

ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

З.Б. Живко, канд. екон. наук,

Львівський державний університет внутрішніх справ

Постановка проблеми. Об'єктивна необхідність особистої матеріальної зацікавленості кожного працівника в праці на благо суспільства зумовлює необхідність розподілу результатів праці та сукупного продукту. За умов товарно-грошових відносин частина необхідного продукту, що підлягає розподілу за працею, набуває грошової форми фонду оплати праці і розподіляється між членами суспільства у вигляді заробітної плати. Формування коштів на оплату праці є одним із центральних питань докорінної перебудови управління економікою, забезпечення економічної безпеки та стабільності розвитку підприємництва. Щоб не допустити перевитрат та непродуктивних виплат, кожне підприємство зобов'язане організувати систематичний аналіз використання коштів на оплату праці, тому проведення економічного аналізу розрахунків з оплати праці є актуальним та важливим процесом у системі економічної безпеки як окремого підприємства, так і підприємництва загалом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Над дослідженням питань з оплати праці, її організації та шляхів удосконалення в Україні працювали вчені В. Горбатов, А. Руденко, В. Костюк, К. Крищенко, Д. Соломченко, Г. Семенов, Л. Андрущенко, О. Покоцаєва, Г. Кошулинська [1–6] та ін. Однак саме економічному аналізу розрахунків з оплати праці в системі економічної безпеки підприємства достатньої уваги не приділено.

Мета статті – дослідити місце економічного аналізу розрахунків з оплати праці в системі економічної безпеки підприємства, його вплив на процес контролю за плінністю кадрів та продуктивністю праці персоналу. Визначити основні чинники, що впливають на відхилення у формуванні загального фонду заробітної плати, і проблеми, пов'язані з оплатою праці та економічною безпекою підприємства.

Економічна безпека – це стан захищеності суб'єктів господарювання від негативного впливу зовнішніх і внутрішніх загроз, дестабілізуючих факторів, при яких забезпечується стійка реалізація основних господарських інтересів та цілей статутної діяльності. Концепція економічної безпеки підприємства містить систему поглядів на визначення основних напрямів, умов і порядку практичного вирішення завдань захисту законних інтересів і майнових прав підприємства, його персоналу від протиправних дій і недобросовісної конкуренції.

Обов'язковою складовою організації будь-якої трудової діяльності є оплата праці. На сьогодні в Україні накопичилася ціла низка невирішених питань та розбіжностей у сфері оплати праці. Для належної організації обліку праці та її оплати на підприємстві необхідне чітке дотримання вимог чинного законодавства. Облік праці та її оплати має бути організований так, щоб сприяти підвищенню про-

Досліджено місце економічного аналізу розрахунків з оплати праці в системі економічної безпеки підприємства. Визначено основні чинники, що впливають на відхилення у формуванні загального фонду заробітної плати, проблеми, пов'язані з оплатою праці та економічною безпекою підприємства.

Ключові слова: фонд оплати праці, економічна безпека, концепція економічної безпеки підприємства, система економічної безпеки підприємства, продуктивність праці, якість праці, мотивація персоналу, плінність кадрів, загроза.

дуктивності праці та зміцненню трудової дисципліни, поліпшенню якості виробництва продукції і послуг. Розмір мінімальної заробітної плати згідно із Законом України «Про оплату праці» (ст. 9) визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників; стабільності та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов [7]. Одним із факторів відродження національної економіки є орієнтація промислового виробництва на інтеграційний шлях розвитку на основі конкурентних відносин, активізації цільових зусиль працівників, розвитку їхньої творчої ініціативи і заповзятливості, вишукування і залучення у виробництво внутрішніх резервів.

Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники [7, 8].

Завдання аналізу використання фонду

оплати праці:

- оцінювання використання фонду заробітної плати з урахуванням обсягів виробництва;
- виявлення причин відхилення фактичного фонду від розрахункового;
- усунення непродуктивних виплат заробітної плати;
- визначення співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати.

Аналіз використання фонду заробітної плати починається з визначення суми абсолютної або відносної економії чи перевитрат за фондом заробітної плати промислово-виробничого персоналу порівняно з розрахунковим. Для визначення абсолютного відхилення обсяг фактично нарахованої заробітної плати порівнюють з передбаченим за розрахунками.

Більш об'єктивну оцінку використання фонду заробітної плати дає відносне відхилення (економія чи перевитрати) заробітної плати. На утворення відносної економії (перевитрат) загального фонду заробітної плати впливає кількість чинників (див. рисунок).



Рис. Послідовність розрахунку відносного відхилення заробітної плати

Для розрахунку впливу чинників необхідно визначити частку залежних від обсягу виробництва форм оплати праці, тобто змінної частини ФЗП. До неї належать оплата за відрядними розцінками за прямою відрядною формою, за преміально-відрядною формою, премії робітникам.

Сума відпускних при цьому розподіляється пропорційно до залежних і незалежних від обсягу виробництва форм оплати праці.

Відносне відхилення фонду заробітної плати з чинників, залежних від обсягу виробництва, розраховується за категорією робітників за формулою:

$$Ввфзп = \frac{З_{пл.роб.} \times Т_{з.отп}}{100}, \text{ де}$$

$З_{пл.роб.}$ – заробітна плата робітників відповідно у звітному і базовому періодах;

$Т_{з.отп.}$ – темп зростання обсягів товарної продукції у звітному періоді порівняно з базовим.

Відносне відхилення фонду заробітної плати всього промислово-виробничого персоналу охоплює відносне відхилення заробітної плати робітників, абсолютне відхилення заробітної плати робітників, що визначається незалежно від обсягу виробництва, та абсолютне відхилення заробітної плати інших категорій працівників.

Таблиця 1. Аналіз витрат на оплату праці

Показник	2010 р.	2011 р.	Відхилення	
			Абсолютне	%
Обсяг виробництва, тис. грн.	ф. 2 р. 010	ф. 2 р. 010		
Середньо-облікова чисельність працівників, осіб	1-ПВ	1-ПВ		
Витрати на оплату, тис. грн.	ф. 2 р. 240	ф. 2 р. 240		
Витрати на оплату основних засобів, тис. грн.	ЗП-10	ЗП-10		
Витрати на оплату праці працівників, тис. грн.	ЗП-10	ЗП-10		

Глибшого аналізу потребує середня заробітна плата. Цей показник визначається порівняно з розрахунковим та в динаміці як у середньому по підприємству, так і за окремими категоріями працівників. Особливо важливо встановити причини зміни середньої заробітної плати за категоріями робітників.

Таблиця 2. Аналіз показників діяльності підприємства

Показник	2010 р.	2011 р.	Відхилення
Обсяг виробництва продукції, тис. грн.	ф. 2 р. 010	ф. 2 р. 010	
Середньооблікова чисельність ПВП, осіб	1-ПВ	1-ПВ	
Середньорічний виробіток одного працівника, грн./особу	ф. 2 р. 010/КВП	ф. 2 р. 010/КВП	
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	ф. 1 р. 031	ф. 1 р. 031	
Фондоозброєність, грн./особу	ф. 1 р. 031/КВП	ф. 1 р. 031/КВП	
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	ф. 2 р. 040	ф. 2 р. 040	
Матеріальні затрати, тис. грн.	ф. 2 р. 230	ф. 2 р. 230	
Фонд оплати праці, тис. грн.	ЗП-10	ЗП-10	
Середньомісячна заробітна плата, грн.	ЗП-10	ЗП-10	

Найбільш активним і вирішальним фактором виробництва є жива праця – трудові ресурси, кадровий потенціал та ефективність його використання. Саме від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежать організаційно-технічний рівень виробництва, його фінансова стабільність, усі економічні показники діяльності і як результат стан економічної безпеки підприємства. Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою здійснюється через порівняння фактичної чисельності працівників за категоріями з показниками, досягнутими в минулому періоді.

Аналіз забезпеченості робочою силою та її використання проводиться в тісному зв'язку з аналізом обсягу виробництва проду-

кції, продуктивності праці, трудомісткості та використання робочого часу. Для аналізу трудових ресурсів використовується інформація звітних форм 1 «Звіт з праці», 1-П «Звіт підприємства з продукції», 6-ПВ «Чисельність окремих категорій працівників підприємства і підготовка кадрів», а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані.

Найвідповідальнішим етапом аналізу забезпеченості підприємства робочою силою є вивчення її руху. Як відомо, склад працівників постійно змінюється у зв'язку зі скороченням штатів, звільненням за власним бажанням, виходом працівників на пенсію, переміщенням їх на посадах у межах структурних підрозділів та прийняттям нових працівників замість вибулих. Значна плінність кадрів є потенційною загрозою економічній безпеці підприємства, спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових робітників, відволікає основні кошти від розвитку виробництва, знижує на певний час активність праці не тільки нових робітників, які освоюють нові умови праці, а й тих, що звільняються і потребують певного часу для пошуків нової роботи.

Найважливішим якісним показником використання трудових ресурсів підприємства і головним фактором зростання обсягів виробництва продукції є продуктивність праці.

Вимірюється продуктивність праці двома способами: кількістю продукції, випущеної за одиницю часу, або кількістю часу, затраченого на виготовлення одиниці продукції. Продуктивність праці характеризується вартісними, трудовими та натуральними показниками. Найуніверсальнішим є грошовий вимірник. Аналіз продуктивності праці розпочинається з вивчення її рівня та динаміки.

Іншим важливим показником в оплаті праці є показник якості виробництва продукції. З метою підвищення контролю за якістю виконаних робіт доцільно такі дані відображати в спеціальному первинному документі «Обліковий лист якості робіт». За результатами показників якості продук-

ції можна коригувати рівень заробітної плати працівників, підвищувати рівень трудової дисципліни в підрозділах, застосовувати матеріальне заохочення. Тому в первинних документах з обліку продукції варто відображати її якісні характеристики.

Обґрунтований та повний економічний аналіз оплати праці створює безпечні умови ефективного розвитку підприємства, допомагає подолати «тіньову» заробітну плату, створити такі економічні умови, щоб наймані працівники мали можливість законно працювати, а працедавці на законних умовах платити їм заробітну плату і сплачувати податки до бюджету. Однак у системі організації заробітної плати існує низка невирішених проблем: розміри заробітної плати практично відірвані від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємств загалом; не створено дієвий механізм соціального партнерства; не визначені місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки, що є прямими загрозами економічній безпеці. Система організації заробітної плати на підприємстві має базуватися на чіткій системі тарифної сітки з конкретно визначеними співвідношеннями шкал тарифів та залежності тарифних розрядів і посадових окладів, на основних принципах економічної безпеки підприємництва і мотивації персоналу.

Висновки. Для удосконалення організації обліку оплати праці підприємство повинно використовувати результати її економічного аналізу, підходити до цього обґрунтовано, враховуючи доцільність та використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду. Облік праці та заробітної плати слід організувати таким чином, щоб забезпечити підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Адже саме від правильно скоординованої організації обліку оплати праці залежать якість, правдивість, повнота та своєчасність розрахунків з персоналом, їх мотивація та убезпечення діяльності підприємства. Системою економічної безпеки є комплекс організа-

ційно-управлінських, режимних, технічних, профілактичних та пропагандистських заходів, спрямованих на якісну реалізацію захисту інтересів підприємства та персоналу від зовнішніх і внутрішніх загроз.

Проведення економічного аналізу оплати праці в системі економічної безпеки підприємства є важливим чинником ефективності розвитку, стабільності та убезпеченості підприємницької діяльності.

Література

1. Руденко А. Организация производства на предприятии: Учеб. пособие / А. Руденко, В. Горбатов, В. Михайлова. – Симферополь: Таврия-Плюс, 2004. – 172 с.
2. Костюк В. Порядок виплати заробітної плати // Довідник кадровика. – 2003. – №4. – С. 18–20.
3. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 9–16.
4. Соломченко Д. Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2004. – №1. – С. 46–50.
5. Покотаєва О.В., Кошульницька Г.О. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. – www.nbv.gov.ua.
6. Семенов Г.А., Андрущенко Л.О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці. – www.nbv.gov.ua.
7. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. – www.zakon.rada.gov.ua
8. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 №322-VII. – www.zakon.rada.gov.ua

З.Б. Живко

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Исследовано место экономического анализа расчетов по оплате труда в системе экономической безопасности предприятия. Определены основные факторы, которые влияют на отклонение в формировании общего фонда заработной платы, проблемы, связанные с оплатой труда и экономической безопасностью предприятия.

КОРОТКО

КОРОТКО КОРОТКО КО

Страны ЕС все активнее используют базу данных CORDIS для проведения конкурсов и организации НИОКР.

Эта система стала одним из наиболее очевидных достижений ЕС на пути создания единого европейского научного пространства. CORDIS – постоянно обновляемая база данных, управление которой постоянно совершенствуется, а возможности расширяются. Информация из этой базы доступна бесплатно в интерактивном режиме через Интернет. База данных содержит информацию по структурированным разделам.

В целом система позволяет использовать практически любой из официальных языков стран ЕС, что делает ее функционирование достаточно удобным для пользователей, но довольно дорогостоящим инструментом для бюджета Сообщества.