

## Методические аспекты анализа затрат на оплату труда в коммерческой организации

*Сулейманова Д.А., к.э.н., доцент кафедры  
«Аудит и экономический анализ»  
Матитова З.Н., студентка направления  
«Бухгалтерский учёт, анализ и аудит»  
ФГБОУ ВО "Дагестанский государственный университет"  
e-mail: [matitova.zuhra@gmail.com](mailto:matitova.zuhra@gmail.com)  
Россия, Махачкала*

Вся зарплата сотрудников предприятия в совокупности сводится к единому показателю, который называется фондом заработной платы, представляющий собой львиную долю себестоимости производимой продукции. Все зависит от того, к какой отрасли относится предприятие, его индивидуальная специфика, политика руководства относительно оплаты труда, процентное соотношение может быть от 2-3% до 2/3 от общих затрат предприятия. Ниже детально описан анализ расходов на оплату труда.

Значение анализа затрат на оплату труда обуславливается необходимостью постоянного определения резервов улучшения качества работы предприятий, повышения эффективности использования рабочей силы и эффективности расходования денежных средств, выделяемых на оплату труда работников.

Одно из ключевых направлений расходования средств компании - фонд оплаты труда, который включает в себя расходы, связанные с выплатой зарплат. Поэтому состояние фонда должно постоянно находиться в поле зрения руководства. Анализ расходования позволит оперативно выявлять проблемы, устранять их, оптимизировать все процессы. Также анализ расходов необходим для установления их структуры, пропорционального соотношения. К примеру, соотношения с показателем эффективности труда. На основании исследований можно выявить ожидаемые тенденции, построить эффективную систему оплаты труда.[1]

Алгоритм проведения анализа затрат на оплату труда можно представить следующим образом:

1. Сбор данных, необходимых для построения общего представления о используемой системе оплаты труда.
2. Анализ полученных материалов.
3. Разработка методов улучшения продуктивности деятельности организации.

Учёт и анализ расходов на оплату труда позволяет обрисовать общую картину эффективности работы предприятия и принять необходимые меры для её улучшения.[5]

Зарплату называют основной, если она начисленная за выполненную работу согласно условиям труда, работу в отведенное время, при использовании сдельной или почасовой оплаты. Также в эту категорию следует отнести все компенсации, доплаты, связанные с графиком работы или рабочими условиями, премиальные выплаты. Зарплату, которая начисляется за особые достижения, нестандартные условия труда, компенсации и т.д., называют дополнительной, сюда относят выплаты по отпускам, льготную оплату для несовершеннолетних сотрудников.

Для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами:

- отчетными данными о численности работающих, объеме производства, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда заработной платы;
- отчетными данными об использовании фонда зарплаты по его составным (структурным) элементам; данными о состоянии технического нормирования на предприятии;
- данными о доплатах за отклонение от нормальных условий работы.[3]

Фонд заработной платы включает в себя все основные суммы для выплат сотрудникам в натуральной или денежной формах, которые начисляет предприятие по таким пунктам:

- за затраченное на работу время (основная зарплата, начисленная по тарифу окладу, сдельным расценкам, регулярные премиальные и бонусы, дополнительные выплаты);
- за неотработанное время (отпускные, за дни сдачи крови и др.);
- одноразовые выплаты (поощрение за перевыполненный план, материальная помощь, одноразовые премиальные выплаты и прочее);
- за питание, жилье, талоны на топливо.

Для вычисления фонда оплаты труда существует простая формула, включающая все составные зарплаты:

$$S=M+K+A, \text{ где}$$

S – фонд оплаты труда;

M – сумма вознаграждения за выполненную работу;

K – компенсация (например, за труд в сложных условиях);

A – премиальные.[2]

В качестве рекомендаций по сокращению затрат на оплату труда в коммерческих организациях рекомендуется:

- сокращение сверхплановых потерь и непроизводительно используемого рабочего времени;
- активнее использовать в систему нормирования труда в организации;
- применять новый метод «безболезненного увольнения» – аутплейсмент;
- применение аутсорсинга (от англ. outsourcing, внешний источник) – это передача организацией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области.[4]

Итак, приведенные аспекты оптимизации расходов на оплату труда в коммерческой организации дают наглядное представление о большем эффекте практического применения альтернативных методов сокращения персонала предприятия.

#### **Список используемой литературы:**

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Практикум / В.В. Авдеев. – М.: ФиС, 2018. С. 21-23.
2. Анализ расходов на оплату труда сотрудников. URL: <http://buh-u4ety.ru/raschety/raschety-s-rabotnikami/analiz-rasxodov-na-oplatu-truda.html> (дата обращения 23.03.2019)
3. Любушин Н.П. Экономический анализ [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и «Финансы и кредит» / Н.П. Любушин. — 3-е изд. — Электрон.текстовые данные. — М : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 575 с.
4. Салахутдинова А.Ф., Вишневская Н.Г./ Оптимизация затрат на персонал фирмы в современных условиях / Всероссийский научный журнал Студент. Аспирант. Исследователь/ 2018 г., № 3 (33).
5. Шигаев А.И. Распределение затрат по видам внутрихозяйственной деятельности // Бухгалтерский учет. 2017. № 8. С. 50–52.