МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЛІНГВІСТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту і маркетингу

Курсова робота

з «Економіки підприємства»

на тему: «ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ»

(на прикладі ПАТ «Укрзалізниця»)

Студентки ІІ курсу групи Ма 02-21
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти освітньої програми Маркетинг і реклама їа спеціальністю 075 Маркетинг Бондарчук В.В

Члени комісії:

(підпис) (прізвище та ініціали)

_____

_____

Керівник

Данченко Л.Г., доц. кафедри менеджменту і маркетингу

Національна шкала _____

Кількість балів:___ Оцінка: ЄКТС___

КИЇВ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП……3

РОЗДІЛ 1. СУТЬ ТА СТРУКТУРА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ……..……5

1.1.Суть заробітної плати та її форми..…….5

1.2.Принципи та системи оплати праці……..……...9

1.3.Європейський досвід організації оплати праці на підприємстві…….17

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ (на прикладі ПАТ «Укрзалізниця»)……....19

2.1. Економічна оцінка динаміки господарської діяльності ПАТ «Укрзалізниця» та заробітної плати її працівників…….….19

2.2 Пропозиції по покращенню системи організації оплати праці на підприємстві……..……...21

ВИСНОВКИ……....24

РЕЗЮМЕ……..26

СПИСОК ВИКОРИТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….....28

ДОДАТКИ…….…30

ВСТУП

Організація оплати праці є важливою складовою управління персоналом на будь-якому підприємстві. Відповідно до законодавства України, кожен працівник має право на справедливу та вчасну оплату своєї праці, що відповідає його кваліфікації, посаді, відповідальності та іншим факторам.

Організація оплати праці на підприємстві потребує глибокого розуміння різноманітних аспектів, таких як визначення заробітної плати, розроблення системи оплати, оцінка трудової діяльності, мотивація працівників та багато іншого.

Отже, курсова робота на тему "Організація оплати праці на підприємстві (на прикладі ПАТ «Укрзалізниця»)" містить дослідження системи оплати праці на конкретному підприємстві, включає аналіз документів та даних, а також запропоновано рекомендації щодо її вдосконалення.

Актуальність теми: Оплата праці є однією з найважливіших складових управління персоналом на підприємстві, яка має безпосередній вплив на мотивацію працівників, їхню продуктивність та задоволеність роботою. Вона стосується таких важливих аспектів, як ефективність управління персоналом, конкурентоспроможність підприємства, залучення та утримання талановитих працівників, а також соціальна відповідальність підприємства.

Мета роботи: розгляд теоретичних основ та аналіз організації оплати праці, визначення слабких сторін в оплаті праці та розробка рекомендацій щодо їх покращення.

Завдання:

- Визначити суть заробітної плати на підприємстві;
- Визначити принципи та системи оплати праці;
- Визначити європейський досвід організації оплати праці;
- Проаналізувати економічну динаміку господарської діяльності ПАТ «Укрзалізниця» та заробітні плати її працівників;
- Надати пропозиції по покращенню оплати праці.

оцінити можливі наслідки та ефективність запропонованих рішень.

Об’єкт дослідження: процес організації оплати праці на підприємстві.

Предмет дослідження: система організації та структури оплати праці на ПАТ «Укрзалізниця».

Методи дослідження: у ході дослідження було застосовані такі методи, як історичного і логічного, кількісного та якісного аналізу, системно-структурного аналізу та метод прогнозування.

Інформаційну базу роботи склали: публікації вітчизняних вчених, данні інформаційних сайтів та звітність ПАТ «Укрзалізниця»

РОЗДІЛ 1.
СУТЬ ТА СТРУКТУРА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Суть заробітної плати та її форми

Заробітна плата (також відома як заробітна плата, оклади) — винагорода, зазвичай обчислювана в грошовій формі, яка виплачується працівникові за виконану роботу роботодавцем або уповноваженим органом відповідно до трудового договору. Підприємство має дотримуватися чинного закону України Закон № 108/95-ВР від 24.03.1995 «Про оплату праці». Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійних якостей особи, результатів праці та господарської діяльності підприємства. Суть заробітної плати полягає в тому, щоб забезпечити працівникам матеріальну мотивацію для того, щоб вони продовжували працювати в організації та розвивали свої професійні навички. Як соціально-економічна категорія заробітна плата є основним засобом задоволення індивідуальних потреб працюючих, оскільки для більшості людей заробітна плата є основним джерелом доходу. Зарплатня однаково важлива для бізнесу: витрати на робочу силу становлять значну частину загальних витрат підприємства на виробництво продукту.

Заробітна плата складається з основної (близько 70%) та додаткової (близько 30%) заробітної плати**.**

Основна заробітна плата — це грошова винагорода, яка виплачується працівникам за виконану роботу відповідно до умов трудового договору або колективного договору. Це заробітна плата, яка включається в розрахунок заробітку працівника, зокрема, для обчислення податків та соціальних внесків

Основна заробітна плата може визначатися різними способами, наприклад, за годину, за день, за місяць або за інший період часу. Вона зазвичай визначається на основі посади, кваліфікації та стажу роботи працівника.

Додаткова заробітна плата — це грошова винагорода, яка виплачується працівникам окрім основної заробітної плати за виконання додаткових функцій, завдань або умов, які не включені до основних обов'язків працівника. До

додаткової заробітної плати можуть відноситися різні види виплат, такі як премії, надбавки, винагороди за досягнення певних цілей, за роботу в неробочі дні, за підвищення кваліфікації, за роботу в небезпечних умовах тощо[4,с.207].

Заробітна плата виконує низку функцій[2, с.152]:

a) відтворювальна: забезпечує нормальне відтворення працівника як робочої сили відповідної кваліфікації;

b) стимулююча: передбачає встановлення таких розмірів оплати праці, які спонукали б працівників до підвищення продуктивності праці, покращення результатів роботи;

c) регулююча: реалізує принцип диференціації заробітної плати залежно від фаху, рівня кваліфікації, складності праці, напруженості завдань;

d) соціальна: спрямована на забезпечення однакової оплати праці за однакову роботу, реалізує принцип соціальної справедливості.

Заробітна плата дуже впливає на мотивацію робітників. Ефективна система мотивації працівників спрямована на формування свідомого ставлення до праці, при чому сама праця в даній системі представлена не лише як метод отримання матеріальної винагороди, але і самовдосконалення працівника та його кар’єрний ріст[3].

Мотивація — це сукупність методів та способів стимулювання працівника або колективу працівників до досягнення поставлених спільних цілей та завдань його діяльності. При формуванні моделей та методів мотиваційного механізму необхідно врахувати індивідуальність кожного працівника та відповідність конкретної ситуації (тобто будь-який мотиваційний аспект, який діє на одного працівника не обов’язково буде мати вплив на іншого працівника).

Існує три моделі мотиваційного механізму:

1) Теорія потреб – фізіологічні, безпека, повага та самовираження.

2) Теорія очікування – щодо співвідношення затрат праці та результату, щодо результату праці та винагороди або ступінь задоволеності отриманою нагородою.
3) Теорія справедливості – суб'єктивне визначення співвідношення затрат праці та винагороди чи порівняння винагороди інших робітників, при виконанні аналогічної роботи до власної.

Виходячи з цього, моделі мотиваційного механізму необхідно формувати за багатофакторним принципом, вони можуть створюватись за декількома теоріями: потреб, очікування, справедливості[4,с.104].

На практиці основним завданням системи мотивації є – підбір методів та підходів ефективного впливу персоналу та формуванні певного механізму орієнтації та його результат.

Методи мотивації можуть бути економічні та неекономічні. До економічних належать: прямі(зарплата, надбавки, премії)та непрямі(пільги, компенсації, страхування). До неекономічних: організаційні(планування, розпорядження, контроль) та моральні(похвала, критика, визнання)[4,с.105]

Висновком є, що заробітна плата є однією з найважливіших частин системи мотивації працівників, яка впливає на їх рівень роботи та продуктивність.

Основними видами заробітної плати є номінальна і реальна[2,с.152].

Номінальна - відображає суму грошей, яку отримує працівник за свою працю.

Реальна - кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей.

Реальна та номінальна заробітна плата перебуває у певному співвідношенні:

$$I_{рпз} = \frac{Iнзп}{Iц},$$

де, $I_{рзп}$ - індекс реальної заробітної плати, визначений за певний період;

$I_{нзп}$ - індекс номінальної заробітної плати за цей же період;

Іц - індекс цін, обчислений за період.

В залежності діяльності працівників, характеристики технології підприємства та характеру трудових операцій встановлюють форми оплати праці. У свою чергу, під формою оплати праці розуміють той чи інший вид систем оплати, згрупований за ознаками основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи з метою її оплати.

В Україні існують дві системи оплати праці: почасова та відрядна. Почасова оплата – встановлюється з установленої тарифної ставки або за фактично відпрацьований час. Ця форма має такі системи: пряма погодинна та погодинна-преміальна. Відрядна – розрахунок зарплати залежить від установлених відрядних розцінок за одиницю виготовленої продукції або якість виконаної роботи. До цієї форми належать такі системи оплати праці: пряма відрядна; відрядно-преміальна; відрядна-прогресивна; непряма відрядна; колективна; акордна. Системи почасової та відрядної форм оплати праці можуть бути індивідуальними або колективними залежно від показників, за якими розраховується заробітна плата. При індивідуальній системі заробіток працівника залежить від результатів його особистої праці, а при колективній — від результатів загальної колективної праці бригади[5].

Отже, можна зробити висновок, що заробітна плата є основним джерелом доходу для більшості працюючих людей. Її суть полягає в тому, що людина отримує певну суму грошей за виконану роботу від роботодавця. Форми заробітної плати можуть бути досить різноманітними і залежать від типу роботи та умов праці. До основних форм заробітної плати належать фіксована зарплата, погодинна оплата, премії та бонуси, додаткові виплати за певні досягнення, акції компанії та інші. Вибір форми заробітної плати залежить від багатьох факторів, таких як вид діяльності, тип роботи, складність завдань та інші. Важливо, щоб форма заробітної плати відповідала інтересам як працівника, так і роботодавця, та стимулювала ефективну працю та досягнення поставлених цілей.

1.2 Принципи та системи оплати праці

Принципи оплати праці - це основні правила, які використовуються при визначенні заробітної плати для працівників. Ці принципи визначають, яким чином встановлюється заробітна плата, яка компонується з окремих складових, таких як основна зарплата, премії, бонуси, додаткові виплати та інші.

Основні принци організації оплати праці[4,с.206]:

- гарантованість — оплати виконується своєчасно та регулярно, у визначені терміни та розмірі ;
- диференціація — через систему тарифікації, співвідношується рівень заробітної плати та її якості і кількості;
- матеріальна зацікавленість — забезпечує зацікавленість персоналу у результаті праці та стимулює до підвищення продуктивності праці;
- плановість — дозволяє вчасно та ефективно формувати фонд заробітної плати та строки виплати заробітної плати працівників;
- простота та доступність — системи мають бути зрозумілими та доступними для всіх працівників;
- раціональне співвідношення продуктивності, якості роботи та темпів росту заробітної плати — приріст зарплати, при підвищені якості та продуктивності роботи;
- вирівнювання розмірів заробітної плати — забезпечення скорочення різниці в доходах між низько- та високооплачуваними категоріями працівників.

Кожне підприємство має дотримуватися принципів оплати праці. По-перше це допоможе їм утримати спеціалістів, якщо заробітна плата не буде відповідати трудовим зусиллям, то не будуть проблеми з утриманням кваліфікованих робітників. Також, це впливає на підвищення продуктивності. Хороша система оплати буде мотивувати для більш ефективного та продуктивного виконання обов’язків. По-друге, дотримання законодавства

держави в якій знаходиться підприємство, а саме закон про мінімального рівня заробітної плати, щоб не мати потім проблем. Головне утримувати репутацію, якщо компанія буде мати погані відгуки, вона може втратити всіх працівників, або переходу їх до конкурентів.

Система оплати праці - це сукупність правил, процедур та механізмів, які визначають заробітну плату працівників на підприємстві. Ця система регулює визначення зарплат, премій, бонусів, доплат та інших компенсацій за працю. Компоненти можуть бути поєднані в різних способах для створення системи оплати праці, що відповідає специфіці роботи та потребам підприємства. Для ефективної роботи системи оплати праці важливо дотримуватися принципів справедливості, прозорості та співвідношення між оплатою та результатами праці [5].

Головною є тарифна система, яка містить такі елементи[6]:

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів;
- тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна сітка є сукупністю кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифний коефіцієнт - елемент диференціації тарифних ставок тарифної сітки, який є відношенням розміру тарифної ставки кожного наступного розряду тарифної сітки до розміру тарифної ставки першого розряду. В Україні затверджена Єдина тарифна сітка оплати праці робітників, службовців, спеціалістів, керівників за загальними (наскрізними) професіями та посадами, яка забезпечує єдині умови оплати праці цих категорій працівників незалежно від галузей виробництва. Тарифна сітка містить 25 тарифних розрядів з діапазоном тарифних коефіцієнтів від 1 до 4,51. Зразок тарифної сітки Таб.1. [2, с.154]

Тарифна сітка(Умовний приклад) Таблиця 1.

Тарифні розряди	Тарифний коефіцієнт	Посадові оклади		
		2021	2022	2023
		грудень	січень-грудень	січень-грудень
1	1	2893	2893	2893
2	1,09	3153	3153	3153
3	1,18	3414	3414	3414
4	1,27	3674	3674	3674
5	1,36	3934	3934	3934

Розмір тарифної ставки першого розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального розміру заробітної плати. Тарифні ставки інших розрядів ($С_і$)визначаються множенням тарифної ставки першого розряду ($С_1$)на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду ($К_і$):

$$С_і = С_1 х К_і, \text{ грн.}$$

Середній тарифний коефіцієнт ($К_{сер}$)визначається як середньозважена величина добутку чисельності погодинників певного розряду і відповідного тарифного коефіцієнта або добутку трудомісткості робіт по певному розряду і відповідного тарифного коефіцієнта для відрядників. Середній тарифний розряд ($Р_{сер}$) обчислюється за формулою:

$$Р_{сер} = \frac{Ксер - Кменш}{Кбільш - Ксер} + Р_{менш}$$

де $К_{менш}$, $К_{більш}$ - відповідно менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів;

$Р_{менш}$ - менший із двох суміжних тарифних розрядів[2, с.155]

Схеми посадових окладів передбачають тарифне регулювання заробітної плати службовців, спеціалістів та керівників. Така схема є проранжованим переліком посад працівників (від вищої до нижчої) і диференційованих відповідно до цих посад розмірів посадових окладів. Схеми посадових окладів передбачають наявність так званих «вилок» окладів, тобто мінімального і максимального розмірів посадових окладів, які дозволяють диференціювати рівень оплати працівників, які виконують однакову роботу з різними

результатами. Це сприяє підвищенню їх кваліфікації, посилює відповідальність у ставленні до своїх обов'язків.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)розробляються Міністерством праці та соціальної політики України і містять систему цензів, яким повинні відповідати робітники певної професії та кваліфікації[2,с.155].

Форми оплати праці, такі як: погодинна та відрядна мають різні види системи оплати праці.

Погодинні системи оплати праці[7].

1) Пряма погодинна система оплата праці - це підхід до організації оплати праці, за яким заробітна плата працівника визначається на основі кількості годин, які він працює.

У цій системі зарплата працівника визначається на основі ставки заробітної плати за одну годину роботи, яку встановлює роботодавець. Протягом робочого дня працівник відзначає свій час на роботі, а роботодавець відраховує зарплату, використовуючи ставку заробітної плати та кількість годин, які працівник працював.

Пряма погодинна система оплати праці зазвичай застосовується в галузях, де працівники мають однаковий рівень кваліфікації та виконують однакову роботу, наприклад у виробничих підприємствах, складах, ресторанах та інших галузях.

Однак, ця система має деякі недоліки, такі як те, що вона не враховує різницю в професійному досвіді та кваліфікації працівників. Крім того, вона не сприяє мотивації працівників до підвищення продуктивності та якості роботи, оскільки зарплата працівника залежить тільки від кількості годин, які він працює.

2) Погодинно-преміальна система оплата праці - це підхід до організації оплати праці, що поєднує в собі елементи прямої погодинної та преміальної систем оплати праці. У цій системі заробітна плата працівника визначається на основі двох факторів: погодинної ставки та рівня виконаної роботи.

Зазвичай роботодавці встановлюють певну погодинну ставку заробітної плати, а також встановлюють певну норму роботи, тобто кількість роботи, яку працівник має виконати за одну годину роботи. Якщо працівник виконує норму роботи, йому нараховується зарплата відповідно до погодинної ставки. Якщо ж працівник виконує більшу кількість роботи, ніж норма, то йому нараховується додаткова премія за перевиконання норми.

Таким чином, погодинно-преміальна система оплати праці мотивує працівників до більш високої продуктивності та якості роботи, оскільки вони можуть заробити додаткову премію за перевиконання норми. Крім того, вона дозволяє враховувати різницю в професійному досвіді та кваліфікації працівників, оскільки премія може залежати від складності роботи та її виконання на високому рівні.

3) Система посадових система окладів оплата праці - це один з підходів до створення системи оплати праці, де заробітна плата визначається на основі посадових окладів, які відображають рівень складності, відповідальності та кваліфікації конкретної посади. Кожній посаді на підприємстві призначається певний оклад, який є фіксованою сумою грошей, що виплачується працівнику за відповідну роботу. Визначення посадових окладів зазвичай базується на результатів оцінки посади, що включає аналіз вимог до посади, рівня відповідальності, складності та кваліфікації.

Відрядні системи оплати праці[8]:

1) Пряма відрядна система оплата праці - це підхід до організації оплати праці, при якому зарплата працівника визначається на основі фактичної кількості годин, які він відпрацював. Зазвичай ця система використовується для оплати праці робітників, які працюють відрядно або на підрядній основі, тобто тимчасово виконують роботу на підприємстві або на будівельному майданчику.

У системі прямої відрядної оплати праці працівник отримує зарплату за фактично відпрацьований час, що включає робочі години та час на перерви, які він витрачає на обід або відпочинок. Окрім цього, до зарплати можуть бути додані різні надбавки, такі як надбавки за роботу у вихідні або святкові дні, за

виконання робіт у складних умовах, за роботу зі шкідливими або небезпечними речовинами, тощо.

Перевагами прямої відрядної системи оплати праці є простота в обліку робочого часу та виплат зарплат, а також можливість точного визначення заробітної плати працівників на основі їх фактичної працездатності. Однак, ця система може не сприяти мотивації працівників до більш високої продуктивності та якості роботи, оскільки їх зарплата залежить виключно від часу, який вони відпрацювали, і не враховується рівень виконаної роботи.

2) Відрядно-преміальна система оплата праці - це підхід до організації оплати праці, в якому заробітна плата працівника визначається на основі фактично відпрацьованого часу та якості виконаної роботи. В рамках цієї системи оплати праці, окрім прямої відрядної оплати за години, які відпрацьовані, працівники отримують премії або бонуси за досягнення визначених цілей чи якісних показників виконаної роботи.

Така система оплати праці може бути використана для мотивації працівників до більш високої продуктивності та якості виконаної роботи, оскільки їх заробітна плата не залежить виключно від фактично відпрацьованого часу, а також враховується якість виконаної роботи. Однак, для успішної реалізації такої системи оплати праці необхідно визначити чіткі цілі та показники для працівників, а також забезпечити правильний контроль та оцінку виконаної роботи.

Переваги відрядно-преміальної системи оплати праці полягають у збільшенні мотивації працівників та покращенні якості виконаної роботи, а також у визначенні прозорих і чітких цілей та показників для працівників. Однак, ця система може бути більш складною в обліку та виплатах заробітної плати, оскільки залежно від премій та бонусів, заробітна плата може коливатися від періоду до періоду.

3) Відрядно-прогресивна система оплати праці - це підхід до організації оплати праці, в якому заробітна плата працівника визначається на основі фактично відпрацьованого часу, а також за досягнення певного рівня

продуктивності та якості виконаної роботи. За досягнення високих цілей та показників, заробітна плата працівника може зростати з кожним рівнем, що досягається.

Така система оплати праці має за мету мотивувати працівників до досягнення більш високих цілей та результатів, оскільки їх заробітна плата буде зростати залежно від досягнутого рівня продуктивності та якості виконаної роботи. Крім того, ця система дозволяє забезпечити більш прозорий та чіткий процес оцінки та контролю виконаної роботи, оскільки працівники мають чіткі цілі та показники для досягнення.

Однак, відрядно-прогресивна система оплати праці може бути складною в реалізації та обліку заробітної плати, оскільки необхідно розробити чіткі та об'єктивні критерії для визначення рівнів продуктивності та якості виконаної роботи. Крім того, залежно від того, які показники були встановлені для досягнення кожного рівня, заробітна плата працівника може бути нестабільною та коливатися від періоду до періоду.

4) Непряма відрядна система оплата праці - це підхід до організації оплати праці, при якому заробітна плата визначається на основі встановленого тарифного розцінювання на конкретну роботу. У цій системі оплати праці відрядники отримують заробітну плату, яка визначається на основі кількості відпрацьованих годин або відрядних днів за встановленими тарифними ставками на конкретний вид роботи.

Така система оплати праці зазвичай використовується в будівельній та монтажній галузях, де необхідно виконувати роботи в різних умовах та з різними характеристиками. У цих галузях важливо визначити вартість робіт в залежності від їх складності, тривалості, рівня ризику та інших факторів.

Перевагою непрямої відрядної системи оплати праці є те, що вона дозволяє встановити чіткі тарифні ставки для різних видів робіт, що сприяє більш прозорому та об'єктивному визначенню заробітної плати. Крім того, ця система дозволяє забезпечити стабільність заробітної плати, оскільки тарифні ставки залишаються сталими на тривалий час.

Однак, непряма відрядна система оплати праці може мати деякі недоліки, такі як відсутність мотивації для працівників до підвищення продуктивності та якості виконаної роботи. Крім того, тарифні ставки можуть бути застарілими або не відображати реальної вартості робіт, що може призвести до нерівності в оплаті праці між працівниками.

5) Колективна система оплати праці - це підхід до організації оплати праці, при якому заробітна плата визначається на основі домовленості між працівниками та роботодавцем, а не на індивідуальній основі. У цій системі оплати праці заробітна плата визначається на основі спільних зусиль працівників у досягненні цілей підприємства.

Колективна система оплати праці зазвичай використовується в командних проектах або у випадках, коли досягнення певних цілей потребує спільних зусиль багатьох працівників. У цій системі оплати праці визначення заробітної плати здійснюється на основі внеску кожного працівника у досягнення загальної мети.

Перевагою колективної системи оплати праці є те, що вона сприяє формуванню колективної відповідальності за досягнення цілей підприємства, а також забезпечує стабільність заробітної плати для всіх працівників. Крім того, ця система може стимулювати колективну працю та сприяти формуванню командного духу серед працівників.

Однак, колективна система оплати праці може мати деякі недоліки, такі як відсутність мотивації для індивідуальних досягнень, які не входять до загальних цілей підприємства, а також може бути складно визначити внесок кожного працівника в досягнення загальної мети. Крім того, можуть виникати проблеми з нерівною розподілом заробітної плати між працівниками в залежності від їх внеску у загальну мету.

6) Акордна система оплати праці — це система, в якій заробітна плата визначається на основі кількості продукції або послуг, які працівник виготовляє або надає за певний період часу. У цій системі заробітна плата прямо залежить від продуктивності працівника.

Акордна система оплати праці може бути застосована в різних галузях, таких як виробництво, будівництво, транспорт та інші. У цій системі оплати праці працівник може отримувати додаткову заробітну плату за виконання певних завдань, які він згоден виконати за певну плату. Крім того, акордна система оплати праці може включати премії за досягнення певних показників продуктивності або якості продукції.

Однією з переваг акордної системи оплати праці є те, що вона може стимулювати працівника до більш ефективної роботи та більш високої продуктивності. Крім того, ця система оплати праці дозволяє працівникам контролювати свій власний дохід та дозволяє роботодавцям контролювати витрати на оплату праці. Також акордна система оплати праці може забезпечувати стабільність заробітної плати, оскільки працівник отримує зарплату за виготовлену продукцію або надані послуги.

Однак, акордна система оплати праці може мати деякі недоліки. Наприклад, вона може стимулювати працівників до виробництва якісно низькоякісної продукції заради отримання більшої заробітної плати. Також ця система може не бути підходящою для всіх видів робіт.

Отже, можна зробити висновок, що плата праці є важливим елементом управління персоналом, який впливає на мотивацію працівників та ефективність роботи організації в цілому. Принципи та системи оплати праці визначають, яким чином встановлюється заробітна плата за виконану роботу, а також які фактори враховуються при її визначенні.

1.3.Європейський досвід організації оплати праці на підприємстві

Європейський досвід організації оплати праці на підприємствах може відрізнятись в залежності від країни та галузі. Проте в цілому, є кілька основних підходів, які використовуються в більшості європейських країн [9]:

1. Система мінімальної заробітної плати - це механізм, за яким заробітна плата не може бути меншою за встановлене законом мінімальне

значення. Це забезпечує мінімальний рівень оплати праці та соціальний захист для працівників.

2. Колективні угоди - це угоди між профспілками та роботодавцями, які визначають умови оплати праці, які перевищують мінімальний рівень заробітної плати. Ці угоди можуть включати різні форми оплати праці, такі як оплата за результатами, премії, підвищення за кваліфікацією та інші.

3. Система оплати за результатами - це підхід, в якому заробітна плата працівника залежить від його результатів роботи, зазвичай вимірюваних у продуктивності, якості або ефективності. Ця система може бути сприяти мотивації працівників до досягнення більших результатів та підвищенню продуктивності.

4. Гнучкі системи оплати праці - це системи, які дозволяють більшу гнучкість у визначенні заробітної плати, зокрема за допомогою індивідуальних угод між працівником та роботодавцем. Ці системи можуть включати елементи оплати за результатами та індивідуальні бонуси.

Отже, можна зробити висновок, що у країнах Європейського Союзу оплата праці часто базується на принципах справедливості, прозорості та конкурентоспроможності. Зазвичай, заробітна плата визначається в залежності від складності та важливості виконуваних завдань, рівня кваліфікації та досвіду працівника, а також на основі ринкових умов та конкуренції на ринку праці. Крім того, в Європі досить поширеними є системи оплати праці, які базуються на винагороді працівників за досягнення певних цілей, результативність та ефективність роботи.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ (на прикладі ПАТ «Укрзалізниця»)

2.1 Аналіз системи оплати праці на ПАТ «Укрзалізниця»

Акціонерне товариство «Українська залізниця» (Додаток А) – національний перевізник вантажів та пасажирів. Метою діяльності товариства є задоволення потреб у безпечних та якісних залізничних перевезеннях, забезпечення ефективного функціонування та розвитку залізничного транспорту, створення умов для підвищення конкурентоспроможності галузі тощо.

Свою господарську діяльність АТ «Укрзалізниця» розпочало 1 грудня 2015 року. Товариство є правонаступником усіх прав і обов'язків Державної адміністрації залізничного транспорту України, а також підвідомчих підприємств і закладів, що мали статус окремих юридичних осіб.

Наразі компанія забезпечує 82 % вантажних і майже 50 % пасажирських перевезень, які здійснюються усіма видами транспорту. За обсягами вантажних перевезень українська залізниця займає четверте місце на Євразійському континенті, поступаючись, зокрема, залізницям Китаю та Індії.[10]

Система оплати праці на ПАТ «Укрзалізниця» залежить від різних факторів, таких як посада, стаж, кваліфікація, рівень відповідальності, робочий графік та інші. Оплата праці працівників, яким встановлено посадові оклади, за перші місяці облікового періоду здійснюється за посадовим окладом. Працівнику нараховується заробітна плата згідно з діючими умовами праці: основна заробітна плата, встановлені доплати (у тому числі за роботу в святкові та вихідні години), надбавки, премія за основні результати роботи. У разі перепрацювання (недопрацювання) норми годин у перші місяці, оплата здійснюється за посадовим окладом. В останньому місяці облікового періоду

здійснюється перерахунок з урахуванням фактично відпрацьованого часу роботи в обліковому періоді.[12]

На ПАТ «Укрзалізниця» існує три основні групи посад: робітники, службовці та керівники. Оплата праці для кожної з цих груп регулюється окремо. Основою організації оплати праці робітників є тарифні сітки, тарифні ставки, схеми окладів. Зарплату робітників також впливає їх стаж роботи та кваліфікаційні категорії. Оплата праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців ПАТ «Укрзалізниця» здійснюється за почасово-преміальною системою оплати праці[13].

Базова заробітна плата визначається в залежності від посади, кваліфікації, стажу роботи та інших факторів. Додаткові виплати включають: премії, надбавки за високі досягнення, за роботу в неробочі дні, за виконання певних видів робіт, за підвищення кваліфікації та інші. Надурочні години, відпрацьовані понад встановлений робочий час, оплачуються в кінці облікового періоду у подвійному розмірі. Усі працівники ПАТ «Укрзалізниця» мають право на додаткові виплати, такі як компенсація витрат на харчування, медичне страхування, відпустки, допомога при народженні дитини та інші [11].

За інформацією з відкритих джерел, у 2021 році на ПАТ «Укрзалізниця» була проведена реструктуризація заробітної плати, яка передбачала зменшення кількості виплат та переходу на систему зарплат за результатами роботи. Ця реструктуризація стала причиною протестів з боку співробітників компанії, які були незадоволені змінами у своїй заробітній платі[17].

Згідно з фінансовою звітністю ПАТ "Укрзалізниця" за 2021 рік, компанія збільшила свій дохід на 23,6% порівняно з 2020 роком. Згідно звіту, обсяг доходу становив 89,3 млрд грн, що є рекордним результатом за останні кілька років. Проте, компанія все ще зазнає фінансових труднощів через велику кількість зобов'язань та низьку ефективність діяльності[18].

За даними Державної служби зайнятості, середня заробітна плата працівників ПАТ "Укрзалізниця" зросла на 14,1% у 2021 році порівняно з 2020

роком. Проте, середня заробітна плата в компанії все ще залишається нижчою за середню заробітну плату в інших галузях економіки[14].

Таким чином, можна зробити висновок, що хоча доходи ПАТ "Укрзалізниця" зросли в 2021 році, компанія все ще зазнає фінансових труднощів та потребує додаткових заходів для покращення ефективності діяльності. Введення покращеної системи оплати праці може бути одним зі способів покращення ситуації з оплатою працівників. Така система може враховувати різні особливості та результативність працівників, що забезпечить більш конкурентоспроможну заробітну плату та допоможе залучати та утримувати талановитих працівників в компанії.

Для покращення ефективності управління важливо впроваджувати нові технології та методи управління, що покращать якість обслуговування та зменшать витрати. Також важливо продовжувати реформування і розвиток інфраструктури, що допоможе збільшити потенціал компанії та покращить господарську ситуацію в цілому.

Під час війни Укрзалізниця платила своїм робітникам із Резервного фонду державного бюджету України. Також зауважується, що «держава та компанія відпрацьовують ритмічність процесу перерахування коштів на зарплати залізничникам, щоби у подальшому таких затримок не було»[16].

Загалом, ПАТ "Укрзалізниця" має певний прогрес у господарській діяльності, але все ще потребує додаткових заходів для забезпечення стійкого розвитку. Покращення управління, введення покращеної системи оплати праці та розвиток інфраструктури можуть стати важливими кроками в цьому напрямку.

2.2 Пропозиції по покращенню системи організації оплати праці на підприємстві

Покращення системи організації оплати праці на підприємстві ПАТ "Укрзалізниця" може бути важливим кроком для збільшення мотивації

працівників і підвищення ефективності діяльності компанії. Ось деякі можливі пропозиції:

1. Впровадження системи оцінки праці може стати ефективним інструментом для визначення заробітної плати в залежності від складності та обсягу виконаної роботи, а також рівня кваліфікації та досвіду працівника. Така система може допомогти забезпечити рівні умови для працівників з різним рівнем складності та відповідальності за роботу.

2. Розглянути можливість введення системи оплати за результатами роботи, що може стати мотивацією для працівників до досягнення високих результатів та підвищення ефективності діяльності компанії. Наприклад, визначення заробітної плати за обсяг перевезених пасажирів та вантажів, які залежать від результативності та продуктивності роботи.

3. Для підвищення мотивації працівників можна розглянути можливість введення програми стимулювання працівників за досягнення певних цілей, наприклад, за підвищення якості обслуговування, зменшення кількості відмов від послуг, розвиток нових перевізниць та ін.

4. Важливо забезпечити прозорість та доступність інформації щодо системи оплати праці, що допоможе працівникам зрозуміти, як визначається їхня оплата праці та як вони можуть підвищити свій дохід. Для цього можна розглянути можливість проведення консультацій з працівниками, організацію тренінгів та семінарів щодо системи оплати праці.

5. Важливо також забезпечити адекватні умови для працівників, зокрема, забезпечити безпеку та здоров'я на робочому місці, відповідний рівень пенсійного забезпечення та медичного страхування.

6. Для забезпечення прозорості та ефективності системи оплати праці на ПАТ "Укрзалізниця" може бути корисним використання сучасних технологій та програмного забезпечення для автоматизації процесів заробітної плати та обліку робочого часу.

7. Важливо враховувати різні особливості працівників при встановленні системи оплати праці. Наприклад, для робітників, які працюють

на важких та небезпечних умовах, можна встановити додаткові надбавки, а для працівників, які працюють на високо кваліфікованих посадах, можна встановити вищу заробітну плату.

8. Потрібно забезпечити прозору та кваліфіковану систему контролю за оплатою праці, щоб уникнути можливих помилок та зловживань. Також можна розглянути можливість введення системи аудиту заробітної плати для виявлення та усунення можливих недоліків.

9. Важливо враховувати ринкову конкуренцію та встановлювати конкурентоспроможну заробітну плату, щоб залучати та утримувати фахівців в компанії.

10. Для забезпечення ефективної системи оплати праці можна використовувати методи проведення опитувань та досліджень серед працівників, щоб зрозуміти їхні потреби та вимоги щодо оплати праці.

11. Також можна розглянути можливість введення системи гнучких графіків роботи, щоб працівники мали можливість працювати в зручний для них час та збалансувати своє особисте життя та роботу.

12. Важливо забезпечити систему навчання та підвищення кваліфікації працівників, щоб вони мали можливість отримувати нові знання та навички, що допоможе підвищити їхню ефективність та конкурентоспроможність.

Ці пропозиції можуть бути використані як основа для подальшого вдосконалення системи оплати праці на ПАТ "Укрзалізниця". Важливо пам'ятати, що оптимальна система оплати праці повинна бути адаптована до конкретних умов та потреб компанії, а також враховувати законодавство та інші регулятивні вимоги. Загалом, покращення системи оплати праці на ПАТ "Укрзалізниця" потребує комплексного підходу та врахування різних факторів, що впливають на оплату праці та мотивацію працівників.

ВИСНОВКИ

Оплата праці є важливим аспектом управління персоналом на підприємстві, який впливає на мотивацію працівників та їх результативність. Суть оплати праці полягає в тому, щоб визначити вартість роботи та компенсувати її відповідно до внеску працівника у діяльність підприємства.

Структура оплати праці на підприємстві може бути різною, залежно від вимог і потреб конкретної галузі та специфіки підприємства. Зазвичай оплата праці на підприємстві складається з основної та додаткової складових. Основна складова, яка може бути фіксованою або змінною, визначається на основі посади працівника та може бути складена з базової зарплати та додаткових виплат. Додаткова складова може передбачати виплати відповідно до результатів роботи, премії, доплати за виконання конкретних завдань та інші доплати.

Важливо, щоб структура оплати праці на підприємстві була прозорою та справедливою, враховувала внесок кожного працівника у діяльність підприємства та забезпечувала конкурентоспроможну заробітну плату на ринку праці. При цьому, необхідно враховувати різні фактори, такі як рівень кваліфікації, результативність роботи, умови праці та інші фактори, які можуть впливати на ефективність та мотивацію працівників.

Отже, оплата праці є важливим елементом управління персоналом на підприємстві. Структура оплати праці може бути різною, але важливо, щоб вона була прозорою, справедливою та враховувала внесок кожного працівника у діяльність підприємства.

Аналіз організації оплати праці на прикладі ПАТ «Укрзалізниця» показав, що компанія має прогрес у господарській діяльності та зростанні доходів, але все ще стикається з проблемами управління та оплати праці своїх працівників.

Згідно зі статистикою, виплата заробітної плати на ПАТ «Укрзалізниця» здійснюється вчасно та в повному обсязі. Однак, як і в будь-якій іншій компанії, можуть мати місце окремі випадки затримок у виплаті заробітної плати, які зазвичай виникають у зв'язку з технічними або організаційними причинами.

Загалом, виплата заробітної плати на ПАТ «Укрзалізниця» здійснюється відповідно до встановлених правил та нормативів, і компанія прагне забезпечувати своїм працівникам вчасну та повну виплату заробітної плати.

Отже, аналіз організації оплати праці на ПАТ «Укрзалізниця» показав, що компанія має певний прогрес у господарській діяльності, але все ще потребує додаткових заходів для забезпечення стійкого розвитку. Покращення організації оплати праці, реформування та розвиток інфраструктури та впровадження нових технологій та методів управління можуть стати важливими кроками в цьому напрямку.

RESUME

Курсова робота на тему "Організація оплати праці на підприємстві (на прикладі ПАТ «Укрзалізниця»)" є дослідженням системи організації та структури оплати праці на конкретному підприємстві, з метою визначення її ефективності та можливостей для її оптимізації. У роботі було проведено аналіз документів, аналіз ринку праці та аналіз даних з бази даних підприємства.

В результаті дослідження було встановлено, що система оплати праці на ПАТ "Укрзалізниця" має свої переваги та недоліки, а також потребує певної оптимізації. Було запропоновано ряд рекомендацій щодо вдосконалення системи оплати праці, зокрема, щодо встановлення більш прозорих критеріїв визначення рівня оплати праці, підвищення стимулювального впливу оплати праці на мотивацію працівників та забезпечення соціальної відповідальності підприємства у питаннях оплати праці.

RESUME

The coursework on the topic "Organization of labor remuneration at the enterprise (on the example of PJSC "Ukrzaliznytsia")" is a study of the organization system and structure of labor remuneration at a specific enterprise, with the aim of determining its effectiveness and opportunities for its optimization. The work included analysis of documents, analysis of the labor market, and analysis of data from the company's database.

As a result of the research, it was established that the labor payment system at PJSC "Ukrzaliznytsia" has its advantages and disadvantages, and also needs certain optimization. A number of recommendations were proposed to improve the remuneration system, in particular, to establish more transparent criteria for determining the level of remuneration, to increase the stimulating effect of remuneration on the motivation of employees and to ensure the social responsibility of the enterprise in matters of remuneration.

СПИСОК ВИКОРИСТИНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Оплата праці: поняття, види та форми [Електронний ресурс] - http://surl.li/angvr
2. Бойчик І.М Економіка підприємства: підручник. / І.М. Бойчик. –К.: Кондор -Видавництво, 2016.
3. Volynchuk Y., Kryvovyazyuk I., Pushkarchuk I. Methodology approach to the effectiveness evaluation of innovative processes in logistics of enterprise. Actual Problems of Economics. 2015. № 12, с.408
4. Економіка підприємства : підручник / під заг. ред. д.е.н., проф. Ковальської Л.Л. та проф. Кривов'язюка І.В. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2020.
5. Системи оплати праці в Україні [Електронний ресурс] - http://surl.li/haifq .
6. Елементи тарифної системи [Електронний ресурс]]http://surl.li/hchem .
7. Погодинні системи оплати праці [Електронний ресурс] - http://surl.li/hcgwf .
8. Відрядні системи оплати праці [Електронний ресурс] - http://surl.li/hcgwv .
9. Досвід зарубіжних країн щодо стимулювання персоналу [Електронний ресурс] - http://surl.li/haijd.
10. Укрзалізниця[Електронний ресурс] - http://surl.li/aivyi.
11. Положення про оплату праці на ПАТ «Укрзалізниця» [Електронний ресурс] - http://surl.li/hailm.
12. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Залізничний транспорт та метрополітен. [Електронний ресурс] - http://surl.li/hcgyh.
13. Звіт про діяльність [Електронний ресурс] - http://surl.li/hchbt.
14. Як вам новий логотип Укрзалізниці[Електронний ресурс] - http://surl.li/hchhk.

15. Звітність за 2022 рік Укрзалізниця [Електронний ресурс]- http://surl.li/hchhx.

Затримки зарплат в УЗ пояснили «технічними ускладненнями» [Електронний ресурс]- http://surl.li/hcnbs

Звіт РП [Електронний ресурс] - http://surl.li/hcppg

18. Фінансова звітність ПАТ «Укрзалізниця» [Електронний ресурс] - http://mtu.gov.ua

Додаток А

Емблема ПАТ «Укрзалізниця»[14]

Додаток Б

Звіт про фінансові результати ПАТ «Укрзалізниця» 2022 року [15]

J0900108 Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	45 872 699.00	45 239 477.00
первісна вартість	1001	46 207 953.00	46 317 390.00
накопичена амортизація	1002	335 254.00	1 077 913.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	7 197 110.00	8 022 929.00
Основні засоби	1010	177 571 162.00	163 571 049.00
первісна вартість	1011	489 704 344.00	502 129 140.00
знос	1012	312 133 182.00	338 558 091.00
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	856 191.00	703 861.00
інші фінансові інвестиції	1035	407 215.00	239 176.00
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	8 634.00	8 664.00
Відстрочені податкові активи	1045	284 238.00	
Інші необоротні активи	1090	13 885 620.00	13 886 320.00
Усього за розділом I	1095	246 082 869.00	231 671 476.00

Продовження додатку Б

Усього за розділом I	1095	246 082 869.00	231 671 476.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	9 283 111.00	10 916 274.00
Виробничі запаси	1101	8 797 627.00	10 389 586.00
Незавершене виробництво	1102	136 843.00	139 761.00
Готова продукція	1103	342 251.00	378 678.00
Товари	1104	6 390.00	8 249.00
Поточні біологічні активи	1110	69.00	19.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	332 530.00	1 309 966.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	462 607.00	2 984 794.00
з бюджетом	1135	188 026.00	598 577.00
у тому числі з податку на прибуток	1136	227 097.00	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	257 039.00	207 529.00
Г роші та їх еквіваленти	1165	2 264 048.00	1 328 924.00
Готівка	1166	405.00	363.00
Рахунки в банках	1167	2 237 158.00	1 291 516.00
Витрати майбутніх періодів	1170	10 300.00	6 318.00
Інші оборотні активи	1190	274 699.00	341 970.00
Усього за розділом II	1195	13 072 429.00	17 694 371.00
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	217 978.00	203 276.00
Баланс	1300	259 373 276.00	249 569 123.00

Продовження додатку Б

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	229 879 115.00	229 879 115.00
Додатковий капітал	1410	18 901 640.00	18 884 747.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-49 413 499.00	-58 535 517.00
Усього за розділом I	1495	199 367 256.00	190 228 345.00
Довгострокові кредити банків	1510	1 666 630.00	3 974 313.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	31 443 691.00	38 911 782.00
Довгострокові забезпечення	1520	3 590 326.00	2 728 899.00
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	3 590 326.00	2 728 899.00
Цільове фінансування	1525	91 369.00	6 469.00
Усього за розділом II	1595	36 792 016.00	45 621 463.00
Ш. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	1 120 000.00	1 061 960.00
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	5 175 727.00	950 156.00
товари, роботи, послуги	1615	5 948 282.00	4 216 014.00
розрахунками з бюджетом	1620	760 698.00	301 390.00
розрахунками зі страхування	1625	41 665.00	25 642.00
розрахунками з оплати праці	1630	284 181.00	170 535.00
за одержаними авансами	1635	3 304 528.00	3 048 916.00
за розрахунками з учасниками	1640	128 318.00	
Поточні забезпечення	1660	3 050 214.00	3 406 054.00
Доходи майбутніх періодів	1665	86 917.00	129 721.00
Інші поточні зобов'язання	1690	3 313 474.00	408 927.00
Усього за розділом III	1695	23 214 004.00	13 719 315.00
Баланс	1900	259 373 276.00	249 569 123.00