ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ ЗНАНИЙ

Кафедра бухгалтерского учета и финансов

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

По дисциплине: **« Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности»**

На тему: **«Анализ фонда заработной платы»**

 Работу выполнила: студентка 4 курса

 38.3.9-2.2. группы

 Ахмадеева Лилия Хакимовна

 Работу проверил:

Казань – 2011

 **Содержание**

Введение………………………………………………………………..……........3

1. Теоретические аспекты анализа фонда заработной платы …………...…… 5

1.1 Сущность анализа фонда заработной платы………..…………..…..……..5

1.2 Форма и системы оплаты труда………………………………………….….7

2. Анализ фонда заработной платы ООО «Белпищпром» ……………….…..12

2.1. Краткая экономическая характеристика ООО «Белпищпром» ……..…..12

2.2 Анализ численности работников и производительности труда ………… 15

2.3 Анализ фонда заработной платы ООО «Белпищпром» ………………… 20

3. Расчетная часть анализа фонда заработной платы ООО «Белпищпром».. 27

3.1 Расчет тарифного фонда оплаты труда ……………………………….….. 27

3.2 Расчет годового фонда заработной платы ООО «Белпищпром» …..…… 29

4.Мероприятия по совершенствованию и эффективности производительности труда и заработной платы в ООО «Белпищпром» ……………………………33

Заключение……………………………………………………………………….35

Список использованной литературы……………………...………………........37

 **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). [14; с. 25]

 Динамичное развитие рыночной экономики предполагает конкурентную борьбу между различными производителями, победа в которой остается за теми организациями, кто наиболее эффективно использует все виды имеющихся ресурсов, в том числе и трудовые.

 Трудовые ресурсы являются одним из важнейших факторов любого производства. Их состояние и эффективное использование прямо влияет на конечные результаты хозяйственной деятельности предприятий. Причинами, обусловливающими необходимость анализа трудовых ресурсов, являются исследование состава кадров с целью выявления обеспеченности ими и причин текучести трудовых ресурсов, повышение эффективности использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда. [4; с. 99]

 Актуальность выбранной темы не вызывает сомнения, ведь чтобы происходило нормальное функционирование любого предприятия, необходимо наличие достаточного количества квалифицированного персонала. Анализ эффективности использования факторов производства невозможен без внимания к затратам на оплату труда.

 Цель работы - анализ фонда заработной платы ООО «Белпищпром» и разработка практических мероприятий, позволяющих повысить эффективность оплаты труда на предприятии.

 Для реализации цели курсовой работы в ходе ее выполнения нужно решить следующие задачи:

- изучить производственно-экономическую деятельность;

- оценка использования средств на оплату труда;

- определение факторов, влияющих на использование фонда оплаты труда по категориям персонала и видам заработной платы;

- оценка эффективности применяемых форм оплаты труда и видов заработной платы, систем премирования работников;

- выявление резервов рационального использования средств на оплату труда, обеспечения опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты;

- разработать самостоятельно практические рекомендации по совершенствованию оплаты труда ООО «Белпищпром»

1. **Теоретические аспекты анализа фонда заработной платы**

**1.1 Сущность анализа фонда заработной платы**

 *Анализ оплаты труда*. Анализ начинают с определения суммы превышения (снижения) расходов на оплату труда персонала предприятия, занятого в основной деятельности, включаемых в себестоимость реализованных услуг по сравнению с их нормируемой величиной. При этом нормируемая величина расходов на оплату труда рассчитывается в соответствии с Законом о налогообложении прибыли предприятий, объединений и организаций, предусматривающим увеличение или уменьшение облагаемой прибыли на сумму превышения или снижения расходов на оплату труда по сравнению с их нормируемой величиной. Нормируемая величина расходов на оплату труда определяется исходя из расходов на эти цели в предыдущем году с учетом роста объема реализации услуг и установленного правительством коэффициента роста расходов на оплату труда. [11; с. 214]

 Расходы на оплату труда анализируют не только по предприятию в целом, но и по отдельным цехам. При этом выделяют подразделения, допустившие превышение нормируемой величины этих расходов, изучают причины, вырабатывают эффективные решения по их предупреждению.

 Объектом налогообложения является сумма превышения средств, направляемых на потребление (расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость услуг, различных выплат за счет прибыли, доходов по акциям и других средств, расходуемых на потребление), - по сравнению с необлагаемым размером этих средств, определяемым в установленном законом порядке. В этих условиях объектом анализа использования фонда оплаты труда становится также определение соответствия суммы средств, направляемых на потребление, необлагаемому размеру этих средств, выявление причин, вызвавших превышение этого размера, выработка рекомендаций по совершенствованию систем и форм оплаты труда. Для анализа используют данные расчетов по налогу, регулирующему расходование средств, направляемых на потребление. [10; с. 86]

 В отличие от персонала, занятого производством услуг и продукции, фонд зарплаты работников, обслуживающих предприятие, не зависит от объема реализации услуг и продукции, поэтому в ходе анализа устанавливают его зависимость от изменения численности работников, должностных окладов, эффективного фонда рабочего времени. По результатам анализа вырабатывают меры для устранения причин, вызывающих нерациональное использование средств на оплату труда.

 *Анализ использования средств на оплату труда по категориям персонала*. В процессе анализа определяют отклонение фактического фонда оплаты труда по категориям персонала от предыдущего года под влиянием изменения численности работников и средней зарплаты одного работника, вскрывают резервы экономии фонда оплаты труда, связанные с устранением причин, вызывающих неоправданное увеличение численности и зарплаты работников. [11; с. 174]

 *Анализ состава фонда оплаты труда*. В процессе анализа определяют отклонение отчетного фонда от плана по отдельным видам оплаты труда, устанавливают причины отклонений, выявляют резервы экономии фонда оплаты труда в результате устранения непроизводительных выплат и неоправданного его увеличения. Для анализа используют данные текущего фонда оплаты труда.

 *Анализ резервов экономии средств на оплату труда.* Экономия средств на оплату труда достигается, прежде всего, в результате снижения трудоемкости производства услуг и продукции, внедрения бригадной формы организации и оплаты труда, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, норм обслуживания, ликвидации штатных излишеств, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводительных выплат и ликвидации неоправданного увеличения заработной платы отдельных работников. Поэтому подсчет сумм возможной экономии фонда основан на результатах анализа резервов роста производительности труда. [12; с. 156]

 *Анализ соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы и его влияния на использование фонда оплаты труда*. Анализируя соотношение между ростом производительности труда и его оплаты, средняя зарплата одного работника определяется исходя из фонда оплаты труда работников, участвующих в производстве товаров и услуг, и их численности. О соотношении между ростом производительности труда и его оплаты судят по коэффициенту опережения.

 В процессе анализа не только определяют соотношение между темпами роста производительности труда и средней зарплаты, но и устанавливают выполнение планового соотношения между ними. [8; с. 296]

**1.2. Формы и системы оплаты труда.**

 Труд работников организации оплачивается по утвержденным в организации ставкам (окладам) и сдельным расценкам, а тех, кто принят по трудовому соглашению, - на условиях, предусмотренных этим трудовым соглашением.

 Нормы выработки и расценки на работы организация устанавливает сама, при необходимости они пересматриваются с учетом конкретных условий хозяйствования и подлежат утверждению в порядке, установленном коллективным договором. [9; с. 96]

 За достижения высоких производительных показателей, разработку и внедрение рационализаторских предложений, экономию средств, безупречную работу, непрерывный стаж и другие заслуги перед организацией используются различные виды материального поощрения (премии, вознаграждения).

 Организации сами определяют формы и системы оплаты труда всех лиц, работающих в них. Заработки каждого члена трудового коллектива обусловливаются его трудовым вкладом и размером той части полученного дохода, которая направляется на оплату труда. Формы оплаты труда отличаются большим разнообразием. Широко применяются повременная (простая повременная, повременно- премиальная), сдельная (индивидуальная, коллективная), аккордная оплата труда. Отдельные организации используют оплату труда по конечному результату (в процентах от полученного дохода или прибыли).

 При повременной оплате труда заработок работников начисляется в зависимости от количества проработанного времени и тарифной ставки (оклада).

 Организации могут применять почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной оплаты труда. В этом случае заработок работника определяют путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней). Как правило, по таким формам оплачивается труд персонала вспомогательных и обслуживающих подразделений организации, а также лиц, работающих на условиях совместительства. [14; с. 139]

При повременно- премиальной форме оплаты труда работники дополнительно получают премию, которая, как правило, устанавливается в процентах к оплате труда, начисленной за фактически отработанное время. Премирование может осуществляться по итогам работы за месяц или более длительный период (квартал). [6; с. 79]

 При сдельной оплате труда заработная плата работникам начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы. Сдельная форма оплаты труда имеет несколько разновидностей: прямая сдельная, сдельно- прогрессивная, косвенная и сдельно- премиальная. При прямой сдельной форме заработок начисляется за выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам для любого количества изготавливаемой продукции.

 При сдельно- прогрессивной форме расценки увеличиваются для оплаты продукции, изготовленной сверх установленной нормы. [13; с. 241]

 Косвенная форма, как правило, применяется к рабочим, выполняющим вспомогательные работы, обеспечивающие основные работы.

 При сдельной форме оплаты труда работникам дополнительно начисляется премия за выполнение условий и показателей премирования: качество работы, срочность, отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиента и другое. Размер премии обычно устанавливается в процентах к сдельному заработку. Возможны и другие подходы к премированию.

 Сдельная форма оплаты труда может быть индивидуальной и коллективной (бригадной). При бригадной форме оплаты труда заработок всей бригады определяется путем умножения расценки за единицу работы на фактически выполненный объем работ. Заработок бригады следует распределять между ее членами в соответствии с количеством и качеством труда. Здесь возможны разные подходы. Наиболее простой состоит в распределении заработка между членами бригады пропорционально отработанному времени. [2; с. 295]

 В большей части крупных и средних организаций используется тарифная система оплаты труда, что предполагает зависимость размера оплаты труда от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно - климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда. Тарифная система включает следующие элементы: тарифную ставку, тарифную сетку, тарифные коэффициенты, тарифно- квалификационные справочники. Тарифная ставка - размер вознаграждения за работу определенной сложности, выполненную в единицу времени (час, день, месяц). Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполняемой работы определяется посредством тарифного коэффициента. Тарифный коэффициент I разряда равен единице. Размер тарифной ставки I разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законом (в настоящее время 83,49 руб.). тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз более сложный труд оплачивается выше труда работника I разряда. Тарифно-квалификационный справочник содержит перечень профессий и основных видов работ с указанием требований, которые предъявляются работнику соответствующей квалификации. Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во- первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во- вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации, отношения к труду; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой) и выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам. Некоторые надбавки и доплаты предусмотрены действующим законодательством и не могут быть ниже установленных размеров, другие определяются локальными нормативными актами. Их размеры и условия назначения фиксируются по общему правилу в коллективных договорах. [10; с. 310]

 *Оплата труда по трудовым соглашениям.* Трудовое соглашение заключается между организацией и работником, привлекаемым со стороны для выполнения конкретной работы, если ее нельзя выполнить собственными силами. Трудовое соглашение, форму которого организация разрабатывает сама, должно содержать обязательные реквизиты: наименование документа; место и дату его составления; наименование организации; должность, фамилию, имя и отчество лица, подписывающего трудовое соглашение; содержание соглашения с указанием обязанностей организации и работника; срок выполнения работы и сумму оплаты труда, причитающуюся работнику; требования предъявляемые к качеству работы, и порядок ее приемки; срок и порядок выплаты оплаты труда работнику; адреса сторон, подписи сторон, печать организации. Трудовое соглашение подлежит регистрации лицом, которому вменено в обязательность ведение трудовых книжек, либо в бухгалтерии организации. Трудовое соглашение составляется не менее чем в двух экземплярах: один выдается работнику- исполнителю, второй остается в организации. Работы, выполненные по трудовому соглашению, оплачиваются на основании счета- заявления исполнителя об оплате выполненных работ, который подают на имя руководителя организации лица, выполнившие работу по трудовому соглашению. Основанием для выплаты денег по этому документу служит резолюция руководителя организации. Форму счета- заявления организация разрабатывает сама. [7; с. 117]

 Для правильной организации труда предприятия необходимо знать, какое количество труда требуется для выполнения той или иной работы, иначе - установить меру труда каждого работника, т.е. норму труда.

 Нормирование труда - определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимого количества продукции, изготовляемой в единицу времени: час, смену). Нормирование труда на предприятии - основа правильной организации труда и заработной платы, оно должно строиться на базе внедрения прогрессивных, технически обоснованных норм. Различают опытно-статистический и аналитический методы нормирования труда. Наиболее прогрессивный - аналитический метод, поскольку он предполагает научные подходы к формированию норм, а опытно-статистический метод только фиксирует сложившееся положение на предприятии в предыдущий плановый период и рассматривает его как базу сравнения для нового периода. [7; с. 216]

1. **Анализ фонда заработной платы на ООО «Белпищпром»**

**2. 1 Краткая экономическая характеристика ООО«Белпищпром»**

 Открытое акционерное общество «Белпищпром» согласно действующему законодательству признается обществом с ограниченной ответственностью, которое действует на основании устава и законодательства РФ. По формеобщество с ограниченной ответственностью ООО «Белпищпром» является хозяйственным субъектом. Срок деятельности Организации — не ограничен во времени. Форма собственности Общества — частная.

 «Белпищпром» как юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации в соответствии с установленным порядком государственной регистрации юридических лиц.

 Предприятие в своей деятельности руководствуется Гражданским кодексом Российской Федерации, законом РФ «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации», а также настоящим Уставом. Предприятие создано на неопределенный срок.

 Общество с ограниченной ответственностью «Белпищпром» учреждено в 2002 году. Организация имеет самостоятельный баланс, расчетный и иные счета в учреждениях банков, фирменное наименование, печать с наименованием и фирменным знаком.

 Основная цель деятельности ООО «Белпищпром» как коммерческой организации состоит в обеспечении рентабельной работы и получении прибыли в сфере производства и реализации макаронной продукции.

Производимая продукция – макаронные изделия, мука, крупы, полуфабрикаты для блинов и оладий с натуральными добавками, полуфабрикаты для выпечки хлеба и др.

 ООО «Белпищпром» также производит муку высшего сорта, рис и гречку в специальных пакетиках для варки, крупы, фасованные в полипропилен (крупу гречневую ядрицу, рис длиннозерный и круглозерный, крупу пшеничную, пшено и горох колотый), полуфабрикаты для блинов и оладий с натуральными добавками, полуфабрикаты для выпечки хлеба.

 Общество может осуществлять и другие виды деятельности, в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством, с получением соответствующих разрешений и лицензий.

 Организация самостоятельно планирует свою производственную и хозяйственную деятельность. Общество реализует свою продукцию, услуги, работы, отходы производства по ценам и тарифам, устанавливаемым самостоятельно или на договорной основе, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, по государственным ценам.

 Предприятие через расчетный, или иные счета в банках, производит кассовые и кредитно-расчетные операции в рублях (иностранной валюте) по наличному и безналичному расчету, и иными платежными средствами.

 Общество может строить, приобретать, отчуждать, брать и сдавать в аренду, во временное пользование здания, сооружения, оборудование, земельные участки, приобретать у граждан и юридических лиц сырье, материалы, иную продукцию и товары, не запрещенные к обороту законодательством Российской Федерации законом «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Для достижения своих целей Общество:

а) изучает конъюнктуру рынка товаров и услуг, в связи с чем производит исследовательские работы;

б) осуществляет маркетинговую деятельность;

в) на договорных условиях получает кредиты;

 Прибыль, полученная предприятием в результате его деятельности и оставшаяся после налогообложения, используется на уставные цели, а также для формирования необходимых фондов.

 Чистая прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, выплачивается в качестве дивидендов в порядке и размерах, определенных последними.

 Общество создает резервный фонд в размере 15 % от Уставного капитала в порядке установленном законодательством РФ и в соответствии с учетной политикой Общества. Размер ежегодных отчислений составляет– 5 %. Обществом могут быть образованы и другие фонды.

*Таблица 3.1*

Рентабельность предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели рентабельности | Значения показателя | Изменение |
| 2009г. | 2008г. |
| 1. Рентабельность продаж | 1,15% | 1,94% | -0,80% |
| 2. Рентабельность до налогообложения | 1,38% | 2,32% | -0,95% |
| 3.Рентабельность деятельности  | 1,10% | 1,84% | -0,74% |

 Рентабельность рассчитывается как отношение прибыли к расходам организации. Расчёты рентабельности представлены в таблице 3.1. Проанализировав рентабельность на основе отчёта о прибылях и убытках, второй формы отчётности предприятия, можно сказать, что все показатели рентабельности уменьшились. За 2009 год рентабельность продаж составила 1,15%, а за 2008 год – 1,94%. Это значит что на каждый рубль, вложенный в производство, общество получило 1,15 и 1,94 копейки соответственно. Общая рентабельность и рентабельность деятельности общества крайне не высоки; также можно сказать об отрицательной тенденции их изменения.

 Среднесписочная численность работников составляет – 35 человек. Средняя заработная плата на фабрике составляет 6700,45 р.

**2.2. Анализ численности работников и производительности труда**

 Обеспеченностьпредприятиятрудовымиресурсамиопределяется сравнением фактического количества рабочих по категориям и профессиям с плановой потребностью.Особоевнимание уделяется анализу обеспеченности предприятия работниками наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

Таблица 2.2.1.

Структура обеспеченности работниками предприятия ООО «Белпищпром»

|  |
| --- |
|  |
| **Категории** | **2009г.** | **2010г.** | **% к плану** | **% к 2009г.** |  |
|  |  | **План** | **Факт** |  |  |  |
| Численность штатных работников | 12610 | 12760 | 11930 | 93,5% | 94,6% |  |
| В т.ч. ППП | 10656 | 11218 | 10488 | 93,5% | 98,4% |  |
| В т.ч. рабочих | 8860 | 9378 | 8729 | 93,1% | 98,5% |  |
| руководителей | 824 | 860 | 838 | 97,4% | 101,7% |  |
| Специалистов | 862 | 880 | 821 | 93,3% | 95,2% |  |
| Служащих | 110 | 100 | 100 | 100% | 90,9% |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

 Из таблицы видно, что штаты промышленно-производственного персонала по всем видам категорий не укомплектованы (кроме служащих). По сравнению с 2009 годом, только по категории руководители численность возросла на 1,7%. Не укомплектованность штата объясняется нестабильностью работы комбината, низким уровнем зарплаты по сравнению с другими предприятиями области, и несвоевременной ее выплатой.

 В 2010 году на предприятии общеобразовательный состав работников был следующим: I-II уровня аккредитации насчитывалось 2938 человек, среди них рабочих - 2127; III-IV уровня аккредитации насчитывалось 1347 человек, среди них рабочих - 264. Таким образом, только около 36% работников, а из них 21% рабочих имеют средне техническое и высшее образование. Это характеризует не высокий уровень квалификации работников и рабочих на ООО «Белпищпром».

 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. [5; с. 78]

 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. Исходные данные для факторного анализа производительности труда представлены в таблице 2.2.2

Таблица 2.2.2

Исходные данные для факторного анализа производительности труда ООО «Белпищпром»

|  |
| --- |
|  |
| **Показатель** | **План** | **Факт** | **Отклонение** |  |
| Объем производства продукции, тыс. руб | 515 555 | 518 075 | 2 520,00 |  |
| Среднесписочная численность: |  |  |  |  |
| промышленно-производственного персонала (ППП)  | 11 218 | 10 488 | -730,00 |  |
| рабочих (ЧР) | 9 378 | 8 729 | -649,00 |  |
| Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (Уд),% | 83,598% | 83,228% | -0,4% |  |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 218 | 208 | -10,00 |  |
| Средняя продолжительность рабочего дня (Л), ч | 7,80 | 7,60 | -0,20 |  |
| Общее количество отработанного времени:  |  |  | 0,00 |  |
| всеми рабочими за год (Т), чел.-ч  | 15 946 351 | 13 798 803 | -2 147 548,00 |  |
| в том числе одним рабочим, чел.-ч | 1 700 | 1 581 | -119,60 |  |
| Среднегодовая выработка, тыс. руб.:  |  |  |  |  |
| одного работающего (ГВ)  | 45,9578 | 49,3969 | 3,44 |  |
| одного рабочего (ГВ') | 54,9749 | 59,3510 | 4,38 |  |
| Среднедневная выработка рабочего (ДВ), тыс. руб | 0,2522 | 0,2853 | 0,03 |  |
| Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ),руб | 0,0270 | 0,0312 | 0,004 |  |
|  |  |  |  |  |

 Отсюда среднегодовая выработка продукции одним работником равна произведению следующих факторов:

ГВ = Уд х Д х tсм х ЧВ.

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

Таблица 2.2.3

**Расчет влияния факторов на уровень среднегодовые выработки работников ООО «Белпищпром»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Фактор** | **Алгоритм расчета** | **ГВ, тыс.руб.** |
| Изменение:доли рабочих в общей численности ППП;количества отработанных дней одним рабочим;продолжительности рабочего дня;среднечасовой выработки.  | ГВуд = ****УД \* ГВ****баз = 0,01 \* 18,72 = = ****ГВ**** = УДфакт \* ****Д \* Двбаз = = 0,84 \* (-1) \* 79,7 = ГВп = УДфакт \* Дфакт \* ****П \* СВбаз == 0,84 \* 234 \* 0,02 \* 10,01 =ГВсв = УДфакт \* Дфакт \* Пфакт \* ****СВ = = 0,84 \* 234 \* 7,98 \* (-0,41) =  | +0,19-0,07+0,04-0,64 |
| ИТОГО: |  | -0,48 |

Первый условный показатель среднечасовой выработки должен быть расчитан в сопоставимых с планом условиях (за производительно отработанное время, при плановой структуре продукции и при плановом техническом уровне производства). Для получения этого показателя фактического объема производства товарной продукции, следует скорректировать на величину его изменения в результате структурных сдвигов и кооперированных поставок ****ВПстр, а количество отработанного времени - на непроизводительные затраты времени (Тн) и сверхплановую экономию времени от внедрения мероприятий НТП (Тэ). Алгоритм расчета:

СВусл1 = (ВПф **** ВПстр) / (Тф - Тн **** Тэ) = (5437000 + 68000) / (565798 - 3000 + 57000) = 8,88 руб.

 Если сравнить полученный результат с базовым то узнаем, как он изменился за счет интенсивности труда в связи с улучшением его организации, т.к. остальные условия одинаковы:

СВинт = 8,88 - 10,01 = -1,13 руб.

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

СВусл2 = (ВПф **** ****ВПстр) / (Тф - Тн) = (5437000 + 65000) / (565798 - 3000) = 9,78 руб.

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

СВТэ = 9,78 - 8,88 = +0,9 руб.

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

СВусл3 = (ВПф **** ****ВПстр) / Тф = (5437000 + 65000) / 565798 = 9,72 руб.

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

СВТн = 9,72 - 9,78 = -0,06 руб.

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

СВстр = 9,6 - 9,72 = -0,12 руб.

Таким образом, все факторы, за исключением второго, оказали отрицательное влияние на рост производительности труда рабочих предприятия.

Баланс факторов: -1,13 + 0,9 - 0,06 - 0,12 = -0,41 руб.

Добиться повышения производительности труда можно за счет:

1. снижения трудоемкости продукции, т.е. сокращения затрат труда на ее производство путем внедрения мероприятий НТП, комплексной механизации и автоматизации производства, замены устаревшего оборудования более прогрессивным, сокращения потерь рабочего времени и других в соответствии с планом организационно-технических мероприятий;
2. более полного использования производственной мощности предприятия, т.к. при наращивании объемов производства увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения. В результате затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются.
	1. **Анализ фонда заработной платы предприятия**

 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.

 Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой. Абсолютное отклонение (****ФЗПабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом заработной платы (ФЗПпл) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категория работников: ФЗПабс = ФЗПф - ФЗПпл. [13; с. 213]

 В 2009 г. в целом по предприятию:

ФЗПабс = 3207,8 - 3950,4 = -742,6 тыс.руб.

По категориям работников:

ФЗПабс = 2111,6 - 2415,1 = -303,5 тыс.руб. (рабочих),

ФЗПабс = 455,8 - 558,0 = -102,2 тыс.руб. (руководителей),

ФЗПабс = 399,0 - 594,0 = -195,0 тыс.руб. (специалистов),

ФЗПабс = 241,4 - 383,3 = -141,9 тыс.руб.(непромышленной группы).

 В 2008 г. в целом по предприятию:

ФЗПабс = 3806,2 - 4350,0 = -543,8 тыс.руб.

По категориям работников:

ФЗПабс = 2453,1 - 2807,3 = -354,2 тыс.руб. (рабочих),

ФЗПабс = 504,2 - 548,0 = -43,8 тыс.руб. (руководителей),

ФЗПабс = 521,8 - 602,2 = - 80,4 тыс.руб. (специалистов),

ФЗПабс = 327,1 - 392,5 = -65,4 тыс.руб. (непромышленной группы).

Из расчетов мы видим, что в 2009 г. фактическая экономия фонда зарплаты по сравнению с плановой составила 742,6 тыс.руб. По категориям работников также наблюдается экономия фонда зарплаты. В 2008 г. в целом по предприятию фактическая экономия фонда зарплаты по сравнению с плановой составила 543,8 тыс.руб. Также имеется экономия по категориям работников. В 2009 г. по сравнению с 2008 г. в ООО «Белпищпром» наблюдалась абсолютная экономия фонда зарплаты на сумму 598,4 тыс.руб. (3806,2 - 3207,8).

 Необходимо учитывать также, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты (Таблицы 2.3.1 и 2.3.2).

Таблица 2.3.1

**Исходные данные ООО «Белпищпром» для анализа фонда заработной платы за 2009 г.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид оплаты** | **Сумма зарплаты, тыс.руб.**  |
|  | **План** | **Факт** | **Отклонение** |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих
2. По сдельным расценкам
3. Премии за производственные результаты
 | 134,6753,7380,9 | 995,2661,1334,1  | -139,4-92,6-46,8 |
| 1. Постоянная часть оплаты труда рабочих
2. Повременная оплата труда по тарифным ставкам
3. Доплаты
4. За сверхурочное время работы
5. За стаж работы
6. За простои по вине предприятия
 | 1143,7618,5525,2-453,072,2 | 1003,2542,5460,7-397,463,3 | -140,5-76-64,5--55,6-8,9 |
| 3. Всего оплата труда рабочих без отпускных | 2278,3 | 1998,4 | -279,9 |
| 1. Оплата отпусков рабочих
2. Относящаяся к переменной части
3. Относящаяся к постоянной части
 | 136,882,154,7 | 113,267,945,3 | -23,6-14,2-9,4 |
| 5. Оплата труда служащих | 1535,3 | 1096,2 | -439,1 |
| 1. Общий фонд заработной платы. В том числе:

 переменная часть  постоянная часть  | 3950,41216,72733,7 | 3207,81063,12144,7 | -742,6-153,6-589 |
| 1. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %:

 переменной части  постоянной части | 31,069 | 33,1466,86 | +2,14-2,14 |

Таблица 2.3.2.

**Исходные данные для анализа фонда заработной платы за 2008 г.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид оплаты** | **Сумма зарплаты, тыс.руб.**  |
|  | **План** | **Факт** | **Отклонение** |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих
2. По сдельным расценкам
3. Премии за производственные результаты
 | 1080,3708,6371,7 | 948,8622,4326,4 | -131,5-86,2-45,3 |
| 1. Постоянная часть оплаты труда рабочих
2. Повременная оплата труда по тарифным ставкам
3. Доплаты
4. За сверхурочное время работы
5. За стаж работы
6. За простои по вине предприятия
 | 1526736,4789,6-718,770,9 | 1340,4646,8693,6-631,362,3 | -185,6-89,6-96--87,4-8,6 |
| 3. Всего оплата труда рабочих без отпускных | 2606,3 | 2289,2 | -317,1 |
| 1. Оплата отпусков рабочих
2. Относящаяся к переменной части
3. Относящаяся к постоянной части
 | 201,091,5109,5 | 163,974,189,8 | -37,1-17,4-19,7 |
| 5. Оплата труда служащих | 1542,7 | 1353,1 | -189,6 |
| 1. Общий фонд заработной платы. В том числе:

 переменная часть  постоянная часть  | 4350,01171,83178,2 | 3806,21022,92783,3 | -543,8-148,9-394,9 |
| 1. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %:

переменной части  постоянной части | 2773,0 | 26,8773,13 | -0,13+0,13 |

 Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных):

ФЗПотн = ФЗПф - ФЗПск = ФЗПф - (ФЗПпл.пер. \* Квп + ФЗПпл.пост),

где ****ФЗПотн -относительное отклонение по фонду зарплаты;

ФЗПф - фонд зарплаты фактический;

ФЗПск - фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

ФЗПпл.пер – переменная сумма планового фонда заработной платы

ФЗПпл.пост - постоянная сумма планового фонда зарплаты;

Квп - коэффициент выполнения плана по выпуску продукции. [11; с. 201]

 В 2009г.: ****ФЗПотн = 3207,8 - (1216,7 \* 1,035 + 2733,7) = -785,2 тыс.руб.

 В 2008г.: ****ФЗПотн = 3806,2 - (1171,8 \* 1,022 + 3178,2) = - 569,8 тыс.руб.

При расчете относительного отклонения по фонду зарплаты можно использовать так называемый поправочный коэффициент (Кп), который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить плановый фонд зарплаты за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции (****ВП%):

ФЗПотн = ФЗПф - ФЗПск = ФЗПф - [ФЗПпл(100 + ****ВП% \* Кп) / 100].

 В 2009 г.: ****ФЗПотн = 3207,8 - [3950,4 \* (100% + 3,5% \* 0,31) / 100] = -785,2 тыс.руб.

 В 2008 г.: ****ФЗПотн = 3806,2 - [4350,0 \* (100% + 2,2% \* 0,27) / 100] = -569,8 тыс.руб.

 Следовательно, на данном предприятии имеется относительная экономия в использовании фонда зарплаты в размере: 785,2 тыс.руб в 2009 г. и 569,8 тыс.руб. в 2008 г.

 Также следует проанализировать причины изменения постоянной части фонда оплаты труда, куда входят зарплата рабочих-повременщиков, служащих, а также все виды доплат. Фонд зарплаты этих категорий 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.

Таблица 2.3.3.

**Исходные данные ООО «Белпищпром» для анализа повременного фонда зарплаты 2009г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **План** | **Факт** | **Отклонение** |
| Среднесписочная численность рабочих-повременщиков | 110 | 103 | -7 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год  | 251 | 246,7 | -4,3 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч. | 8 | 7,98 | -0,02 |
| Фонд повременной оплаты труда, тыс.руб. | 618,5 | 542,5 | -76 |
| Зарплата одного работника, руб. среднегодовая среднедневная среднечасовая | 5622,722,402,8 | 526721,32,7 | -355,7-1,1-0,1 |

Таблица 2.3.4

**Исходные данные для анализа повременного фонда зарплаты 2008 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **План** | **Факт** | **Отклонение** |
| Среднесписочная численность рабочих-повременщиков | 160 | 156 | -4 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год  | 250 | 245 | -5 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч. | 8 | 7,96 | -0,04 |
| Фонд повременной оплаты труда, тыс.руб. | 736,4 | 646,8 | -89,6 |
| Зарплата одного работника, руб. среднегодовая среднедневная среднечасовая | 4602,518,412,30 | 4146,216,92,12 | -456,3-1,51-0,18 |

 Таким образом, в 2009 г. экономия повременного фонда зарплаты произошла за счет уменьшения численности рабочих-повременщиков на 7 человек. Снижение среднегодового заработка, а соответственно и фонда оплаты труда вызвано уменьшением количества отработанного времени одним рабочим за год. А в 2008 г. экономия повременного фонда зарплаты произошла за счет уменьшения численности рабочих повременщиков на 4 человека. Как и в 2009г. снижение среднегодового заработка, а соответственно и фонда оплаты труда также вызвано уменьшением количества отработанного времени одним рабочим за год.

**3. Расчетная часть фонда оплаты труда ООО «Белпищпром»**

**3.1 Расчёт тарифного фонда заработной платы**

 В начале необходимо рассчитать фонд заработной платы ООО «Белпищпром» рабочих основного производства. (Таблица 3.1.1)

Таблица 3.1.1

Расчёт тарифного фонда заработной платы рабочих основного производства.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессии | численность | разряд | Часовая тарифная ставка,руб.коп. | Эффективный фонд рабочего времени в часах | Тарифный фонд заработной платы, руб. |
|  |  |  |  | На 1 рабочего | Всех рабочих |  |
| Рабочие | 46 | 3 | 6,2 | 1877,04 | 86343,84 | 535332 |
| Рабочие | 53 | 4 | 7,61 | 1877,04 | 99483,12 | 757066 |
| Рабочие | 33 | 5 | 9,37 | 1877,04 | 61942,32 | 580399 |
| итого | 132 |  |  |  | 247769,28 | 1872797 |

 Таким образом по данным таблицы можно сделать выводы, что:всего рабочих основного производства – 132 человек,из них 3 разряд имеют 35% от общей численности, т.е. 46 человек, 4 разряд имеют 40% от общей численности, т.е. 53 человека, 5 разряд имеют 20% от общей численности, т.е. 33 человека.

 Часовую тарифную ставку принимаем по данным ООО «Белпищпром», увеличиваем на 20% и в зависимости от разряда она составит:

3 разряд – 6,2 руб.

4 разряд – 7,61 руб.

5 разряд – 9,37 руб.

 Тарифный фонд заработной платы определяем умножением часовой тарифной ставки на эффективный фонд рабочего времени всех рабочих.

 Затем сделаем расчет фонда оплаты труда рабочих вспомогательного производства (данные таблицы 3.1.2)

Таблица 3.1.2

Расчёт тарифного фонда заработной платы рабочих вспомогательного производства

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессии | Численность | разряд | Часовая тарифная ставка | Эффективный фонд рабочего времени в часах | Тарифный фонд заработной платы, руб. |
|  |  |  |  | на 1 рабочего | всех рабочих |  |
| пекари | 5101010 | 6543 | 9,587,816,345,17 | 1877,041877,041877,041877,04 | 9385,218770,418770,418770,4 | 8991014659711900497043 |
| Станочники | 4222 | 6543 | 10,548,596,975,69 | 1877,041877,041877,041877,04 | 7508,163754,083754,083754,08 | 79136322472616621361 |
| Прочие | 5 | 3 | 5,17 | 1877,04 | 9385,2 | 48521 |
| Эксплуатационные рабочие | 11 | 3 | 5,17 | 1877,04 | 20647,44 | 106748 |
| Оперативный персонал | 4 | 4 | 6,34 | 1877,04 | 7508,16 | 47602 |
| Вспомогательный персонал | 5 | 3 | 5,17 | 1877,04 | 9385,2 | 48521 |
| итого | 70 |  |  |  |  | 862856 |

 Часовую тарифную ставку принимаем по данным организации в зависимости от разряда она составляет:

 для пекарей, прочего персонала, эксплуатационных рабочих, оперативного персонала, вспомогательного персонала -

3 разряд – 5,17 руб.

4 разряд – 6,34 руб.

5 разряд – 7,81 руб.

6 разряд – 9,58 руб.

для станочников увеличиваем на 10% , получаем:

3 разряд – 5,69 руб.

4 разряд – 6,97 руб.

5 разряд – 8,59 руб.

6 разряд – 10,54 руб.

**3.2. Расчёт годового фонда заработной платы**

 Фонд часовой заработной платы представляет сумму выплат за фактически отработанное время: тарифный фонд заработной платы + премии по положению + доплаты до часового фонда заработной платы.

 Процент доплат до дневного фонда заработной платы определяется

% доплат до дневного фонда заработной платы =

 Сумма доплат до дневного фонда заработной платы определяется в процентах к фонду часовой (основной) заработной платы

сумма доплат до дневного фонда заработной платы =

сумма доплат до дневного фонда заработной платы рабочих основного производства = руб.

сумма доплат до дневного фонда заработной платы рабочих вспомогательного производства = руб.

 Фонд дневной заработной платы определяется сложением фонда часовой (основной) заработной платы и доплат до дневного фонда заработной платы:

рабочих основного производства = 2490820,01+ 31135,25= 2521955,26руб.

рабочих вспомогательного производства = 1147598,48+ 14344,98= 1161943,46руб.

 Сделаем расчет годового фонда заработной платы рабочих ООО «Белпищпром».

Таблица 3.2.1

Расчёт годового фонда заработной платы рабочих основного и вспомогательного производства

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Тарифный фонд заработной платы, руб. | Премии по положению | Доплаты до часового фонда заработной платы | Фонд часовой (основной) заработной платы, руб. | Доплаты до дневного фонда заработной платы | Фонд дневной заработной платы, руб. | Доплаты до годового фонда заработной платы | Фонд доплат заработной платы, руб. | Годовой фонд заработной платы, руб. |
|  |  | % | Руб. | % | Руб. |  | % | Руб. |  | % | Руб. |  |  |
| Рабочие основного производства | 1872797 | 30 | 561839,1 | 3 | 56183,91 | 2490820,01 | 1,25 | 31135,25 | 2521955,26 | 10,4 | 262283,35 | 293418,6 | 2784239 |
| Рабочие вспомогательного производства | 862856 | 30 | 258856,8 | 3 | 25885,68 | 1147598,48 | 1,25 | 14344,98 | 1161943,46 | 10,4 | 120842,12 | 135187,1 | 1282786 |
| итого | 2735653 |  | 820695,9 |  | 82069,59 | 3638418,49 |  | 45480,23 | 3681632,36 |  | 383125,47 | 428605,7 | 4067025 |

 Процент доплат до годового фонда определяется следующим образом:

% доплат до

годового фонда =

 Дни по болезни и декретные отпуска не учитываются, т.к. они оплачиваются из средств фонда социального страхования % доплат до

годового фонда =

 Сумма доплат до годового фонда заработной платы определяется в процентах к фонду дневной заработной платы:

сумма доплат до годового фонда =

сумма доплат для рабочих основного производства =

руб.

сумма доплат для рабочих вспомогательного производства = руб.

 Доплаты до дневного фонда и доплаты до годового фонда образуют дополнительную заработную плату:

для рабочих основного производства = 31135,25+ 262283,35= 293418,6 руб.

для рабочих вспомогательного производства = 14344,98+ 120842,12= 135187,1 руб.

 Годовой фонд заработной платы состоит из фонда часовой (основной) и дополнительной заработной платы или из фонда дневной заработной платы и доплаты до годового фонда и составляет:

1) для рабочих основного производства – 2784239 рублей

2) для рабочих вспомогательного производства – 1282786 рублей

**4. Мероприятия по эффективности и совершенствованию организации труда и заработной платы в ООО «Белпищпром».**

Для предприятия наиболее выгодно изыскивать резервы для своего социального развития. Кадровая политика направлена на достижение таких целей:

1. на предприятии должны стремиться к созданию здорового и работоспособного коллектива, т.е. стремиться к выполнению социальных программ или планов социального развития предприятия. От здоровья и работоспособности работников зависит на сколько продуктивно будет работать предприятие, осуществлять свою производственную функцию;
2. повышение уровня квалификации работников предприятия, т.е. для предприятия очень важны высококвалифицированные работники. Оно само заинтересованно в повышении квалификации своих работников. Возникающие в связи с этим затраты очень скоро окупят себя. Высококвалифицированный работник будет рассматривать процесс труда не только с чисто механической точки зрения, но и с точки зрения всего предприятия, осознавая всю важность своей пусть и не самой главной работы;
3. создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации. Важно стремиться к созданию трудового коллектива оптимального по половой структуре. Подобрав оптимальное соотношение количества мужчин и женщин, мы можем быть уверены, что данный коллектив будет наиболее трудоспособен, что в данном коллективе здоровая внутренняя среда, а это немаловажно при работе в большом коллективе. Очень важно и соответствие уровней образования работников коллектива, что способствует установлению между работниками хороших взаимоотношений. Соблюдение данной политики приводит к повышению производительности труда;

 Эффективность использования рабочей силы на предприятии в определенной мере зависит от структуры кадров предприятия - состава кадров по категориям и их доли в общей численности. Кадровая политика на предприятии должна быть направлена на оптимальное сочетание категорий промышленно-производственного персонала.

В ООО «Белпищпром» не уделяется внимание планированию, т.е. на предприятии вообще отсутствует отдел планирования. Это связывается с нестабильным финансовым и экономическим положением предприятия. Планирование всегда имело большое значение для производительной работы и развития предприятия, для изучения и анализа резервов производственных мощностей предприятия. Цель плана заключается в изыскании резервов по улучшению использования рабочей силы и на этой основе производительности труда.

Очень важно осуществлять планирование производительности труда на предприятии, при этом могут быть использованы различные методы. Наиболее распространенный - метод планирования производительности труда по факторам. При этом методе расчет производится путем определения экономии рабочего времени или численности работающих по всем факторам роста производительности труда в соответствии с их типовой классификацией.

 Экономия затрат по каждому фактору определяется сопоставлением затрат труда (численности работающих) на плановый объем продукции при старых (базовых) и новых (плановых) условиях производства. После расчета экономии устанавливается плановая численность и определяется рост производительности труда на предприятии.

**Заключение**

 В новых рыночных отношениях появилось множество предприятий с различной формой собственности, с различным объемом производства, с различным количеством работников. Руководители новых предприятий заинтересованы в том, чтобы нанять как можно меньше работников, и чтобы продуктивность у них была на высоком уровне, т.е. стремятся сократить численность и поднять производительность труда, - ибо эти показатели прямо связаны с себестоимостью продукции и финансовыми результатами в конечном итоге.

 Особое внимание следует уделять таким вопросам как среднемесячная заработная плата, фонд заработной платы. Именно от этих категорий зависит многое: начиная от материальной обеспеченности конкретного работника и заканчивая уровнем экономического развития страны.

 Изучение данной темы было проведено на примере ООО «Белпищпром”. При исследовании было выявлено, что вырос среднегодовой уровень доходов на одного работающего, задержек по выплате заработной платы не допускалось.

Предприятию ООО «Белпищпром» следует обратить внимание на такие вопросы, как:

1. создание современных методик распределения фонда оплаты труда по подразделениям, бригадам и исполнителям;
2. разработка тарифных систем, основанных на «плавающем» тарифе;
3. стимулирование текущих результатов деятельности;
4. поощрение предпринимательской и изобретательской деятельности;
5. отражение вопросов оплаты труда в контрактах и коллективных договорах.

 Для смягчения противоречий и «идентификации» интересов собственников и наемных работников необходимо разработать систему поощрения наемных работников из прибыли.

 Темп роста среднегодовой выработки работника организации выше базисного периода и составляет 107,4%. Среднегодовая выработка работника организации возросла в связи с увеличением доли рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала и за счет повышения среднечасовой выработки рабочих.

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

 На ООО «Белпищпром» за последние 2 года более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии фонда зарплаты в размере 7140,8 руб.

 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.

 В организации фонд заработной платы в 2008 году по сравнению с 2009 годом увеличился на 3264,3 руб..

**Список использованной литературы**

1. Бобков. Повышение оплаты труда в России должно стать реальностью //Человек и труд. - 2009 г. - № 12. - C. 77 – 80
2. Баканов М.И. Теория экономического анализа. - М.: Финансы и статистика,2009 .400с.
3. Бочаров В.В.Финансовый анализ.- СПб:Питер ПрессЮ 2008.,340с.
4. Воробьева А. Удержания из заработной платы /Финансовая газета.Региональный выпуск - N 36 - сентябрь 2008 - СПС «Гарант»
5. Волгин, Н.А. Оплата труда и проблема ее регулирования: учебник / Н.А. Волгин, Т.Б. Будяев. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 200 с.
6. Гендлер, Г.Х. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы / Г.Х. Гендлер, Н.И. Ведерникова. – СПб.: Питер, 2009. – 416 с.
7. Гаринская Г.Г. Прогнозирование минимального размера оплаты труда //Финансы. - 2008г. - № 12. - C. 67 - 68
8. Гейд. Заработная плата и другие расчеты с физическими лицами. - М.: Дело и сервис. - 2000г. - 640 с.
9. Данилов, Е.Н. Анализ хозяйственной деятельности в бюджетных и научных учреждениях: учебник / Е.Н. Данилов, В.Е. Абарникова, Л.К. Шипиков. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2008. – 336 с.
10. Ильин А.И., Синица Л.М. Планирование на предприятии: Учеб. Пособие. В 2 ч. Ч. 2. Тактическое планирование/Под общей ред. А.И. Ильина. – Мн.: ООО «Новое знание», 2009. – 416 с.
11. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - М.: Проспект, 2008.,413с.
12. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий: учебник / Г.В. Савицкая. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 425 с.
13. Самборский, В.И. Анализ хозяйственной деятельности в бюджетных и научных учреждениях: учебник / В.И. Самборский, А.А. Грищенко. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 245 с.
14. Сулицкий, В.Н. Методы статистического анализа в управлении: учебное пособие / В.Н. Сулицкий. – М.: Дело, 2009. – 520 с.
15. Федченко, А.А. Оплата труда и доходы работников: учебное пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М.: Дашков и К, 2010. – 552 с.
16. Жукова А. О реформировании заработной платы //Финансовый бизнесмен. - 2007г. - № 8 - 9. - C. 2 – 7
17. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Оплата труда работников бюджетных организаций // Главбух №11 - 2008 , с. 41-49.
18. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Особенности оплаты труда сезонных и временных работников // Главбух № 10 - 2008, с. 50-57.
19. Капкова Е. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы //Новая бухгалтерия - Выпуск 8 - август 2009 - СПС «Гарант»

