

Тарасова Ганна Олександрівна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри обліку і аудиту

Київський національний університет технологій та дизайну

Тарасова Анна Александровна

кандидат экономических наук,

доцент кафедры учета и аудита

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Tarasova Hanna

Candidate of Economic Sciences,

Associate Professor of Accounting and Audit Department

Kyiv National University of Technologies and Design

Місячний Віктор Миколайович

магістрант кафедри обліку і аудиту

Київського національного університету технологій та дизайну

Месячный Виктор Николаевич

магистрант кафедры учета и аудита

Киевского национального университета технологий и дизайна

Misyachnyy Viktor

Master of the Department of Accounting and Audit of the

Kyiv National University of Technologies and Design

DOI: 10.25313/2520-2057-2019-4-4781

ОРГАНІЗАЦІЙНІ І МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА РАСЧЕТОВ ПО ВЫПЛАТАМ РАБОТНИКАМ

ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF ANALYSIS OF CALCULATIONS ON PAYMENTS TO EMPLOYEES

Анотація. Розкрито мету та завдання проведення аналізу розрахунків за виплатами працівниками підприємства. Визначено етапи проведення аналізу розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві. Розглянуто методику проведення аналізу оплати праці на кожному етапі його проведення.

Ключові слова: аналіз, аналітична робота, розрахунки з працівниками, заробітна плата, управлінські рішення.

Аннотация. Раскрыты цели и задачи проведения анализа расчетов по выплатам работниками предприятия. Определены этапы проведения анализа расчетов по выплатам работникам предприятия. Рассмотрена методика проведения анализа оплаты труда на каждом этапе его проведения.

Ключевые слова: анализ, аналитическая работа, расчеты с работниками, заработная плата, управленческие решения.

Summary. The purpose and tasks of the analysis of calculations for payments by employees of the enterprise are revealed. The stages of the analysis of payment calculations for employees at the enterprise are determined. The method of carrying out the analysis of labor remuneration at each stage of its conduct is considered.

Key words: analysis, analytical work, calculations with employees, salaries, management decisions.

Постановка проблеми. При організації розрахунків за виплатами працівникам, потрібно врахувати наступне: забезпечити періодичне підвищення заробітної плати при зниженні її витрат на одиницю продукції та мати гарантії регулярних виплат працівникам за рахунок результатів господарської діяльності. Для забезпечення зазначених вимог на підприємстві необхідно налагодити ефективну систему аналізу розрахунків за виплатами працівникам.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Проблеми, пов'язані з оплатою праці, її організацією та правовим забезпеченням знаходяться в полі зору вчених та науковців. Серед науковців, які досліджували зазначене питання, можна виділити таких, як О. М. Анісімову [1], О. С. Літвінова [4], І. М. Мягих [6], А. Г. Семенова [7], К. І. Складанну [7], О. О. Сукач [8]. Не дивлячись на велику кількість досліджень, актуальним залишається питання формування ефективної методики аналізу розрахунків за виплатами працівникам і виявлення головних компонент, за допомогою яких можна виділити чинники, що найбільшою мірою впливають на окремі економічні показники.

Метою дослідження є розгляд організаційних і методичних аспектів аналізу розрахунків за виплатами працівникам.

Виклад основного матеріалу. Кодекс законів про працю України зазначає, що регулювання трудових відносин всіх працівників мають сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [3]. Згідно Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» виплати працівникам це витрати, які здійснює суб'єкт господарювання, якщо він споживає економічну вигоду, що виникає внаслідок послуги, наданої працівником в обмін на виплати працівникам [5]. Отже, ефективна система управління має забезпечити оптимальне співвідношення отриманих від працівника послуг та їх оплату, що можливо вирішити через налагодження на підприємстві ефективного аналізу розрахунків за виплатами працівникам.

Метою аналізу розрахунків за виплатами працівникам є визначення: обґрунтованості розрахунку і розподілу планового фонду оплати праці; ефективність використання фонду оплати праці; чинників, які призвели до відхилення фонду оплати праці від нормативу виплат, враховуючи виконання плану за обсягом реалізації та чисельність працівників; співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої оплати праці і його вплив на собівартість послуг; впливу на фонд оплати праці відхилень від

лімітів чисельності працівників, перевищення посадових окладів, непродуктивних виплат; резерви зниження собівартості продукції внаслідок економії фонду оплати праці.

Основними завданнями аналізу розрахунків за виплатами працівникам підприємства є:

- об'єктивна оцінка формування фонду оплати праці через порівняння результатів з витратами;
- виявлення впливу відповідних чинників на показники, які аналізуються, вивчення причинних зв'язків;
- пошук наявних резервів підвищення ефективності роботи через відповідну систему стимулювання;
- узагальнення результатів аналізу для прийняття раціональних управлінських рішень.

Склад витрат на оплату праці формується із великої кількості елементів. Тому при загальному аналізі доцільно вивчати найбільш суттєві елементи, які складають основу фонду оплати праці. При тематичному аналізі коло елементів можна розширити.

Проведення аналізу розрахунків за виплатами працівникам процес досить трудомісткий, тому удосконалення його організації можливе шляхом застосування сучасних інформаційних систем [1, с. 252].

Етапи проведення економічного аналізу розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві схематично представлено на рис. 1.

На першому етапі здійснюється аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, визначається освітній рівень персоналу, рівень здоров'я та рівень забезпечення інформацією для виконання своїх професійних завдань.

Другим етапом є оцінка ефективності використання людських ресурсів. При проведенні аналізу виплат працівникам необхідно брати до уваги наступне:

- людський ресурс потребує реальних витрат на створення та розвиток (витрати на навчання, медичне обслуговування, створення умов для реалізації людських здібностей);
- продукт праці людини збільшує багатство країни на макрорівні і прибуток підприємства на мікрорівні;
- людський ресурс виступає таким, що збільшує вартість підприємства.

Третім етапом є аналіз витрат на оплату праці. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу, збільшення продуктивності праці слід вивчати нерозривно з витратами на оплату праці. Зростання виробітку працівників передбачає підвищення їх заробітної плати. Однак кошти на оплату праці слід використовувати так, щоб темпи підвищення продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Оцінка структури оплати праці за категоріями працівників обумовлює визначення раціонального розподілу коштів між ними. Щодо аналізу відповідності між темпами зростання серед-

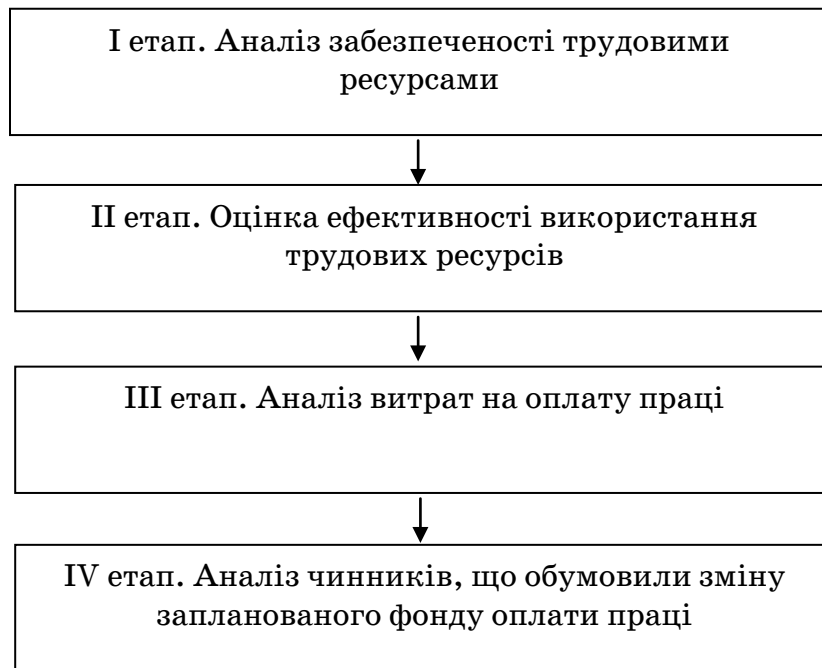


Рис. 1. Етапи проведення аналізу розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві

ньої заробітної плати та продуктивністю праці, то його можна вважати не менш важливим, оскільки володіючи такою аналітичною інформацією можна приймати рішення щодо розширення обсягів виробництва.

Крім абсолютного розміру фонду оплати праці, його розмір може бути охарактеризовано відносними показниками, а саме:

- питомою вагою фонду оплати праці в поточних витратах підприємства;
- питомою вагою фонду оплати праці в доході підприємства;
- рівнем витрат на оплату праці у% до товарообороту.

Аналіз значення та зміни перелічених показників порівняно з попередніми періодами дозволяє встановити важливість (пріоритетність) управління матеріальним стимулюванням персоналу стосовно інших завдань управління господарською діяльністю підприємства.

Окремо аналізується структура заробітної плати. Закон України «Про оплату праці» визначає структуру оплати праці у вигляді основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат [2]. Для аналізу структури оплати праці визначають обсяги та питому вагу у складі загального обсягу фонду оплати праці — основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат; оцінюють зміни, що відбулися протягом аналізованого періоду, аналізують співвідношення між окремими напрямками стимулювання.

Проведення цієї роботи дозволяє визначити та оцінити доцільність орієнтації системи матеріаль-

ного стимулювання підприємства. Високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати свідчить про пріоритетність для підприємства таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність оплати праці. Зростання рівня додаткової заробітної плати (відносно основної) є результатом підвищення уваги до зростання ефективності витрат на оплату праці, принципу стимулювання працівників за результати роботи [4].

Зростання розміру інших заохочувальних та компенсаційних виплат визначає орієнтування системи матеріального стимулювання на результати діяльності підприємства, перш за все, отримання прибутку та участь у ньому найманих працівників, посилення уваги до «не грошових» форм заохочення та закріплення персоналу. Метою мотивації є формування комплексу умов, що спонукають людину до дій, спрямованих на досягнення мети з максимальним ефектом. Комплексний механізм мотивації співробітників — складна система, що має дві складові: матеріальну (оплата праці) і нематеріальну (можливість просування кар'єрними сходами, безперервність навчання, стабільність, відповідність роботи здібностям, орієнтація на престиж і повагу в колективі, задоволення від добре виконаної цікавої роботи, заняття улюбленою справою, умови праці, престижність професії) [7].

Більш конкретні висновки дозволяє отримати аналіз форм стимулювання, які використовуються у межах кожного напрямку використання коштів. Так, аналіз складу основної заробітної плати дозволяє встановити обсяги застосування окремих систем оплати праці (відрядної, погодинної, контрактної тощо).

Аналіз складу додаткової заробітної плати дозволяє визначити активність підприємства у використанні окремих інструментів стимулювання продуктивності праці — преміювання, надбавок та доплат, одноразових заохочень тощо; визначити обсяги компенсаційних виплат, що застосовуються для компенсації працівникам особливих умов праці на цьому підприємстві; оцінити розміри та визначити можливі причини зростання інших виплат, що включаються до складу додаткової оплати праці [6, с. 210].

Аналіз складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат дозволяє встановити, яку форму заохочення за рахунок прибутку вважати найбільш дієвою — виплату премій та інших грошових виплат, оплату акцій підприємства або участь у його викупі, надання соціальних та трудових пільг у негрошовій формі [8]. Крім цього, доцільно врахувати такі чинники, як склад персоналу підприємства, рівень основної та додаткової оплати праці, фінансове положення підприємства.

Четвертим етапом є аналіз факторів, що впливають на зміну обсягу виплат працівникам. Аналіз структури і динаміки фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру.

Оцінка динаміки, складу і структури фонду оплати праці на підприємстві включає розрахунок абсолютних та відносних відхилень фактичної величини фонду оплати праці від запланованої, а також порівняння годинного, денного та фонду оплати праці за місяць. Це дає змогу виявити перевитрати фонду заробітної плати як в цілому по підприємству так і в розрізі окремих категорій працівників.

Висновки. Заробітна плата є не тільки джерелом, за рахунок якого забезпечується життєдіяльність працівників. Розмір заробітної плати є стимулом процесу виробництва, її зростання має впливати на підвищення продуктивності праці та прибутків підприємства. Якісний та своєчасний аналіз розрахунків за виплатами працівникам та методичні засади його удосконалення має важливе значення для визначення показників продуктивності праці та шляхів її підвищення. Питання аналізу виплат працівникам з позиції розміру нарахування та критеріїв стимулювання відіграють важливу роль для керівництва підприємства. Систематично проведений поетапний аналіз розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві сприятиме прийняттю зважених управлінських рішень щодо оптимізації рівня оплати праці на підприємстві.

Література

1. Анісімова О. М. Удосконалення організації оплати праці на підприємстві шляхом застосування сучасних інформаційних систем у корпоративному управлінні / О. М. Анісімова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. пр. Маріуполь, 2017. Вип. 1 (15). Т. 2. С. 250–257.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Літвінов О. С. Аналіз взаємозв'язку структури витрат на оплату праці та ефективності праці на підприємствах кабельної промисловості / О. С. Літвінов, О. О. Сукач // Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів: монографія / За заг. ред. В. І. Гринчуцького. — Тернопіль: Крок, 2014. — С. 456–466.
5. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 01.01.2012 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011
6. Мягких І. М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І. М. Мягких // Актуальні проблеми економіки. — 2011. — № 9 (123). — С. 208–216.
7. Складання К. І. Необхідність комплексної системи мотивації та стимулювання праці / А. Г. Семенов, К. І. Складання // Проблеми та перспективи розвитку малого і середнього підприємництва в Україні: економічний, правовий та управлінський аспекти: зб. матер. наук.-практ. круглого столу. — Запоріжжя: КПУ, 2016. — С. 42–45.
8. Сукач О. О. Удосконалення оцінювання ефективності праці на промислових підприємствах / О. О. Сукач // Актуальні проблеми економіки. — 2015. — № 5 (167). — С. 405–412.