

Секція: Бухгалтерський облік, аналіз і аудит

ДЕЯКІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Кутинська І.О.

*магістр кафедри аудиту, ревізії та аналізу
Тернопільський національний економічний університет*

Науковий керівник: Литвин З. Б.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри аудиту, ревізії та аналізу
Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль, Україна*

Аналіз використання персоналу, рівня продуктивності праці необхідно проводити в тісному зв'язку з аналізом витрат на оплату праці. Зростання продуктивності праці створює передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці були вищими, ніж темпи зростання середньої заробітної плати. За такої умови утворюються можливості для нарощування розширеного відтворення.

У зв'язку з цим аналіз використання коштів на оплату праці на підприємстві має суттєве значення. У процесі його проведення необхідно виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці та зниження трудомісткості.

При оцінці обґрунтування фонду оплати праці необхідно враховувати, що згідно зі статтею 8 Закону України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності 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 [1].

Аналізуючи використання фонду оплати праці, потрібно взяти до уваги те, що форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та обсяги надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Аналіз витрат на оплату праці доцільно розпочати із перевірки обґрунтованості загальної планово-розрахункової суми витрат, у тому числі за категоріями працюючих. Потім проводиться порівняння фактично нарахованої заробітної плати наростаючим підсумком з початку року (за місяць, квартал, рік) з планово-розрахунковою величиною в цілому по підприємству.

Важливим етапом аналізу є визначення відхилення (економії, перевитрат) від планово-розрахункової величини. Сума відхилень фонду оплати праці та причини її утворення рекомендується розглядати за категоріями працівників (робітників, керівників, спеціалістів) та місцями їх призначення (основне, допоміжне, другорядне виробництво).

Суму економії (перевитрат) фонду оплати праці можна розглядати стосовно зміни середньої заробітної плати працівників та їх чисельності. Вплив названих факторів на економію (перевитрату) коштів на оплату праці можна розрахувати за такими формулами:[2]

1) вплив зміни кількості робітників:

$$\Delta\Phi_{зп_1} = (Ч_{\phi} - Ч_{п}) \cdot З_{п}^n ;$$

2) вплив зміни середньої заробітної плати робітників:

$$\Delta\Phi_{зп_2} = (З_{п}^{\phi} - З_{п}^n) \cdot Ч_{\phi} ,$$

де $Ч_{\phi}$ та $Ч_{п}$ – відповідно фактична та планова кількість робітників;

Z_{Π}^{ϕ} і Z_{Π}^n – фактична та планова середня заробітна плата одного робітника.

При цьому потрібно зважати на дотримання рівності $\Delta\Phi_{зп} = \Delta\Phi_{зп_1} + \Delta\Phi_{зп_2}$. Аналогічні розрахунки здійснюються у фонді заробітної плати (оплати праці) робітників і працівників, зайнятих у допоміжних виробництвах та інших господарствах. У процесі аналізу доцільно розглядати складові підвищення заробітної плати працівників (робітників), яке може відбутися під впливом різних факторів і виробничих умов. Загальне збільшення середньої заробітної плати рекомендується розкласти на приріст оплати праці за тарифами й окладами та на преміальні доплати за видами та джерелами утворення.

За підсумками аналізу слід розробити заходи, спрямовані на ефективніше використання фонду оплати праці підприємства. Основний принцип їх полягає у тому, що трудовим колективам повинна бути надана повна самостійність у питаннях організації оплати праці, застосування гнучких систем матеріального заохочення.

В сучасних умовах функціонування підприємства повинні звертати особливу увагу на соціально-економічні фактори активізації діяльності трудового потенціалу, оскільки від нього залежить результат роботи підприємства і його конкурентоспроможність на ринку. У цьому значну роль відіграє мотивація, що є основою будь-якої поведінки людини і зусиль, спрямованих на підвищення ефективності господарювання. Мотивація є сукупністю зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають людину до діяльності, надають їй спрямованості, яка орієнтована на досягнення цілей підприємства. Мотивація забезпечується за допомогою:

- прямих економічних методів (системи оплати праці, премії за раціоналізацію та винахідництво, участь в розподілі прибутків, оплата за навчання та ін.);

- непрямих економічних методів (доплата за стаж роботи, пільгове харчування, користування житлом і транспортом, оплата путівок на лікування і відпочинок, одноразова допомога при виході на пенсію);
- соціальних методів (раціональний режим праці, гнучкі графіки роботи, забезпечення високого рівня охорони праці, просування по службі, тощо).

Отже, мотивацію і стимулювання трудової активності персоналу підприємств доцільно розглядати як важливий фактор зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про оплату праці».
2. Литвин З.Б. Теорія економічного аналізу: Методичні поради і завдання з дисципліни «Теорія економічного аналізу» для студентів напряму підготовки «Менеджмент» усіх форм навчання – Тернопіль: «Економічна думка», 2010. – 224с.
3. Мних Є. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: підручник / Є. В. Мних. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т., 2008. – 514 с.