

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОВЕДЕННЯ
АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВИТРАТ, ЯКІ ПОНЕСЕНІ НА ЇЇ ОПЛАТУ**

На сьогоднішній день в умовах становлення і розвитку ринкової економіки в Україні зростає необхідність у своєчасній і достовірній інформації, яка б забезпечувала прийняття обґрунтованих управлінських рішень. У зв'язку з цим зростає роль економічного аналізу, як категорії, яка забезпечує достовірну інформацію про наявність і використання ресурсів підприємств, і в першу чергу – розрахунків з оплати праці та витрат на її оплату.

В економічній літературі питанню аналізу оплати праці приділяють незначну увагу, а також не існує однієї загальної концептуальної основи та єдиної методики проведення її аналізу. Саме це обумовлює актуальність теми дослідження.

Значний вклад в теорію та методологію аналізу оплати праці внесли українські вчені Т.О. Акімочкіна, М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутинець, А.В. Калина, Є.В. Мних, О.В. Олійник, Г.В. Савицька та інші [1,2,3,4]. Віддаючи належне науковим напрацюванням вітчизняних та зарубіжних вчених, слід зазначити, що питання аналізу оплати праці та витрат на неї потребують подальшого наукового дослідження. Багато питань на сьогоднішній день залишаються невирішеними і дискусійними. Зокрема, це питання розробки найбільш обґрунтованої методики аналізу оплати праці та понесених витрат на неї, що зумовлює наше подальше дослідження.

Метою статті є проведення аналізу оплати праці та витрат понесених на її оплату. Для більш обґрунтованого відображення методики аналізу проведемо дослідження на прикладі хлібопекарного підприємства, виходячи із завдань, які найбільш повно характеризують методику цього аналізу.

В процесі аналізу оплати праці першочерговим завданням є визначити об'єкти дослідження і в залежності від нього сформулювати завдання аналізу. Об'єктом може виступати персонал підприємства та його освітній рівень, витрати підприємства, витрати робочого часу, кількість виготовленої продукції.

Аналізуючи літературні джерела, можна помітити, що кожен з авторів по своєму трактує завдання для аналізу оплати праці. Так, зокрема, вчений Б.С. Грабовецький виділяє такі завдання: «...аналіз забезпеченості підприємства і його підрозділів робочою силою, її склад, стан, рух, професійний рівень; аналіз використання робочого часу; оцінка трудомісткості продукції; аналіз рівня виконання норм виробітку; оцінка рівня продуктивності праці, фактори її росту; виявлення резервів зростання продуктивності праці; оцінка впливу трудових факторів на обсяг виробництва продукції; аналіз складу і структури фонду оплати праці; оцінка співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати».

Науковець Г. В. Савицька завдання аналізу оплати праці вбачає у наступному: «...вивчення та оцінка забезпеченості підприємства та його структурних підрозділів трудовими ресурсами в цілому, а також за категоріями та професіями; визначення та вивчення показників плинності кадрів; виявлення резервів трудових ресурсів, більш повного та ефективного їх використання» [4].

На нашу думку, до основних завдань аналізу оплати праці можна віднести:

оцінка аналізу складу і структури фонду оплати праці;

аналіз середньої заробітної плати працівників;

визначення ефективності операційних витрат підприємства на оплату праці;

оцінка ефективності використання коштів на оплату праці;

Головним джерелом для аналізу оплати праці є облікова інформація. Вона є найбільш деталізованою та більшою за обсягом. В обліковій інформації міститься велика кількість важливих та необхідних для аналізу оплати праці ряд особливостей, зокрема: повне відображення усіх господарських операцій, їх документальне оформлення та узагальнення у грошових вимірниках. Аналітична інформація, яка відображена у фінансовій, соціальній звітності та звітності до єдиного соціального фонду є більш обґрунтованою та деталізованою і надає можливість отримати достовірні дані для проведення аналізу.

Для більш ґрунтового відображення методики аналізу оплати праці, проведемо дослідження на прикладі хлібопекарного підприємства.

Перший етап аналізу – визначення складу і структури фонду оплати праці. Він полягає у визначенні питомої ваги кожного виду доплат у загальному фонді оплати праці. Джерелом інформації для цього виступає ф.№1–ПВ «Звіт з праці» за 2009-2010 рік.

Таблиця 1

Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці працівників на Підприємстві «А» за 2009-2010 рік

Показники	2009р.		2010р.		Відхилення	
	Сума, тис.грн	Питома вага, %	Сума, тис.грн	Питома вага, %	Абсолютне відхилення	Частка пунктів, %
1.Фонд основної заробітної плати, всього	1926,4	66,24	2384,30	67,91	+457,9	+1,67
2.Фонд додаткової заробітної плати, всього	953,3	32,78	1106,90	31,53	+153,6	-1,25
- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	156,3	5,37	194,10	5,53	+37,8	+0,16
- премії за виробничі результати	599,5	20,6	687,00	19,57	+87,5	-1,03
- виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати внаслідок зростання споживчих цін	8	0,28	11,0	0,31	+3	+0,03
3.Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього	28,5	0,98	19,9	0,57	-8,6	-0,41
- матеріальна допомога	1,9	0,06	2,7	0,08	+0,8	+0,02
- соціальні пільги, що носять індивід. характер	2,3	0,08	2,5	0,07	+0,2	-0,01
Оплата за невідпрацьований час	189,5	6,52	214,6	6,11	+25,1	-0,41
2.Фонд оплати праці, всього (ряд.1+ ряд.2+ ряд.3)	2908,2	100	3511,1	100	+602,9	-

Таким чином, було встановлено, що питома вага фонду основної заробітної плати Підприємства «А» у 2010 році збільшилася на 1,67%, або на 457,9 тис. грн. Фонд додаткової заробітної плати збільшився на 153,6 тис. грн., але питома вага його зменшилась на 1,25%, це означає, що частка фонду додаткової заробітної плати в загальному фонді у 2010 році зменшилася. Заохочувальні та компенсаційні виплати у 2010 році зменшилися на 8,6 тис. грн. або на 0,41% порівняно з 2009 роком. Частка оплати за невідпрацьований час до загального фонду оплати праці зменшилася, хоча його значення у 2010 році збільшилося на 25,1 тис. грн. Загалом фонд оплати праці у 2010 році збільшився на 602,9 тис. грн. Це говорить про те, що на підприємстві значно покращилося фінансове становище, та можливість підняття заробітної плати працівникам, а також додаткового стимулювання.

Важливе значення під час аналізу використання фонду оплати праці має вивчення даних про середній заробіток працюючих, його зміну, а також про фактори, що впливають на його рівень. Тому подальший аналіз повинен бути спрямований на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих.

При цьому потрібно враховувати, що середньорічна заробітна плата робітників залежить від кількості відпрацьованих днів кожним робітником, тривалості робочого дня та середньогодинної заробітної плати.

Джерелом інформації для проведення аналізу середньорічної заробітної плати є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці» та ф.№3–ПВ «Звіт про використання робочого часу» за 2009-2010рр. Вихідні дані для проведення аналізу представлені в табл. 2.

Таблиця 2

Показники для аналізу середньорічної заробітної плати за 2009-2010р.

Показники	Підприємство «А»		Абсолютне відхилення +;-
	2009р.	2010р.	
1. Фонд оплати праці, всього (тис.грн.)	2908,2	3511,1	+602,9
2. Середньооблікова чисельність працівників, чол.	556	564	+18
3. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год.	1001165	1019425	+54371
4. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис.грн.	3,980	4,267	+1,766
5. Відпрацьовано одним працівником, год. (р.3/р.2)	1800,7	1807,5	+37,5
6. Тривалість робочого дня, год.	8	8	-
7. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів (р.3 / р.6)	125145	127428	+6797
8. Відпрацьовано одним працівником, днів (р.7 / р.2)	225	226	+5
9. Середньогодинна заробітна плата, грн. (р.1 / р.3)	2,90	3,44	0,54

Середня заробітна плата працівників розраховується за формулою:

$$C_{zn} = (D_n * T_{dn} * C_{zn_{год}}), \text{ де} \quad (1)$$

D_n – кількість днів відпрацьованих одним працівником;

T_{dn} – тривалість робочого дня;

$C_{zn_{год}}$ – середньогодинна заробітна плата.

Вплив на середньорічну заробітну плату на Підприємстві «А» за 2010 рік:

зміни кількості днів відпрацьованих одним працівником:

$$\Delta C_{zn(D_n)} = (226 - 225) * 8 * 2,90 = +23,20 \text{ (грн.)} = +0,023 \text{ (тис.грн.)}$$

зміни тривалості робочого дня:

$$\Delta C_{zn(T_{дн.})} = 226 * (8 - 8) * 3,44 = 0 \text{ (грн.)}$$

зміни середньогодинної заробітної плати одного працівника:

$$\Delta C_{zn(C_{zn_{год}})} = 226 * 8 * (3,44 - 2,90) = +976,32 \text{ (грн.)} = +0,976 \text{ (тис.грн.)}$$

зміни трьох факторів разом:

$$\Delta C_{zn(D_n + T_{дн.} + C_{zn_{год}})} = +0,023 + 0 + 0,976 = 0,999 \text{ (тис.грн.)}$$

Отже, на зміну середньорічної заробітної плати на Підприємстві «А» в 2010 році вплинули наступні фактори:

збільшення відпрацьованих днів одним працівником на 5 днів призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 0,023 тис.грн.;

тривалість робочого дня не змінилась і не вплинула на розмір середньорічної заробітної плати;

збільшення середньогодинної заробітної плати на 0,54 грн. призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 0,976 тис.грн.;

зміна трьох факторів разом спричинила підвищення середньорічної заробітної плати на 0,999 тис.грн.

Наступним етапом аналізу є визначення структури елементів операційних витрат, розрахунок частки в них витрат на оплату праці. Джерелом інформації для аналізу є ф.2 «Звіт про фінансові результати» за 2010 рік. Проаналізуємо структуру та динаміку операційних витрат Підприємства «А» за 2009-2010 рік. (табл. 3).

Таблиця 3

Склад та структура елементів операційних витрат за 2010 рік (тис.грн.)

Показники	2009р.		2010р.		Відхилення	
	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Абсолютне відхилення, +/-	Частки пунктів, %
Матеріальні затрати	5631,1	51,5	5990,4	47,5	+359,3	-4
Витрати на оплату праці	2728,5	24,9	3492,5	27,7	+764,0	+2,8
Відрахування на соціальні заходи	985,8	9,0	1332,6	10,6	+346,8	+1,6
Амортизація	703,5	6,4	986,8	7,8	+283,3	+1,4
Інші операційні витрати	875,1	8,0	798,9	6,4	-76,2	-1,6
Разом	10924	100	12601,2	100	+1677,2	-

Провівши аналіз, можна зробити висновок, що питома вага витрат на оплату праці у складі елементів операційних витрат на Підприємстві «А» у 2010 році більша на 2,8% або на 764 тис.грн. у порівнянні з 2009 роком (рис. 1).

Далі необхідно оцінити ефективність використання коштів на оплату праці. Для цього розрахуємо співвідношення обсягу виробництва, собівартості продукції, валового і чистого прибутку до фонду оплати (табл. 4).

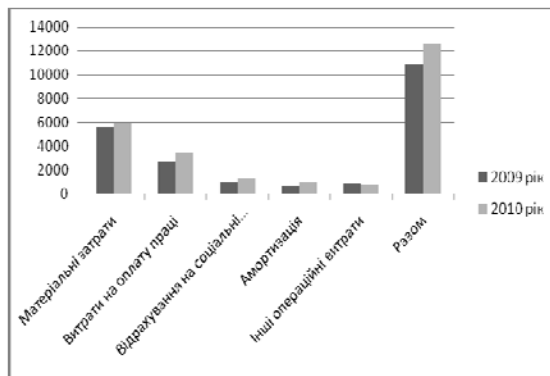


Рис. 1. Динаміка елементів операційних витрат (тис.грн.)

В даному випадку, джерелом інформації є ф.2 «Звіт про фінансові результати» та ф.№1–ПВ «Звіт з праці» за 2009-2010 рік.

Таблиця 4

Ефективність використання коштів на оплату праці за 2009-2010 рік

Показники	Од-ця виміру	2009р.	2010р.	Абсолютне відхилення +/-
1. Обсяг виробництва продукції	тис.грн.	14312,3	16262,7	+1950,4
2. Собівартість реалізованої продукції	тис.грн.	9903,7	11299,3	+1395,6
3. Чистий дохід	тис.грн.	14662,3	16703,7	+2041,4
4. Валовий прибуток	тис.грн.	4758,6	5404,4	+645,8
5. Чистий прибуток	тис.грн.	1351,0	2864,8	+1513,8
6. Фонд оплати праці	тис.грн.	2908,2	3511,1	+602,8
7. Продукція на 1 грн. оплати праці (р.1 / р.6)	грн.	4,92	4,63	-0,29
8. Величина собівартості продукції на 1 грн. оплати праці (р.2 / р.6)	грн.	3,41	3,22	-0,19
9. Величина чистого доходу на 1 грн. оплати праці (р.3 / р.6)	грн.	5,04	4,76	-0,28
10. Величина валового прибутку на 1 грн. оплати праці (р.4 / р.6)	грн.	1,64	1,54	-0,1
11. Величина чистого прибу. на 1 грн. ОП (р.5/р.6)	грн.	0,46	0,82	+0,36

Проведені розрахунки свідчать, що на Підприємстві «А» у 2010 році величина продукції на 1 грн. оплати праці менша на 0,29 грн., ніж у 2009 році; також менша величина собівартості продукції на 0,19 грн. Стосовно величини чистого доходу на 1 грн. оплати праці, то у 2010 році вона знизилась на 0,28 грн., порівняно з попереднім роком. Величина валового прибутку Підприємства «А» у 2010 році збільшилася на 645,8 тис. грн., а величина валового прибутку на 1 грн. оплати праці знизилася на 0,1 грн. порівняно з попереднім роком.

На завершальному етапі аналізу, отримані результати аналітичного дослідження розрахунків з оплати праці повинні бути оформлені у вигляді документів. Це може бути пояснювальна записка, довідка, висновок. Також результати аналізу можна оформлювати в аналітичних таблицях, які не містять пояснюючого тексту. Ці таблиці дозволяють систематизувати, узагальнювати матеріал і подавати його в придатній для сприйняття формі.

Результати проведеного дослідження свідчать про недостатнє розкриття інформації аналізу оплати праці та витрат понесених на її оплату. Нами визначено основні завдання аналізу оплати праці, які найбільш повно систематизують методику аналізу та визначено облікову інформацію для його проведення. З метою точного та зрозумілого відображення методики аналізу, нами було проведено дослідження на прикладі хлібопекарного підприємства та поетапно запропоновано послідовність проведення аналізу оплати праці.

Література

1. Акимочкина Т.А. Методика экспресс диагностики состояния человеческого капитала предприятия / Т.А. Акимочкина // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2007. – №12 (38). – С. 84-87.
2. Калина А.В. Современный экономический анализ и прогнозування (мікро- та макрорівень) : [навч.-метод. посібник] / А.В. Калина, М.І. Конєва, В.О. Ященко. – [2-е вид.]. – К. : МАУП, 1998. – 272 с.
3. Мних С.В. Экономический анализ : [навч. посіб.] / С.В. Мних, І.Д. Ференц. – Львів: Армія України, 2000. – 144 с.
4. Савицкая Г.В. Экономический анализ : [учеб.] / Г.В. Савицкая. – [9-е изд.]. – М.: Новое знание, 2004. – 640 с.