

УДК 331.1

**А. Г. Семенов**

доктор економічних наук, професор

**К. І. Складанна**

аспірант

Класичний приватний університет

## АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Статтю присвячено аналізу показників використання фонду оплати праці на підприємстві. Розглянуто економічну сутність заробітної плати. За даними аналізу показників фонду заробітної плати на ПАТ “Дніпроенерго” можна зробити висновки, що він постійно зростає, причому частка основної заробітної плати в загальному фонді заробітної плати постійно підвищується; додаткова заробітна плата та інші компенсаційні виплати – зменшуються; водночас середня заробітна плата постійно й стабільно зростає.*

**Ключові слова:** аналіз, виробництво, заробітна плата, фонд оплати праці, підприємство, продуктивність праці, сутність заробітної плати.

### I. Вступ

В умовах економічної трансформації заробітна плата слід використовувати як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва для суспільної злагоди. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті залежать можливості розвитку економіки загалом [1].

При переході до ринкової економіки відбулися кардинальні зміни в багатьох сферах економічної діяльності, у тому числі й у системі оплати праці. Підприємства мають право вибирати системи й форми оплати праці самостійно, виходячи зі специфіки й завдань підприємства, але згідно із чинним законодавством.

На першому місці за значущістю серед факторів, що впливають на ефективність використання робочої сили, є система оплати праці. Саме заробітна плата, а найчастіше тільки вона є тією причиною, що приводить робітника на його робоче місце. Тому значущість цієї проблеми важко переоцінити.

Заробітна плата виступає як один з основних регулювальників ринку праці. Однак аналізу й оцінюванню впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділено належної уваги, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці більшості населення.

Суспільством на заробітну плату покладено значні функції щодо розвитку та вдосконалення робочої сили людини – відтворювальну й стимулюючу.

Нові системи організації праці й заробітної плати повинні забезпечити співробітникам матеріальні стимули. Необхідно врахувати також, що формування й величина прибутку залежать від обраної системи оплати праці.

Система оплати праці повинна бути гнучкою, стимулювати підвищення продуктивності праці, володіти достатнім мотиваційним ефектом. Зростання оплати праці не повинно випереджати темпів зростання продуктивності праці. Гнучкість системи оплати праці полягає в тому, що визначена частина заробітку ставиться в залежність від загальної ефективності роботи підприємства [4].

У сучасних умовах для стимулювання підвищення ефективності й продуктивності необхідно змінювати не тільки систему оплати праці, а й сам підхід до її формування, потрібні інші психологічні установки, мислення та шкала оцінювання.

### II. Постановка завдання

Метою статті є аналіз показників використання фонду оплати праці на промисловому підприємстві.

### III. Результати

Аналізуючи показники використання фонду оплати праці, насамперед, необхідно розрахувати абсолютне й відносне відхилення фактичної величини показників від планової. Зауважимо, що абсолютне відхилення саме по собі не характеризує стану використання фонду заробітної плати, оскільки цей показник визначається без урахування ступеня виконання плану з виробництва продукції.

Відносне відхилення показників використання фонду оплати розраховують як різницю між фактично нарахованою сумою зарплати й плановим фондом, скорегованим на

коефіцієнт виконання плану з виробництва продукції.

Проте необхідно враховувати, що корелюється тільки змінна частина фонду заробітної плати, яка змінюється пропорційно показникам обсягу виробленої продукції. Це зарплата робітникам за відрядними розцінками, премії робітникам і управлінському персоналу за виробничі результати й сума

відпускних, відповідно більше змінної частини зарплати [2].

Постійна частина оплати праці не змінюється при зростанні або зменшенні обсягів виробництва (зарплата робітників за тарифними ставками, зарплата службовців за окладами, усі види доплат, оплата праці працівників непромислових виробництв і відповідна їм сума відпускних). Дані для розрахунку надано в табл. 1.

Таблиця 1

**Аналіз фонду оплати праці на ПАТ “Дніпроенерго” за 2014 р. порівняно з 2013 р., тис. грн**

ФОП	2013 р.	2014 р.	Відхилення
Основна заробітна плата	46117,5	55982,6	+9865,1
Додаткова заробітна плата	44311,9	51394,6	+7082,7
Інші заохочувальні і компенсаційні виплати	2132,9	2834,9	+702
Фонд оплати праці	92562,3	110212,1	+17649,8
Товарна продукція	2074240	1812860	-261380

Джерело: Узагальнено авторами за даними підприємства.

На підставі даних таблиці визначимо відносне відхилення за фондом заробітної плати з урахуванням виконання плану за виробництвом продукції:

$$\begin{aligned} \Delta \text{ФЗП}_{\text{віднос.}} &= \text{ФЗП}_{\text{ф.}} - \text{ФЗП}_{\text{скор.}} = \text{ФЗП}_{\text{ф.}} - \\ & - (\text{ФЗП}_{\text{пл.змін.}} * K_{\text{вп}} + \text{ФЗП}_{\text{пл.пост.}}); \\ \Delta \text{ФЗП}_{\text{віднос.}} &= 110212,1 - (2132,9 * \\ & * 1812860/2074240 + 46117,5 + 44311,9) = \\ & = 110212,1 - 92285,02 = +17927,08 \text{ грн} \end{aligned}$$

де  $\Delta \text{ФЗП}_{\text{віднос.}}$  – відносне відхилення за фондом заробітної плати;

$\text{ФЗП}_{\text{ф.}}$  – фонд зарплати фактичний;

$\text{ФЗП}_{\text{скор.}}$  – фонд зарплати плановий, скоректований на коефіцієнт виконання плану за випуском продукції;

$\text{ФЗП}_{\text{пл.змін.}}$  і  $\text{ФЗП}_{\text{пл.пост.}}$  – відповідно змінна й постійна сума планового фонду зарплати;

$K_{\text{вп.}}$  – коефіцієнт виконання плану за випуском продукції.

Отже, на цьому підприємстві є відносна перевитрата у використанні фонду оплати праці у розмірі 17927,08 грн. Така перевитрата грошових коштів може негативно позначитися на діяльності ПАТ “Дніпроенерго”, оскільки це знижує прибуток підприємства, що може призвести до збитків. Причиною такої ситуації могло послужити те, що темпи зростання показників продуктивності праці працівників були нижчими за темпи зростання оплати праці. Перевитрата заробітної плати можлива й за рахунок зміни структури виробництва (збільшення питомої ваги більш трудомісткої продукції). Загалом підвищення рівня зарплати повинно позитивно позначитися на діяльності компанії, оскільки у працівників при цьому зростає стимул якісніше виконувати свої обов’язки, відповідає ставитися до своєї роботи, не порушуючи трудової дисципліни.

Можливе підвищення якості продукції, що випускається, а також кількості чистої реалізованої продукції. Проте подальше підвищення витрат на оплату праці може привести до зниження прибутку й зростання збитків підприємства.

Загалом витрати на оплату праці складаються з витрат на основну заробітну плату, витрат на додаткову заробітну плату й витрат на інші заохочувальні, компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона залежить від результату праці працівника й визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні й компенсаційні виплати включають виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або виробляються понад встановлені вказаними актами норми [3].

Проаналізуємо, як змінилися показники витрат на оплату праці на підприємстві ПАТ “Дніпроенерго” у 2014 р. порівняно з показниками 2013 р. Для цього необхідно розрахувати такі показники:

– питому вагу фондів основної й додаткової заробітної плати, інших компенсаційних виплат:

$$\begin{aligned} \text{Питома вага} \\ \text{осн. заробітної} \\ \text{плати} &= \frac{\text{Фонд основної заробітної плати}}{\text{Загальний фонд оплати праці}} \times \\ & \times 100; \end{aligned} \quad (1)$$

$$\text{Питома вага витрат на осн. з/п} = \frac{46117,5}{92562,3} \times 100\% = 49,82 (\%);$$

базовий період

$$\text{Питома вага витрат на осн. з/п} = \frac{55982,6}{110212,1} \times 100\% = 50,80 (\%);$$

поточний період

$$\text{Питома вага Фонд основної заробітної плати додатк. з/п} = \frac{\text{Фонд основної заробітної плати додатк. з/п}}{\text{Загальний фонд оплати праці}} \times 100;$$

(2)

$$\text{Питома вага витрат на додат. з/п} = \frac{44311,9}{92562,3} \times 100\% = 47,87 (\%);$$

базовий період

$$\text{Питома вага витрат на додат. з/п} = \frac{51394,6}{110212,1} \times 100\% = 46,63 (\%);$$

поточний період

$$\text{Питома вага інших компенсац. виплат} = \frac{\text{Інші компенсаційні витрати}}{\text{Загальний фонд оплати праці}} \times 100$$

$$\text{Питома вага витрат на інші компенсац. виплати} = \frac{2132,9}{92562,3} \times 100\% = 2,30 (\%);$$

базовий період

$$\text{Питома вага витрат на інші компенсац. виплати} = \frac{2834,9}{110212,1} \times 100\% = 2,57 (\%);$$

поточний період

– визначити зміни питомої ваги:

$$\text{Зміна питомої ваги} = \text{потооч. пер.} - \text{баз. пер.} = 50,80 - 49,82 = +0,97;$$

(4)

$$\text{Зміна питомої ваги} = 50,80 - 49,82 = +0,97;$$

осн. з/п

$$\text{Зміна питомої ваги} = 46,63 - 47,87 = -1,24$$

додат. з/п

– визначити зміни (відхилення) ФОП:

$$\text{Відхилення} = \text{сума ФОП баз. пер.} - \text{сума ФОП поточ. пер.} = 2834,9 - 2132,9 = +702,7$$

(5)

$$\text{Зміна питомої ваги інших компенсац. виплат} = 2,57 - 2,30 = +0,27$$

$$\text{Відхилення осн. з/п} = 55982,6 - 46117,5 = +9865,1$$

$$\text{Відхилення додат. з/п} = 51394,9 - 44311,9 = +7082,7$$

$$\text{Відхилення інших компенсац. виплат} = 2834,9 - 2132,9 = +702;$$

– розрахувати темп зростання:

$$\text{Темп зростання} = \frac{\text{сума ФОП поточного періоду}}{\text{сума ФОП базисного періоду}} \times 100\%$$

(6)

$$\text{Темп зростання осн. з/п} = \frac{55982,6}{46117,5} \times 100\% = 121,39 (\%);$$

$$\text{(3) Темп зростання додатк. з/п} = \frac{51394,9}{44311,9} \times 100\% = 115,98 (\%);$$

$$\text{Темп зростання інші компенсац. витрат} = \frac{2834,9}{2132,9} \times 100\% = 132,91 (\%);$$

Згідно з даними табл. 2, підприємство за 2013–2014 рр. приростило загальний обсяг ФОП на 17649,8 тис. грн, що оцінюється позитивно. Витрати на основну заробітну платню виросли на 9865,1 тис. грн, на додаткову заробітну плату – на 7082,7 тис. грн, на інші заохочувальні й компенсаційні виплати – на 702 тис. грн. Це свідчить про те, що працівники сумлінно виконують свою роботу або підприємство за цей період залучило нову робочу силу, що, у свою чергу, повинно позитивно вплинути на зростання ефективності виробництва, збільшення кількості виробленої продукції тощо. Підвищення витрат на додаткову заробітну плату та інші заохочувальні, компенсаційні виплати є ефективним стимулом праці. Про це свідчать показники темпів зростання фонду основної й додаткової заробітної плати та інших компенсаційних виплат (21,39%, 15,98% і 32,91% відповідно).

Таблиця 2

Витрати на оплату праці в ПАТ «Дніпроенерго» у 2013–2014 рр.

Витрати на оплату праці	2013 р.		2014 р.		Зміни питомої ваги	Відхилення, +, -	Темп зростання, %
	Сума, тис. грн	Питома вага, %	Сума, тис. грн	Питома вага, %			
Витрати на основну заробітну плату	46 117,5	49,82	55 982,6	50,80	+0,97	+9865,1	121,39
Витрати на додаткову заробітну плату	44 311,9	47,87	51 394,6	46,63	-1,24	+7082,7	115,98
Витрати на інші заохочувальні й компенсаційні виплати	2132,9	2,30	2834,9	2,57	+0,27	+702	132,91
Разом	92 562,3	100	110 212,1	100	-	+17649,8	119,07

Проте подальше підвищення витрат на оплату праці може привести до зниження прибутку підприємства і збитків, що спричинить зростання цін на продукцію (послуги), тому підприємство може втрачати свою конкурентоспроможність [1].

Для того, щоб розрахувати вплив факторів на зміну витрат на оплату праці, необхідно провести факторний аналіз.

Під факторним аналізом розуміють методику комплексного й системного вивчення, вимірювання дії факторів на величину результативних показників фонду оплати праці.

Розрізняють такі типи факторного аналізу [2]:

- детермінований і стохастичний;
- прямий і зворотний;
- одноступінчатий і багатоступінчатий;
- статистичний і динамічний;
- ретроспективний і перспективний (прогнозний).

Розрахуємо вплив чинників на зміну показників витрат, на оплату праці у ПАТ “Дніпроенерго”, використовуючи метод ланцюгової підстановки. Дані для аналізу наведено в табл. 3.

Таблиця 3

### Аналіз впливу факторів на зміну витрат на оплату праці у ПАТ “Дніпроенерго” за 2013–2014 рр.

Показники	2013 р.	2014 р.	Відхилення, +, -	Темп зростання, %
Товарна продукція (ТП), тис. грн	2 074 240	1 812 860	-261 380	87,40
Чисельність виробничо-промислового персоналу (Чппп), осіб	9711	10070	+359	103,70
Продуктивність виробничо-промислового персоналу (Пппп), тис. грн	213,60	180,03	-33,57	84,28
Фонд оплати праці (ФОП), тис. грн	92 562,3	110 212,1	+17 649,8	119,06
Середня заробітна плата, тис. грн	9,53	10,94	+1,41	114,80

Джерело: Узагальнено авторами за даними підприємства.

Показники обсягів витрат на оплату праці залежать від трьох чинників: обсягу товарної продукції (ТП), продуктивності праці (П) та середньої заробітної платні ( $\bar{з/п}$ ). Отже, маємо трифакторну мультиплікативну модель:

$$ФОТ = \frac{ТП}{П} \times \bar{з/п}; \quad (7)$$

$$\Delta ФОП = ФОП_{поточ.} - ФОП_{баз.}; \quad (8)$$

$$\Delta ФОП = 110212,1 - 92562,3 = 17649,8;$$

$$ФОП_{ТП} = \frac{ТП_{поточ.}}{П_{баз.}} \times \bar{з/п}_{баз.}; \quad (9)$$

$$ФОП_{ТП} = \frac{1812860}{213,60} \times 9,53 = 80898,30 \text{ (тис.грн);}$$

$$ФОП_{П} = \frac{ТП_{поточ.}}{П_{поточ.}} \times \bar{з/п}_{баз.}; \quad (10)$$

$$ФОП_{П} = \frac{1812860}{180,03} \times 9,53 = 95983,32 \text{ (тис. грн);}$$

$$\Delta ФОП_{ТП} = ФОП_{ТП} - ФОП_{баз.}; \quad (11)$$

$$\Delta ФОП_{ТП} = 80898,30 - 92562,30 = -11664,00;$$

$$\Delta ФОП_{П} = ФОП_{П} - ФОП_{ТП} \quad (12)$$

$$\Delta ФОП_{П} = 95983,32 - 80898,30 = +15085,02;$$

$$\Delta ФОП_{\bar{з/п}} = ФОП_{\bar{з/п}} - ФОП_{П}, \quad (13)$$

$$\Delta ФОП_{\bar{з/п}} = 110212,10 - 95983,32 = +14228,78.$$

Загалом за підприємством показники витрат на оплату праці за аналізований період збільшилися на 17649,80 тис. грн, що, з одного боку, оцінюється позитивно, оскільки в працівників збільшуються показники заробітної плати. Усе це є стимулом для зростання показників темпів виробництва продукції, поліпшення якості продукції, підвищення показників ефективності виробництва. З іншого – збільшення витрат спричиняє зниження прибутку (збільшення збитку), підвищення цін на продукцію та зменшення загальної конкурентоспроможності підприємства, що дестабілізує ситуацію на підприємстві.

#### IV. Висновки

1. У результаті проведеного дослідження розглянуто економічну сутність поняття заробітної плати на підприємстві, яка ґрунтується на суті суб'єктивних принципів її формування, в основі яких лежить ігнорування вартості робочої сили й привласнення командно-адміністративною системою монопольного права на визначення частки доходів кожного працівника у створеному суспільному продукті.

2. Проведено аналіз показників використання фонду оплати праці, який показав, що ПАТ “Дніпроенерго” збільшило показники витрат на заробітну плату за рахунок зниження показників обсягів товарної продукції на 11664,00 тис. грн, на що, у свою чергу, вплинуло підвищення тарифів на тепло- і

електроенергію, застаріле устаткування, зниження обсягів виробництва тощо.

3. Підприємство збільшило показники витрат на заробітну плату за рахунок зростання продуктивності праці на 15085,02 тис. грн, що є позитивним. Причиною цьому могло стати підвищення чисельності виробничого персоналу, заміна частини застарілого устаткування на новіше, поліпшення умов праці тощо.

4. Загалом по компанії витрати на оплату праці за аналізований період збільшилися на 17649,80 грн, що, з одного боку, оцінюється позитивно, оскільки в працівників збільшується заробітна плата. Це є стимулом для збільшення темпів виробництва продукції, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. З іншого – збільшення витрат спричиняє зниження прибутку (збільшення збитку), підвищення

цін на продукцію й зменшення конкурентоспроможності підприємства, що є негативним.

#### Список використаної літератури

1. Семенов Г. А. Економіка підприємства : навч. посіб. / Г. А. Семенов, М. О. Панкова, А. Г. Семенов. – 2-ге вид., випр. і доп. – Київ : Видав-во ЦУЛ, 2005. – 336 с.
2. Семенов Г. А. Техніко-економічні розрахунки на підприємстві : навч. посіб. / Г. А. Семенов, А. Г. Семенов, В. К. Станчевський. – Київ : Вид-во ЦУЛ, 2005. – 198 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2006. – 512 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / за заг. ред. проф. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.

Стаття надійшла до редакції 09.06.2015.

---

#### Семенов А. Г., Складанная Е. И. Анализ показателей использования фонда оплаты труда на предприятии

*Статья посвящена анализу показателей использования фонда оплаты труда на предприятии. Рассмотрена экономическая сущность заработной платы на предприятии. По данным анализа фонда заработной платы на ПАО "Днепроэнерго" можно сделать выводы, что фонд заработной платы постоянно растет, причем доля основной заработной платы в общем фонде заработной платы постоянно повышается; дополнительная заработная плата и другие компенсационные выплаты – уменьшаются; средняя заработная плата постоянно и стабильно растет.*

**Ключевые слова:** анализ, производство, заработная плата, фонд оплаты труда, предприятие, производительность труда, сущность заработной платы.

#### Semenov A., Skladanna E. Analysis of Utilization Rates of the Wage Fund in the Enterprise

*The article is devoted to the analysis of utilization rates of the wage Fund in the enterprise.*

*Considered the economic substance of wages in the enterprise. According to an analysis of payroll at PJSC "Dniproenergo" we can conclude that the wage bill is constantly growing, and the share of the basic wage in total wage bill permanently increases and additional salary and other compensation is reduced. Average wages also constantly and steadily growing.*

*In the transition to a market economy have been dramatic changes in many spheres of economic activity, including in the remuneration system. Companies can choose the systems and forms of remuneration on the basis of the specificities and objectives of the enterprise, but according to the current legislation. In the first place in importance among the factors affecting the efficiency of labour is the wage system. It is wages, and often it is the reason that causes a worker at his workplace. Therefore, the value of this problem is difficult to overestimate. Salary emerges as one of the main regulators of the labour market. However, the analysis and evaluation of the impact of wages on the labour market and, above all, on employment in Ukraine has not been given due attention, which leads to negative consequences – rapid growth of unemployment, the destruction of motives and incentives to work the majority of the population.*

*Society on wages has significant functions in the development and improvement of the workforce human reproductive and stimulating. New system of organization of labor and wages should provide employees with financial incentives. It is necessary to consider also that the formation and the amount of profit depends on the wage system.*

*The wage system should be flexible, to stimulate the increase of labour productivity, have sufficient motivational effect. The growth in wages should outpace productivity growth, efficiency. The flexibility of the wage system is that a certain portion of earnings is made dependent on the overall performance of the enterprise.*

**Key words:** analysis, production, wages, wage Fund, enterprise, productivity, wages essence.