

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет будівництва і архітектури

«ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ І ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ МОТИВАЦІЙНОЇ РОЛІ»

Виконала студентка групи ЕП-41

Бабич Валерія Валеріївна

Науковий керівник к.е.н., доцент Боліла Н. В

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ:

- В умовах ринкової економіки, в силу її специфічних особливостей, заробітна плата відіграє важливу роль у розвитку всіх галузей економіки. Її основне функціональне призначення — стимулювання продуктивності праці, відтворення робочої сили та задоволення соціальних потреб суспільства. Заробітна плата є найефективнішим інструментом активізації людського фактору та використання трудового потенціалу.

МЕТОЮ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ Є:

- **Метою** даної роботи є дослідження теоретико-методологічних засад та практичних основ оплати праці працівників будівельної інфраструктури та шляхи удосконалення її мотиваційної ролі на прикладі ПрАТ «ХК «Київміськбуд».

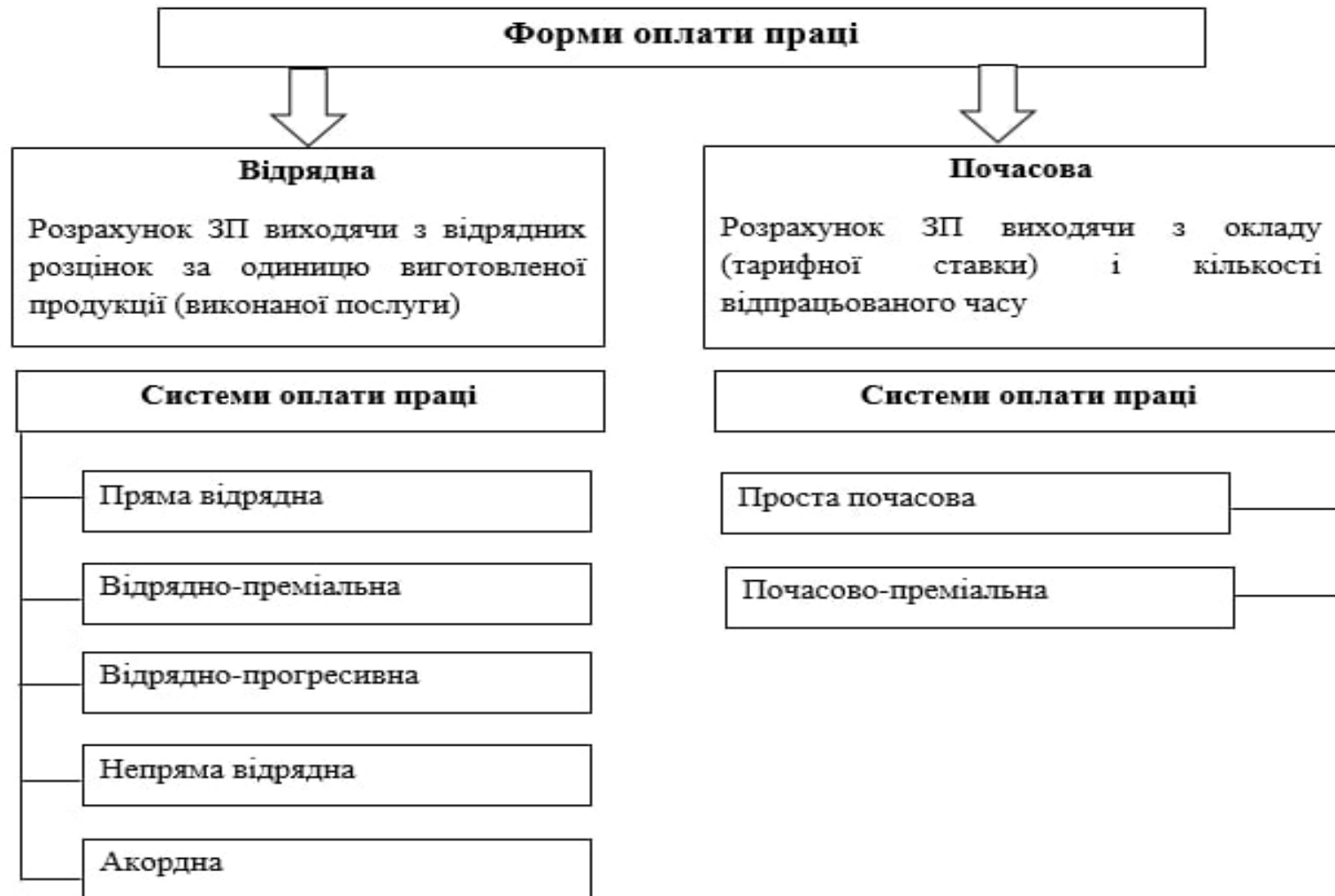
Об'єкт дослідження:

Об'єкт дослідження – процес фінансової діяльності підприємства ПрАТ «ХК «Київміськбуд».

ЗАВДАННЯ РОБОТИ:

- 1. Розкрити сутність і роль заробітної плати у функціонуванні ринкової економіки.
- 2. Визначити особливості оплати праці працівників будівельної галузі.
- 3. Виділити методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.
- 4. Здійснити характеристику підприємства та техніко-економічних показників діяльності ПрАТ «ХК «Київміськбуд».
- 5. Проаналізувати фонд оплати праці та її ефективність у ПрАТ «ХК «Київміськбуд».
- 6. Запропонувати основні напрямки поліпшення організації оплати праці.
- 7. Оцінити значення мотивації праці в діяльності підприємства та шляхи її підвищення.

ОСНОВНІ ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ



Взаємозв'язок високої заробітної плати, ефективності і зростання доходів.



Складові фонду оплати праці:



АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ
ЧИСТОГО ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА
ПРАТ «ХК «КИЇВМІСЬКБУД»

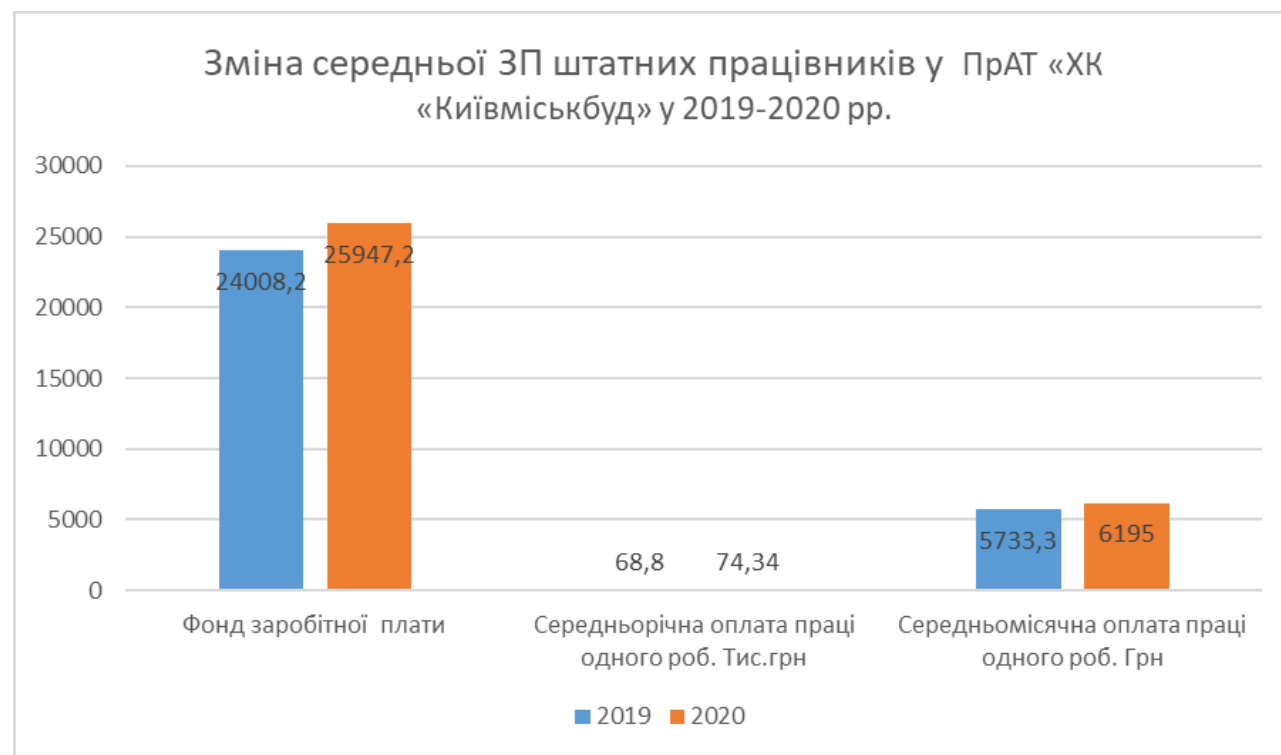
Показники	В 2020 р., тис. грн	В 2019 р., тис. грн	В 2018 р., тис. грн	Відхилення (+,-)	Темпи росту, %
1	2	3	4	5	6
Прибуток від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1 552 758	3 137 680	2 882 947	-1 584 922	-50,51
Податок на додану вартість	9 697	17 350	15 630	-1 330 189	-46,14
Інші вирахування із прибутку	436	1 639	1 101	-7 653	-44,11
Чистий прибуток від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1 542 625	3 118 691	2 866 216	-5 933	-37,96
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	1 520 881	2 849 460	2 617 347	-1 203	-73,40
Валовий прибуток	21 744	269 231	248 869	-665	-60,4
Інші операційні прибутки	242 104	148 221	84 948	-1 576 066	-50,54
Адміністративні витрати	90 397	132 192	118 389	-1 323 591	-46,18
Витрати на збут	72 137	136 397	98 568	-1 328 579	-46,63
Інші операційні витрати	92 405	87 971	81 903	-1 096 466	-41,89
Фінансові результати від операційної діяльності: прибуток	8 909	60 892	34 957	-247 487	-91,92
Прибуток від участі в капіталі	3 921	3 253	4 800	-227 125	-91,26
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування: прибуток	10 192	53 619	38 902	93 883	63,34
Податок на прибуток від звичайної діяльності	2 591	16 701	11 239	157 156	185,0
Фінансові результати від звичайної діяльності: прибуток	7 015	35 640	29 753	-41 795	-31,62
Чистий прибуток	4 317	35 146	27 663	-27 992	-23,64
				-64 260	-47,11
				-26 431	-26,81
				4 434	5,04
				10 502	12,82
				-51 983	-85,37
				-26 048	-74,51
				669	20,57
				-879	-18,31
				-43 427	-80,99
				-28 710	-73,80
				-14 110	-84,49
				-8 648	-76,95
				-23 625	-66,29
				-22 738	-76,42
				-30 829	-87,72
				-23 346	-84,39

ДИНАМІКА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРАТ «ХК «КИЇВМІСЬКБУД» У 2019-2020 РР.

Найменування показника	2019 р., тис. грн	2020 р., тис. грн	Абсолютне відхилення, +,-	Відносне відхилення, %
1. Фонд основної заробітної плати	12 457,3	13 114,5	657,2	5,28
1. Фонд додаткової заробітної плати,	8 205,8	9 080,1	874,3	10,65
у тому числі:				
-надбавки та доплати до тариф-них ставок та посадових окладів	5 744,2	6 962,4	1 218,2	21,21
- премії та винагороди, що носять систематичний характер	980,9	1 010,7	29,8	3,04
-виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	1 480,7	1 107	-373,7	-25,24
1. Заохочувальні та компенсаційні виплати,	3 345,1	3 752,6	407,5	12,18
у тому числі:				
-матеріальна допомога	922,7	1 114,3	191,6	20,77
-соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	101,8	259,2	157,4	154,62
-оплата за невідпрацьований час	2 320,6	2 379,1	58,5	2,52
Фонд оплати праці	24 008,2	25 947,2	1 939	8,08

СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРАТ «ХК «КИЇВМІСЬКБУД» У 2019-2020 РР.

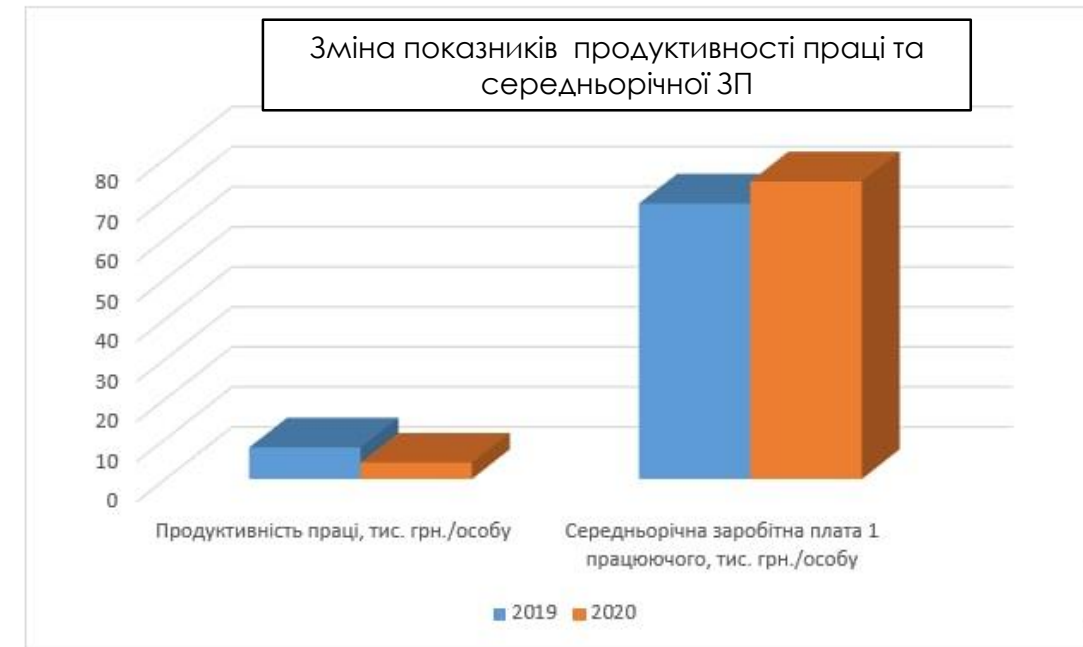
Найменування показника	2019 р.	2020 р.	Абсолютне відхилення, +/-	Відносне відхилення, %
Фонд заробітної плати, тис. грн.	24 008,2	25 947,2	1 939	8,08
Середньооблікова чис. ос.	349	349	0	0
Середньорічна оплата праці одного прац., тис.грн.	68,8	74,34	5,54	8,05
Середньомісячна оплата праці одного прац. грн	5 733,3	6 195	461,7	8,05



АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ПОКАЗНИКІВ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА СЕРЕДНЬОРІЧНОЇ ЗАРПЛАТИ У ПРАТ ХК «КИЇВМІСЬКБУД»

12

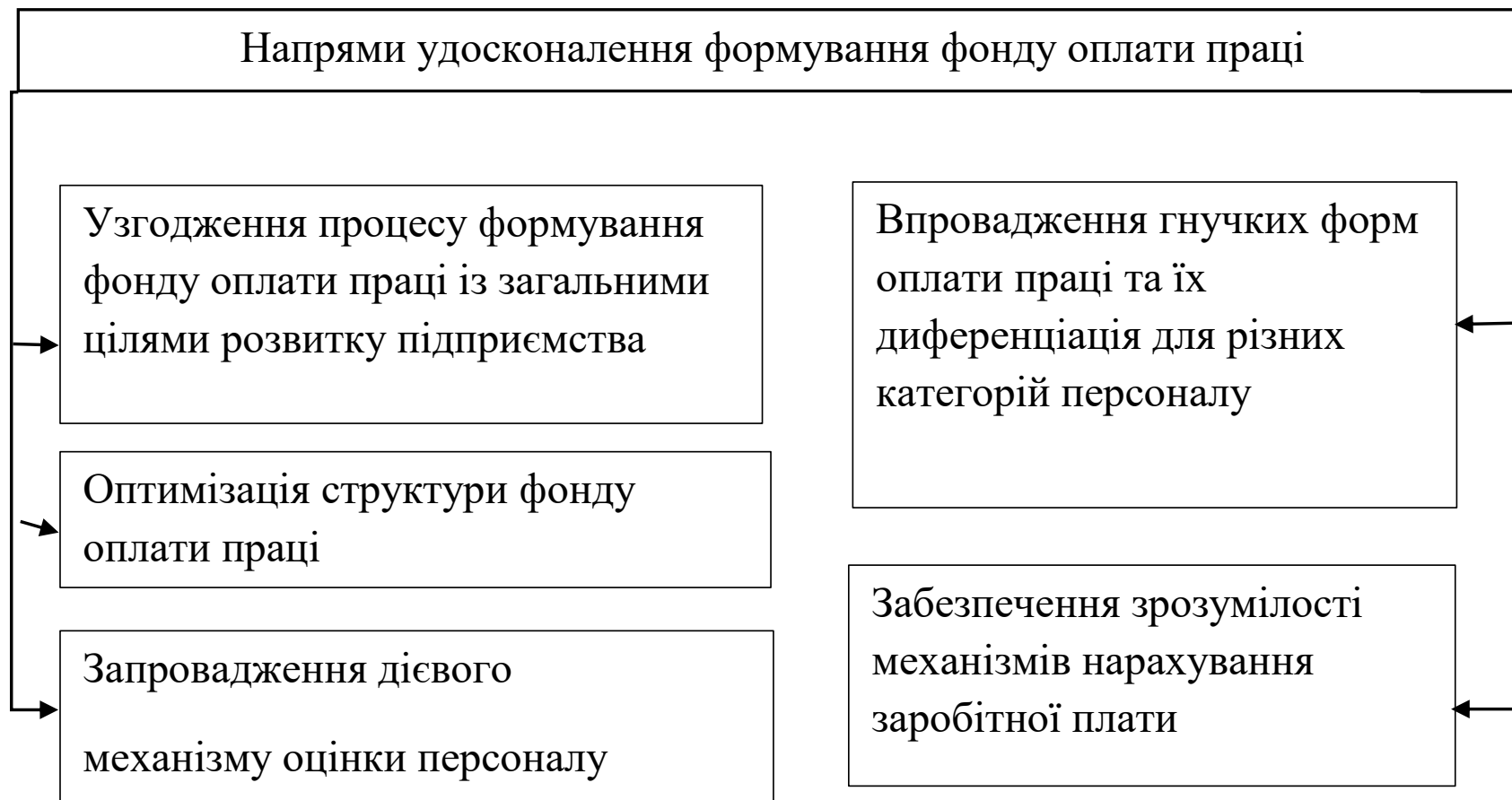
Показники	2019 р.	2020 р.	Відносне відхилення, %
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	349	349	100
Обсяг фактично виготовленої продукції, тис. грн.	2 770,5	1 444,3	52,13
Дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	3 033,5	1 467,3	48,37
Продуктивність праці, тис. грн./особу	7,9	4,1	51,90
Фонд оплати праці, тис. грн.	24 008,2	25 947,2	108,08
Середньорічна заробітна плата 1 працюючого, тис. грн./особу	68,8	74,34	108,05
Коефіцієнт співвідношення темпів росту продуктивності праці та середньорічної заробітної плати	X	X	0,4



РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

- збалансування базової системи заробітної плати відповідно до її основних цілей та стратегій винагородження працівників (кадрової стратегії) та стратегії компанії;
- сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, заробітною платою та ефективністю працівників;
- залежність рівня оплати праці від її кількісних та якісних характеристик, а також від підсумкових результатів роботи підприємства;
- врахування трудового внеску кожного окремого працівника у формування загальних результатів;
- удосконалення існуючої тарифної системи та процесу нормування праці;

КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА.



Дякую за увагу