Анализ использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы ЗАО «Югпроектстрой»

Содержание

ВВЕДЕНИЕ..............................................................................................................3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ........................5
	1. Основные понятия и нормативно-правовое регулирование использования трудовых ресурсов и начисления заработной платы в РФ.. ......5
	2. Цели, задачи и источники анализа использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы ........................................................................................8
2. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» ......................................11
	1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности использования персонала предприятия ...................................11
	2. Анализ переменной и постоянной части фонда заработной платы....... 17
	3. Анализ эффективности использования фонда заработной платы..........22
3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»..................................................................26

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ....................................................................................................31

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ ...........34

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время 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 возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Законодательно устанавливается лишь минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм и сфер деятельности.

Заинтересованность работников предприятия в результатах своей деятельности, с одной стороны, зависит от выбранных способов оплаты труда и, с другой стороны, непосредственно влияет на результаты финансово-хозяйственной деятельности любого предприятия, т.к. в данном случае реализуется так называемый «человеческий фактор».

Рыночные отношения дают простор для действий объективных экономических законов, поэтому необходим метод, инструментарий, позволяющий правильно оценивать происходящие финансовые процессы и на этой основе принимать оптимальные управленческие решения. Анализ трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы направлен в первую очередь на повышение эффективности данного участка, с целью удовлетворения потребностей работников и собственников предприятия.

Исходя из сказанного выше анализ трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы является одним из важнейших в аналитической работе предприятия, и должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплат социального характера, что и определило выбор темы курсовой работы «Анализ использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы ЗАО «Югпроектстрой», круг раскрываемых в ней вопросов и логическую схему ее построения.

Целью данной курсовой работы является проведение анализа использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы конкретного предприятия. Исходя из целей, основными задачами данной курсовой работы являются:

* анализ основных понятий и нормативного регулирования вопросов использования трудовых ресурсов предприятия;
* определение целей, задач и источников проведения анализа;
* проведение анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
* проведение анализа производительности труда;
* проведение анализа фонда заработной платы и эффективности его использования.

Объектом исследования настоящей курсовой работы является Закрытое Акционерное Общество «Югпроектстрой» (сокращенное название ЗАО «Югпроектстрой»). Основная сфера деятельности предприятия - строительно-монтажные (10%) и проектно-изыскательские (90%) работы.

Предметом исследования являются трудовые ресурсы и фонд заработной платы предприятия.

Теоретической и методической основой проведения исследования явились законодательные акты, нормативные документы по теме курсовой работы. При этом были использованы источники учебной и периодической литературы, методические материалы по вопросам организации оплаты труда и фонда заработной платы. Широко использованы фактические материалы по учету и отчетности.

##  1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

##

## 1.1. Основные понятия и нормативно-правовое регулирование использования трудовых ресурсов и начисления заработной платы в РФ

Вступившим в силу с 1.01.2002 г. Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) даны понятия таких терминов, как «оплата труда» и «заработная плата». Под «оплатой труда» понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.[[1]](#footnote-1)

В свою очередь «заработная плата» - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Таким образом, понятие «оплата труда» значительно шире чем «заработная плата», и отличается от последнего тем, что предусматривает не только систему расчета (определения) заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы и т.п.

Государство, как участник трудовых отношений, устанавливает и гарантирует:

* величину минимального размера оплаты труда в РФ;
* величину минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;
* меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
* ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
* ограничение оплаты труда в натуральной форме (только до 20% от фактически причитающихся к получению сумм заработной платы);
* обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
* государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
* ответственность работодателей за нарушение требований ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений;
* сроки и очередность выплаты заработной платы.[[2]](#footnote-2)

Все остальные условия оплаты труда принимаются по согласованию сторон трудовых отношений, но с соблюдением требований законодательных актов. Непосредственно системы оплаты труда, общие уровни заработной платы и отдельных выплат, устанавливаются следующими нормативными документами:[[3]](#footnote-3)

* в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативно- правовыми актами;
* в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
* в отношении работников других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Таким образом, действующее законодательство предоставляет предприятиям и организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, которые они считают наиболее целесообразными в конкретных условиях работы. Система, форма оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, система премирования фиксируются в трудовом договоре и других актах, издаваемых на предприятии (например, в учетной политике организации). О любых изменениях в условиях оплаты труда или о введении новых условий администрация предприятия обязана предупредить работника не позднее, чем за два месяца.[[4]](#footnote-4)

Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции.

Заработная плата, таким образом, должна непосредственно зависеть от качества и количест­ва труда. Определяющей в оплате труда является квалификация работника - уровень специальных знаний и практических навыков работника, характеризующий степень сложности выполняемого им данного конкретного вида работы.

Фонд заработной платы - общая сумма денежных средств, выплачиваемых работникам предприятия по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, а также доплат, надбавок и премий в течение определенного периода времени.

Фонд заработной платы по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд заработной платы, относимый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счет средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, а также отчисле­ния на социальное и медицинское страхование работников.[[5]](#footnote-5) Таким образом, в фонд заработной платы входят:

а) все начисленные организацией суммы заработной платы независимо от источника финансирования;

б) стимулирующие и компенсирующие выплаты;

в) стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной заработной платы.

## 1.2. Цели, задачи и источники анализа использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы

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

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.[[6]](#footnote-6)

Эффективность использования персонала организации во многом зависит от полноты использования фонда рабочего времени. Анализ использования фонда рабочего времени проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

После изучения экстенсивности использования персонала нужно проанализировать интенсивность его труда. Для оценки уровня интенсивности использования персонала применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда. Обобщающие показатели – это среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работника 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 – затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающий показатель производительности труда – среднегодовая выработка продукции одним работником.

Важным моментом анализа является установление эффективности использования фонда заработной платы. Для расширенного воспроизводства и получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли.

Основным источником информации для проведения анализа служит отчетность предприятия: статистическая и бухгалтерская, как внутригодовая (за неделю, месяц, квартал, полугодие), так и годовая. Наиболее обширная информация имеется в годовом отчете предприятия, который включает в себя ряд отчетных форм и пояснительную записку. В годовой отчетности отражаются различные показатели, характеризующие деятельность предприятия в целом за год. Источником информации о том или ином показателе за срок меньше года, служит текущая статистическая и периодическая бухгалтерская отчетность. При изучении хозяйственной деятельности объединений, ассоциаций, холдингов используется сводная отчетность, которая отражает совокупные итоги их работы в целом.

Однако не все данные, необходимые для глубокого и всестороннего изучения деятельности предприятия, имеются в отчетности. Поэтому в качестве дополнительного источника информации используется хозяйственный учет - оперативный, бухгалтерский и статистический. Важное значение для углубления анализа имеет привлечение первичной учетной документации. Компьютерный учет позволяет оперативно сводить данные текущего контроля и получать ежедневные сводки, характеризующие отдельные стороны работы предприятия (выполнение норм выработки, расход материалов, выпуск продукции и т.п.). Это значительно расширяет информационную базу анализа. Широко используется при экономическом анализе плановая информация: данные перспективного, годового плана предприятия и его оперативных планов.

Правильность выводов, вытекающих из анализа хозяйственной деятельности, во многом зависит от достоверности информации, используемой в процессе анализа. Поэтому анализу должна предшествовать тщательная проверка источников информации на достоверность и точность.

##  2. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»

##

## 2.1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности использования персонала предприятия

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью предприятия.

Оценим обеспеченность ЗАО «Югпроектстрой» персоналом по отдельным категориям и профессиям в 2005 – 2006 г.г., результаты анализа обобщим в табл. 1. [[7]](#footnote-7)

Таблица 1

Анализ обеспеченности предприятия персоналом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категории персоналас учетом основных профессий | Фактическив 2005 г | 2006 г. |
| по плану | фактически |
| 1. Рабочие (основные работники) | 121 | 121 | 118 |
| 2. Специалисты | 28 | 28 | 28 |
| 3. Служащие | 10 | 10 | 10 |
| 4. Ученики | 8 | 8 | 8 |
| 5. Младший обслуживающийперсонал | 32 | 32 | 30 |
| 6. Пожарно-сторожевая охрана | 8 | 8 | 8 |
| 7. Медицинские работники | 10 | 10 | 10 |
| Всего работающих на предприятии | 217 | 217 | 212 |

Как видно по данным табл. 1, предприятие практически полностью обеспечено персоналом в соответствии с плановой потребностью. Исключением является меньшее количество младшего обслуживающего персонала за счет увеличения числа совместителей на этих должностях.

Структура промышленно-производственного персонала (ППП) практически не изменилась в отчетном периоде, отмечается лишь снижение персонала, занятого в основном производстве, за счет роста квалификации труда (табл. 2). [[8]](#footnote-8)

Таблица 2

Изменение структуры ППП ЗАО «Югпроектстрой» в 2005 – 2006 г.г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 г. | Удельный вес, % | 2006 г. | Удельный вес, % |
| Персонал основной деятельности, всего | 194 | 100 | 190 | 100 |
| В том числе:* рабочие
* руководители
* специалисты
* служащие
 | 121122338 | 62,376,1811,8619,59 | 118122238 | 62,116,3211,5720,0 |

Немаловажное значение при анализе состава персонала предприятия имеет анализ качественного состава основных рабочих по уровню квалификации (табл. 3).

Таблица 3

Состав рабочих по уровню квалификации в 2005 – 2006 г.г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд рабочих | Тарифные коэффициенты | Численность работающих на конец года, чел. |
| 2005 г. | 2006 г. |
| I | 1,54 | 12 | 11 |
| II | 1,57 | 18 | 18 |
| III | 1,65 | 42 | 40 |
| IV | 1,73 | 29 | 29 |
| V | 1,85 | 8 | 8 |
| VI | 1,92 | 12 | 12 |
| Итого: |  | 121 | 118 |
| Средний тарифный разряд рабочих |  | 3,322 | 3,347 |
| Средний тарифный коэффициент |  | 1,686 | 1,688 |

Судя по среднему тарифному разряду и среднему тарифному коэффициенту рабочих, рассчитанных по средневзвешенной арифметической, их квалификационный уровень за отчетный год несколько повысился.

Поскольку изменения качественного состава персонала происходит в результате его движения, то проведем анализ движения работников ЗАО «Югпроектстрой» (табл. 4).[[9]](#footnote-9)

Таблица 4

Анализ движения работников ЗАО «Югпроектстрой» в 2005 – 2006 г.г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 г. | 2006 г. | Абсолютное отклонение |
| Выбыло работающих с предприятия * рабочие
* специалисты
* служащие
* ученики
* младший обслуживающий персонал
* пожарно-сторожевая охрана
* медицинские работники
 | 85--21-- | 53-1--1- | -3-2-+1-2-1+1- |
| Принято работающих на предприятие * рабочие
* специалисты
* служащие
* ученики
* младший обслуживающий персонал
* пожарно-сторожевая охрана
* медицинские работники
 | 51--31-- | 5-1-3-1- | --1+1---1+1- |
| 3. Среднесписочное число работающих на предприятии  | 217 | 212 | -5 |
| 4. Коэффициент оборота по приему | 0.0230 | 0.0236 | +0.0006 |
| 5. Коэффициент оборота по выбытию | 0.03687 | 0.02358 | -0.01329 |
| 6. Коэффициент текучести | 0.03226 | 0.02358 | -0.00868 |
| 7. Коэффициент постоянства кадров | 0.963 | 0.976 | +0.013 |

По данным таблицы 4 можно сделать вывод об относительной стабильности кадров на предприятии. Коэффициент оборота по приему в 2006 г. превышает коэффициент оборота по приему в 2005 г. на 0.0006, это связано с расширением мощностей предприятия и увеличением специализации на рабочих местах.

В основном текучесть кадров наблюдается среди рабочих, причем коэффициент текучести в 2006 г. равен коэффициенту оборота по выбытию, что свидетельствует о том, что в основном работники увольнялись по собственному желанию. В 2005 г. наблюдалось увольнение за счет сокращения кадров. Коэффициент постоянства кадров растет в 2006 г. по сравнению с 2005 г., что также положительно характеризует предприятие.

Полноту использования персонала предприятия можно оценить по количеству отработанных дней в году, а также по степени использования фонда рабочего времени. Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня (ФРВ = ЧР\*Д\*П).[[10]](#footnote-10) Проведем анализ в целом по предприятию за 2005 – 2006 г.г. (табл. 5).

Таблица 5

Использование трудовых ресурсов предприятия в 2005 – 2006 г.г.[[11]](#footnote-11)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | Отклонение  |
| 2005 г. | 2006 г. |
| Среднегодовая численность рабочих (ЧР) | 121 | 118 | - 3 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 228 | 232 | + 4 |
| Отработано часов одним рабочим за год (Ч) | 1733 | 1846 | + 113 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч. | 7,60 | 7,96 | + 0,36 |
| Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч. | 209669 | 217913 | +8244 |

В 2006 г. фонд рабочего времени возрос на 8244 чел.-ч. (или на 3,93%) по сравнению с 2005 г., в том числе за счет изменения:

* численности рабочих:

ΔФРВЧР = (ЧР2006 – ЧР2005)\*Д2005 \*П2005 = (118 - 121)\*228\*7,6 = - 5198,40 ч.

* количества отработанных дней один рабочим:

ΔФРВД = ЧР2006\*(Д2006 – Д2005 )\*П2005 = 118\*(232 – 228)\*7,6 = + 3587,30 ч.

* продолжительности рабочего дня:

ΔФРВП = ЧР2006\*Д2006 \*(П2006 – П2005 ) = 118\*232\*(7,96-7,60) = + 9855,36 ч.

Очевидно, в ЗАО «Югпроектстрой» использование трудовых ресурсов улучшилось в 2006 г. по сравнению с 2005 г. Целодневные потери рабочего времени снизились на 4 дня на каждого рабочего предприятия, возрастание ФРВ произошло за счет качественных показателей: за счет количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня.

Важнейшим показателем эффективности использования труда является производительность труда. Об эффективности использования труда в организации судят по таким показателям:

* темп роста производительности труда;
* доля прироста продукции за счет повышения производительности труда;
* относительная экономия фонда оплаты труда.

Из данных таблицы 6 видно, что объем выполненных работ в 2006 г. повысился по сравнению с 2005 г., увеличение выручки сказалось и на других показателях, таких как численность и выработка.

Таблица 6

Анализ производительности труда ЗАО «Югпроектстрой» в 2005 – 2006 г.г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 г. | 2006 г. | Темп прироста, % |
| 1. Объем выполненных работ, тыс. руб. | 114783 | 124533 | +8,49 |
| 2. Среднесписочная численность работающих, чел. | 217 | 212 | - 2,30 |
| 3. Среднесписочная численность рабочих, чел. | 121 | 118 | - 2,48 |
| 4. Производительность труда, тыс. руб./год- в том числе рабочих | 529949 | 5871055 | +10,96+11,17 |

Объем выполненных работ в 2006 г. повысился по сравнению с 2005 г. на 8,49%, это объясняется увеличением выпуска продукции. Увеличение выручки сказалось и на других показателях, таких как численность и выработка.

Значения приращения численности работающих и их производительности труда неодинаково. Первый фактор количественный, характеризующий экстенсивность использования труда; уменьшение численности работающих положительно сказывается на показателях экономичности производства – себестоимости и других, так как дополнительные работники означают и дополнительные затраты на оплату труда.

Второй фактор – качественный. На годовую выработку работающего влияет – использование рабочего времени в течении года (экстенсивность труда), но в основном она зависит от «чистой» производительности, характеризуемой среднечасовой выработкой одного рабочего (интенсивность труда).

Следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда.

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом, который рассчитывается по формуле:

I сз **=** , (1)

где I сз - индекс изменения среднего заработка;

СЗф - средняя зарплата за 2006 г.;

СЗпл - средняя зарплата за 2005 г.

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (Iгв).

В 2006 г. индекс изменения среднего заработка составил 1,1013 (11740/10660), индекс производительности труда составил 1,1096 (587/529).

Таким образом, темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы 1 работающего на 0,83%, а заработной платы рабочих – на 3,9%. Соблюдение этого принципа в ЗАО «Югпроектстрой» позволяет добиться снижения себестоимости услуг и роста прибыли предприятия.

Для определения суммы экономии или перерасхода фонда зарплаты в связи с изменением соответствий между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

Э = ФЗПф ***×*** (2)

Э = 11740 × = - 88,48 тыс. руб.

Таким образом, более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии фонда зарплаты на сумму 88,48 тыс. руб.

##

## 2.2. Анализ переменной и постоянной части фонда заработной платы

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. Анализ фонда оплаты труда персонала проведем по данным табл. 7

Таблица 7

Анализ фонда оплаты труда персонала в 2005 – 2006 г.г., тыс. руб.[[12]](#footnote-12)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2005 г. | 2006 г. |
| ФОТ | переменная часть | постоянная часть | премии и иные выплаты | ФОТ | переменная часть | постоянная часть | премии и иные выплаты |
| Рабочие  | 6050 | 1020 | 4980 | 50 | 6490 | 1180 | 5120 | 190 |
| Специалисты | 2240 | 820 | 410 | 1010 | 2380 | 960 | 380 | 1040 |
| Служащие | 300 | 80 | 180 | 40 | 350 | 50 | 250 | 50 |
| Ученики | 140 | - | 140 | - | 160 | - | 160 | - |
| Младший обслуживающий персонал | 960 | 120 | 840 | - | 1120 | 140 | 920 | 60 |
| Пожарно-сторожевая охрана | 720 | 600 | 20 | 100 | 960 | 160 | 700 | 100 |
| Медицинские работники | 250 | - | 250 | - | 280 | - | 250 | 30 |
| Итого: | 10660 | 2640 | 6820 | 1200 | 11740 | 2490 | 7780 | 1470 |

Как видно по данным таблицы 7, ФОТ в 2006 г. увеличился на 1080 тыс. руб., что положительно характеризует предприятие. Изменение среднего размера заработной платы 1 работающего произошло за счет изменения тарифных ставок («ученики», «рабочие»), изменения средних окладов («медицинские работники», «служащие»).

Фонд заработной платы включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счёт средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Сведения об использовании средств, направляемых на потребление, представлены в таблице 8.

Таблица 8

Анализ использования средств, направляемых на потребление в ЗАО «Югпроектстрой» в 2005 – 2006 г.г.[[13]](#footnote-13)

|  |  |
| --- | --- |
| Вид оплаты | Сумма, тыс. руб. |
| 2005 г. | 2006 г. | изменение |
| 1. Фонд оплаты труда | 10660 | 11740 | +1080 |
| 1.1.По тарифным ставкам и окладам | 6820 | 7780 | +960 |
| 1.2.Премии за производственные результаты | 730 | 1470 | +270 |
| 1.3.Доплата за профессиональное мастерство | 680 | 690 | +10 |
| 1.4.Доплата за руководство бригадой | 210 | 220 | +10 |
| 1.5.Доплата за вредные условия труда | 120 | 320 | +20 |
| 1.6.Доплата за сверхурочные часы | 830 | 210 | -620 |
| 1.7.Оплата ежегодных и дополнительных отпусков | 630 | 680 | +50 |
| 1.8.Оплата труда совместителей | 240 | 280 | +40 |
| 2. Выплаты за счёт чистой прибыли | 674 | 766 | +92 |
| 2.1.Материальная помощь | 572 | 618 | +46 |
| 2.2.Выплата дивидендов | 102 | 148 | +46 |
| 3. Выплаты социального характера | 66 | 53 | -13 |
| 3.1.Пособия по временной нетрудоспособности | 66 | 53 | -13 |
| 3.2.Стоимость профсоюзных путёвок | - | - | - |
| Итого средств, направленных на потребление | 11400 | 12559 | +1159 |
| Доля в общей сумме, % - фонда оплаты труда | 93,51 | 93,48 | - 0,03 |
| - выплат из чистой прибыли | 5,91 | 5,41 | - 0,5 |
| - выплат за счёт фонда социальной защиты | 0,58 | 1,11 | +0,53 |

Как видно по данным таблицы 8, наибольший удельный вес в составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции, однако в 2006 г. в общем ФЗП возрастает доля выплат за счет фонда социальной защиты на 0,53%, что позитивно характеризует предприятие.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объёма производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных). Переменная часть фонда заработной платы - это премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учёта степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение (∆ФЗПотн) рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой в 2006 г. и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции.

Индекс объема производства продукции в анализируемом периоде составляет 1,085 (124533:114783).

∆ФЗПотн = ФЗП2006 – ФЗПск = ФЗП2006–(ФЗП2005пер\*iвп + ФЗП2005пост)(3)

где ∆ФЗПотн – относительное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗП2006 – фонд заработной платы 2006 г.;

ФЗПск - фонд заработной платы 2005 г., скорректированный на индекс объема производства продукции;

ФЗП2005пер и ФЗП2005пост – соответственно переменная и постоянная сумма фонда заработной платы 2005 г.;

iвп – индекс объема производства продукции.

∆ФЗПотн = 11740 – (2640 ×1,085 + 6820) = + 2055,60 тыс. руб.

Следовательно, на предприятии имеется относительный перерасход в использовании фонда заработной платы в размере 2055,60 тыс. руб. в 2006 г.

В ходе дальнейшего анализа определим факторы абсолютного и относительного отклонения по ФЗП в 2006 г.

Переменная часть фонда зарплаты зависит от объёма производства продукции (VВП), его структуры (УДi), удельной трудоёмкости (УТЕi) и уровня среднечасовой оплаты труда (ОТi).

Общая сумма переменного фонда заработной платы определяется по формуле:

ЗП = Σ(VВП\* Удi\*УТЕ\*ОТ), (4)

где VВП – объем производства продукции;

Удi – структура продукции;

УТЕ – удельная трудоемкость продукции;

ОТ – уровень оплаты труда за 1 чел.-ч.

Трудоемкость определяется как отношение всех трудозатрат к стоимости произведенной продукции (работ, услуг).

Те2005  = 0,093

Те2006 = 0,094

ΔТе = 0,001

VВП2005 = 1518 ед.

VВП2006 = 1338 ед.

ОТ2005 = 18,70

ОТ2006 = 19,80

Для определения влияния этих факторов на абсолютное и относительное отклонение заработной платы используем данные таблицы 9.

Таблица 9

Исходные данные расчёта влияния факторов на абсолютное и относительное отклонение фонда заработной платы за 2006 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Данные | Сумма, тыс. руб. |
| Фонд заработной платы:2005 г. (VВП2005\* Те2005\* ОТ2005) | 2640 |
| по плану, пересчитанному на фактический объём производства продукции при плановой структуре (VВП2005\* Те2005\* ОТ2005)\*iвп | 2918,65 |
| 1 | 2 |
| по плану, пересчитанному на фактический объём производства продукции и фактическую структуру(VВП2006 \* Те2005\* ОТ2005) | 2326,9 |
| фактически при фактической удельной трудоёмкости и плановом уровне оплаты труда(VВП2006 \* Те2006\* ОТ2005) | 2351,9 |
| 2006 г. | 2490 |
| Общая экономия | 150 |

Таким образом, экономия по переменной части заработной платы составила в 2006 г. 150 тыс. руб., в том числе за счет:

* уменьшения объема выпуска продукции:

ΔЗПVВП = 2918,65 – 2640 = + 278,65 тыс. руб.

* изменения структуры производства:

ΔЗПстр = 2326,9 – 2918,65 = - 591,75 тыс. руб.

* роста трудоемкости продукции:

ΔЗПТЕ = 2351,9 – 2326,9 = + 25 тыс. руб.

* повышения уровня оплаты труда:

ΔЗПОТ = 2490 – 2351,9 = +138,1 тыс. руб.

Проанализируем причины изменения постоянной части фонда оплаты труда. К постоянной части фонда оплаты труда относят:

* зарплата рабочих-повременщиков;
* зарплата служащих;
* все виды доплат.

Фонд заработной платы работников зависит от среднесписочной численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения требуются данные, представленные в таблице 10.

Таблица 10

Исходные данные для анализа постоянного фонда заработной платы[[14]](#footnote-14)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2005 г. | 2006 г. | отклонение |
| Среднесписочная численность (ЧР) | 217 | 212 | - 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) | 228 | 232 | + 4 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч. (П) | 7,60 | 7,96 | + 0,36 |
| Фонд постоянной оплаты труда, тыс. руб. (ФЗП) | 6820 | 7780 | +960 |
| Зарплата одного работника, руб.:среднегодовая (ГЗП) | 31428,5 | 36698 | +5269,5 |
| среднедневная (ДЗП) | 137,8 | 158,2 | +20,4 |
| среднечасовая (ЧЗП) | 18,14 | 19,87 | +1,73 |

Расчёт влияния факторов на отклонения по фонду постоянной зарплаты можно произвести способом абсолютных разниц, используя данные таблицы 11.

Таблица 11

Алгоритм расчёта влияния факторов

|  |  |
| --- | --- |
| Алгоритм расчёта | Сумма, тыс. руб. |
| ∆ФЗПир = (ЧРф – ЧРпл) \* ГЗПпл | - 157142,5 |
| ∆ФЗПгзп = ЧРф \* (ГЗПф – ГЗПпл) | +1117134 |
| Итого, тыс. руб.: | + 960 |

Таким образом, перерасход фонда зарплаты произошёл в основном за счёт роста среднегодовой оплаты труда рабочих-повременщиков (на 1117134 руб.). Сокращение численности рабочих привело к экономии в сумме 157142,5 руб.

Далее проведем анализ эффективности использования фонда заработной платы.

##

## 2.3 Анализ эффективности использования фонда заработной платы

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объём производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа изучим динамику этих показателей в 2005 – 2006 г.г. (табл. 12).

Таблица 12

Показатели эффективности использования фонда заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2005 г. | 2006 г. | Темп прироста, % |
| Выручка на рубль зарплаты, руб.Сумма валовой прибыли на рубль заработной платы, руб.Сумма чистой прибыли на рубль заработной платы, руб.Сумма нераспределенной прибыли на рубль заработной платы, руб. | 10,773,971,740,50 | 10,613,791,370,30 | * 1,49
* 4,53
* 21,26

- 40 |

В 2006 г. наблюдается снижение всех показателей использования фонда заработной платы. В любом случае наиболее существенным показателем является объем выручки на рубль выплаченной заработной платы, т.к. для эффективного функционирования предприятия эти показатели должны быть взаимоувязаны. Проведём факторный анализ производства продукции на рубль заработной платы.

Для факторного анализа производства продукции на рубль заработной платы можно использовать следующую модель:

 ***= × × ×: =*** *ЧВ × П ×Д ×УД***:** *ГЗП***,** (5)

где ВП – выпуск продукции в действующих ценах;

ФЗП – фонд заработной платы персонала;

Т – количество часов, затраченных на производство продукции;

∑Д 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 зарплата одного работника.

Данные обобщим в табл. 13.

Для расчёта влияния факторов может использоваться способ цепной подстановки. Используя данные таблицы 13, узнаем, за счёт каких факторов изменилось производство продукции на рубль заработной платы:

ВП / ФЗПпл = ЧВпл × Ппл × Дпл × УДпл / ГЗПпл = 547,6 × 7,6 × 228 × 55,76 /31428,5 = 1683,49 коп.

ВП / ФЗПусл 1 = ЧВпл × Ппл × Дпл × УДпл / ГЗПф = 547,6 × 7,6 × 228 × 55,76 /36698 = 1441,76 коп.

Таблица 13

Данные для факторного анализа производства продукции на рубль зарплаты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2005 г.(пл) | 2006 г.(ф) | изменение |
|
| Объём производства продукции, тыс. руб. | 114783 | 124533 | +9750 |
| Среднесписочная численность ПППрабочих *(ЧР)* | 217121 | 212118 | -5-3 |
| Удельный вес рабочих в общей численности ППП *(УД),* в % | 55,76 | 55,66 | -0,10 |
| Отработано дней одним рабочим за год *(Д)* | 228 | 232 | + 4 |
| Средняя продолжительность рабочего дня *(П),* ч | 7,60 | 7,96 | + 0,36 |
| Общее количество отработанного времени:всеми рабочими за год *(Т)*в том числе одним рабочим, чел-ч | 2096691733 | 2179131845 | +8244+112 |
| Среднегодовая выработка, т. руб.одного работающего *(ГВ)*одного рабочего *(ГВ1)* | 529949 | 5871055 | +58+106 |
| Среднедневная выработка рабочего, руб. (*ДВ)* | 4,16 | 4,55 | +0,39 |
| Среднечасовая выработка рабочего, руб. (*ЧВ)* | 547,6 | 571,8 | +24,2 |

ВП / ФЗПусл 2 = ЧВпл × Ппл × Дпл × УДф / ГЗПф = 547,6 × 7,6 × 228 × 55,66 /36698 = 1439,17 коп.

ВП / ФЗПусл 3 = ЧВпл × Ппл × Дф × УДф / ГЗПф = 547,6 × 7,6 × 232 × 55,66 /36698 = 1464,42 коп.

ВП / ФЗПусл 4 = ЧВпл × Пф × Дф × УДф / ГЗПф = 547,6 × 7,96 × 232 × 55,66 /36698 = 1533,79 коп.

ВП / ФЗПф = ЧВф × Пф × Дф × УДф / ГЗПф = 571,8 × 7,96 × 232 × 55,66 /36698 = 1601,57 коп.

Изменение производства продукции на рубль заработной платы общее:

1601,57 – 1683,49 = - 81,92 коп.

в том числе за счёт изменения:

* среднегодового заработка одного работника предприятия:

1441,76 – 1683,49 = - 241,73

* удельного веса рабочих в общей численности персонала:

1439,17 – 1441,76 = - 2,59

* количества отработанных дней одним рабочим за год:

1464,42 – 1439,17 = + 25,25

* средней продолжительности рабочего дня:

1533,79 – 1464,42 = + 69,37

* среднечасовой выработки рабочего:

1601,57 – 1533,79 = + 67,78

Проведённый анализ показывает, что положительное влияние на выпуск продукции на рубль заработной платы оказывает количество отработанных дней в году (+ 25,25 коп.), средняя продолжительность рабочего дня (+ 69,37 коп), среднечасовая выработка (+67,78 коп).

##  3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»

Действующая система оплаты труда в ЗАО «Югпроектстрой» обладает рядом недостатков. Главный недос­таток состоит в том, что заработная плата плохо связана с ко­нечными результатами труда.

Кроме того, рост оплаты труда не связан с ростом эффективности (особенно это касается оплаты труда ИТР и руководства предприятия); действующая система не ориенти­рована на сотрудничество; система оплаты не является достаточно гибкой.

Говоря о том, что действующая система оплаты труда в ЗАО «Югпроектстрой» не ориентируют на коллективное сотруд­ничество, подразумевается известная разобщенность работников и, прежде всего - управляемых и управленцев. Воздействие определенным образом на материальную заинтересованность работников через систему оплаты – один из основных принципов организации заработной платы в современной экономике. В этих условиях предприятиям в большей степени подходят системы оплаты труда, базирующиеся на участии в прибылях и распределении доходов.

Сущность гибкой системы оплаты труда «участие в прибылях» в том, что за счет заранее установлен­ной доли прибыли формируются премиальный фонд, из которого работники полу­чают регулярные выплаты. Размер выплат зависит от уровня прибыли, общих ре­зультатов производственной и коммерческой деятельности предприятий. В системе «Участие в прибылях» премии выплачиваются за достижение конкретных результа­тов производственной деятельности предприятия. Начисляются премии пропорцио­нально заработной плате каждого с учетом личных и трудовых характеристик ис­полнителя: производственный стаж, отсутствие опозданий и прогулов, рационали­заторская деятельность, верность фирме и т. п.

При ис­пользовании этой системы необходимо помнить, что увеличение прибыли может за­висеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер. Поэтому показатель прибыльности не всегда является наилучшей основой для увеличения зарплаты. Система подразумевает также участие в риске потерпеть убытки, т.к. на фирму дей­ствует множество внешних, не поддающихся контролю, факторов.

Система распределения доходов предусматривает, что премиальные выплаты за­висят от таких показателей, как производительность, качество, экономия материа­лов, надежность работы. В результате работник может чувствовать тесную взаимо­связь между результатами своей работы и величиной прибыли.

Первая система оказывает позитивное влияние на привлечение работников и со­кращение текучести кадров, а вторая в большей степени воздействует на стимулиро­вание повышения производительности, качества, сокращение издержек. Для ЗАО «Югпроектстрой» налицо преимущество системы участия в доходах.

Я предлагаю следующую систему расчета премиальной части для менеджеров среднего звена ЗАО «Югпроектстрой», которая позволит повысить заинтересованность данной категории работников в увеличении количества заказов для предприятия, и, следовательно, обеспечит рост выручки.

Формула расчета премиальной части (ПЧ):

ПЧ = БН \* К опер. приб. Кдз \* К ост – ДЗ + В озвр. ДЗ, где (6)

БН – база начисления производственной премии;

К опер. приб - коэффициент выполнения отделом оперативного месячного плана по операционной прибыли;

Кдз - коэффициент выполнения отделом оперативного месячного плана по сумме дебиторской задолженности;

К ост – коэффициент выполнения отделом оперативного месячного плана по товарным остаткам;

ДЗ – сумма удержаний за просроченную дебиторскую задолженность контрагентами;

В озвр. ДЗ – сумма возврата удержаний последнего месяца при погашении просроченной дебиторской задолженности контрагентами отдела.

Базу начисления производственной премии рекомендуем рассчитывать по формуле:

БН = N \* ОП, где (7)

N – установочный коэффициент по отделу (10% - для менеджеров, сотрудничающих с городами, численность населения которых менее 1000000 жителей, 7,5% - более 1000000 жителей (кроме Москвы и С-Петербурга), 5% - для Москвы и С-Петербурга);

ОП – операционная прибыль, рассчитываемая как разность между абсолютной реализованной наценкой и коммерческими расходами отдела.

В зависимости от выполнения отделом оперативного месячного плана по сумме дебиторской задолженности рекомендуем применять поправочный коэффициент Кдз. Плановая сумма дебиторской задолженности (ΣДЗ план) рассчитывается через коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности по отделу исходя из месячного оперативного плана по формуле:

ΣДЗ план = ΣРеал отчисл. мес. \* Коб, где (8)

ΣРеал отчисл. мес. - эта сумма реализации отдела в руб.,

Коб – коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности по отделу.

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнение плана по сумме дебиторской задолженности, % | Коэффициент Кдз |
| При снижении суммы дебиторской задолженности на 5% от планового значения и более | 1,2 |
| Сумма дебиторской задолженности в пределах 95-105% планового значения | 1 |
| При повышении суммы дебиторской | 0,5 |
| 1 | 2 |
| задолженности от 105% до 120% планового значения |  |
| При повышении суммы дебиторской задолженности от 120% планового значения и более | 0 |

 В зависимости от выполнения отделом оперативного месячного плана по товарным остаткам применяется поправочный коэффициент К ост.

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнение плана по товарным остаткам, % | Коэффициент К ост |
| При снижении товарных остатков на 5% от планового значения и более | 1,2 |
| Товарные остатки в пределах 95-105% планового значения | 1 |
| При повышении товарных остатков от 105% до 120% планового значения | 0,5 |
| При повышении товарных остатков от 120% планового значения и более | 0 |

Сумма удержаний за просроченную дебиторскую задолженность (ДЗ) равна 0,5% от суммы просроченной свыше 15 дней дебиторской задолженности контрагентами отдела.

Сумма возврата удержаний (В озвр. ДЗ) – это сумма, равная:

75% удержаний последнего месяца по просроченной дебиторской задолженности контрагентов отдела, при возврате просроченной дебиторской задолженности данными контрагентами с начисленными штрафами и пенями;

45% удержаний последнего месяца по просроченной дебиторской задолженности контрагентов отдела, при возврате просроченной дебиторской задолженности данными контрагентами без уплаты штрафов и пеней.

Таким образом, итоговая формула расчета размера оплаты труда для менеджеров среднего звена ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» будет выглядеть следующим образом:

ЗП = оклад +ПЧ, где (9)

ЗП – заработная плата менеджера.

Применение данной системы позволит повысить заинтересованность начальников отделов в конечных результатах деятельности ЗАО «Югпроектстрой».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая изложенный в курсовой работе материал, можно сделать следующие выводы.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, и как следствие – объем производства продукции (работ, услуг), ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

В связи с этим в процессе выполнения курсовой работы на основе изучения теоретической и методической базы анализа использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы был решен ряд задач:

* изучена обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами;
* произведена оценка эффективности использования персонала предприятия;
* проведен анализ фонда заработной платы и эффективности его использования на фактических данных объекта исследования.

На анализируемом предприятии – ЗАО «Югпроектстрой» применяются простая повременная и повременно-премиальная системы оплаты труда. Реализация основных положений организации труда заложена в коллективном договоре работников и ЗАО «Югпроектстрой». Коллективный договор предприятия заключен в соответствии с законодательством РФ и распространяется на всех работников предприятия.

Проведенный в курсовой работе анализ организации производства и труда ЗАО «Югпроектстрой» позволил сделать выводы о том, что предприятие работает ритмично, объем реализации возрастает в 2006 г., увеличение выручки сказалось и на других показателях, таких как численность и выработка.

Темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы 1 работающего на 0,83%, а заработной платы рабочих – на 3,9%. Соблюдение этого принципа в ЗАО «Югпроектстрой» позволяет добиться снижения себестоимости услуг и роста прибыли предприятия.

Предприятие практически полностью обеспечено персоналом в соответствии с плановой потребностью. Исключением является меньшее количество младшего обслуживающего персонала за счет увеличения числа совместителей на этих должностях. Судя по среднему тарифному разряду и среднему тарифному коэффициенту рабочих, рассчитанных по средневзвешенной арифметической, их квалификационный уровень за 2006 год несколько повысился.

В целом в ЗАО «Югпроектстрой» использование трудовых ресурсов улучшилось в 2006 г. по сравнению с 2005 г. Целодневные потери рабочего времени снизились на 4 дня на каждого рабочего предприятия, возрастание ФРВ произошло за счет качественных показателей: за счет количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня.

Наибольший удельный вес в составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции, однако в 2006 г. в общем ФЗП возрастает доля выплат за счет фонда социальной защиты на 0,53%, что позитивно характеризует предприятие.

Рост фонда зарплаты в 2006 г. произошёл в основном за счёт роста среднегодовой оплаты труда рабочих-повременщиков (на 1117134 руб.). Сокращение численности рабочих привело к экономии в сумме 157142,5 руб.

Резервом дальнейшего роста производительности труда и повышения эффективности фонда оплаты труда является сокращении целосменных простоев (влечет рост продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки рабочего), этого можно достигнуть за счет модернизации парка оборудования и своевременного ремонта машин и механизмов, а также за счет мероприятий по планированию рабочего времени. Пересмотр организационной структуры предприятия (увеличение удельного веса рабочих в общей численности персонала), внедрение гибкой системы оплаты труда также может привести к росту рентабельности использования фонда заработной платы.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные акты

1. Гражданский Кодекс РФ - М.: Книга сервис, 2006. – 320 с.
2. Налоговый Кодекс РФ (в двух частях) - М.: Книга сервис, 2006. – 384 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ - М.: Книга сервис, 2006. – 314 с.
4. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. Федеральных законов от 29.04.2002 № 42-ФЗ, от 26.11.2002 N 152-ФЗ, от 01.10.2002 № 127-ФЗ)
5. Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2002 г. № 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Учебная литература

1. Бланк И.А. Управление активами. –К.: Ника-Центр, 2006.
2. В.В.Ковалев и Вит. В. Ковалев. «Анализ финансовой отчетности» - М.: Финстатинформ, 2006.
3. Ващенко Т. П. Математика финансового менеджмента. - М.: Перспектива, 2006 г.
4. Незамайкин В.Н., Юрзинова И.Л. Финансы организаций: менеджмент и анализ.: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 512 с.
5. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. - М.: «ИНФРА-М», 2004.
6. Финансы, деньги, кредит: Учебник / Под. ред. О.В. Соколовой. – М.: Юрист, 2006. – 784 с.
7. Шеремет А.Д., Негашев Е.В. Методика финансового анализа. - М.; ИНФРА-М, 2004.

Периодическая литература

1. Денисова А. Каждому по способностям или каждому по труду? // «Управление персоналом», № 16, август 2006 г.
2. Гейц И.В. Организация и правовое регулирование бестарифной системы оплаты труда на предприятиях и в организациях различных форм собственности и видов деятельности // «Консультант бухгалтера», № 2, февраль 2003 г. – 24 с.
3. Гейц И.В. Разработка положения по оплате труда – «Консультант бухгалтера», № 12, декабрь 2005 г.
4. Егоров В. О пользе почасовой оплаты труда – «Новая бухгалтерия», выпуск 3, март 2005 г.
5. Жигастова Т.М. Анализ нарушений работодателями трудового законодательства по вопросам заключения, выполнения и прекращения трудового договора // «Управление персоналом», № 16, август 2006 г.
6. Фомичева Л.П. Изменения в Трудовом кодексе РФ // «БУХ.1С», № 8, август 2006 г.
7. Архивные данные работы бухгалтерии ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»
8. Положение по оплате труда – «Бюджетный учет», № 4, апрель 2005 г.
1. согласно статье 129 ТК РФ [↑](#footnote-ref-1)
2. согласно статье 130 ТК РФ [↑](#footnote-ref-2)
3. согласно статье 135 ТК РФ [↑](#footnote-ref-3)
4. Фомичева Л.П. Изменения в Трудовом кодексе РФ // «БУХ.1С», № 8, август 2006 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. С 01.01.02. входят в элемент «Затраты на оплату труда» согласно НК РФ. См.: налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая и вторая (с изменениями и дополнениями). Официальный текст. [↑](#footnote-ref-5)
6. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. - М.: «ИНФРА-М», 2004. с. 130 [↑](#footnote-ref-6)
7. Архивные данные работы бухгалтерии ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» [↑](#footnote-ref-7)
8. Архивные данные работы бухгалтерии ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» [↑](#footnote-ref-8)
9. Архивные данные работы бухгалтерии ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» [↑](#footnote-ref-9)
10. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – с. 134 [↑](#footnote-ref-10)
11. Архивные данные работы бухгалтерии ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» [↑](#footnote-ref-11)
12. Архивные данные работы бухгалтерии ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» [↑](#footnote-ref-12)
13. Архивные данные работы бухгалтерии ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» [↑](#footnote-ref-13)
14. Архивные данные работы бухгалтерии ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» [↑](#footnote-ref-14)