**Введение.**

 В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральной формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни).

 Переход к рыночным отношениям вызвал к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

 Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно- правовых форм устанавливается законодательством.

 Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

 Новыми направлениями в области социальных гарантий стали индексация доходов и компенсация потерь населения в связи с инфляцией. Важное место в социальной защите и поддержке населения занимают государственные внебюджетные фонды (социального страхования, пенсионный, обязательного медицинского страхования, занятости населения и другие). Порядок их формирования и использования регламентируется соответствующим законодательством. Все они образуются за счет специальных целевых отчислений и других источников, функционируют автономно от государственного бюджета, имеют определенную самостоятельность и используются на финансирование важнейших социальных мероприятий и программ.

 Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

 В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдачи на руки), своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, пенсионных фондов и фондами занятости.

 Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за качеством и количеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

**I. СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЕЁ СВЯЗЬ С ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА**

 **1.1. Заработная плата как экономическая категория**

 В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оп­латы труда. Прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо мно­гие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

 Наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

 Здесь раскрывается только источник заработной платы, к тому не совсем кон­кретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется не только по количеству и качеству труда, но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

И определение заработной платы, как части совокупного обществен­ного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, за­тушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формиро­вания, с общими результатами работы трудового коллектива.

 Рассматриваемую категорию можно определить сле­дующим образом. Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работни­ками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным тру­довым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

 В экономической теории существует две основных концепции оп­ределения природы заработной платы:

 а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

 б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

 Теоретические основы концепции заработная плата как цена труда были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он опреде­лял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, зара­ботная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

 Концепция заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разгра­ничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть то­варом и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способно­стью к труду, а заработная плата выступает в качестве пены этого товара в виде де­нежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспе­чивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил. Что вели­чина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств сущест­вования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его слож­ности и от рыночной конъюнктуры.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Каче­ственная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выра­жает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходи­мых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

 На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной ква­лификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу диф­ференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть форми­руется система рынков по отдельным ее видам.

 Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Существуют следующие *функции* заработной платы: функция распределения, социальная функция и стимулирующая (мотивационная) функция.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возник­новение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определя­ется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

 Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень оплаты. С переходом к товар­ной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функ­ции оплаты труда.

 С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроиз­водства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стиму­лирующей. Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на оде­жду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и так далее. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработ­ной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характери­стик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыноч­ной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непо­средственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и ква­лификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необхо­димый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня по­требления в семье работника.

Из системы государственного регулирования осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она опре­делилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов произ­водства. Таким образом получается, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки-стоимости.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств терять на то, чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Таким образом, тема дипломной работы была мною выбрана не случайно. Вопрос заработной платы, его решение на каждом конкретном предприятии, является одним из наиболее *актуальных* в наше время.

Заработная плата возрождает свою утерянную социальную функ­цию*.* Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара «рабочая сила». Важную роль в общей сумме доходов в новых экономиче­ских условиях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты пред­принимателей работникам на социальные цели. Фонды социального развития иг­рают все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного все более расширенного воспроизводства ра­бочей силы как фактора повышения производительности труда.

 Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и со­циальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

 Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет опреде­ляющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем доходе работника. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник кос­венно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого госу­дарственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

 В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на пред­приятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последнее в конечном счете также выразится размером заработка). Однако оценка работника (заслуг работника) с по­следующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более пред­почтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата - заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой за­слуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

 По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекват­ном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, нет ориентации на высокую производительность, отдачу. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация зара­ботной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, наце­ленности работника на производительный труд.

 Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сде­лать выводов о сколько-нибудь серьезных успехах в целевой направленности, ис­пользовании ее для реализации мотивационной политики. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у ра­ботников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Пси­хологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работ­ника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют категории экономиче­ские: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, пла­ново-учетные и пр.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирова­ния мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

В настоящее время происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата но­сила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то сейчас оказалось, что связи между уровнем финансового положения пред­приятия и заработной платы этих предприятий не существует.

Стимулирующая роль заработной плиты выше, когда тарифная часть играет гла­венствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда как по отраслям, так и внутри их по профессионально квалифицированным группам ра­ботников. Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работ­никами предприятий и их директорами, хотя последние всячески маскируют свои доходы.

Огромная дифференциация заработной платы несет большой разрушительный по­тенциал: нарастают противоречие в процессе производства между отдельными со­циальными группами и социальная напряженность внутри производственных кол­лективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифферен­циация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и произ­водства.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилось одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок.

 З*адачей* работы является объяснить необходимость выполнения заработной платой своей стимулирующей функции. Должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

**1.2. Организация оплаты труда в современных условиях**

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

1. определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
2. разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
3. разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
4. обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

1. принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;
2. принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;
3. принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;
4. принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу. Будучи основным источником дохода трудящихся заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативный результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Зарплата может действовать как фактор, де стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

1. законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
2. налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,
3. установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
4. установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества. Все эти элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодически пересмотр с учетом изменения индекса потребительских цен и тарифов на услуги. Федеральным законом РФ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»», минимальный размер оплаты труда установлен: с 1 июля 2005 г- 900 рублей.

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быт ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком размере, чем установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда. На уровне минимального размера оплаты труда ставка работников устанавливается в случаях, если предприятие испытывает трудности экономического характера, либо в качестве специальной меры по предотвращению массового высвобождения работников.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка, она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации.

Оплата труда работников не бюджетной сферы (муниципальных, частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью и т. д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

В условиях рыночной экономики и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений за выслугу лет определяются в коллективном договоре. В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные *формы и системы* заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени и по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно- постоянная часть (тариф, оклад) или переменная ( сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

**1.3. Оплата труда и производительность**

В нынешней российской экономической ситуации рост заработной платы сотрудников, как средний (на одного работающего), так и её полной суммы по предприятию, является, прежде всего, отражением инфляционных процессов в стране, и если темп роста её соответствует темпу инфляции, никаких выводов об эффективности использования средств фонда оплаты труда в общем случае сделать нельзя. Однако, помимо общего роста цен в стране, заработная плата работников предприятия должна отражать реальный выпуск продукции данным предприятием в целом и вклад каждого сотрудника в частности. Какой должна быть связь производительности предприятия и заработной платы его персонала?

Показатель производительности исчисляется как результат работы предприятия (выручка), отнесенный к вложенным ресурсам (производительность на 1 руб. затрат, одно рабочее место, единицу времени или на одного работающего). Говоря о трудовом вкладе каждого работающего в результат деятельности предприятия, отметим, что лучшим (хотя и не лишенным своих недостатков) способом оценить такой вклад с учетом индивидуальных различий работающих является система коэффициентов трудового участия. Наименее субъективной такую систему можно считать в том случае, когда она строится на соотнесении некоторых коэффициентов и определенных должностей или разрядов, соответствующих тарифной сетке или штатному расписанию предприятия. Попытка внедрить более субъективные определения трудового вклада работников в результат работы всего предприятия или его отдельных подразделений вызывают у аналитиков и сторонних пользователей результатов анализа множество вопросов: что за обобщенный показатель, как учтен вклад каждого работающего и почему так, а не иначе. Еще большее противодействие система индивидуальных коэффициентов трудового участия встречает среди сотрудников предприятия, особенно в том случае, когда к индивидуальным коэффициентам участия привязана система материального стимулирования. Чтобы избежать подобного рода трудностей, требуется найти другой показатель результативности деятельности предприятия, учитывающий степень участия всех его сотрудников в достижении общей цели. В качестве такого универсального обобщающего показателя используют денежный эквивалент трудового вклада работников: им является заработная плата. Разумеется, такой подход тоже не лишен недостатков, но он является самым объективным из всех возможных, поэтому достаточно широко используется в аналитических целях.

Согласно российскому законодательству расходы предприятия не оплату труда сотрудников не ограничиваются выплатой заработной платы, оговоренной в контрактах, трудовых договорах и тарифных справочниках. Для предприятий всех форм собственности обязательными являются отчисления с фонда заработной платы сотрудников в фонды социального страхования и пенсионный (в настоящее время обязательные отчисления составляют 38% фонда заработной платы). Кроме того, сотрудникам выплачиваются отпускные, дотации на питание, материальная помощь, оплачиваются командировочные расходы, надбавки за особые условия работы (вредность, сверхурочные работы и т.п.), премии по итогам квартала или года или по выполнении определенного заказа, оплачивается время простоя и изготовления брака не по вине работника, и т.д. Часть этих расходов являются затратами (т.е. предприятие может отнести их на себестоимость продукции), а часть выплачивается из чистой прибыли. В любом случае это немалые суммы, и в анализе их кроется возможность не только и даже не столько экономить на фонде оплаты труда, поскольку это чревато социальной напряженностью на предприятии. Тщательный анализ всех статей расходов позволит более эффективно формировать себестоимость продукции, повышая тем самым показатели финансовой результативности работы предприятия.

Связь производительности и размеров оплаты труда сотрудников отражается в удельных показателях объема произведенной продукции на 1 руб. заработной платы или фонда оплаты труда. В процессе анализа исчисляются следующие величины:

* выручка на 1 руб. заработной платы или ФОТ всех сотрудников предприятия;
* выручка на 1 руб. заработной платы или ФОТ производственных рабочих;
* выручка на 1 руб. заработной платы или ФОТ специалистов (для предприятий непроизводственной сферы);

Обратные показатели тоже используются достаточно широко:

* доля заработной платы в 1 руб. выручки;
* доля расходов на оплату труда в 1 руб. выручки;
* доля заработной платы в себестоимости продукции предприятия;
* доля расходов на оплату труда в общей сумме расходов предприятия;
* доля заработной платы в 1 руб. товарной или готовой продукции.

Для этой группы показателей обычно существуют нормативные значения, которые могут сильно варьироваться для предприятий разных отраслей. Для промышленных предприятий доля заработной платы в 1 руб. выручки составляет несколько процентов, иногда до 20% и выше. В образовательных учреждениях, консультационных фирмах, предприятиях сферы услуг и компаниях, работающих в сфере высоких технологий, т.е. там, где материальные затраты на выпуск продукции экстремально низки или совсем отсутствуют, норматив ФОТ к объему реализованной продукции может составлять до 70%.

Аналогично показателю производительности на 1 работающего, при анализе исчисляют также показатель размера заработной платы на одного работающего на предприятии рабочего, производственного рабочего или сотрудника другой категории.

Рост производительности труда для любого предприятия, безусловно, является положительным фактором. Увеличение выпуска продукции в единицу времени обычно сопровождается и ростом абсолютной величины суммарной заработной платы сотрудников. Однако не всегда производительность и заработная плата изменяются в одном направлении. Анализ темпов изменения этих величин даст полезную информацию об эффективности деятельности предприятия.

1. **АНАЛИЗ ЗАТРАТ ТРУДА И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

**2.1. Анализ производительности и затрат труда**

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

 К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или челове­ко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

 Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним рабо­тающим. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработан­ных ими дней и продолжительности рабочего дня.

 Среднегодовая выработка продукции одним работником равна произведению следующих факторов:

 ГВ=УД\*Д\*П\*ЧВ. (1)

 ГВ- среднегодовая выработка одного работника

 УД- удельный вес рабочих в общей численности работников

 Д- количество отработанных дней одним рабочим за год

 П- средняя продолжительность рабочего дня, час.

 ЧВ- среднечасовая выработка продукции

 Расчет влияния данных факторов на изменение уровня среднегодовой выработки промышленно-производственного персонала за 2004 год произведем способом абсолютных разниц.

 По данным приложений 3 и 4, среднегодовая выработка ра­ботника организации за 2004год выше планового на 21,6 тыс. руб. (371,3-349,7) и темп роста составил 106,2%. Она возросла на 15,41 тыс. руб., в связи с увеличением доли рабочих в общей численности промышленно-производственно­го персонала и на 48 тыс. руб., за счет повышения среднечасо­вой выработки рабочих. Причем удельный вес рабочих увеличился на 3,1%; отработанных дней одним рабочим за год сократилось на 20, что составило 90,9%; средняя продолжительность рабочего дня сократилась на 0,2 часа, что составило 97,5%; среднечасовая выработка рабочего увеличилась на 0,042 тыс. руб, что составило 114,9%.

 Отрицательно на ее уровень повлияли сверхплановые целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, в результате она соответственно уменьшилась на 33,18 и 8,28 тыс. руб.

 Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

 Рассчитаем влияние данных факторов способом абсолютных разниц:

#  **ГВ=Д\*П\*ЧВ (2)**

 **ГВд= Д\*Пп\*ЧВп=-20\*8\*0,282=-45,12 тыс. руб.;**

 **ГВп=Дф\* П\*ЧВп=200\*(-0,2)\*0,282=-11,28 тыс. руб.;**

 **ГВчв=Дф\*Пф\* ЧВ=200\*7,8\*0,042=65,52 тыс. руб.**

Итого: 9,12 тыс. руб.

 Обязательно анализируется изменение среднечасовой выработки, как одного из основных показателей производительности труда и фактора, от которого зависит уровень среднедневной и среднегодовой выработки рабочих. Для анализа среднечасовой выработки воспользуемся методикой, разработанной, Н.А. Русак, согласно которой величина этого показателя зависит от факторов, связанных с изменением трудоемкости продукции и стоимостной ее оценки. Для расчета влияния факторов на среднечасовую выработку используется способ цепной подстановки. Кроме планового и фактического уровня среднечасовой выработки, необходимо рассчитать три условных показателя ее величины.

 Первый условный показатель среднечасовой выработки (ЧВусл.) должен быть рассчитан в сопоставимых с базисным периодом условиях (за производительно отработанное время, при базисной структуре продукции и базисном техническом уровне производства). Для этого отчетный объем производства товарной продукции следует скорректировать на величину его изменения в результате структурных сдвигов ( ВПстр) и кооперированных поставок ( ВПк.п.), а количество отработанного времени – на непроизводительные затраты времени (Тн) и сверхплановую экономию времени от внедрения мероприятий НТП (Тэ), которую нужно предварительно определить. Алгоритм расчета:

**ЧВусл1=(ВП1+/- ВПстр)/(Т1-Тн+/-Тэ)=(51604-2300)/(159120-1367+8500)=**

 **=0,297тыс. руб.**

 Если сравнить полученный результат с базисным периодом, то узнаем, как изменилась среднечасовая выработка за счет интенсивности труда в связи с улучшением его организации, так как остальные условия приближены к базисному периоду:

 **ЧВинт=0,297-0,282=0,015 тыс. руб.**

 Второй условный показатель отличается от первого тем, что при его расчете затраты труда не корректируются на Тэ:

**ЧВусл2=(ВП1+/- ВПстр)/(Т1-Тн)=(51604-2300)/(159120-1367)=0,313 тыс. руб.**

 Разность между полученными и предыдущим результатом покажет изменение среднечасовой выработки за счет сверхплановой экономии времени в связи с внедрением мероприятий НТП:

**ЧВТэ=0,313-0,297=0,016 тыс. руб.**

 Третий условный показатель отличается от второго тем, что знаменатель не корректируется на непроизводительные затраты времени:

**ЧВусл3=(ВП1+/- ВПстр)/Т1=(51604-2300)/159120=0,310 тыс. руб.**

 Разность между третьим и вторым условным показателем отражает влияние непроизводительных затрат времени на уровень среднечасовой выработки:

**ЧВТн=0,310-0,313=-0,003 тыс. руб.**

 Если же сравнить третий условный показатель с фактическим, то узнаем, как изменилась среднечасовая выработка за счет структурных сдвигов производства продукции:

**ЧВстр=0,324-0,310=0,014 тыс. руб.**

 Таким образом, все факторы, за исключением третьего, оказали положительное влияние на рост производительности труда рабочих организации.

**Баланс факторов: 0,015+0,016-0,003+0,014=0,042 тыс. руб.**

 Большую роль в изучении влияния факторов на уровень среднечасовой выработки играют приемы корреляционно-регрессионного анализа.В многофакторную корреляционную модель среднечасовой выработки можно включить следующие факторы: фондовооруженность или энерговооруженность труда; процент рабочих, имеющих высшую квалификацию или средний тарифный разряд рабочих, средний срок службы оборудования, долю прогрессивного оборудования в общей его стоимости и т.д. Коэффициенты уравнения множественной регрессии показывают, на сколько рублей изменяется среднечасовая выработка при изменении каждого факторного показателя на единицу в абсолютном выражении. Для того чтобы узнать, как за счет этих факторов изменилась среднегодовая выработка рабочих, необходимо полученные приросты среднечасовой выработки умножить на фактическое количество отработанных человеко-часов одним рабочим:

**ГВ1Хi= ЧВXi\*Д1\*П1 (3)**

 Для определения влияния их на среднегодовую выработку работника нужно полученные приросты среднегодовой выработки рабочих умножить на отчетный удельный вес рабочих в общей численности производственно-промышленного персонала:

**ГВХi= ГВ1Хi\*УД1 (4)**

 Чтобы рассчитать влияние этих факторов на изменение объема выпуска продукции следует прирост среднегодовой выработки работника за счет i-го фактора умножить на отчетную среднесписочную численность промышленно-производственного персонала:

**ВПХi= ГВХi\*ППП1 (5)**

или изменение среднечасовой выработки за счет i-го фактора умножить на отчетную величину продолжительности рабочего дня, количества отработанных дней одним рабочим за год, удельного веса рабочих в общей численности работников и среднесписочной численности работников организации:

**ВПХi= ЧВXi\* П1\*Д1\*УД1\*ППП1 (6)**

 Из *приложения 5* видно, какие факторы оказали положительное, какие отрицательное влияние на изменение показателей производительности труда и выпуск продукции. На анализируемом мясокомбинате большие неиспользованные возможности роста уровня данных показателей связаны с целодневными, внутрисменными и непроизводительными потерями рабочего времени, что нужно учитывать при планировании и организации производства в будущем.

**2.2. Анализ использования фонда оплаты труда**

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

 В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Труд работников обязательно оплачивается. Совокупность основной и дополнительной оплаты составляет фонд заработной платы.

 Изучение использования фонда заработной платы следует начать с выявления абсолютной и относительной экономии (перерасхода) фонда. Для этого сопоставим фактический расход фонда заработной платы с плановым (таблица 1).

 Таблица 1

Анализ экономии (перерасхода) фонда заработной

платы, в тысячах рублей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2002 год | 2003 год | 2004год |
| 1 Плановый фонд заработной платы2 Фактический фонд заработной платы3 Абсолютная экономия (перерасход) фонда4 Относительная экономия (перерасход) фонда, %  | 1900,01897,2+ 2,899,90,1 | 2310,02306,0+ 4,099,80,2 | 2710,02702,0+ 8,099,70,3 |

 По данным таблицы можно сделать вывод, что на мясокомбинате по последним трем годам наблюдается экономия фонда заработной платы: в 2002 году на 2,8 тыс. руб. (0,1 %), в 2003 году на 4,0 тыс. руб. (0,2 %) и в 2004 году на 8,0 тыс. руб. (0,3 %).

 Основными источниками экономии фонда заработной платы в организации являются: внедрение современных организационных форм производства и труда; выполнение плана по труду и эффективное использование численного состава работников; повышение производительности труда.

 С этой целью рассмотрим таблицу 2.

Таблица 2

Относительная экономия (перерасход) фонда заработной платы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | 2003 год | 2004 год |
| План | Факт |
| Фонд заработной платы, тыс. руб.Выручка, тыс. руб.Расход по заработной плате на 1 руб. выручки, коп.Экономия (перерасход) на единицувыручки по сравнению с 2001 годом и планом | 2306 2283210,1+ 1,1 | 27102506510,8+ 0,4 | 27022413511,2 |

 Таким образом, можно сказать, что в ОАО “Игринский мясокомбинат” в 2004 году наблюдается экономия фонда заработной платы на 1 рубль произведенных работ по сравнению с планом на 0,4 рубля , а по сравнению с 2003 годом - на 1,1 рубля. Следовательно, наблюдается снижение себестоимости работ, так как сюда относят суммы начисленной заработной платы.

Далее рассмотрим, из каких же элементов состоит фонд заработной платы (таблица 3).

 Таблица 3

Состав и структура фонда заработной платы по статьям затрат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2002 год | 2003 год | 2004 год | Отклонение % |
| Тыс. руб. | % | Тыс. руб. | % | Тыс. руб. | % | 2004 к 2002 | 2004 к 2003 |
| Повременная оплатаДоплаты различного родаПроцентная надбавкаРайонный коэффициент | 112572,1415,5284,6 | 59,33,821,915,0 | 137096,7493,4345,9 | 59,44,221,415,0 | 1616102,5578,2405,3 | 59,83,821,415,0 | 143,6142,2139,2142,4 | 118,0106,0117,2117,2 |
| Итого | 1897,2 | 100 | 2306 | 100 | 2702 | 100 | 142,4 | 117,2 |

Исследуя данную таблицу, можно сказать, что в организации фонд заработной платы в 2004 году по сравнению с 2003 годом увеличился на 396 тыс. руб. и по сравнению с 2002годом - на 804,8 тыс. руб., в том числе по каждой статье (*приложение 6, диаграмма 1*). Изучив структуру фонда, можно сказать, что наибольший удельный вес в структуре фонда приходится на повременную оплату (от 59,3 % до 59,8 %), процентные надбавки (от 21,4 % до 21,9 %), районный коэффициент и прочие затраты, а наименьший – доплаты различного рода (*приложение 6, диаграмма 2*).

 Проанализируем причины изменения постоянной части фонда оплаты труда, куда входит зарплата рабочих-повременщиков. Фонд зарплаты этих работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Среднегодовая зарплата рабочих-повременщиков, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка. Для факторного анализа абсолютного отклонения по фонду повременной зарплаты могут быть использованы следующие модели:

 ФЗП = ЧР х ГЗП, (7)

 ФЗП = ЧР х Д х ДЗП, (8)

 ФЗП =ЧР х Д х П х ЧЗП, (9)

где ФЗП – фонд заработной платы,

ЧР- среднесписочная численность работников,

Д- количество отработанных дней одним рабочим,

П- средняя продолжительность рабочего дня, час.

ГЗП- среднегодовая зарплата одного работника,

ДЗП- среднедневная зарплата одного работника,

ЧЗП- среднечасовая зарплата одного работника

Расчет влияния этих факторов можно произвести способом абсолютных разниц, используя данные *приложения 8* :

 ФЗПчр = (ЧР1-ЧР0) х Д0 х П0 х ЧЗП0 = (102-102) х 215 х 8 х 7,3 = 0

 ФЗПд = ЧР1 х (Д1-Д0) х П0 х ЧЗП0 = 102 х (200-215) х 8 х 7,3 = -89,4 т.р.

 ФЗПп = ЧР1 х Д1 х (П1 –П0) х ЧЗП0=102 х 200 х (7,8 – 8) х 7,3 = -29,7 т.р.

 ФЗПчзп= ЧР1 х Д1 х П1 х (ЧЗП1-ЧЗП0) = 102 х 200 х 7,8 х (11,6-7,3) = +684,2 т.р.

 Итого: +565,1 т.р.

Таким образом, рост повременного фонда заработной платы рабочих произошел только в связи с ростом среднечасовой оплаты, которая произошла в результате повышения тарифных ставок в связи с инфляцией. На снижение

среднегодовой зарплаты, а соответственно и фонда оплаты труда вызвано уменьшением количества отработанного времени одного рабочего за год.

 Основными причинами увеличения фонда заработной платы является неоднократное повышение минимальной заработной платы в течение трех лет.

 Рассмотрим, как расходуется фонд заработной платы по категориям работников (таблица 4).

Таблица 4

Расход фонда заработной платы по категориям работников

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категорииработников | 2002 год | 2003 год | 2004 год | Отклонение % |
| Тыс. руб. | % | Тыс. руб. | % | Тыс. руб. | % | 2004 г. к 2002 г. | 2004 г. к 2003 г. |
| РабочиеРуководителиСпециалисты Служащие | 1289,2151,6193,2263,2 | 68,08,010,213,8 | 1540211,6247,6306,4 | 66,89,210,713,3 | 1850248,6281,4322,4 | 68,59,210,411,9 | 143,5164,0145,7122,5 | 120,1117,5113,7105,2 |
| Всего | 1897,2 | 100 | 2306 | 100 | 2702 | 100 | 142,4 | 117,2 |

 Таким образом, можно сделать вывод, что большая часть фонда заработной платы расходуется на категорию "рабочие", что связано с большей численностью работников данной категории и средней заработной платы по организации. Значительная часть фонда заработной платы расходуется на категории руководителей и специалистов, это связано с более высокими окладами данных работников.

 Проанализируем среднемесячную заработную плату по каждой категории работников (фонд заработной платы делим на численность работников и делим на 12 месяцев) (таблица 5).

Таблица 5

Анализ среднемесячной заработной платы работников по категориям работников

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категорииработников | 2002 год,руб. | 2003год,руб. | 2004год, руб. | Отклонения, % |
| 2004 к 2002 | 2004 к 2003 |
| Рабочие | 1053,3 | 1258,2 | 1605,9 | 152,5 | 127,6 |
| РуководителиСпециалистыСлужащие | 2105,61238,5913,9 | 2938,91587,21063,9 | 3452,91804,01119,3 | 164,0145,7122,5 | 117,5113,7105,2 |

Таким образом, наблюдается ежегодный рост среднемесячной заработной платы работников. Так, в 2004 году у рабочих она составила 1605,9 руб., что в 1,52 раза больше, чем в 2002 году, у руководителей-3452,9,что в 1,64 раза больше, чем в 2002 году, у специалистов- в 1,46 раза и у служащих в 1,22 раза.

 Рост заработной платы произошел в результате продолжающегося инфляционного процесса, вследствие чего в организации неоднократно поднимался минимальный оклад труда. Такая же картина наблюдается и по каждой категории работников.

 Сравнивая за 2004 год среднемесячную заработную плату по категориям работников можно сказать, что наиболее высокая заработная плата у руководителей – 3452,9 руб., что объясняется более высокими должностными окладами. Наименьший уровень заработной платы у служащих 1119,3 руб., что говорит о самых низких окладах по мясокомбинату (*приложение 8*)

**Заключение.**

В курсовой работе рассмотрены вопросы организации, задачи учета, системы и формы оплаты труда, порядок исчисления средств на оплату труда, ведение учета заработной платы и её взаимодействия с производительностью труда.

Учет труда и его оплаты являются самым трудоёмким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью технических средств обработки этой информации.

При этом во всех случаях этот участок работы должен обеспечить точность и своевременность табельного учета личного состава предприятия; правильное начисление заработной платы и других причитающихся работнику платежей, пособий по больничным листам, отпускных; выдачу причитающихся сумм на руки, распределение трудовых затрат по объектам учета и калькулирования; составление отчетности по труду.

Изучение данной темы было проведено на примере ОАО “Игринского мясокомбината”.

 Целью деятельности мясокомбината является переработка скота, производство мясопродуктов и получение прибыли.

 Исследования показали, что налицо тенденция к снижению финансовой устойчивости мясокомбината.

 При исследовании было выявлено, что вырос среднегодовой уровень доходов на одного работающего (по сравнению с 2003 годом), задержек по выплате заработной платы не допускалось.

 Темп роста среднегодовой выработки ра­ботника организации выше базисного периода и составляет 106,2%. Среднегодовая выработка ра­ботника организации возросла в связи с увеличением доли рабочих в общей численности промышленно-производственно­го персонала и за счет повышения среднечасо­вой выработки рабочих. Причем удельный вес увеличился на 3,1%.

 Отрицательно на ее уровень повлияли сверхплановые целодневные и внутрисменные потери рабочего времени.

На мясокомбинате по последним трем годам (2001-2003 года) наблюдалась экономия фонда заработной платы: в 2001 году на 0,1 %, в 2002 году на 0,2 % и в 2003 году на 0,3 %.

 Основными источниками экономии фонда заработной платы в организации являются: внедрение современных организационных форм производства и труда; выполнение плана по труду и эффективное использование численного состава работников; повышение производительности труда.

 Большая часть фонда заработной платы расходуется на категорию "рабочие", что связано с большей численностью работников данной категории и средней заработной платы по организации. Значительная часть фонда заработной платы расходуется на категории руководителей и специалистов, это связано с более высокими окладами данных работников.

 Наблюдается ежегодный рост среднемесячной заработной платы работников.

 Рост заработной платы произошел в результате продолжающегося инфляционного процесса, вследствие чего в организации неоднократно поднимался минимальный оклад труда. Такая же картина наблюдается и по каждой категории работников.

 В организации фонд заработной платы в 2003 году по сравнению с 2001 годом увеличился на 396 тыс. руб. и по сравнению с 2001 годом – на 804, 4 тыс. руб., в том числе по каждой статье. Изучив структуру фонда, можно сказать, что наибольший удельный вес в структуре фонда приходится на повременную оплату .

 На основе изучения темы дипломной работы и выявленных недостатков можно сделать следующие предложения:

1. Руководству ОАО “Игринского мясокомбината” можно порекомендовать внедрить возможной форму оплаты труда, которая предусматривает условные коэффициенты, пропорциональные среднему заработку определенной категории работников за прошедший период (месяц, квартал, год). Также можно внедрять системы организации оплаты труда с использованием коэффициентов трудового вклада, коэффициентов эффективности труда и другие, представляющие собой оценку трудового вклада работника в результат работы и используемые при распределении коллективного заработка.

 2. В целях усиления материальной заинтересованности работников мясокомбината в выполнении задач производственного, технического, коммерческого, экономического и организационного характера, направленных на дальнейшее повышение эффективности работы всех подразделений и достижение стабилизации финансово-экономического состояния можно ввести систему премирования работников, а именно определенный процент от прибыли. Этот вид премий можно начислять один раз в квартал, в год или каждый месяц, по усмотрению руководителя.

3. Осуществлять анализ производительности и затрат труда и использования фонда оплаты труда с тем, чтобы своевременно выявлять факторы, влияющие на величину фонда оплаты труда

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобков. Повышение оплаты труда в России должно стать реальностью //Человек и труд. – 2000 г. - № 12. – C. 77 – 80
2. Воробьева А. Удержания из заработной платы /Финансовая газета. Региональный выпуск - N 36 - сентябрь 2004 – СПС «Гарант»
3. Гаринская Г.Г. Прогнозирование минимального размера оплаты труда //Финансы. – 2000г. - № 12. – C. 67 – 68
4. Гейд. Заработная плата и другие расчеты с физическими лицами. – М.: Дело и сервис. – 2000г. – 640 с.
5. Жукова А. О реформировании заработной платы //Финансовый бизнесмен. – 2001г. - № 8 – 9. – C. 2 – 7
6. Капкова Е. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы //Новая бухгалтерия - Выпуск 8 - август 2004 – СПС «Гарант»
7. Ковалев В.В. Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Проспект, 2001г. – 421 с.
8. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учёт: Учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 639с.
9. Лабынцев Н.Т. Учет труда и заработной платы. – М.: Приор, Экспертное бюро – М, 2003 – 338 с.
10. Мещирякова Е.И. Учет труда и заработной платы // Главбух. – 2004 - № 10 – с.26-29.
11. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия // Современное управление – 2001. - №12. – с. 21-25.
12. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей. Учеб. Пособие для ВУЗов,2-е изд, перераб. М.: Экономика, 1989 – 288 с.
13. Понизов В., Федорова М. Макроэкономический аспект повышения заработной платы //Человек и труд. – 2000 г. - № 5. – C. 76-79
14. Ракотин В. Реальная заработная плата //Человек и труд. – 2002 г. - № 6. – C. 80-82
15. Счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" (Бератор "Практическая энциклопедия бухгалтера. Корреспонденция счетов") (в редакции обновления за март 2005 г.)

**Приложение 1**

**Показатели размеров ОАО “Игринский мясокомбинат”**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2001год | 2002год | 2002год к 2001году,% | 2003год | 2003год к 2002году |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 Валовая продукция (годовая производственная программа), тыс. руб.2 Среднегодовая численность работников, чел., в т.ч.- производственных рабочих, чел.3 Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.в т.ч.- производственные основные средства, тыс. руб.- непроизводствен-ные основные средства, тыс. руб.4 Среднегодовая производственная площадь, кв. м | 38025145102873358862847935 | 422771451021151094772033935 | 111,18100100131,8161,071,4100 | 5160413910214170121571450935 | 122,195,9100123,1128,371,3100 |

  **Приложение 2**

**Показатели эффективности интенсификации производства**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2001 год | 2002 год | 2002 год к 2001 году, % | 2003 год | 2003 год к 2002 году, % |
| 1 Затраты на 1 руб. валовой продукции, коп.2 Использование площади (стоимость валовой продукции в расчете на 1 кв. м производственной площади), тыс. руб./кв. м3 Фондоотдача (стоимость валовой продукции в расчете на 1 руб. стоимости основных производственных фондов), руб./руб.4 Производительность труда (стоимость валовой продукции в расчете на 1 работника), тыс. руб./чел.5 Годовая прибыль, тыс. руб.6 Уровень рентабельности, % | 0,9540,674,35262,2419365,36 | 0,9345,223,67291,5727667,00 | 97,89111,1984,37111,18142,87130,60 | 0,8855,193,64371,25633413,99 | 94,62122,0599,18127,33228,99199,86 |

Приложение 3

Исходные данные для факторного анализа

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2002 год | 2003 год | 2004 год |
| План | Факт | Отклонение от плана |
| 1 |  2 |  3 |  4 |  5 | 6 |
| 1 Объем производства продукции, тыс. руб.2 Среднегодовая численность:промышленно-производственного персонала (ППП)в т.ч. рабочих (ЧР)3 Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (УД),%4 Отработано дней одним рабочим за год (Д) 5 Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч6 Общее количество отработанного времени:-всеми рабочими за год (Т), чел-ч- в том числе одним рабочим, чел-ч7 Среднегодовая выработка, тыс. руб:одного работающего (ГВ) |  38025  145 102  70,3  215 8 175440  1720262,2 |  42277  145 102  70,3  198 8 161568  1584291,2 | 50700  145 102  70,3  220 8179520 1760349,7 |  51604  139 102  73,4 200 7,8159120 1560371,3 |  101,8 95,9 100 104,4 90,9 97,5 88,6 88,6 106,2 |

 Продолжение приложения 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 |  2 |  3 |  4 |  5 |  6 |
| одного рабочего (ГВ')8 Среднедневная выработка рабочего (ДВ), тыс руб.9 Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ), тыс руб.10 Непроизводительные затраты времени (Тн), чел-ч11 Сверхплановая экономия времени за счет внедрения мероприятий НТП (Тэ чел-ч.12 Изменение стоимости товарной продукции в результате структурных сдвигов, тыс. руб | 372,81,730,217--- | 414,52,090,262--- | 497,12,260,282--- | 505,92,530,324136785002300 | 101,8 111,9114,9--- |

Приложение 4

Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работников предприятия способом абсолютных разниц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фактор | Алгоритм расчета | ГВ, тыс. руб. |
| Изменение: |   |
| 1доли рабочих в общей численности ППП |  ГВуд= УД\*ГВ'п=0,031\*497,1=15,41 |
| 2 кол-во отработанных дней одним рабочим за год |   ГВд=УДф\* Д\*ДВп=0,734\*(-20)\*2,26=-33,18 |
| 3 продолжительность рабочего дня |   ГВп=УДф\*Дф\* П\*ЧВп=0,734\*200\*(-0,2)\*0,282= -8,28  |
| 4 среднечасовой выработки |  ГВчв=УДф\*Дф\*Пф\* ЧВ=0,734\*200\*7,8\*0,042=48,09  |
| Итого | 22,04 |

**Приложение 5**

**Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работников предприятия способом абсолютных разниц.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Фактор |  ЧВ, тыс. руб. |  ГВ1, тыс. руб. |  ГВ,тыс. руб. |  ВП, тыс.руб. |
| 1.Численность персонала | - | - | - | 904 |
| 2.Среднегодовая выработка одного работника | - | - | - | 3064 |
| Итого: | - | - | - | 3968 |
| 2.1.Удельный вес рабочих | - | - | 15,41 | 2142 |
| 2.2.Количество отработанных дней одним рабочим за год | - | -45,12 | -33,18 | -4612 |
| 2.3.Продолжительность рабочего дня | - | -11,28 | -8,28 | -1151 |
| 2.4.Изменение среднечасовой выработки рабочих | - | 65,52 | 48,09 | 6685 |
| Итого: | - | 9,12 | 22,04 | 3064 |
| 2.4.1.Организация производства (интенсивность труда) | 0,015 | 0,234 | 17,18 | 2507 |
| 2.4.2.Повышение технического уровня производства |  0,016 |  0,250 |  18,35 |  2674 |
| 2.4.3.Непроизводительные затраты рабочего времени | -0,003 | -0,047 | -3,45 | -501 |
| 2.4.4.Структура производства | 0,014 | 0,218 | 16,00 | 2340 |
| Итого: | 0,042 | 0,655 | 48,08 | 7020 |

**Приложение 6**

**Диаграмма 1**

##### Диаграмма расхода фонда заработной платы по категориям работников



**Диаграмма 2**

Диаграмма состава и структуры фонда заработной платы по статьям затрат за 2004год





**Приложение 7**

**Исходные данные для анализа повременного фонда заработной платы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | Изменение |
| 2002 | 2004 |
| Среднесписочная численность рабочих - повременщиков | 102 | 102 | - |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год | 215 | 200 | - 15 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч | 8 | 7,8 | - 0,2 |
| Фонд оплаты труда, тыс.руб | 1289,2 | 1850 | + 560,8 |
| Зарплата одного работника, руб: |  |  |  |
|  среднегодовая | 12639,2 | 18137 | + 5498 |
|  среднедневная | 58,8 | 90,7 | + 31,9 |
|  среднечасовая | 7,3 | 11,6 | + 4,3 |

**Приложение 8**

Диаграмма анализа среднемесячной заработной платы работников по категориям работников

