

К. В. ЗАХОЖАЙ

Національний авіаційний університет, м. Київ

О. В. ПАСЛАВСЬКИЙ

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

АНАЛІЗ СИСТЕМИ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА МІКРОРІВНІ

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 4(27), с. 101–106

Розглянуто діючу систему нарахування заробітної плати на рівні підприємств; проаналізовано методичку розрахунків із оплати праці на прикладі середньотехнічних навчальних закладів та процес використання фонду заробітної плати на мікрорівні.

Важливим завданням вітчизняної економічної науки в сучасних умовах є всебічне дослідження проблеми оплати праці з точки зору подолання кризи і стимулювання економічного зростання в Україні. Від наукового обґрунтування змісту реформи оплати праці, правильного вибору шляхів реформування розрахунків із заробітної плати багато в чому залежать перспективи економічних перетворень у нашій країні. Реформування оплати праці є важливою складовою курсу реформ у національній економіці України.

Питання щодо обліку та контролю розрахунків з оплати праці є актуальними на сучасному етапі розвитку нашої країни і окремо кожного підприємства, оскільки для керівника розмір фонду оплати праці впливає на розмір його витрат і в подальшому прибутків, а для працівників заробітна плата — це джерело існування, і своєчасні розрахунки із заробітної плати є основою взаєморозуміння працівників і керівництва підприємства.

Подолання кризових явищ в економіці України створює реальні умови для підвищення доходів населення, насамперед їх основної складової — оплати праці. Необхідність збільшення заробітної плати і, відповідно, фонду оплати праці зумовлюється державним курсом на побудову соціально орієнтованої економіки. Важливість цих питань посилюється визначеною урядом стратегією щодо формування в українському суспільстві потужного середнього класу.

Теоретичні, методичні і прикладні питання багатогранної проблеми обліку, аудиту й аналізу

розрахунків з оплати праці завжди були і є предметом наукових досліджень, зокрема, таких відомих українських учених-економістів, як В. П. Багров, М. Т. Білуха, М. А. Болюх, Ф. Ф. Бутинець, П. М. Гарасим, С. Ф. Голов, Н. І. Дорош, А. Г. Загородній, С. В. Івахненко, А. Н. Кузьмінський, М. В. Кужельний, Л. П. Кулаковська, В. М. Пархоменко, І. І. Пилипенко, Ю. В. Піча, М. С. Пушкарь, В. В. Сопко, Б. В. Усач, В. Г. Швець та ін. Серед зарубіжних дослідників, яким також належить значний внесок у дослідження даної проблеми, слід назвати Є. А. Аренса, Р. Дж. Адамса, Л. І. Жукова, О. В. Ковальова, Н. Т. Либинцева, Дж. К. Лобека, Б. Нідлза та ін.

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємствах та показники рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. Зі зростанням продуктивності праці утворюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати так, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання її оплати [3, 157]. 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 даному процесі слід проводити систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання

продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції [4, 158].

Фонд заробітної плати згідно з чинною інструкцією органів статистики включає не лише фонд оплати праці, що належить до поточних витрат підприємства, а й виплати за рахунок коштів соціального захисту і чистого прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства.

Найбільшу частку в складі коштів, використаних на споживання, становить фонд оплати праці, що включається у собівартість продукції [4, 293].

В економічному аналізі оперують поняттями, що пов'язані з оплатою праці працівників та іншими виплатами: фонд оплати праці; фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати; інші заохочувальні та компенсаційні виплати з фонду оплати праці [6, 24].

Аналіз фонду оплати праці працівників підприємств проводиться у такій послідовності:

1. Оцінюється структура фонду оплати праці за економічним змістом, джерелами формування, категоріями працівників тощо.

2. Розраховуються абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати.

Порівнюючи фактично нараховану заробітну плату за місяць, квартал, наростаючим підсумком з початку року, за рік і за групами персоналу на підприємствах, а також в окремих структурних підрозділах з прогнозним (минулим) періодом, визначається абсолютна економія або перевитрати коштів на заробітну плату [5, 295].

Абсолютна економія (перевитрати) ($\Delta\PhiЗП_{абс}$) розраховується при порівнянні фактично використаних коштів на оплату праці ($\PhiЗП_{ф}$) з базисним фондом заробітної плати ($\PhiЗП_{б}$) у цілому по підприємству, за виробничими підрозділами та категоріями працюючих:

$$\Delta\PhiЗП_{абс} = \PhiЗП_{ф} - \PhiЗП_{б}$$

Абсолютна перевитрата (економія) фонду заробітної плати всього персоналу, у тому числі промислово-виробничого, без урахування змін обсягу виробництва продукції не дає можливості оцінити ефективність використання коштів на оплату праці.

Оскільки фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу тісно пов'язаний з обсягом виробництва продукції та продуктивністю праці, то визначається відносна економія (перевитрата) фонду заробітної плати [3, 161].

Відносна економія (перевитрата) фонду заробітної плати ($\Delta\PhiЗП_{відн}$) визначається як різниця між фактично нарахованою заробітною

платою та базовим її фондом, скоригованими на фактичний темп зростання (зниження) обсягу виробництва та продуктивності праці. При цьому необхідно враховувати, що коригується тільки змінна частина фонду заробітної плати, яка змінюється пропорційно до зміни обсягу виробництва продукції. Це заробітна плата робітників за розцінками, премії робітникам та управлінському персоналу за виробничі результати та сума відпускних, що відповідає частці змінної заробітної плати [3, 162].

Постійна частина не змінюється при збільшенні або зменшенні обсягу виробництва (заробітна плата робітникам за тарифними ставками, заробітна плата службовцям за окладами, всі види доплат, оплата праці працюючих у житлово-комунальному господарстві, соціальній сфері та відповідна до них сума відпускних):

$$\Delta\PhiЗП_{відн} = \PhiЗП_{ф} - \PhiЗП_{ск} = \PhiЗП_{ф} - (\PhiЗП_{зм} \times T_3 + \PhiЗП_{пост}),$$

де $\Delta\PhiЗП_{відн}$ — відносне відхилення фонду заробітної плати; $\PhiЗП_{ф}$ — фонд заробітної плати фактичний; $\PhiЗП_{ск}$ — фонд заробітної плати базовий, скоригований на фактичний темп зміни обсягу виробництва; $\PhiЗП_{зм}$ та $\PhiЗП_{пост}$ — відповідно змінна та постійна сума базового фонду заробітної плати; T_3 — темп зростання (зниження) обсягу виробництва.

3. Визначають вплив факторів на абсолютне та відносне відхилення $\PhiЗП$.

Фактори, що впливають на фонд оплати праці працівників підприємства (середньо-технічного навчального закладу):

1. Змінна частина фонду заробітної плати передусім залежить від обсягу випущеної продукції. Чим він більший, тим більша нараховується заробітна плата робітникам [4, 296]. Чинник обсягу продукції діє спільно зі структурним чинником, тобто зі зміною частки окремих виробів, що мають більшу або меншу трудомісткість і, відповідно, оплату за одиницю продукції. Іншим чинником, що спричиняє вплив на змінну частину оплати праці робітників, є пряма оплата праці за одиницю виробу, яка залежить від трудомісткості одиниці виробу та годинної оплати праці (розцінок за виробу), що змінюються під впливом науково-технічного прогресу та поліпшення організації виробництва та праці.

Аналіз змінної частини фонду заробітної плати за рахунок:

- зміни обсягу виробництва визначається за формулою:

$$\Delta \Phi ЗП_{ЗМ\text{ }ОБ} = \Phi ЗП_{ЗМ} (ОБ_{II} : ОБ_I) - \Phi ЗП_{ЗМ},$$

де $\Phi ЗП_{ЗМ}$ — змінна частина фонду заробітної плати; $ОБ$ — обсяг виробництва.

• зміни прямої оплати праці за одиницю продукції визначається за формулою:

$$\Delta \Phi ЗП_{ЗМ\text{ }ЗП} = \Phi ЗП_{ЗМ\text{ }II} - \Phi ЗП_{ЗМ\text{ }I} (ОБ_{II} : ОБ_I)$$

2. Постійна частина фонду заробітної плати, в яку входить заробітна плата робітників-почасовиків, працівників дитячих садків, клубів, санаторіїв-профілакторіїв і т. д., а також усі види доплат. Фонд заробітної плати цих категорій працівників залежить від їхньої середньооблікової чисельності і середнього заробітку за відповідний період. Середньорічна заробітна плата робітників-почасовиків, крім того, залежить ще від кількості днів, які відпрацював у середньому один робітник за рік, від середньої тривалості робочої зміни і середньогодинного заробітку [3, 170].

Аналіз постійної частини заробітної плати:

• зміни чисельності працівників визначається за формулою:

$$\Delta \Phi ЗП_{\text{чп}} = (\text{ЧП}_1 - \text{ЧП}_0) \times D_0 \times T_0 \times \text{ГЗП}_0,$$

де ЧП_1 і ЧП_0 — середньооблікова чисельність працівників; D_0 — кількість відпрацьованих днів на одного працівника за рік; T_0 — середня тривалість робочого дня; ГЗП_0 — середньогодинна заробітна плата одного працівника;

• зміни кількості відпрацьованих днів на одного працівника за рік визначається за формулою:

$$\Delta \Phi ЗП_{\text{д}} = \text{ЧП}_1 \times (D_1 - D_0) \times T_0 \times \text{ГЗП}_0;$$

• зміни середньої тривалості робочого дня визначається за формулою:

$$\Delta \Phi ЗП_{\text{т}} = \text{ЧП}_1 \times D_1 \times (T_1 - T_0) \times \text{ГЗП}_0;$$

• зміни середньогодинної заробітної плати одного працівника визначається за формулою:

$$\Delta \Phi ЗП_{\text{гзп}} = \text{ЧП}_1 \times D_1 \times T_1 \times (\text{ГЗП}_1 - \text{ГЗП}_0).$$

3. Важливе значення для аналізу використання фонду заробітної плати має вивчення даних про середній заробіток працюючих, його зміну, а також про чинники, що впливають на його рівень. Тому подальший аналіз повинен бути спрямований на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих за галузями виробництва, підрозділами, категоріями та професіями [1, 171]. При цьому потрібно враховувати, що середньорічна заробітна плата робітників залежить від кількості відпрацьованих днів кожним робітником, середньої тривалості робочого дня та середньогодинної заробітної плати: $\text{РЗП} = D \times T \times \text{ГЗП}$.

У процесі аналізу необхідно вивчити виконання плану заходів для зниження трудомісткості продукції, вчасність перегляду норм виробіток і розцінок, правильність оплати за тарифами, правильність нарахування доплат за стаж роботи, понадурочні години, час простою з вини підприємства тощо [2, 297].

4. У процесі аналізу необхідно встановити відповідність між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Як зазначалося вище, для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та рентабельності необхідно, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання оплати праці. Якщо цей принцип не дотримується, то відбуваються перевитрачання фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції та, відповідно, зменшення суми прибутку [8, 174].

Зміна середнього заробітку працюючих за той чи інший проміжок часу (рік, місяць, день, година) характеризується його індексом ($I_{\text{сз}}$), який визначають відношенням середньої заробітної плати за звітний період (СЗ_1) до середньої заробітної плати в базисному періоді (СЗ_0):

$$I_{\text{сз}} = \text{СЗ}_1 : \text{СЗ}_0.$$

Аналогічно розраховують індекс продуктивності праці ($I_{\text{прпр}}$):

$$I_{\text{прпр}} = \text{РВ}_1 : \text{РВ}_0.$$

Якщо темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання оплати праці, то коефіцієнт випередження ($K_{\text{вип}}$) буде визначатися за формулою:

$$K_{\text{вип}} = I_{\text{прпр}} : I_{\text{сз}}.$$

Для визначення суми економії ($-E$) чи перевитрати ($+E$) фонду заробітної плати у зв'язку зі зміною співвідношень між темпами зростання продуктивності праці і її оплатою можна використати таку формулу:

$$E = \Phi ЗП_1 \times ((I_{\text{сз}} - I_{\text{рв}}) : I_{\text{сз}}).$$

Для оцінки співвідношення розраховують коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати, приріст середньої заробітної плати на 1 % приросту продуктивності праці чи приріст продуктивності праці на 1 % приросту середньої заробітної плати [4, 298]. Коефіцієнт випередження є співвідношенням індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати.

В умовах інфляції під час аналізу індексу зростання середньої заробітної плати необхідно вра-

ховувати індекс зростання цін на споживчі товари та послуги ($I_{ц}$) за аналогічний період:

$$I_{зп} = (CЗ_1 : (CЗ_0 \times I_{ц})).$$

Необхідно також визначити рівень заборгованості із заробітної плати (K_3):

$$K_3 = ((ЗП_{нар} - ЗП_{випл.}) : ЗП_{нар}) \times 100,$$

де $ЗП_{нар}$ — сума нарахованої заробітної плати за період; $ЗП_{випл.}$ — сума виплаченої заробітної плати за період.

Високий відсоток заборгованості з оплати праці свідчить про фінансові труднощі підприємства.

Для оцінювання ефективності використання коштів на оплату праці необхідно використовувати такі показники, як обсяг виробництва продукції в діючих цінах, виручка, сума валового, чистого, капіталізованого прибутку на гривню заробітної плати і т. д. У процесі аналізу слід вивчити динаміку цих показників, виконання плану за їх рівнем [7, 175]. Також необхідно визначити чинники, які впливають на зміну кожного показника, що характеризує ефективність використання фонду заробітної плати.

Проаналізуємо методику розрахунків із оплати праці на прикладі середньотехнічних навчальних закладів (за основу взято один із провідних коледжів міста Києва) (табл. 1.).

З табл. 1 видно, що за окремими категоріями відбулося скорочення чисельності персоналу коледжу. Загальна чисельність працюючих фактично у 2009 р. зменшилася порівняно з потребою на 12 чоловік або на 7,06 %, з 2008 р. — на 13 чоловік або на 7,6 %. У 2009 р. порівняно з 2008 р. і з потребою 2009 р. відбулося скорочення числа спеціалістів на 3 та 5 чоловік, викладачів — на 10 та 4 чоловік. У 2009 р. не вистачає 2-х майстрів виробничого навчання (інший персонал) та одного робітника.

Розглянемо структуру трудових ресурсів коледжу в табл. 2, де показано, що в коледжі: частка спеціалістів порівняно з 2008 р. не змінилась, з потребою 2009 р. — зменшилася на 1,3 %; відбулося збільшення робітників: на 1,5 % збільшилася їх питома вага порівняно з 2008 р. і на 0,7 % від потреби 2009 р. Частка викладачів у 2009 р. порівняно з 2008 р. зменшилась на 3 %, порівняно з потребою 2009 р. Тому бачимо незначне збільшення (на 0,4 %) питомої ваги персоналу, віднесеного до іншого персоналу, адже їх частка в 2009 р. більша на 1,5 % від 2008 р., від потреби 2009 р. — 0,2 %.

Аналіз структури трудових ресурсів коледжу показав деякі зрушення відносно персоналу, віднесеного до категорії іншого персоналу та збільшення частки викладачів на 0,2 % та 0,4 % відповідно. Ці категорії персоналу відіграють у навчальному

Таблиця 1

Оцінка забезпеченості коледжу трудовими ресурсами

Показники	2008 р.	2009 р.		Відхилення			
		Потреба	Факт.	абсолютне		відносне, %	
				до потреби	до 2008 р.	до потреби	до 2008 р.
Всього персоналу, чол., у т. ч.:	171	170	158	-12	-13	-7,06	-7,6
Спеціалісти	41	43	38	-5	-3	-11,63	-7,32
Робітники	30	31	30	-1	0	-3,23	0
Викладачі	70	64	60	-4	-10	-6,25	-14,29
Інший персонал	30	32	30	-2	0	6,25	0

Таблиця 2

Структура трудових ресурсів коледжу

Категорії персоналу	2008 р.		2009 р.				Відхилення у структурі	
	Чисельність, чол.	Питома вага, %	потреба		факт		від 2008 р.	від потреби
			Чисельність, чол.	Питома вага, %	чисельність, чол.	питома вага, %		
Спеціалісти	41	24,0	43	25,3	38	24,0	0	-1,3
Робітники	30	17,5	31	18,3	30	19,0	+1,5	+0,7
Викладачі	70	41	64	37,6	60	38,0	-3	+0,4
Інший персонал	30	17,5	32	18,8	30	19,0	+1,5	+0,2
Всього персоналу	171	100	170	100	158	100	x	x

процесі найважливішу роль і саме від них залежить якість підготовки майбутніх фахівців.

Особливістю навчальних закладів є те, що жінок працює тут більше, ніж чоловіків: у коледжі працює 22,15 % чоловіків і 77,85 % — жінок.

Аналіз фонду заробітної плати персоналу коледжу проводиться у такій послідовності:

1. Оцінюється структура фонду заробітної плати.

Проаналізуємо структуру фонду оплати праці в коледжі за наведеними даними в табл. 3.

Можна зробити висновок, що фонд оплати праці персоналу коледжу в 2009 р. більший, ніж у 2008 р. на 842490,82 грн, у т. ч. на 260714,85 грн за рахунок збільшення основної заробітної плати; на 548725,05 грн — за рахунок збільшення додаткової заробітної плати і на 33051,92 грн — за рахунок інших заохочувальних виплат. Питома вага значень даних показників у 2008 р. має таке співвідношення: найбільший відсоток — 56,3 % має фонд основної заробітної плати; 38,5 % — фонд додаткової заробітної плати; найменший відсоток — 5,2 % інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Питома вага значень даних показників у 2009 р. має таке співвідношення: найбільший відсоток — 49,9 % має фонд основної заробітної плати; 45,3 % — фонд додаткової заробітної плати; найменший відсо-

ток — 4,8 % — інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Питома вага фонду основної заробітної плати в 2009 р. порівняно з 2008 р. зменшилася на 6,4 %; питома вага фонду додаткової заробітної плати в 2009 р. порівняно з 2008 р. збільшилася на 6,8 %; питома вага інших заохочувальних компенсаційних виплат у 2009 р. порівняно з 2008 р. зменшилася на 0,4 %.

2. Оцінюється використання фонду заробітної плати.

Аналіз використання фонду заробітної плати в коледжі наведено в табл. 4.

Для аналізу зміни фонду оплати праці використовуємо таку факторну систему:

$$\text{ФОП} = \text{Ч} \times \text{ЗП},$$

де Ч — середньоспискова чисельність працівників; ЗП — середньорічна заробітна плата.

Використаємо метод абсолютних різниць та визначимо вплив чинників на зміну фонду оплати праці (+842490,82 грн):

1) вплив зміни чисельності працівників:

$$\Delta \text{ФОП}^{\text{Ч}} = \Delta \text{Ч} \times \text{ЗП}^{\text{ПЛ}}$$

$$\Delta \text{ФОП}^{\text{Ч}} = -13 \times 14433,52 = -187635,76 \text{ грн.}$$

Тобто за рахунок зменшення чисельності працюючих на 13 чоловік фонд заробітної плати зменшився на 187635,76 грн.

Таблиця 3

Структура фонду оплати праці коледжу

Показник	2008 р.		2009 р.		Відхилення	
	Сума, грн	Питома вага, %	Сума, грн	Питома вага, %	Абсолютне	%
Фонд оплати праці, всього, в т. ч.	2468132,91	100	3310623,73	100	+842490,82	X
• фонд основної заробітної плати	1389941,02	56,3	1650654,87	49,9	+260713,85	-6,4
• фонд додаткової заробітної плати	951004,86	38,5	1499729,91	45,3	+548725,05	+6,8
• інші заохочувальні та компенсаційні виплати	127187,03	5,2	160238,95	4,8	+33051,92	-0,4

Таблиця 4

Система використання фонду заробітної плати в коледжі

Показник	Умовні позначення	2008 р.	2009 р.	Відхилення	
				Абсолютне	%
Фонд заробітної плати, грн	ФОП	2468132,91	3310623,73	+842490,82	+34,13
Середньоспискова чисельність працівників, чол.	Ч	171	158	-13	-7,6
Середньорічна заробітна плата, грн	ЗП	14433,52	20953,31	+6519,79	+45,17

2) вплив зміни середньорічної заробітної плати:

$$\Delta\text{ФОП}^{\text{ЗП}} = \Delta\text{ЗП} \times \text{Ч}$$

$$\Delta\text{ФОП}^{\text{ЗП}} = 6519,79 \times 158 = +1030126,82 \text{ грн.}$$

Тобто за рахунок зростання середньорічної заробітної плати на 6519,79 грн фонд заробітної плати зріс на 1030126,82 грн.

3) вплив обох чинників:

$$S = \Delta\text{ФОП}^{\text{Ч}} + \Delta\text{ФОП}^{\text{ЗП}}$$

$$S = -187635,76 + 1030126,82 = 842490,82 \text{ грн.}$$

Отже, у результаті зменшення чисельності працівників у 2009 р. порівняно з 2008 р. на 13 чоловік — фонд заробітної плати зменшився на 187635,76 грн, проте збільшення середньорічної заробітної плати в 2009 р. порівняно з 2008 р. на 6519,79 грн призвело до збільшення ФОП на 1030126,82 грн. У результаті взаємної дії обох чинників фонд заробітної плати зріс на 842490,82 грн.

Отже, заробітна плата — одна з найважливіших і найскладніших економічних категорій, оскільки вона є одночасно і основним джерелом доходу найманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників. Заробітна плата виступає найважливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах їхньої праці, її продуктивності.

З оплатою праці пов'язане розширення ємності внутрішнього ринку для стимулювання вітчизняних товаровиробників, збільшення заощаджень населення як важливого джерела інвестицій в економічний розвиток. Крім того, необхідність належної збалансованості економічних інтересів учасників виробництва потребує збільшення частки оплати праці у структурі суспільного продукту.

Фундаментальні дослідження низки питань щодо обліку, контролю оплати праці й аналізу ефективності використання трудових ресурсів в умовах створення автоматизованих робочих місць бухгалтера та переходу на національні стандарти є вагомими, а результати важливими для оперативного прийняття управлінських рішень на мікро- та макрорівнях.



Література

1. *Бухгалтерський облік у галузях економіки: Підручник для студ. вищ. навч. закл.* / В. Б. Захожай, М. Ф. Базась, М. М. Матюха, В. М. Базась; За ред. В. Б. Захожая, М. Ф. Базася. — К.: МАУП, 2005. — С. 639–644.
2. *Бюджетний менеджмент: Підручник* / В. Федосов, В. Опарін, Л. Сафонова та ін.; За заг. ред. В. Федосова. — К.: КНЕУ, 2004. — 864 с.
3. *Васюта-Беркут О. І. та ін. Теорія бухгалтерського обліку: Навч. посіб.* / О. І. Васюта-Беркут, Г. Ф. Шелітько, Н. О. Ромашевська; За заг. ред. В. Б. Захожая. — К.: МАУП, 2001. — С. 170.
4. *Мошенський С. З., Олійник О. В. Економічний аналіз: Підручник для студ. екон. спец. вищ. навч. закл.* / За ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. — 2-ге вид., доп. і переробл. — Житомир: ПП "Рута", 2007. — 704 с.
5. *Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навч. посіб.* — 3-тє вид., випр. і допов. — К.: Знання, 2007. — 668 с.
6. *Статистичне забезпечення управління економікою. Прикладна статистика з використанням аналітичних можливостей програмного середовища Microsoft Excel: Навч. посіб.* / А. В. Головач, В. Б. Захожай, І. Г. Манцуров, Н. А. Головач. — К.: КНЕУ, 2006. — 328 с.
7. *Статистичний щорічник України за 2009 рік* / Держкомстат України; За ред. О. Г. Осауленка. — К.: Консультант, 2010. — 575 с.
8. *Финансово-кредитный словарь.* — М.: Финансы и статистика, 2004. — Т. 1. — 282 с.

Розглянуто процес оплати праці, що використовується на мікрорівні в Україні, зазначено чинники впливу на фонд заробітної плати, проаналізовано процес використання фонду заробітної плати у середньотехнічному навчальному закладі.

Рассмотрен процесс оплаты труда, используемый на микроуровне в Украине, указаны факторы влияния на фонд заработной платы, проанализирован процесс использования фонда заработной платы в среднем техническом учебном заведении.

The process of payment of labour which is used on a microlevel in Ukraine is considered in the article, the factors of influence on the fund of earnings are indicated, the process of the use of wage-fund is analysed in to middling technical educational establishment.

Надійшла 4 листопада 2010 р.