**Содержание**

Введение

1. Теоретические аспекты анализа фонда оплаты платы

1.1. Анализ формирования и использования фонда оплаты труда

1.2. Методы структурного распределения фонда заработной платы

2. Практические аспекты анализа фонда оплаты труда на примере предприятия «Омега»

2.1. Показатели эффективности использования фонда оплаты труда

2.2. Анализ влияния использования фонда оплаты труда на изменение себестоимости продукции

3. Особенности анализа фонда оплаты труда в отраслях

3.1. Особенности анализа фонда оплаты труда в строительстве

3.2. Анализ показателей использования труда в торговле

Выводы и предложения

Список используемых источников

Приложения

**Введение**

Утверждают, не без основания, что персонал, работающий на предприятии, представляет собой главную ценность производства. Поэтому всесторонний анализ труда является залогом выявления скрытых производственных ресурсов. Анализировать труд целесообразно по нескольким направлениям, важнейшими из которых являются: анализ состава работающих; анализ динамики численного состава; анализ использования рабочего времени; анализ уровня образования работников, анализ производительности труда; анализ трудоемкости и анализ 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 (оплаты труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Важность организации труда и его оплаты определяется тем, что от работников (от их знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы и принимать решения, восприимчивости к обучению) напрямую зависит производственный успех. Материальные вложения в квалифицированных специалистов обеспечивают предпринимателю меньшие издержки производства и большую прибыль.

В настоящее время многообразие форм собственности, а также действующее законодательство предоставляют предприятиям и организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, которые являются наиболее целесообразными в конкретных условиях работы.

Все это доказывает актуальность выбранной темы исследования.

Цель данной курсовой работы – провести анализ формирования и использования фонда заработной платы.

В соответствии с целью курсовой работы основными задачами являются:

- анализ формирования и использования фонда оплаты труда;

- охарактеризоватьметоды структурного распределения фонда заработной платы;

- провести анализ влияния использования фонда оплаты труда на изменение себестоимости продукции;

- описать особенности анализа фонда оплаты труда в отраслях;

- представить выводы и предложения по проделанной работе.

Работа представлена в трех главах. В первой главе приводится теоретический материал, раскрывающий, непосредственно тему работы. Во второй и третьей главе представлен практический материал.

При написании данной работы были использованы учебные пособия по комплексному экономическому анализу хозяйственной деятельности, таких авторов, как Савицкая Г.В., Любушин Н.П. и Чечевицына Л.Н. А также статьи периодических изданий, такие как «Все для бухгалтера», «Экономист».

В целом анализ фонда заработной платы раскрывается в литературе достаточно полно.

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

**1.1. Анализ формирования и использования фонда оплаты труда**

Эффективное использование трудовых ресурсов в рамках хозяйствующего субъекта находит выражение в росте производительности труда. Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве. С ростом производительности совокупного овеществленного труда абсолютная величина затрат труда (живого и овеществленного) сокращается (снижается трудоемкость), что увеличивает объем выпуска, ведет к экономическому росту и повышению жизненного уровня населения в целом.

Рост производительности живого труда приводит к увеличению выработки отдельного работника, а, следовательно, к увеличению его зарплаты и жизненного уровня. Между ростом производительности труда и ростом оплаты труда существует тесная взаимосвязь. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста зарплаты, в этом случае создаются реальные предпосылки для повышения жизненного уровня населения и возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, исходя из чего, возрастает значение анализа использования средств на оплату труда.

Основными задачами анализа в области использования фонда заработной платы являются [15, c.266]:

1. Оценка уровня фонда оплаты труда по категориям работающих и категориям фонда оплаты труда.
2. Анализ влияния факторов на динамику фонда заработной платы.
3. Проверка данных об использовании фонда оплаты труда.
4. Выявление возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Фонд оплаты трудапредставляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплат социального характера.

В состав средств, направляемых на потребление, включаются:

* суммы, начисленные на оплату труда всем работникам (фонд оплаты труда);
* доход (дивиденды, проценты) по акциям, облигациям и вкладам членов трудового коллектива в имущество, начисленные к выплате работникам (за счет прибыли в распоряжении хозяйствующего субъекта);
* суммы предоставленных трудовых и социальных льгот, включая материальную помощь (за счет социального фонда и чистой прибыли).

Анализ использования средств, направляемых на потребление, осуществляется в следующей последовательности. Рассчитывается величина средств, направляемых на потребление по видам за прошлый год и отчетный год. Затем рассчитываются абсолютное и относительное отклонения. По результатам расчетов дается оценка.

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, относимого на себестоимость, необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонения фактической величины от плановой.

Абсолютное отклонение определяется путем сравнения фактически использованных средств на оплату труда с плановым фондом в целом по хозяйствующему субъекту, структурным подразделениям и категориям работников [15, с. 267].

±ФЗП = ФЗПф — ФЗПпл, (1)

где ±ФЗП — изменение фонда заработной платы;

ФЗПф, ФЗПпл — фактический и плановый фонд заработной платы.

После рассчитывается относительное отклонение. Для того чтобы определить относительное отклонение по фонду заработной платы, необходимо рассчитать коэффициент выполнения плана по производству продукции [15, c.267].

Квп = (ЗПф / ЗПпл) × 100%, (2)

где Квп — коэффициент выполнения плана по производству продукции;

ЗПф — фактически начисленная зарплата;

ЗПпл — плановая зарплата.

Из фактически начисленной суммы зарплаты вычесть плановый фонд, откорректированный на коэффициент выполнения плана по объему выпуска продукции. Корректировка осуществляется только переменной части фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции [15, c.267].

±ФЗПотносит = ФЗПф - (ФЗПпер × Квп + + ФЗПпост.), (3)

где ±ФЗПОТНОСИТ — относительное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗПф — фонд заработной платы фактический;

ФЗППЕР, ФЗППОСТ — переменный и постоянный фонд заработной платы.

По результатам проведенных расчетов необходимо дать оценку. В ходе последующего анализа следует определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы.

Переменная часть фонда зарплаты зависит от [7, c.44]:

* объема производства продукции (Увп);
* изменения структуры производства (УДi);
* изменения удельной трудоемкости продукции (jТе)
* изменения среднечасовой оплаты труда (Зч).

Чтобы определить влияние данных факторов, необходимо рассчитать фонды зарплаты [15, c.268]:

1. По плану при всех плановых показателях:

Σ (VВП.ПЛ I × jTe.iпл. × Зч.пл), (4)



где VВП.ПЛ I — плановый объем выпуска i-й продукции плановый;

jTe.iпл. — плановая удельная трудоемкость i-й продукции.

1. По плану, пересчитанному на фактический объем производства продукции при плановой структуре:

ΣФЗП × Квп. (5)

3. По плану, пересчитанному на фактический объем производства и фактическую структуру

Σ (VВП IФ × jзп.iпл.), (6)

где VВП IФ— фактический объем выпуска продукции i-ro вида;

jзп.iпл. — плановая удельная заработная плата по i-му изделию.

4. Фактически фонд зарплаты труда при фактически удельной трудоемкости и плановом уровне оплаты труда:

Σ (VВП IФ × jТе.iф. × Зч.пл.), (7)

где jТе.iф. — фактическая удельная трудоемкость i-ro вида продукции.

5. Фактический фонд зарплаты:

Σ (VВП IФ × jТе.iф. × Зч.ф.). (8)

Определить количественное влияние, дать оценку, выявить причины изменения переменной зарплаты.

Изменения в фонде зарплаты могут произойти вследствие изменений в постоянной части заработной платы. Это требует анализа причин изменения постоянной части фонда заработной платы.

Постоянная часть фонда зарплаты включает: заработную плату рабочих-повременщиков, служащих, непроизводственного персонала хозяйствующего субъекта, а также все виды доплат.

Постоянная часть фонда оплаты труда зависит от среднесписочной численности персонала и среднего заработка за соответствующий период времени.

Средняя зарплата зависит от количества рабочих дней, отработанных одним работником за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы.

Для анализа абсолютного отклонения по фонду повременной оплаты труда используется следующая формула [15, c.269]:

ФЗП = N × D × tд× Зч, (9)

где N — среднесписочная численность персонала;

D — количество рабочих дней, отработанных одним работником за год;

tд — средняя продолжительность рабочего дня;

Зч — среднечасовая зарплата.

Анализ начинается с определения абсолютного отклонения за период, которое является объектом анализа.

Затем устанавливается количественное влияние факторов на изменение постоянного фонда заработной платы.

Для определения количественного влияния факторов можно использовать способ абсолютных разниц либо способ цепных подстановок. По результатам анализа количественного влияния факторов необходимо дать оценку и определить меры по эффективному использованию фонда оплаты труда.

Анализ фонда оплаты труда дополняется анализом фонда заработной платы управленческого персонала. Фонд зарплаты управленческого персонала оказывает существенное влияние на изменение общехозяйственных расходов, а следовательно, и на себестоимость. На изменение фонда заработной платы управленческого персонала оказывают влияние два фактора: изменение численности персонала и изменение должностного оклада.

Анализ по фонду заработной платы управленческого персонала осуществляется в следующей последовательности. Устанавливается абсолютное отклонение по фонду заработной платы. Определяется количественное влияние факторов способом цепных подстановок либо способом абсолютных разниц. Выявляются причины изменения фонда зарплаты.

**1.2. Методы структурного распределения фонда заработной платы на предприятии**

Современные отделы по управлению персоналом небольших предприятий или в масштабе отдельных цехов и подразделений могут использовать другие методы распределения заработной платы. Зная размеры фонда оплаты труда, можно осуществить его распределение по работникам предприятия на основе квалификационных разрядов, коэффициентов трудового участия и отработанных часов.

При разработке Положения по оплате труда на предприятии классификация квалификационных разрядов работников может быть произведена на основе единой тарифной сетки (ЕТС), в которой эти разряды изменяются от 1 до 10. Коэффициенты трудовых результатов (вкладов) (КТ) можно рассчитать по следующей формуле [8, c. 225]:

КТ = 1,0 + УР – НР, (10)

где 1,0 – базовый коэффициент трудовых результатов (вкладов), баллы;

Ур – успехи в работе, достигнутые за рассматриваемый период, обычно за месяц, баллы;

НР – недостатки, допущенные за рассматриваемый период, обычно за месяц, баллы.

В практике распределения заработной платы между сотрудниками предприятия следует применять 2 вида коэффициентов трудовых результатов (вкладов) Кт [8, c.220]:

1) базовый коэффициент;

2) фактический, или текущий коэффициент.

Базовый коэффициент трудовых результатов (вкладов) (КТб) используется для того, чтобы работники предприятия не опасались снижения заработной платы и им были гарантированы те базовые уровни оплаты, которых они уже достигли. Это преимущественно касается высококвалифицированных работников, которые опасаются уравниловки. Базовый коэффициент трудовых результатов (вкладов) (КТб) наиболее целесообразно определять следующим образом. Определяем среднемесячные величины заработной платы за последние 3 месяца каждого работника и каждую из них принимаем за единицу или 100%. Далее к базовой единице прибавляем баллы за достигнутые успехи и соответственно вычитаем баллы за допущенные недостатки. В итоге получаем фактический, или текущий коэффициент трудовых результатов (вкладов) (КТф) каждого работника за отчетный период, который может стать базовым при определении КТ за следующий отчетный период.

Общий размер фонда оплаты труда необходимо разделить между работниками предприятия по трем параметрам:

1. квалификационному разряду;
2. достигнутому коэффициенту трудовых результатов (вкладов);
3. количеству отработанных часов.

Делением общего размера фонда оплаты труда на сумму интегральных коэффициенто-часов находят стоимость одного коэффициенто-часа.

Умножая стоимость одного коэффициенто-часа на соответствующие размеры интегрального показателя, определяют заработную плату каждого работника. К недостаткам этого метода следует отнести существенную разницу в оплате труда между крайними квалификационными разрядами. Для ликвидации такого положения следует сократить диапазон квалификационных разрядов, например, вместо 10-кратной величины ввести пятикратную величину.

При расчете фонда заработной платы по участкам и отдельным бригадам следует учитывать нормативную производственную мощность по выпуску продукции всей бригадой, которая представляет выпуск бригадокомплектов (Мб) с закрепленных за этой бригадой станков и оборудования [8, c. 226]:

, (11)



где Фд – действительный фонд времени работы станка, ч;

С – число единиц станков в бригаде, шт.;

Ки – нормативный интегральный коэффициент использования станков;

Кс – нормативный коэффициент сменности работы станков;

Кн – средний коэффициент выполнения норм выработки всей бригады;

Тi – уменьшение трудоемкости i-го бригадокомплекта в плановом периоде;

n – число бригадокомплектов, закрепленных за бригадой;

Тб – трудоемкость одного бригадокомплекта, ч.

Нормативный интегральный коэффициент использования станков (Ки) определяется произведением экстенсивного (Кэ) и интенсивного (Кт) коэффициентов их использования [8, c.227]:

Ки = Кэ · Кт (12)

Коэффициент экстенсивного использования станков (Кэ) рассчитывается отношением фактически отработанного количества часов всех станков, закрепленных за бригадой (Фф), к действительному фонду времени станков (Фд) по плану [8, c.227]:

Кэ = (13)



Нормативный коэффициент интенсивного использования станков (Кт) определяется отношением нормативного, или технически обоснованного, времени, необходимого для обработки всех бригадокомплектов (Тн), к фактически затраченному рабочему времени для обработки этих же бригадокомплектов (Тф) [8, c.227]:

Кт = (14)



Таким образом, фонд оплаты трудапредставляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплат социального характера. Анализ использования средств, направляемых на потребление, осуществляется в следующей последовательности. Рассчитывается величина средств, направляемых на потребление по видам за прошлый и отчетный год. Затем рассчитываются абсолютное и относительное отклонения. По результатам расчетов дается оценка.

Современные отделы по управлению персоналом небольших предприятий или в масштабе отдельных цехов и подразделений могут использовать разные методы распределения заработной платы. Зная размеры фонда оплаты труда, можно осуществить его распределение по работникам предприятия на основе квалификационных разрядов, коэффициентов трудового участия и отработанных часов.

В практике распределения заработной платы между сотрудниками предприятия следует применять 2 вида коэффициентов трудовых результатов: базовый и фактический (текущий) коэффициент.

**2. Практические аспекты анализа фонда оплаты труда на примере предприятия «Омега»**

**2.1. Анализ эффективности использования фонда заработной платы**

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль заработной платы и другие. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню. Очень полезным будет межзаводской сравнительный анализ, который покажет, какое предприятие работает более эффективно.

Анализ показателей эффективности использования фонда заработной платы рассмотрим на примере предприятия «Омега».

Таблица 2.1.1

Показатели эффективности использования фонда заработной платы (руб.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Прошлый год | Отчетный год | |
| план | факт |
| Производство продукции на рубль заработной платы, руб.  Выручка на рубль заработной платы, руб.  Сумма валовой прибыли на рубль заработной платы, руб.  Сумма чистой прибыли на рубль заработной платы, руб.  Сумма реинвестированной прибыли на рубль заработной платы, руб. | 4,52  4,37  0,87  0,67  0,35 | 4,70  4,66  0,89  0,67  0,35 | 4,88  4,68  0,92  0,71  0,40 |

Из таблицы 2.1.1 видно, что анализируемое предприятие «Омега» добилось повышения эффективности использования средств фонда оплаты труда. На рубль заработной платы в отчетном году произведено больше товарной продукции, получено больше валовой и чистой прибыли, сделано больше отчислений в фонд накопления, что следует оценить положительно.

После этого необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы (рис. 1).

Среднечасовая выработка рабочего

Средняя продолжительность рабочего дня

Количество отработанных дней одним рабочим

Удельный вес рабочих в общей численности персонала

Среднегодовая выработка одного работника

Среднегодовая заработная плата одного работника

Коэффициент реализуемости продукции

Стоимость выпущенной продукции на рубль заработной платы

Рентабельность продаж

Выручка на рубль заработной платы

Удельный вес чистой прибыли в общей ее сумме

Прибыль на рубль заработной платы

Доля реинвестированной прибыли в общей сумме чистой прибыли

Чистая прибыль на рубль заработной платы

Реинвестированная прибыль на рубль заработной платы

Рис. 1. Структурно-логическая схема факторного анализа показателей эффективности использования фонда заработной платы [11, c.417]

Для факторного анализа производства продукции на рубль заработной платы можно использовать следующую модель [11, c.418]:

(15)



где ВП – выпуск продукции в действующих ценах;

ФЗП – фонд заработной платы персонала;

Т – количество часов, затраченных на производство продукции;

ΣД и Д – количество отработанных дней соответственно всеми рабочими и одним рабочим за анализируемый период;

ЧР – среднесписочная численность рабочих;

ППП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

УД – удельный вес рабочих в общей численности персонала;

ГЗП – среднегодовая заработная плата одного работника.

Выручка на рубль заработной платы кроме перечисленных факторов зависит еще от соотношения реализованной и произведенной продукции (уровня реализуемости продукции УР) [11, c.418]:

(16)



Прибыль от реализации продукции на рубль заработной платы, кроме выше названных факторов, зависит еще и от уровня рентабельности продаж (Rpn) [11, c. 418]:

(17)



При анализе размера чистой прибыли на рубль заработной платы добавляется еще такой фактор, как доля чистой прибыли в общей сумме валовой прибыли (Дчп) [11, c.419]:

(18)



Анализируя изменение размера реинвестированной прибыли на рубль заработной платы, необходимо учитывать еще и такой фактор, как доля реинвестированной прибыли в общей сумме чистой прибыли (URP) [11, c.419]:

(19)



Таблица 2.1.2

Данные для факторного анализа прибыли на рубль заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | План | Факт | Отклонение |
| Прибыль от реализации продукции, млн.руб.  Чистая прибыль, млн.руб.  Доля чистой прибыли в общей сумме прибыли  Выручка от реализации продукции млн.руб.  Стоимость выпущенной продукции, млн.руб.  Удельный вес выручки в стоимости произведенной продукции, %  Рентабельность продаж, %  Фонд заработной платы, млн.руб.  Среднегодовая заработная плата ППП, млн.руб.  Прибыль на рубль заработной платы, коп.  Чистая прибыль на рубль заработной платы, руб.  Удельный вес рабочих в общей численности ППП, %  Отработано дней одним рабочим за год  Средняя продолжительность рабочего дня, ч  Среднечасовая выработка рабочего, тыс.руб. | 17950  11850  0,6652  95300  96050  0,998  18,95  20550  104,7  89,2  0,5879  95  270  8,35  352,08 | 19346  12700  0,6613  99385  104350  0,951  19,7  21515  108,6  91,5  0,5942  96,25  260  8,2  387,43 | +1396  +850  -0,0039  +4085  +8300  -0,047  +0,75  +965  +3,9  +2,3  +0,0063  +1,25  -10  -0,15  +35,35 |

Для расчета влияния факторов по проведенным выше моделям может использоваться способ цепной подстановки. Используя данные таблицы 2.1.2, узнаем, за счет каких факторов изменилась чистая прибыль на рубль заработной платы:

ЧП/ФЗПпл = Дчппл × Rрnпл × УРпл × ЧВпл × Ппл × Дпл × УДпл / ГЗПпл =

= 0,6652 × 0,1895 × 0,998 × 352,08 × 8,35 × 270 × 0,95 / 104700 = 90,61 коп.

ЧП/ФЗПусл1 = Дчппл × Rрnпл × УРпл × ЧВпл × Ппл × Дпл × УДпл / ГЗПф =

= 0,6652 × 0,1895 × 0,998 × 352,08 × 8,35 × 270 × 0,95 / 108600 = 87,35 коп.

ЧП/ФЗПусл2 = Дчппл × Rрnпл × УРпл × ЧВпл × Ппл × Дпл × УДф / ГЗПф =

= 0,6652 × 0,1895 × 0,998 × 352,08 × 8,35 × 270 × 0,9625/108600 = 88,5 коп.

ЧП/ФЗПусл3 = Дчппл × Rрnпл × УРпл × ЧВпл × Ппл × Дф × УДф / ГЗПф =

= 0,6652 × 0,1895 × 0,998 × 352,08 × 8,35 × 260 × 0,9625/108600 = 85,2 коп.

ЧП/ФЗПусл4 = Дчппл × Rрnпл × УРпл × ЧВпл × Пф × Дф × УДф / ГЗПф =

= 0,6652 × 0,1895 × 0,998 × 352,08 × 8,2 × 260 × 0,9625/108600 = 83,69 коп.

ЧП/ФЗПусл5 = Дчппл × Rрnпл × УРпл × ЧВф × Пф × Дф × УДф / ГЗПф =

= 0,6652 × 0,1895 × 0,998 × 387,43 × 8,2 × 260 × 0,9625/108600 = 92,1 коп.

ЧП/ФЗПусл6 = Дчппл × Rрnпл × УРф × ЧВф × Пф × Дф × УДф / ГЗПф =

= 0,6652 × 0,1895 × 0,951 × 387,43 × 8,2 × 260 × 0,9625/108600 = 88,83 коп.

ЧП/ФЗПусл7 = Дчппл × Rрnф × УРф × ЧВф × Пф × Дф × УДф / ГЗПф =

= 0,6652 × 0,197 × 0,951 × 387,43 × 8,2 × 260 × 0,9625/108600 = 91,23 коп.

ЧП/ФЗПф = Дчпф × Rрnф × УРф × ЧВф × Пф × Дф × УДф / ГЗПф =

= 0,6613 × 0,197 × 0,951 × 387,43 × 8,2 × 260 × 0,9625/108600 = 90,7 коп.

Изменение чистой прибыли на рубль заработной платы общее: 90,7 – 90,61 = +0,09 коп.;

в том числе за счет изменения: среднегодовая заработная плата одного работника предприятия 87,35 – 90,61 = – 3,26 коп.;

удельного веса рабочих в общей численности персонала 88,5 – 87,35 = 1,15 коп.;

количества отработанных дней одним рабочим за год 85,2 – 88,5 = – 3,3 коп.;

средней продолжительности рабочего дня 83,69 – 85,2 = – 1,51 коп.;

среднечасовой выработки рабочих 92,1 – 83,69 = +8,41 коп.;

коэффициента реализуемости продукции 88,83 – 92,1 = – 3,27 коп.;

уровня рентабельности продаж 91,23 – 88,83 = +2,4 коп.;

доли чистой прибыли в общей сумме валовой прибыли 90,7 – 91,23 = – 0,53 коп.

По данным анализируемого предприятия «Омега» можно сделать вывод, что чистая прибыль на рубль заработной платы увеличилась на 0,09 коп. Это произошло вследствие увеличения среднечасовой выработки рабочих на 8,41 коп., увеличения уровня рентабельности продаж на 2,4 коп., а также снижения среднегодовой заработной платы одного рабочего предприятия на 3,26 коп. и средней продолжительности рабочего дня на 1,51 коп. Существуют факторы, которые отрицательно влияют на изменение чистой прибыли. Таковыми являются снижение коэффициента реализуемости продукции и снижение доли чистой прибыли в общей сумме валовой прибыли на 0,53 коп.

Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. На анализируемом предприятии «Омега» - это сокращение сверхплановых целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени, повышение коэффициента реализуемости продукции и т.д.

**2.2. Анализ влияния использования фонда оплаты труда на изменение себестоимости продукции**

Рассмотрим характер влияния основных факторов фонда заработной платы, включенных в состав себестоимости продукции. Прежде всего, формирование расходов на оплату труда зависит от категорий работников, поскольку оплата труда рабочих в наибольшей степени подвержена влиянию объема выпуска продукции (при сдельной оплате труда) или отработанного времени (при повременной оплате труда). Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам и напрямую с объемом выпуска продукции не связана.

Переменная часть расходов на оплату труда включает оплату по сдельным расценкам, выплаты премий сдельщикам и повременщикам за достижение лучших количественных или качественных показателей по выпуску продукции и часть отпускных, относящуюся к переменной части оплаты труда. Прежде всего указанные виды оплат зависят от объема выпущенной продукции. Чем он больше, тем больше заработная плата, начисляемая рабочим. Объемный фактор действует совместно со структурным фактором, т.е. с изменением удельных весов отдельных изделий, имеющих большую или меньшую трудоемкость и соответственно оплату за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика.

Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда рабочих, является прямая оплата труда за единицу изделия, которая в свою очередь зависит от трудоемкости единицы изделия и часовой оплаты труда (расценки за изделия), изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации производства и труда.

Для того чтобы определить, как отдельные факторы влияют на изменение затрат на оплату труда, входящие в состав себестоимости продукции, используют следующий алгоритм. Рассмотрим на примере предприятия «Омега».

Исходные данные для анализа средств на оплату труда в составе себестоимости продукции возьмем в Приложении 1. Расчет факторов изменения расходов на оплату труда произведем по данным таблицы 2.2.1.

1. Заработная плата рабочих (ΔФЗР)

ΔФЗР = ФЗР1 - ФЗР0 = 12066 – 10465 = 1665

где ФЗР1, ФЗР0 – плановая и фактическая оплата труда рабочих

2. В переменной части за счет изменения:

2.1. Объема выпуска продукции (ΔФЗР (q))

ΔФЗР (q) = ФЗР1 × К - ФЗР0 = 8306,49 · 1,0098 – 7185,8 = 1202,09

где К – коэффициент роста объема выпуска товарной продукции;

ФЗР1 – переменная часть расходов на оплату труда рабочих по отчету.

2.2. Структуры продукции (ΔФЗР (D))

ΔФЗР (D) = ФЗР0 (q1) - ФЗР0 × К = 7185,8 – 7185,8 · 1,0098 = - 70,42

где ФЗР0 (q1) – переменная часть расходов на оплату труда рабочих по плану, пересчитанному на фактический выпуск и ассортимент.

2.3. Прямой оплаты труда за изготовление единицы продукции (ΔФЗР (Rγ))

ΔФЗР (Rγ) = ФЗР1 - ФЗР0 (q1) = 8306,49 – 8387,89 = - 81,4

3. В постоянной части за счет изменения:

3.1. Оплаты по тарифным ставкам (ΔФТ)

ΔФТ = ФТ1 - ФТ0 = 2797 – 2715 = 82

где ФТ0 , ФТ1 – плановая и фактическая оплата труда по тарифным ставкам.

3.2. Оплата отпусков и прочих видов дополнительной заработной платы (ΔФОЗР)

ΔФОЗР = ФОЗР1 - ФОЗР0 = 255,51 – 216,2 = 39,61

где ФОЗР0 , ФОЗР1 – оплата отпусков и прочих видов дополнительной заработной платы по плану и фактически в постоянной части расходов на оплату труда.

3.3. Доплат за сверхурочную работу (ΔФС)

ΔФС = ФС1 = 6,0

где ФС1 – фактические доплаты за сверхурочную работу

3.4. Оплаты целодневных и внутрисменных простоев (ΔФП)

ΔФП = ФП 1= 0,9

где ФП 1 – фактическая оплата целодневных и внутрисменных простоев

3.5. Прочих видов доплат и оплат (ΔФД)

ΔФД = ФД1 = 35

где ФД1 – плановая и фактическая величина прочих доплат и оплат.

4. Заработная плата служащих (ΔФЗС)

ΔФЗС = ФЗС1 - ФЗС0 = 2905 – 2303 = 602

где ФЗС0 , ФЗС1 – плановая и фактическая оплата труда служащих.

4.1. В том числе за счет изменения численности служащих (ΔФЗС (ЧС))

ΔФЗС (ЧС) = (ЧС1 - ЧС0) × **=** (144 -146) · 15,67 = - 31,34



где ЧС0 , ЧС1 – среднесписочная численность служащих по плану и фактически;

- среднегодовая оплата труда служащих по плану.



4.2. Средней оплаты труда служащих (ΔФЗС ())



ΔФЗС () = = (20,11 – 15,67) · 144 = 639,36



где - среднегодовая оплата труда служащих по плану и фактически.



5. Оплата труда работников неосновной деятельности, включая совместителей (ΔФЗН)

ΔФЗН = ФЗН1 - ФЗН0 = 95 – 97,5 = - 2,5

где ФЗН0, ФЗН1 – плановая и фактическая оплата труда работников неосновной деятельности.

По данным предприятия «Омега» можно сказать, что оплата труда рабочих как в переменной, так и в постоянной части увеличились соответственно на 1030 руб. и 441 руб., что в итоге увеличило расходы на заработную плату рабочих по предприятию на 2200,5 руб. По сравнению с объемом выпуска продукции оплата труда увеличилась на 90%, что является отрицательным фактором, так как темпы роста оплаты труда не должны превышать темпы роста объема выпущенной продукции. Заработная плата в основном увеличилась за счет увеличения заработной платы служащих на 602 руб. и прочих видов доплат и оплат на 35 руб.

Таким образом, увеличение расходов на оплату труда в размере 2200,5 руб. связано с ростом оплаты труда рабочих на 1601 руб. и с ростом оплаты труда служащих. В переменной части расходов на оплату труда рабочих наибольший удельный вес имеет рост прямой оплаты труда на единицу продукции, что связано с введением новых тарифных расценок, исходя из роста минимальной заработной платы. Незначительные изменения в переменной части оплаты труда рабочих вызваны структурными сдвигами в выпуске продукции. В постоянной части расходов на оплату наибольшее увеличение произошло в оплате труда по тарифным ставкам в результате их увеличения.

**3. Особенности анализа фонда оплаты труда в отраслях**

**3.1. Особенности анализа фонда заработной платы в строительстве**

Особенности анализа фонда заработной платы в строительстве можно проследить на следующем примере ее оценки.

Использование фонда заработной платы строительной организацией характеризуется абсолютным и относительным отклонением его от плана.

Таблица 3.1.1

Результаты анализа фонда заработной платы строительной организации

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Фонд заработной платы | | | Отклонение от плана (+; -) | |
| план, тыс.руб. | отчет, тыс.руб. | % к плану | абсолютное, тыс.руб. | относи-тельное, % |
| На СМР и в подсобных производствах  В том числе:  рабочих  ИТР  служащих  младшего обслуживающего  персонала и работников  охраны  В обслуживающих и прочих хозяйствах  В том числе рабочих  Всего работников по всем производствам и хозяйствам на балансе строительства  В том числе:  рабочих  ИТР  служащих  младшего обслуживающего  персонала и работников  охраны | 1757,4  1649,5  70,9  26,5  10,5  91,7  68,5  1867,4  1720,8  90,8  43,5  12,3 | 1769,1  1663  69,3  26,3  10,5  103,2  79,3  1894,7  1753,4  88,3  40,7  12,3 | 100,67  100,82  97,74  99,25  100  112,54  115,77  101,46  101,89  97,25  93,56  100 | + 11,7  + 13,5  - 1,6  - 0,2  -  + 11,5  + 10,8  + 27,3  + 32,6  - 2,5  - 2,8  - | + 0,67  + 0,82  - 2,26  - 0,75  -  + 12,54  + 15,77  + 1,46  + 1,89  - 2,75  - 6,44  - |

Абсолютное отклонение определяется сравнением фактически начисленной суммы заработной платы с плановым фондом в целом по строительной организации, по видам производств и хозяйств и по категориям работников.

Из таблицы 3.1 видно, что по всем категориям работников наблюдается абсолютный перерасход фонда заработной платы**,** который составляет 27,3 тыс. руб., или 1,46% () общего планового фонда, в том числе по рабочим 32,6 тыс. руб., или 1,89% ().



По работникам, занятым на СМР и в подсобных производствах, заработная плата также перерасходована на 11,7 тыс. руб., или на 0,67% ().



На абсолютное отклонение влияют изменения средней заработной платы работников и их численность. Изменение численности работников отражено в таблице 3.1.2.

Таблица 3.1.2

Технико-экономические показатели строительной организации

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | План | Отчет | % к плану | Отклонение от плана | |
| абсолютное, тыс.руб. | относительное, % |
| Объем СМР по сметной стоимости, тыс.руб.  Среднесписочная численность работников, занятых на СМР и в подсобных производствах, чел.  Среднегодовая выработка на 1 работника по сметной стоимости, руб. | 8974,5  895  10161,7 | 9156,3  891  10872,5 | 102,03  99,55  106,99 | +181,8  -4  +710,8 | +2,03  -0,45  +6,99 |

Фактическое превышение средней заработной платы над планом составляет 21руб. 94 коп., так как средняя заработная плата одного работника по плану равна 1963 руб. 58 коп. (), а по отчету – 1985 руб. 52 коп. (). Численность работников по отчету уменьшилась на 4 человека (891 – 895). Это должно было уменьшить фонд заработной платы на 7,854 тыс. руб. (), но повышение их средней заработной платы на 21 руб. 94 коп. увеличило отчетный фонд заработной платы на 19,55 тыс. руб. (). Кроме того, изменился объем СМР, выполненный строительной организацией за анализируемый год. Он превышает плановый и составляет по отношению к нему 102,03% ().



При изменении объема работ изменится и фонд заработной платы, который определяется по стабильному нормативу на выполненный объем работ. Плановый фонд заработной платы на выполненный объем работ пересчитывается по формуле [9, с.114]:

ФЗПплф = Сс.мф Нз.п., (20)

где ФЗПплф – плановый фонд заработной платы на фактически выполненный объем СМР;

Сс.мф – объем СМР по отчету;

Нз.п – норматив заработной платы работников, занятых на СМР.

В рассматриваемом примере Нз.п =19,7 коп. на 1 руб, стоимости работ. Тогда скорректированный на фактически выполненный объем работ фонда заработной платы по плану должен составить 1803,79 тыс. руб. (). Фактически же расход заработной платы составил 1769,1 тыс. руб., т.е. имеет место относительная экономия фонда заработной платыв размере 34,69 тыс. руб. (1769,1 – 1803,79). На эту экономию оказали влияние изменения численности рабочих, их средней заработной платы, а также структуры выполненных работ.



Порядок определения влияния изменения структуры работ на фактический расход заработной платы рассмотрим на примере данных, представленных в таблице 3.1.3

Таблица 3.1.3

Изменение расхода заработной платы при динамике структуры работ (тыс.руб)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид работ | Плановый уд. вес з/п, % | ФЗП, тыс. руб., на объем работ | |
| плановый | фактически выполненный |
| Кирпичная кладка  Монтаж железобетонных конструкций  Отделочные работы:  земляные  штукатурные  Разные работы | 11,2  22,5  77  70,9  - | 726,7 | 705,2 |
| Итого | - | 1557,78 | 1541,85 |

При плановой структуре работ расход фонда заработной платы на 1000 руб. объема СМР составляет 173 руб. 58 коп. (1557780 : 8974,5), а при фактической – 168 руб. 39 коп. (1541850 : 9156,3).

Значительный прирост объемов работ по монтажу железобетонных конструкций увеличил количество менее трудоемких работ, что и уменьшило расход заработной платы в расчете на 1000 руб. на 5 руб. 19 коп. (168,39 – 173,58), или на 2,99% (), что составляет в целом на фактический объем работ 47521 тыс. руб. ().



Таким образом, изменение структуры работ снизило общий перерасход фонда заработной платы.

В результате анализа устанавливаются причины перерасхода заработной платы и разрабатываются мероприятия по экономному его использованию.

Соотношение между заработной платой, выплаченной по тарифным расценкам, и различного рода дополнительными выплатами, а также объем непроизводительных выплат устанавливаются при анализе состава фонда заработной платы.Этот анализ должен проводиться по всем категориям работающих в строительной организации. Рассмотрим порядок его проведения на примере анализа фонда заработной платы рабочих, занятых на СМР и в подсобных производствах, состав которого представлен в таблице 3.1.4.

Таблица 3.1.4

Результаты анализа состава фонда заработной платы рабочих, занятых на СМР и в подсобных производствах (тыс.руб)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Составляющие ФЗП | Фактически за предыдущий год | | План | | Отчет | |
| сумма, тыс. руб. | удельный вес, % | сумма, тыс.руб. | удельный вес, % | сумма, тыс.руб. | удельный вес, % |
| Выплаты по сдельным  расценкам  Премии сдельщикам  Повременная оплата Премии повременщикам  Доплаты за сверхурочные часы  Оплата простоев Оплата основных и дополнительных отпусков Прочие виды заработной платы | 1079,5  121,7  124,9  12,5  7,4  1,3  124,2  50,1 | 70,94  8  8,21  0,82  0,49  0,09  8,16  3,29 | 1138,7  130,2  106,8  19  -  -  107,3  45,4 | 73,59  8,41  6,9  1,23  -  -  6,93  2,94 | 1145,3  126,7  113,5  23,1  11,8  5,1  109,4  30,2 | 73,18  8,1  7,25  1,48  0,75  0,33  6,99  1,93 |
| Итого | 1521,6 | 100 | 1547,4 | 100 | 1565,1 | 100 |

Удельный вес фонда заработной платыкаждого вида определяется путем деления его на общий фонд и умножения на 100.

Из данных таблицы 3.1.4 видим, что выплаты по сдельным расценкам соответствуют данным производственно-экономического плана, по другим видам заработной платы такое соответствие не наблюдается.

Серьезными недостатками в деятельности строительной организации являются наличие и рост по сравнению с предыдущим годом доплат за сверхурочные часы и оплаты простоев. Снижение этих и других непроизводительных выплат служит резервом экономии фонда заработной платы. Важнейшим элементом анализа является оценка соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы. В производственно-экономическом плане строительной организации предусматривается, что темп роста средней заработной платы с учетом выплат из фонда материального поощрения, образуемого за счет отчислений от прибыли, не должен превышать темп роста производительности труда. Для анализа используем данные таблицы 3.1.5.

Таблица 3.1.5

Данные для анализа соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | План | Отчет | % к плану |
| Среднегодовая выработка на одного работника, руб.  Среднегодовая заработная плата одного работающего, занятого на СМР и в подсобных производствах, руб. | 10161,7  1893,2 | 10872,5  1901,1 | 106,99  100,42 |

Темпы роста производительности труда превысили темпы роста средней заработной платы на 6,57% (106,99 - 100,42). Такое опережение является положительным фактором. Между ростом заработной платы, производительности труда и снижением затрат на заработную плату имеется следующая зависимость, которая позволяет определить экономию фонда заработной платы [9, с.117]:

(21)



где ЭЗ.П. – относительная экономия фонда заработной платы в связи с ростом производительности труда, %;

ПТ - рост производительности труда, %;

РЗ- рост средней заработной платы работников, %.

Используя данные таблица 3.5, получим:



Это значит, что в результате опережающего роста производительности труда получена относительная экономия фонда заработной платы, составляющая 6,14 *%* от планового фонда заработной платы, пересчитанного на фактически выполненный объем работ. Эта экономия составляет 110,09 тыс. руб. ().



Анализ оплаты труда проводится с учетом анализа использования трудовых ресурсов на предприятии и уровня производительности труда. Известно, что 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, так как это создает возможности для наращивания воспроизводства на предприятии.

Анализ использования фонда заработной платы начинается с расчета абсолютных и относительных отклонений фактической его величины от плановой.

ВПриложении 2 приведены исходные данные по формированию заработной платы.

Производим последовательный расчет.

Абсолютное отклонение ΔФЗПабс определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда ФЗПф с плановым фондом заработной платы ФЗПпл в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

ΔФЗПа6с = ФЗПф – ФЗПпл = 21 419 - 20 360 = +1059 млн руб.

Однако нужно иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда заработной платы, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение ΔФЗПотн рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты ФЗПф и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции Квп.

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):

ΔФЗПотн = ФЗПф – ФЗПск = ФЗПф – (ФЗПпл.пер· Квп + ФЗПпл.пост) =

= 21419 – (13085 · 1,026 + 7275) = 21419 – 20700 = + 719 млн.руб.

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

ФЗПпл.пер и ФЗПпл.пост – переменная и постоянная суммы планового фонда заработной платы.

При расчете ΔФЗПотн 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 заработной платы за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции (ΔВП, %):

ΔФЗПотн = ФЗПф – ФЗПск = ФЗПф – () =



= 21419 – () = 21419 – 20700 = 719 млн. руб.



Следовательно, на данном предприятии имеется и относительный перерасход в использовании фонда заработной платы в размере 719 млн. руб.

**3.2. Анализ показателей использования труда в торговле**

Основные анализируемые показатели использования и оплаты труда в торговле: фонд заработной платы (расходы на оплату труда), численность работников, производительность труда и средняя заработная плата. Система показателей, характеризующих использования труда и расходы на его оплату, приведена в таблице 3.2.1.

Таблица 3.2.1

Система показателей по труду

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Условное обозначение | Экономическое содержание | Порядок расчета |
| Товарооборот | N | Результат труда | N = ч · В  N = ч · в · t |
| Среднесписочная численность персонала | ч | Количество ресурса | ч = |
| Выработка на одного работника за период | B | Результат труда одного работника | В = |
| Среднечасовая выработка | в | Результат труда одного работника | в = |
| Фонд заработной платы | ФЗ | Расходы на оплату труда одного работника | ФЗ = |
| Средняя заработная плата |  | Расходы на оплату труда одного работника |  |
| Уровень фонда заработной платы | УФ | Удельные расходы на оплату труда на 1 руб. товарооборота |  |

Анализ показателей, характеризующих использование труда, проводится, чтобы:

* оценить эффективность использования средств на оплату труда;
* оценить влияние роста средней заработной платы на увеличение объема товарооборота и прибыли;
* обосновать расходы на оплату труда;
* определить потребности в персонале на планируемый период.
* Порядок проведения анализа:

1. выявляется динамика расходов на оплату труда в зависимости от роста товарооборота;
2. оценивается изменение уровня расходов на оплату труда и рассчитывается сумма относительной экономии или перерасхода по оплате труда;
3. проводится факторный анализ расходов на оплату труда в абсолютных и относительных величинах;
4. изучается динамика производительности труда и численности персонала, рассчитывается условное высвобождение персонала;
5. проводится факторный анализ производительности труда;
6. оценивается качественный состав персонала, разрабатываются предложения по повышению эффективности его использования.

Оценка эффективности использования труда в торговле.Традиционно дляэтого применяются такие показатели, как производительность труда и уровень фонда заработной платы. Однако показатель производительности труда, исчисленный как отношение товарооборота к среднесписочной численности, изменяется по причинам, не зависящим или мало зависящим от качества труда персонала и в наибольшей степени отражает действие факторов роста (снижения) товарооборота. Применение показателя производительности труда для оценки эффективности труда ограничено определенными условиями. Рассмотрим их ниже.

Эффективность труда в торговле оценивается преимущественно с помощью показателей качества обслуживания: сокращение времени обслуживания, количество оказываемых услуг и т.д. Результативным показателем качества труда служит скорость обращения товаров. В основе оценки эффективности труда, как и других производственных факторов, лежит сопоставление результатов труда с трудовыми затратами. Поэтому анализ использования труда строится на сопоставлении индексов изменения результативного показателя — объеме товарооборота, и индексов изменения трудовых затрат — времени работы, численности торгового персонала, индексов изменения расходов на оплату труда.

Данные для сравнительного анализа показателей по труду приведены в таблице 3.2.2.

Таблица 3.2.2

Динамика использования труда на торговом предприятии

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Базовый период | Отчетный период | Отклонение | Темп роста, % |
| Товарооборот, тыс.руб.  Среднесписочная численность персонала, чел.  Среднегодовая выработка, тыс.руб.  Фактически отработанный фонд времени за год, ч  Среднечасовая выработка, тыс.руб.  Фонд заработной платы  Среднегодовая заработная плата, тыс.руб.  Уровень фонда заработной платы, % | 12185  42  290,12  1,68  0,173  554,4  13,2  4,55 | 12564  39  322,15  1,79  0,18  557,7  14,3  4,44 | +379  -3  +32,03  +0,11  +0,007  +3,3  +1,1  - 0,11 | 103,11  97,5  111,04  106,55  104,05  100,6  108,33  97,58 |

Анализ целесообразно начинать с сопоставления динамики отдельных показателей: товарооборота, численности и выработки на одного работника; фонда заработной платы, средней заработной платы и численности; фонда заработной платы и товарооборота; средней заработной платы и выработки.

В рассматриваемом примере (таблица 3.2.2) прирост товарооборота на 3,11% обусловлен ростом среднечасовой выработки на 4,05% при снижении численности. Положительное влияние на величину среднечасовой выработки и товарооборота проявилось в сокращении потерь рабочего времени на 6,55%. Сокращение потерь рабочего времени и рост среднечасовой выработки способствовали росту средней заработной платы на 8,33%. Опережающий рост выработки по сравнению с ростом средней заработной платы или аналогично опережающий рост товарооборота по сравнению с ростом фонда заработной платы означают снижение удельных затрат на оплату труда на единицу товарооборота и наличие относительной экономии расходов по заработной плате.

Относительная экономия (или перерасход) фонда заработной платы рассчитывается следующим образом [5, с.170]:

, (22)



где Т(N) – темп роста товарооборота.

Относительная экономия определяется исключением влияния товарооборота на изменение суммы расходов на оплату труда.

В рассматриваемом примере сумма относительной экономии, о наличии которой свидетельствует снижение уровня заработной платы, составит:

Эотн =



Для изучения причин, изменивших абсолютную сумму фонда заработной платы (по данным таблица 4.2) на 3,3 тыс. руб., используется формула расчета фонда [5, с.171]:

ФЗ = Ч ×  (23)



Рассчитаем способом абсолютных разниц влияние каждого фактора:

* численности: ΔФЗ (Ч) = – 3 × 13,2 = –39,6 тыс.руб.;
* среднегодовой заработной платы: ΔФЗ() = 1,1 × 39 = 42,9 тыс.руб. Итого: - 39,6 + 42,9 = 3,3 тыс. руб.



Применение способа цепных подстановок к этой модели в последовательности, определяемой основными правилами подстановки в модель количественных и качественных факторов, дает следующие результаты:

1. ФЗ0 = тыс.руб.



ФЗ1 = тыс.руб.



ΔФЗ = ФЗ1 - ФЗ0 = 557,7 – 554,4 = 3,3 тыс.руб.

2. тыс.руб.



ΔФЗ (N) = = 571,64 – 554,4 = 17,24 тыс.руб.



3. тыс. руб.



тыс.руб.



4. тыс.руб.



тыс. руб.



Из результатов расчетов определяем влияния факторов:

- товарооборота: 571,64 – 554,4 = 17,24 тыс. руб.

- среднегодовой заработной платы: 619,28 – 571,64 = 47,64 тыс. руб.

- выработки: 557,7 – 619,28 = - 61,58 тыс. руб.

Итого: 17,24 + 47,64 – 61,58 = 3,3 тыс. руб.

Таким образом, фонд заработной платы возрос на 17,24 тыс. руб. под влиянием роста товарооборота, на 47,64 тыс. руб. – под влиянием увеличения средней заработной платы и снизился на 61,58 тыс. руб. – под влиянием выработки.

Очевидно, что зависимость показателей в данной модели условная. Рост товарооборота приводит к увеличению фонда заработной платы в том случае, если начисление заработной платы напрямую зависит от объема продаж, например при сдельной или повременно-премиальной системах оплаты труда, когда размер премий определяется в зависимости от темпов прироста товарооборота. В любом другом случае, например, при простой повременной оплате труда нецелесообразно рассматривать зависимость фонда заработной платы от товарооборота.

**Выводы и предложения**

На основании проделанной работы можно сделать вывод, что анализ формирования и использования фонда заработной платы необходима и важна в современной практике в предприятиях.

Таким образом, фонд оплаты трудапредставляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплат социального характера. Анализ использования средств, направляемых на потребление, осуществляется в следующей последовательности. Рассчитывается величина средств, направляемых на потребление по видам за прошлый и отчетный год. Затем рассчитываются абсолютное и относительное отклонения. По результатам расчетов дается оценка.

Современные отделы по управлению персоналом небольших предприятий или в масштабе отдельных цехов и подразделений могут использовать разные методы распределения заработной платы. Зная размеры фонда оплаты труда, можно осуществить его распределение по работникам предприятия на основе квалификационных разрядов, коэффициентов трудового участия и отработанных часов.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль заработной платы и другие. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню. Очень полезным будет межзаводской сравнительный анализ, который покажет, какое предприятие работает более эффективно.

В процессе исследования был проведен анализ формирования и использования фонда оплаты труда на примере предприятия ООО «Омега».

По данным анализируемого предприятия «Омега» можно сделать вывод, что чистая прибыль на рубль заработной платы увеличилась на 0,09 коп. Это произошло вследствие увеличения среднечасовой выработки рабочих на 8,41 коп., увеличения уровня рентабельности продаж на 2,4 коп., а также снижения среднегодовой заработной платы одного рабочего предприятия на 3,26 коп. и средней продолжительности рабочего дня на 1,51 коп. Существуют факторы, которые отрицательно влияют на изменение чистой прибыли. Таковыми являются снижение коэффициента реализуемости продукции и снижение доли чистой прибыли в общей сумме валовой прибыли на 0,53 коп.

Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. На анализируемом предприятии «Омега» - это сокращение сверхплановых целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени, повышение коэффициента реализуемости продукции и т.д.

Рассмотрим характер влияния основных факторов фонда заработной платы, включенных в состав себестоимости продукции. Прежде всего, формирование расходов на оплату труда зависит от категорий работников, поскольку оплата труда рабочих в наибольшей степени подвержена влиянию объема выпуска продукции (при сдельной оплате труда) или отработанного времени (при повременной оплате труда). Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам и напрямую с объемом выпуска продукции не связана.

Переменная часть расходов на оплату труда включает оплату по сдельным расценкам, выплаты премий сдельщикам и повременщикам за достижение лучших количественных или качественных показателей по выпуску продукции и часть отпускных, относящуюся к переменной части оплаты труда. Прежде всего указанные виды оплат зависят от объема выпущенной продукции. Чем он больше, тем больше заработная плата, начисляемая рабочим. Объемный фактор действует совместно со структурным фактором, т.е. с изменением удельных весов отдельных изделий, имеющих большую или меньшую трудоемкость и соответственно оплату за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика. Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда рабочих, является прямая оплата труда за единицу изделия, которая в свою очередь зависит от трудоемкости единицы изделия и часовой оплаты труда (расценки за изделия), изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации производства и труда.

Таким образом, увеличение расходов на оплату труда предприятия «Омега» в размере 2200,5 руб. связано с ростом оплаты труда рабочих на 1601 руб. и с ростом оплаты труда служащих. В переменной части расходов на оплату труда рабочих наибольший удельный вес имеет рост прямой оплаты труда на единицу продукции, что связано с введением новых тарифных расценок, исходя из роста минимальной заработной платы. Незначительные изменения в переменной части оплаты труда рабочих вызваны структурными сдвигами в выпуске продукции. В постоянной части расходов на оплату наибольшее увеличение произошло в оплате труда по тарифным ставкам в результате их увеличения.

По анализу фонда оплаты труда в отраслях можно сделать следующие выводы, серьезными недостатками в деятельности строительной организации являются наличие и рост по сравнению с предыдущим годом доплат за сверхурочные часы и оплаты простоев. Снижение этих и других непроизводительных выплат служит резервом экономии фонда заработной платы. В производственно-экономическом плане строительной организации предусматривается, что темп роста средней заработной платы с учетом выплат из фонда материального поощрения, образуемого за счет отчислений от прибыли, не должен превышать темп роста производительности труда.

Основные анализируемые показатели использования и оплаты труда в торговле – это фонд заработной платы (расходы на оплату труда), численность работников, производительность труда и средняя заработная плата.

**Список используемых источников**

1. Басовский Л.Е., Басовская Е.Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности – М.: ИНФРА-М, 2004. – 366с.
2. Бердникова Т.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий – М.:ИНФРА-М, 2005. – 215 с.
3. Войтоловский Н.В., Калинина А.П., Мазурова И.И. Экономический анализ: основы теории. Комплексный анализ хозяйственной деятельности организации – М.: Высшее образование, 2005.- 509 с.
4. Кравченко Л.И., Осмоловский В.В., Русак Н.А. Теория анализа хозяйственной деятельности – Минск: Новое знание, 2004.
5. Любушин Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.- 448 с.
6. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 471 с.
7. Макарьева В.И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации для бухгалтеров и руководителей. – М.: «Налоговый вестник», 2003. – 256 с.
8. Максютов А.А. Экономический анализ: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 543 с.
9. Прыкмна Л.В. Экономический анализ предприятия: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 407 с.
10. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятий – М.: Академический проект, 2002. – 250 с.
11. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия – Минск: Новое знание, 1999.-688с.
12. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 425 с.
13. Савицкая Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности – М.: ИНФРА-М, 2003.-303 с.
14. Селезнева Н.Н., Ионова А.Ф. Финансовый анализ – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
15. Чечевицына Л.Н. Экономический анализ: Учебное пособие. Изд. 2-е, доп. и перераб. – Ростов н/Д: издательство «Феникс», 2003. – 480 с.
16. Калинова И.П. Анализ структуры затрат на рабочую силу // Экономист. – 2005. – №2. – с.51-53
17. Муравьев А.Н. Учет затрат на рабочую силу и их влияние на принятие управленческих решений // Все для бухгалтера. – 2005. – №1. – с.25-39