

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**Організація обліку та аналізу розрахунків з оплати  
праці в системі управління підприємством**

Допущено до захисту перед ЕК  
рішенням кафедри обліку та  
аудиту, протокол № \_\_\_\_  
від «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_р.

Завідувач кафедри



д.е.н., доц. Засадний Б.А.

Студента (ки) 2 курсу магістратури  
спеціальності 071  
«Облік і оподаткування»  
денної (заочної) форми навчання  
**Білан Софії Олександрівни**

\_\_\_\_\_  
(підпис студента(ки))

Засвідчую, що в цій випускній  
кваліфікаційній роботі немає  
запозичень із праць інших авторів без  
відповідних посилань

\_\_\_\_\_  
(підпис студента (ки))

Науковий керівник:  
кандидат економічних наук, доцент  
**Головко Віктор Іванович**

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ – 2022р.

## Зміст

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ВСТУП .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>1.1 Теоретичні аспекти обліку праці та її оплати в господарському процесі .....</b>                                 | <b>10</b> |
| <b>1.2 Сучасні системи і форми оплати праці .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>1.3 Нормативно-правове регулювання виплат працівникам .....</b>   | <b>24</b> |
| <b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ У АТ «ДАК «АВТОМОБІЛЬНІ ДОРОГИ УКРАЇНИ» .....</b> | <b>28</b> |
| <b>2.1 Специфіка оплати праці в дорожній галузі на прикладі АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» .....</b>            | <b>28</b> |
| <b>2.2 Облік та документування розрахунків по оплаті праці у Компанії .....</b>  | <b>34</b> |
| <b>2.3 Автоматизація обліку оплати праці на підприємстві .....</b>   | <b>41</b> |
| <b>РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....</b>   | <b>46</b> |
| <b>3.1 Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці АТ «ДАК «Автомобільні дороги України».....</b>          | <b>46</b> |
| <b>3.2 Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві.....</b>                                 | <b>51</b> |
| <b>ВИСНОВКИ .....</b>  | <b>59</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>  | <b>63</b> |
| <b>ДОДАТКИ .....</b>   | <b>68</b> |

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Кризові явища у вітчизняній економіці негативно впливають на рівень заробітної плати, а отже, і на рівень добробуту громадян, які працюють. В умовах кризи роботодавці не мають змоги підвищувати, а подекуди й виплачувати заробітну плату. Саме тому однією з базових проблем усіх змін у вітчизняній економіці є становлення ефективної системи організації оплати праці будь-якої установи, підприємства чи організації. Причому, слід мати на увазі, що система бухгалтерського обліку і аналізу розрахунків з оплати праці відіграє в цьому питанні не останню роль.

Складним питанням організації обліку праці та її оплати в господарському процесі присвячено низку праць зарубіжних і українських науковців, зокрема, таких як: А. Маршалл, А. Маслоу, А. Сміт, А. Файоль, О. Анісімова, О. Дороніна, С. Глухова, О. Грішнова, Т. Мельник, В. Гончаров, М. Іванова, В. Лисак, А. Колот, В. Ковальов, Н. Лук'янченко, А. Міщенко, І. Поворознюк, С. Покропивний, В. Пономаренко, А. Семенов, М. Семикіна та ін.

Однак, незважаючи на наявні здобутки в розробці цієї багатогранної проблематики, недостатньо вивченими є питання вдосконалення організації оплати праці в сучасних реаліях. Вирішення цього завдання потребує подальших досліджень та наукового обґрунтування. Це зумовлює значущість питань оплати праці, актуальність і перспективність у науковому та практичному планах обраної теми дипломної роботи.

**Мета дослідження.** Дослідження теоретико-методичних положень у сфері організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці та розробка науково-практичних рекомендацій щодо підвищення її ефективності в системі управління підприємством.

Досягнення поставленої мети зумовлює необхідність вирішення таких **завдань дослідження:**

- узагальнити теоретичні аспекти обліку праці та її оплати, зокрема дослідити з позицій економічного підходу сутність понять «оплата праці» і «заробітна плата»;

- розглянути існуючі системи і форми оплати праці в Україні, визначити які форми і системи має застосовувати кожне окреме підприємство та проаналізувати найпоширеніші різновиди систем оплати праці;

- узагальнити теоретико-методологічні підходи до системного розуміння нормативного регулювання виплат працівникам;

- дослідити специфіку оплати праці в дорожній галузі на прикладі АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» та розглянути порядок документування розрахунків з оплати праці в компанії;

- здійснити аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці досліджуваного підприємства;

-запропонувати шляхи підвищення ефективності управління фондом оплати праці в компанії.

**Об'єктом дослідження** є процес організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці у АТ «ДАК «Автомобільні дороги України».

**Предметом дослідження** є теоретико-методичні аспекти та практичні рекомендації щодо вдосконалення організації обліку та оплати праці на підприємстві.

**Методи дослідження.** У ході дослідження використано такі методи: *діалектичний і спостережень* – для визначення сутності й виявлення складових механізму організації оплати на підприємствах (підрозділи 1.1,1.2, 1.3); *аналізу та синтезу* – для аналізу особливостей, стану й динаміки системи організації оплати у АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3,3.1); *методи оцінювання ефективності* – для оцінювання пропонованих заходів щодо вдосконалення організації оплати на досліджуваному підприємстві (підрозділ 3.2).

**Інформаційну базу дослідження** становлять положення економічної теорії, інформаційні матеріали світових економічних форумів, Державної служби статистики України, Міністерства фінансів України, законодавчі та нормативно-правові акти, науково-практичні видання провідних зарубіжних та українських учених, аналітичні дані, звітність підприємства.

***Структура й обсяг роботи.*** Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, містить 10 додатків, 5 рисунків і 18 таблиць. Загальний обсяг роботи становить 68 сторінок, обсяг основного тексту –61 сторінка, список використаних джерел налічує 58 позицій.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.**

### **1.1 Теоретичні аспекти обліку праці та її оплати в господарському процесі**

Ефективність функціонування та соціальний розвиток суб'єктів господарювання забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу. Облік праці та заробітної плати є однією з найважливіших ділянок у всій системі обліку на підприємстві.

Організація обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі включає : розробку методики та техніки узагальнення заробітної плати; вибір реєстрів аналітичного та синтетичного обліку; розподіл робіт між бухгалтерами; проведення оперативного контролю за правильністю розрахунків [49].

Проблемними питаннями організації обліку праці та її оплати є : регламентація організації праці на підприємстві; контроль за використанням робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці; своєчасне і правильне визначення сум нарахованої заробітної плати й відрахувань органам соціального страхування; терміни всіх розрахунків з працівниками із заробітної плати ті інших виплат; облік і контроль за використанням фонду оплати праці [53].

В більшості наукових джерел подано тлумачення термінів «заробітна плата» та «оплата праці». При цьому одні науковці вважають, що ці поняття є синонімами, а інші – переконані, що це різні економічні категорії .

Отже, проаналізуємо існуючі терміни «заробітна плата» та «оплата праці» й з'ясуємо, чи є ці економічні категорії тотожними. Так, науковці М. Пономарьова, Л. Гаврилюк та І. Чернега вживають їх як синоніми та дають таке визначення: «це певна винагорода, яка сплачується за якісно виконаний обсяг роботи» [47]. Це визначення є дуже розмитим й не відображає ні сторін трудового процесу, ні обов'язків, які виникають між ними.

О. Дробишева та Д. Домаш також вважають поняття «заробітна плата» та «оплата праці» синонімами, але дають їм більш складне, на відміну від попереднього, визначення: «ціна робочої сили, яка відображає вартість певної сукупності предметів споживання та послуг, що спрямовані на забезпечення відтворення трудових ресурсів за допомогою задоволення фізичних та духовних потреб працівника та його родини» [28]. Сучасне формування заробітної плати базується більше на результатах праці (плата за певний обсяг роботи), а не спрямоване на задоволення «фізичних та духовних потреб працівника».

В. Лаптев також вживає у своїй праці терміни «оплата праці» та «заробітна плата» як синоніми, наголошуючи на багатогранності й складності останньої. Заробітну плату він тлумачить як «основну частину доходу працівника, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовою угодою працедавець зобов'язується виплатити працівнику за певний обсяг виконаної роботи» [37]. Це визначення є найбільш повним з-поміж наведених, адже містить у собі конкретизацію того, що заробітна плата є лише частиною доходу працівника (він може мати інші доходи, зокрема дивіденди). Крім того, це визначення містить сторони трудової угоди та їх обов'язки.

С. Васильчак, О. Жидяк і Т. Полянчич зазначають, що між категоріями «заробітна плата» та «оплата праці» є відмінність, яка полягає в тому, що перше поняття стосується виплати винагороди певному працівнику, а друге – більш широке й охоплює весь процес організації та правове регламентування оплати праці [19]. При цьому науковці наголошують, що заробітну плату потрібно розглядати з декількох позицій, а саме: з позиції працедавця, з позиції працівника, як ціну робочої сили на ринку трудових ресурсів, як економічну категорію, що відображає відносини між працівником і власником [19].

Таку позицію підтримує і професор О.Грішнова, яка розглядає поняття «заробітна плата» з кількох позицій: з позиції економічної теорії, з позиції ринкової економіки, з позиції економіки праці, з позиції найманого працівника та з позиції підприємця. [38].

Відобразимо різні підходи до трактування сутності заробітної плати у табл.1.1

**Таблиця 1.1**

**Трактування сутності заробітної плати за різними підходами**

| <b>Підхід</b>   | <b>Сутність поняття «заробітна плата»</b>  |
|---|--|
| З позицій економіки праці та права                      | Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.  |
| З позицій економічної теорії                            | Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.        |
| В умовах ринкової економіки                             | Заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості. |
| З позицій найманого працівника (як частина його доходу) | Заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.  |
| З позицій роботодавця (як витрати)                      | Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг)  |
| Як мотиваційний чинник                                  | Заробітна плата – це головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці  |

Складено за даними джерел [26,36]

Т. Мельник наголошує, що, незважаючи на ототожнення понять «оплата праці» та «заробітна плата», вони не є синонімами й співвідносяться як загальне й часткове. Вона дає таке визначення категорії «оплата праці»: «це трудовий дохід працівника, який залежить від кількості та якості витраченої корисної праці, який сплачується роботодавцем у вигляді заробітної плати у грошовій або натуральній формі» [41]. З визначення Т. Мельник можна зробити висновок, що вона вважає заробітну плату конкретним втіленням оплати праці. При цьому науковець підкреслює, що це саме «трудовий дохід», адже працівники можуть отримувати й інші доходи на підприємстві, які не пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

У Законі України «Про оплату праці» наведено визначення лише поняття «заробітна плата». Згідно з українським законодавством, цей термін означає «винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим

договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [17]. Таким чином, на законодавчому рівні також немає чіткого розмежування між поняттями «оплата праці» та «заробітна плата».

Проведений аналіз сутності двох вищезазначених економічних категорій дає підстави стверджувати, що вони не є тотожними. На базі проаналізованих термінів пропонуємо для поняття «оплата праці» таке визначення: ціна робочої сили, яку погоджено в трудовій угоді між роботодавцем і працівником та яка буде отримана останнім у разі виконання визначеного обсягу роботи.

Під час дослідження економічної сутності заробітної плати дискусійним є питання про її функції, розгляд яких дає можливість установити вплив оплати праці на всю соціально-економічну систему.

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. Стимулююча функція заробітної плати розкриває свою сутність у: встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску у результати роботи підприємства; як інструмент впливу роботодавця на трудову поведінку найманих працівників через політику заробітної плати, як засіб дії внутрішніх мотивів працівників до покращення результатів праці. Ця залежність повинна заохочувати працівника до постійного покращання результатів праці. У ЗУ «Про оплату праці» – трактується відтворювальна і стимулююча функції [17,18].

Для забезпечення реалізації заробітною платою зазначених вище функцій необхідне дотримання таких найважливіших принципів:

1. Забезпечення відповідності між оплатою праці та вартістю робочої сили. Оплата праці, що визначається власником, має задовольняти потреби працівника та його сім'ї.
2. Еквівалентність оплати праці щодо якості роботи. Робота, за яку сплачується заробітна плата, має бути виконана якісно, у повному обсязі та своєчасно, згідно з умовами трудової угоди.

3. Забезпечення єдності державного, колективно-договірного та ринкового регулювання оплати праці. З боку держави у сфері регулювання оплати праці має забезпечуватися дотриманням соціальних гарантій щодо мінімальної заробітної плати, допомоги в працевлаштуванні категорій населення, що потребують соціального захисту, сприянням зростанню зайнятості населення тощо. Колективно-договірне регулювання має передбачати захист інтересів працівника перед власником у трудових відносинах. Ринкове регулювання має бути спрямоване на забезпечення конкуренції на ринку праці та встановлення справедливої ціни на робочу силу.

4. Забезпечення неухильного підвищення реальної заробітної плати. Цей принцип може бути дотриманий лише в разі збільшення заробітної плати відповідно до зростання продуктивності праці. В іншому разі зростання заробітної плати спричинятиме «розкручування» інфляційної спіралі.

5. Соціальна безпека. Він ґрунтується на тому, що організація оплати праці на підприємстві має враховувати інтереси незахищених верств населення. Також соціальна безпека виявляється в збереженні робочого місця за особою, яка тимчасово втратила працездатність, забезпеченні виплат у разі професійних захворювань або інвалідності тощо.

6. Забезпечення гнучкості механізму оплати праці. Система оплати праці на підприємстві повинна відповідати викликам ринку праці для залучення висококваліфікованих працівників та змін у законодавстві, які пов'язані з регулюванням сфери трудових відносин. На жаль, на багатьох промислових підприємствах системи оплати праці не є гнучкими, використовують неефективні форми оплати праці [15].

Основними завданнями організації обліку праці та її оплати є:

– організація контролю за якістю та кількістю затраченої праці, за виконанням завдань щодо зростання продуктивності праці, за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяються для оплати праці працівників підприємства;

- своєчасне і правильне віднесення сум нарахованої заробітної плати і відрахувань фондам соціального страхування на собівартість продукції, виконаних робіт, послуг, а також на інші витрати;

- здійснення у встановлені строки всіх розрахунків з працівниками по заробітній платі та інших виплатах;

- збір інформації та групування показників з оплати праці необхідних для поточного і наступного планування, контролю, аналізу та оперативного управління виробництвом, для складання фінансової і статистичної звітності;

- контроль за чисельністю персоналу та використанням робочого часу;

- правильність документального оформлення виробітку робочих та службовців;

- своєчасне нарахування заробітної плати та допомоги, а також їх виплата;

- своєчасне утримання сум податків та перерахування їх до бюджету;

- планування звітів про працю.

Виконання цих завдань забезпечується правильно організованим :

- обліком робочого часу;

- обліком особового складу підприємства;

- обліком виробітку продукції та нарахуванням заробітної плати;

- суворим дотриманням законодавства про працю;

- точністю та своєчасністю розрахунків.

Для правильної організації обліку праці та її оплати на будь-якому підприємстві бухгалтер керується документами з даного питання, до яких належать законодавчі та нормативні акти.

Отже, підсумуємо зазначене вище. Було визначено відмінність між поняттями «оплата праці» та «заробітна плата». Також були розглянуті функції заробітної плати, які розширюються та модифікуються разом з процесом трансформації національної економіки та сформульовані принципи на яких базується організація оплати праці. І як підсумок, визначили завдання, які має вирішувати правильна організація обліку праці та її оплати на підприємстві.

## 1.2 Сучасні системи і форми оплати праці

До базових елементів організації оплати праці належать форми і системи оплати праці. У більшості наукових праць як базові форми оплати праці вказано відрядну та почасову. Якщо як міра праці береться кількість відпрацьованого робочого часу, то це – почасова форма заробітної плати. Якщо за міру праці береться кількість виготовленої продукції (наданих послуг), то йдеться про відрядну форму заробітної плати. Отже, *форма заробітної плати* – це одна з класифікацій систем оплати праці за ознакою, що характеризує міру праці.

За економічною сутністю та елементами побудови відрядна й почасова форми заробітної плати суттєвих відмінностей не мають. Як перша, так і друга базуються на встановленій законодавством тривалості робочого часу та визначеній ринком ціні робочої сили.

Дані форми заробітної плати враховують як результат праці, так і необхідний для його одержання робочий час. Разом з тим існує думка, що почасова форма передбачає оплату за відпрацьований час без урахування результативності праці, а відрядна форма – оплату за результат без урахування робочого часу. На практиці таке розуміння сутності форм заробітної плати призводило та призводить до того, що за відрядної форми створюються штучні перепони своєчасному перегляду норм затрат праці в разі підвищення організаційно-технічного рівня виробництва й об'єктивного зменшення робочого часу на виробництво продукції (надання послуг), а за почасової форми не досягаються необхідні роботодавцеві результати праці.

Щоб позбутися цих суперечностей, класичне трактування сутності форм заробітної плати потрібно доповнити. Так, за почасової форми заробітної плати результат праці має приховану форму – посадових інструкцій, переліку трудових обов'язків тощо, а робочий час, що невіддільний від цих обов'язків, має відкриту, явну форму. За відрядної форми заробітної плати результат має безпосередню форму й чіткі кількісні параметри, а робочий час, необхідний для його досягнення й невіддільний від нього, – опосередковану форму. [26].

На відміну від інших, Г. Тибінка стверджує, що на практиці на підприємстві використовують чотири форми оплати праці, а саме: відрядну, почасову, комбіновану (почасово-відрядну), комісійну [56].

Щодо систем оплати, то думки вчених із цього приводу дещо відрізняються. Так, О. Дробишева і Д. Домаш виокремлюють такі системи оплати праці: 1) «за відрядної форми: пряма відрядна, непрямая відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна»; 2) «за почасової форми: проста почасова, почасово-преміальна, за посадовими окладами» [28].

Т. Мельник розрізняє такі системи оплати праці в межах базових форм: 1) «за почасової форми: проста, почасова, оплата за посадовими окладами, преміальна»; 2) «за відрядної форми: проста, преміальна, індивідуальна, колективна, непрямая, акордна, відсоткова» [41].

І. Щирба виокремлює такі системи оплати праці: 1) «у рамках почасової форми: проста; почасова, поденна, помісячна, почасово-преміальна, почасово-преміальна, поденно-преміальна, помісячно-преміальна»; 2) «у рамках відрядної форми: пряма, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, відрядно-регресивна, непрямая відрядна, акордна» [57].

О. Дороніна запропонувала таку класифікацію систем оплати праці: 1) «за способом оцінки кількості праці (відрядна, почасова, комбінована)»; 2) «за формою виразу і оцінюванням результатів праці (індивідуальна, колективна)»; 3) «за кількістю показників, які характеризують результати праці (однофакторна, багатофакторна)»; 4) «за характером впливу працівника на результати праці (пряма, непрямая)»; 5) «за характером розподілу фонду оплати праці (тарифна, безтарифна, змішана)»; 6) «за цільовим призначенням (заохочувальна, гарантуюча, примусова)»; 7) «за характером зростання оплати праці (пропорційна, прогресивна, регресивна)» [27].

Г. Тибінка в межах чотирьох визначених форм розмежовує такі системи оплати праці: 1) відрядну: просту відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, непрямую, акордну відрядну, бригадну відрядна; 2) почасову: просту почасову, почасово-преміальну, бригадну почасову; 3) комбіновану – всі можливі

комбінації відрядної та почасової форм; 4) комісійн, яка формується на встановленні премій у вигляді відсотків до окладу (відсоток від обсягу виробництва, від продажу, від прибутку) [56 с. 43–44 ].

Н. Любомудрова виділяє такі системи оплати праці в межах комісійної форми:

– системи, які пов’язують основний заробіток з рівнем виконання визначених показників (прогресивна, регресивна);

– системи, пов’язані з особистими професійними якостями працівника, складністю праці, відповідальністю (система з авансованим або гарантованим мінімумом);

– система, яка побудована на основі певних результуючих показників (відсоток від обсягу виробництва, від продажу, від прибутку) [40].

У законодавстві, що регулює трудові відносини, не зазначено, які форми та системи має застосовувати підприємство. У ст. 15 Закону України «Про оплату праці» вказано, що підприємство на власний розсуд обирає та встановлює форми та системи оплати праці, зазначаючи їх у колективному договорі, а у разі його відсутності, погоджуючи з органом профспілкової організації [17].

Відрядна й почасова форми та їх системи оплати праці є традиційними. Комісійна й комбінована форми та їх системи оплати праці є нетрадиційними, їх використовують в українській практиці лише на деяких підприємствах. Базуючись на зазначених вище формах і системах оплати праці, наведемо їх узагальнену класифікацію (рис. 1.1).

Для того, щоб застосування певної форми заробітної плати було доцільним, вибирати її потрібно, додержуючись відповідних умов.



**Рис.1.1 Класифікація систем оплати праці за їх формами**

Джерело: узагальнено автором за працями [26,41,56,57,27,40].

Тож умовами, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці, є:

- необхідність стимулювання збільшення виробітку продукції та скорочення чисельності працівників через інтенсифікацію їхньої праці;
- реальна можливість застосування технічно обґрунтованих норм;
- існування в працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад установлену норму за наявних організаційно-технічних умов виробництва;
- можливість і економічна доцільність розробки норм праці та обліку виробітку працівників, тобто витрати на нормування робіт і їхній облік мають перекриватись економічною ефективністю збільшення виробітку;

– відсутність негативного впливу цієї форми оплати на якість продукції, рівень додержання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання матеріальних ресурсів.

Погоджуємося з думкою, що ефективнішою, проте, є почасова форма оплати праці, яка, базуючись на обґрунтованих нормах і належній організації праці, має ввібрати в себе кращі регламентовані елементи відрядної форми.

До найпоширеніших різновидів простих і складних систем відносяться такі: проста почасова, почасово-преміальна, відрядно-преміальна, акордна.

За *простої почасової системи* заробіток працівника формується відповідно до його тарифної ставки (окладу) і фактично відпрацьованого часу. У разі застосування годинних і денних тарифних ставок величина заробітку працівника, який оплачується почасово (Зп.п), визначається за такою формулою:

$$\text{Зп. п} = T_c \times Ч_\phi$$

де  $T_c$  – тарифна ставка працівника за одиницю часу (годину, день), грн;

$Ч_\phi$  – фактично відпрацьований працівником час, год або днів.

У разі застосування місячної тарифної ставки (окладу) заробіток працівника визначається за формулою:

$$\text{Зп. п} = \frac{T_{c.m.} \times K_{\phi.m.}}{K_p}$$

де  $T_{c.m.}$  – місячна тарифна ставка працівника, грн;

$K_{\phi.m.}$  – фактично відпрацьована працівником кількість днів за місяць;

$K_p$  – кількість робочих днів у місяці відповідно до графіка роботи підприємства

За *почасово-преміальної системи* працівникові понад оплату відповідно до його тарифної ставки (окладу) і фактично відпрацьованого часу виплачується премія за виконання визначених кількісних і якісних показників і умов преміювання. Заробітна плата працівника за цієї системи ( $\text{З}_{п-пр}$ ) визначається за формулою:

$$Z_{п-пр.} = Z_{п.п} + П$$

де  $Z_{п.п}$  – тарифна частина заробітної плати, що відповідає заробітку, визначеному для простої почасової системи, грн;

$П$  – розмір премії в разі досягнення кількісних і якісних критеріїв преміювання, грн.

За *відрядно-преміальної системи* оплати праці працівникові крім відрядного заробітку, нарахованого згідно з чинними відрядними розцінками за одиницю виготовленої продукції та її кількість, виплачується премія за виконання показників, що передбачені чинним преміальним положенням. Заробітна плата працівника за цієї системи ( $Z_{в-пр}$ ) визначається за формулою:

$$Z_{в-пр.} = Z_{в} + П$$

За *акордної системи* оплата здійснюється не за окремі операції, види робіт, а за виконання певного комплексу робіт, які входять до акордного завдання. Акордна оплата праці, як правило, запроваджується для колективу працівників (бригади, ланки) і може розглядатись як варіант колективної системи оплати праці за кінцевими результатами. Оплата за виконання акордного завдання визначається на базі калькуляції, складеної згідно з чинними нормами часу й розцінками за роботи, що входять до цього завдання. Специфічною особливістю акордної оплати є те, що загальна сума заробітку за виконання визначеного комплексу робіт фіксується й доводиться до робітників заздалегідь, до початку роботи. [26].

Щодо організації системи оплати праці, то законодавством передбачено застосування тарифної й інших систем, які будуються на оцінюванні складності виконуваної роботи та професійної кваліфікації працівників [17]. У науковій літературі ці так звані «інші системи» прийнято називати «безтарифними». Тарифні системи є найбільш поширеними на українських підприємствах, але вони вже досить застарілі й мають низку суттєвих недоліків. Безтарифні системи є більш сучасними та ефективними, але на практиці вони досить рідко зустрічаються.

Як зазначає І. Щирба, тарифна система являє собою таку організацію оплати праці, яка передбачає диференціацію роботи (за складністю, інтенсивністю,

відповідальністю, особливістю умов), урахування кваліфікації працівника та фінансових можливостей підприємства [57 с. 60].

Ст. 96 Кодексу законів про працю визначає, що до складу тарифної системи входять тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифні ставки, професійні стандарти [1].

Тарифна сітка є шкалою, яка відображає розподіл оплати праці залежно від кваліфікації та складності роботи. Це ключовий елемент тарифної системи організації оплати праці. З одного боку, тарифна сітка спрощує процес визначення тарифних умов оплати для працівників і службовців [43, с. 41]. З іншого – до недоліків тарифної сітки С. Цимбалюк пропонує зарахувати такі:

- діапазон між розрядами тарифної сітки незначний, що не стимулює до переходу на вищу посаду (здобуття певної категорії);
- використання змішаного типу міжрозрядної різниці;
- відсутня об'єктивна методика оцінювання складності роботи та обсягу відповідальності працівників на різних посадах

Незважаючи на ці недоліки, деякі науковці, зокрема О. Баксалова, стверджують, що безтарифна система не є реальною альтернативою тарифній системі, бо першу можна використовувати лише на невеликих підприємствах, де є можливість точно визначити внесок кожного працівника в колективні результати праці [13, с. 9].

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка, яка являє собою грошове вираження оплати праці за одиницю робочого часу . Як правило, на підприємствах існують почасові тарифні ставки, оскільки Кодекс законів про працю передбачає різну оплату за годину робочого часу в нічний час, вихідні та святкові дні [1]. Для підприємств, що працюють на основі змінних норм виробітку, встановлюються денні тарифні ставки. Місячні тарифні ставки характерні для роботи, яка безпосередньо не впливає на кінцеві результати виробничого процесу (економіст, бухгалтер тощо).

Невід'ємною частиною тарифної системи є також схема посадових окладів. Вона являє собою перелік посад і відповідні їм розміри помісячної оплати праці за

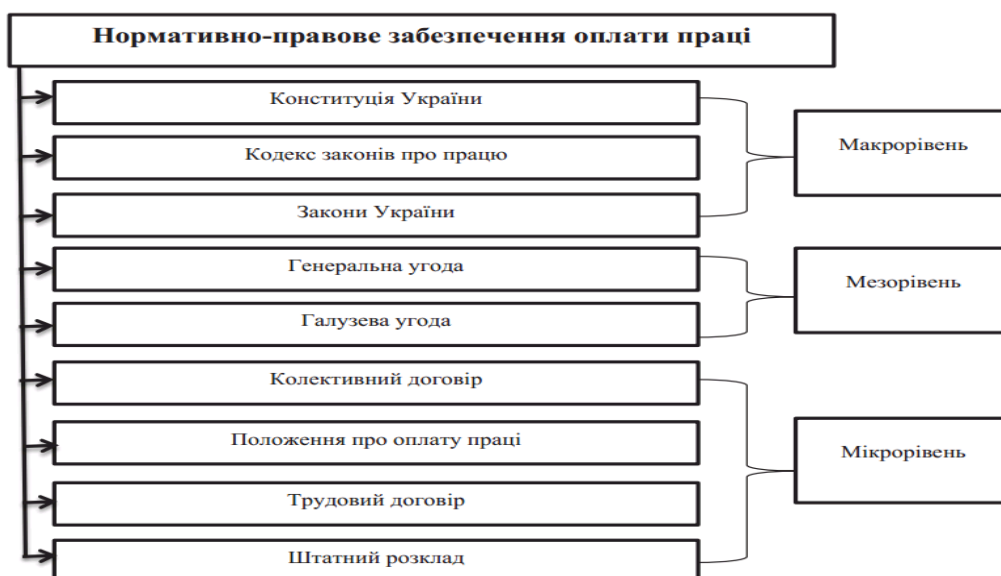
кжною професією та кваліфікаційним розрядом. Посадовий оклад визначається як базовий розмір оплати праці за виконання роботи певної складності відповідно до кваліфікаційного рівня працівника[51, с. 63].

Отже, традиційними формами оплати праці вважаються відрядна і почасова. Вище було запропоновано різні класифікації систем оплати праці та детально описано найпоширеніші різновиди простих і складних систем для українських підприємств. Проте, згідно ст. 15 Закону України «Про оплату праці», підприємства на власний розсуд обирають та встановлюють форми та системи оплати праці, зазначаючи їх у колективному договорі, а у разі його відсутності, погоджуючи з органом профспілкової організації.

### 1.3 Нормативно-правове регулювання виплат працівникам

Потреба в державному регулюванні розрахунків з оплати праці постала особливо гостро ще в часи першого суспільного розподілу праці (5 – 4 тисячоліття до н. е.). Відтоді питання державного забезпечення гарантій щодо права на гідну працю та її оплати стало одним з пріоритетних завдань будь-якої держави. З набуттям незалежності в Україні виникла потреба перегляду чинних нормативних актів і створення нових у сфері забезпечення розрахунків з працівниками, які б відповідали демократичним і суверенним принципам існування нової незалежної держави.

Цей процес триває ось уже 30 років і до цього часу не набув свого логічного завершення. В Україні правове регулювання оплати праці працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання здійснюється на трьох рівнях: макрорівень – дія норм правової бази поширюється на усі без винятку види діяльності; мезорівень – нормативно - правова база встановлює правила розрахунків з працівниками конкретних галузей відповідно до їх особливостей; мікрорівень – нормативні документи формуються на самих підприємствах відповідно до чинного законодавства (рис 1.2). [45].



**Рис. 1.2 Нормативно-правове забезпечення оплати праці**

Джерело [45].

Прийняті протягом років законодавчі акти сприяли позитивним змінам в організації оплати праці, адже було здійснено перехід від централізованої системи організації оплати праці до колективно - договірних принципів її регулювання та встановлення державних гарантій в оплаті праці.

В Україні було практично створено законодавчо-правову базу регулювання державних механізмів оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм. Але механізми державного регулювання оплати праці ще не спрацювали в повному обсязі через відсутність чітких визначень деяких понять та неузгодженість норм у трудовому законодавстві України. [58].

На основі всебічного аналізу чинної нормативно - правової бази було виділено чимало проблем і суперечностей, що стосуються регулювання розрахунків з працівниками (табл. 3.1)

**Таблиця 1.2**

**Проблематика та невизначеність нормативних документів з організації обліку розрахунків за виплатами працівникам**

| № з/п | Документ  | Пункт                 | Питання, що розглядається                                       | Примітки   |
|-------|---|-----------------------|---|--|
| 1     | 2   | 3                     | 4   | 5  |
| 1     | Кодекс законів про працю України. Кодекс введено в дію з 1 червня 1972 року Законом Української РСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII [1]. | Стаття 94             | Визначення поняття заробітна плата”. Структура заробітної плати | Відсутня повна правова визначеність поняття “заробітна плата”. Її визначення, подане в зазначених статтях, дещо обмежено.<br>У статті 2 визначено, що заробітна плата складається з трьох частин: основна, додаткова, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Такий поділ не відповідає статті 94 КЗпП, оскільки вона не передбачає включення до заробітної плати компенсаційних виплат, а також наданих підприємствами працівникам додаткових соціально-побутових пільг. Крім того, це практично важливо для визначення правових підстав окремих видів виплат, здійснюваних на користь працівників [30]. |
| 2     | Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 року (із змінами і доповненнями) [2].  | Стаття 1;<br>Стаття 2 |   |  |

## Продовження таблиці 1.2

| 1 | 2  | 3        | 4   | 5  |
|---|--|----------|---|--|
| 3 | Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року(поточна редакція від 09.05.2021) [3].               |          | Звуження змісту наявних прав та свобод (ст. 22 Конституції України) | Встановлено тривалість відпустки громадянам України – у календарних днях, а не в робочих, що звужує зміст наявних прав (відповідно – порушення статті 22 Конституції України).   |
| 4 | Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 року (поточна редакція від 27.12.2019) [4]. | Стаття 2 | Обов’язковість укладення колективного договору                      | У частині 7 статті 65 ГК України зазначено, що на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір. Тобто за ГК України укладення колективного договору є обов’язковим. Але стаття 2 Закону України від 01.07.1993 р. №3356-ХІІ “Про колективні договори і угоди” передбачає, що колективний договір просто укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Тобто без ознак обов’язковості. [39]. |

Узагальнено автором за джерелами [1,2,3,4,30,39].

Отже, стосовно пунктів 1, 2, 4, то необхідні зміни у відповідні нормативні документи з метою їх взаємоузгодженості. Зокрема, визначення заробітної плати та її структури повинно бути єдиним як у Законі “Про оплату праці”, так і в Кодексі законів про працю. Аналогічно, зміни необхідно прописати в Законі “Про колективні договори і угоди” щодо обов’язковості укладання колективного договору з метою узгодженості такої норми із Господарським кодексом.

Щодо пункту 3, то тут необхідно детальніше розглянути це питання, оскільки його проблематика прямо стосується величини доходу кожного без винятку працівника у формі відпускних, а також звужує права найманої особи відповідно до основного гаранта забезпечення прав громадян – Конституції України. [45].

Згідно ст. 24 Закону України «Про оплату праці» терміни виплати заробітної плати встановлюються підприємствами самостійно в колективному договорі або нормативному акті роботодавця з дотриманням норм законодавства. При цьому заробітна плата повинна виплачуватися не рідше двох разів на місяць через

проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [2].

Тобто зазначеними нормами встановлено, що заробітна плата виплачується не рідше ніж два рази на місяць, а, отже, підприємство може виплачувати заробітну плату і три рази в місяць.

Половиною місяці вважаються 15 календарних днів з першого до 15 числа, а другою половиною – з 16 до 30 (31) числа.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (ст. 43 Конституції). Працівник має право на оплату своєї праці на підставі укладеного трудового договору (ст. 21 Закону «Про оплату праці»)[2].

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку; своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості (ст. 97 Кодексу законів про працю (КЗпП), ст. 15 і 24 Закону «Про оплату праці») [2,1].

Таким чином, в законодавстві України встановлені терміни виплати заробітної плати, за несвоєчасну виплату передбачено адміністративну та кримінальну відповідальність.

## **РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ У АТ «ДАК «АВТОМОБІЛЬНІ ДОРОГИ УКРАЇНИ»**

### **2.1 Специфіка оплати праці в дорожній галузі на прикладі АТ «ДАК «Автомобільні дороги України».**

Акціонерне товариство Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» (далі компанія) створено рішенням Державного агентства автомобільних доріг України (наказ Укравтодору від 05 березня 2002 року №93) на виконання Указу Президента України від 08 листопада 2001 року № 1056 «Про заходи щодо підвищення ефективності управління дорожнім господарством України» [6], відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2002 року № 221 «Про утворення відкритого акціонерного товариства «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» та інших законодавчих актів України [7].

До складу компанії входять 33 дочірніх підприємства з них 25 об'їавтодорів та 8 непрофільних структурних організацій. Така розгалуженість компанії, що охоплює представництво на рівні кожного районного центру нашої країни робить її фактичним монополістом в галузі експлуатаційного утримання доріг загального користування державного та місцевого значення.

Дочірні підприємства компанії засновані з метою забезпечення економічних інтересів держави, задоволення потреб держави, населення та оборони країни в удосконаленні і розвитку автомобільних доріг загального користування, розширення можливостей виробничого і соціального розвитку підприємств дорожнього господарства.

Функціонування підприємства в умовах трансформації економіки актуалізує проблему раціонального витрачання ресурсів. При цьому зростає значення обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Оплата праці є складною соціально-економічною категорією. Заробітна плата складає основну частину вартості робочої сили, яку виплачує роботодавець із отриманих доходів у відповідності до умов колективних договорів та внеску працівника в результати економічної діяльності підприємства [20].

Оплата праці в акціонерному товаристві ДАК «Автомобільні дороги України» здійснюється відповідно до Закону України «Про оплату праці», Кодексу законів про працю України, нормативно – правових актів з питань оплати праці, Генеральної та Галузевою угодою укладеною між засновником компанії Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України в останній редакції на 2020-2022 роки.

На основі зазначених нормативних документів компанія та її дочірні підприємства укладають колективні договори, що встановлюють соціально-трудова гарантії для найманих працівників на обласному рівні, визначають форми та системи оплати праці, регулюються виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцем та відповідальність сторін за виконання досягнутих домовленостей. Положення цього колективного договору діють безпосередньо і поширюються на всі підрозділи та філії дочірніх підприємств.

Оплата праці співробітників апарату управління компанії, її дочірніх підприємств та їх філій здійснюється на основі схеми посадових окладів та великої кількості доплат та надбавок, що встановлюються у відсоткову значенні до посадових окладів. Перелік таких виплат наведено в таблиці 2.1

**Таблиця 2.1**

**Доплати та надбавки до посадових окладів працівників апарату управління**

| Назва доплат та надбавок   | Розміри доплат та надбавок   |
|--|--|
| За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт                      | Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за окладами, які могли б виплачуватись за умови нормативної чисельності працівників |
| За суміщення професій (посад)  | Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії окладами суміщуваних професій і посад   |
| За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (професіоналам, фахівцям) | До 100 відсотків посадового окладу відсутнього працівника  |
| За особливий режим роботи (керівникам)   | Відповідно до положення  |

*Продовження таблиці 2.1*

|   |  |
|---|--|
| За роботу у нічний час  | 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час                                       |
| За високі досягнення у праці (керівникам, професіоналам, фахівцям)                                    | До 50 відсотків посадового окладу  |
| За виконання особливо важливої роботи за певний термін  | До 50 відсотків посадового окладу, тарифної ставки   |
| За роботу з ненормованим робочим днем водіям легкових автомобілів                                     | До 25 відсотків встановленої тарифної ставки за фактично відпрацьований час  |
| За класність водіям легкових автомобілів  | Водіям I класу – 25 відсотків, водіям II класу – 10 відсотків встановленої тарифної ставки за фактично відпрацьований час водієм |
| За особливий характер роботи водіям легкових автомобілів  | До 50 відсотків встановленої тарифної ставки за фактично відпрацьований час  |
| За ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників та бронювання військовозобов'язаних | До 50 відсотків посадового окладу  |
| За почесне звання «заслужений»  | До 20 відсотків посадового окладу  |

Складено за даними додатку К

З метою стимулювання підвищення ефективності праці окремих працівників, їх матеріальної зацікавленості у покращенні загальних результатів діяльності компанії також передбачено преміювання працівників.

Премії виплачуються при наявності прибутку до оподаткування в цілому по компанії наростаючим підсумком з початку року та недопущенні заборгованості (крім поточної) перед бюджетом, Пенсійним фондом та з виплати заробітної плати. Преміювання провадиться в наступному за звітним кварталі у розмірі до 100 відсотків заробітної плати за посадовими окладами за квартал. При невиконанні умов – преміювання не проводиться. Розмір преміювання конкретних підрозділів або працівників може зменшуватися за неякісне виконання завдань за функціональними обов'язками та значні виробничі або дисциплінарні порушення, допущені працівниками у звітному періоді (Додаток Л).

Щомісяця працівникам компанії виплачується надбавка за вислугу років. Вказана надбавка виплачується усім штатним працівникам компанії в залежності від стажу безперервної роботи в Державній акціонерній компанії «Автомобільні дороги України» та на підприємствах та організаціях дорожньої галузі.

Оплата праці працівників дочірніх підприємств та філій Компанії залежить від кінцевих результатів роботи і проводиться за результатами колективної праці з урахуванням результатів індивідуальної праці.

Основою організації оплати праці безпосередньо дорожніх працівників є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно – кваліфікаційні характеристики.

Тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів розробляє та затверджує Державне агентство автомобільних доріг України, розробка та затвердження тарифно – кваліфікаційних характеристик професій працівників – це компетенція Міністерства праці та соціальної політики України.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати (Додаток Ж).

Тарифна ставка дорожнього працівника – це норма оплати праці робітника відповідної спеціальності і кваліфікації за одиницю часу. Дочірні підприємства Компанії встановлюють місячні тарифні ставки, місячні оклади робітникам та технічним службовцям, які переглядаються у разі законодавчого підвищення розмірів мінімальної заробітної плати.

Свою особливість має оплата праці водіїв компанії. Заробітна плата водіїв автотранспортних засобів залежать від класу автомобіля і робочого обсягу двигуна (в літрах), що наведено в табл. 2.2

Зокрема, водії мають право на отримання таких надбавок і доплат:

- 1) надбавку за класність;
- 2) доплату за роботу з ненормованим робочим днем;
- 3) доплату за суміщення професій;
- 4) доплату за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- 5) надбавку за вислугу років;
- 6) доплату за роботу в нічний час.

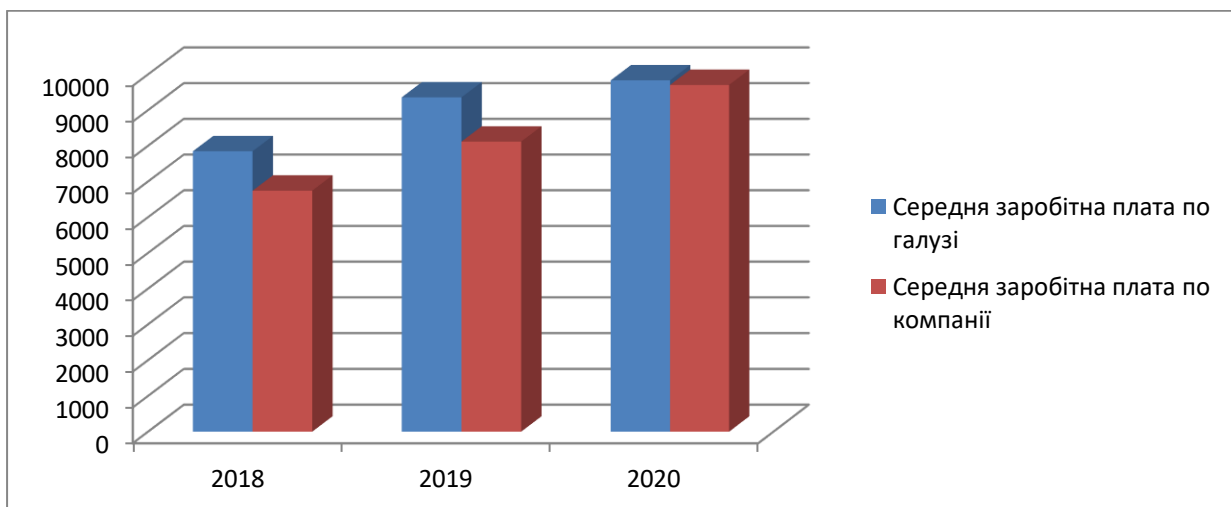
Таблиця 2.2

## Місячні тарифні ставки водіїв АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»

| Вид транспортного засобу | Показник технічних характеристик транспортного засобу | Місячна тарифна ставка водія транспортного засобу, грн |
|--------------------------|---|--|
| Вантажні автомобілі      | Вантажопідйомність,т                                  |  |
|                          | до 1,5  | 2459   |
|                          | від 1,5 до 3  | 2661   |
|                          | від 3 до 5  | 2964   |
|                          | від 5 до 7  | 3267   |
|                          | від 7 до 10   | 3604   |
|                          | від 10 до 20  | 3738   |
|                          | від 20 до 40  | 3941   |
|                          | від 40 до 60  | 5449   |
| Легкові автомобілі       | Робочий обсяг двигуна, л                              |  |
|                          | до 1,8  | 2762   |
|                          | від 1,8 до 3,5  | 2863   |
|                          | вище 3,5  | 2964   |
| Автобуси                 | Габаритна довжина автобуса,м                          |  |
|                          | До 5  | 2863   |
|                          | Від 5 до 6,5  | 2964   |
|                          | Від 6,5 до 7,5  | 3065   |
|                          | Від 7,5 до 9,5  | 3267   |
|                          | Від 9,5 до 11   | 3671   |
|                          | Від 11 до 12  | 3873   |

Складено за даними додатку 3

Пропоную порівняти та дослідити середню заробітну плату працівників компанії загалом до середньої заробітної плати працівників по галузі за період 2018-2020 років.



**Рис. 2.1. Порівняння середньої заробітної плати по галузі до середньої заробітної плати по компанії, за період 2018-2020 років**

Створено за даними джерела [8] та (додатків А,Б,В,Г,Д,Е)

Відповідно до економічної класифікації компанія належить до галузі будівництва, адже основним видом діяльності АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» є будівництво, реконструкція та експлуатаційне утримання доріг загального користування. З рисунка 2.1 видно, що протягом досліджуваного періоду середня заробітна плата по галузі була вищою. У 2018 році розрив становив – 1103 грн., у 2019 році – 1240 грн., у 2020 році – 129 грн., це пов'язано з тим, що компанія є фінансово нестійкою та збитковою.

Таким чином, специфіка оплати праці ДАК «Автомобільні дороги України» полягає в її різноманітності та складній структурі, оскільки, включає в себе всі види та форми оплати праці та має індивідуальні, розроблені з врахуванням особливостей Компанії стимулюючі доплати та надбавки.

## **2.2 Облік та документування розрахунків по оплаті праці у Компанії**

Розрахунок оплати праці є відповідальною і трудомісткою роботою, яку необхідно виконувати за короткий термін між наданням інформації та виплатою робітнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Згідно з Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 (Редакція від 01.07.2021), для забезпечення ведення бухгалтерського обліку підприємство самостійно обирає форми його організації, розробляє структуру, призначає відповідальних за ведення бухгалтерського обліку, затверджує форми первинних документів, графік документообігу тощо.

Організація обліку праці та її оплати включає такі складові: організацію документування відпрацьованого робочого часу; організацію аналітичного та синтетичного обліку заробітної плати як у розрізі працівників, так і у цілому по підприємству; організацію виплати заробітної плати; узагальнення інформації у формах фінансової та статистичної звітності; організацію апарату бухгалтерії з обліку праці та її оплати [44].

Для раціональної організації обліку розрахунків із заробітної плати у АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» створено графік документообігу з оплати праці, де прописані строки оформлення документів та працівники, що відповідальні за них. Дана інформація вказана у наказах про організацію бухгалтерського обліку та про облікову політику на підприємстві.

Важливою складовою організації обліку праці та її оплати є організація документування відпрацьованого часу та документального оформлення операцій з нарахування та виплати заробітної плати. Документування господарських операцій, пов'язаних з оплатою праці, здійснюється за допомогою значної кількості первинних документів, які є основною складовою раціональної та достовірної системи нарахування і виплати заробітної плати працівникам компанії.

Весь процес організації обліку оплати праці працівників у компанії поділяється на такі етапи:

- облік особового складу та використання робочого часу;

- облік виробітку і заробітної плати.

Облік особового складу працівників здійснює відділ кадрів. Обліку підлягають усі працівники підрозділів, незалежно від робіт, які вони виконують, та посад, що обіймають.

В табл. 2.3 наведено затверджені в Україні основні форми первинних документів, згруповані за напрямом використання.

**Таблиця 2.3**

**Типові форми первинної облікової документації з обліку розрахунків з оплати праці в АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»**

| Типова форма                 | Назва документа з обліку                              |
|------------------------------|---|
| Облік особового складу       |   |
| № П-1                        | Наказ про прийняття на роботу                         |
| № П-2                        | Особова картка працівника                             |
| № П-5                        | Наказ про переведення на іншу роботу                  |
| № П-6                        | Наказ про надання відпустки                           |
| № П-8                        | Наказ про припинення трудового договору               |
| Облік виробітку              |   |
| № П-12, № П-13, № П-14       | Табель обліку використання робочого часу              |
| № П-15                       | Список осіб, які працюють з ненормованим робочим днем |
| Нарахування заробітної плати |   |
| № П-49                       | Розрахунково-платіжна відомість                       |
| № П-50                       | Розрахункова відомість                                |
| № П-52                       | Розрахунок заробітної плати                           |
| № П-53                       | Платіжна відомість                                    |

Джерело: Сформовано автором на основі джерела [16].

Наказом Голови правління компанії оформлюється прийняття на роботу, надання відпустки і звільнення. Протягом однієї доби після оформлення наказу на звільнення трудова книжка повертається працівникові, а бухгалтерія здійснює повний розрахунок заробітної плати.

Під час ведення господарської діяльності в компанії іноді виникає необхідність переміщення працівників. Переміщенням вважається переведення на іншу роботу або присвоєння вищого кваліфікаційного розряду. Оформлюється наказом Голови правління компанії, а при присвоєнні вищого кваліфікаційного розряду до наказу додається рішення кваліфікаційної комісії. Дані про переведення записуються до трудової книжки із затвердженням круглою печаткою АТ «ДАК «Автомобільні дороги України».

Головним документом щодо обліку використання робочого часу є таблиць обліку використання робочого часу. Таблиць обліку використання робочого часу – це первинний документ з обліку відпрацьованого часу, який включає в себе список всіх працівників кожного структурного підрозділу підприємства. Напроти кожного прізвища ставиться відмітка про використання робочого часу у поточному періоді. Даний документ складається кожного місяця уповноваженою на це, особою. [16]

На основі таблиця обліку робочого часу бухгалтерія розраховує та виплачує заробітну плату працівникам. При цьому оформлюються обов'язкові первинні документи такі як видаткові касові ордери та розрахунково-платіжні відомості.

При відрядній формі оплати праці, крім таблиць обліку робочого часу, складаються наряди про відрядну роботу, що засвідчують обсяг виконаних робіт. Наряд виписують в одному примірнику перед початком робіт терміном до одного місяця. На лицьовому боці наряду щоденно або за певний період записують завдання, норму часу і розцінку за одиницю роботи, а після їхнього виконання – кількість виробів чи виконаних робіт. На зворотному боці наряду щоденно вказують кількість годин, відпрацьованих кожним робітником

Для обліку оплати праці водіїв застосовують подорожні листи. Подорожній лист автомобіля виписують в одному примірнику і видають водієві після обов'язкового здавання попереднього подорожнього листа. Дані подорожніх листів щоденно записують у нагромаджувальну відомість роботи вантажного автотранспорту. На подорожньому листі автомобіля обов'язково вказують порядковий номер, дату видачі, ставлять печатку компанії. На лицьовому боці, крім даних про реєстраційний номер, марку автомобіля, прізвище водія, записують маршрут і завдання щодо кількості поїздок і обсягів вантажу до перевезення, а також час виїзду та повернення в гараж. На зворотному боці подорожнього листа дані про виконання завдання записує водій. [22]

Перевірені і затвердженні первинні документи з обліку праці узагальнюються і згруповуються по кожному працівнику. На основі цих документів здійснюють нарахування оплати праці та складають розрахункові

листи, де вказують усі види нарахувань і утримань із заробітної плати та належну до видачі суму, та платіжні відомості.

При нарахуванні заробітної плати за першу та другу половину місяця складається розрахунково-платіжна відомість працівника. У даному обліковому регістрі відображається нарахована, за видами оплати, основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні й компенсаційні виплати, суми утримань із заробітної плати за їх видами (податок на доходи фізичних осіб, профспілкові внески, аліменти, військовий збір і т. д.); сума, що належить до видачі працівнику.

Розрахунково-платіжна відомість (зведена) відображає зведену інформацію щодо нарахувань та утримань в цілому по підприємству і за складом реквізитів є аналогічною до розрахунково-платіжної відомості працівника. Заробітна плата виплачується за видатковими відомостями, які складаються за даними розрахунково-платіжних відомостей працівника та підписуються Головою правління компанії й головним бухгалтером.

Важливим етапом роботи по розрахунках з оплати праці є формування даних синтетичного обліку розрахунків з працівниками за різними виплатами. У Плані рахунків для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками по оплаті праці, а також розрахунках за не отриману працівниками у встановлений термін суму по оплаті праці (розрахунки з депонентами) передбачений балансовий рахунок 66 — Розрахунки за виплатами працівникам, що має три субрахунки:

661 Розрахунки по заробітній платі;

662 Розрахунки з депонентами

663 Інші виплати працівникам.

Типові кореспонденції рахунків по розрахунках з оплати праці в АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Схема відображення операцій по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»**

| № з/п    | Зміст господарської операції   | Бухгалтерське проведення |          |
|----------|--|--------------------------|----------|
|          |  | Д-т                      | К-т      |
| <b>1</b> | <b>2</b>   | <b>3</b>                 | <b>4</b> |
| 1        | Нарахована заробітна плата дорожнім робітникам   | 23                       | 661      |
| 2        | Нарахована заробітна плата інженерно-технічним працівникам і адміністративному персоналу         | 91,92                    | 661      |
| 3        | Нараховані суми за рахунок відрахувань на соціальне страхування (за лікарняними листками та ін.) | 652                      | 661      |
| 4        | Нарахована матеріальна допомога дорожнім робітникам  | 23                       | 661      |
| 5        | Нарахована матеріальна допомога інженерно-технічним працівникам і адміністративному персоналу    | 91,92                    | 661      |
| 6        | Нарахована вихідна допомога, передбачена діючим законодавством                                   | 23,91,92                 | 661      |
| 7        | Депонована заробітна плата   | 661                      | 662      |
| 8        | Повернуті до каси надлишки нарахованих сум-переплата   | 30                       | 661      |
| 9        | Виплачені з каси заробітна плата, суми за лікарняними листками                                   | 661                      | 30       |
| 10       | Утриманий із заробітної плати податок з доходів фізичних осіб                                    | 661                      | 641      |
| 11       | Утриманий із заробітної плати військовий збір  | 661                      | 642      |
| 12       | Утримані із заробітної плати проф. внески  | 661                      | 685      |
| 13       | Відраховані із заробітної плати перевитрачені підзвітні суми                                     | 661                      | 372      |
| 14       | Виплата заробітної плати у безготівковій формі на рахунки в ощадбанках або на карткові рахунки   | 661                      | 31       |

Джерело: Сформовано автором на основі даних компанії

Наведемо приклади конкретного розрахунку оплати праці по декільком працівникам апарату управління компанії та одного з дочірніх підприємств, а саме ДП «Кіровоградський облавтодор».

Розрахуємо заробітну плату начальника планово-економічного відділу АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» Шаповалової О.П. (табл.2.5) за вересень 2021 року, в якому було 22 робочих дні.

Таблиця 2.5

**Розрахунок заробітної плати працівника апарату управління  
АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»**

| Показники  |     | Розрахунок суми,грн..                  |
|--|-----|--|
| Найменування   | %   |  |
| <i>Нарахування</i>                                     |     |  |
| Посадовий оклад  |     | 22300                                  |
| Премія за 3квартал 2021 року                           | 100 | 22300*1=22300                          |
| Доплата за науковий ступінь кандидата економічних наук | 15  | 22300*0,15=3345                        |
| Надбавка за вислугу років                              | 20  | 22300*0,2= 4460                        |
| Надбавка за високі досягнення в праці                  | 50  | 22300*0,5=11150                        |
| Разом нарахована заробітна плата                       |     | 63555                                  |
| <i>Утримання</i>                                       |     |  |
| Податок з доходів фізичних осіб                        | 18  | 63555*0,18=11439,9                     |
| Військовий збір  | 1,5 | 63555*0,015=325                        |
| Профспілкові внески                                    | 1   | 63555-11439,9-325=51790,1*0,01=517,901 |
| Всього утримано  |     | 11439,9+325+517,901=12282,801          |
| Заробітна плата до отримання                           |     | 63555-12282,801=51272,199              |

Джерело: розраховано автором за даними підприємства

З аналізу таблиці можна зробити висновок, що керівний склад має досить великий рівень заробітної плати в основному за рахунок премій та різних надбавок, що загалом складають 185% понад посадовий оклад.

Перейдемо до розрахунку заробітної плати водія ДП «Кіровоградський облавтодор» АТ «ДАК «Автомобільні дороги України». Для прикладу взято розрахунок заробітної плати водія Бахтеєва О.В. (табл.2.6) за вересень 2021 року. У цьому місяці було 22 робочих дні, але водій відпрацював понаднормово 23 дні.

Таблиця 2.6

**Розрахунок заробітної плати водія ДП «Кіровоградський облавтодор» АТ  
«ДАК «Автомобільні дороги України»**

| Показники                        |     | Розрахунок суми, грн..                     |
|----------------------------------|-----|--|
| Найменування                     | %   |  |
| <i>Нарахування</i>               |     |  |
| Посадовий оклад                  |     | 9110                                       |
| Оплата понаднормової праці       |     | $9110/22=414,09*2=828,18$                  |
| Доплата за 1 клас водія          | 25  | $9110*0,25=2277,5$                         |
| Разом нарахована заробітна плата |     | $9110+828,18+2277,5=12215,68$              |
| <i>Утримання</i>                 |     |  |
| Податок з доходів фізичних осіб  | 18  | $12215,68*0,18=2198,82$                    |
| Військовий збір                  | 1,5 | $12215,68*0,015=183,225$                   |
| Профспілкові внески              | 1   | $9110-2198,82-183,225=6727,955*0,01=67,27$ |
| Всього утримано                  |     | $2198,82+183,225+67,27=2449,315$           |
| Заробітна плата до отримання     |     | $12215,68-2449,315=9766,365$               |

Джерело: розраховано автором за даними підприємства

Заробітна плата водія має досить низький рівень і в структурі має лише одну доплату за 1 клас водія, що говорить про відсутність у компанії бажання матеріально зацікавлювати рядових працівників та стимулювати підвищення продуктивності праці за рахунок високої оплати праці.

Отже, важливими складовими організації обліку розрахунків з персоналом є формування належного документального забезпечення операцій з нарахування і виплати заробітної плати, що є основою для прийняття управлінських рішень у частині розроблення заходів щодо підвищення мотивації праці та організації роботи облікового персоналу, що сприяє раціоналізації часу на обробку облікової інформації й прямо впливає на якість, достовірність, справедливість, повноту та своєчасність розрахунків з персоналом.

## 2.3 Автоматизація обліку оплати праці на підприємстві

Однією з головних проблем у сучасних умовах переходу до ринкових відносин економіки України є удосконалення автоматизації системи бухгалтерського обліку, звітності, контролю та аудиту, основним напрямом якого є застосування інформаційних систем та комп'ютерних технологій.

Впровадження автоматизованої системи обробки облікової інформації дозволить не тільки скоротити час розрахунків і обліку оплати праці, а й дозволить із найменшими затратами у визначенні терміни одержати інформацію, що необхідна для управління підприємством.

Автоматизація облікового, аналітичного та контрольного процесу підвищує оперативність та точність облікової інформації, зменшує кількість ручних операцій, не допускає можливість помилок, які могли б виникнути під час ручного розрахунку цим самим забезпечуючи правильність нарахування заробітної плати працівникам підприємства та нарахування обов'язкових платежів до фондів та бюджету.

При цьому суттєво підвищується ефективність роботи бухгалтера, зокрема засоби автоматизації бухгалтерського обліку дозволяють швидко нараховувати заробітну плату, відпускні, лікарняні, створюють відповідні бази даних для створення звітів та інших документів.[54]

Автоматизація нарахування зарплати представляє:

- контроль та обробку облікових даних працівників, що стосується заробітної плати;
- автоматизоване виконання розрахунків по розміру оплати плати та обов'язкових утримань, премій та дивідендів, надбавок та лікарняних з врахуванням вимог законодавства;
- виконання розрахунку податків та внесків, які треба сплатити до фіскального органу;
- підготовку звітності у встановленій формі до органів контролю.

Використання програмного забезпечення дає можливість не застосувати ручне заповнення документів, а треба тільки вносити в програму певні показники й зміни до них, та формувати потрібні документи у визначений термін. [48]

Вибір програмного забезпечення є головним моментом при створенні автоматизованого робочого місця облікового працівника. Для вибору програми необхідно здійснити порівняльний аналіз програм, які пропонуються на ринку. Для автоматизації обліку нарахування заробітної плати розроблена значна кількість спеціалізованих модулів у рамках прикладних бухгалтерських пакетів (наприклад, «Парус», «Галактика», «SAP», «BAS».)

Для автоматизації обліку нарахувань заробітної плати в АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» використовується програма «BAS Бухгалтерія. Редакція 2.1».

«BAS Бухгалтерія» призначена для автоматизації бухгалтерського, податкового і кадрового обліку, включаючи підготовку обов'язкової (регламентованої) звітності, в організаціях, що здійснюють будь-які види комерційної діяльності: гуртову і роздрібну торгівлю, надання послуг, виробництво і т. д. Бухгалтерський, податковий та кадровий облік ведеться відповідно до чинного законодавства України. [34]

Слід відмітити, що не всі облікові програми мають можливість вести кадровий облік в повному обсязі, їх можливості достатньо обмежені. Програмне забезпечення «BAS Бухгалтерія. Редакція 2.1» передбачає ведення повноцінного кадрового обліку. Таблиця 2.7 наводить документи, якими у програмі оформлюються основні кадрові операції:

**Таблиця 2.7**

**Основні кадрові операції у програмі BAS Бухгалтерія. Редакція 2.1 в АТ  
«ДАК «Автомобільні дороги України»**

| Операція   | Документ у BAS Бухгалтерія. Редакція 2.1  |
|--|---|
| Реєстрація нових працівників   | «Прийом на роботу в компанію» - призначений для налаштування ведення обліку розрахунків із заробітної плати             |
| Переведення працівника до іншого підрозділу, зміна посади, зміна табельного номеру, зміна розміру нарахування зарплати | «Кадрове переміщення» - призначений для налаштування або зміни настройок ведення обліку розрахунків із заробітної плати |
| Звільнення з компанії  | «Звільнення з компанії» - реєструє звільнення працівників та припиняє щодо працівника розрахунки по заробітній платі    |

Джерело: сформовано автором за даними підприємства

До складу «BAS Бухгалтерії» включений план рахунків бухгалтерського обліку, що відповідає Наказу Міністерства Фінансів України «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку і Інструкції про його використання» від 30 листопада 1999р. №291. Склад рахунків, організація аналітичного, валютного, кількісного обліку на рахунках відповідають вимогам законодавства щодо ведення бухгалтерського обліку і відображення даних у звітності. [34]

Спеціалізована підсистема обліку зарплати в програмі вирішує такі завдання:

- нарахування заробітної плати персоналу підприємства з оформленням відповідних документів (включаючи платіжні документи);
- вирахування регламентованих законодавством податків і внесків, оподатковуваною базою яких служить заробітна плата працівників організацій, і формування відповідних звітів (з ПДФО, ЄСВ);
- відображення нарахованої зарплати, а також сум податків і внесків у бухгалтерському та податковому обліку.

В наявному програмному забезпеченні заздалегідь передбачено ряд визначених нарахувань:

1. Основні нарахування (оклади) співробітників:

- Оклад по днях – розрахунок здійснюється за формулою: Результат = Оклад \* Відпрацьовані дні / Норма днів за місяць;

- Оклад по годинах – розрахунок здійснюється за формулою:  $\text{Результат} = \text{Оклад} * \text{Відпрацьовані години} / \text{Норма годин за місяць}$ ;
- Оплата за денним тарифом – розрахунок здійснюється за формулою:  $\text{Результат} = \text{Оклад} * \text{Відпрацьовані дні}$ ;
- Оплата за часовим тарифом – розрахунок здійснюється за формулою:  $\text{Результат} = \text{Оклад} * \text{Відпрацьовані години}$ ;

2. Індксація зарплати – щомісячне нарахування, алгоритм якого визначається законодавством;

3. Оплата відпустки (фіксованою сумою);

4. Оплата тимчасової непрацездатності (фіксованою сумою):

- За рахунок підприємства;
- За рахунок фонду соціального страхування.

Поряд із заздалегідь визначеними видами розрахунку користувач може створювати необмежену кількість інших нарахувань. Для цього в плані видів розрахунку Нарахування створюється новий елемент.

В BAS Бухгалтерію включено обов'язкові (регламентовані) звіти, призначені для подання контролюючим державним органам, включаючи форми бухгалтерської звітності, податкові декларації, звіти для органів статистики і державних фондів.

Регламентована звітність, що подається в податкові органи, може бути автоматично експортована у формат, затверджений державним органом, який реалізує податкову політику.

В АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» BAS Бухгалтерія інтегрована з сервісом здачі електронної звітності «М.Е.Дос». Сервіс «М.Е.Дос» надає можливість безпосередньо з програми BAS Бухгалтерія: сформувати регламентовану звітність у різні державні органи; перевірити заповнення і роздрукувати документи; зашифрувати і підписати електронним цифровим підписом документи; надіслати звіти до контролюючих органів і отримати квитанцію про доставку звіту за призначенням; зберегти на електронних носіях документи. [34]

Також, за допомогою за допомогою вищевказаного програмного забезпечення в компанії формують стандартні бухгалтерські звіти, які дозволяють аналізувати дані залишків, оборотів рахунків і проводок у найрізноманітніших розрізах. Серед них оборотно-сальдова відомість, шахова відомість, оборотно-сальдова відомість по рахунку, обороти рахунку, картка рахунку, аналіз рахунку, зведені проводки, головна книга.

Підсумовуючи, можна сказати, що облік заробітної плати посідає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві. Для того щоб досягти поставлених завдань обліку оплати праці, необхідне введення найбільш зручного організаційного, кадрового та інформаційного забезпечення. Таким чином, для систематичного обліку оплати праці розробляються програмні продукти, які постійно розвиваються.

Отже, автоматизація нарахування заробітної плати являється дієвою допомогою в роботі бухгалтерської служби компанії, але використання будь-яких програмних засобів вимагає від бухгалтера підвищення кваліфікації та інформаційної компетенції. Процес автоматизації бухгалтерського обліку повинен бути організованим і регульованим, а кожне підприємство в цих питаннях повинно спиратися на наукові знання, здобутки та досвід великих міжнародних організацій.

## РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

### 3.1 Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»

У системі управління підприємством важливе місце займає аналіз фонду заробітної плати. Своєчасний аналіз дозволяє попередити перевитрату фонду і дає вихідний матеріал для розробки планів по заробітній платі. Метою аналізу є також виявлення непродуктивних витрат по заробітній платі та причин перевитрат її фонду. [52]

Аналіз розрахунків з оплати праці на підприємстві необхідно проводити в такій послідовності:

- дослідження структури та руху персоналу;
- дослідження компонентів, що складають фонд оплати праці;
- аналіз динаміки фонду оплати праці в розрізі її компонентів.

Пропоную розглянути загальну структуру персоналу досліджуваної мною компанії.

**Таблиця 3.1**

#### Загальна структура персоналу за період 2018-2020 років АТ ДАК «Автомобільні дороги України»

| Категорії персоналу  | Кількість працівників |      |       |      |       |      | Відхилення |      |         |      |
|--|-----------------------|------|-------|------|-------|------|------------|------|---------|------|
|  | 2018                  |      | 2019  |      | 2020  |      | 2018/19    |      | 2019/20 |      |
|  | осіб                  | %    | осіб  | %    | осіб  | %    | осіб       | %    | осіб    | %    |
| Керівники, професіонали, фахівці, службовці, лінійний персонал | 5266                  | 28,3 | 5288  | 32,1 | 5122  | 36,1 | +22        | +3,8 | -166    | -4   |
| Робітники основного, допоміжних та обслуговуючих виробництв    | 10947                 | 58,9 | 8873  | 53,9 | 6661  | 46,8 | -2074      | -5   | -2212   | -7,1 |
| Обслуговуючий персонал   | 2371                  | 12,7 | 2283  | 13,8 | 2428  | 17   | -88        | +1,1 | +145    | +3,2 |
| Всього   | 18584                 | 100  | 16444 | 100  | 14211 | 100  | -2140      | -    | -2233   | -    |

Джерело: розраховано автором за даними підприємства

Отже, як показує аналіз даних таблиці 3.1, чисельність персоналу в компанії зменшується з кожним роком, це зумовлено ліквідацією філій підприємства. Ми бачимо, що чисельність персоналу у 2020 році зменшилась на 4373 особи порівняно з 2018 роком.

Якщо аналізувати персонал по категоріях то найбільшою за чисельністю персоналу є категорія робітників основного, допоміжних та обслуговуючих виробництв, адже саме вони виконують роботи по експлуатаційному утриманню автомобільних доріг державного та місцевого значення, що є єдиним видом діяльності компанії.

Управління персоналом організації пов'язано з його неперервним рухом, який відбувається, як в середині організації, так і зовні між організацією та іншими інституціями. Для того щоб розрахувати показники руху персоналу, скористаємося даними таблиці 3.2

**Таблиця 3.2**

**Кількість звільненого та прийнятого персоналу  
за період 2018-2020 років**

| Показники руху персоналу | 2018 | 2019 | 2020 | Відхилення |         |
|--------------------------|------|------|------|------------|---------|
|                          |      |      |      | 2018/19    | 2019/20 |
| Прийнято, осіб           | 1126 | 1312 | 621  | +186       | -691    |
| Звільнено, осіб          | 912  | 1717 | 880  | +805       | -837    |
| Неминуче звільнені, осіб | 17   | 800  | 30   | +783       | -770    |

Джерело: розраховано автором за даними підприємства

З даних таблиці 3.2 видно, що у 2019 році суттєво збільшилась кількість звільнених та неминуче звільнених працівників. Цей ріст був пов'язаний з оптимізацією структури компанії, ліквідацією філій та як наслідок, значним скороченням штату.

Таблиця 3.3

**Показники руху персоналу АТ ДАК «Автомобільні дороги України» за  
2018-2020 роки**

| <b>Коефіцієнти</b>                         | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття, %   | 5,8         | 6,7         | 3,3         |
| Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення, % | 4,7         | 8,8         | 4,6         |
| Коефіцієнт плинності кадрів, %             | 4,6         | 4,7         | 4,5         |

Джерело: розраховано автором за даними підприємства

**Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття** - це відношення кількості прийнятих працівників в організацію за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період. Він характеризує питому вагу прийнятих на підприємство працівників протягом досліджуваного періоду у середньообліковій чисельності. За аналізуючий період найбільше значення даний коефіцієнт мав в 2019 році, а найнижчий у 2020 році, що свідчить про зменшення кількості прийнятих працівників.

**Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення** – це відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період. Він характеризує питому вагу працівників, що звільнилися з підприємства за всіма причинами у середньообліковій чисельності персоналу. Найбільше значення коефіцієнта спостерігається в 2019 році, що говорить про значне скорочення працівників, в інші періоди показник знаходиться на одному рівні.

**Коефіцієнт плинності кадрів** – це відношення кількості працівників, що звільнилися з організації протягом певного періоду (за мінусом неминуче звільнених) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період. Припустима межа значень коефіцієнта плинності має знаходитися у діапазоні 5-7%.

У процесі організації оплати праці важливу роль відіграє управління фондом оплати праці. Структура фонду оплати праці АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» відповідає вимогам Інструкції зі статистики заробітної плати, яка

затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5. Відповідно до неї, фонд оплати праці складається з фондів основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат [33].

Для встановлення структури та динаміки фонду оплати праці в АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» проведено його аналіз за період 2018-2020 років на основі даних статистичної звітності 1-ПВ «Звіт з праці» (річна) що наведені в таблиці 3.4.

**Таблиця 3.4**

**Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці та інших виплат  
за період 2018-2020 років**

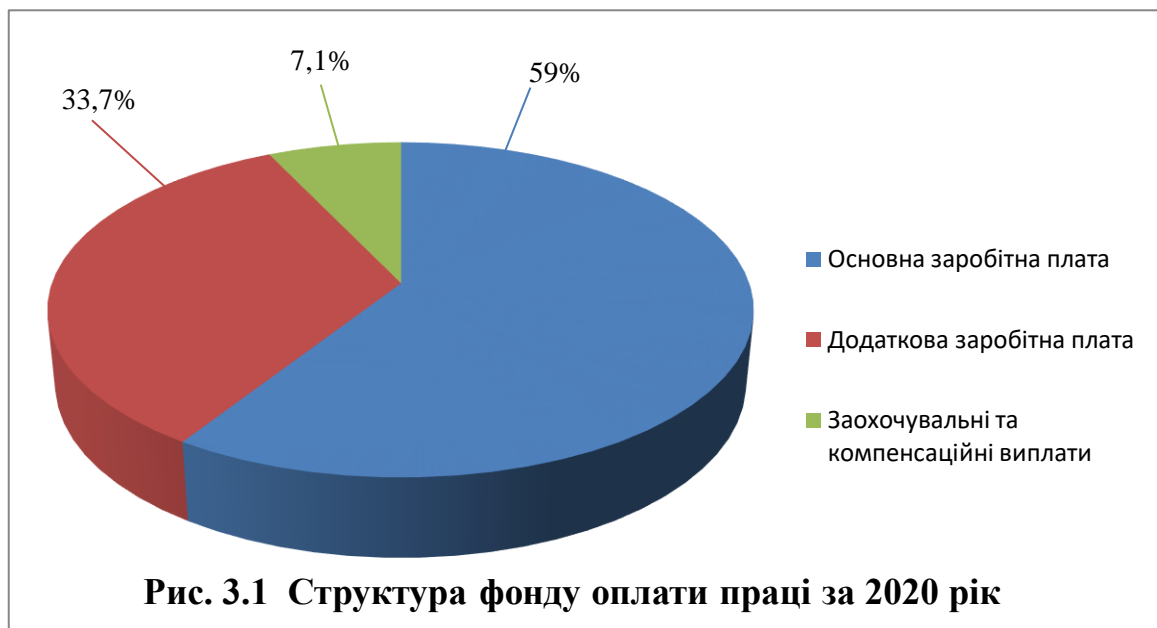
| Показники  | 2018 |           | 2019 |           | 2020 |           |      |
|--|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
|  | 1    | 2         | 3    | 4         | 5    | 6         |      |
|  |      | тис.грн   | %    | тис. грн  | %    | тис.грн   | %    |
| <b>Фонд оплати праці штатних працівників в т.ч.</b>                        |      | 1503552,3 | 100  | 1601466,8 | 100  | 1654558,0 | 100  |
| <i>основна заробітна плата</i>   |      | 976316,15 | 65,1 | 855183,2  | 53,4 | 977761,1  | 59   |
| <i>додаткова заробітна плата в т.ч.</i>                                    |      | 466335,24 | 30,5 | 600390    | 37,4 | 557586    | 33,7 |
| 1. Надбавки та доплати до тарифних ставок та окладів                       |      | 186534,11 | -    | 270195    | -    | 269499,9  | -    |
| 2. Премії та винагороди  |      | 163217,33 | -    | 180136,5  | -    | 176568    | -    |
| 3. Індексація заробітної плати   |      | 69950,28  | -    | 90058,5   | -    | 65051,7   | -    |
| 4. Компенсації втрати заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати |      | 45633,52  | -    | 60000     | -    | 46465,5   | -    |
| <i>заохочувальні та компенсаційні виплати, в т.ч.</i>                      |      | 60900,92  | 4,2  | 145893,6  | 9,11 | 119210,9  | 7,1  |
| матеріальні допомоги   |      | 11341,30  | -    | 20086,90  | -    | 15587,20  | -    |

Джерело: 1-ПВ «Звіт з праці» (річна) додатки А,Б,В

Аналізуючи дані таблиці можна зробити висновки, що фонд заробітної плати компанії з урахуванням дочірніх підприємств та їх філій збільшився у 2020 році у порівнянні з 2018 роком, а отже, збільшилась і заробітна плата працівників. Загалом впродовж цих років фонд заробітної плати зріс на 97914,5 тис. грн у 2019 році у

порівнянні з 2018 роком і на 53091,2 тис. грн у 2020 році у порівнянні з 2019 роком. Таке зростання пояснюється освоєнням державних коштів по програмі Президента України «Велике будівництво» та великим обсягом виграних тендерів державних закупівель.

Пропоную детальніше ознайомитись з фондом оплати плати штатних працівників компанії в розрізі структури заробітної плати відображеної на рис. 3.1



Джерело: 1-ПВ «Звіт з праці» (річна) додаток В

На рис. 3.1 наглядно відображено структуру фонду оплати праці за 2020 р., згідно з якою питома вага основної заробітної плати складає 59%, а частка додаткових заохочувальних і компенсаційних виплат – 40%. Додаткова заробітна плата хоч і робить оплату праці більш гнучкою, однак негативно впливає на соціальну захищеність працівників у сфері оплати праці та свідчить про інфляційні процеси в економіці країни загалом, які потребують відшкодування в оплаті праці [20,21].

Отже, здійснивши дослідження структури, руху та динаміки персоналу та фонду оплати праці, можна зробити висновок, що структура персоналу включає в себе всі категорії працівників та в динаміці зазначала змін у зв'язку з скороченням, що дало можливість збільшити заробітну плату працівників компанії, що залишились.

### 3.2 Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку нашої країни основним джерелом доходів більшості працюючих залишається заробітна плата.

Узагальнювальним показником у сфері заробітної плати є фонд оплати праці. На макроекономічному рівні він виступає як частка національного доходу, яка розподіляється серед працюючого населення у формі заробітної плати. На рівні підприємства цей показник є загальною сумою заробітної плати, нарахованою працівникам за виконання роботи (відпрацьований час), а також оплата невідпрацьованого часу відповідно до трудового законодавства та колективного договору, які підлягають оплаті, незалежно від джерел фінансування цих витрат.

Сьогодні необхідність збільшення заробітної плати і, відповідно, фонду оплати праці зумовлена державним курсом на побудову соціально орієнтованої економіки, яка передбачає досягнення в Україні високих міжнародних стандартів життя, насамперед, доходів громадян.

Насамперед, для підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві необхідно всебічно вивчити класифікацію чинників, які впливають на його величину. Систему факторів, що визначають величину фонду оплати праці, потрібно розуміти як складний взаємозв'язок між об'єктивно сформованими умовами його зміни на макроекономічному й мікроекономічному рівнях та суб'єктивними чинниками (в основі яких лежать ціннісні орієнтації, задатки, професійно-ділові якості окремого працівника) [14].

*Таблиця 3.5*

#### Чинники впливу на фонд оплати праці

| Класифікація чинників   | Фактори   |
|---|---|
| За інтересами суб'єкта – носія соціально-трудових відносин(найманого працівника, підприємства, держави) | 1)Фактори макрорівня<br>2)Фактори проміжного рівня<br>3) Фактори мікрорівня |
| За характером впливу на фонд оплати праці   | 1)Зовнішні фактори<br>2)Внутрішні фактори                                   |
| За належністю до певної сфери суспільного життя   | 1)Економічні фактори<br>2)Позаекономічні фактори                            |

*Продовження таблиці 3.5*

|  |   |
|--|---|
| За ступенем зв'язку з фондом оплати праці              | 1)Прямі фактори<br>2)Непрямі фактори          |
| За ступенем залежності від волі та свідомості індивіда | 1)Об'єктивні фактори<br>2)Суб'єктивні фактори |
| За засобами виразу впливу                              | 1)Кількісні фактори<br>2)Якісні фактори       |
| За терміном дії на фонд оплати праці                   | 1)Короткотермінові<br>2)Довготермінові        |

Джерело сформовано за даними [14].

Отже, на фонд оплати праці впливає дуже складна система різнонаправлених чинників на всіх рівнях господарювання. Тому саме комплексний підхід до групування з використанням якомога більшої кількості критеріїв дасть змогу виявити дію кожного чинника й визначити його місце та взаємозв'язки в загальній системі факторів, які впливають на динаміку й структурні зміни фонду оплати праці. Навіть суттєві досягнення в економіці автоматично не забезпечують належних позитивних змін у динаміці фонду оплати праці та його складових. Таким чином, підвищується актуальність розроблення обґрунтованої політики держави у сфері оплати праці, формування та впровадження ефективного механізму державного регулювання фонду оплати праці, його прогнозування.

*Пропозиції щодо подальшого вдосконалення управління фондом оплати праці шляхом упровадження мотиваційного механізму.* Під мотиваційним механізмом розуміємо процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонукання до ефективної праці. Метою мотивації є формування комплексу умов, що спонукають людину до дій, спрямованих на досягнення мети з максимальним ефектом.

Комплексний механізм мотивації співробітників – складна система, що має дві складові: матеріальну (оплата праці) і нематеріальну (можливість просування кар'єрними сходами, безперервність навчання, стабільність, відповідність роботи здібностям, орієнтація на престиж і повагу в колективі, задоволення від добре виконаної цікавої роботи, заняття улюбленою справою, умови праці, престижність професії). Мотиваційний механізм включає такі етапи: виявлення потреб, формування й розвиток мотивів, управління ними з метою зміни поведінки людей,

необхідної для реалізації цілей, коригування мотиваційного процесу залежно від ступеня досягнення результатів.

Зупинимося детальніше на можливостях задоволення матеріальних потреб працівників АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» . З метою формування ефективного мотиваційного механізму в цілому та задоволення ключового матеріального мотиваційного фактора здійснюється кваліметрична оцінка трудової діяльності (рис. 3.2).

За допомогою методики стимулювання праці на підставі розрахунку коефіцієнта складності робіт, розробленої А. Рофе та А. Жуковим, можна скласти кваліметричну факторно-критеріальну модель оцінювання складності робіт, що виконують працівники АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» (табл. 3.6– 3.7) [25].



**Рис. 3.2. Формування системи мотивації праці на АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»**

Джерело: узагальнено автором на основі опрацювання [25].

Розрахунок комплексної оцінки складності кожної окремої роботи здійснюється за допомогою формули:

$$K_{\text{скл}} = \sum a_i \times x_{ij}$$

де,  $a_i$  – вагомість факторів;  $x_{ij}$  – значущість критеріїв.

Кількість роботи визначається на основі облікових даних, тому введення обліку кадрів, годин праці тощо є основою для формування адекватної оцінки персоналу та його внеску в результати діяльності підприємства. Якісні показники праці визначаються стандартами та нормативними вимогами до результатів праці. У контексті кваліметричного підходу якість праці підвищується за умов зниження часу на усунення недоліків, тобто плановане стає фактично здійсненим у тому форматі, як і планувалося.

**Таблиця 3.6**

**Кваліметрична факторно-критеріальна модель оцінювання складності робіт працівників АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»**

| Фактори складності робіт (i)       | Вагомість факторів ( $a_i$ ) | Критерії оцінювання факторів (j=1,2,3...)   | Значущість критеріїв ( $x_{ij}$ ) |
|------------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------------|
| 1. Ступінь творчості               | 0,3                          | Праця:<br>-творча $x_{11}$<br>-формально-логічна $x_{12}$<br>-технічна $x_{13}$   | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
| 2. Ступінь новизни                 | 0,2                          | Праця:<br>-яка починається вперше $x_{21}$<br>-яка повторюється $x_{22}$<br>-яка повторюється регулярно протягом кварталу $x_{23}$  | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
| 3. Ступінь самостійності виконання | 0,15                         | Виконання роботи:<br>-повністю самостійне $x_{31}$<br>-під загальним керівництвом керівника або відповідно до інструкції $x_{32}$<br>-під безпосереднім керівництвом керівника $x_{33}$ | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
| 4. Ступінь відповідальності        | 0,25                         | Відповідальний:<br>-за колектив $x_{41}$<br>-за роботу групи (2 та більше працівників) $x_{42}$<br>-за себе особисто $x_{43}$   | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |

Продовження таблиці 3.6

|                         |      |   |                   |
|-------------------------|------|---|-------------------|
| 5.Ступінь спеціалізації | 0,10 | Праця:  | 0,5<br>0,3<br>0,2 |
|                         |      | -різнорідна за всім колом завдань підрозділу $x_{51}$   |                   |
|                         |      | -різнорідна за окремими розділами певної сфери $x_{52}$ |                   |
|                         |      | -однорідна вузькоспеціалізована $x_{53}$                |                   |

Джерело: на основі опрацювання [25].

Якщо оцінювати не працю загалом, а певну роботу, то критерії факторів дещо змінено (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Кваліметрична факторно-критеріальна модель оцінки мотивації праці  
управлінців АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»**

| Фактори складності робіт (i)      | Вагомість факторів ( $a_i$ ) | Критерії оцінювання факторів ( $j=1,2,3...$ )                               | Значущість критеріїв ( $x_{ij}$ ) |
|-----------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------------|
| 1.Ступінь творчості               | 0,20                         | Праця:  | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
|                                   |                              | -творча $x_{11}$  |                                   |
|                                   |                              | -алгоритмічна $x_{12}$  |                                   |
|                                   |                              | -репродуктивна $x_{13}$   |                                   |
| 2.Ступінь новизни                 | 0,15                         | Праця:  | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
|                                   |                              | -нова $x_{21}$  |                                   |
|                                   |                              | -повторювана нерегулярно $x_{22}$   |                                   |
|                                   |                              | -повторюється регулярно $x_{23}$  |                                   |
| 3.Ступінь інноваційності          | 0,25                         | Робота:   | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
|                                   |                              | -нова з інноваціями $x_{41}$  |                                   |
|                                   |                              | -повторювана нерегулярно, з елементами інновацій $x_{42}$                   |                                   |
|                                   |                              | -без інновацій $x_{43}$   |                                   |
| 4.Ступінь самостійності виконання | 0,25                         | Виконання роботи:   | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
|                                   |                              | - повністю самостійне $x_{31}$  |                                   |
|                                   |                              | -під загальним керівництвом керівника або відповідно до інструкції $x_{32}$ |                                   |
|                                   |                              | -під безпосереднім керівництвом керівника $x_{33}$                          |                                   |
| 5.Ступінь спеціалізації           | 0,15                         | Праця:  | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
|                                   |                              | -різнорідна за всіма завданнями підрозділу $x_{51}$                         |                                   |
|                                   |                              | -різнорідна за окремими завданнями підрозділу $x_{52}$                      |                                   |
|                                   |                              | -однорідна вузькоспеціалізована $x_{53}$                                    |                                   |

Джерело : створено автором на основі опрацювання [25].

Кваліметрична факторно-критеріальна модель оцінювання масштабу керівництва АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» наведена в табл. 3.8.

Таблиця 3.8

**Кваліметрична факторно-критеріальна модель оцінки масштабу керівництва АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»**

| Фактори складності робіт (i) | Вагомість факторів ( $a_i$ ) | Критерії оцінювання факторів ( $j=1,2,3\dots$ )   | Значущість критеріїв ( $x_{ij}$ ) |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------------|
| 1. Ступінь творчості         | 0,20                         | Праця:<br>-творча $x_{11}$<br>-алгоритмічна $x_{12}$<br>-репродуктивна $x_{13}$   | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
| 2. Ступінь новизни           | 0,15                         | Праця:<br>-нова $x_{21}$<br>-повторювана нерегулярно $x_{22}$<br>-повторюється регулярно $x_{23}$                               | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |
| 3. Ступінь інноваційності    | 0,25                         | Робота:<br>-нова з інноваціями $x_{41}$<br>-повторювана нерегулярно, з елементами інновацій $x_{42}$<br>-без інновацій $x_{43}$ | 0,5<br>0,3<br>0,2                 |

Джерело: створено автором на основі опрацювання [25].

Під масштабом розуміємо як ієрархічність структури персоналу, відповідний їй рівень відповідальності, так і кількісні показники.

Подамо кваліметричну факторно-критеріальну модель мотивації праці в табл. 3.9. Звісно, зазначені критерії оцінювання факторів можуть лише частково охарактеризувати мотивацію праці, проте, їх множина може змінюватися відповідно до спеціалізації підрозділу, виду діяльності тощо.

Таблиця 3.9

**Кваліметрична факторно-критеріальна модель мотивації праці працівників АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»**

| № | Фактори  | Вагомість факторів | Критерії оцінювання факторів | Значущість факторів |
|---|--|--------------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | Мотиваційний потенціал:<br>$K_{мп} = O_{факт} / O_{max}$ | 0,25               | Різноманітність навичок      | 0,1                 |
|   |  |                    | Значущість роботи            | 0,1                 |
|   |  |                    | Винахідливість               | 0,1                 |
|   |  |                    | Самостійність                | 0,1                 |
|   |  |                    | Розумові здібності           | 0,1                 |
|   |  |                    | Працьовитість                | 0,15                |
|   |  |                    | Охайність                    | 0,05                |

## Продовження таблиці 3.9

|                                |  |      |                               |      |
|--------------------------------|--|------|-------------------------------|------|
| 2                              | Виробнича активність:<br>$K_{ва}=O_{факт} / O_{max}$ | 0,35 | Продуктивність праці          | 0,15 |
|                                |  |      | Якість роботи, що виконується | 0,15 |
|                                |  |      | Рівень кваліфікації           | 0,1  |
|                                |  |      | Дотримання техн.. процесу     | 0,1  |
|                                |  |      | Трудова дисципліна            | 0,05 |
| Ставлення до технічних засобів | 0,05   |      |                               |      |
| 3                              | Соціальна активність:<br>$K_{са}=O_{факт} / O_{max}$ | 0,15 | Комунікабельність             | 0,1  |
|                                |  |      | Відносини з колегами          | 0,1  |
|                                |  |      | Відносини з керівництвом      | 0,1  |
|                                |  |      | Відносини з підлеглими        | 0,1  |
|                                |  |      | Участь у колективних заходах  | 0,1  |
| 4                              | Творча активність:<br>$K_{та}=O_{факт} / O_{max}$    | 0,25 | Ставлення до нововведень      | 0,5  |
|                                |  |      | Участь у раціоналізаторстві   | 0,5  |

Джерело: створено автором на основі опрацювання [25].

На підставі зазначеного дослідники пропонують так розраховувати премію працівника, яка може бути нарахована, а може бути й вирахована із заробітної плати [19]:

$$\Pi = \left[ \frac{3\Pi_{осн}}{1 + \frac{K_{мп} + K_{ва} + K_{са} + K_{та}}{4}} \right] \times \frac{K_{мп} + K_{ва} + K_{са} + K_{та}}{4} + 3\Pi_{осн} \times K_k$$

де,  $\Pi$  – величина премії

$3\Pi_{осн}$  - основна заробітна плата працівника за місяць, грн;

$K_{мп}$  - коефіцієнт мотиваційного потенціалу працівника;

$K_{ва}$  - коефіцієнт виробничої активності працівника;

$K_{са}$  - коефіцієнт соціальної активності працівника;

$K_{та}$  - коефіцієнт творчої активності працівника;

$K_k$  - коефіцієнт корисності, який визначається за формулою:

$$K_k = T_{ф} / T_{заг}$$

де,  $T_{ф}$  - кількість годин, відпрацьованих фактично;

$T_{заг}$  - кількість годин, відпрацьованих за табелем.

Якщо  $K_k = 1$ , це є ознакою норми корисності; якщо  $K_k > 1$ , то праця є корисною, працівники вмотивовані; якщо  $K_k < 1$ , праця не є корисною, мотиваційні фактори не діють.

Під впливом певних подій у людини постійно змінюються потреби. І щоб не проводити щоразу таке складне перше опитування, можна тільки визначити

мотиваційний потенціал працівників. Якщо його значення не змінилося, то в попередньому опитуванні немає потреби. А якщо воно знизилось, то відразу постає необхідність провести опитування в повному обсязі й визначити, а що саме потребує задоволеності.

На основі кваліметричної моделі ступеня реалізації мотиваційних потреб здійснюється вимірювання мотиваційного потенціалу кожного окремого працівника, підрозділу чи підприємства в цілому, значення якого є показником для керівництва підприємства щодо готовності працівників якісно виконувати свої обов'язки та досягати цілей організації.

Значення мотиваційного потенціалу можна використовувати як критерій оцінювання результативності системи мотивації й приймати управлінські рішення. За результатами мотиваційного моніторингу мають бути розроблені конкретні рекомендації щодо посилення трудового потенціалу працівників, спонукання їх до високопродуктивної діяльності.

## ВИСНОВКИ

У роботі розглянуто теоретико – методичні аспекти процесу організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві та здійснено аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці АТ «ДАК «Автомобільні дороги України». У ході дослідження зроблено такі висновки:

1. Досліджено теоретико-методичний базис організації оплати праці на підприємстві. Проведено аналіз сутності поняття «оплата праці» та «заробітна плата» за результатами якого можна стверджувати, що вони не є тотожними. Також наведено перелік принципів на яких базується організація оплати праці. Під час дослідження соціально-економічної сутності заробітної плати, розглянуто її функції, серед яких основними було виділено : відтворювальну і стимулюючу. І як підсумок, визначено завдання, які має вирішувати правильна організація обліку праці та її оплати на підприємстві.

2. У роботі було визначено, що до основних елементів організації оплати праці належать форми і системи оплати праці. Як базові форми оплати праці вказано відрядну та почасову. Відповідно, якщо як міра праці береться кількість відпрацьованого робочого часу, то це – почасова форма оплати праці, а якщо за міру праці береться кількість виготовленої продукції (наданих послуг), то йдеться про відрядну форму оплати праці. Також проаналізовано найпоширеніші різновиди простих і складних систем оплати праці, до яких відносяться: *проста почасова, почасово-преміальна, відрядно-преміальна, акордна*. З'ясовано, що у законодавстві, що регулює трудові відносини, не зазначено, які форми та системи має застосовувати підприємство. У ст. 15 Закону України «Про оплату праці» вказано, що підприємство на власний розсуд обирає та встановлює форми та системи оплати праці.

3. Дослідження встановило, що в Україні правове регулювання оплати праці працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання здійснюється на трьох рівнях: макрорівень (Конституція України, Кодекс законів про працю, Закони України), мезорівень (генеральна угода, галузева

угода) та мікрорівень (колективний договір, положення про оплату праці, трудовий договір, штатний розпис). Завдяки такому розподілу було практично створено законодавчо-правову базу регулювання державних механізмів оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм. Проте механізми державного регулювання оплати праці ще не спрацювали в повному обсязі через відсутність чітких визначень деяких понять та неузгодженість норм у трудовому законодавстві України.

4. Обране для дослідження підприємство – АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» є фактичним монополістом в галузі експлуатаційного утримання доріг загального користування державного та місцевого значення, тому на його прикладі було розглянуто специфіку оплати праці в дорожній галузі та зроблено наступні висновки :

- оплата праці співробітників апарату управління компанії, її дочірніх підприємств та їх філій здійснюється на основі схеми посадових окладів та великої кількості доплат та надбавок, що встановлюються у відсоткову значенні до посадових окладів;

- з метою стимулювання підвищення ефективності праці окремих працівників, їх матеріальної зацікавленості у покращенні загальних результатів діяльності компанії також передбачено преміювання працівників;

- щомісяця працівникам компанії виплачується надбавка за вислугу років. Вказана надбавка виплачується усім штатним працівникам компанії в залежності від стажу безперервної роботи в Державній акціонерній компанії «Автомобільні дороги України» та на підприємствах та організаціях дорожньої галузі;

- свою особливість має оплата праці водіїв компанії. Заробітна плата водіїв автотранспортних засобів залежать від класу автомобіля і робочого обсягу двигуна (в літрах). Зокрема, водії мають право на отримання відмінних від решти працівників доплат та надбавок.

5. В результаті дослідження було зафіксовано, що для раціональної організації обліку розрахунків із заробітної плати у АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» створено графік документообігу з оплати праці, де прописані

строки оформлення документів та працівники, що відповідальні за них. Дана інформація вказана у наказах про організацію бухгалтерського обліку та про облікову політику на підприємстві.

6. Синтетичний облік використання фонду оплати праці і розрахунків з працівниками в компанії ведеться на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці». Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань. Рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" має такі субрахунки: 661 - Розрахунки за заробітною платою; 662 - Розрахунки з депонентами; 663 - Інші виплати працівникам.

7. З метою поглибленої діагностики структури фонду оплати праці АТ «ДАК «Автомобільні дороги України», мною були наведені приклади конкретного розрахунку заробітної плати по декільком працівникам апарату управління компанії, одного з дочірніх підприємств, а саме ДП «Кіровоградський облавтодор». За результатами розрахунку ми побачили, що:

- керівний склад має досить великий рівень заробітної плати в основному за рахунок премій та різних надбавок, що загалом складають 185% понад посадовий оклад;

- заробітна плата водія має досить низький рівень і в структурі має лише одну доплату за класність водія, що говорить про відсутність у компанії бажання матеріально зацікавлювати рядових працівників та стимулювати підвищення продуктивності праці за рахунок високої оплати праці;

8. Для автоматизації обліку нарахувань заробітної плати в АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» використовується програмне забезпечення «BAS Бухгалтерія. Редакція 2.1». Використання автоматизованої форми дозволяє заощадити час бухгалтера, вести аналітичний облік, а також максимально скоротити кількість арифметичних помилок.

9. Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці показав, що фонд заробітної плати компанії з урахуванням дочірніх підприємств та їх філій збільшився у 2020 році у порівнянні з 2018 роком, а отже, збільшилась і заробітна плата працівників. Загалом впродовж досліджених років фонд заробітної плати зріс

на 97914,5 тис. грн у 2019 році у порівнянні з 2018 роком і на 53091,2 тис. грн у 2020 році у порівнянні з 2019 роком. Таке зростання пояснюється освоєнням державних коштів по програмі Президента України «Велике будівництво» та великим обсягом виграних тендерів державних закупівель.

Характеризуючи структуру фонду оплати праці ДАК «Автомобільні дороги України» можна зробити сказати, що додаткова заробітна плата та заохочувальні і компенсаційні виплати складають близько 40% від загального фонду оплати праці, що не можна вважати позитивним явищем.

10. Для підвищення ефективності організації оплати праці, було запропоновано впровадження мотиваційного механізму, тобто створення стимулів до ефективної праці. Для цього була здійснена кваліметрична оцінка трудової діяльності. Кваліметрична оцінка передбачає оцінюванні якісних показників за допомогою кількісних балів та є діючим апаратом вибору кращих варіантів багатокритеріальних рішень. На підставі отриманої кваліметрично факторно-критеріальної моделі мотивації праці пропоную розраховувати премію працівникам яка може бути нарахована, а може бути й вирахована із заробітної плати.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про оплату праці: Закон України 108/95-ВР поточна редакція від 15.07.2021 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95>
3. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року (поточна редакція від 09.05.2021)// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 року (поточна редакція від 27.12.2019)// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
5. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загально обов’язкове державне соціальне страхування” (поточна редакція від 10.06.2021)// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index>
6. Указу Президента України від 08 листопада 2001 року № 1056 «Про заходи щодо підвищення ефективності управління дорожнім господарством України»
7. Постанови Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2002 року № 221 «Про утворення відкритого акціонерного товариства «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» та інших законодавчих актів України.
8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]: Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Інструкція зі статистики заробітної плати : затв. наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>
10. Галузева угода між Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України на 2020-2022 роки. [Електронний ресурс]: Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001850-20#Text>
11. Антонюк В.П. Удосконалення форм та систем оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн ЄС / В.П. Антонюк, О.В. Боднарчук // Вісник Хмельницького нац. університету. - 2009. - № 5. - Т. 2. - С. 60-64
12. Балан О. Д. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти [Текст] / О. Д. Балан, Ю. К. Савченко // Агросвіт. - 2018. - №10. - С. 22-26.
13. Баксалова О. М. Мотивація робітників на основі вдосконалення тарифної системи оплати праці (на прикладі підприємств машинобудування) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Хмельницький, 2009. 23 с
14. Блонська В. І., Розумійко Р. З. Матеріальне стимулювання праці персоналу як основний елемент мотивації праці. Науковий вісник НЛТУ : зб. наук.-техн. пр. Львів, 2006. Вип. 16.7. С. 222–225

- 15.Боднарук О. В. Організація оплати праці в Україні в ринкових умовах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Донецьк, 2010. 20 с.
- 16.Будько О.В., Лобас І.С. Удосконалення організації обліку праці та розрахунків з персоналом на підприємстві./ Вісник Хмельницького національного університету. 2020.Випуск №-2
- 17.Вагілевич А. А. Поняття синтезу податкових методів як інструменту підвищення їх соціально-економічної ефективності / А. А. Вагілевич // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2016. - Вип. 6(1). - С. 37-41.
- 18.Валецька О. В. Забезпечення функцій заробітної плати: економікоправовий аспект / О. В. Валецька // Університетські наукові записки. – 2006. – №3-4 (19-20). – С. 282.
- 19.Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. Вип. 21.12. С. 152–157.
- 20.Васюренко Л.В. Динаміка макроекономічних показників оплати праці та добробуту в Україні /Л.В.Васюренко// Вісник Одеського національного університету. Економіка //Випуск 1(66)/2018.- Том 23.- с. 29-33
- 21.Васюренко Л.В. Оцінювання стану базових показників оплати праці [Електронний ресурс] / Л.В. Васюренко // Електронний науковий журнал «Приазовський економічний вісник», 2018. - Випуск 5(10). – С. 71-77.
- 22.Гарасим П. М., Журавель Г. П. Фінансовий, управлінський і податковий облік у господарських товариствах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.pro-u4ot.info/files/books/book\\_fin\\_upr\\_pod\\_obl\\_gt.pdf](http://www.pro-u4ot.info/files/books/book_fin_upr_pod_obl_gt.pdf) ст441-443
- 23.Гетьман О.О. Економіка підприємства : Навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. - [2-ге видання]. - К. : Центр учбової літератури, 2010. - 488 с.
- 24.Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати / С.В. Глухова, А.А. Зотова // Молодий вчений. - 2016. - № 12.1/40. – С. 698-700.
- 25.Горобець Н. М. Підходи до оцінювання трудової мотивації сільськогосподарських працівників. Наукові праці Полтавської держ. аграрної академії. Серія: Екон. науки. 2012. Вип. 4. Т. 2. С. 99–104.
- 26.Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини:[підручник] / О. А. Грیشнова; 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – С. 274-291.
- 27.Дороніна О. А. Стратегія формування системи оплати праці на промисловому підприємстві : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01. Донецьк, 2005. 22 с
- 28.Дробишева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. Економічний вісник ЗДІА. 2014. Вип. 3. С. 48–55.
- 29.Економічна теорія: Політекономія: Підручник / За ред. В.Д.Базилевича.- К.: Знання, 2015. – С.382-386.
- 30.Єганов О. Ю., Ришняк Н. М. Законодавчо-нормативне регулювання трудових відносин як складова організаційного механізму матеріального стимулювання //

- Наукові праці. Економіка. Видання ЧДУ ім. П. Могили. – 2010. – № 120. – Том 133. – С. 125-129
31. Запаря Є.С. Підходи науковців до визначення сутності категорії «заробітна плата» // Є.С. Запаря, Н.В. Прохар // Соціально економічні та правові чинники розвитку національної економіки України: облікові, аналітичні, та контрольні аспекти в сучасних умовах інтеграційних процесів: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції – Полтава: ПУЕТ, 2018. – С. 115-118.
32. Звітність підприємства: підручник / М.І. Бондар, Ю.А. Верига, М.М. Орищенко та ін. – К.: ЦУЛ, 2015. – 570 с.
33. Інструкція зі статистики заробітної плати : затв. наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>
34. Інформація система ІТС: BAS Бухгалтерія. Редакція 2.0. Посібник з ведення обліку. URL: <https://its.1c.ua/db/basaccua>
35. Кошик В. Автоматизація обліку праці та заробітної плати на сучасному етапі / В. Кошик // Економічний дискурс. – 2014. – Вип. 2. – С. 342–344
36. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України) : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.06.01 / Анатолій Михайлович Колот. - ВНЗ «Київський національний економічний університет». – Київ, 1998. - 40 с.
37. Лаптев В. І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». 2015. Вип. 1(45). Т. 1. С. 140–143.
38. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством// Економіка і суспільство.- Науковий збірник.-2016.- №4.-С.2
39. Лосиця І. О. Правові засади укладання колективних договорів // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия “Юридические науки”. – 2008. – № 1. – Том 21 (60). – С. 99-108.
40. Любомудрова Н. П. Оцінка ефективності застосування різних систем комісійної форми оплати праці. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. 2000. № 391. С. 224–227.
41. Мельник Т. Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.04 . Київ, 2006. 20 с.
42. Мельник Т.Г. Теоретичні підходи до системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці / Т.Г. Мельник// Управління розвитком. – 2015. – № 2(78). - С.122.
43. Міщенко А. М. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. Управління розвитком. 2013. № 23. С. 16–18
44. Островерха Р.Е. Організація обліку : навч. посіб. / Р.Е. Островерха. – 2-е вид., перероб. та доп. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 568 с.

- 45.Перезовова І.В, Камінська І.Б. Проблематика та невизначеність нормативних документів з організації розрахунків за виплатами працівникам.//Наукові записки. «Серія Економіка»/-2012. – Випуск 20. С.254-259.
- 46.План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30. 11.1999 р. № 291 зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] / Україна. Міністерство Фінансів України. - Режим доступу : <http://www.minfin.gov.ua>.
- 47.Пономарьова М. С., Гаврилюк Л. А., Чернеча І. І. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення. Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». 2014. № 3. С. 111–126.
- 48.Пономарьова Т.В., Тураєва К.А. Автоматизація нарахування заробітної плати на підприємстві. «Young Scientist» № 9 (73) Вересень, 2019
- 49.Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект /Н.В. Потриваєва,І.В.Савченко //Економічний форум/-2014.- №1.- С.93-98
- 50.Правдюк Н.Л. Обліково-аналітичне та фінансове забезпечення управління підприємством: колект. моногр. / ред.: Н. Л. Правдюк; Вінниц. нац. аграр. ун-т. - Вінниця : Едельвейс і К, 2012. - 420 с
- 51.Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець ; за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ, 2014. 176 с.
- 52.Рибалко О.М., к.е.н., професор, Крохмаль Н.І. АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ПАТ «МОТОР СІЧ»/ Вісник Запорізького національного університету. № 4 (36), 2017. С. 155-161
- 53.Солодка Я., Мельянюкова Л. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці/Розвиток бухгалтерської професії та інноваційні технології в підготовці фахівців з обліку,аудиту,фінансів// - 2014.- Випуск 3.
- 54.Сулима М.О., Грищенко К.В. Автоматизація обліку розрахунків із заробітної плати. «Управління розвитком підприємств в умовах динамічної ринкової кон'юнктури» : зб. Матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 2019.
- 55.Татарінова В. Відрядна та почасова заробітна плата. Оформлення вІС8.2 / В.Татарінова// Праця і Закон. – 2014. – № 4 (172) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.intercomp.com.ua/publication/1730>.
- 56.Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03. Львів, 2014. 244 с.
- 57.Фартушок Т. Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці. Часопис Київського університету права. 2015. № 3. С. 227–230.

58.Шимановська Р. Нормативно-правове забезпечення державних механізмів регулювання оплати праці.

## Звіт з праці за грудень 2018р.

Додаток А

| № з/п | Дочірнє підприємство              | Фонд оплати праці, тис.грн |                    | Податок з доходів фізичних осіб, тис.грн |                  | Середньооблікова чисельність штатних працівників, чол. |                | Відпрацьовано людино-годин |                     | ФОП штатних працівників, тис.грн |                    | З/плата 1-го штатного працівника, грн |                  |
|-------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------|--|------------------|--|----------------|----------------------------|---------------------|----------------------------------|--------------------|---------------------------------------|------------------|
|       |                                   | Грудень                    | з початку року     | Грудень                                  | з початку року   | Грудень  | з початку року | Грудень                    | з початку року      | Грудень                          | з початку року     | Грудень                               | з початку року   |
|       |                                   | 1020-1                     | 1020-2             | 1030-1                                   | 1030-2           | 1040-1   | 1040-2         | 1060-1                     | 1060-2              | 1070-1                           | 1070-2             | Грудень                               | з початку року   |
|       | <b>Всього по компанії</b>         | <b>148,217.1</b>           | <b>1,551,088.4</b> | <b>26,516.6</b>                          | <b>277,233.6</b> | <b>17,669</b>  | <b>18,584</b>  | <b>3,275,543.4</b>         | <b>33,616,915.4</b> | <b>143,234.3</b>                 | <b>1,503,552.3</b> | <b>8,106.53</b>                       | <b>6,742.15</b>  |
| 1     | Вінницький облавтодор             | 12,534.3                   | 135,752.1          | 2,227.3                                  | 24,443.7         | 1,324  | 1,296          | 198,810                    | 2,408,377           | 12,112.8                         | 133,485.1          | <b>9,148.64</b>                       | <b>8,583.15</b>  |
| 2     | Волинський облавтодор             | 4,095.8                    | 44,855.9           | 737.2                                    | 8,004.7          | 584  | 599            | 78,741                     | 1,540,143           | 3,991.4                          | 43,952.5           | <b>6,834.59</b>                       | <b>6,119.81</b>  |
| 3     | Дніпропетровський облавтодор      | 5,051.3                    | 58,150.2           | 912.8                                    | 10,396.7         | 695  | 750            | 107,446                    | 1,214,655           | 5,032.8                          | 57,676.0           | <b>7,241.44</b>                       | <b>6,410.58</b>  |
| 4     | Донецький облавтодор              | 5,383.0                    | 67,710.5           | 966.1                                    | 12,139.0         | 631  | 632            | 87,851                     | 1,163,558           | 5,344.4                          | 67,157.1           | <b>8,469.73</b>                       | <b>8,852.77</b>  |
| 5     | Житомирський облавтодор           | 4,140.6                    | 46,269.9           | 743.3                                    | 8,259.9          | 529  | 650            | 84,192                     | 1,121,223           | 3,972.1                          | 44,252.0           | <b>7,508.70</b>                       | <b>5,670.43</b>  |
| 6     | Закарпатський облавтодор          | 4,464.1                    | 49,034.7           | 793.7                                    | 8,688.9          | 636  | 705            | 90,064                     | 1,038,309           | 4,391.2                          | 48,289.1           | <b>6,904.40</b>                       | <b>5,705.23</b>  |
| 7     | Запорізький облавтодор            | 3,699.0                    | 41,669.8           | 657.9                                    | 7,476.5          | 534  | 551            | 80,583                     | 982,084             | 3,328.4                          | 37,130.7           | <b>6,232.96</b>                       | <b>5,615.65</b>  |
| 8     | Івано-Франківський облавтодор     | 5,247.0                    | 54,355.3           | 928.5                                    | 9,569.2          | 646  | 755            | 83,927                     | 1,131,332           | 4,887.2                          | 50,945.6           | <b>7,565.33</b>                       | <b>5,620.03</b>  |
| 9     | Київський облдорупр               | 9,284.6                    | 101,000.3          | 1,689.0                                  | 18,191.2         | 1,013  | 1,162          | 173,880                    | 2,115,004           | 9,085.6                          | 98,921.3           | <b>8,969.00</b>                       | <b>7,092.15</b>  |
| 10    | Кіровоградський облавтодор        | 9,741.5                    | 84,874.1           | 1,724.8                                  | 14,980.5         | 908  | 959            | 130,410                    | 1,728,357           | 9,592.8                          | 83,549.8           | <b>10,564.76</b>                      | <b>7,259.52</b>  |
| 11    | Луганський облавтодор             | 6,878.3                    | 57,053.2           | 1,234.9                                  | 10,193.9         | 678  | 668            | 106,146                    | 1,234,500           | 6,819.3                          | 56,190.1           | <b>10,057.96</b>                      | <b>7,013.24</b>  |
| 12    | Львівський облавтодор             | 5,812.8                    | 61,173.6           | 1,027.7                                  | 10,791.6         | 849  | 849            | 117,870                    | 1,474,505           | 5,786.6                          | 60,934.8           | <b>6,815.78</b>                       | <b>5,978.10</b>  |
| 13    | Миколаївський облавтодор          | 4,216.5                    | 33,080.4           | 759.1                                    | 5,944.8          | 451  | 524            | 92,179                     | 857,862             | 3,958.4                          | 31,048.0           | <b>8,776.94</b>                       | <b>4,934.52</b>  |
| 14    | Одеський облавтодор               | 3,253.8                    | 33,195.1           | 582.6                                    | 5,944.9          | 365  | 370            | 60,266                     | 692,921             | 2,770.0                          | 27,710.2           | <b>7,589.04</b>                       | <b>6,234.02</b>  |
| 15    | Полтавський облавтодор            | 5,730.9                    | 61,766.1           | 1,029.7                                  | 11,070.2         | 600  | 721            | 98,031                     | 1,281,286           | 5,663.3                          | 59,785.2           | <b>9,438.83</b>                       | <b>6,908.39</b>  |
| 16    | Рівненський облавтодор            | 5,819.8                    | 59,353.2           | 1,039.7                                  | 10,520.7         | 738  | 704            | 109,144                    | 1,225,542           | 5,760.6                          | 58,077.4           | <b>7,805.69</b>                       | <b>6,875.51</b>  |
| 17    | Сумський облавтодор               | 7,854.0                    | 78,581.8           | 1,413.2                                  | 14,097.7         | 796  | 794            | 125,873                    | 1,568,946           | 7,781.8                          | 77,846.4           | <b>9,776.13</b>                       | <b>8,166.85</b>  |
| 18    | Тернопільський облавтодор         | 4,412.5                    | 46,369.3           | 787.5                                    | 8,266.4          | 547  | 631            | 73,831                     | 927,569             | 4,048.7                          | 44,590.0           | <b>7,401.65</b>                       | <b>5,885.69</b>  |
| 19    | Харківський облавтодор            | 10,222.2                   | 124,128.1          | 1,836.6                                  | 22,462.7         | 1,303  | 1,339          | 231,046                    | 2,573,377           | 10,094.3                         | 122,068.6          | <b>7,746.97</b>                       | <b>7,599.37</b>  |
| 20    | Херсонський облавтодор            | 4,207.8                    | 47,982.3           | 746.6                                    | 8,393.5          | 570  | 579            | 83,723                     | 1,068,415           | 4,025.1                          | 44,500.7           | <b>7,061.58</b>                       | <b>6,410.36</b>  |
| 21    | Хмельницький облавтодор           | 8,131.0                    | 75,955.7           | 1,450.8                                  | 13,623.8         | 887  | 875            | 139,573                    | 1,479,966           | 7,210.2                          | 71,788.0           | <b>8,128.75</b>                       | <b>6,836.95</b>  |
| 22    | Черкаський облавтодор             | 4,814.5                    | 52,705.7           | 859.2                                    | 9,399.7          | 707  | 794            | 97,358                     | 1,356,277           | 4,732.3                          | 51,086.2           | <b>6,693.49</b>                       | <b>5,360.00</b>  |
| 23    | Чернівецький облавтодор           | 3,428.2                    | 32,468.8           | 610.6                                    | 5,827.7          | 519  | 460            | 665,597                    | 1,312,209           | 3,305.0                          | 31,745.5           | <b>6,368.02</b>                       | <b>5,745.79</b>  |
| 24    | Чернігівський облавтодор          | 4,911.3                    | 50,927.7           | 886.5                                    | 9,108.7          | 728  | 764            | 103,827                    | 1,347,694           | 4,797.8                          | 49,340.6           | <b>6,590.38</b>                       | <b>5,381.83</b>  |
| 25    | ШРБУ-100                          | 609.6                      | 8,064.4            | 109.6                                    | 1,469.7          | 91   | 104            | 11,124                     | 159,083             | 521.3                            | 7,753.7            | <b>5,728.57</b>                       | <b>6,222.87</b>  |
| 26    | Ексібд                            | 892.1                      | 9,285.9            | 160.6                                    | 1,671.7          | 67   | 63             | 9,659                      | 113,110             | 859.4                            | 8,950.1            | <b>12,826.87</b>                      | <b>11,760.97</b> |
| 27    | Львівський дорсервіс              | 351.5                      | 2,312.9            | 64.4                                     | 420.8            | 27   | 26             | 481                        | 42,307              | 349.4                            | 2,293.9            | <b>12,940.74</b>                      | <b>7,259.18</b>  |
| 28    | Західдорвибхпром                  | 1,027.3                    | 9,722.5            | 183.0                                    | 1,729.4          | 114  | 115            | 17,936                     | 221,749             | 1,017.3                          | 9,276.1            | <b>8,923.68</b>                       | <b>6,707.23</b>  |
| 29    | ОК "Поділля"                      | 145.3                      | 2,386.9            | 20.4                                     | 387.2            | 44   | 46             | 3,932                      | 67,697              | 138.3                            | 2,308.4            | <b>3,143.18</b>                       | <b>4,220.11</b>  |
| 30    | Пансіонат "Дорожник"              | 58.8                       | 880.1              | 9.7                                      | 154.2            | 10   | 14             | 1,061                      | 24,561              | 58.8                             | 880.1              | <b>5,880.00</b>                       | <b>5,333.94</b>  |
| 31    | Київський облавтодор              | 61.0                       | 466.8              | 11.0                                     | 84.2             | 5  | 4              | 716                        | 7,456               | 61.0                             | 466.8              | <b>12,200.00</b>                      | <b>9,152.94</b>  |
| 32    | ДАК "Автомобільні дороги України" | 1,736.7                    | 19,555.1           | 312.6                                    | 3,519.8          | 73   | 78             | 10,266                     | 136,841             | 1,736.7                          | 19,552.3           | <b>23,790.41</b>                      | <b>20,800.32</b> |

## Звіт з праці за грудень 2019р.

Додаток Б

| № з/п | Дочірнє підприємство              | Фонд оплати праці, тис.грн |                    | Податок з доходів фізичних осіб, тис.грн |                  | Середньооблікова чисельність штатних працівників, чол. |                | Відпрацьовано людино-годин |                     | ФОП штатних працівників, тис.грн |                    | З/плата 1-го штатного працівника, грн |                 |
|-------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------|--|------------------|--|----------------|----------------------------|---------------------|----------------------------------|--------------------|---------------------------------------|-----------------|
|       |                                   | Грудень                    | з початку року     | Грудень                                  | з початку року   | Грудень  | з початку року | Грудень                    | з початку року      | Грудень                          | з початку року     | Грудень                               | з початку року  |
|       |                                   | 1020-1                     | 1020-2             | 1030-1                                   | 1030-2           | 1040-1   | 1040-2         | 1060-1                     | 1060-2              | 1070-1                           | 1070-2             | Грудень                               | з початку року  |
|       | <b>Всього по компанії</b>         | <b>138,859.6</b>           | <b>1,639,256.1</b> | <b>24,869.4</b>                          | <b>293,356.7</b> | <b>15,283</b>  | <b>16,444</b>  | <b>2,137,006.0</b>         | <b>28,039,811.3</b> | <b>135,140.4</b>                 | <b>1,601,466.8</b> | <b>8,842.53</b>                       | <b>8,115.64</b> |
| 1     | Вінницький облавтодор             | 11,649.5                   | 159,792.8          | 2,100.2                                  | 28,806.3         | 1,341  | 1,351          | 177,817                    | 2,394,975           | 11,449.1                         | 157,741.6          | 8,537.73                              | 9,729.93        |
| 2     | Волинський облавтодор             | 4,792.9                    | 52,374.0           | 856.7                                    | 9,255.9          | 568  | 573            | 73,639                     | 836,491             | 4,707.1                          | 51,237.0           | 8,287.15                              | 7,446.16        |
| 3     | Дніпропетровський облавтодор      | 2,516.3                    | 38,509.0           | 448.2                                    | 6,868.3          | 363  | 543            | 48,024                     | 696,602             | 2,492.6                          | 38,283.3           | 6,866.67                              | 5,875.28        |
| 4     | Донецький облавтодор              | 7,278.8                    | 87,035.7           | 1,303.1                                  | 15,392.8         | 634  | 663            | 95,896                     | 1,218,118           | 7,243.2                          | 86,596.8           | 11,424.61                             | 10,880.36       |
| 5     | Житомирський облавтодор           | 1,412.2                    | 26,422.0           | 252.1                                    | 4,722.6          | 175  | 340            | 18,067                     | 482,949             | 1,104.2                          | 23,938.4           | 6,309.71                              | 5,861.51        |
| 6     | Закарпатський облавтодор          | 5,170.4                    | 54,872.1           | 930.1                                    | 9,829.3          | 593  | 605            | 79,015                     | 929,044             | 5,102.0                          | 54,075.7           | 8,603.71                              | 7,446.39        |
| 7     | Запорізький облавтодор            | 3,268.5                    | 41,251.8           | 601.7                                    | 7,436.2          | 521  | 551            | 76,568                     | 982,084             | 3,191.6                          | 39,920.9           | 6,125.91                              | 6,033.08        |
| 8     | Івано-Франківський облавтодор     | 4,495.8                    | 54,493.5           | 803.2                                    | 9,748.6          | 566  | 609            | 75,982                     | 979,537             | 4,251.6                          | 51,160.3           | 7,511.66                              | 6,995.80        |
| 9     | Київський облдорупр               | 1,643.8                    | 58,265.2           | 295.0                                    | 10,943.6         | 142  | 583            | 19,736                     | 968,832             | 1,376.7                          | 57,611.7           | 9,695.07                              | 8,238.48        |
| 10    | Кіровоградський облавтодор        | 8,849.5                    | 100,468.3          | 1,579.6                                  | 17,880.6         | 862  | 863            | 121,331                    | 1,595,033           | 8,768.6                          | 99,366.3           | 10,172.39                             | 9,591.34        |
| 11    | Луганський облавтодор             | 6,176.2                    | 57,295.7           | 1,098.5                                  | 10,207.3         | 634  | 669            | 89,316                     | 1,111,006           | 6,146.2                          | 56,667.5           | 9,694.32                              | 7,056.97        |
| 12    | Львівський облавтодор             | 5,061.1                    | 58,864.4           | 896.1                                    | 10,379.8         | 707  | 725            | 99,695                     | 1,210,921           | 5,036.0                          | 58,586.9           | 7,123.06                              | 6,738.00        |
| 13    | Миколаївський облавтодор          | 1,633.0                    | 29,434.0           | 281.4                                    | 5,197.8          | 298  | 387            | 40,243                     | 651,286             | 1,590.0                          | 28,402.6           | 5,335.57                              | 6,123.89        |
| 14    | Одеський облавтодор               | 3,025.0                    | 35,293.0           | 542.5                                    | 6,301.2          | 373  | 366            | 53,352                     | 642,388             | 2,712.7                          | 30,907.6           | 7,272.65                              | 7,045.27        |
| 15    | Полтавський облавтодор            | 3,568.9                    | 47,560.9           | 640.0                                    | 8,513.3          | 486  | 557            | 62,663                     | 914,636             | 3,440.5                          | 46,612.1           | 7,079.22                              | 6,977.86        |
| 16    | Рівненський облавтодор            | 7,902.7                    | 67,143.1           | 1,408.5                                  | 11,876.7         | 697  | 684            | 103,302                    | 1,141,622           | 7,764.0                          | 66,172.7           | 11,139.17                             | 8,061.98        |
| 17    | Сумський облавтодор               | 9,047.2                    | 96,417.6           | 1,624.0                                  | 17,207.6         | 769  | 804            | 123,785                    | 1,559,986           | 8,978.2                          | 95,521.3           | 11,675.16                             | 9,905.77        |
| 18    | Тернопільський облавтодор         | 1,253.9                    | 27,926.9           | 222.3                                    | 4,967.6          | 257  | 390            | 28,250                     | 439,060             | 1,239.5                          | 27,132.5           | 4,822.96                              | 5,802.50        |
| 19    | Харківський облавтодор            | 14,007.7                   | 170,095.4          | 2,509.7                                  | 30,511.1         | 1,418  | 1,393          | 192,625                    | 2,622,500           | 13,886.7                         | 168,446.6          | 9,793.16                              | 10,078.78       |
| 20    | Херсонський облавтодор            | 6,279.9                    | 58,457.6           | 1,120.1                                  | 10,391.2         | 569  | 566            | 89,133                     | 1,048,956           | 5,847.4                          | 54,246.2           | 10,276.63                             | 7,986.78        |
| 21    | Хмельницький облавтодор           | 8,586.0                    | 100,599.5          | 1,543.3                                  | 18,085.3         | 946  | 928            | 146,351                    | 1,752,867           | 8,147.5                          | 97,016.7           | 8,612.58                              | 8,711.21        |
| 22    | Черкаський облавтодор             | 2,730.7                    | 48,037.1           | 491.5                                    | 8,620.8          | 491  | 626            | 62,568                     | 1,026,605           | 2,730.7                          | 47,360.9           | 5,561.51                              | 6,303.02        |
| 23    | Чернівецький облавтодор           | 5,379.1                    | 49,651.3           | 958.4                                    | 8,885.8          | 513  | 471            | 59,657                     | 879,836             | 5,235.5                          | 48,625.9           | 10,205.65                             | 8,601.79        |
| 24    | Чернігівський облавтодор          | 3,509.1                    | 48,303.1           | 634.2                                    | 8,668.6          | 536  | 649            | 67,855                     | 1,034,400           | 3,420.1                          | 46,968.9           | 6,380.78                              | 6,030.93        |
| 25    | ШРБУ-100                          | 384.5                      | 5,630.3            | 69.1                                     | 1,007.8          | 72   | 80             | 6,453                      | 92,165              | 357.3                            | 5,367.4            | 4,962.50                              | 5,620.31        |
| 26    | Ексбуд                            | 1,313.5                    | 11,985.9           | 236.4                                    | 2,157.4          | 58   | 59             | 8,468                      | 102,750             | 1,249.6                          | 11,255.2           | 21,544.83                             | 15,785.69       |
| 27    | Львівський дорсервіс              | 378.8                      | 3,420.3            | 70.1                                     | 622.8            | 25   | 26             | 3,707                      | 47,323              | 377.8                            | 3,405.2            | 15,112.00                             | 10,741.96       |
| 28    | Західдорвибхупром                 | 1,108.0                    | 11,471.1           | 196.0                                    | 2,061.5          | 116  | 115            | 18,546                     | 221,754             | 1,083.7                          | 11,296.9           | 9,342.24                              | 8,221.91        |
| 29    | ОК "Поділля"                      | 159.5                      | 2,495.9            | 27.6                                     | 385.3            | 42   | 43             | 3,839                      | 58,032              | 147.3                            | 2,384.0            | 3,507.14                              | 4,620.16        |
| 30    | Пансіонат "Дорожник"              | 51.1                       | 933.6              | 9.2                                      | 166.4            | 8  | 13             | 1,187                      | 24,999              | 51.1                             | 930.4              | 6,387.50                              | 6,081.05        |
| 31    | Київський облавтодор              | 4,746.1                    | 16,461.3           | 854.3                                    | 2,964.3          | 447  | 153            | 81,355                     | 269,486             | 4,533.9                          | 15,959.3           | 10,142.95                             | 8,687.70        |
| 32    | ДАК "Автомобільні дороги України" | 1,479.9                    | 18,293.7           | 266.3                                    | 3,292.9          | 56   | 60             | 8,581                      | 103,568             | 1,478.0                          | 18,268.0           | 26,392.86                             | 25,549.65       |

## Звіт з праці за грудень 2020 р.

Додаток В

| № з/п | Дочірнє підприємство              | Фонд оплати праці, тис.грн |                    | Податок з доходів фізичних осіб, тис.грн |                  | Середньооблікова чисельність штатних працівників, чол. |                | Відпрацьовано людино-годин |                     | ФОП штатних працівників, тис.грн |                    | З/плата 1-го штатного працівника, грн |                 |
|-------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------|--|------------------|--|----------------|----------------------------|---------------------|----------------------------------|--------------------|---------------------------------------|-----------------|
|       |                                   | Грудень                    | з початку року     | Грудень                                  | з початку року   | Грудень  | з початку року | Грудень                    | з початку року      | Грудень                          | з початку року     | Грудень                               | з початку року  |
|       |                                   | 1020-1                     | 1020-2             | 1030-1                                   | 1030-2           | 1040-1   | 1040-2         | 1060-1                     | 1060-2              | 1070-1                           | 1070-2             | Грудень                               | з початку року  |
|       | <b>Всього по компанії</b>         | <b>162,086.8</b>           | <b>1,692,151.6</b> | <b>29,183.2</b>                          | <b>307,070.0</b> | <b>13,394</b>  | <b>14,211</b>  | <b>1,964,938.0</b>         | <b>24,313,965.0</b> | <b>157,589.1</b>                 | <b>1,654,558.0</b> | <b>11,765.65</b>                      | <b>9,702.16</b> |
| 1     | Вінницький облавтодор             | 15,571.5                   | 163,679.6          | 2,800.7                                  | 29,481.6         | 1,257  | 1,279          | 191,245                    | 2,299,567           | 15,373.3                         | 161,908.5          | 12,230.15                             | 10,548.47       |
| 2     | Волинський облавтодор             | 5,265.5                    | 56,856.8           | 942.4                                    | 10,145.9         | 536  | 560            | 74,672                     | 877,563             | 5,175.7                          | 55,752.6           | 9,656.16                              | 8,296.52        |
| 3     | Дніпропетровський облавтодор      | 1,210.3                    | 20,318.9           | 217.4                                    | 3,647.9          | 153  | 229            | 19,502                     | 350,313             | 1,178.9                          | 20,101.8           | 7,705.23                              | 7,312.40        |
| 4     | Донецький облавтодор              | 7,329.6                    | 80,902.9           | 1,329.5                                  | 14,534.4         | 524  | 570            | 84,689                     | 1,007,736           | 7,286.3                          | 80,913.0           | 13,905.15                             | 11,829.39       |
| 5     | Житомирський облавтодор           | 1,142.0                    | 12,771.6           | 208.5                                    | 2,333.3          | 130  | 143            | 10,545                     | 161,291             | 800.8                            | 8,925.1            | 6,160.00                              | 5,195.05        |
| 6     | Закарпатський облавтодор          | 3,015.7                    | 47,018.5           | 535.3                                    | 8,405.5          | 484  | 554            | 54,173                     | 781,037             | 2,991.1                          | 47,039.8           | 6,179.96                              | 7,080.04        |
| 7     | Запорізький облавтодор            | 3,627.4                    | 41,830.6           | 657.7                                    | 7,517.7          | 406  | 471            | 65,713                     | 982,084             | 3,518.6                          | 41,242.3           | 8,666.50                              | 7,299.52        |
| 8     | Івано-Франківський облавтодор     | 3,181.6                    | 38,252.8           | 569.3                                    | 6,795.2          | 363  | 442            | 47,884                     | 587,004             | 2,916.0                          | 36,273.9           | 8,033.06                              | 6,846.72        |
| 9     | Київський облдорупр               | 1,654.6                    | 17,401.7           | 297.8                                    | 3,095.4          | 115  | 126            | 19,134                     | 243,086             | 1,407.1                          | 13,860.2           | 12,235.65                             | 9,166.80        |
| 10    | Кіровоградський облавтодор        | 19,902.8                   | 156,182.2          | 3,561.2                                  | 27,817.3         | 947  | 921            | 145,812                    | 1,705,926           | 19,661.8                         | 154,347.8          | 20,762.20                             | 13,965.60       |
| 11    | Луганський облавтодор             | 8,327.2                    | 66,129.7           | 1,497.8                                  | 11,779.7         | 571  | 588            | 92,011                     | 995,162             | 8,267.4                          | 65,498.1           | 14,478.81                             | 9,278.67        |
| 12    | Львівський облавтодор             | 6,402.4                    | 69,695.2           | 1,135.8                                  | 12,210.7         | 715  | 697            | 102,528                    | 1,206,632           | 6,359.1                          | 69,237.8           | 8,893.85                              | 8,279.06        |
| 13    | Миколаївський облавтодор          |                            | 7,149.2            |  | 1,619.8          | 133  | 138            |                            | 157,457             |                                  | 8,398.7            | 0.00                                  | 5,083.96        |
| 14    | Одеський облавтодор               | 4,186.5                    | 38,542.7           | 1,329.0                                  | 7,422.2          | 382  | 364            | 61,369                     | 618,381             | 3,842.9                          | 34,946.6           | 10,059.95                             | 8,009.76        |
| 15    | Полтавський облавтодор            | 5,990.0                    | 47,487.5           | 1,076.9                                  | 8,520.8          | 428  | 441            | 70,144                     | 685,789             | 5,760.9                          | 45,309.6           | 13,460.05                             | 8,561.90        |
| 16    | Рівненський облавтодор            | 4,620.5                    | 61,453.1           | 832.2                                    | 10,905.0         | 567  | 640            | 74,645                     | 899,921             | 4,538.7                          | 60,480.4           | 8,004.76                              | 7,871.98        |
| 17    | Сумський облавтодор               | 13,900.3                   | 114,842.6          | 2,072.2                                  | 20,633.3         | 766  | 765            | 128,264                    | 1,472,405           | 13,827.5                         | 114,084.4          | 18,051.57                             | 12,427.49       |
| 18    | Тернопільський облавтодор         | 617.1                      | 12,889.1           | 110.9                                    | 2,323.5          | 85   | 141            | 11,932                     | 192,321             | 617.1                            | 12,776.1           | 7,260.00                              | 7,555.35        |
| 19    | Харківський облавтодор            | 16,117.0                   | 207,913.0          | 2,894.3                                  | 37,322.4         | 1,472  | 1,516          | 218,216                    | 2,822,837           | 15,908.0                         | 205,831.5          | 10,807.07                             | 11,311.29       |
| 20    | Херсонський облавтодор            | 7,232.1                    | 74,288.6           | 1,290.1                                  | 13,229.4         | 604  | 599            | 94,623                     | 1,122,575           | 6,815.0                          | 69,688.1           | 11,283.11                             | 9,695.06        |
| 21    | Хмельницький облавтодор           | 11,388.8                   | 122,678.9          | 1,990.8                                  | 21,932.0         | 966  | 959            | 148,838                    | 1,717,633           | 10,903.3                         | 119,379.9          | 11,287.06                             | 10,372.74       |
| 22    | Черкаський облавтодор             | 2,661.8                    | 36,089.3           | 489.5                                    | 6,431.9          | 335  | 410            | 40,999                     | 629,241             | 2,602.9                          | 35,359.6           | 7,769.85                              | 7,186.91        |
| 23    | Чернівецький облавтодор           | 5,586.7                    | 58,263.0           | 1,011.8                                  | 10,429.7         | 470  | 484            | 67,132                     | 841,427             | 5,516.8                          | 57,565.5           | 11,737.87                             | 9,916.54        |
| 24    | Чернігівський облавтодор          | 3,031.5                    | 33,345.0           | 511.7                                    | 5,949.7          | 382  | 459            | 49,713                     | 602,812             | 2,892.2                          | 32,439.5           | 7,571.20                              | 5,889.52        |
| 25    | ШРБУ-100                          | 416.2                      | 4,136.5            | 74.9                                     | 750.9            | 38   | 52             | 4,973                      | 56,787              | 392.2                            | 3,943.8            | 10,321.05                             | 6,320.19        |
| 26    | Ексібуд                           | 1,376.9                    | 12,895.0           | 247.8                                    | 2,315.1          | 64   | 62             | 9,604                      | 103,245             | 1,341.6                          | 12,433.5           | 20,962.50                             | 16,711.69       |
| 27    | Львівський дорсервіс              | 931.2                      | 4,811.9            | 170.4                                    | 893.6            | 31   | 30             | 4,898                      | 53,595              | 929.2                            | 4,807.1            | 29,974.19                             | 13,503.09       |
| 28    | Західдорвибхупром                 | 90.2                       | 6,064.6            | 16.2                                     | 1,090.5          | 3  | 44             | 452                        | 184,333             | 80.2                             | 5,891.5            | 26,733.33                             | 11,200.57       |
| 29    | ОК "Поділля"                      | 58.9                       | 1,642.2            | 8.6                                      | 4,147.7          | 41   | 42             | 652                        | 31,465              | 51.2                             | 1,551.6            | 1,248.78                              | 3,115.66        |
| 30    | Пансіонат "Дорожник"              | 46.9                       | 811.9              | 8.3                                      | 142.2            | 8  | 10             | 1,369                      | 19,538              | 46.9                             | 811.9              | 5,862.50                              | 6,709.92        |
| 31    | Київський облавтодор              | 4,697.7                    | 52,894.1           | 843.1                                    | 9,121.3          | 353  | 414            | 59,033                     | 794,937             | 4,512.9                          | 51,309.5           | 12,784.42                             | 10,332.16       |
| 32    | ДАК "Автомобільні дороги України" | 2,505.9                    | 22,912.9           | 451.1                                    | 4,124.4          | 65   | 63             | 10,174                     | 109,865             | 2,073.5                          | 22,448.3           | 31,900.00                             | 29,615.17       |

Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року у 2018 році<sup>1, 2</sup>Додаток Г  
(у розрахунку на одного штатного працівника)

| Вид діяльності   | Січень      |   | Січень-лютий |   | Січень-березень |   | Січень-квітень |   | Січень-травень |   | Січень-червень |   | Січень-липень |   | Січень-серпень |   | Січень-вересень |   | Січень-жовтень |   | Січень-листопад |   | Січень-грудень |   |
|--|-------------|---|--------------|---|-----------------|---|----------------|---|----------------|---|----------------|---|---------------|---|----------------|---|-----------------|---|----------------|---|-----------------|---|----------------|---|
|  | грн         | % до відповідного періоду попереднього року | грн          | % до відповідного періоду попереднього року | грн             | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року | грн           | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року | грн             | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року | грн             | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року |
| <b>Усього</b>  | <b>7711</b> | <b>128.4</b>                                | <b>7770</b>  | <b>127.2</b>                                | <b>7974</b>     | <b>126.1</b>                                | <b>8101</b>    | <b>126.4</b>                                | <b>8225</b>    | <b>126.7</b>                                | <b>8377</b>    | <b>126.2</b>                                | <b>8490</b>   | <b>126.0</b>                                | <b>8550</b>    | <b>126.0</b>                                | <b>8605</b>     | <b>125.7</b>                                | <b>8666</b>    | <b>125.6</b>                                | <b>8711</b>     | <b>125.3</b>                                | <b>8865</b>    | <b>124.8</b>                                |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство           | 6343        | 129.5                                       | 6265         | 128.0                                       | 6399            | 124.8                                       | 6735           | 126.5                                       | 6949           | 126.7                                       | 7040           | 126.4                                       | 7174          | 125.6                                       | 7250           | 125.7                                       | 7362            | 125.6                                       | 7463           | 126.1                                       | 7503            | 125.8                                       | 7557           | 124.7                                       |
| з них сільське господарство  | 5978        | 127.3                                       | 5821         | 125.4                                       | 5853            | 121.5                                       | 6271           | 123.9                                       | 6524           | 124.5                                       | 6618           | 124.9                                       | 6770          | 124.1                                       | 6856           | 124.6                                       | 6967            | 124.7                                       | 7083           | 125.5                                       | 7129            | 125.3                                       | 7166           | 124.4                                       |
| Промисловість  | 8318        | 127.5                                       | 8333         | 126.1                                       | 8646            | 126.3                                       | 8794           | 127.3                                       | 8912           | 127.6                                       | 9017           | 127.2                                       | 9137          | 127.1                                       | 9223           | 126.9                                       | 9289            | 126.6                                       | 9383           | 126.6                                       | 9458            | 126.5                                       | 9633           | 126.2                                       |
| <b>Будівництво</b>   | <b>6637</b> | <b>124.6</b>                                | <b>6659</b>  | <b>121.0</b>                                | <b>6830</b>     | <b>121.1</b>                                | <b>6998</b>    | <b>122.7</b>                                | <b>7108</b>    | <b>123.5</b>                                | <b>7191</b>    | <b>123.9</b>                                | <b>7293</b>   | <b>124.3</b>                                | <b>7414</b>    | <b>124.5</b>                                | <b>7514</b>     | <b>124.3</b>                                | <b>7608</b>    | <b>124.9</b>                                | <b>7687</b>     | <b>125.1</b>                                | <b>7845</b>    | <b>125.5</b>                                |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 8481        | 126.6                                       | 8509         | 125.5                                       | 8736            | 124.6                                       | 8890           | 124.6                                       | 8922           | 124.6                                       | 8994           | 124.1                                       | 9095          | 124.0                                       | 9142           | 124.1                                       | 9177            | 124.1                                       | 9224           | 123.8                                       | 9263            | 123.4                                       | 9404           | 123.2                                       |
| Транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність          | 9481        | 145.8                                       | 8988         | 140.3                                       | 8999            | 132.4                                       | 9123           | 132.5                                       | 9219           | 132.1                                       | 9313           | 131.5                                       | 9444          | 129.9                                       | 9609           | 130.1                                       | 9679            | 129.8                                       | 9770           | 129.7                                       | 9787            | 129.2                                       | 9860           | 128.3                                       |
| наземний і трубопровідний транспорт  | 9033        | 146.3                                       | 8418         | 139.8                                       | 8365            | 129.2                                       | 8552           | 130.1                                       | 8605           | 130.4                                       | 8645           | 130.8                                       | 8799          | 130.0                                       | 8983           | 130.0                                       | 9043            | 129.8                                       | 9136           | 129.3                                       | 9141            | 128.7                                       | 9187           | 127.9                                       |
| водний транспорт   | 8841        | 169.0                                       | 8709         | 159.8                                       | 8886            | 150.9                                       | 9094           | 145.1                                       | 9319           | 143.7                                       | 9890           | 144.8                                       | 9949          | 141.0                                       | 10065          | 140.4                                       | 10118           | 138.8                                       | 10389          | 140.5                                       | 10396           | 138.9                                       | 10467          | 137.9                                       |
| авіаційний транспорт   | 32879       | 120.6                                       | 31684        | 118.7                                       | 31696           | 115.9                                       | 32405          | 120.6                                       | 32517          | 118.7                                       | 32826          | 117.3                                       | 33369         | 115.9                                       | 34396          | 116.2                                       | 35068           | 114.6                                       | 35386          | 114.4                                       | 35535           | 115.1                                       | 35651          | 114.7                                       |
| складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту          | 10432       | 147.4                                       | 9922         | 141.4                                       | 9958            | 134.1                                       | 10033          | 133.3                                       | 10180          | 132.5                                       | 10315          | 131.1                                       | 10449         | 129.0                                       | 10597          | 129.3                                       | 10673           | 129.3                                       | 10771          | 129.7                                       | 10793           | 129.4                                       | 10884          | 128.3                                       |
| пошта та кур'єрська діяльність   | 4630        | 139.1                                       | 4679         | 139.7                                       | 4790            | 140.9                                       | 4830           | 141.3                                       | 4845           | 138.9                                       | 4901           | 139.5                                       | 4896          | 137.9                                       | 4959           | 137.9                                       | 4956            | 134.9                                       | 4960           | 133.4                                       | 4977            | 131.2                                       | 5044           | 131.0                                       |
| Тимчасове розміщення й організація харчування                              | 5280        | 120.2                                       | 5207         | 117.4                                       | 5485            | 117.8                                       | 5524           | 118.1                                       | 5614           | 118.7                                       | 5641           | 117.9                                       | 5661          | 117.8                                       | 5717           | 118.1                                       | 5747            | 118.0                                       | 5779           | 118.1                                       | 5790            | 117.9                                       | 5875           | 117.8                                       |
| Інформація та телекомунікації  | 12248       | 120.0                                       | 12747        | 119.7                                       | 13101           | 117.7                                       | 13745          | 120.4                                       | 13783          | 120.7                                       | 13822          | 121.0                                       | 13856         | 120.7                                       | 13932          | 120.6                                       | 13973           | 120.1                                       | 14068          | 119.8                                       | 14166           | 119.5                                       | 14276          | 118.8                                       |
| Фінансова та страхова діяльність   | 15192       | 137.0                                       | 14799        | 134.1                                       | 15751           | 132.6                                       | 15712          | 128.9                                       | 15698          | 128.1                                       | 15689          | 127.8                                       | 15792         | 126.8                                       | 15848          | 126.6                                       | 15860           | 126.2                                       | 15937          | 126.2                                       | 15986           | 126.1                                       | 16161          | 125.6                                       |
| Операції з нерухомим майном  | 6471        | 123.4                                       | 6484         | 123.0                                       | 6603            | 121.9                                       | 6711           | 122.1                                       | 6785           | 121.7                                       | 6849           | 121.3                                       | 7108          | 124.9                                       | 7162           | 124.5                                       | 7176            | 124.0                                       | 7197           | 123.6                                       | 7220            | 123.3                                       | 7329           | 123.2                                       |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                 | 10323       | 126.0                                       | 10424        | 118.8                                       | 10727           | 118.1                                       | 10895          | 118.4                                       | 11389          | 122.6                                       | 11438          | 121.6                                       | 11538         | 121.4                                       | 11577          | 121.0                                       | 11688           | 120.6                                       | 11777          | 120.9                                       | 11846           | 120.9                                       | 12144          | 121.0                                       |
| з неї наукові дослідження та розробки                                      | 8191        | 120.7                                       | 8497         | 121.9                                       | 8898            | 122.4                                       | 9074           | 123.5                                       | 9226           | 123.9                                       | 9364           | 124.0                                       | 9511          | 124.0                                       | 9601           | 124.1                                       | 9689            | 123.9                                       | 9829           | 124.9                                       | 9956            | 125.0                                       | 10259          | 124.9                                       |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування         | 6410        | 128.2                                       | 6496         | 129.1                                       | 6637            | 129.1                                       | 6681           | 128.6                                       | 6749           | 128.8                                       | 6817           | 128.7                                       | 6906          | 129.2                                       | 6972           | 129.3                                       | 7028            | 129.5                                       | 7084           | 129.6                                       | 7132            | 129.7                                       | 7228           | 129.6                                       |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування           | 9340        | 145.5                                       | 10002        | 147.3                                       | 10318           | 145.3                                       | 10555          | 145.0                                       | 10871          | 145.6                                       | 11297          | 144.1                                       | 11692         | 143.7                                       | 11952          | 143.2                                       | 12068           | 141.7                                       | 12171          | 139.8                                       | 12287           | 138.0                                       | 12698          | 135.5                                       |
| Освіта   | 6037        | 118.8                                       | 6316         | 121.1                                       | 6412            | 121.2                                       | 6448           | 121.2                                       | 6549           | 121.3                                       | 6876           | 120.9                                       | 6932          | 121.1                                       | 6873           | 121.5                                       | 6906            | 120.8                                       | 6918           | 120.9                                       | 6920            | 120.6                                       | 7041           | 120.2                                       |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                            | 5217        | 118.5                                       | 5253         | 118.0                                       | 5345            | 118.2                                       | 5393           | 118.0                                       | 5463           | 117.8                                       | 5584           | 117.6                                       | 5645          | 117.5                                       | 5668           | 117.5                                       | 5674            | 117.5                                       | 5693           | 117.5                                       | 5720            | 117.5                                       | 5853           | 117.6                                       |
| з них охорона здоров'я   | 5257        | 118.1                                       | 5289         | 117.6                                       | 5381            | 117.8                                       | 5432           | 117.6                                       | 5504           | 117.5                                       | 5628           | 117.3                                       | 5691          | 117.1                                       | 5712           | 117.1                                       | 5719            | 117.2                                       | 5734           | 117.2                                       | 5762            | 117.2                                       | 5898           | 117.4                                       |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок                                    | 6615        | 122.2                                       | 6686         | 122.1                                       | 6823            | 119.0                                       | 6881           | 119.6                                       | 7278           | 118.6                                       | 7392           | 118.3                                       | 7434          | 117.6                                       | 7412           | 117.5                                       | 7447            | 117.2                                       | 7445           | 117.1                                       | 7470            | 117.1                                       | 7612           | 115.2                                       |
| діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг                          | 6001        | 123.4                                       | 6125         | 123.7                                       | 6277            | 119.6                                       | 6273           | 119.0                                       | 6312           | 118.7                                       | 6463           | 118.4                                       | 6564          | 118.6                                       | 6556           | 119.0                                       | 6586            | 118.7                                       | 6597           | 118.4                                       | 6628            | 118.3                                       | 6801           | 117.8                                       |
| Функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури       | 5528        | 119.5                                       | 5673         | 120.2                                       | 5761            | 118.5                                       | 5801           | 117.8                                       | 5898           | 117.5                                       | 6020           | 117.5                                       | 6119          | 117.4                                       | 6148           | 117.4                                       | 6198            | 117.1                                       | 6216           | 117.1                                       | 6250            | 117.0                                       | 6381           | 116.8                                       |
| Надання інших видів послуг   | 7435        | 135.6                                       | 7425         | 130.4                                       | 7594            | 129.1                                       | 7695           | 127.9                                       | 7752           | 127.9                                       | 7788           | 127.2                                       | 7877          | 126.5                                       | 7921           | 126.4                                       | 7939            | 125.5                                       | 7997           | 125.3                                       | 8020            | 124.9                                       | 8132           | 124.4                                       |

<sup>1</sup>Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.<sup>2</sup>Дані підготовлено за результатами державного статистичного спостереження "Обстеження підприємств із питань статистики праці", яким охоплені юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року у 2019 році<sup>1, 2</sup>

| Вид діяльності   | Січень      |   | Січень-лютий |   | Січень-березень |   | Січень-квітень |   | Січень-травень |   | Січень-червень |   | Січень-липень |   | Січень-серпень |   |
|--|-------------|---|--------------|---|-----------------|---|----------------|---|----------------|---|----------------|---|---------------|---|----------------|---|
|  | грн         | % до відповідного періоду попереднього року | грн          | % до відповідного періоду попереднього року | грн             | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року | грн           | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року |
| <b>У середньому по економіці</b>   | <b>9223</b> | <b>119.6</b>                                | <b>9326</b>  | <b>120.0</b>                                | <b>9629</b>     | <b>120.8</b>                                | <b>9788</b>    | <b>120.8</b>                                | <b>9878</b>    | <b>120.1</b>                                | <b>10027</b>   | <b>119.7</b>                                | <b>10161</b>  | <b>119.7</b>                                | <b>10207</b>   | <b>119.4</b>                                |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство           | 7555        | 119.1                                       | 7530         | 120.2                                       | 7764            | 121.3                                       | 8072           | 119.9                                       | 8203           | 118.1                                       | 8315           | 118.1                                       | 8552          | 119.2                                       | 8584           | 118.4                                       |
| з них сільське господарство  | 7360        | 123.1                                       | 7259         | 124.7                                       | 7438            | 127.1                                       | 7822           | 124.7                                       | 7989           | 122.5                                       | 8123           | 122.7                                       | 8388          | 123.9                                       | 8430           | 123.0                                       |
| Промисловість  | 10388       | 124.9                                       | 10409        | 124.9                                       | 10877           | 125.8                                       | 11054          | 125.7                                       | 11140          | 125.0                                       | 11221          | 124.4                                       | 11372         | 124.5                                       | 11456          | 124.2                                       |
| <b>Будівництво</b>   | <b>8227</b> | <b>124.0</b>                                | <b>8314</b>  | <b>124.9</b>                                | <b>8556</b>     | <b>125.3</b>                                | <b>8714</b>    | <b>124.5</b>                                | <b>8820</b>    | <b>124.1</b>                                | <b>8885</b>    | <b>123.6</b>                                | <b>8978</b>   | <b>123.1</b>                                | <b>9057</b>    | <b>122.2</b>                                |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 9622        | 113.5                                       | 9632         | 113.3                                       | 9940            | 113.8                                       | 10207          | 114.8                                       | 10260          | 115.0                                       | 10318          | 114.7                                       | 10427         | 114.7                                       | 10499          | 114.9                                       |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність        | 10980       | 115.8                                       | 10759        | 119.7                                       | 10902           | 121.2                                       | 11029          | 120.9                                       | 11132          | 120.7                                       | 11210          | 120.4                                       | 11389         | 120.6                                       | 11483          | 119.5                                       |
| наземний і трубопровідний транспорт  | 9894        | 109.5                                       | 9808         | 116.5                                       | 10006           | 119.6                                       | 10235          | 119.7                                       | 10319          | 119.9                                       | 10363          | 119.9                                       | 10510         | 119.5                                       | 10575          | 117.7                                       |
| водний транспорт   | 11736       | 132.8                                       | 11298        | 129.7                                       | 11351           | 127.7                                       | 11526          | 126.7                                       | 11779          | 126.4                                       | 12263          | 124.0                                       | 12528         | 125.9                                       | 12863          | 127.8                                       |
| авіаційний транспорт   | 27225       | 82.8  | 25896        | 81.7  | 25850           | 81.6  | 26015          | 80.3  | 26478          | 81.4  | 26485          | 80.7  | 26945         | 80.7  | 27172          | 79.0  |
| складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту          | 12246       | 117.4                                       | 11922        | 120.2                                       | 12017           | 120.7                                       | 12081          | 120.4                                       | 12194          | 119.8                                       | 12299          | 119.2                                       | 12516         | 119.8                                       | 12634          | 119.2                                       |
| поштова та кур'єрська діяльність   | 5398        | 116.6                                       | 5429         | 116.0                                       | 5655            | 118.1                                       | 5680           | 117.6                                       | 5713           | 117.9                                       | 5784           | 118.0                                       | 5826          | 119.0                                       | 5861           | 118.2                                       |
| Тимчасове розміщування й організація харчування                            | 6048        | 114.5                                       | 6024         | 115.7                                       | 6298            | 114.8                                       | 6355           | 115.1                                       | 6439           | 114.7                                       | 6512           | 115.4                                       | 6557          | 115.8                                       | 6613           | 115.7                                       |
| Інформація та телекомунікації  | 15332       | 125.2                                       | 15888        | 124.6                                       | 16362           | 124.9                                       | 17387          | 126.5                                       | 17334          | 125.8                                       | 17378          | 125.7                                       | 17367         | 125.3                                       | 17350          | 124.5                                       |
| Фінансова та страхова діяльність   | 17065       | 112.3                                       | 17630        | 119.1                                       | 18572           | 117.9                                       | 18888          | 120.2                                       | 18888          | 120.3                                       | 18759          | 119.6                                       | 18858         | 119.4                                       | 18832          | 118.8                                       |
| Операції з нерухомим майном  | 7782        | 120.3                                       | 7834         | 120.8                                       | 8002            | 121.2                                       | 8050           | 120.0                                       | 8156           | 120.2                                       | 8279           | 120.9                                       | 8362          | 117.6                                       | 8409           | 117.4                                       |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                 | 12446       | 120.6                                       | 13439        | 128.5                                       | 14339           | 133.4                                       | 14357          | 131.6                                       | 14222          | 124.7                                       | 14199          | 124.0                                       | 14213         | 123.1                                       | 14199          | 122.6                                       |
| з неї наукові дослідження та розробки                                      | 10262       | 125.3                                       | 10223        | 120.3                                       | 10577           | 118.9                                       | 10719          | 118.1                                       | 10837          | 117.5                                       | 10994          | 117.4                                       | 11147         | 117.2                                       | 11186          | 116.5                                       |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування         | 7806        | 121.8                                       | 7860         | 121.0                                       | 8029            | 121.0                                       | 8117           | 121.5                                       | 8187           | 121.3                                       | 8240           | 120.9                                       | 8378          | 121.3                                       | 8427           | 120.9                                       |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування           | 11482       | 122.9                                       | 11933        | 119.3                                       | 12292           | 119.1                                       | 12545          | 118.9                                       | 12805          | 117.8                                       | 13188          | 116.7                                       | 13629         | 116.6                                       | 13943          | 116.7                                       |
| Освіта   | 7104        | 117.7                                       | 7285         | 115.3                                       | 7398            | 115.4                                       | 7441           | 115.4                                       | 7558           | 115.4                                       | 7914           | 115.1                                       | 7987          | 115.2                                       | 7909           | 115.1                                       |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                            | 6203        | 118.9                                       | 6289         | 119.7                                       | 6442            | 120.5                                       | 6517           | 120.8                                       | 6595           | 120.7                                       | 6751           | 120.9                                       | 6823          | 120.9                                       | 6853           | 120.9                                       |
| з них охорона здоров'я   | 6272        | 119.3                                       | 6351         | 120.1                                       | 6505            | 120.9                                       | 6579           | 121.1                                       | 6660           | 121.0                                       | 6822           | 121.2                                       | 6895          | 121.2                                       | 6924           | 121.2                                       |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок                                    | 7668        | 115.9                                       | 7624         | 114.0                                       | 7819            | 114.6                                       | 7900           | 114.8                                       | 7996           | 109.9                                       | 8413           | 113.8                                       | 8504          | 114.4                                       | 8445           | 113.9                                       |
| діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг                          | 6995        | 116.6                                       | 7026         | 114.7                                       | 7305            | 116.4                                       | 7318           | 116.6                                       | 7366           | 116.7                                       | 7513           | 116.2                                       | 7646          | 116.5                                       | 7604           | 116.0                                       |
| Функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури       | 6395        | 115.7                                       | 6521         | 114.9                                       | 6696            | 116.2                                       | 6795           | 117.1                                       | 6917           | 117.3                                       | 7069           | 117.4                                       | 7203          | 117.7                                       | 7252           | 117.9                                       |
| Надання інших видів послуг   | 8357        | 112.4                                       | 8405         | 113.2                                       | 8834            | 116.3                                       | 8861           | 115.1                                       | 8859           | 114.3                                       | 8882           | 114.1                                       | 8909          | 113.1                                       | 8962           | 113.1                                       |

<sup>1</sup>Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.<sup>2</sup>Дані підготовлено за результатами державного статистичного спостереження "Обстеження підприємств із питань статистики праці", яким охоплені юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб із кі

## Додаток Д

(у розрахунку на одного штатного працівника)

| Січень-вересень |   | Січень-жовтень |   | Січень-листопад |   | Січень-грудень |   |
|-----------------|---|----------------|---|-----------------|---|----------------|---|
| грн             | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року | грн             | % до відповідного періоду попереднього року | грн            | % до відповідного періоду попереднього року |
| <b>10260</b>    | <b>119.2</b>                                | <b>10306</b>   | <b>118.9</b>                                | <b>10340</b>    | <b>118.7</b>                                | <b>10497</b>   | <b>118.4</b>                                |
| 8693            | 118.1                                       | 8783           | 117.7                                       | 8811            | 117.4                                       | 8856           | 117.2                                       |
| 8548            | 122.7                                       | 8655           | 122.2                                       | 8694            | 122.0                                       | 8738           | 121.9                                       |
| 11526           | 124.1                                       | 11592          | 123.5                                       | 11622           | 122.9                                       | 11788          | 122.4                                       |
| 9142            | 121.7                                       | 9187           | 120.8                                       | 9220            | 119.9                                       | 9356           | 119.3                                       |
| 10550           | 115.0                                       | 10611          | 115.0                                       | 10664           | 115.1                                       | 10795          | 114.8                                       |
| 11525           | 119.1                                       | 11572          | 118.4                                       | 11639           | 118.9                                       | 11704          | 118.7                                       |
| 10596           | 117.2                                       | 10618          | 116.2                                       | 10676           | 116.8                                       | 10705          | 116.5                                       |
| 12961           | 128.1                                       | 13002          | 125.2                                       | 12992           | 125.0                                       | 13057          | 124.7                                       |
| 27172           | 77.5  | 27252          | 77.0  | 27184           | 76.5  | 27300          | 76.6  |
| 12693           | 118.9                                       | 12763          | 118.5                                       | 12859           | 119.1                                       | 12954          | 119.0                                       |
| 5914            | 119.3                                       | 5927           | 119.5                                       | 5937            | 119.3                                       | 5993           | 118.8                                       |
| 6632            | 115.4                                       | 6670           | 115.4                                       | 6681            | 115.4                                       | 6730           | 114.6                                       |
| 17320           | 124.0                                       | 17294          | 122.9                                       | 17357           | 122.5                                       | 17543          | 122.9                                       |
| 18732           | 118.1                                       | 18816          | 118.1                                       | 18853           | 117.9                                       | 19132          | 118.4                                       |
| 8429            | 117.5                                       | 8466           | 117.6                                       | 8497            | 117.7                                       | 8626           | 117.7                                       |
| 14256           | 121.9                                       | 14282          | 121.2                                       | 14285           | 120.5                                       | 14550          | 119.7                                       |
| 11254           | 116.2                                       | 11321          | 115.2                                       | 11389           | 114.4                                       | 11649          | 113.6                                       |
| 8461            | 120.4                                       | 8548           | 120.7                                       | 8572            | 120.2                                       | 8700           | 120.4                                       |
| 14073           | 116.6                                       | 14169          | 116.4                                       | 14295           | 116.3                                       | 14785          | 116.4                                       |
| 7968            | 115.4                                       | 7983           | 115.4                                       | 7992            | 115.5                                       | 8135           | 115.5                                       |
| 6860            | 120.9                                       | 6874           | 120.8                                       | 6887            | 120.4                                       | 7020           | 120.0                                       |
| 6930            | 121.2                                       | 6939           | 121.0                                       | 6951            | 120.6                                       | 7087           | 120.2                                       |
| 8505            | 114.2                                       | 8501           | 114.2                                       | 8509            | 113.9                                       | 8659           | 113.8                                       |
| 7625            | 115.8                                       | 7637           | 115.8                                       | 7673            | 115.8                                       | 7834           | 115.2                                       |
| 7303            | 117.8                                       | 7323           | 117.8                                       | 7357            | 117.7                                       | 7519           | 117.8                                       |
| 8954            | 112.8                                       | 8952           | 111.9                                       | 8963            | 111.8                                       | 9096           | 111.8                                       |

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності за період з початку року у 2020 році<sup>1, 2</sup>

## Average monthly wage of regular employees by type of economic activity from the beginning of year in 20

| Вид діяльності   | Січень/<br>January |   | Січень-лютий/<br>January-February |   | Січень-березень/<br>January-March |   | Січень-квітень/<br>January-April |   | Січень-травень/<br>January-May |   | Січень-червень/<br>January-June |   | Січень-липень/<br>January-July |   | Січень-серпень/<br>January-August |   | Січень-вересень/<br>January-September |   |
|--|--------------------|---|-----------------------------------|---|-----------------------------------|---|----------------------------------|---|--------------------------------|---|---------------------------------|---|--------------------------------|---|-----------------------------------|---|---------------------------------------|---|
|  | грн/UAH            | % до відповідного періоду попереднього року/percent of the same period of the previous year | грн/UAH                           | % до відповідного періоду попереднього року/percent of the same period of the previous year | грн/UAH                           | % до відповідного періоду попереднього року/percent of the same period of the previous year | грн/UAH                          | % до відповідного періоду попереднього року/percent of the same period of the previous year | грн/UAH                        | % до відповідного періоду попереднього року/percent of the same period of the previous year | грн/UAH                         | % до відповідного періоду попереднього року/percent of the same period of the previous year | грн/UAH                        | % до відповідного періоду попереднього року/percent of the same period of the previous year | грн/UAH                           | % до відповідного періоду попереднього року/percent of the same period of the previous year | грн/UAH                               | % до відповідного періоду попереднього року/percent of the same period of the previous year |
| <b>У середньому по економіці</b>   | <b>10727</b>       | <b>116.3</b>  | <b>10787</b>                      | <b>115.7</b>  | <b>11006</b>                      | <b>114.3</b>  | <b>10864</b>                     | <b>111.0</b>  | <b>10800</b>                   | <b>109.3</b>  | <b>10928</b>                    | <b>109.0</b>  | <b>11052</b>                   | <b>108.8</b>  | <b>11100</b>                      | <b>108.8</b>  | <b>11199</b>                          | <b>109.2</b>  |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство           | 8542               | 113.1   | 8466                              | 112.4   | 8686                              | 111.9   | 9068                             | 112.3   | 9046                           | 110.3   | 9128                            | 109.8   | 9334                           | 109.1   | 9363                              | 109.1   | 9493                                  | 109.2   |
| з них сільське господарство  | 8570               | 116.5   | 8427                              | 116.1   | 8607                              | 115.7   | 9088                             | 116.2   | 9070                           | 113.5   | 9140                            | 112.5   | 9351                           | 111.5   | 9367                              | 111.1   | 9479                                  | 110.9   |
| Промисловість  | 12177              | 117.2   | 12116                             | 116.4   | 12424                             | 114.2   | 12175                            | 110.1   | 12100                          | 108.6   | 12154                           | 108.3   | 12294                          | 108.1   | 12371                             | 108.0   | 12460                                 | 108.1   |
| <b>Будівництво</b>   | <b>9164</b>        | <b>111.4</b>  | <b>9223</b>                       | <b>110.9</b>  | <b>9335</b>                       | <b>109.1</b>  | <b>9065</b>                      | <b>104.0</b>  | <b>9001</b>                    | <b>102.1</b>  | <b>9109</b>                     | <b>102.5</b>  | <b>9230</b>                    | <b>102.8</b>  | <b>9328</b>                       | <b>103.0</b>  | <b>9487</b>                           | <b>103.8</b>  |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 11013              | 114.5   | 11037                             | 114.6   | 11191                             | 112.6   | 10996                            | 107.7   | 10826                          | 105.5   | 10821                           | 104.9   | 10918                          | 104.7   | 10985                             | 104.6   | 11040                                 | 104.6   |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність        | 12362              | 112.6   | 12045                             | 112.0   | 11912                             | 109.3   | 11623                            | 105.4   | 11384                          | 102.3   | 11385                           | 101.6   | 11471                          | 100.7   | 11597                             | 101.0   | 11675                                 | 101.3   |
| наземний і трубопровідний транспорт  | 11663              | 117.9   | 11194                             | 114.1   | 10929                             | 109.2   | 10763                            | 105.2   | 10477                          | 101.5   | 10472                           | 101.1   | 10624                          | 101.1   | 10788                             | 102.0   | 10904                                 | 102.9   |
| водний транспорт   | 12277              | 104.6   | 12058                             | 106.7   | 12131                             | 106.9   | 12161                            | 105.5   | 12229                          | 103.8   | 12233                           | 99.8  | 12450                          | 99.4  | 12472                             | 97.0  | 12566                                 | 96.9  |
| авіаційний транспорт   | 26281              | 96.5  | 25538                             | 98.6  | 24011                             | 92.9  | 21815                            | 83.9  | 20872                          | 78.8  | 20666                           | 78.0  | 20681                          | 76.8  | 20877                             | 76.8  | 21048                                 | 77.5  |
| складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту          | 13552              | 110.7   | 13316                             | 111.7   | 13301                             | 110.7   | 12943                            | 107.1   | 12718                          | 104.3   | 12705                           | 103.3   | 12755                          | 101.9   | 12853                             | 101.7   | 12920                                 | 101.8   |
| поштова та кур'єрська діяльність   | 6306               | 116.8   | 6288                              | 115.8   | 6483                              | 114.6   | 6472                             | 113.9   | 6500                           | 113.8   | 6637                            | 114.7   | 6670                           | 114.5   | 6771                              | 115.5   | 6756                                  | 114.2   |
| Тимчасове розміщення й організація харчування                              | 7395               | 122.3   | 7403                              | 122.9   | 6853                              | 108.8   | 6116                             | 96.2  | 5706                           | 88.6  | 5631                            | 86.5  | 5654                           | 86.2  | 5721                              | 86.5  | 5812                                  | 87.6  |
| Інформація та телекомунікації  | 17941              | 117.0   | 18297                             | 115.2   | 19939                             | 121.9   | 19545                            | 112.4   | 19311                          | 111.4   | 19249                           | 110.8   | 19324                          | 111.3   | 19384                             | 111.7   | 19460                                 | 112.4   |
| Фінансова та страхова діяльність   | 20080              | 117.7   | 20843                             | 118.2   | 21169                             | 114.0   | 20938                            | 110.9   | 20516                          | 108.6   | 20318                           | 108.3   | 20322                          | 107.8   | 20245                             | 107.5   | 20144                                 | 107.5   |
| Операції з нерухомим майном  | 9029               | 116.0   | 9115                              | 116.3   | 8903                              | 111.3   | 8466                             | 105.2   | 8422                           | 103.3   | 8482                            | 102.4   | 8599                           | 102.8   | 8681                              | 103.2   | 8752                                  | 103.8   |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                 | 14805              | 119.0   | 15276                             | 113.7   | 16368                             | 114.2   | 15978                            | 111.3   | 15905                          | 111.8   | 15884                           | 111.9   | 15868                          | 111.6   | 15826                             | 111.5   | 15965                                 | 112.0   |
| з неї наукові дослідження та розробки                                      | 11271              | 109.8   | 11506                             | 112.5   | 11966                             | 113.1   | 11764                            | 109.7   | 11762                          | 108.5   | 11902                           | 108.3   | 12022                          | 107.9   | 12071                             | 107.9   | 12293                                 | 109.2   |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування         | 9267               | 118.7   | 9253                              | 117.7   | 9642                              | 120.1   | 9549                             | 117.6   | 9464                           | 115.6   | 9459                            | 114.8   | 9519                           | 113.6   | 9585                              | 113.7   | 9625                                  | 113.8   |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування           | 13845              | 120.7   | 14204                             | 119.0   | 14512                             | 118.1   | 14644                            | 116.7   | 14688                          | 114.7   | 14972                           | 113.5   | 15353                          | 112.6   | 15534                             | 111.4   | 15660                                 | 111.3   |
| Освіта   | 8166               | 115.0   | 8319                              | 114.2   | 8382                              | 113.3   | 8364                             | 112.4   | 8431                           | 111.6   | 8816                            | 111.4   | 8888                           | 111.3   | 8806                              | 111.3   | 8958                                  | 112.4   |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                            | 7297               | 117.6   | 7383                              | 117.4   | 7605                              | 118.1   | 7467                             | 114.6   | 7502                           | 113.7   | 7720                            | 114.3   | 7838                           | 114.9   | 7918                              | 115.5   | 8029                                  | 117.0   |
| з них охорона здоров'я   | 7374               | 117.6   | 7464                              | 117.5   | 7693                              | 118.3   | 7527                             | 114.4   | 7559                           | 113.5   | 7789                            | 114.2   | 7914                           | 114.8   | 7998                              | 115.5   | 8114                                  | 117.1   |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок                                    | 8314               | 108.5   | 8520                              | 111.8   | 8601                              | 110.0   | 8454                             | 107.0   | 8399                           | 105.0   | 8581                            | 102.0   | 8822                           | 103.7   | 8917                              | 105.6   | 9012                                  | 106.0   |
| діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг                          | 7917               | 113.3   | 8055                              | 114.6   | 8107                              | 111.0   | 7931                             | 108.4   | 7859                           | 106.7   | 8030                            | 106.9   | 8139                           | 106.4   | 8136                              | 107.0   | 8204                                  | 107.6   |
| функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури       | 7010               | 109.6   | 7134                              | 109.4   | 7237                              | 108.1   | 7176                             | 105.6   | 7203                           | 104.1   | 7370                            | 104.3   | 7508                           | 104.2   | 7555                              | 104.2   | 7670                                  | 105.0   |
| Надання інших видів послуг   | 10646              | 127.4   | 10727                             | 127.6   | 11754                             | 133.1   | 11481                            | 129.6   | 11289                          | 127.4   | 11318                           | 127.4   | 11427                          | 128.3   | 11484                             | 128.1   | 11566                                 | 129.2   |

<sup>1</sup> Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях./

Republic of Crimea, the city of Sevastopol and a part of temporarily occupied territories in the Donetsk and Luhansk regions.

<sup>2</sup> Дані підготовлено за результатами державного статистичного спостереження "Обстеження підприємств із питань статистики праці", яким охоплені юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Data are compiled according to the results from the state statistical observation "Survey of enterprises on issues concerning labor statistics" which covers legal persons and detached units.

## Додаток Е

20<sup>1, 2</sup>

(у розрахунку на одного штатного працівника)/(wage accruals per pay-roll)

| Січень-жовтень/<br>January-October |   | Січень-листопад/<br>January-November |   | Січень-грудень/<br>January-December |   | Activity   |
|------------------------------------|---|--------------------------------------|---|-------------------------------------|---|--|
| грн/UAH                            | % до відповідного періоду попереднього року/<br>percent of the same period of the previous year | грн/UAH                              | % до відповідного періоду попереднього року/<br>percent of the same period of the previous year | грн/UAH                             | % до відповідного періоду попереднього року/<br>percent of the same period of the previous year |  |
| <b>11296</b>                       | <b>109.6</b>  | <b>11359</b>                         | <b>109.9</b>  | <b>11591</b>                        | <b>110.4</b>  | <b>On average for an economy</b>                                     |
| 9595                               | 109.2   | 9667                                 | 109.7   | 9757                                | 110.2   | Agriculture, forestry and fishing                                    |
| 9586                               | 110.8   | 9661                                 | 111.1   | 9734                                | 111.4   | of which agriculture   |
| 12537                              | 108.2   | 12569                                | 108.1   | 12759                               | 108.2   | Manufacturing  |
| 9594                               | 104.4   | 9674                                 | 104.9   | 9832                                | 105.1   | Construction   |
| 11097                              | 104.6   | 11143                                | 104.5   | 11286                               | 104.6   | Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles |
| 11758                              | 101.6   | 11774                                | 101.2   | 11951                               | 102.1   | Transportation and warehousing, postal and courier activities        |
| 11040                              | 104.0   | 11067                                | 103.7   | 11288                               | 105.4   | Land transport and transport via pipelines                           |
| 12617                              | 97.0  | 12682                                | 97.6  | 12807                               | 98.1  | Water transport  |
| 21233                              | 77.9  | 21323                                | 78.4  | 21685                               | 79.4  | Air transport  |
| 12976                              | 101.7   | 12984                                | 101.0   | 13137                               | 101.4   | Warehousing and support activities for transportation                |
| 6750                               | 113.9   | 6755                                 | 113.8   | 6838                                | 114.1   | Postal and courier activities  |
| 5923                               | 88.8  | 5958                                 | 89.2  | 6026                                | 89.5  | Accommodation and food service activities                            |
| 19517                              | 112.9   | 19652                                | 113.2   | 19888                               | 113.4   | Information and communication  |
| 20181                              | 107.3   | 20154                                | 106.9   | 20379                               | 106.5   | Financial and insurance activities                                   |
| 8814                               | 104.1   | 8854                                 | 104.2   | 8981                                | 104.1   | Real estate activities   |
| 16046                              | 112.4   | 16103                                | 112.7   | 16613                               | 114.2   | Professional, scientific and technical activities                    |
| 12425                              | 109.8   | 12575                                | 110.4   | 12882                               | 110.6   | of which scientific research and development                         |
| 9679                               | 113.2   | 9719                                 | 113.4   | 9878                                | 113.5   | Administrative and support service activities                        |
| 15737                              | 111.1   | 15881                                | 111.1   | 16443                               | 111.2   | Public administration and defence; compulsory social security        |
| 9019                               | 113.0   | 9054                                 | 113.3   | 9271                                | 114.0   | Education  |
| 8300                               | 120.7   | 8491                                 | 123.3   | 8848                                | 126.0   | Human health and social work activities                              |
| 8408                               | 121.2   | 8618                                 | 124.0   | 8995                                | 126.9   | of which human health  |
| 9258                               | 108.9   | 9346                                 | 109.8   | 9624                                | 111.1   | Arts, sport, entertainment and recreation                            |
| 8263                               | 108.2   | 8367                                 | 109.0   | 8564                                | 109.3   | arts, entertainment and recreation activities                        |
| 7746                               | 105.8   | 7814                                 | 106.2   | 8024                                | 106.7   | Libraries, archives, museums and other cultural activities           |
| 11677                              | 130.4   | 11796                                | 131.6   | 11998                               | 131.9   | Other service activities   |

Data exclude the temporarily occupied territory of the Autonomous

:i6./

units of legal persons with 10 and more employees.

ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
Державна акціонерна компанія  
“Автомобільні дороги України”

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Прийнятий на загальних зборах  
трудового колективу 28.09.2020 р.

**Київ-2020**

Роботодавець — АТ “ДАК “Автомобільні дороги України”(далі - Компанія) в особі т.в.о. голови правління Косинського Романа Валерійовича, який діє на підставі Статуту та наказу Державного агентства автомобільних доріг України від 24.07.2017р. №316-К (далі за текстом “Адміністрація апарату управління”) з однієї сторони та профспілковий комітет в особі голови профспілкового комітету Брушка Петра Івановича, з іншої сторони, разом - “Сторони”, уклали цей колективний договір (далі — Колективний договір) про наступне.

Сторони визначають, що цим колективним договором встановлюються соціально-трудові гарантії для працівників апарату Компанії, регулюються трудові і соціально-економічні відносини між найманими працівниками і адміністрацією та відповідальність сторін за виконання досягнутих домовленостей.

Положення Колективного договору поширюються на всіх працівників Компанії незалежно від того, чи є вони членами профспілки.

## **Розділ I. Загальні положення.**

Адміністрація зобов'язується:

1.1. Для забезпечення стабільної роботи:

1.1.1. Спрямувати свою діяльність на створення умов для стабільної роботи апарату Компанії з виконання статутних завдань.

1.1.2. Забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання завдань, а також створювати відповідні умови праці.

1.1.3. Запровадити систему матеріального та морального стимулювання продуктивної праці, якісного виконання робіт.

1.1.4. Здійснювати прийом на роботу працівників, звільнення та переведення на іншу роботу згідно з нормами трудового законодавства України.

1.1.5. Виконувати вимоги законодавства щодо надання працівникам пільг та компенсацій.

1.1.6. Створити умови для зацікавленості працівників у результатах їхньої роботи.

1.1.7. Виконувати вимоги законодавства про працю, Колективного договору щодо строків виплати заробітної плати.

Трудовий колектив зобов'язується:

1.1.8. Добросовісно виконувати функціональні обов'язки, забезпечувати дотримання трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог охорони праці, дбайливо ставитись до майна.

Сторони домовилися:

1.1.9. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів).

1.1.10. Забезпечувати необхідні умови для ефективної роботи комісії з розгляду індивідуальних трудових спорів.

1.1.11. Ознайомлювати усіх працюючих, а також щойно прийнятих на підприємство працівників з Колективним договором.

## 1.2. У сфері зайнятості сторони домовились:

1.2.1. Розробляти і запроваджувати заходи щодо запобігання звільненням працюючих з ініціативи власника. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників з ініціативи власника, проводити їх лише за умови попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення профкому про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, які підлягають скороченню, за його згодою (за винятком випадків ліквідації підприємства). Проводити спільні консультації щодо заходів, спрямованих на сприяння працевлаштування працівників, які вивільнюються.

1.2.2. Вживати заходи щодо підвищення кваліфікації, підготовки та перекваліфікації працівників.

## **Розділ II. Оплата праці, підвищення рівня доходів.**

Адміністрація зобов'язується:

2.1. Встановити у межах наявних фінансових можливостей посадові оклади і тарифні ставки згідно з додатками № 1, 2.

2.2. Установити для застосування перелік і розміри доплат та надбавок до посадових окладів працівників згідно з додатком № 3

2.3. У межах наявних фінансових можливостей здійснювати матеріальне стимулювання працівників згідно з Положенням (додаток № 4-14).

2.4. Переглядати у межах наявних фінансових можливостей посадові оклади у разі законодавчого підвищення розміру прожиткового мінімуму.

2.5. Виплату заробітної плати проводити не рідше двох разів на місяць:

- аванс - 22 числа поточного місяця,
- остаточний розрахунок – до 7 числа наступного місяця.

2.6. У разі несвоєчасних розрахунків з заробітної плати працівникам згідно з чинним законодавством компенсувати втрату частини зарплати, пов'язану з порушенням термінів її виплати.

2.7. З метою соціального захисту працівників відповідно до чинного законодавства провадити індексацію грошових доходів у зв'язку зі змінами цін на споживчі товари і послуги.

2.8. Оплата праці за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні здійснюється згідно з чинним законодавством.

2.9. Проводити оплату днів перебування у відрядженні працівників як за звичайних умов праці.

2.10. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які змінюють встановлені у колективному договорі умови праці.

2.11. Забезпечити гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат та надбавок, положень про матеріальне стимулювання тощо.

## **Розділ III. Умови праці та відпочинку**

3.1. Режим праці та відпочинку

Сторони домовилися:

3.1.1. Трудові відносини у сфері праці та відпочинку будуються на засадах дотримання державних гарантій.

3.1.2. Для працівників підприємства встановлюється 40-годинний робочий тиждень з двома вихідними днями.

3.1.3. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого дня скорочується на одну годину. Святкові і неробочі дні визначаються чинним законодавством.

3.1.4. Встановити однозмінний режим роботи з 9-00 до 18-00, у п'ятницю - з 9-00 до 16-45, з перервою для відпочинку і харчування з 13-00 до 13-45.

3.1.5. Залучати працівників до роботи у вихідні та святкові дні та в понаднормовий час лише у виняткових випадках за погодженням з профспілковим комітетом.

3.1.6. Тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки встановлюється згідно з чинним законодавством. Не допускається відмова у наданні щорічної відпустки та заміна її за добровільною згодою працівника матеріальною чи іншою компенсацією, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

3.1.7. Додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 днів надаються згідно з Переліком, визначеним у додатку № 15.

3.1.8. Відпустки без збереження заробітної плати надаються за згодою сторін трудового договору в порядку, визначеному ст.25 і 26 Закону України "Про відпустки".

3.1.9. Черговість надання відпусток визначається графіком, який затверджується керівником за погодженням з профспілковим комітетом на початку кожного року і доводиться до відома усіх працівників. Графік повинен враховувати інтереси сторін.

Перенесення щорічної відпустки на інший термін проводиться у випадках:

- тимчасової непрацездатності працівника;
- виробничої необхідності;
- виконання працівником державних або громадських обов'язків;
- інших випадках, передбачених законодавством.

Щорічну відпустку за бажанням працівника може бути поділено на частини, але при цьому основна її частина не повинна бути меншою 14 календарних днів. За бажанням працівника частина щорічної відпустки може бути замінена грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданих працівнику щорічної та додаткової відпусток не може бути меншою 24 календарних днів.

## 3.2. Охорона праці.

Адміністрація зобов'язується:

3.2.1. Забезпечити своєчасне виконання заходів щодо дотримання нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, створення безпечних та нешкідливих умов праці на робочих місцях працівників апарату.

З метою забезпечення норм мікроклімату в приміщеннях, оснащених електронно-обчислювальною технікою, обладнати в межах фінансових можливостей адміністративні приміщення пристроями для обігріву та

кондиціонування (циркуляції) повітря, а також віконними механічними регульованими пристроями зміни природного освітлення.

З метою забезпечення дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у сфері охорони праці та своєчасного надання першої медичної допомоги здійснювати придбання медичних аптечок з вмістом життєво необхідних ліків та обладнання.

Забезпечити питною водою.

3.2.2. Відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві “... виплати працівникам, які отримали виробничу травму і втратили працездатність, проводить фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

3.2.3 у разі настання страхового випадку фондом:

- своєчасно та в повному обсязі відшкодовується шкода, заподіяна працівнику внаслідок пошкодження його здоров’я або випадку смерті, відшкодування проводиться також особам, які знаходились на утриманні потерпілого за пунктами ст.21 Закону “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві ...”;

- надаються допомоги та лікування;

- відшкодовуються витрати на перекваліфікацію потерпілого.

- відшкодовуються витрати на поховання потерпілого;

Всі види соціальних послуг та виплат надаються потерпілому або особам, які знаходяться на його утриманні, незалежно від того, зареєстровано підприємство, на якому стався страховий випадок, в Фонді або ні.

3.2.4. Згідно переліку обставин, за яких настає страховий випадок, Фонд розглядає, бере на облік та відшкодовує випадки, які трапились при:

- перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці роботи протягом робочого часу, починаючи з моменту приходу працівника на підприємство до його виходу, який повинен фіксуватися відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, або за дорученням роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні та святкові дні;

- приведення в порядок знарядь виробництва, засобів захисту, одягу перед початком роботи і після її закінчення, виконання заходів особистої гігієни;

- проїзду на роботу чи з роботи на транспортному засобі підприємства або на транспортному засобі іншого підприємства, яке надало його згідно з договором (заявкою), за наявності розпорядження роботодавця;

- використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця відповідно до встановленого порядку;

- провадження дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не входять до кола виробничого завдання чи прямих обов’язків працівника (надання необхідної допомоги іншому працівникові, дії щодо попередження можливих аварій або рятування людей та майна підприємства, інші дії за наявності розпорядження роботодавця тощо);

- ліквідації аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха на виробничих об’єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством;

- надання підприємством шефської допомоги;

- перебування на транспортному засобі або на його стоянці, на території вахтового селища, у тому числі під час змінного відпочинку, якщо причина нещасного випадку пов’язана з виконанням потерпілим трудових (посадових)

обов'язків або з дією на нього небезпечних чи шкідливих виробничих факторів або середовища;

- прямування працівника до (між) об'єкта(ми) обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;
- прямування до місця відрядження та в зворотному напрямку відповідно до завдання про відрядження.

3.2.5. За працівником, що втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, зберігати місце роботи та середню заробітну плату на весь період відновлення працездатності до визнання його у встановленому порядку інвалідом. У випадку неможливості виконання потерепаєм попередньої роботи забезпечити у відповідності до медичних рекомендацій його перепідготовку та працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи.

3.2.6. За порушення закону та нормативних актів з охорони праці притягувати винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності відповідно до ст. 49 Закону України "Про охорону праці".

3.2.7. Запроваджувати систему стимулювання працівників за успішне вирішення певних питань охорони праці.

3.2.8. Проводити підвищення рівня знань керівників та посадових осіб усіх рівнів, у тому числі й з питань охорони праці.

## **Розділ IV. Соціальний захист та задоволення духовних потреб.**

Сторони домовилися:

4.1. З метою соціальної захищеності працівників проводити е повному обсязі виплати по соціальному забезпеченню згідно з чинним законодавством, вчасно та е повному обсязі перераховувати внески до спеціальних цільових соціальних фондів. За наявності фінансових можливостей здійснювати додаткове пенсійне забезпечення працівників через недержавний пенсійний фонд.

4.2. З метою соціального захисту надавати працівникам матеріальну допомогу на соціально-побутові потреби за заявою працівника та спільним рішенням адміністрації і профспілкового комітету.

4.3. У межах наявних фінансових можливостей проводити оздоровлення та відпочинок працівників і дітей шляхом надання відповідної матеріальної допомоги на оздоровлення (додаток № 14).

4.5. Надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів жінкам, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину – інваліда, або які усиновили дитину, одиноким матерям, батькам, які виховують дитину без матері, а також особам, які взяли дитину під опіку.

4.6. Забезпечити відрахування профспілковому комітету апарату Компанії коштів у розмірі не менше 0,3 відсотка від фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно з діючим законодавством.

4.7. Здійснювати обов'язкове страхування працівників Компанії згідно з діючим законодавством, а також медичне страхування за наявністю фінансових можливостей.

4.8. За наявністю фінансових можливостей надавати матеріальну допомогу на оплату навчання працівників апарату компанії та їх дітей у вищих навчальних

зкладах України за профільними та іншими необхідними для Компанії спеціальностями, розмір якої визначається на початку року спільним рішенням адміністрації та профспілкового комітету.

4.9. У межах фінансових можливостей надавати працівникам апарату Компанії допомогу у вирішенні житлових проблем.

4.10. У межах фінансових можливостей за спільним рішенням адміністрації та профспілкового комітету надавати матеріальну допомогу пенсіонерам - колишнім працівникам Компанії, а у випадку їх смерті надавати допомогу на поховання членам родини.

4.11. У випадку смерті працівника здійснювати витрати на його поховання або надавати матеріальну допомогу членам родини в залежності від ситуації у родині померлого за рахунок коштів на утримання апарату управління Компанії за спільним рішенням адміністрації та профспілкового комітету.

## **Розділ V. Соціальне партнерство, координація діяльності сторін**

### **5.1. Соціальне партнерство**

Сторони домовилися:

5.1.1. Двічі на рік (липень, грудень) на загальних зборах за участю адміністрації та профспілкового комітету аналізувати стан виконання Колективного договору, заслуховувати звіти сторін про реалізацію взятих зобов'язань.

У разі несвоєчасного виконання, невиконання взаємних зобов'язань Колективного договору аналізувати причини та вживати заходи щодо забезпечення їх реалізації.

Осіб, винних у невиконанні положень Колективного договору без об'єктивних підстав, притягувати до відповідальності згідно з чинним законодавством і цим колективним договором.

5.1.2. У разі невиконання положень Колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану тощо) вносити до Колективного договору відповідні зміни й доповнення, не допускаючи при цьому погіршення мінімальних гарантій.

5.1.3. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків за особистими письмовими заявами членів профспілки з перерахуванням зібраних внесків на рахунок профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

5.1.4. При звільненні працівників у зв'язку з ліквідацією підприємства, скороченням чисельності виплачувати їм вихідну допомогу в розмірі середньомісячного заробітку згідно гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України.

### **5.2. Сприяння діяльності профспілки**

Сторони домовилися:

5.2.1. Працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень:

- членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх службових обов'язків, надається вільний від роботи час зі збереженням середньої заробітної плати для участі у консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень;

- на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємств, не звільненим від виробничої діяльності, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати, як це передбачено Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності";

- члени виборних профспілкових органів звільняються від виробничої діяльності з оплатою у розмірі середнього заробітку на час їх участі як делегатів з'їздів, конференцій, пленумів, засідань, президій, профспілкових комітетів за рахунок коштів профспілки або власних коштів підприємств;

- членам профспілки надається вільний час для виконання громадських обов'язків на період участі як делегатів з'їздів, конференцій, профспілкового навчання зі збереженням середнього заробітку.

#### Адміністрація:

5.2.2. Сприяє профспілковому комітету у його діяльності.

5.2.3. Створює належні умови для роботи профспілкового комітету .

5.2.4. Надає у десятиденний термін необхідну інформацію з питань, що стосуються соціально-економічних прав та інтересів трудящих, результатів господарської діяльності підприємства.

#### Профспілковий комітет зобов'язується:

5.2.5. Сприяти реалізації цього колективного договору.

5.2.6. Запобігати виникненню соціальної напруги у трудових колективах, протидії будь-яким ініціативам щодо спорів, страйків та інших колективних дій з питань, включених до цього колективного договору, за умови його виконання.

### ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

#### Сторони домовилися:

Колективний договір набирає чинності з 1 вересня і діє до прийняття нового. Кожна із сторін має право вносити пропозиції щодо змін та доповнень до тексту договору. Зміни та/або доповнення до Колективного договору викладаються у письмовій формі та підписуються Сторонами. Зміни та/або доповнення набувають чинності з дати їх підписання Сторонами, якщо інший порядок набуття чинності не передбачений такими змінами та/або доповненнями.

Зміни та/або доповнення до Колективного договору вносяться в обов'язковому порядку:

- у зв'язку зі змінами чинного законодавства, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між Роботодавцем та працівниками;

- у зв'язку зі змінами галузевої угоди з питань, що є предметом Колективного договору.

У разі реорганізації Компанії Колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника компанії чинність Колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного Колективного договору.

У разі ліквідації компанії Колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

Сторони, які уклали Колективний договір, несуть безпосередню відповідальність за виконання взятих зобов'язань у порядку, встановленому законодавством України.

У випадку відсутності Голови правління, його повноваження виконує інша посадова особа Компанії, визначена (призначена) у встановленому законодавством порядку чи згідно внутрішніх (локальних) документів Компанії.

Контроль за ходом виконання Колективного договору здійснюється не менше двох разів на рік робочою комісією, сформованою сторонами, які уклали договір.

Т.в.о голови правління  
Р.В. Косинський

Голова профспілкового комітету  
П.І. Брушко

---

---

Додаток № 12 до Колективного договору  
АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»  
**ПОЛОЖЕННЯ**  
про оплату праці водіїв автотранспортних засобів

Положення розроблене на підставі Галузевої угоди між Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України.

**Тарифні ставки**

Тарифні ставки водіїв автотранспортних засобів залежать від класу автомобіля і робочого обсягу двигуна (в літрах) згідно з додатком № 15 до Галузевої угоди.

**Надбавки і доплати**

Водії мають право на отримання таких надбавок і доплат:

- 1) надбавку за класність;
- 2) доплату за роботу з ненормованим робочим днем;
- 3) доплату за суміщення професій;
- 4) доплату за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- 5) надбавку за вислугу років;
- 6) доплату за роботу в нічний час.

Розмір надбавок і доплат залежить від конкретних умов і встановлюється згідно з додатком № 3 до цього колективного договору.

Крім того, водіям автотранспортних засобів, які обслуговують працівників апарату Компанії, за безумовне надання транспортних послуг у випадку виникнення критичних ситуацій та для забезпечення оперативного вирішення питань, пов'язаних зі здійсненням контролю за умовами руху автотранспорту і виконанням робіт на дорогах загального користування, виплачується надбавка за особливий характер роботи. Вказана надбавка встановлюється наказом Голови правління в розмірі до 50 відсотків заробітної плати, нарахованої за тарифними ставками за фактично відпрацьований час у дні, коли водії керували автотранспортними засобами, і виплачується за рахунок коштів, передбачених на утримання апарату Компанії.

**Преміювання**

Показники преміювання:

- відсутність зауважень посадових осіб апарату Компанії;
- відсутність дорожньо-транспортних пригод з вини водія.

Розмір преміювання – до 100 відсотків заробітної плати, нарахованої за тарифними ставками за фактично відпрацьований час у дні, коли водії керували автотранспортними засобами.

У випадку порушення водієм правил дорожнього руху розмір преміювання зменшується до 50 відсотків.

Преміювання проводиться щомісячно на підставі довідки про виконання показників преміювання, яку надає у відділ економіки, планування та фінансів провідний механік.

### **Інші виплати**

Згідно з колективним договором водії автотранспортних засобів мають право на отримання:

- винагороди за підсумками роботи за рік;
- матеріальної допомоги на оздоровлення;
- одноразової винагороди до професійного свята та інших святкових і пам'ятних днів та ювілейних дат;
- інші виплати.

Додаток № 3 до Колективного договору  
АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»  
ПЕРЕЛІК

доплат і надбавок до посадових окладів та тарифних ставок  
працівникам апарату компанії

| Назва доплат та надбавок   | Розміри доплат та надбавок  |
|--|---|
| За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт                      | Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись за умови нормативної чисельності працівників |
| За суміщення професій (посад)  | Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних професій і посад  |
| За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (професіоналам, фахівцям) | До 100 відсотків посадового окладу відсутнього працівника   |
| За особливий режим роботи (керівникам)   | Відповідно до положення   |
| За роботу у нічний час   | 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час  |
| За високі досягнення у праці (керівникам, професіоналам, фахівцям)                 | До 50 відсотків посадового окладу   |
| За виконання особливо важливої роботи за певний термін                             | До 50 відсотків посадового окладу, тарифної ставки  |
| За роботу з ненормованим робочим днем водіям легкових автомобілів                  | До 25 відсотків встановленої тарифної ставки за фактично відпрацьований час   |
| За класність водіям легкових автомобілів   | Водіям I класу – 25 відсотків, водіям II класу – 10 відсотків встановленої тарифної ставки за   |

|   |   |
|---|---|
|   | фактично відпрацьований час водієм  |
| За особливий характер роботи водіям легкових автомобілів  | До 50 відсотків встановленої тарифної ставки за фактично відпрацьований час |
| За ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників та бронювання військовозобов'язаних | До 50 відсотків посадового окладу   |
| За почесне звання "заслужений"  | До 20 відсотків посадового окладу*  |
| За науковий ступінь кандидата наук з відповідної спеціальності  | До 15 відсотків посадового окладу*  |
| За науковий ступінь доктора наук з відповідної спеціальності  | До 20 відсотків посадового окладу*  |
| За відзнаку «Почесний дорожник» або «Знак пошани Укравтодору»   | До 10 відсотків посадового окладу або тарифної ставки                       |
| Надбавка за високій професійний рівень  | До 10 відсотків посадового окладу та відповідно до положення                |

\*Вказані доплати виплачуються працівникам, якщо їх діяльність збігається за профілем з науковим ступенем або почесним званням.

Додаток № 5 до Колективного договору  
АТ «ДАК «Автомобільні дороги України»  
УМОВИ І РОЗМІРИ  
преміювання керівників, професіоналів, фахівців апарату  
ПАТ «ДАК «Автомобільні дороги України»

1. Умови і розміри преміювання розроблені відповідно до Галузевої угоди між Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України з метою стимулювання підвищення ефективності праці окремих працівників, їх матеріальної зацікавленості у покращенні загальних результатів діяльності компанії.

2. Преміювання здійснюється при наявності прибутку до оподаткування в цілому по компанії наростаючим підсумком з початку року та недопущенні заборгованості (крім поточної) по апарату Компанії перед бюджетом, Пенсійним фондом та з виплати заробітної плати. Преміювання проводиться в наступному за звітним кварталі у розмірі до 100 відсотків заробітної плати за посадовими окладами за квартал. При невиконанні умов - преміювання не проводиться. За рішенням правління Компанії розмір преміювання конкретних підрозділів або працівників може зменшуватися за неякісне виконання завдань за функціональними обов'язками та значні виробничі або дисциплінарні порушення, допущені працівниками у звітному періоді.

Сума премії конкретного структурного підрозділу розраховується наступним чином:

$P = \Sigma \text{п.о.} \cdot \text{в}$ , де:

П – сума премії;

Σп.о. – плановий фонд заробітної плати за посадовими окладами працівників відділу відповідно до штатного розпису (без вакансій). У разі скорочення чисельності відділу, в преміальний фонд може включатися, за рішенням голови правління, заробітна плата за посадовим окладом працівника, якого попереджено про звільненні у встановлений законодавством термін. Преміювання працівника, якого попереджено про скорочення, здійснюється за рішенням голови правління;

в – відсоток преміювання, який встановлюється правлінням компанії в залежності від внеску підрозділу в результати роботи Компанії

3. Керівники підрозділів подають відділу економіки, планування та фінансів пропозиції щодо преміювання працівників з урахуванням їх особистого вкладу в загальні результати діяльності підрозділу і фактично відпрацьованого часу, погоджені із заступниками голови правління за підпорядкуванням.

4. Премія, що виплачується працівникам апарату компанії згідно з цим положенням, максимальними розмірами не обмежується, але в цілому по апарату не може перевищувати суму коштів на оплату праці, визначену кошторисом

5. За наявності економії фонду оплати праці та за рішенням правління Компанії працівники апарату можуть преміюватися за виконання окремих завдань, що сприяють покращенню роботи галузі.

6. Розмір преміювання членів правління та радників голови встановлюються головою правління.

7. Преміювання працівників апарату Компанії здійснюється на підставі наказу голови правління, погодженого з профспілковим комітетом, за рахунок коштів, що надходять від діяльності, передбаченої статутом.

8. Розмір премії голові правління встановлюється Державним агентством автомобільних доріг України.

9. Підставою для преміювання є дані фінансової, статистичної звітності та обліку робочого часу.