цін за штуку обертання незалежно від ступеня вироблених норм формування. Дохід ($D_{\text{пвс}}$) визначається множенням обсягу якісно проведених праць (v) в відрядну ціну (p):

$$D_{\text{пвс}} = p * v$$

Присутність відрядно-прогресивної оплати праці трудового, розмір праць, вироблених понад загальновизнаними мірками, сплачується згідно з підвищеними цінами. Саме вона враховує плату праць, вироблених у межах певної загальновизнаних мірок (n_0) згідно з простими штучними цінами (p), а праць, вироблених понад нормативний (базовий) ступінь (n_j) – згідно з

високими цінами (p_i) у зв'язку з рівнем виконання завдання. Дохід ($D_{в\ прог}$) при даній концепції обумовлюється за допомогою такої формули:

$$D_{в\ прог} = p * n_0 * n_j * p_i$$

Відрядно-преміальні - сплачуються премії згідно з штучними цінами понад оклад згідно з досягненнями підсумків діяльності. Дохід співробітника ($D_{впс}$) полягає з штучного окладу ($p * v$) і премії (m) через результат конкретних заохочуваних результатів:

$$D_{впс} = p * v + m$$

Непряма відрядна форма оплати праці – використовується з метою оплати праці додаткових працівників (підсобників). Присутність даного доходу додаткових працівників залежить від результатів діяльності робітників-відрядників (наладчиків, ремонтників, кранівників), роботи яких не піддається нормуванню та обліку, але на значному рівні встановлює ступінь формування основних працівників. Доход робітника ($D_{нвс}$) при цій концепції розраховується відповідно до складу:

$$D_{нвс} = s * t * k_{вн},$$

де s – погодинна тарифна ставка; t – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником; $k_{вн}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

Відрядна заробітна плата здатна бути персональною та колективною (бригадною). При останній заробітна плата за здійснену діяльність ділиться серед членів бригади відповідно до розрядів працівників та кількості опрацьованих виділиться часів.

Акордна оплата праці – одне із змін заробітної плати, що є різновидом відрядної заробітної плати. Її суть полягає в тому, що штучна оцінка вводиться не в окрему виробничу процедуру, а в цілу сукупність праць в повному відштовхуючись від функціонуючих норм періоду і цін. [1]

У наряді вказується обсяг виготовлених праць, сукупність зарплати, структура членів бригади, відпрацьований кожним час, розраховується

показник робочої участі у відповідність разом із яким розраховується винагороду працівникам. Вже після завершення трудового плану маршрутне сполучення підписує бригадир.

Відповідно до порівняння разом з безпосередньою прямою відрядною оплатою згідно з акордною попередньо встановлено розміри праць і період їх виконання, популярна сукупність заробітної плати відповідно до рівня у зв'язку з виконанням завдання. Ця концепція схвалює зниження термінів виконання праць і тому застосовується, в першу чергу в цілому, наявність усунення результатів аварії, невідкладних ремонтах, будівельних працях тощо. Необхідно брати до уваги потребу жорсткого контролю за особливістю, дотримання законів захищеності роботи при використанні цієї концепції оплати роботи.

За допомогою формування ринкових взаємин і відповідні структурні зміни в економіці, викликають дослідження нових меж відповідно до модернізації концепції оплати роботи. З-поміж них значну роль захоплює введення погодинної оплати роботи.

Погодинна форма заробітної плати – зарахування заробітної плати залежить від відпрацьованого періоду і певної норми оплати за одиницю часу. Погодинна оплата праці одна з змін оплати роботи і враховує здійснення нарахування заробітної плати робітникам відштовхуючись від погодинної тарифної ставки, що констатується згідно з домовленістю сторін або в колективній угоді, а також практичного числа опрацьованих часів через розрахунковий проміжок. [20]

Є два типи погодинної оплати роботи:

1. Простій почасовій оплаті дохід обумовлюється відштовхуючись від опрацьованого періоду і кваліфікації співробітника.

2. Дохід співробітника ($D_{пп}$) розраховується множенням годинної тарифної ставки належного ряду (s) до опрацьованих часів (t):

$$D_{пп} = s * t$$

Присутність погодинно-преміальної плати додатково включається винагорода через високоякісне і доречне здійснення завдань. Невід'ємною обставиною преміювання вважається здійснення щомісячного проекту відповідно до науково-технічних стадій і обслуговування працівників робочих зон, а також відсутність браку та простоювання машин, та обладнання. Їх максимальний обсяг не повинен перевищувати 70% окладу згідно з тарифними ставками. Важливим документом відповідно до обліку опрацьованого періоду працівниками разом із погодинною заробітною платою є таблиць. Таблиць призначається з метою обліку і контролю трудового періоду, нарахування заробітної плати за погодинну форму оплати роботи, формування звітності щодо кількості і складу співробітників.

Присутність погодинно-преміальної системи, крім тарифного окладу ($s * t$), співробітник одержує премію (m) через результат конкретних чисельних характеристик. Загальний заробіток ($D_{\text{прем}}$) визначається відповідно до формули:

$$D_{\text{прем}} = s * t + m$$

При використанні погодинно-преміальної системи разом із застосуванням нормованих питань дохід здатний складатися з трьох елементів:

1. Почасового заробітку, що розраховується відповідно до опрацьованого періоду, а також доплат через висококласний професіоналізм та вимогу (насиченість) роботи;
2. Додаткової оплати через здійснення нормованих питань, що нараховується у відсотках до періодичної плати згідно з тарифом;
3. Премії через зниження трудомісткості продуктів чи праць.

Загалом періодична плата роботи використовується в таких випадках, якщо:

- часта зміна змісту і черговості дій не дає змоги визначити персональну норму формування;
- немає потреби стимулювати підвищення випуску товару або, якщо

воно здатне посилювати якість товарів (послуг); має роль сувора регулювання витрат трудового періоду безпосередньо відповідно до технічної, технологічної процеси або підприємства виробництва (механічні і конвеєрні напрямки, апаратурні процеси тощо).

Раціонально використовувати таку концепцію оплати роботи у фірмах і організаціях виробничої галузі, з метою яких ключовим аспектом продуктивності виробництва є умови особливості товару при вузькому її числі.

Сьогодні все частіше розширюється контрактна концепція оплати роботи, що може використовуватися разом із наявною у компанії концепцією оплати роботи. Контракт – це особлива модель робочої угоди серед найнятим робітником і власником підприємства. Відповідно до договору робітник зобов'язується здійснювати працю, відповідно до договору та інструкцій внутрішнього розпорядку, а власник підприємства або його уповноважений зобов'язується оплачувати робочому заробітну плату).

Введення погодинної оплати роботи відповідає захопленням конкретних верств населення не зайнятого на постійній основі, подібного до: жінки разом з маленькими дітьми, молоде покоління, що поєднує працю разом із навчанням, інваліди, старі робітники, які мають вузьку працездатність і зацікавлені у праці в умовах неповноцінного трудового часу.

Значною причиною ефективного використання погодинної форми оплати роботи з метою всіх категорій працівників є створення у фірмах нормативів можливих досягнень. Ці нормативи можуть затверджуватися багато в яких показниках виробничої і фінансової роботи ланок, зон, цехів, апаратів, виробництв. Відповідно до рівня виконання цих питань і повинна виплачуватись тарифна зарплата.

Розрізняють 2 типи заробітної плати: номінальну і реальну:

1. Номінальна заробітна оплата – це грошове уявлення цієї заробітної плати, яку співробітник отримує через свою діяльність відповідно до її числа і якості.

2. Реальна заробітна плата – це комплекс матеріальних і внутрішніх благ, які можна здійснити за загальну зарплатню. Обсяг справжньої заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і ступеня вартості на товари і послуги.

Висновки до першого розділу

Для людини основою заробітку робітника вважається і залишається заробітна плата. Нині у механізмі стимулювання основне – заробітна плата. Заробітна плата так само як фінансова група вважається найбільш непростюю.

В умовах ринкової економіки заробітна плата – це компонент ринку праці, що складається внаслідок взаємодії попиту на роботу і його пропозиції, і показує ринкову вартість застосування найманої роботи.

Заробітна плата – це заохочення, лічене, як правило, у грошовому виразі, що згідно з трудовою угодою наймач оплачує робітнику через проведену ним працю. Існує два види заробітної плати: основна та додаткова.

Внаслідок розвитку підприємництва і різних змін пристосування прибуток працівника вже не визначається розміром того чи іншого гарантованого фонду оплати діяльність, а в даний час все без винятку більше залежить від кінцевих результатів і доходу разом з діяльністю компанії.

Тарифна концепція оплати праці використовується разом із метою розподілу праць у зв'язку разом із їхніми проблемами, а співробітників – у зв'язку разом із їхньою кваліфікацією та відповідальністю відповідно до розрядів тарифної сітки.

Система оплати праці ділиться на дві форми: відрядна і погодинна, а вони у свою чергу мають варіації. Відрядна оплата праці містить дві варіації: пряма відрядна та непряма відрядна форми оплати праці. Є два типи погодинної оплати роботи: дохід обумовлюється відштовхуючись від опрацьованого періоду і кваліфікації співробітника; дохід співробітника розраховується множенням годинної тарифної ставки належного ряду до опрацьованих часів.

На сьогоднішній день часто лунає контрактна теорія оплати роботи, що

може застосовуватися спільно з наявною у компанії концепцією оплати роботи.

Введення погодинної оплати роботи відповідає захопленням конкретних верств населення не зайнятого на постійній основі.

Істотною причиною успішного використання погодинної форми оплати праці у цілях всіх категорій співробітників є формування в компаніях нормативів можливих досягнень.

Основною зміною розподілу відповідно до праці і ключовим джерелом реального прибутку робочих вважається зарплата. У масштабі загальнонародного господарства заробітна плата передбачає собою частку національного заробітку, що прибуває в персональну постанову працівників і призначаються відповідно до числа і якістю витраченого ними соціально необхідної роботи.

У фонд оплати роботи вступають виплати з фонду заробітної плати, премії з фонду матеріального схвалення, а також інших ключів, придбаних з соціальних фондів користування. Фонд заробітної плати містить заробітну оплату, нараховану робітникам за суті виконану ними працю згідно з штучними цінами і за відпрацьований ними час за тарифними ставками і офіційними окладами.

Заробітна плата є носієм відтворювальної функції, стимулюючої і регулюючої.

Форми і системи оплати праці – це одна з систематизацій концепції оплати відповідно до показника, що визначає основний результат роботи, за яким нараховується заробітна плата. Розрізняють відрядну і погодинну форми оплати роботи, які поділяються на підсистеми.

Відрядна модель оплати роботи:

- відрядно-преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- побічно-відрядна;
- індивідуально-відрядна;

- колективно-відрядна;
- акордна;
- акордно-преміальна.

Погодинна форма оплати роботи:

- звичайна погодинна;
- почасово-преміальна;
- згідно з щомісячними окладами (здатний бути простим і преміальним).

Єдиний актив оплати роботи полягає з тарифного, годинного, денного, а також щомісячного (річного) фонду оплати роботи.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ НА ПРИКЛАДІ НАК «НАФТОГАЗ УКРАЇНИ»

2.1 Організаційно – економічна характеристика НАК «Нафтогаз України»

Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» є державним підприємством України, яке забезпечує експлуатацію та розвиток нафтогазової галузі в країні. Компанія є монополістом у галузі добування, транспортування та реалізації природного газу в Україні. [11]

За даними на кінець 2020 року, загальна кількість співробітників компанії складає понад 60 тисяч осіб. У структурі компанії працюють спеціалісти різних напрямків: геологи, інженери, технологи, фінансисти, юристи, менеджери з розвитку бізнесу та інші. [17]

Головні напрямки діяльності НАК «Нафтогаз України» включають: [1211]

1. Добування природного газу. Компанія має власні газові родовища та здійснює добування нафти та газу на території України.
2. Транспортування газу. НАК «Нафтогаз України» володіє мережею газопроводів загальною протяжністю понад 38 тисяч кілометрів, що дозволяє транспортувати газ в межах України та експортувати його за кордон.
3. Реалізація газу. Компанія здійснює продаж газу на внутрішньому ринку та експортує його за кордон. Також НАК «Нафтогаз України» займається збутом природного газу населенню та підприємствам України.
4. Розвиток альтернативних джерел енергії. Компанія активно працює над розвитком вітрової та сонячної енергетики в Україні.
5. Модернізація та розвиток газотранспортної системи. НАК «Нафтогаз України» здійснює реконструкцію та модернізацію газотранспортної системи, щоб забезпечити її ефективність та безперебійну роботу.

За даними на 2020 рік, доходи компанії склали понад 180 мільярдів гривень, а чистий прибуток - понад 50 мільярдів гривень. НАК «Нафтогаз України» є одним з ключових гравців енергетичного ринку України та важливим джерелом доходів для державного бюджету.

Однак, компанія також має ряд економічних проблем, зокрема, значні заборгованості перед державним бюджетом та іншими кредиторами, а також складну структуру власності та недостатню ефективність управління. Крім того, НАК «Нафтогаз України» є предметом політичних конфліктів та зовнішньополітичних впливів, що ускладнює його діяльність та розвиток.

НАК «Нафтогаз України» має складну структуру власності, яка складається з декількох підприємств та дочірніх компаній. У той же час, держава Україна є єдиним акціонером компанії, що дає їй значний контроль над діяльністю компанії.

Одним із викликів для НАК «Нафтогаз України» є проблема заборгованості перед державним бюджетом та іншими кредиторами. Зокрема, компанія має значні заборгованості перед Російською Федерацією за газ, поставлений на тимчасово окуповані території Донбасу. Також НАК «Нафтогаз України» має проблему зі зниженням обсягів добування газу та погіршенням якості нафтогазового складу, що впливає на його конкурентоспроможність на міжнародному ринку. [17]

Ще одним викликом є потреба в модернізації та розвитку газотранспортної системи, що потребує значних інвестицій та технологічних рішень. Також НАК «Нафтогаз України» має проблему з ефективністю управління та розвитку бізнесу, що вимагає впровадження нових стратегій та підходів.

НАК «Нафтогаз України» також стикається з конкуренцією на ринку енергетичних послуг, зокрема, з імпортом газу з Європи та Росії. Крім того, компанія знаходиться під впливом геополітичних та зовнішньополітичних

факторів, зокрема, змін відносин з Росією та відносин з європейськими партнерами.

За останні роки НАК «Нафтогаз України» провів ряд реформ та змін у своїй діяльності, зокрема, розділивши функції газопостачання та газотранспортування. Крім того, уряд України розпочав процес приватизації компанії з метою залучення інвестицій та покращення її ефективності.

Одним з важливих напрямків діяльності НАК «Нафтогаз України» є розвиток альтернативних джерел енергії, зокрема, вітрової та сонячної енергетики. Компанія активно працює над розвитком цих напрямків в Україні з метою зменшення залежності від імпорту газу та покращення екологічної ситуації в країні.

Окрім викликів, НАК «Нафтогаз України» також стикається з проблемами внутрішньої організації та управління, зокрема, з низькою ефективністю управління та нестабільністю кадрової політики. Крім того, компанія потребує значних інвестицій у розвиток та модернізацію газотранспортної системи, що потребує залучення додаткових ресурсів.

У світлі цих викликів, уряд України розробив стратегію розвитку енергетики до 2035 року, яка передбачає розвиток альтернативних джерел енергії та зменшення залежності від імпорту газу. Крім того, уряд планує продовжувати процес реформування НАК «Нафтогаз України» з метою покращення її ефективності та конкурентоспроможності. [17]

Окрім змін у внутрішній організації та управлінні, НАК «Нафтогаз України» також працює над розвитком нових напрямків бізнесу, зокрема, відновлюваної енергетики та енергоефективності. Компанія активно залучає іноземних інвесторів та співпрацює з міжнародними організаціями для розвитку цих напрямків.

НАК «Нафтогаз України» також активно працює над зменшенням вуглецевості своєї діяльності та впровадженням екологічно чистих технологій. Наприклад, компанія планує розробку проекту з виробництва

водню з використанням енергії вітру та сонця. Також НАК «Нафтогаз України» активно співпрацює з європейськими партнерами у розвитку енергетики з нульовим викидом вуглецю та підписав угоду про співпрацю з компанією Equinor щодо спільної реалізації проекту з виробництва водню у Польщі. [17]

Крім того, НАК «Нафтогаз України» активно співпрацює з іншими країнами у розвитку міжнародних енергетичних проектів. Наприклад, компанія є учасником проекту з будівництва газопроводу "Транс-Адриатичний газопровід" (TAP), який забезпечує транспортування газу з Азербайджану до Європи через територію Греції, Албанії та Італії.

2.2 Організація оплати праці працівників НАК «Нафтогаз України»

Організація оплати праці працівників НАК «Нафтогаз України» здійснюється відповідно до законодавства України та внутрішніх правил компанії. Оплата праці працівників базується на різних критеріях, таких як рівень кваліфікації, посадовий оклад, стаж роботи та інші фактори. [10]

НАК «Нафтогаз України» має встановлені тарифні ставки та посадові оклади для різних категорій працівників, які враховують їх кваліфікацію та стаж роботи. Крім того, компанія використовує різні форми додаткової оплати праці, такі як премії, бонуси та інші стимулюючі виплати.

Оплата праці працівників НАК «Нафтогаз України» здійснюється через банківські рахунки та здійснюється відповідно до укладених трудових договорів та вимог законодавства України. Компанія також має встановлені правила та процедури щодо виплати заробітної плати, які включають в себе графіки виплат, порядок відрахувань на соціальне та медичне страхування, а також інші відрахування, які передбачені законодавством.

Окрім тарифів та посадових окладів, НАК «Нафтогаз України» має також встановлені правила та процедури щодо додаткової оплати праці. Компанія надає працівникам можливість отримувати різноманітні бонуси та премії, які

визначаються на основі критеріїв, таких як досягнення поставлених цілей, виконання певних завдань, якість виконаної роботи та інші фактори.

НАК «Нафтогаз України» також має розвинуту систему соціальних гарантій для своїх працівників. Компанія забезпечує медичне страхування та інші види соціального захисту для своїх співробітників та їхніх сімей, що дозволяє знизити ризик виникнення фінансових труднощів у разі негайної потреби у медичній допомозі. [19]

Крім того, НАК «Нафтогаз України» має розвинуту систему підвищення кваліфікації для своїх працівників. Компанія надає можливість проходження курсів підвищення кваліфікації та навчання за рахунок компанії, що дозволяє працівникам покращувати свої професійні навички та здобувати нові знання.

Висновки до другого розділу

Загалом, НАК «Нафтогаз України» є важливим гравцем української економіки та енергетичної галузі, проте компанія стикається зі значними економічними та організаційними викликами, які потребують вирішення для забезпечення її стабільного розвитку та ефективної роботи.

НАК «Нафтогаз України» знаходиться в складному становищі через ряд економічних, політичних та організаційних викликів. Проте, компанія продовжує забезпечувати енергетичну безпеку країни та є важливим джерелом доходів для державного бюджету. Для забезпечення стабільного розвитку та ефективної роботи компанії необхідне вирішення проблем та впровадження нових стратегій та підходів.

НАК «Нафтогаз України» є важливим гравцем української економіки та енергетичної галузі, проте компанія стикається зі значними економічними та організаційними викликами, які потребують вирішення для забезпечення її стабільного розвитку та ефективної роботи. Вирішення цих викликів потребує підтримки уряду, реформ та впровадження нових стратегій та підходів у роботі компанії. Не дивлячись на те, що компанія стикається зі значними

викликами, вона продовжує забезпечувати енергетичну безпеку країни та є важливим гравцем на ринку енергетичних послуг.

НАК «Нафтогаз України» продовжує працювати над розвитком та модернізацією своєї діяльності відповідно до вимог сучасного енергетичного ринку та екологічної політики. Компанія активно залучає іноземних інвесторів та співпрацює з міжнародними партнерами для розвитку нових напрямків бізнесу та забезпечення своєї конкурентоспроможності. Проте, для досягнення успіху необхідне вирішення проблем, які я згадував раніше, таких як заборгованість перед кредиторами, низька ефективність управління та нестабільність кадрової політики.

Організація оплати праці працівників НАК «Нафтогаз України» забезпечується відповідно до вимог законодавства України та внутрішніх правил компанії. Компанія намагається створити конкурентні умови для працівників та забезпечити їхній достатній рівень оплати праці, який відповідає їхній кваліфікації та стажу роботи.

Загалом, НАК «Нафтогаз України» намагається створити конкурентні умови для своїх працівників та забезпечити їхній достатній рівень оплати праці, соціальний захист та можливості для професійного зростання. Компанія використовує різні методи та інструменти для забезпечення цих цілей, що дозволяє їй залучати та утримувати висококваліфікованих працівників.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА НАК «НАФТОГАЗ УКРАЇНИ»

Існує кілька шляхів удосконалення форм і систем оплати праці на НАК «Нафтогаз України». Ось деякі з них:

1. Аналіз та оновлення системи тарифів та посадових окладів. НАК «Нафтогаз України» може провести аналіз своєї системи тарифів та посадових окладів. Аналіз системи тарифів та посадових окладів дозволить НАК «Нафтогаз України» визначити, наскільки вона відповідає ринковим умовам та конкурентоспроможності компанії. При необхідності можна оновити систему тарифів та посадових окладів, щоб забезпечити адекватну оплату праці та конкурентоспроможність компанії на ринку.

2. Розроблення нових форм додаткової оплати праці. НАК «Нафтогаз України» може розглянути можливість розробки нових форм додаткової оплати праці, таких як бонуси за результативність, премії за досягнення певних цілей, оплата за перевиконання плану тощо. Ці форми додаткової оплати праці можуть бути спрямовані на стимулювання працівників до більш ефективної роботи та досягнення більш високих результатів.

3. Впровадження системи управління проектами. Система управління проектами може допомогти НАК «Нафтогаз України» визначити вартість проекту та розподілити бюджет між працівниками, які працюють над проектом. Така система дозволить забезпечити більш точне визначення вартості робіт та оплати праці, а також збільшити мотивацію працівників.

4. Використання технологій інтернету речей. Використання технологій інтернету речей може допомогти НАК «Нафтогаз України» відстежувати робочий час та виробничу продуктивність працівників. Така система дозволить компанії визначити точну оплату праці та забезпечити більшу ефективність роботи.

5. Поліпшення системи соціальних гарантій. Поліпшення системи соціальних гарантій може допомогти НАК «Нафтогаз України» збільшити

мотивацію працівників та забезпечити більшу стабільність в їхньому житті. До таких гарантій можуть відноситися медичне страхування, пенсійне забезпечення, відпустки, компенсації за виконання робіт у небезпечних умовах, компенсації за переробки та наднормові роботи тощо.

6. Впровадження системи дистанційної роботи. Впровадження системи дистанційної роботи дозволить працівникам працювати з віддалених місць, що зменшить час та витрати на дорогу, покращить баланс між роботою та особистим життям, та підвищить продуктивність праці.

7. Вдосконалення системи навчання та розвитку працівників. Вдосконалення системи навчання та розвитку працівників дозволить підвищити їхні кваліфікації та знання, що збільшить їхню ефективність та продуктивність, а також забезпечить більші можливості для кар'єрного зростання.

Висновки до третього розділу

Мною було запропоновано шляхи удосконалення форм та систем оплати праці на НАК «Нафтогаз України». А саме:

1. Аналіз та оновлення системи тарифів та посадових окладів;
2. Розроблення нових форм додаткової оплати праці;
3. Впровадження системи управління проектами;
4. Використання технологій інтернету речей;
5. Поліпшення системи соціальних гарантій;
6. Впровадження системи дистанційної роботи;
7. Вдосконалення системи навчання та розвитку працівників.

Ці шляхи можуть допомогти НАК «Нафтогаз України» удосконалити свою систему оплати праці та забезпечити максимальну мотивацію та задоволеність своїх працівників, що, в свою чергу, позитивно відобразиться на результативності компанії. Також вони допоможуть зберегти та привернути талановитих та кваліфікованих працівників, підвищити продуктивність та

ефективність роботи, а бонусом забезпечити стабільність та конкурентоспроможність компанії на ринку.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Форми та системи оплати праці є важливим елементом управління трудовими ресурсами в будь-якій компанії. Вони відіграють ключову роль у забезпеченні мотивації працівників та відображенні їхньої продуктивності та внеску в розвиток компанії.

У НАК «Нафтогаз України» можливість вибору оптимальної системи оплати праці та використання різних форм додаткової оплати праці може допомогти підвищити мотивацію працівників та забезпечити їхню ефективність на робочому місці. Крім того, впровадження системи управління проектами, використання технологій Інтернету речей, поліпшення системи соціальних гарантій та інші шляхи покращення умов праці можуть допомогти зберегти та привернути талановитих та кваліфікованих працівників, підвищити продуктивність та ефективність роботи, а також забезпечити стабільність та конкурентоспроможність компанії на ринку.

Для ефективного управління трудовими ресурсами в будь-якій компанії, включаючи НАК «Нафтогаз України», важливо мати оптимальну систему оплати праці та використовувати різні форми додаткової оплати праці. Це дозволяє забезпечити мотивацію працівників та відображення їхньої продуктивності.

Одним з головних шляхів поліпшення системи оплати праці є аналіз та оновлення системи тарифів та посадових окладів. Такий аналіз дозволяє визначити, наскільки вона відповідає ринковим умовам та конкурентоспроможності компанії, та при необхідності внести відповідні зміни. Крім того, важливо враховувати різні форми додаткової оплати праці, такі як бонуси, премії, додаткові відпустки та інші, які можуть стимулювати працівників та підвищувати їхню продуктивність.

Для забезпечення ефективності роботи працівників важливо використовувати систему управління проектами та облік часу роботи. Це

дозволяє відстежувати продуктивність та внесок кожного працівника в розвиток компанії, а також раціонально використовувати час роботи.

Крім того, важливо забезпечувати соціальні гарантії та підтримку працівників, яка може включати медичне страхування, пенсійні внески, допомогу при народженні дитини та інші форми підтримки. Це допомагає зберегти талановитих та кваліфікованих працівників, підвищити їхню мотивацію та продуктивність.

Отже, вибір оптимальної системи оплати праці та використання різних форм додаткової оплати праці є важливим елементом успішного управління трудовими ресурсами в НАК «Нафтогаз України». Оптимальний вибір системи оплати праці та використання різних форм додаткової оплати праці можуть підвищити мотивацію працівників та забезпечити їхню ефективність на робочому місці, що в свою чергу допоможе компанії зберегти та привернути талановитих та кваліфікованих працівників та забезпечити її стабільність та конкурентоспроможність на ринку.

РЕЗЮМЕ

У сучасному світі форми та системи оплати праці є важливим елементом управління трудовими ресурсами в будь-якій компанії. Ці системи дозволяють забезпечити мотивацію працівників та відображення їхньої продуктивності, що в свою чергу забезпечує ефективність роботи компанії та її конкурентоспроможність на ринку.

У НАК «Нафтогаз України» важливо вибрати оптимальну систему оплати праці та використовувати різні форми додаткової оплати праці, що дозволить забезпечити мотивацію працівників та їхню ефективність на робочому місці. Крім того, впровадження системи управління проектами, використання технологій Інтернету речей та інші шляхи покращення умов праці можуть допомогти зберегти та привернути талановитих та кваліфікованих працівників, підвищити продуктивність та ефективність роботи, а також забезпечити стабільність та конкурентоспроможність компанії на ринку.

Для того, щоб забезпечити ефективність роботи працівників та конкурентоспроможність компанії на ринку, важливо враховувати різні аспекти форм та систем оплати праці. Одним з них є система тарифів та посадових окладів. Вона повинна відповідати ринковим умовам та конкурентоспроможності компанії, а також відображати внесок працівників у розвиток компанії.

Крім того, важливо використовувати різні форми додаткової оплати праці, такі як бонуси, премії, додаткові відпустки та інші, які можуть стимулювати працівників та підвищувати їхню продуктивність. Також можуть бути використані інші форми оплати праці, наприклад, акції компанії, які дозволяють працівникам стати часткою власності компанії та отримувати додаткові вигоди.

Для забезпечення ефективності роботи працівників важливо використовувати систему управління проектами та облік часу роботи. Це дозволяє відстежувати продуктивність та внесок кожного працівника в розвиток компанії, а також раціонально використовувати час роботи.

Крім того, важливо забезпечувати соціальні гарантії та підтримку працівників, яка може включати медичне страхування, пенсійні внески, допомогу при народженні дитини та інші форми підтримки. Це допомагає зберегти талановитих та кваліфікованих працівників, підвищити їхню мотивацію та продуктивність.

У НАК «Нафтогаз України» важливо враховувати всі ці аспекти при виборі оптимальної системи оплати праці та використанні різних форм додаткової оплати праці. Це допоможе забезпечити ефективність роботи працівників та конкурентоспроможність компанії на ринку.

Отже, форми та системи оплати праці є важливим елементом успішного управління трудовими ресурсами в НАК «Нафтогаз України», і вибір оптимальної системи оплати праці та використання різних форм додаткової оплати праці може допомогти забезпечити ефективність роботи працівників та конкурентоспроможність компанії на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Акордна оплата праці – що це таке? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/T6ixn87>
2. Антикризове управління підприємством [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/m6ixzyP>
3. Види додаткової заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/i6izDq1>
4. Глава VII | Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/t6ilTaE>
5. Додаткова заробітна оплата [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/R6izY0Z>
6. Заробітна плата [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/f6ilzsJ>
7. Мінімальна заробітна плата та її гарантії в системі соціального захисту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/Y6ixp94>
8. Мінімальна зарплата в Україні 2023: розмір виплат та таблиця [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/66ixhPb>
9. Наводимо лад [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/n6ixXVr>
10. Нафтогаз – один з кращих роботодавців. Справді? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/h6ixBou>

11. Нафтогаз України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/n6ixTHV>
12. Оголошення про проведення відбору на посаду незалежного члена наглядової ради акціонерного товариства національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://surl.li/gwqyk>
13. Оплата праці на підприємстві: тарифна та безтарифна система [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/U6ixcSv>
14. Оплата праці: економічна сутність, форми, системи та види [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/Y6ilQAq>
15. Оплата праці: поняття, види та форми [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/O6izQCf>
16. Оплата праці: сучасна державна політика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/K6ixeah>
17. Партнер, якого обирають. Річний звіт 2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/G6ixKbR>
18. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності по місяцях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://surl.li/eewkui>
19. Сталий розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/V6ix1QO>
20. Форми і системи оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/e6ixWJI>