

ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ ФОНДУ ПОГОДИННОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА  
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНАЛЬНОГО  
ВІДДІЛЕННЯ ДІФКУ

Воскобой О.В.

Науковий керівник к.е.н., доц. Бурлуцький Б.В.

Донецький національний технічний університет

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. З ростом продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня його оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці обганяли темпи росту його оплати. Тільки за таких умов створюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення.

У зв'язку з цим аналіз використання коштів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. У процесі його варто здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати, виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

Прискорення зростання продуктивності праці є основним напрямком економічної стратегії на сучасному етапі розвитку економіки.

У ході аналізу фонду погодинної заробітної плати необхідно з'ясувати причини зміни постійної частини фонду оплати праці, куди входять зарплата робітників - погодинників, службовців і так далі, а також всі види доплат. Фонд зарплати цих категорій працівників залежить від середньоспискової їх чисельності і середнього заробітку за відповідний період. Середньорічна зарплата робочих почасовиків, крім того, залежить ще від кількості відпрацьованих днів у середньому одним робочим за рік, середньої тривалості робочої зміни і середньогодинної заробітку.

Розрахуємо впливу перерахованих факторів на підприємстві, виходячи з таких даних у таблиці 1.

Таблиця 1 - Аналіз погодинного фонду заробітної плати

Показники	2009 г.	2010 г.	Відхилення
Середньооблікова чисельність робітників - погодинників, чол.	8	7	-1
Кількість відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік, дні	221	223	2
Середня тривалість робочої зміни, год	8	7,99	-0,01
Фонд погодинної оплати праці, грн.	294170,36	328637,2	34466,8
Зарплата одного робітника, грн:			
Середньорічна	36771,295	46948,1714	10176,9

Середньоденна	166,38595	210,529917	44,144
Середньогодинна	20,7982438	26,3491761	5,55093

На підставі даних таблиці 1, зробимо розрахунок впливу факторів на погодинний фонд оплати праці за 2010 рік, у порівнянні з 2009 роком:

$$\Delta\text{ФЗПчр} = (\text{ЧР}_{2010} - \text{ЧР}_{2009}) \cdot \text{ГЗП}_{2009} = (7 - 8) \cdot 36\,771,29 = -36\,771,29 \text{ грн.}$$

$$\Delta\text{ФЗПгзп} = \text{ЧР}_{2010} \cdot (\text{ГЗП}_{2010} - \text{ГЗП}_{2009}) = 7 \cdot (46\,948,17 - 36\,771,29) = +71\,238,16 \text{ грн.}$$

Разом:  $71\,238,16 - 36\,771,29 = +34\,466,87$  грн. Зміни відбулися в тому числі:

за рахунок зміни середньорічної чисельності працівників:

$$\Delta\text{ФЗПчр} = (\text{ЧР}_{2010} - \text{ЧР}_{2009}) \cdot \text{Д}_{2009} \cdot \text{П}_{2009} \cdot \text{ЧЗП}_{2009} = (7 - 8) \cdot 221 \cdot 8 \cdot 20,798 = -36\,772,09 \text{ грн.},$$

за рахунок зміни відпрацьованих днів:

$$\Delta\text{ФЗПд} = \text{ЧР}_{2010} \cdot (\text{Д}_{2010} - \text{Д}_{2009}) \cdot \text{П}_{2009} \cdot \text{ЧЗП}_{2009} = 7 \cdot (223 - 221) \cdot 8 \cdot 20,798 = +2\,329,38 \text{ грн.},$$

за рахунок зміни тривалості робочої зміни:

$$\Delta\text{ФЗПп} = \text{ЧР}_{2010} \cdot \text{Д}_{2010} \cdot (\text{П}_{2010} - \text{П}_{2009}) \cdot \text{ЧЗП}_{2009} = 7 \cdot 223 \cdot (7,99 - 8) \cdot 20,798 = -324,65 \text{ грн.},$$

за рахунок зміни заробітної плати:

$$\Delta\text{ФЗПчзп} = \text{ЧР}_{2010} \cdot \text{Д}_{2010} \cdot \text{П}_{2010} \cdot (\text{ЧЗП}_{2010} - \text{ЧЗП}_{2009}) = 7 \cdot 223 \cdot 7,99 \cdot (26,349 - 20,798) = +69\,234,23 \text{ грн.}$$

Разом:  $-36\,770,8 + 2\,329,38 - 324,65 + 69\,234,23 = +34\,466,87$  грн.

Як видно з розрахунків, збільшення витрати погодинного фонду зарплати в 2010 році, у порівнянні з 2009 роком відбулося за рахунок збільшення середньорічної заробітної плати на 71 238,16 грн. Зменшення середньооблікової чисельності робітників з 8 до 7 осіб спричинило за собою зменшення на суму 36 771,29 грн. За аналізований період незначне негативний вплив так само на збільшення фонду оплати праці надали зниження тривалості робочої зміни (-324,65 грн). Позитивне зміна відбулася так само за рахунок відпрацьованих днів на 2 329,38 грн.

У ході даного аналізу, необхідно встановити відповідність між темпами росту середньої заробітної плати і продуктивністю праці. Для розширеного відтворення, отримання прибутку і рентабельності, потрібно, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання оплати. Якщо такий принцип не дотримується, то відбуваються перевитрата фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції і відповідно зменшення суми прибутку.

Зміна середнього заробітку працюючих за той або інший відрізок часу (рік, місяць, годину) характеризується його індексом ( $I_{сз}$ ), який визначається відношенням середньої зарплати за 2010 рік ( $C_{310}$ ) до середньої зарплати в 2009 році ( $C_{39}$ ).

Розрахунок індексу середнього заробітку в 2010 році, в порівнянні з 2009 роком:

$$I_{сз} = C_{310} / C_{39}, \quad (1)$$

$$C_{310} = 333\,211,02 / 7 = 47\,601,57 \text{ грн.}$$

$$C_{39} = 303\,170,36 / 8 = 37\,896,3 \text{ грн.}$$

$$I_{сз} = 47\,601,57 / 37\,896,3 = 1,256$$

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу і розраховується за формулою:

$$B = O / T, \quad (2)$$

де B – виробіток;

O – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

T – затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг) чи середньосписковий склад виробничого персоналу.

На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюються обсяг продукції і затрати праці.

Розрахуємо індекс річної виробітки (Ігв) в 2010 році, в порівняння з 2009 роком:

$$I_{гв} = ГВ10 / ГВ9, \quad (3)$$

$$ГВ10 = 1\,384\,000 / 7 = 197\,714,28 \text{ грн.}$$

$$ГВ9 = 1\,232\,000 / 8 = 154\,000 \text{ грн.}$$

$$I_{гв} = 197\,714,28 / 154\,000 = 1,284$$

За даний період спостерігається, що темпи зростання продуктивності (на 28,4%) праці випереджають темпи зростання оплати праці (на 25,6%). Коефіцієнт випередження дорівнює:

$$K_{оп} = I_{гв} / I_{сз}, \quad (4)$$

$$K_{оп} = 1,284 / 1,256 = 1,022.$$

Отже, ми можемо зробити висновок про те, що зростання продуктивності праці випереджає зростання фонду оплати праці на 2,2% в середньому за 2010 рік порівняно з 2009 роком.

Так само розрахуємо індекс витрат з оплати на виробництво одиниці продукції, це зворотна величина коефіцієнта випередження:

$$I_z = I_{сз} / I_{гв}, \quad (5)$$

$$I_z = 1,256 / 1,284 = 0,978$$

Для визначення суми економії (-E) чи перевитрати (+ E) фонду заробітної плати у зв'язку зі зміною співвідношень між темпами росту продуктивності праці та її оплати можна використовувати наступну формулу:

$$\pm E_{фзп} = ФЗП_{2010} \cdot (I_{сз} - I_{гв}) / I_{сз}, \quad (6)$$

$$\pm E_{фзп} = 333\,211,02 \cdot (1,256 - 1,284) / 1,256 = -7\,428,24 \text{ грн.}$$

У зв'язку з тим, що темпи зростання оплати праці порівняно з темпами зростання продуктивності праці менше, сталася економія фонду оплати праці в розмірі 7 428,24 грн.

В 2010 році відбулося збільшення витрати погодинного фонду зарплати у порівнянні з 2009 роком за рахунок збільшення середньорічної заробітної плати на 71238,16 грн.

Зменшення середньооблікової чисельності робітників з 8 до 7 осіб спричинило за собою зменшення на суму 36771,29 грн. Продуктивність праці за рік на одного робітника збільшилася на 43714,28 грн. чи на 28,4%. Середня заробітна плата зросла у 2010 року в порівнянні з 2009 на 9 705,27 грн. чи на 25,6%. Загалом зростання продуктивності праці випереджає зростання фонду оплати праці на 2,2% в середньому за 2010 рік порівняно з 2009 роком. Такі пропорції характеризує досліджувану Установу з кращої сторони.

Таким чином можна зробити висновок, що в установі не відбуваються перевитрати ФОП, а навіть є його економія в залежності від продуктивності праці у розмірі 2,2%, але це дуже малий відсоток, тому керівництву установи потрібно заохочувати працівників до більшого зростання продуктивності праці (в першу чергу за рахунок фінансової складової), для ще більшого залучення коштів інвесторів, кількості позичальників, вжиття заходів для забезпечення повернення позичальниками кредитів та інноваційних позик та інше.

#### Література

1. Пошерстник Е.Б., Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях – 5-е изд. – СПб: Герда, 2000 – 640с.
2. <http://www.difku.gov.ua>
3. <http://abc.vvsu.ru>
4. <http://in.gov.ua>