

УДК 331.2

***НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ***

Овсянникова С.С.

Студент

*Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия*

Шарапова В.М.

Д.э.н., профессор,

*Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия*

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы анализа использования фонда заработной платы, факторы, вызывающие отклонения от запланированного фонда, влияние численности сотрудников и уровня их заработной платы на соотношение темпов роста эффективности труда и среднего заработка. Влияние на фонд заработной платы таких факторов, как изменение численности сотрудников, рабочего времени, размеров заработной платы, премирования и доплат к основным расценкам.

Ключевые слова: анализ, фонд оплаты труда, заработная плата, бухгалтерский учет, тарифы, сдельные расценки.

***SOME ASPECTS OF ANALYSIS OF THE USE OF THE WAGE
FUND***

Ovsyannikova S.S.

student

*Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Russia*

Sharapova V.M.

*Doctor of Economics, Professor,
Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Russia*

Abstract

The article discusses issues of analyzing the use of the wage fund, factors causing deviations from the planned fund, the influence of the number of employees and the level of their wages on the ratio of the growth rate of labor efficiency and average earnings. The impact on the wage fund of factors such as changes in the number of employees, working hours, wages, bonuses and additional payments to basic prices.

Key words: analysis, wage fund, wages, accounting, tariffs, piece rates.

Заработная плата является главным стимулом для работников, чтобы они проявляли интерес и энтузиазм к результатам своего труда, повышали его производительность и увеличивали объемы произведенной продукции, а также улучшали ее качество и ассортимент. Заработная плата является главным источником доходов для работников и позволяет контролировать степень трудозатрат. Очень важно проводя анализ использования фонда оплаты труда, проверять соответствие темпов роста между средней заработной платой и производительностью труда. С этой целью производят обычно расчет индексов изменения средней заработной платы и

производительности труда. Также стоит отметить, что заработная плата занимает большую часть расходов в себестоимости производимой продукции (работ, услуг).

В соответствии со ст. 129 ТК РФ «Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).» [1].

Расходы на оплату труда составляют значительную долю финансовых затрат предприятия. [7] Величина этих расходов зависит от отрасли и специфики деятельности компании, в связи с чем анализ использования данных расходов имеет важное значение в деятельности предприятия.

Фонд заработной платы в любом экономическом субъекте является совокупной суммой денежных выплат, начисленных персоналу за выполнение работы по сдельным расценкам, окладу и тарифу, а также премии, различного рода доплаты, оплата отпусков, надбавки и прочие выплаты в соответствии с трудовым кодексом и коллективным договором [5]. На сегодняшний день предприятия самостоятельно определяет размеры, порядок расчета, формы и систем оплаты труда персонала.

Источниками информации для анализа выделяют данные бухгалтерского и управленческого учета за отчетный период (месяц, квартал, год) о численности персонала, об объеме реализованной (произведенной) продукции, фонде оплаты труда; данные оперативного

учета и контроля за правильностью учета производительности труда работников, нормативные документы по труду, заработной плате, нормированию, статистическая отчетность, сведения из отдела кадров и т.д.

Анализируя фонд заработной платы [6], выявляют имеющиеся отклонения фактических значений от плановых в расходовании фонда, а также факторы, которые вызывают эти отклонения, изменения фонда заработной платы «в зависимости от изменения численности сотрудников и уровня заработка, а также соотношение темпов роста эффективности труда и среднего заработка» [2].

Необходимо учесть, что на фонд заработной платы оказывают влияние такие факторы, как изменение численности сотрудников, рабочего времени, размеров заработной платы, премирования и доплаты к основным расценкам.

В процессе анализа оцениваются следующие показатели:

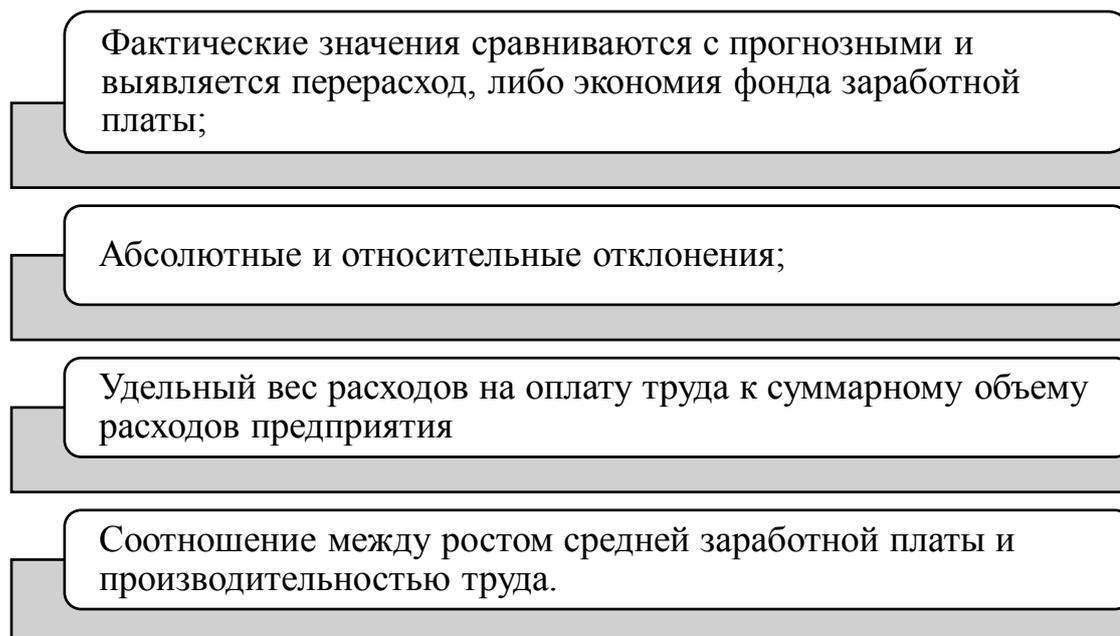


Рис. 1 – Некоторые оценочные показатели для анализа фонд заработной платы

составлено авторами на основе собственных исследований

При данном соотношении должно формироваться неравенство, при котором рост производительности труда превышает рост средней заработной платы, поскольку данное отношение способствует предотвращению перерасхода фонда заработной платы и позволяет обеспечить прибыльность предприятия [3].

Отметим, что фонд заработной платы состоит из трех основных выплат: выплаты по окладу, тарифу и сделке, различные доплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, поэтому важно анализировать не только фонд в целом, но и его составные части отдельно.

Выплаты по окладу, тарифам и сдельным расценкам занимают основную долю фонда заработной платы, в связи с чем следует уделить особое внимание анализу данных выплат. В ходе анализа определяют причины перерасхода и пути его решения. Главными причинами перерасхода, в частности, являются: «необоснованно завышенные тарифные ставки и оклады; неверная тарификация работ; несоответствие норм выработки и расценок» [4].

К перерасходу по выплатам стимулирующего характера часто приводит необоснованно завышенный размер начисления и выплаты премий [2]. Для того чтобы избежать перерасхода целесообразно провести анализ эффективности использования системы оплаты труда и установить качественный контроль в части начисления стимулирующих выплат.

Сверхнормативные расходы по выплатам компенсационного характера чаще всего связаны с доплатой за сверхурочную работу, которая не была предусмотрена, внутрисменными простоями, браком в производстве [5]. Устранение излишних расходов осуществляется благодаря анализу первичной документации, разработкой мероприятий направленных на сокращение потерь в производстве и повышению производительности труда.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 20.03.2024)
2. Бороненкова, С. А. Комплексный экономический анализ в управлении предприятием: учебное пособие / С.А. Бороненкова, М.В. Мельник, А.В. Чепулянис. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 494 с.
3. Коковихин А.Ю. Компенсационный менеджмент /А.Ю. Коковихин, Н.В. Шарапова. - Казань, 2018. – 332 с. EDN: ZAZUAN
4. Мосина Д.А. Методика оценки эффективности системы оплаты труда / Д.А. Мосина, Н.В. Шарапова // Наука и бизнес: пути развития. 2019. № 12 (102). С. 247-250. EDN: LBTFCP
5. Нуриева А.В. Затраты на персонал и их оптимизация / А.В. Нуриева, В.М. Шарапова/ В сборнике: WORLD SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS. сборник статей XIV Международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2017. С. 186-188. EDN: ZQMFER
6. Шарапов Ю.В. Анализ фонда оплаты труда / Ю.В.Шарапов, Ю.А. Юринская /Молодежь и наука. 2017. № 1. С. 93. EDN: XXLYLR
7. Шешукова Т.Г. Методология экономического анализа деятельности коммерческих организаций: учебное пособие / Т.Г. Шешукова; Пермский государственный национальный исследовательский университет. Пермь, 2023. 188 с. EDN: MXBHNY

Оригинальность 79%