

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет економіки та менеджменту

(повна назва факультету)

менеджменту та адміністрування

(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

бакалавр

(назва освітнього ступеня)

на тему: Аналіз організації оплати праці в компанії, на прикладі
ПрАТ «Страхова Група «ТАС»»

Виконав: студент 4 курсу, групи БМс-41
спеціальності 073 «Менеджмент»

(шифр і назва спеціальності)

	<u>Парфутко Т. О.</u> (підпис)	<u>Парфутко Т. О.</u> (прізвище та ініціали)
Керівник	<u>Галушак М. П.</u> (підпис)	<u>Галушак М. П.</u> (прізвище та ініціали)
Нормоконтроль	<u>Мосій О. Б.</u> (підпис)	<u>Мосій О. Б.</u> (прізвище та ініціали)
Завідувач кафедри	<u>Сороківська О. А.</u> (підпис)	<u>Сороківська О. А.</u> (прізвище та ініціали)
Рецензент	<u>Дудкін П. Д.</u> (підпис)	<u>Дудкін П. Д.</u> (прізвище та ініціали)

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет _____ економіки та менеджменту
(повна назва факультету)
 Кафедра _____ менеджменту та адміністрування
(повна назва кафедри)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

(підпис) Сороківська О.А.
(прізвище та ініціали)
 « » 2022 р.

**ЗАВДАННЯ
 НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

на здобуття освітнього ступеня _____ **бакалавр** _____
(назва освітнього ступеня)
 за спеціальністю _____ **073 «Менеджмент»** _____
(шифр і назва спеціальності)
 студенту _____ **Парфутко Тетяні Олександрівні** _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи _____ Аналіз організації оплати праці в компанії, на прикладі ПрАТ «СГ «ТАС» _____

Керівник роботи _____ **к.т.н., доцент Галушак М. П.** _____
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджені наказом ректора від «15» січня 2022 року № 4/7-26

2. Термін подання студентом завершеної роботи _____

3. Вихідні дані до роботи _____ Статут АТ «СГ «ТАС», положення, статистичні дані діяльності товариства.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

1. Теоретичні основи організації оплати праці _____

2. Аналіз оплати праці в компанії ПрАТ «СГ «ТАС» _____

3. Пропозиції щодо покращення організації оплати праці ПрАТ «СГ «ТАС» _____

4. Безпека життєдіяльності та охорона праці _____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень, слайдів)

таблиці: залежність виконання показників до нарахування премій, ключові показники ефективності, граничні межі окладів для персоналу.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Нормоконтроль	к.е.н., доц. Мосій О. Б.		
Безпека життєдіяльності, основи охорони праці	к.т.н., доц. Окіпний І. Б.		

7. Дата видачі завдання 15.01.2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вступ	січень	виконано
2.	Розділ 1. Теоретичні основи організації оплати праці	лютий	виконано
3.	1.1 Оплата праці: економічна сутність поняття оплати праці	лютий	виконано
4.	1.2 Нормативні документи, за якими здійснюється оплата праці	березень	виконано
5.	Розділ 2 Аналіз оплати праці в компанії ПрАТ «СГ «ТАС»	березень	виконано
6.	2.1 Організаційно-економічна характеристика діяльності компанії ПрАТ «СГ «ТАС»	березень	виконано
7.	2.2 Методи нарахування заробітної плати та премій працівникам	квітень	виконано
8.	Розділ 3 Пропозиції щодо покращення організації оплати праці на ПрАТ «СГ «ТАС»	квітень	виконано
9.	3.1 Удосконалення мережі продажів та навчання, як запорука зростання оплати праці	квітень	виконано
10.	3.2. Розрахунки для аналізу ефективності впровадження пропозицій	травень	виконано
11.	Розділ 4. Безпека життєдіяльності, основи охорони праці	травень	виконано
12.	4.1. Психологія безпеки праці в загальній проблемі психології	травень	виконано
13.	4.2. Загальні вимоги безпеки з охорони праці для користувачів ПК	червень	виконано
14.	Висновки	червень	виконано

Студент

(підпис)

Парфутко Т. О.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

Галушак М. П.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Парфутко. Т. О. Аналіз організації оплати праці в компанії, на прикладі ПрАТ «Страхова група «ТАС».

Кваліфікаційна робота бакалавра: 51 сторінка, 9 таблиць, 5 рисунків, 29 літературних джерел.

Предмет дослідження – теоретичні та практичні аспекти організації оплати праці страхової компанії.

Об’єкт дослідження – ПрАТ «Страхова група «ТАС»

Метою роботи є розроблення практичних рекомендацій щодо покращення оплати праці ПрАТ «СГ «ТАС».

Методи дослідження – економічного і порівняльного аналізу; оцінювання; статистичні, графічні методи; спостереження; порівняння; математична обробка даних і графічне представлення результатів.

Запропоновано практичні рекомендації щодо підвищення рівня ефективності оплати праці, зокрема, два ключових напрямки удосконалення організаційних аспектів оплати праці ПрАТ «СГ «ТАС». Обґрунтовано необхідність розширення діяльності Товариства за рахунок створення нових агентств та проведення бізнес-тренінгів та коучингу.

Результати дослідження будуть впроваджені у роботу Приватного акціонерного товариство «Страхової групи «ТАС».

Ключові слова: аналіз, оплата праці, організація, системи оплати праці, заробітна плата, підприємство, коучинг.

SUMMARY

Parfutko T. O. Analysis of organization of remuneration of labour are on enterprise for example IG TAS PJSK.

Qualifying bachelor work consists of 51 pages, 9 tables, 5 additions, and 29 references.

The subject of investigation is the theoretical and practical aspects of the organization of the insurance company.

The object of investigation is the Private Joint-Stock Company Insurance Group «TAS».

The aim of the work is to develop the practical recommendations for improving the activity organizing of remuneration of labour are on enterprise IG TAS PJSK.

The results are obtained with the following research methods: comparative analysis, evaluation and research, statistical, and graphic methods.

Two key areas for improving the organizational of remuneration of labour are on enterprise IG TAS PJSK have been proposed; the necessity of expanding the IG TAS PJSK activity by creation of new agencies and conducting business training, coaching.

The research results could be implemented in the IG TAS PJSK.

Key words: analysis, remuneration of labour, organization, system of remuneration of labour, salary, enterprise, coaching.

ЗМІСТ

Вступ.....	7
РОЗДІЛ 1 Теоретичні основи організації оплати праці.....	10
1.1 Оплата праці: економічна сутність поняття оплати праці.....	10
1.2 Нормативні документи, за якими здійснюється оплата праці.....	14
РОЗДІЛ 2 Аналіз оплати праці в компанії ПрАТ «СГ «ТАС».....	18
2.1 Організаційно-економічна характеристика діяльності компанії ПрАТ «СГ «ТАС».....	18
2.2 Методи нарахування заробітної плати та премій працівникам.....	22
РОЗДІЛ 3 Пропозиції щодо покращення організації оплати праці на ПрАТ «СГ «ТАС».....	33
3.1 Удосконалення мережі продажів та навчання, як запорука зростання оплати праці.....	33
3.2 Розрахунки для аналізу ефективності впроваджених пропозицій.....	37
РОЗДІЛ 4 Безпека життєдіяльності, основи охорони праці.....	40
4.1 Психологія безпеки праці в загальній проблемі психології.....	40
4.2 Загальні вимоги безпеки з охорони праці для користувачів ПК.....	43
Загальні висновки.....	46
Бібліографія.....	48
Додатки	

ВСТУП

В ринковій економіці під терміном «заробітна плата» розуміють матеріальну зацікавленість працівників, роботодавців, держави. Вона виконує одразу два призначення: економічне та соціальне. До першого відносимо вплив на розвиток і стимулювання виробництва, збільшення його продуктивності. Щодо соціального призначення, воно забезпечує добробут, розширяє можливості, що прямолінійно впливає на покращення показників на підприємстві.

Українське законодавство регламентує «оплату праці» не лише як оплату за виконану роботу, а і всю систему взаємовідносин між працівником, роботодавцем та державою. Для її врегулювання використовують закони, нормативно-правові акти, колективними та трудовими договорами, тощо. Грошова винагорода виступає найбільшим стимулом для ефективного виконання праці.

Підприємство може самостійно вибрати методи нарахування заробітної праці, якщо вони не суперечать чинному законодавству. Нарухуванням праці займаються співробітники кадрового відділу та бухгалтерії, та нажаль, їх компетенція не завжди є задовільною. Через невідповідну оплату праці, працівники стають демотивованими, ефективність їхньої праці знижується, відбувається велика плинність кадрів.

Вибрана мною тема є **актуальною**, так як організація оплати праці є одним з вирішальних факторів, які впливають на працівників та підприємство в цілому.

На сьогоднішній день, на ринку праці несприятлива ситуація, її можна охарактеризувати «кадровим голодом». Істотно відчувається гостра нестача кваліфікованих спеціалістів у всіх сферах. В даній ситуації ефективно побудована організація оплати праці відіграє важливу роль. З її допомогою можна стримувати кадровий потік і залучати нових працівників на підприємство. Особливо це стосується тих підприємств, які динамічно

розвиваються на ринку.

У зв'язку з вище написаним, аналіз організації оплати праці відіграє велику роль на підприємстві. Важливо зазначити, що від нарахованої заробітної плати залежить успіх на підприємстві. Кваліфіковані, замотивовані, з бажанням навчатися працівники, хочуть отримувати відповідну оплату праці. В більшості випадків, саме оплата праці відіграє вирішальну роль при влаштуванні на роботу. Матеріальні вкладення в працівників гарантують покращення якості роботи та зменшення кількості витрат виробництва.

Метою кваліфікаційної роботи є аналіз організації оплати праці в компанії, її ефективність. Відповідно, при її написанні перед нами стояли такі **завдання**:

- вивчення теоретичних відомостей щодо організації оплати праці;
- ознайомлення з організаційно-економічною характеристикою досліджуваної компанії;
- здійснення аналізу оплати праці, методів нарахування заробітної праці та її ефективності;
- проаналізувати недоліки організації оплати праці та надати пропозиції для вдосконалення.

Багато вчених досліджували проблематику регулювання оплати праці та її організації в різних виробничих сферах. Відомими вітчизняними науковцями у цій сфері є: Н. Бондар, М. Ведерников, А. Колот, К. Кривенко, Е.Лібанова, С.Мочерний, Д. Богиня, С. Покропивний, А. Чухно, Л. Шевченко, В. Андріанова, А. Хоскінг та інші.

Об'єкт дослідження – організація оплати праці в компанії, на прикладі Приватного акціонерного товариства «Страхова група «ТАС».

Предмет дослідження – теоретичні, аналітичні та практичні підходи для покращення організації оплати праці.

При написанні роботи були використані такі **методи**: економічного і порівняльного аналізу, оцінювання, статистичні, графічні методи, спостереження, порівняння, математична обробка даних і графічне представлення результатів.

Інформаційною базою дослідження стали нормативно-законодавча база з

оплати праці, документи по заробітній праці, фінансова документація досліджуваної компанії.

Практичною значимістю дослідження є аналізування вибраного підприємства, об'єктивній оцінці стану організації оплати праці та здобуття навичок в розробці пропозицій щодо підвищення рівня організації оплати праці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Оплата праці: економічна сутність поняття оплати праці

Основним джерелом доходу є заробітна плата. Вона є найширшою, як економічна категорія. Саме тому не існує єдиного і повного її визначення. У відповідності з СТ 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. № 108/95-ВР заробітна праця - це винагорода, обчислена, як правило у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги.[2]

Оплата праці залежить від складності та часу виконання роботи, кваліфікації, результатів його роботи, фінансової активності підприємства. Вона регулюється податками і не обмежується величиною винагороди.

Оплата праці, як частина соціально-економічної структури, слугує основним джерелом для задоволення особистих потреб. Вона надає можливості, визнання, статус - іншими словами, є економічним важелем в суспільстві.

Метою організації оплати праці є встановлення відповідності між внеском робітника, до нарахованої йому суми за пророблену роботу. Ефективна організації оплати праці - це відповідність об'єму праці до винагороди за неї, зацікавлення працівника в якісному виконанні роботи, що веде до отримання доплат, премій, гнучкість і оперативність мотиваційної програми, своєчасна оплата праці.

Винагородою можна вважати все те, що робітник може отримати за виконану працю. До неї можна віднести: тарифну оплату праці, компенсацію, заохочувальну виплату, премію. З вище написаного, можна зрозуміти, що винагорода за роботу складається з різних складових, що становлять компенсаційні пакети для працівників (табл. 1.1).

Сама система нарахування заробітної плати поєднує об'єм виконаної роботи до міри винагороди за неї, на підставі чого, базується система оплати

Таблиця 1.1 Компенсаційні виплати робітників

Тарифна заробітна плата		Соціальний пакет
Стимулюючі виплати	Компенсаційні виплати	
-премії за досягнення високих показників; -доплати і надбавки за кваліфікацію, безперервний стаж, вчене звання, знання іноземної мови, інші заслуги;	-доплати і надбавки за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних; -доплати і надбавки за роботу в особливих кліматичних умовах і на територіях, що зазнали радіоактивного забруднення; -інші доплати та надбавки.	-медичне страхування; -страхування життя і непрацездатності; -безкоштовні обіди; -різдвяні подарунки; -можливість купувати продукцію фірми зі знижкою тощо.

Джерело: побудовано автором

праці на підприємстві, оклади, тарифні ставки тощо. Ці системи мають відповідати встановленим нормам відповідно до трудового законодавства та іншим нормативно-правовим актам.

Заробітну працю можна поділити на номінальну і реальну.

Номінальна оплата праці-фактично нарахована оплата за надані послуги. Показник доволі простий- це буквально сума грошей, яку ви отримуєте за певний часовий проміжок. До нього входять податки та інші обов'язкові відрахування (податок на дохід фізичних осіб, військовий збір тощо.)

Щодо реальної заробітної плати, то вона показує оплату не в кількості нарахованого, а скільки товарів і послуг можна придбати на ту суму. Іншими словами-це «купівельна спроможність» номінальної заробітної праці.

Оплата праці включає в себе основну(постійну), додаткову(змінну) частину і заохочувальну виплату.

Основну оплату праці можна охарактеризувати, як винагороду за пророблену роботу з виконанням всіх вимог до встановлених правових норм. Її

складовими є оклад і бонусация для працівників, її величина залежить від багатьох факторів. До них відносяться: вид діяльності, фінансова ситуація на підприємстві, ефективність праці, вміння і навички, швидкість виконання, тощо.

Система нарахування заробітної плати може бути тарифною та безтарифною. До першої ми відносимо відрядну і погодинну форму оплати праці. Виразити роботу робітника можна через витрачений час на підприємстві або виготовлення певної кількості продукції. До погодинної оплати праці ми враховуємо в залежності від відпрацьованого часу і номінального розміру окладу, іншими словами це тарифна ставка. До її елементів відносять: тарифні сітки, ставки, коефіцієнти заробітної плати, тарифно-кваліфікаційні довідники.(табл. 1.2)

Таблиця 1.2 Елементи тарифної та преміальної системи нарахування оплати

Тарифна система	Преміальна система
Тарифна сітка	Показники преміювання
Тарифна ставка	Умови преміювання
Тарифно-кваліфікаційний довідник	Джерела преміювання
Коефіцієнти до оплати праці	Шкала преміювання
Доплати до тарифної ставки	Коло премійованих працівників
Надбавки	Шкала депреміювання

Джерел: побудовано автором

Сутність оплати праці виражається у функціях, які є виникають в процесі життєдіяльності. До основних можемо віднести:

- відтворювальну(полягає в забезпеченню працівників можливостями та умовами для відновлення робочої сили)
- стимулюючу(величина оплати відповідає величині та якості виконаної праці та мотивує працівників виконувати роботу якісно та ефективно на робочому місці)
- регулюючу(полягає в диференціації працівників за професійними та

класифікаційними показниками. Оптимізує робочу силу за територіальними та галузевими параметрами)

- соціальну(полягає в забезпеченні рівних оплат праці за однакову роботу, задля збереження соціальної справедливості)

- формування платоспроможності населення(формується на основі таких факторія, як доходи і потреби. За допомогою оплати праці регулюється попит і пропозиція).

Між собою функції є взаємопов'язаними і за умови, якщо працюють воедино, можуть ефективно організувати оплату праці. Вище перелічені функції є загально визнаними, та в сучасних українських реаліях можемо відзначити такі:

- збереження зайнятості, навіть за умови зниження оплати праці;
- дотримання соціальних гарантій;
- утримування інфляції на рівні(за допомогою несвоєчасної оплати праці);
- поширення роботи на вторинному ринку зайнятості;
- збільшення мобільності працівників;

Для ефективного впровадження вище перелічених функцій потрібно дотримуватись таких умов:

- підвищення реальної оплати праці в силу збільшення ефективності виробництва;
- створення можливостей та впровадження новітніх систем для швидкого розвитку технологій та покращення якості наданих послуг;
- однорідна оплата праці за однакові види послуг, аби уникнути дискримінацію;
- регулювання оплати праці державою;
- облік ринку праці, на якому формується оцінка праці;
- простота і зрозумілість системи оплати праці.

Існують принципи, які необхідно враховувати при організації нарахування оплати праці:

- принцип справедливості(забезпечення рівних оплат праці за однакову роботу);

- порівнювати складність роботи та навички працівника;
- враховувати шкідливість умов праці та фізичні навантаження;
- мотивувати до сумлінного виконання показників;
- гарантувати працівникам соціальний захист;
- вводити штрафні санкції при недбалому виконанні обов'язків та спізненнях;
- індексувати оплату праці згідно рівню інфляції;
- застосовувати прогресивні форми та методи оплати праці;

1.2 Нормативні документи, за якими здійснюється оплата праці

Конституція України гарантує кожному громадянину право на отримання плати за пророблену роботу. Заробітну працю регулюють такі документи: Закон України «Про оплату праці», Кодекс законів про працю України та положення бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам».[5]

Закон України «Про оплату праці» (прийнятий 24.03.1995р. з подальшими змінами та доповненнями) – в ньому встановлені основні економічно-правові та організаційні основи оплати праці працівників, в яких є трудові відносини на основі трудового договору з роботодавцем(фізична або юридична особа з різною формою власності).[2]

Кодекс законів про працю України (прийнятий 10.12.1971р. з подальшими змінами і доповненнями) – ним урегульовують трудові відносини між робітниками, що стимулює до збільшення якості праці, ефективного підприємництва. З його допомогою підтримується трудова дисципліна і робота на підприємстві стає більш організована.

Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» (прийнятий 28.10.2003р. з подальшими змінами). За допомогою даного П(С)БО визначають методологію формування облікових даних про заробітну працю найманих працівників і розкривають таку інформацію в фінансових звітах. Відповідно до П(С)БО 26, в якому сказано, що усі нарахування поділяють на

п'ять груп.

- 1) поточні виплати;
- 2) виплати по звільненні;
- 3) виплати по закінченні трудової діяльності;
- 4) виплати інструментами власного капіталу;
- 5) інші виплати;

Регулювання заробітної плати здійснюється державою. Шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, виплати яким здійснюються з держбюджету, окрім випадку, який передбачається частиною першою статті 10 цього закону. Верховна Рада України в Законі України «Про державний бюджет» один раз на рік ухвалює мінімальну заробітну працю. Розраховують її з огляду на мінімальний прожитковий мінімум на одну працездатну особу, нижче якого нараховувати заборонено. Ця сума є державною соціальною гарантією, обов'язковою для виконання на усіх підприємствах (державних і приватних форм власності).

Мінімальна заробітна плата розраховується зі врахуванням:

- грошового еквіваленту мінімального споживчого бюджету;
- загального показника рівня середньої оплати праці;
- ефективність праці, рівень працевлаштування.

Збільшення мінімальної заробітної праці для держави, означає те, що є можливість отримати більше податків з доходу працівників. Вона може змінюватися в залежності від темпів зростання цін на споживчі товари.

Норми оплати праці і гарантії для працівників врегульовуються Кодексом

законів про працю України та іншими актами українського законодавства. Допомагають визначити заробітну плату за такі випадки, як понаднормовий робочі години; вихід у святкові, вихідні, у нічний час; працівників, вік яких є молодшим 18 років; оплата щорічної відпустки, для вагітних жінок і жінок, дитині якої менше 3-ох років, а також службовим відрядженням.[2]

Норми і гарантії в заробітній платі, передбачаються Кодексом законів про працю України, є тим державним мінімумом, який дає нам правовий захист при влаштуванні на роботі.

Оплата праці для робітників підприємств, джерелами фінансування яких є держава, здійснюються на основі українського законодавства. Величина витрат, які визначені на оплату праці, фінансування яких є з держбюджету, регулюються паралельно з держбюджетом.

Найманим працівникам оплачувати працю мають без затримок, в часові проміжки попередньо обумовлені договором. Зазвичай двічі на місяць з часовим проміжком 16 днів. В Україні оплата праці здійснюється у грошовому еквіваленті. Бартер, боргові зобов'язання тощо є заборонені законодавством. Та варто зауважити, як виняток, а саме в колективному договорі можуть частково виплачувати заробітну плату продукцією, що виготовляється на підприємстві. Згідно постановою КМУ «Про перелік товарів та послуг, не дозволених для плат натурою», але не більше 30% від номінально нарахованої заробітної плати за місяць.

Всі норми з нарахування заробітної плати на підприємстві, відзначають у Колективному договорі. Також, до них відносять систему нарахування заробітної плати та її форми, її організаційну складову, посадові оклади, доплати, надбавки, премії та інші.

Для визначення конкурентоспроможності системи оплати заробітної плати, здійснюють моніторинг локального ринку заробітної плати. У деяких компаніях є система, за показниками якої, створюють ранги робітників за категоріями А, В, С.

-А – успішні фахівці та керівники, які здобувають рекордні результати,

понаднормово виконують показники;

-В – хороші фахівці і керівники, які здобувають середні результати (в межах плану);

-С – посередні працівники, які не виконують планові показники.

Розмір оплати праці співробітників сектору В прирівнюється до ринкового, а щодо сектору А-перевищувати ринковий.

Одним з найважливіших умов успішної організації функціонування підприємства є дотримання балансу між темпами зростання виготовлення продукції та нарахованої заробітної праці. Основним завданням організацій, виробництв є пошуки для задоволення потреб працівників, забезпечення добробуту населення за рахунок ефективного нарахування оплати праці, взявши до уваги, її дуальність.

Відповідно до ст. 9 Конституції України дійсні міжнародні договори, за обов'язковою згодою Верховної Ради України, є складовою державного законодавства. У випадку, коли українським законодавством встановлені правила, які відмінні від міжнародного договору, право першості надається міжнародним договорам та угодам. В Основному Законі та Кодексу законів про працю України вказано принцип пріоритетності міжнародних правових норм перед національними.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОМПАНІЇ ПрАТ «СГ «ТАС»

2.1 Організаційно-економічна характеристика діяльності компанії ПрАТ «СГ «ТАС»

Протягом 24 років Приватне Акціонерне Товариство «Страхова група «ТАС» займає високі та стабільні позиції на національному ринку страхування. Особлива відповідальність лягає на персонал Компанії, так як від особистої зацікавленості її працівників, а також злагодженої командної роботи залежить досягнення спільних цілей.

Об'єктом мого дослідження було обране Приватне акціонерне товариство «Страхова група «ТАС», скорочена назва: ПрАТ «СГ «ТАС».

Метою діяльності ПрАТ «СГ «ТАС» є одержання прибутку шляхом надання послуг з усіх видів страхового захисту майнових інтересів фізичних та юридичних осіб та здійснення фінансової діяльності в межах , визначених чинним законодавством та Статутом Товариства. Предметом діяльності є : страхування, перестраховування, надання фінансових послуг згідно ліцензій, виданих уповноваженим органом.

На українському ринку компанія працює з жовтня 1998р. і є складовою потужного холдингу ТАС. На сьогоднішній день Приватне акціонерне товариство «Страхова група «ТАС» (далі- «СГ «ТАС») є в топі серед лідерів вітчизняного страхування і щороку демонструє все кращі фінансові результати. Компанії постійно розвивається, покращує кваліфікацію та працює над удосконаленням надання послуг. Кодекс корпоративного управління ПрАТ «СГ «ТАС» був затверджений позачерговими Загальними зборами акціонерів товариства 23 липня 2012р. Протягом своєї діяльності Товариство дотримується принципів та Кодексу корпоративного управління, фактів недотримання, відхилення виявлено не було.

У системі управління ризиками Товариство керується законодавчими

вимогами діяльності страховика, визначеними Законом України «Про страхування», «Стратегією з управління ризиками», та іншими нормативними актами. Ключовими характеристиками системи управління ризиками є дотримання умов забезпечення платоспроможності страховика, формування резервів, відповідність ціноутворення умовам ведення бізнесу, та прийнятної політики, економічно обґрунтоване формування складу страхового портфелю, своєчасне реагування на зміни економічних та конкурентних умов діяльності на ринку, управління правовими ризиками та контролю за управлінням персоналу, тощо.

Статутний капітал СГ «ТАС» на 20221р складає 102 000 000 грн. Надійність страхової групи гарантована не одним статутним капіталом, що має забезпечення в вигляді резервного фонду, але і механізмом перестраховування великих ризиків. Холдинг ТАС співпрацює з провідними світовими перестраховальниками. Компанія змогла не тільки вистояти під час пандемії 2020р., а і наростити клієнтський портфель. Страхова група веде бухгалтерський, оперативний обліки і подає її в відповідні органи контролю встановлену з законодавством. Також, отримати доступ до фінансової звітності можна на офіційному сайті Холдингу «ТАС».

СГ «ТАС» є одним із засновників та членом Української федерації страхування, членом Моторного страхового бюро України, Національного клубу страхових виплат України, Асоціації суднобудівників України, Європейській бізнес асоціації, Української будівельної асоціації, Міжнародної торгової палати, Української спілки промисловців та підприємців, Бюро кредитних історій.

СГ «ТАС» має розгалужену регіональну мережу : 29 регіональних дирекцій і філіалів, 450 центрів продажів де працюють близько 1000 штатних працівників та більше 3000 страхових агентів в межах України.

СГ «ТАС» є універсальним страховиком, що пропонує споживачам більше 80 страхових продуктів за різними видами добровільного та обов'язкового страхування. Продукти сформовані в комплексні страхові програми, відповідно до яких кожен клієнт – юридична або фізична особа – може застрахувати свої

ризиками, як окремо, так і комплексно.

Головою СГ «ТАС» є Павло Царук. За період роботи в компанії Павло пройшов всі кар'єрні сходинки від консультанта до голови правління акціонерного товариства. Великий внесок відіграли новаторські рішення та лідерські здібності.

У Товаристві діє система корпоративного управління, яка регулюється внутрішніми локальними нормативними актами, що прийняті у відповідності до вимог законодавства України – Статут Товариства та Кодекс корпоративного управління Товариства. Статутом передбачені основні вимоги до діяльності Товариства та розподіл повноважень між його органами правління. Кодекс корпоративного управління ПрАТ «СГ «ТАС» був затверджений позачерговими Загальними зборами акціонерів Товариства 23 липня 2012 року.

У системі відносин між акціонерами Товариства, членами органів управління та контролю Товариства, клієнтами, контрагентами та іншими зацікавленими у діяльності АТ «СГ «ТАС» особами, а також органами державної влади, діяльність Товариства базується на принципах :

- управління;
- звітності;
- контролю;
- відповідальності.

Органами управління Товариства відповідно до статуту є :

- Загальні збори акціонерів Товариства (вищий орган управління);
- Наглядова рада Товариства;
- Виконавчий орган Товариства (Голова Правління та Правління Товариства);
- Ревізійна комісія (ревізор) Товариства.

Товариство забезпечує функціонування ефективної системи контролю за фінансово-господарською діяльністю. Така система контролю включає діяльність Ревізійної комісії та внутрішнього аудиту.

Страхова група самостійно встановлює тарифи оплати праці та інші методи винагородження працівників. Заробітну плату начисляють в встановлені

терміни, затримок немає. Товариство показує себе як стабільне та надійне.

Облікова політика ПрАТ «СГ «ТАС» відповідає вимогам міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» від 16 липня 1999 року №966-XIV (зі змінами та доповненнями), Закону України «Про оподаткування прибутку на підприємстві».

Метою облікової політики Компанії є встановлення основних принципів, методів та процедур відображення господарської діяльності, а також однакове їх застосування в цілому по Компанії при веденні бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності.

Основними принципами ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності Компанії є:

- Обачність (застосування в бухгалтерському обліку методів оцінки, які повинні запобігати зниженню оцінки активів і доходів Компанії);
- Повне висвітлення (фінансова звітність повинна містити всю інформацію про фактичні та потенційні наслідки господарських операцій та подій, здатних вплинути на рішення, що приймаються на її основі);
- Автономність (кожне підприємство розглядається як юридична особа, відокремлена від її власників, у зв'язку з чим особисте майно та зобов'язання власників не повинні відображатися у фінансовій звітності Компанії);
- Послідовність (постійне застосування Компанією обраної облікової політики. Зміна облікової політики можлива лише у випадках, передбачених національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку);
- Безперервність (оцінка активів та зобов'язань Компанії здійснюється виходячи з припущення, що її діяльність буде тривати і надалі);
- Нарахування та відповідність доходів і витрат (для визначення фінансового результату звітного періоду з витратами, що були здійснені для отримання цих доходів. При цьому доходи і витрати відображаються в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності в момент їх виникнення);
- Фактична собівартість (вимірювання і узагальнення всіх господарських операцій Компанії здійснюється в єдиній грошовій одиниці – українській гривні).

2.2 Методи нарахування заробітної плати та премій працівникам

Облікова політика – це сукупність принципів, методів та процедур, що використовується підприємством для складання та подання фінансової звітності.

Облікова політика ПрАТ «СГ «ТАС» відповідає вимогам міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» від 16 липня 1999 року №996 (зі змінами та доповненнями), Закону України «Про оподаткування прибутку підприємства».

Метою облікової політики Товариства є встановлення основних принципів, методів та процедур відображення господарської діяльності, а також однакове їх застосування в цілому по компанії при веденні бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності.

Витрати на виплати персоналу відображаються у звітності відповідно до принципу відповідності, тобто відповідають тому періоду, до якого вони відносяться.

До виплат працівникам компанії відносяться:

- поточні виплати працівникам за відпрацьований час;
- поточні виплати працівникам за невідпрацьований час;
- виплати при звільненні працівників;
- інші виплати працівникам.

До поточних виплат працівникам за відпрацьований час включають: заробітну плату по окладам та тарифам, інші нарахування по оплаті праці, премії та заохочувальні виплати. Нархована сума виплат працівникам за роботу, виконану в поточному періоді, визначається поточним зобов'язанням.

До поточних виплат працівникам за невідпрацьований час включають щорічні відпустки та виплати за інший оплачуваний невідпрацьований час. Виплати за невідпрацьований час, які належать до накопичення, визнаються зобов'язанням через створення забезпечення у звітному періоді. Компанія формує забезпечення по виплатам персоналу за невідпрацьований час – резерв відпусток. Для його розрахунку компанія використовує інформацію із облікової інформації з кадрового обліку – кількість працівників, їх оклад, дата прийому на

роботу, кількість днів відпустки, на яку може претендувати працівник, середньоденний заробіток, дату останньої відпустки.

Виходячи зі всієї вище наведеної інформації, компанія формує фонд заробітної плати, який повинен бути зарезервований під можливі виплати. Він розраховується множенням днів невикористаної відпустки на середньоденний заробіток, на отриманий добуток нараховується сума, яку компанія повинна сплатити до державних фондів.

Величина резерву відпусток персоналу складається із фонду заробітної плати та всіх видів нарахувань на даний фонд. Його величина визнається витратами періоду і коригується по мірі використання.

Фінансова мотивація персоналу є запорукою успіху Компанії, умовою підтримки бренду кращого роботодавця, що в свою чергу сприяє покращенню ділової репутації «Страхової групи «ТАС».

Преміальна система оплати праці штатних працівників Компанії заснована на наступних принципах:

- простота в розумінні та застосуванні;
- досяжність;
- залежність доходу співробітників від результатів їхньої роботи і внеску в діяльність Компанії.

Розрізняють два типи премій: персональна та фондова премія.

Персональна премія – премія, яка доводиться та виплачується керівнику служби підтримки.

Фонд премій – преміальний фонд, який доводиться та виплачується групі працівників, які працюють у вертикалі Служби підтримки. Доведений преміальний фонд розподіляється між працівниками в залежності від вкладу кожного в досягненні поставлених цілей та у відповідності до визначеної в компанії системи преміювання персоналу.

Відповідальність за дотримання всіх поставлених вимог несе Правління Компанії, управління персоналом, функціональний керівник Головного управління, бухгалтерія та фінансово-економічне управління.

Щодо правил розрахунку, встановлення та виплати преміальної частини:

1) Премія розраховується Головним офісом, затверджується Правлінням Компанії. У випадку недотримання затверджених і діючих по компанії нормативних документів, Правління Компанії має приймати рішення не нараховувати або нараховувати не в повному обсязі преміювання, по всіх працівниках служби підтримки.

2) Премія розраховується окремо для:

- Керівника служби підтримки(персональна премія);
- Спеціалістів служби підтримки(фонд премій);
- Водіїв(фонд премій);
- Технічних працівників(фонд премій).

3) Преміальна частина оплати праці не може виконувати роль:

- Корируючого інструменту до фіксованої оплати праці;
- Заохочення за досягнуті результати за межами компанії(наприклад спорт, культура, мистецтво).

4) Частина премії працівників, служби підтримки, яка залежить від виконання ключових показників ефективності (КПІ) розподіляється між працівниками пропорційно окладам, у разі їх перевищення нормативно-затверджених окладів, до розрахунку береться верхня границя нормативно-затверджених окладів по кожній із категорій посад.

5) Виплата премій співробітникам проводиться щомісяця за попередній звітний місяць після їх затвердження, якщо інше не передбачене даним положенням.

6) Виплата преміюванням здійснюється лише для тих працівників, які на момент затвердження преміювання перебували у штаті Компанії.

У випадку недоотримання затверджених і діючих по компанії нормативних документів, Правління Компанії має право приймати рішення не нараховувати або нараховувати не в повному обсязі преміювання, по всіх працівниках служби підтримки.

Тепер розглянемо методику розрахунку премії Служби підтримки

Регіонального представництва. Премія розраховується на основі ключових показників ефективності (далі скорочено КПІ). КПІ мають:

- назву;
- питому вагу;
- норматив.

Базою для розрахунку премії беруться фактичні оклади працівників, у разі їх перевищення нормативно затверджених окладів, до розрахунку береться верхня межа нормативно затверджених окладів по кожній із категорій посад.

КПІ та їхні нормативи затверджується Правлінням Компанії на квартал окремим наказом та можуть здійснюватися поквартально. При відсутності чергового наказу діючими показниками і нормами на наступний квартал вважаються прийняті правила на попередній квартал.

Враховується фактичне виконання затверджених нормативів КПІ. Позначаються оптимальна і критична межі від заданих нормативів (у відсотковому співвідношенні до ключових нормативів) – «+/-20%». Виконання кожного КПІ визначається в залежності від зміни показника: показники типу «Чим вище значення фактичного виконання показника порівняно з нормативом, тим краще» (наприклад, «% договорів без помилок від загальної кількості договорів, які були перевірені»)

Виконання КПІ розраховується за формулою (2.1):

$$\text{Виконання КПІ} = \frac{\text{Фактичне значення виконання показника}}{\text{Нормативне значення виконання показника}} \quad (2.1)$$

На ключові показники ефективності впливають фактичне виконання показників та система нарахування оплати (табл. 2.1)

Показники типу «Чим нижче значення фактичного виконання показника, порівняно з нормативом, тим краще» (наприклад, «середній термін від дати підписання договору до дати внесення в систему»).

Виконання КПІ розраховується за формулою (2.2):

$$\text{Виконання КПІ} = \frac{\text{Нормативне значення виконання показника}}{\text{Фактичне значення виконання показника}} \quad (2.2)$$

Таблиця 2.1 – Ключові показники ефективності

Фактичне виконання показника	Виконання КП, в %	Принцип нарахування премії	Розрахунок
Вище максимальної границі (включно)	$\geq 120\%$	Премію нараховується як «Оклад*Питома вага*120%»	Оклад*Питома вага*1,2
В межах між нормативом та максимальною границею	100,01%-119.99%	Премію нараховується пропорційно виконаним КП	Оклад*Питома вага*%виконання КП
Дорівнює нормативу	100%	Премія нараховується як «Оклад*Питома вага»	Оклад*Питома вага
В межах між мінімальною границею та нормативом	80.00%-99.99%	Премія нараховується пропорційно виконаним КП	Оклад*Питома вага*%виконання КП
Менше мінімальної границі	$\leq 79,99\%$	Премія не нараховується	---

Джерело: побудовано автором

В нижче наведеній таблиці відслідковується залежність між виконанням планових показників до нарахування оплати. (табл. 2.2)

Таблиця 2.2 – Залежність виконання показників до нарахування премій

Фактичне виконання показника	Виконання КП, в %	Принцип нарахування премії	Розрахунок
Вище максимальної границі	$\leq 79,99\%$	Премія не нараховується	---

Продовження табл. 2.2

В межах між нормативом та максимальною границею	80.00%- 99.99%	Премія нараховується пропорційно виконаним КПІ	Оклад*Питома вага*%виконання КПІ
Дорівнює нормативу	100%	Премія нараховується як «Оклад*Питома вага»	Оклад*Питома вага
В межах між мінімальною границею та нормативом	100,01%- 119.99%	Премію нараховується пропорційно виконаним КПІ	Оклад*Питома вага*%виконання КПІ
Менше мінімальної границі(включно)	$\geq 120\%$	Премію нараховується як «Оклад*Питома вага*120%»	Оклад*Питома вага*1,2

Джерело: побудовано автором

Для преміювання Керівника та спеціалістів служби підтримки використовують персональний підхід. Розрахунок їх премії здійснюється від окладу керівника служби підтримки та спеціалістів.

Оклад – фактичний оклад керівника та працівників цієї сфери на останній розрахунковий день місяця. У разі перевищення фактичного окладу над нормативно затвердженим в Компанії до розрахунку береться верхня межа нормативно затвердженого окладу в Компанії для категорії Керівника та працівників Служби підтримки Персональна премія повністю залежить від виконання ключових показників ефективності (КПІ) Службою підтримки регіонального підрозділу.

Для преміювання водія служби підтримки регіонального підрозділу розрахунок здійснюється від суми окладів водіїв.

-до 20% (від затвердженого окладу) преміювання водія залежить від виконання ключових показників ефективності, який щоквартально затверджується Правлінням Компанії та діє наступний за звітнім кварталом.

Розрахунок премії працівників здійснюється за формулою (2.1)

$$\begin{aligned} \text{Персональна премія для керівника та спеціалістів Служби підтримки=} \\ \text{Оклад керівника} \times (\text{Виконання першого КПІ} \times \text{Доля першого КПІ}) + \\ (\text{Виконання другого КПІ} \times \text{Доля другого КПІ}) + \\ (\text{Виконання третього КПІ} \times \text{Доля третього КПІ}) + \\ \dots \\ (\text{Виконання останнього КПІ} \times \text{Доля останнього КПІ}) \end{aligned}$$

(2.1)

Розрахунок премії для водіїв здійснюється за формулою (2.2):

$$\text{Фонд премії водіїв} = \text{Оклад} \times (\text{Виконання першого КПІ} \times \text{Доля першого КПІ}) \times 20\%$$

(2.2)

-до 80% (від затвердженого окладу) встановлює керівник Служби підтримки, керуючись наступними критеріями:

- а) Якісне та своєчасне виконання посадових обов'язків;
- б) Відсутність обґрунтованих претензій з боку внутрішніх клієнтів (співробітників компанії) та зовнішніх клієнтів.

Далі продовжуємо розглядати види нарахування премій для технічних працівників Служби підтримки. Розрахунок фонду премій технічного персоналу здійснюється від суми окладів технічного персоналу.

Оклади технічного персоналу – це фактичні оклади, на останній розрахунковий день місяця. У разі перевищення фактичних окладів над нормативно затвердженим в компанії до розрахунку береться верхня межа нормативно затверджених окладів в Компанії для категорії технічний працівник.

-до 30% (від нормативно затвердженого окладу) – встановлює Керівник служби підтримки щомісячно, керуючись наступними критеріями:

- а) Якісне та своєчасне виконання посадових обов'язків;
- б) Відсутність обґрунтованих претензій з боку внутрішніх клієнтів (співробітників компанії) та зовнішніх клієнтів.

Формула розрахунку премії технічного працівника (2.3):

$\text{Премія технічного працівника} = \text{Оклад} \times 30\%$

(2.3)

Як висновок, дана система преміювання є кроком до підвищення результативності та економічності страхового бізнесу через заохочення персоналу Компанії. Вона враховує не лише індивідуальну результативність працівників, але й досягнення всього колективу. Базуючись на прозорості, справедливості та однозначності критеріїв система преміювання спонукає працівників ефективно працювати, розуміючи, що результати будуть справедливо оцінені.

Загальний щомісячний дохід складається з окладу (постійної частини) та премії (перемінної частини). Межі окладів та розміри премій для керівника, спеціалістів служби підтримки, технічних працівників визначені в таблицях 2.1, 2.2, 2.3. Оклад не може бути нижче рівня мінімальної заробітної плати встановленої законодавством України, встановлюється кожному працівнику в наказі про прийом в штат Компанії, є гарантованим до нарахування. Щодо премії, то порядок її визначення та розрахунку визначається та затверджується в Компанії положенням про преміювання працівників Служби підтримки, виплачується за умови виконання працівником вимог, встановлених в розрізі категорій посад, виплачується з першого місяця прийому в штат.

Максимально можливий розмір премії:

-для керівника та спеціалістів служби підтримки – до 120% від фактичного посадового окладу працівника (у разі перевищення фактичного

окладу над нормативно затвердженим до розрахунку мотивації береться максимальна межа нормативно затвердженого окладу по даній категорії посад).

-для технічного персоналу – до 30% від фактичного посадового окладу працівника.

В нижче наведених таблицях вказані граничні межі доходу для керівника, спеціаліста та технічного працівника Служби підтримки відповідно.

Таблиця 2.3 - Граничні межі доходу для керівника Служби підтримки

Посада	Зона	Мінімальний, грн.			Максимальний, грн.		
		Оклад	Премія (при 120% виконання КП)	Загальний дохід (100% оклад+120% премія від нормативного окладу)	Оклад	Премія (при 120% виконання КП)	Загальний дохід (100% оклад+120% премія від нормативного окладу)
Керівник Служби підтримки	А,В,С	20000	24000	44000	25000	30000	55000
	D	25000	30000	55000	30000	36000	66000

Джерело: побудовано автором

З даними про оплату праці для працівників Служби підтримки можна ознайомитися в табл.2.4.

Таблиця 2.4 - Граничні межі доходу для спеціалістів Служби підтримки

Посада	Зона	Мінімальний, грн.	Максимальний, грн.

Продовження табл. 2.4

Спеціаліст Служби підтримки				
	D	A, B, C		
	11470	11470	Оклад	
	13770	13770	Премія (при 120% виконання КП)	
	25240	25240	Загальний дохід (100% оклад+120% премія від нормативного окладу)	
	17000	15000	Оклад	
	20400	18000	Премія (при 120% виконання КП)	
	37400	33000	Загальний дохід (100% оклад+120% премія від нормативного окладу)	

Джерело: побудовано автором

З даними про оплату праці для працівників Служби підтримки можна ознайомитися в табл.2.5.

Таблиця 2.5 - Граничні межі окладів для технічного персоналу

Посада	Зона	Мінімальна межа доходу, грн.		Максимальна межа доходу, грн.	
Технічний персонал A, B, C, D		70% (оклад)	30% (премія)	70% (оклад)	30% (премія)
	11470				
	3500				
	14970	Загальний дохід, 100% (оклад +премія)			
	13000				
	3900				
16900	Загальний дохід, 100% (оклад +премія)				

Джерело: побудовано автором

Маємо зазначити, що рівень заробітної плати в СГ «ТАС» є вище середнього (показник на 2021р. в Україні становить 14300 грн.), що значною мірою мотивує працівників до якісного виконання праці і збереження місця праці.

РОЗДІЛ 3

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРАТ «СГ «ТАС»

3.1 Удосконалення мережі продажів та навчання, як запорука зростання оплати праці

Проведений аналіз системи організації оплати праці в ПрАТ «СГ «ТАС» показав, що загалом в Товаристві нарахування заробітної плати та стимулювання до якісної роботи є задовільним. Та є ряд показників, які можна удосконалити.

Основним завданням має бути розвиток мережі продажів можна через активну взаємодію із співробітниками агентства, допомогу з вирішенням робочих питань. Перед керівниками всіх ланок управління мають бути поставлені задачі :

- Організація продажів працівниками регіонального представництва;
- Підбір кадрів;
- Підвищення кваліфікації працівників регіонального представництва;
- Реклама (взаємодія з управлінням маркетингу)
- Забезпечення офісів.

Організація продажів працівниками регіонального представництва:

- Погодження відкриття (закриття) офісів компанії, проведення ремонтів;
- Планування об'ємів продажів і бюджетування в розрізі мережі;
- Контроль і аналіз виконання планових показників;
- Ініціювання і проведення заходів, направлених на виконання плану продажів;
- Забезпечення регіонального представництва інструментами, необхідними для роботи (постійний моніторинг та виявлення потреб);
- Контроль знання і розуміння мотивації співробітниками;
- Контроль виплати мотивації співробітникам;
- Ведення інформаційної бази;

Структуру управління з розвитку мережі продажів зображено на рис. 3.1

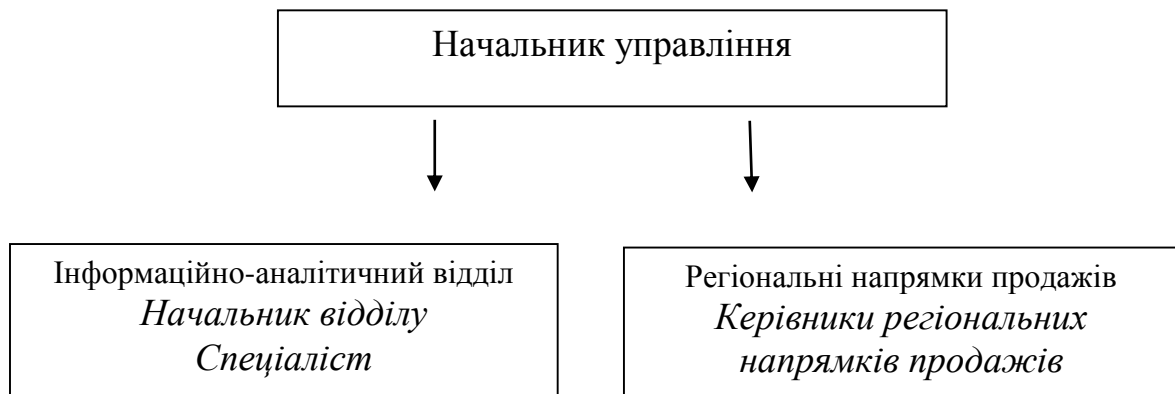


Рисунок 3.1 – Структура управління з розвитку мережі продажів

До задач, які ставлять перед інформаційно аналітичним відділом відносяться:

- 1) Аналіз показників діяльності мережі:
 - аналіз виконання планових та бюджетних показників, в розрізі мережі та продуктів;
 - ведення бази в кількості агентів;
 - присвоєння рівнів Територіальне/ Центральне/ Регіональне представництво;
 - розрахунок балів агентам за підсумками діяльності за квартал;
 - планування та організація навчань, тренінгів та семінарів для підвищення кваліфікації працівників представництв;
- 2) Підготовка аналітичних звітів діяльності мережі, презентацій.
- 3) Розрахунок надбавок менеджерам, погодженням з Фінансово-економічне управління.
- 4) Підготовка наказів з відкриття, закриття, зміни адрес Територіального/ Центрального/ Регіонального представництва.
- 5) Координація проведення Акцій Компанії.
- 6) Розробка сценаріїв спілкування з клієнтами, написання скриптів для роботи з акційними продуктами Компанії.

7) Взаємодія з регіональним представництвом з питань організації та проведення акцій, пілотних проектів, реалізації програм впровадження страхових продуктів в регіонах.

8) Взаємодія з підрозділом, який відповідає за оренду приміщень (аналіз і контроль бази оренди приміщень) та забезпечення офісів оргтехнікою.

Для забезпечення офісів потрібно:

- Виявити потреби в забезпеченні офісів (постійний моніторинг регіонального представництва);
- Взаємодіяти з підрозділом Головного офісу, який відповідає за матеріально-технічне забезпечення офісів;
- Аналізувати швидкості обробки заявок регіонального представництва.

Важливо звернути увагу на вкладення в рекламу та просування страхової групи. Першими кроками є:

- 1) Виявлення потреби регіонального правління в рекламній продукції, передача інформації в Управління маркетингу;
- 2) Організація передачі інформації для видання «ТАС-інформ» в Управління маркетингу з метою обміну досвідом між співробітниками;
- 3) Опрацювання інформації про проведення в компанії акцій та заходів з мережевими партнерами Холдингу ТАС, доведення інформації до працівників;

Наостанок, важливо донести цінність в підвищенні кваліфікації співробітників компанії. Першочергово, керівництво вищої та середньої ланки має чітко розуміти цілі та поставлені завдання. Для покращення показників компанії є обов'язковою умова, про постійне вдосконалення вмінь та навичок працівників. У зв'язку з цим, перед компанією постає необхідність для проведення бізнес-тренінгів, коучингів. На сьогодні є такі види коучингу: кар'єрний коучинг, бізнес-коучинг, коучинг особистої ефективності та лайф-коучинг.

Слово «коучинг» (від англ. coaching – тренерство) під собою розуміє тренінг, на якому професіонал «коуч» допомагає розвинути потенціал.

Бізнес-коучинг – діяльність спрямована на організація пошуку найефективніших кроків для досягнення цілей і виведення бізнесу на вищий рівень. Для цього здійснюють сеанси робіт зі керівниками та співробітниками. Бізнес-коучинг закриває ряд завдань:

- 1) Перед керівництвом поставлені задачі, потрібно шукати шляхи їх вирішення;
- 2) Проведення мозкового штурму;
- 3) При необхідності змінити цілі, стратегію підприємства та довести до відома колективу;
- 4) Розроблення покрокового плану для досягнення планів;
- 5) Покращення внутрішньої ситуації в компанії;
- 6) Додаткове стимулювання і мотивування працівників;
- 7) Проведення тимбілдингів та інших командних заходів;
- 8) Впровадження нової корпоративної культури.

На прикладі нижче наведеного рисунка(3.2) показано алгоритм дій коуча.

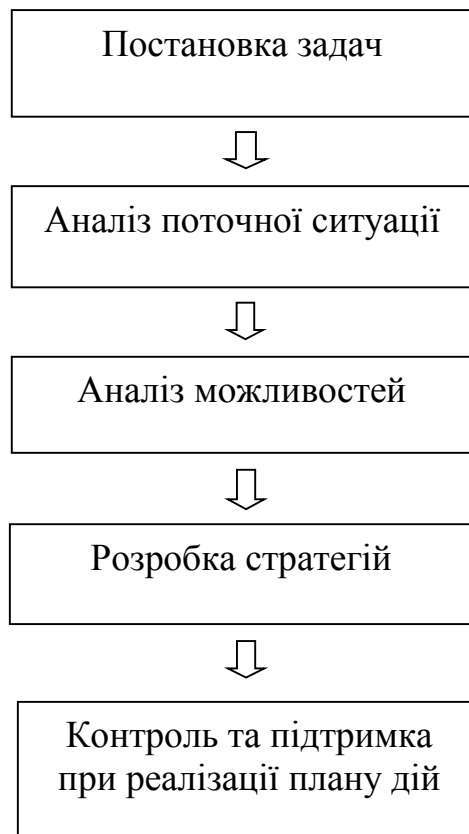


Рисунок 3.2 – Алгоритми дії коуча

Підсумовуючи вище наведене, зробимо висновок, що метод коучингу необхідно використовувати задля покращення кваліфікаційному рівню, що прямопропорційно впливає на рівень оплати праці та її організації.

3.2 Розрахунки для аналізу ефективності впроваджених пропозицій

В минулому пункті ми розглянули вплив навчання та розвитку персоналу на рівень організації робочої діяльності та оплати праці. Важливість навчання має велике значення, як для керівника, так і для працівника компанії. Оскільки, рівень діяльності кваліфікованих працівників значно перевищують над некваліфікованими кадрами, виділяючись ефективністю виконання праці.

Економічну ефективність від навчання визначають за формулою (3.1):

$$ЕЕН = \frac{\text{Дохід}-\text{Витрати}}{\text{Витрати}} \times 100\% \quad (3.1)$$

До витрат на навчання відносяться фінансові та тимчасові показники: вираження в грошовому еквіваленті витрат на навчання згідно кошторису та сумарна кількість працівників, які пройшли навчання. Служба управління персоналом надає отриману і структуровану інформацію щодо даних показників керівництву.

З допомогою цих даних розробляється оцінка якості навчання, а також висуваються практичні рекомендації щодо удосконалення системи навчання управління персоналом.

Для початку запропонувати методикау тренінгової системи можна керівникам (директорам) страхової агенції, визначити його вплив про стимулювання та покращення ефективності діяльності. Набуті знання керівник має використовувати в побудування мережі, покращувати продажі, використовувати в досягненні корпоративних цілей.

За допомогою нижче поданої таблиці 3.1 можемо проаналізувати ефективність тренінгової програми і матеріальну вигоду від проходження тренінгової програми.

Таблиця 3.1 – Показник ефективності тренінгової системи

Показник	Дані тренінгу
Вартість навчання за 1 працівника, грн	17000
Кількість працівників, які можуть пройти навчальний курс	68
Очікуваний рівень прибутковості від пройденого курсу, грн	22000
ROI (Ефективність навчання персоналу)	29,4%

Джерело: складено автором

Отже, в результаті впровадження запропонованого заходу щодо курсу програми коучингу прогнозується підвищення показників продажів на 29,4%, що цілком оправдано високою вартістю навчання. Якщо продаж договорів страхування збільшиться в об'ємах на 29,4%, то заробить компанія. І в свою чергу, зросте розмір оплати праці працівників сфери продажів.

Для розрахунку економічного показника покращення системи оплати праці ПрАТ «СГ «ТАС» наведено витрати, пов'язані з їх фінансуванням (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 - Фінансові витрати на удосконалення системи оплати праці

Витрати	Витрати, грн.
Витрати, на систематизацію навчання та впровадження коучингу, семінарів	1 156 000грн
Витрати на проживання, харчування, проїзд	170 000грн
Всього	1 326 000грн

Підсумовуючи вище написане, на впровадження заходів системи удосконалення системи оплати праці на ПрАТ «СГ «ТАС» необхідно виділити суму 1 326 000 грн. При застосуванні навиків набутих на тренінгу виграє, як компанія (збільшення продажу договорів, покращення комунікації, зміцнення відносин в колективі), так і працівники (збільшення оплати праці, цікавий досвід, навик можна використовувати з різних сферах життя).

Отож, з метою покращення організації оплати праці в Страховій групі «ТАС» нами запропоновано розширити агентську мережу, що дає можливість залучити більше клієнтів і отримувати вищу оплату праці для технічного персоналу та систему навчання персоналу (розглянуто проведення «коучингу», бізнес-тренінгів, семінарів) для підвищення оплати для спеціалістів. Навчання впливає на підвищення кваліфікації, набуті навикі сприяють покращенню якості роботи. Важливим є те, що працівникам подобаються нові підходи, вони відчують, що компанія вкладає в них ресурс, від цього користь з проведення навчань є результативнішою.

РОЗДІЛ 4

БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1 Психологія безпеки праці в загальній проблемі психології

Психологія безпеки праці – галузь в психології, яка вивчає причинно-наслідкові зв'язки в настанні нещасних випадків, які виникають в процесі життєдіяльності. Об'єктами досліджень є психологічні процеси, до них відносимо: сприйняття, увага, пам'ять. Вони безпосередньо мають вплив на психологічний стан людини та роблять поведінку безпечною.

Здоров'я людини – це не тільки добре самопочуття і відсутність захворювань, а й психічна впорядкованість. На роботі важливо бути психологічно здоровим та витривалим. Трудову діяльність ми характеризуємо не одними фізичними навантаженнями, а й об'ємами виконаної роботи, її монотонністю, емоційним станом, вигоранням, тощо. Ці показники впливають на те, який вид діяльності буде відповідати можливостям працівника.

Безперечно, стреси, конфлікти, непорозуміння між людьми в колективі, сімейні сварки, алкогольна та наркотична залежності негативно впливають на людську психіку і відповідно на поведінку на робочому місці, її безпечність.

Показники виробничого травматизму вказують на те, що більшість людей, які травмувалися, загинули на робочому місці, мали проблеми з психічно-емоційним станом. В такому разі, ані знання вимог з безпеки праці, ані інстинкт самозбереження не допомагають. Під кінець робочого тижня працівники почувають себе більш втомлено і емоційно виснажено, тому тоді треба бути обачнішим при виконанні роботи.

Важливо постійно покращувати якість інструктажів щодо безпеки на робочому місці, та й загалом. І також випрацьовувати на психологічному рівні, аби в працівників було поняття «психології безпеки на робочому місці».

Передує нещасному випадку ситуація, з якою працівник не може справитися. Потрібно навчитися діяти в таких умовах і зберігати спокій. Для працівника важливо навчитися уникати небезпечних випадків, усвідомлювати, як правильно працювати в тій чи іншій ситуації, зберігати критичне мислення. Нажаль, часто в стресових умовах люди діють неадекватно, чим погіршують ситуацію.

Дані чинники впливають на безпеку праці на виробництві:

-рівень безумовних рефлексів, якими несвідомо володіє працівник в ситуаціях, які загрожують життю і здоров'ю (наприклад, ухилення від автомобіля, який наближається на швидкості, різке відведення пальця від гарячої кружки);

-рівень психофізіологічних якостей, до них відносять: реакція швидкого реагування на ситуацію, оцінювання ризиків, емоційність (наприклад, коли людина відчуває небезпеку, виділяється гормон адреналін, з його допомогою людина швидше рухається та реагує на ситуацію);

-рівень ознайомлення з правилами безпеки праці;

Людина- має властивості бути дуже гнучкою, в плані пристосування та навчання. Якщо в людини не розвинені навички в протидії безпечної роботи, то вона може їх набути.

Бувають такі випадки , коли керівники встановлюють понаднормові зміни або ставлять перед працівниками надвисокі задачі(виробіток деталей, перенесення важкого вантажу, тощо). Виконання цих задач матеріально і морально заохочуються. Важливим є те, що стимулюють виплатами дотримуватися безпечних умов праці. Такі заохочення є вигідними для обох сторін. З одного боку працівник, який отримує вищу оплату праці, а з іншої-роботодавець, який спонукає до бережного поводження і уникає нещасних випадків на підприємстві, виробництві.

Рівень правопорушень знижується, коли працівники не отримують вигоду. Всі порушення мають бути замічені і обов'язково знайдені винні, якщо є такі.

Співробітники мають розуміти, що за недотримання правил буде передбачене покарання, штраф.

За статистикою, в більшості (до 75%) нещасних випадків причиною є людський фактор, тому на підприємстві має приділятися багато уваги роботі з людьми, їх емоційним станом. Через байдужість працівників (не взяття до уваги працівника потенційної небезпеки) можуть постраждати інші співробітники, приміщення та техніка.

Працівники мають володіти знаннями про всі можливі небезпеки, але нажаль, не можливо передбачити абсолютно кожен випадок. Великий вплив на безпеку відіграють вміння спостерігати, бути обачним, швидко реагувати і не панікувати в надзвичайній ситуації.

Опитування працівників показують, що основними причинами спричинення небезпек є неналежна організація роботи на виробництві, сварки в колективі, з керівниками, втому, понаднормовий робочий час, неналежний психологічний клімат загалом.

Великий вплив на працездатність має співвідношення праці та відпочинку. Українським законодавством регламентується тривалість робочого дня, і навіть за згоди працівника, адміністрація не має допускати невідповідностей.

Одним з найважливіших факторів - є стан здоров'я працівника. За умов його погіршення, знижується якість виконання роботи та значно збільшуються шанси настання нещасного випадку. Головні болі, головокружіння, тошнота, біль у м'язах, підвищена дратівливість, сонливість – це лише кілька факторів, з якими може стикнутися на робочому місці нездорова людина. За таких умов, значною мірою, важко встежити за якістю виконання роботи.

Варто розглянути вплив медичних препаратів на рівень праці. Найбільш поширеними можна виділити снодійні препарати, транквілізатори, седативні засоби. Вже доведено, що вплив на робочу діяльність є негативним. Вони викликають зниження уваги, спотворенню сприйняття, сповільнення реакції. Навіть за умови, якщо снодійне вживалося ввечері, воно має накопичувальну дію і ознаки можуть заважати в роботі. Найбільш явну несприятливу дію несуть

психотропні препарати. Вони викликають сонливість, різкі зміни настрою, кваліть, дезорієнтацію. За таких умов готовність до непередбачуваних ситуацій низька, а отже існує велика імовірність для передумови нещасного випадку.

4.2 Загальні вимоги безпеки з охорони праці для користувачів ПК

Науково-технічний прогрес відчутний у всіх сферах життя. Особливо відчутним він є для працівників розумової сфери. На сьогодні, робочий день ми не можемо уявити без технологічних помічників. Комп'ютери є вже звичними в нашому повсякденному житті. Та важливо наголосити, що необхідно дотримуватися певних вимог з безпеки життєдіяльності аби користування приносило лише користь. Враховуючи те, що використання комп'ютерів має масовий характер, законодавство України встановило чіткі норми та вимоги для безпечного користування.

Під час роботи з комп'ютером (далі скорочено ПК) людина піддається ряду шкідливих факторів. До них ми відносимо: електромагнітне поле, іонізуюче випромінювання, шум, вібрацію, тощо. Окрім цього, при роботі з ПК люди стикаються з відчуттям емоційної напруги, великим навантаженням на зоровий апарат. Для зменшення впливу ПК на організм людини, потрібно грамотно організувати роботу та робоче місце (підібрати оптимальну позу, щоб уникнути навантаження на спину).

Керівник має забезпечити працівникам комфортні робочі місця, які підлягають вимогам висвітленим законодавством. За площею вони мають бути не менше 6 метрів квадратних. На робочому столі за потреби можуть бути розміщені: принтер, полиці для зберігання документації, вони не мають перешкоджати видимості монітора.

Обов'язковим є проходження медичного огляду при взятті на роботу. До того, такий огляд має проводитися для працівників регулярно, раз в 2 роки. Перед тим як працювати самостійно з комп'ютером, новому співробітнику мають провести інструктаж з охорони праці. Надалі, інструктажі проходять як

мінімум раз в пів року. До роботи допускаються особи, які пройшли медичний огляд, мають відповідну освіту, та ознайомлені з правилами поведінки на робочому місці.

Для безпечної роботи з ПК розробили такі настанови:

- на робочому місці, де встановлені ПК, раз в день проводити вологе прибирання;

- провітрювати приміщення щогодини;

- раз в годину (безперервно працювати за комп'ютером можна максимум 2 годин) відволікатися на 5-10 хвилин і змінювати рід діяльності, це зручно поєднувати з вище запропонованим провітрюванням;

- підтримувати чистоту монітора, уникати розводів та плям;

- використовувати антиблікові окуляри та покриття екрану комп'ютера;

- підтримувати поставу, правильно сидіти з невеликим нахилом тулуба вперед;

- відстань між очима та монітором має бути 50-65 см.;

- аби не допустити «синдром сухого ока» потрібно моргати кожні 5-7 секунд;

- слідкувати за диханням, має бути рівномірним, уникати затримок;

- при наборі тексту найоптимальнішим є світлий фон і темний текст (чорним по білому);

- за можливості, міняти види діяльності;

- під час роботи за ПК раз в 20 хвилин переводити погляд з монітора на дальній об'єкт і назад, така вправа допоможе зняти напругу з очей;

- при відчутті втоми, напруження, сонливості припинити роботу і перепочити.

До особливих умов розміщення столу з ПК відносяться:

- робочий стіл, має стояти на відстані не менше 1,5м. від стіни та між іншим робочим місцем;

- природне світло має падати збоку (найоптимальніше – зліва), а не в монітор комп'ютера;

-для мінімізації впливу сонячних бліків, використовувати антиблікове покриття на монітор та спеціальні окуляри, на вікна - жалюзі;

Варто наголосити, що забороняється самостійно ремонтувати ПК, без відома спеціалістів, засмічувати робочу поверхню непотрібними паперами, класти їжу, на клавіатуру, закривати отвори, це може призвести до перегрівання, при натисканні використовувати силу.

ВИСНОВКИ

В рамках виконання даної роботи можна зробити наступні висновки.

Більшість компаній на ринку стикаються з проблематикою організації оплати праці. До неї відносяться: визначення системи оплати праці, методи нарахування заробітної плати, наявність премій, за ефективну діяльність та досягнення професійних висот на підприємстві.

Заробітна плата визначається, як основна частина коштів, що розрахована на споживання, покриття людських потреб, їх добробут. Вона залежить від ряду факторів. До них відноситься оклад, кількість відпрацьованого часу, ефективність виконання роботи, фактичною трудовістю, тощо.

Система заробітної праці визначається, як метод розрахунку праці в грошовому еквіваленті. Систему оплати праці встановлює відповідальна особа (відповідно до політики об'єкта), і вона не має суперечити чинному законодавству.

Заробітна плата не завжди може точно оцінити трудовий вклад працівника, його кваліфікацію, трудовий вклад, і відповідно, не може повною мірою закрити питання з оплати праці. Задля вирішення цього завдання, на підприємствах використовують бонусну систему, яка нараховується разом із основною заробітної платою. За допомогою премій в працівників появляється стимул для покращення праці, збільшення її ефективності.

Кваліфікація сприяє ефективнішому виконанню праці, просуванню в кар'єрі, приносить більше користі підприємству. Ми довели, що проведення семінарів, тренінгів, бізнес-коучингів сприяють покращенню вмінь і навичок, що прямолінійно впливає на величину заробітної плати.

З огляду на специфіку роботи ПрАТ «СГ «ТАС» можна виокремити важливу складову – мережу продаж. Чим більш розгалуженою вона буде, тим більше клієнтів буде змога залучити. Організаційна структура має бути чіткою

та зрозумілою до виконання.

Отож, організація оплати праці є складним і трудомістким процесом. Вона має необмежений потенціал для удосконалення. Оплата праці є точкою перепину інтересів працівників, роботодавців, держави. Для кожної з цих інституцій, вона є найважливішим показником для підтримання функціонування.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 19. 07. 1999 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 01.12.2013 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322>
4. Конституція України / Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – с. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
5. Податковий кодекс України від 04.07.2003 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
6. Міністерство фінансів України. URL: <https://www.mof.gov.ua/uk>
7. Орлова В. К. Фінансовий облік : навчальний посібник / В. К. Орлова, М. С. Орлів, С.В. Хома. – 4-те вид., доп. і перероб.. – К.: Центр учбової літератури, 2015. – 510 с.
8. Петухова Т. О. Теоретичні основи обліку праці та зарплати в сучасних умовах / Т. О. Петухова, О. Л. Богданович, І. В. Галенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2018. - № 64. - С. 61-68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2018_64_10.
9. Овсюк Н.В. Аспекти облікового забезпечення та регулювання господарських операцій у сфері трудових правовідносин. Фінанси, облік, банки. 2016. № 1 (21). С. 126-136.
10. Крупка Я. Д., Фінансовий облік : підруч. / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь та ін. – 4-те вид. доп. і перероб. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017. – 451 с.

11. Редзюк Т. Ю. Особливості контролю розрахунків з оплати праці. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. С. 1027–1031.
12. Функціональні стратегії підприємства. URL: https://bookss.co.ua/book_strategiya-pidpriyemstva_884/12_tema-9-funkcionalni-strategi-pidpriyemstva
13. Податковий кодекс України від 04.07.2003 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
14. Функціональні стратегії в процесі реалізації стратегічних змін. URL: <http://stud24.ru/organization-economy/funkconaln-strateg-v-proces-realzac/234097-686462-page1.html>
15. Лилишенко О. В. Бухгалтерський облік: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – Київ: Вид-во «Центр учбової літератури», 2015. – 670 с.
16. Ситник Н.І. Управління персоналом: навчальний посібник для ВНЗ/ Н.І. Ситник. – К.: Інкос, 2009. – 472 с.
17. Пелих А.С. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах / Пелих А.С.// Інноваційна економіка. – 2010. – № 15. – С. 163-166. – URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2010_1/163.pdf
18. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 16, Ч. 1. С. 130-134.
19. Мирошниченко Ю. В., Лобенко А. В. Адаптація персоналу: досвід зарубіжних та вітчизняних підприємств. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 1(2). С. 27.
20. Лук'янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації / О. А. Лук'янихіна, В. О. Лук'янихін, І. О. Кіясова. URL: [http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1\(111\)/4_Lukian.pdf](http://visnyk.sumdu.edu.ua/arhiv/2017/1(111)/4_Lukian.pdf)
21. Безверхий К. Виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності / К. Безверхий // Бухгалтерський облік і аудит. - 2015. - № 7. - С. 34-41. URL:: http://nbuv.gov.ua/UJRN/boau_2015_7_6

22. Божок Н. О. Дослідження питання форм та систем оплати праці / Н. О. Божок, Н. В. Баланович // Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. Проблеми економіки транспорту. - 2015. - Вип. 9. - С. 65-70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpdnuzt_pet_2015_9_13

23. Бондаренко М. А. Внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці / М. А. Бондаренко, О. В. Семенова / Вісник ОНУ І. І. Мечникова. – 2017. – Вип. 4(57) URL: http://visnykonu.od.ua/journal/2017_22_4/27.pdf

24. Васюренко Л.В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. -2018.-С.146-148.

25. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 894–899.

26. Державна служба статистики України. URL.: <http://www.ukrstat.gov.ua>

27. Довбиш К. К. Принципи правового регулювання оплати праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. К. Довбиш ; кер. роботи С. М. Прилипко ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2017. – 20 с.

28. Іванова М.І. Порівняння та використання сучасних методів оплати праці /М. І. Іванова, О. В. Варяниченко // *Ефективна економіка*. -2017 - №5. - С.117- 121.

29. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства: зб. наук. пр. Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки). – 2018. – № 3 (32). URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf>. (дата звернення: 16.02.2018).

Додатки

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "СТРАХОВА ГРУПА "ТАС"	Дата (рік, місяць, число)	2022 рр. грудень 31	КОДИ
Територія	М.КИЇВ	за ЄДР	30115213	ДІЮЩИЙ
Організаційно-правова форма господарювання	приватне акціонерне товариство	за КАТОГП	1	UA80000000000875983
Вид економічної діяльності	Інші види страхування, крім страхування життя	за КОПФГ		230
Середня кількість працівників	2 111	за КВЕД		65.12

Адреса, телефон проспект Перемоги, буд. 65, М.КИЇВ обл., 03062 5360020

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на **31 грудня 2021** р.

Форма №1 Код за ДКУД **1801001**

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	838	2 520
первісна вартість	1001	12 792	14 713
накопичена амортизація	1002	11 954	12 193
Незавершені капітальні інвестиції	1005	66 832	-
Основні засоби	1010	147 196	138 888
первісна вартість	1011	226 077	226 546
знос	1012	78 881	87 658
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	430 047	769 106
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	191 583	225 825
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	454 665	562 942
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	1 291 161	1 699 281
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	3 778	3 618
виробничі запаси	1101	3 778	3 618
незавершене виробництво	1102	-	-
готова продукція	1103	-	-
товари	1104	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	276 776	310 069
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	4 040	4 137
з бюджетом	1135	-	68
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	15 454	17 179
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	7 376	11 024
Поточні фінансові інвестиції	1160	648 690	407 514
Гроші та їх еквіваленти	1165	20 443	1 637
готівка	1166	-	-
рахунки в банках	1167	20 443	1 637
Витрати майбутніх періодів	1170	939	1 125
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	188 599	153 223
у тому числі в:			
резервах довгострокових зоб'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	154 706	114 349
резервах незароблених премій	1183	33 893	38 873

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	1 166 095	909 594
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	2 457 256	2 608 875

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	102 000	102 000
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	84 363	81 103
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	16 397	16 397
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	454 383	394 340
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	39 679	61 869
Усього за розділом I	1495	696 822	655 709
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	11 521	14 430
Довгострокові забезпечення	1520	11 103	16 233
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	11 103	16 233
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	1 614 042	1 786 683
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	672 278	683 074
резерв незароблених премій	1533	941 764	1 103 609
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	1 636 666	1 817 346
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	12 679	12 504
товари, роботи, послуги	1615	46 266	49 006
розрахунками з бюджетом	1620	19 345	24 143
у тому числі з податку на прибуток	1621	17 155	23 833
розрахунками зі страхування	1625	-	1
розрахунками з оплати праці	1630	84	57
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	18 549	21 173
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	2 979	308
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	23 866	28 628
Усього за розділом III	1695	123 768	135 820
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	2 457 256	2 608 875

Керівник

Головний бухгалтер

*ЕП Царук Павло
Вікторович
ЕП Кульгінська
Ірина
Олександрівна*

Царук Павло Вікторович

Кульгінська Ірина Олександрівна

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

² Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Квитанція

Користувач: Соляр Элина Игоревна
Ім'я файлу: 800080030115243S010011410002702122021.XML
Підписи: Печатка Державна податкова служба України. "ОТРИМАНО" 43005393
Печатка Державна служба статистики України 37507880
Текст: Підприємство: 30115243 ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "СТРАХОВА ГРУПА "ТАС"
Звіт: Ф1. Баланс
За період: Рік, 2021 р.
Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України
23.02.2022 у 10:56:48
Реєстраційний номер звіту: 9004629295
(800080030115243S010011410002702122021.XML)
Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України.
Кваліфіковані електронні підписи перевірено.
Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики та (або) необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.
Відправник: Центр обробки електронних звітів Держстату України

Підприємство

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "СТРАХОВА ГРУПА
"ТАС"

(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

за

Рік 2021

р.

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2022	01	01
30115243		

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	-	-
Чисті зароблені страхові премії	2010	2 156 765	1 766 998
<i>премії підписані, валова сума</i>	2011	2 449 545	2 026 920
<i>премії, передані у перестраховання</i>	2012	135 915	116 749
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	161 845	146 828
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	4 980	3 655
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(488 607)	(393 480)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	1 142 848	887 597
Валовий:			
прибуток	2090	525 310	485 921
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	(51 152)	(80 175)
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	(10 796)	(86 611)
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	(40 356)	6 436
Інші операційні доходи	2120	267 217	131 383
у тому числі:	2121	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2122	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(418 858)	(331 791)
Витрати на збут	2150	(3 293)	(2 941)
Інші операційні витрати	2180	(326 401)	(197 880)
у тому числі:	2181	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	4 517
збиток	2195	(7 177)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	206 183	230 689
Інші доходи	2240	142 033	129 102
у тому числі:	2241	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(5 785)	(5 631)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(161 361)	(138 905)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	173 893	219 772
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(83 826)	(82 760)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	90 067	137 012
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	90 067	137 012

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	4 946	4 572
Витрати на оплату праці	2505	144 074	113 379
Відрахування на соціальні заходи	2510	32 269	25 599
Амортизація	2515	33 376	30 501
Інші операційні витрати	2520	845 623	709 191
Разом	2550	1 060 288	883 242

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

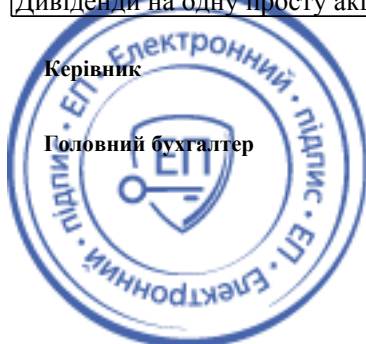
Головний бухгалтер

ЕП Царук Павло
Вікторович

ЕП Кульгінська
Ірина
Олександрівна

Царук Павло Вікторович

Кульгінська Ірина Олександрівна



Квитанція

Користувач: Соляр Элина Игоревна
Ім'я файлу: 800080030115243S010021410002703122021.XML
Підписи: Печатка Державна податкова служба України. "ОТРИМАНО" 43005393
Печатка Державна служба статистики України 37507880
Текст: Підприємство: 30115243 ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "СТРАХОВА ГРУПА "ТАС"
Звіт: Ф2. Звіт про фінансові результати (в тисячах)
За період: Рік, 2021 р.
Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України
23.02.2022 у 10:56:52
Реєстраційний номер звіту: 9004629329
(800080030115243S010021410002703122021.XML)
Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України.
Кваліфіковані електронні підписи перевірено.
Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики та (або) необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.
Відправник: Центр обробки електронних звітів Держстату України



Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за **Рік 2021** р.

Форма №3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	2 201 757	1 814 951
Повернення податків і зборів	3005	-	-
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	1 759	1 431
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	-
Надходження від повернення авансів	3020	-	-
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	-	-
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	-	-
Надходження від операційної оренди	3040	142 653	9 396
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	466 642	115 967
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(1 509 435)	(1 174 297)
Праці	3105	(116 594)	(91 911)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(32 277)	(25 604)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(122 697)	(112 885)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(77 763)	(86 653)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(44 934)	(26 232)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(-)	(-)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(772 067)	(649 724)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	259 741	-112 676
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	162 733	146 381
необоротних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	137 946	160 673
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(455 727)	(151 241)
необоротних активів	3260	(-)	(-)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(-)	(-)
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-155 048	155 813
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	-	-
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	-	-
Сплату дивідендів	3355	(123 499)	(48 256)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(-)	(-)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(-)	(-)
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-123 499	-48 256
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-18 806	-5 119
Залишок коштів на початок року	3405	20 443	25 562
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	-	-
Залишок коштів на кінець року	3415	1 637	20 443

*ЕП Царук Павло
Вікторович*

*ЕП Кульгінська
Ірина
Олександрівна*

Керівник

Царук Павло Вікторович

Головний бухгалтер

Кульгінська Ірина Олександрівна



Квитанція

Користувач:

Соляр Элина Игоревна

Ім'я файлу:

800080030115243S010031010002704122021.XML

Підписи:

Печатка Державна податкова служба України. "ОТРИМАНО" 43005393
Печатка Державна служба статистики України 37507880

Текст:

Підприємство: 30115243 ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "СТРАХОВА ГРУПА "ТАС"
Звіт: Ф3. Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
За період: Рік, 2021 р.
Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України
23.02.2022 у 10:56:49
Реєстраційний номер звіту: 9004629303
(800080030115243S010031010002704122021.XML)
Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України.
Кваліфіковані електронні підписи перевірено.
Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики та (або) необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.

Відправник: Центр обробки електронних звітів Держстату України

ЗАТВЕРДЖЕНО
 Наказ Міністерства фінансів України
 29.11.2000 № 302 (у редакції наказу Міністерства фінансів України
 від 28.10.2003 № 602)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Підприємство **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "СТРАХОВА ГРУПА "ТАС"**
 Територія **М.КИЇВ**
 Орган державного управління
 Організаційно-правова форма господарювання **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО**
 Вид економічної діяльності **Інші види страхування, крім страхування життя**
 Одиниця виміру: тис.грн.

Дата (рік, місяць, число) 2021 12 31
 за ЄДРПОУ 30115243
 за КАТОТТГ¹ UA80000000000875983
 за СПОДУ 0
 за КОПФГ 230
 за КВЕД 65.12

Код		
2021	12	31
30115243		
UA80000000000875983		
0		
230		
65.12		

ПРИМІТКИ ДО РІЧНОЇ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ
 за **2021** рік

Форма №5

Код за ДКУД

1801008

I. Нематеріальні активи

Групи нематеріальних активів	Код рядка	Залишок на початок року		Надійшло за рік	Переоцінка (дооцінка +, уцінка -)		Вибуло за рік		Нараховано амортизації за рік	Втрати від зменшення корисності за рік	Інші зміни за рік		Залишок на кінець року	
		первісна (переоцінена) вартість	накопичена амортизація		первісної (переоціненої) вартості	накопиченої амортизації	первісна (переоцінена) вартість	накопичена амортизація			первісної (переоціненої) вартості	накопиченої амортизації	первісна (переоцінена) вартість	накопичена амортизація
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Права користування природними ресурсами	010	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Права користування майном	020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Права на комерційні позначення	030	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Права на об'єкти промислової власності	040	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Авторське право та суміжні з ним права	050	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	060	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші нематеріальні активи	070	12790	11954	2286	-	-	365	298	537	-	-	-	14711	12193
Разом	080	12792	11954	2286	-	-	365	298	537	-	-	-	14713	12193
Гудвіл	090	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3 рядка 080 графа 14 вартість нематеріальних активів, щодо яких існує обмеження права власності

(081) - _____

вартість оформлених у заставу нематеріальних активів

(082) - _____

вартість створених підприємством нематеріальних активів

(083) - _____

3 рядка 080 графа 5 вартість нематеріальних активів, отриманих за рахунок цільових асигнувань

(084) - _____

3 рядка 080 графа 15 накопичена амортизація нематеріальних активів, щодо яких існує обмеження права власності

(085) - _____

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

II. Основні засоби

Групи основних засобів	Код рядка	Залишок на початок року		Надійшло за рік	Переоцінка (дооцінка +, уцінка -)		Вибуло за рік		Нараховано амортизації за рік	Втрати від зменшення корисності	Інші зміни за рік		Залишок на кінець року		у тому числі			
		первісна (переоцінена) вартість	знос		первісної (переоціненої) вартості	зносу	первісна (переоцінена) вартість	знос			первісної (переоціненої) вартості	зносу	первісна (переоцінена) вартість	знос	одержані за фінансовою орендою		передані в операційну оренду	
															первісна (переоцінена) вартість	знос	первісна (переоцінена) вартість	знос
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Земельні ділянки	100	183	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	183	-	-	-	-	-
Інвестиційна нерухомість	105	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Капітальні витрати на поліпшення земель	110	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Будинки, споруди та передавальні пристрої	120	176048	43953	52253	-	-	54958	1179	3608	-	-	-	173343	46382	-	-	34575	8475
Машини та обладнання	130	20118	14452	1421	-	-	272	271	2218	-	-	-	21267	16399	-	-	-	-
Транспортні засоби	140	13617	9838	344	-	-	333	299	2549	-	-	-	13628	12088	-	-	-	-
Інструменти, прилади, інвентар (меблі)	150	2959	2574	87	-	-	108	108	196	-	-	-	2938	2662	-	-	-	-
Тварини	160	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Багаторічні насадження	170	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші основні засоби	180	190	170	-	-	-	-	-	2	-	-	-	190	172	-	-	-	-
Бібліотечні фонди	190	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Малоцінні необоротні матеріальні активи	200	12962	7894	2116	-	-	81	81	2142	-	-	-	14997	9955	-	-	-	-
Тимчасові (нетитульні) споруди	210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Природні ресурси	220	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інвентарна тара	230	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Предмети прокату	240	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші необоротні матеріальні активи	250	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом	260	226077	78881	56221	-	-	55752	1938	10715	-	-	-	226546	87658	-	-	34575	8475

З рядка 260 графа 14	вартість основних засобів, щодо яких існують передбачені чинним законодавством обмеження права власності	(261)	-
	вартість оформлених у заставу основних засобів	(262)	-
	залишкова вартість основних засобів, що тимчасово не використовуються (консервація, реконструкція тощо)	(263)	-
	первісна (переоцінена) вартість повністю амортизованих основних засобів	(264)	-
	основні засоби орендованих єдиних (цілісних) майнових комплексів	(2641)	-
З рядка 260 графа 8	вартість основних засобів, призначених для продажу	(265)	-
	залишкова вартість основних засобів, утрачених унаслідок надзвичайних подій	(2651)	-
З рядка 260 графа 5	вартість основних засобів, придбаних за рахунок цільового фінансування	(266)	-
	Вартість основних засобів, що взяті в операційну оренду	(267)	-
З рядка 260 графа 15	знос основних засобів, щодо яких існують обмеження права власності	(268)	-
З рядка 105 графа 14	вартість інвестиційної нерухомості, оціненої за справедливою вартістю	(269)	-

III. Капітальні інвестиції

Найменування показника	Код рядка	За рік	На кінець року
1	2	3	4
Капітальне будівництво	280	-	-
Придбання (виготовлення) основних засобів	290	-	-
Придбання (виготовлення) інших необоротних матеріальних активів	300	-	-
Придбання (створення) нематеріальних активів	310	-	-
Придбання (вирощування) довгострокових біологічних активів	320	-	-
Інші	330	-	-
Разом	340	-	-

З рядка 340 графа 3 капітальні інвестиції в інвестиційну нерухомість

(341) - _____

фінансові витрати, включені до капітальних інвестицій

(342) - _____

IV. Фінансові інвестиції

Найменування показника	Код рядка	За рік	На кінець року	
			довгострокові	поточні
1	2	3	4	5
А. Фінансові інвестиції за методом участі в капіталі в:				
асоційовані підприємства	350	-	-	-
дочірні підприємства	360	-	-	-
спільну діяльність	370	-	-	-
Б. Інші фінансові інвестиції в:				
частки і паї у статутному капіталі інших підприємств	380	-	-	-
акції	390	-	-	-
облігації	400	-	613156	-
інші	410	-	155950	407514
Разом (розд.А + розд.Б)	420	-	769106	407514

З рядка 1035 гр. 4 Балансу (Звіту про фінансовий стан)

Інші довгострокові фінансові інвестиції відображені:

за собівартістю (421) - _____
за справедливою вартістю (422) - _____
за амортизованою собівартістю (423) **769106** _____

З рядка 1160 гр. 4 Балансу (Звіту про фінансовий стан)

Поточні фінансові інвестиції відображені:

за собівартістю (424) - _____
за справедливою вартістю (425) - _____
за амортизованою собівартістю (426) **407514** _____

V. Доходи і витрати

Найменування показника	Код рядка	Доходи	Витрати
1	2	3	4
А. Інші операційні доходи і витрати			
Операційна оренда активів	440	-	-
Операційна курсова різниця	450	7664	12829
Реалізація інших оборотних активів	460	110221	-
Штрафи, пені, неустойки	470	-	216
Утримання об'єктів житлово-комунального і соціально-культурного призначення	480	-	-
Інші операційні доходи і витрати	490	149333	313356
у тому числі: відрахування до резерву сумнівних боргів	491	X	3460
непродуктивні витрати і втрати	492	X	-
Б. Доходи і витрати від участі в капіталі за інвестиціями в:			
асоційовані підприємства	500	-	-
дочірні підприємства	510	-	-
спільну діяльність	520	-	-
В. Інші фінансові доходи і витрати			
Дивіденди	530	-	x
Проценти	540	x	-
Фінансова оренда активів	550	30029	4959
Інші фінансові доходи і витрати	560	176154	826
Г. Інші доходи і витрати			
Реалізація фінансових інвестицій	570	132564	132410
Доходи від об'єднання підприємств	580	-	-
Результат оцінки корисності	590	-	-
Неопераційна курсова різниця	600	-	-
Безоплатно одержані активи	610	-	x
Списання необоротних активів	620	x	27952
Інші доходи і витрати	630	9469	1000

Товарообмінні (бартерні) операції з продукцією (товарами, роботами, послугами)

(631) - _____

Частка доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за товарообмінними (бартерними) контрактами з пов'язаними сторонами

(632) - _____ %

3 рядків 540-560 графа 4 фінансові витрати, уключені до собівартості активів

(633) - _____

VI. Грошові кошти

Найменування показника	Код рядка	На кінець року
1	2	3
Готівка	640	-
Поточний рахунок у банку	650	1637
Інші рахунки в банку (акредитиви, чекові книжки)	660	-
Грошові кошти в дорозі	670	-
Еквіваленти грошових коштів	680	-
Разом	690	1637

З рядка 1090 гр. 4 Балансу (Звіту про фінансовий стан) Грошові кошти, використання яких обмежено (691) - _____

VII. Забезпечення і резерви

Види забезпечень і резервів	Код рядка	Залишок на початок року	Збільшення за звіт. рік		Використано у звітному році	Сторновано невикористану суму у звітному році	Сума очікуваного відшкодування витрат іншою стороною, що врахована при оцінці забезпечення	Залишок на кінець року
			нараховано (створено)	додаткові відрахування				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Забезпечення на виплату відпусток працівникам	710	11103	5767	-	637	-	-	16233
Забезпечення наступних витрат на додаткове пенсійне забезпечення	720	-	-	-	-	-	-	-
Забезпечення наступних витрат на виконання гарантійних зобов'язань	730	-	-	-	-	-	-	-
Забезпечення наступних витрат на реструктуризацію	740	-	-	-	-	-	-	-
Забезпечення наступних витрат на виконання зобов'язань щодо обтяжливих контрактів	750	-	-	-	-	-	-	-
	760	-	-	-	-	-	-	-
	770	-	-	-	-	-	-	-
Резерв сумнівних боргів	775	13124	3460	-	9104	-	-	7480
Разом	780	24227	9227	-	9741	-	-	23713

VIII. Запаси

Найменування показника	Код рядка	Балансова вартість на кінець року	Переоцінка за рік	
			збільшення чистої вартості реалізації *	уцінка
1	2	3	4	5
Сировина і матеріали	800	3461	-	-
Купівельні напівфабрикати та комплектуючі вироби	810	-	-	-
Паливо	820	2	-	-
Тара і тарні матеріали	830	-	-	-
Будівельні матеріали	840	-	-	-
Запасні частини	850	155	-	-
Матеріали сільськогосподарського призначення	860	-	-	-
Поточні біологічні активи	870	-	-	-
Малоцінні та швидкозношувані предмети	880	-	-	-
Незавершене виробництво	890	-	-	-
Готова продукція	900	-	-	-
Товари	910	-	-	-
Разом	920	3618	-	-

З рядка 920 графа 3 Балансова вартість запасів:

відображених за чистою вартістю реалізації

(921)

-

переданих у переробку

(922)

-

оформлених в заставу

(923)

-

переданих на комісію

(924)

-

Активи на відповідальному зберіганні (позабалансовий рахунок 02)

(925)

-

З рядка 1200 графа 4 Балансу (Звіту про фінансовий стан) запаси, призначені для продажу

(926)

-

* визначається за п. 28 Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 9 "Запаси".

IX. Дебіторська заборгованість

Найменування показника	Код рядка	Всього на кінець року	у т.ч. за строками непогашення		
			до 12 місяців	від 12 до 18 місяців	від 18 до 36 місяців
1	2	3	4	5	6
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	940	310069	2	-	2
Інша поточна дебіторська заборгованість	950	32408	7566	8	15374

Списано у звітному році безнадійної дебіторської заборгованості
Із рядків 940 і 950 графа 3 заборгованість з пов'язаними сторонами

(951) - _____
(952) - _____

X. Нестачі і втрати від псування цінностей

Найменування показника	Код рядка	Сума
1	2	3
Виявлено (списано) за рік нестач і втрат	960	-
Визнано заборгованістю винних осіб у звітному році	970	-
Сума нестач і втрат, остаточне рішення щодо винуватців, за якими на кінець року не прийнято (позабалансовий рахунок 072)	980	-

XI. Будівельні контракти

Найменування показника	Код рядка	Сума
1	2	3
Дохід за будівельними контрактами за звітний рік	1110	-
Заборгованість на кінець звітного року:		
валова замовників	1120	-
валова замовникам	1130	-
з авансів отриманих	1140	-
Сума затриманих коштів на кінець року	1150	-
Вартість виконаних субпідрядниками робіт за незавершеними будівельними контрактами	1160	-

ХІІ. Податок на прибуток

Найменування показника	Код рядка	Сума
1	2	3
Поточний податок на прибуток	1210	83826
Відстрочені податкові активи: на початок звітного року	1220	-
на кінець звітного року	1225	-
Відстрочені податкові зобов'язання: на початок звітного року	1230	-
на кінець звітного року	1235	-
Включено до Звіту про фінансові результати - усього	1240	83826
у тому числі:		
поточний податок на прибуток	1241	83826
зменшення (збільшення) відстрочених податкових активів	1242	-
збільшення (зменшення) відстрочених податкових зобов'язань	1243	-
Відображено у складі власного капіталу - усього	1250	-
у тому числі:		
поточний податок на прибуток	1251	-
зменшення (збільшення) відстрочених податкових активів	1252	-
збільшення (зменшення) відстрочених податкових зобов'язань	1253	-

ХІІІ. Використання амортизаційних відрахувань

Найменування показника	Код рядка	Сума
1	2	3
Нараховано за звітний рік	1300	33376
Використано за рік - усього	1310	-
в тому числі на:		
будівництво об'єктів	1311	-
придбання (виготовлення) та поліпшення основних засобів	1312	-
з них машини та обладнання	1313	-
придбання (створення) нематеріальних активів	1314	-
погашення отриманих на капітальні інвестиції позик	1315	-
	1316	-
	1317	-

XIV. Біологічні активи

Групи біологічних активів	Код рядка	Обліковуються за первісною вартістю										Обліковуються за справедливою вартістю				
		залишок на початок року		надійшло за рік	вибуло за рік		нараховано амортизації за рік	втрати від зменшення корисності	вигоди від відновлення корисності	залишок на кінець року		залишок на початок року	надійшло за рік	зміни вартості за рік	вибуло за рік	залишок на кінець року
		первісна вартість	накопичена амортизація		первісна вартість	накопичена амортизація				первісна вартість	накопичена амортизація					
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Довгострокові біологічні активи – усього																
в тому числі:	1410	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
робоча худоба	1411	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
продуктивна худоба	1412	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
багаторічні насадження	1413	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1414	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
інші довгострокові біологічні активи	1415	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Поточні біологічні активи – усього																
в тому числі:	1420	-	x	-	-	x	x	-	-	-	x	-	-	-	-	-
тварини на вирощуванні та відгодівлі	1421	-	x	-	-	x	x	-	-	-	x	-	-	-	-	-
біологічні активи в стані біологічних перетворень (крім тварин на вирощуванні та відгодівлі)	1422	-	x	-	-	x	x	-	-	-	x	-	-	-	-	-
	1423	-	x	-	-	x	x	-	-	-	x	-	-	-	-	-
інші поточні біологічні активи	1424	-	x	-	-	x	x	-	-	-	x	-	-	-	-	-
Разом	1430	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3 рядка 1430 графа 5 і графа 14 вартість біологічних активів, придбаних за рахунок цільового фінансування

(1431) - _____

3 рядка 1430 графа 6 і графа 16 залишкова вартість довгострокових біологічних активів, первісна вартість поточних біологічних активів і справедлива вартість біологічних активів, утрачених унаслідок надзвичайних подій

(1432) - _____

3 рядка 1430 графа 11 і графа 17 балансова вартість біологічних активів, щодо яких існують передбачені законодавством обмеження права власності

(1433) - _____

XV. Фінансові результати від первісного визнання та реалізації сільськогосподарської продукції та додаткових біологічних активів

Найменування показника	Код рядка	Вартість первісного визнання	Витрати, пов'язані з біологічними перетвореннями	Результат від первісного визнання		Уцінка	Виручка від реалізації	Собівартість реалізації	Фінансовий результат (прибуток +, збиток -) від	
				дохід	витрати				реалізації	первісного визнання та реалізації
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Продукція та додаткові біологічні активи рослинництва - усього	1500	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
у тому числі:										
зернові і зернобобові	1510	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
з них:										
пшениця	1511	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
соя	1512	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
соняшник	1513	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
ріпак	1514	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
цукрові буряки (фабричні)	1515	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
картопля	1516	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
плоди (зерняткові, кісточкові)	1517	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
інша продукція рослинництва	1518	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
додаткові біологічні активи рослинництва	1519	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
Продукція та додаткові біологічні активи тваринництва - усього	1520	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
у тому числі:										
приріст живої маси – усього	1530	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
з нього:										
великої рогатої худоби	1531	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
свиней	1532	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
молоко	1533	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
вовна	1534	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
яйця	1535	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
інша продукція тваринництва	1536	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
додаткові біологічні активи тваринництва	1537	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
продукція рибництва	1538	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
	1539	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-
Сільськогосподарська продукція та додаткові біологічні активи - разом	1540	-	(-)	-	(-)	-	-	(-)	-	-

Керівник

*ЕП Царук Павло
Вікторович*

Царук Павло Вікторович

Головний бухгалтер

*ЕП Кульгінська
Ірина
Олександрівна*

Кульгінська Ірина Олександрівна



Квитанція

Користувач: Соляр Элина Игоревна
Ім'я файлу: 800080030115243S010500810002706122021.XML
Підписи: Печатка Державна податкова служба України. "ОТРИМАНО" 43005393
Печатка Державна служба статистики України 37507880
Текст: Підприємство: 30115243 ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "СТРАХОВА ГРУПА "ТАС"
Звіт: Ф5. Примітки до річної звітності
За період: Рік, 2021 р.
Звіт доставлено до Центру обробки електронних звітів Держстату України
23.02.2022 у 10:56:48
Реєстраційний номер звіту: 9004629296
(800080030115243S010500810002706122021.XML)
Звіт відповідає формату, визначеному Держстатом України.
Кваліфіковані електронні підписи перевірено.
Звіт прийнято для подальшої обробки. У випадку виявлення помилок при здійсненні обробки даних звіту в органах державної статистики та (або) необхідності надання уточнень Вам буде повідомлено додатково.

Попередження:

Розд.І. Якщо заповнена хоча б одна з граф ряд. 010, то повинна бути заповнена гр.14 та/або гр.15
Розд.ІІ. Якщо заповнена хоча б одна з граф ряд. 100, то повинна бути заповнена гр.14 та/або гр.15 .

Відправник: Центр обробки електронних звітів Держстату України