

## ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ МЕТОДІВ ТА ПРИЙОМІВ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

*У статті розкрито економічну сутність розрахунків з працівниками по оплаті праці, їх види та особливості. Розглянуто документальне забезпечення з обліку оплати праці. Розкрито основні методи та прийоми аналізу для розрахунку заробітної плати та усіх платежів, які необхідно здійснити.*

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, утримання із заробітної плати, методи аналізу, метод фінансових коефіцієнтів.

Необхідністю дослідження питання оплати праці є постійно актуальним, з огляду на те, яке наше законодавство є нестабільним, в питаннях нормативної та документальної бази. Спостерігається значна диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами. І так, на сьогоднішній день заробітна плата перестала бути стимулюючим фактором, що і ускладнює мотивацію робітників до високопродуктивної праці.

Метою даної роботи є дослідження оплати праці як основного важеля продуктивності підприємств, а також визначити основні методи та прийоми аналізу розрахунків з оплати праці.

Питання оплати праці в Україні висвітлювали О. Дороніна, А. Калина, А. Колот, К. Крищенко, Н. Лукьянченко, С. Соломонов, Л. Синяєва, Н. Ткаченко та інші. Незважаючи на значну кількість публікацій та широке коло розглянутих питань, відсутні дослідження, присвячені методикам аналізу розрахунків по оплаті праці з персоналом в умовах зміни господарських умов і законодавства.

Процес нарахування та виплати працівникові заробітної плати є трудомістким та потребує особливої уваги та професіоналізм бухгалтера. Згідно з Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 р. № 966 - XIV, для забезпечення ведення бухгалтерського обліку підприємство самостійно обирає форми його організації, розробляє структуру, призначає відповідальних за ведення бухгалтерського обліку, затверджує форми первинних документів, графік документообігу тощо [1].

Згідно зі ст. 2 Закону «Про оплату праці» визначена структура заробітної плати: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні й компенсаційні виплати [2].

Щоб дослідити стан розрахунків підприємства з персоналом, а саме виявити резерви збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності варто проаналізувати показники, які пов'язані з рухом робочої сили, її якістю та продуктивністю.

Використання живої праці є основним важелем результату господарської діяльності, найбільш активного і, власне, вирішального фактора виробництва.

Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку. Одним з найважливіших завдань економічного аналізу є контроль за правильним та ефективним використанням трудових ресурсів.

Найвідповідальнішим етапом аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці є аналіз забезпеченості підприємства робочою силою та вивчення її руху.

Завданнями аналізу розрахунків з персоналом по оплаті праці є визначення правильності витрачання коштів на оплату праці, виявлення впливу факторів, встановлення правильності співвідношення темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати.

При аналізі розрахунків з персоналом по оплаті праці необхідно дослідити зміну показника в динаміці та рівень виконання плану, визначити фактори, що спричинили його зміну.

При вивченні структури розрахунків з персоналом по оплаті праці слід приділити увагу питомій вазі окремих елементів у загальній сумі та дослідити їхню зміну в динаміці й оцінити виконання завдання. При визначенні рейтингової оцінки підприємства важливо дослідити співвідношення трудових показників і середньої заробітної плати по підприємству з відповідними показниками підприємств галузі, а середню заробітну плату по підприємству порівняти також з прожитковим мінімумом, мінімальною заробітною платою та іншими показниками, що діють на момент дослідження.

Для аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці необхідно передусім проаналізувати рух робочої сили. Для вивчення руху робочої сили на підприємстві розраховуємо коефіцієнти обороту з приймання та звільнення, а також коефіцієнти плинності, стабільності, загального обороту (табл. 1).

Таблиця 1

Таблиця 1. Показники, що характеризують забезпеченість підприємства робочою силою

Показник	Формула розрахунку
Коефіцієнт обороту прийому	Коефіцієнт обороту прийому = к-сть прийнятих на роботу/середньоспискова чисельність
Коефіцієнт обороту по вибуттю	Коефіцієнт обороту по вибуттю = к-сть звільнених за рік / середньоспискова чисельність
Коефіцієнт плинності кадрів	Коефіцієнт плинності кадрів = к-сть звільнених за власним бажанням та за порушенням трудового договору / середньоспискова чисельність
Коефіцієнт постійності кадрів	Коефіцієнт постійності кадрів = к-сть працівників що пропрацювали весь рік

Склад працівників постійно змінюється у зв'язку зі скороченням штатів, звільненням з власного бажання, виходом працівників на пенсію, пересуванням їх на посадах у межах структурних підрозділів та приймання нових робітників замість вибулих або у зв'язку із розширенням виробництва. Надто велика плинність робочої сили спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових робітників, знижує на певний час продуктивність праці не тільки нових робітників, які освоюють нові умови праці, а й тих, що звільняються і потребують певного часу для пошуку нової роботи.

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку із оплатою праці. Із ростом продуктивності праці створюються реальні можливості для підвищення рівня його оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Тільки при таких умовах створюються можливості для підвищення темпів розширеного відтворення. У зв'язку з цим аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. В процесі його потрібно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії коштів за рахунок росту продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції [3, с. 61].

Основними завданнями аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємствах є:

- визначення суми абсолютної і відносної перевитрати (економії) фонду заробітної плати та виявлення причин, що її зумовили;
- вивчення структури фонду заробітної плати (оплати праці), застосування матеріальних стимулів за високі результати праці;
- визначення резервів, які має підприємство для зменшення витрат на оплату праці і відповідно для підвищення рентабельності його роботи.

Інформаційне забезпечення аналізу розрахунків з персоналом з оплати праці зображено на рисунку 1.

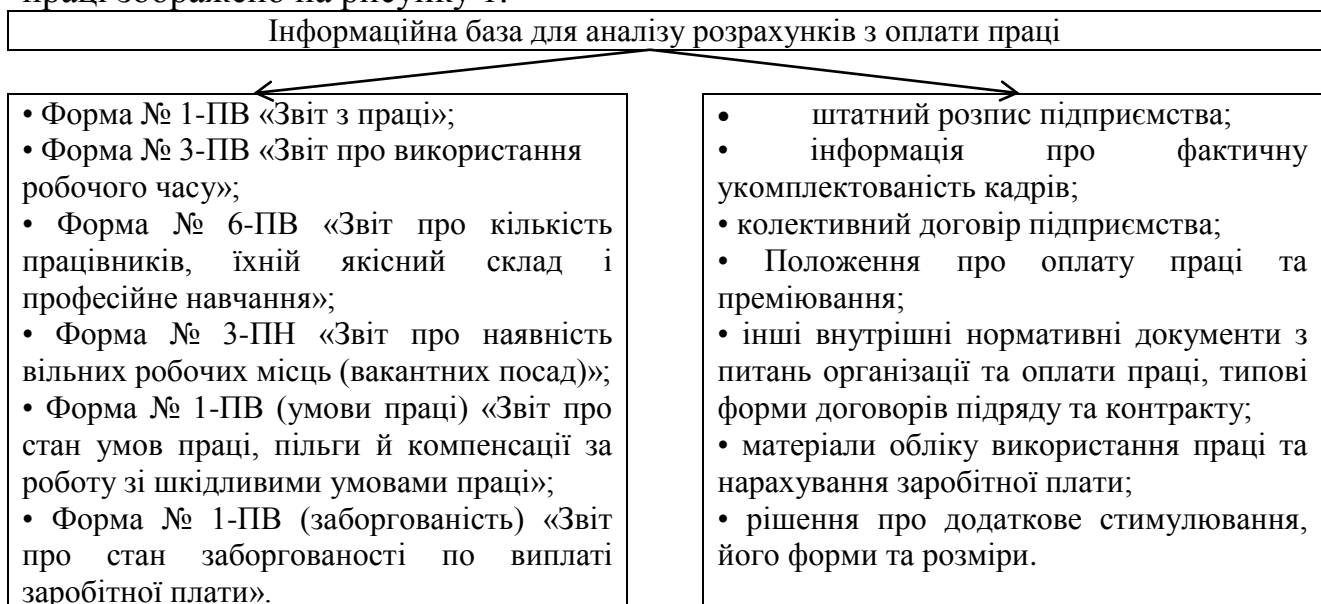


Рисунок 1. Інформаційна база для аналізу розрахунків з оплати праці

У процесі аналізу необхідно встановити відповідність між темпами росту середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Як вже відмічалось, для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та рентабельності, необхідно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо цей принцип не дотримується, то відбуваються перевитрачання фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції та, відповідно, зменшення суми прибутку. В умовах інфляції під час аналізу індексу росту середньої заробітної плати необхідно враховувати індекс росту цін на споживчі товари та послуги.

Для оцінки співвідношення розраховують коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати, приріст середньої заробітної плати на 1% приросту продуктивності праці чи приріст продуктивності праці на 1% приросту середньої заробітної плати. Коефіцієнт випередження є співвідношенням індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати:

$$K_{\text{вип.}} = \text{Приріст ЗП}_{\text{сер.}} / \text{ПрирістПП}$$

де,

Приріст ЗП<sub>сер.</sub> – темп зростання середньої заробітної плати

ПрирістПП – темп зростання продуктивності праці.

Для оцінки ефективності використання засобів на оплату праці необхідно визначити такі показники як: об'єм товарної продукції в діючих цінах, сума прибутку на 1грн. заробітної плати та ін. В процесі аналізу також треба враховувати динаміку цих показників.

Для оцінки ефективності стимулювання персоналу прийнято визначити та порівнювати в динаміці значення таких аналітичних показників як:

- коефіцієнт співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та рівнем середньої заробітної плати або коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та товарооборотом.
- коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та доходами підприємства.
- коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та прибутком підприємства.
- коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та ринковою вартістю підприємства (його акцій) [4, с. 38].

Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці здійснюють з використанням таких методів:

- горизонтальний аналіз – використовуються показники фінансової звітності за кілька періодів та розраховується їх динаміка;
- вертикальний аналіз – досліджують структуру фонду оплати праці;
- порівняння – це основний метод, який використовується при аналізі, за допомогою нього порівнюють показники у різні періоди часу, на різних підприємствах та інше;

- метод ланцюгових підстановок – це метод факторного аналізу, за допомогою нього досліджують зміну результативних показників та визначають вплив факторів, які спричиняють його зміни;

- коефіцієнтний метод – за допомогою даного методу досліджують основні показники, які свідчать про рух робочої сили, плинність кадрів, стан розрахунків з оплати праці, досліджують джерела за допомогою яких здійснюють розрахунки з оплати праці та інше.

Отже, дослідивши достатньо актуальну тему було визначено, що на показник оплати праці впливає велика кількість факторів, які варто враховувати при дослідженні. Плинність кадрів в установах відіграє важливу роль при розрахунку фонду оплати праці, на що необхідно звертати особливу увагу. Також для аналізу використання трудових ресурсів, їх оптимальність та ефективність, варто розраховувати такі показники як: чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників; використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни; динаміка середньої заробітної плати працівників і трудомісткості продукції.

#### **Список використаної літератури:**

1. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.99 р. №996-XIV. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95 - ВР. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
3. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія / Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2013. №3. С.60–64.
4. Ворона Ю. В. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці / Ю. В. Ворона // Фінансові ринки і цінні папери. 2013. № 23 С. 36–40.