**АНАЛИЗ затрат на оплату труда работников предприятия**

Курсовая работа по

комплексному экономическому анализу хозяйственной деятельности

студентки \_ курса

группы "Бухгалтерский учет, анализ и аудит" –

Научный руководитель:

2008

Введение 3

1. Оплата труда как экономическая категория и объект анализа 5

1.1 Понятие, виды, формы и системы оплаты труда 5

1.2 Значение и задачи анализа затрат на оплату труда 11

1.3 Источники информации для анализа затрат на оплату труда 13

2. Анализ фонда заработной платы 14

2.1 Анализ динамики фонда заработной платы и средней заработной платы14

2.2 Анализ состава и структуры фонда заработной платы 18

2.3 Анализ эффективности использования фонда заработной платы 20

Заключение 22

Список литературы 23

**Введение**

Экономический анализ деятельности предприятия является одним из важнейших условий, предопределяющих эффективность управления предприятием и достижение его коммерческого успеха. Исторические изыскания свидетельствуют, что возникновение экономического анализа как средства познания сущности экономических явлений и процессов связано непосредственно с возникновением бухгалтерского учета и балансоведения. В отдельную отрасль анализ хозяйственной деятельности обособился в первой половине XX века. Сегодня анализ является неотъемлемой частью процесса принятия решений в системе управления организацией. Финансовый анализ является существенным элементом финансового менеджмента. Практически все пользователи финансовых отчетов предприятия используют методы финансового анализа для принятия решений по оптимизации своих интересов. Собственники анализируют финансовые отчеты для повышения доходности капитала, обеспечения стабильности положения фирмы, кредиторы и инвесторы анализируют финансовые отчеты, чтобы минимизировать свои риски по займам и вкладам. Качество принимаемых решений целиком зависит от качеств аналитического обоснования решения.

На любом предприятии по праву одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета занимает учет труда и заработной платы, так как заработная плата персонала предприятия составляет значительную часть расходов организации, и от того, насколько верно и правильно данные расходы исчислены и отнесены на себестоимость продукции, зависит правильность исчисления конечного финансового результата хозяйственной деятельности организации.

Формирование и анализ фонда заработной платы – важный способ оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции. Анализ использования фонда заработной платы является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели. В то же время анализ по завершении планового периода осуществляет контроль за выполнением установленных планов по заработной плате и связанных с ними трудовых показателей, выявляются положительные стороны экономической работы с целью их дальнейшего развития, а также недостатки, которые должны быть устранены. Анализ затрат на оплату труда необходим для совершенствования систем оплаты труда и поиска новых подходов, позволяющих при определении размера заработной платы максимально учитывать характер, сложность и производственную значимость выполняемых работ, способствующих росту заинтересованности работников в повышении результатов индивидуального труда и, как следствие, работы предприятия в целом.

1. **Оплата труда как экономическая категория и объект анализа**

**1.1 Понятие, виды, формы и системы оплаты труда**

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.

Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договорам оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих российскому законодательству. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. Действующее законодательство предоставляет предприятиям и организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать такие системы оплаты труда, которые являются наиболее целесообразными в конкретных условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, система премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации.

Различают основную и дополнительную оплату труда.

Под основной заработной платой принято понимать:

* выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;
* доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и др.;
* оплата простоев не по вине работника;
* премии, премиальные надбавки и др.

Дополнительная заработная плата включает выплаты, за не проработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами:

* оплата времени отпусков;
* оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;
* оплата перерывов в работе кормящих матерей;
* оплата льготных часов подростков;
* оплата выходного пособия при увольнении и др.
* Организация оплаты труда на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами:
* тарифной системой;
* нормированием труда;
* формами оплаты труда.

Различают следующие формы оплаты труда [16, с. 222]:

При повременной системе оплаты оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработок определяется умножением часовой или дневной тарифной ставки на количество отработанных часов или дней. При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.

При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплату составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

При повременно-премиальной системе к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются и утверждаются в организациях. В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премии, у организации - обязанность уплатить эту премию. Именно такие премии являются составной частью повременно-премиальной и сдельно-премиальной системы оплаты труда. К условиям премирования относятся: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, энергии, рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии и др.

Специалисты и другие работники, относящиеся к служащим, получают заработную плату по установленным месячным должностным окладам и в зависимости от отработанного количества дней в отчетном месяце. Премирование производится за производственные показатели работы предприятия согласно установленной системе премирования с включением их сумм в себестоимость продукции.

Сдельная - форма заработной платы, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда. При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени). Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке (наряд на сдельную работу, в котором указывается норма выработки и фактически выполненная работа, распоряжение о премировании за перевыполнение плана, аккордное задание, цеховой наряд на выполнение задания цехом). Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время.

При прямой сдельной системе оплаты труда в основу расчета заработной платы берутся количество продукции (работ, услуг), которую изготовил работник и сдельные расценки, установленные за единицу этой продукции. Заработная плата рассчитывается путем перемножения сдельной расценки на количество продукции.

При сдельно-премиальной системе предусмотрены премии за перевыполнение норм выработки и за качество работы, помимо основного заработка, рассчитанного по прямой сдельной. Премии могут устанавливаться как в фиксированных суммах, так и в процентах от заработной платы по сдельным расценкам. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой. Как сдельная, так и премиальная оплата труда может осуществляться индивидуально и коллективно, когда в процессе работы необходимы совмещение профессий и взаимосвязь исполнителей.

Сдельно-прогрессивная система предусматривает повышение оплаты за выработку сверх нормы с каждым процентом этого перевыполнения. В этом случае сдельные расценки напрямую зависят от количества произведенной продукции за тот или иной период.

Косвенно-сдельная система применяется, в основном, для оплаты труда работников обслуживающих и вспомогательных производств. Обслуживающие производства несут прямые расходы, связанные непосредственно с выпуском продукции (выполнения работ, оказания услуг). Поэтому сумма заработной платы работников обслуживающих производств зависит от заработка работников основного производства, получающих зарплату по сдельной системе. При такой системе оплаты труда заработная плата работников обслуживающих производств устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают.

Аккордная система применяется при оплате труда бригады работников или при оплате за определенный комплекс работ. Заработная плата, выплаченная бригаде за выполнение каких-либо работ, делится между работниками бригады исходя из того, сколько времени отработал каждый член бригады.

Во многих крупных и средних организациях используется тарифная система оплаты труда — совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от: квалификации работников, сложности выполняемой работы, условий, характера и интенсивности труда, условий (в том числе природно-климатических) выполнения работ, вида производства. Основными элементами тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты, надбавки и доплаты за работу с отклонением от нормальных условий труда. Тарифно-квалификационный справочник содержит подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом. Размер заработной платы рабочего возрастает по мере повышения разряда выполняемой им работы. Более высокий разряд соответствует работе большей сложности. Тарифная сетка — это таблица с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцированные в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков. Тарифная ставка — это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц — это зависит от конкретного типа выполняемой работы, так как не всегда за час или день можно оценить ее конечный результат). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда. Разряд — это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Размер тарифной месячной ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законодательством. Начиная со второго разряда тарифный коэффициент возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой. Соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов называют диапазоном тарифной сетки.

Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, как правило, применяются должностные оклады, которые устанавливаются администрацией организации в соответствии с должностью и квалификацией работника. Для этих работников организациями могут устанавливаться и иные виды оплаты труда: в процентах от выручки, в долях от полученной прибыли и система плавающих окладов, которая в последнее время стала получать все более широкое применение.

Система плавающих окладов предусматривает, что в конце каждого месяца при окончании работы и оплате труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размер оклада повышается (или понижается)за каждый процент роста (или снижения)производительности труда на обслуживаемом данным специалистом участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции. Такая система оплаты призвана стимулировать ежемесячное повышение производительности труда и хорошее его качество, так как при ухудшении этих показателей будет снижен оклад на следующий месяц.

При оплате труда на комиссионной основе размер заработной платы устанавливается в процентах от выручки, которую получает организация в результате деятельности работника. Эта система устанавливается работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров, работ, услуг). Процент от выручки, который выплачивается работнику, определяет руководитель организации в соответствии с Положением об оплате труда и утверждает своим приказом. Стоимость проданной продукции (товаров, работ, услуг) определяется без учета НДС.

Работнику может быть установлен фиксированный размер оплаты труда, который выплачивается в том случае, если размер заработной платы, рассчитанный в процентах от выручки, окажется ниже данной величины. Размер минимального заработка должен быть зафиксирован в трудовом договоре.

**1.2 Значение и задачи анализа затрат на оплату труда**

Экономический анализ, как комплексное изучение деятельности предприятия для оценки результатов его работы и выявления возможностей повышения эффективности производства, является оптимальным средством выявления внутрипроизводственных резервов. Затраты на оплату труда занимают большой удельный вес в общей сумме расходов на производство продукции. В совершенствовании организации заработной платы на предприятии большая роль принадлежит экономическому анализу.

Анализ использования фонда заработной платы проводится в целях проверки обоснованности планирования и оперативного управления организацией заработной платы. В процессе анализа устанавливается соответствие объема заработной платы ее запланированному уровню по структурным подразделениям предприятия, категориям промышленно-производственного персонала и по непромышленной группе, выявляются причины отклонений и резервы экономии заработной платы. Анализ проводится с учетом количественных и качественных показателей экономической деятельности предприятия, с учетом размеров заработной платы на рынке труда в регионе.

Анализ использования фонда заработной платы решает следующие основные задачи [20, с. 106]:

* проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда, разработка мероприятий по совершенствованию систем платы труда и их экономическое обоснование
* определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников
* систематическая проверка отклонений в расходовании этого фонда от плана в целом по предприятию, а также по отдельным подразделениям, категориям и группам работающих
* выявление основных причин абсолютных и относительных отклонений
* проверка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы
* определение значимости каждого фактора, вызвавшего положительные или отрицательные отклонения и подготовка мероприятий по использованию положительных и устранению отрицательных влияний на общий расход заработной платы
* выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты
* исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами производительности труда
* обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты
* определение экономической эффективности применяемых систем премирования
* выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы
* Анализ использования фонда зарплаты должен осуществляться по заранее предусмотренной системе. Основными его этапами являются следующие:
* подбор, обработка и систематизация необходимых отчетных данных и материалов оперативного наблюдения.
* анализ накопленных материалов.
* использование результатов анализа для разработки и осуществления мер оперативного воздействия на практику работы предприятия и повышения эффективности производства.

**1.3 Источники информации для анализа затрат на оплату труда**

Для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами:

* отчетными данными о численности работающих, объеме производства, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда заработной платы
* отчетными данными об использовании фонда зарплаты по его составным (структурным) элементам
* данными о состоянии технического нормирования на предприятии
* данными о доплатах за отклонение от нормальных условий работы
* материалами оперативного контроля, характеризующими состояние тарифной дисциплины на предприятии, и правильность тарификации работ и рабочих
* материалами, характеризующими законность ряда выплат и доплат, произведенных за отчетный период
* материалами оперативного контроля, касающимися правильности учета выработки рабочих и так далее.
1. **Анализ фонда заработной платы**

**2.1 Анализ динамики фонда заработной платы и средней заработной платы**

При проведении анализ следует учитывать, что на фонд заработной платы влияют следующие факторы: увеличение объема продукции, ассортиментные изменения, изменение удельного веса материальных затрат, изменение структуры персонала предприятия. Если в течение анализируемого периода происходит изменение данных факторов, то необходимо корректировать плановый фонд заработной платы на величину отклонений конкретных показателей.

Прежде всего, следует определять абсолютное и относительное отклонение по фонду заработной платы. Абсолютное отклонение определяется в целом по промышленно-производственному персоналу и по всем категориям персонала предприятия. Относительное отклонение по промышленно-производственному персоналу и по рабочим определяется с учетом изменения объема производства, производительности труда и средней заработной платы.

Абсолютное отклонение предполагает сравнение фактического и планового фондов заработной платы:

Абсолютное отклонение = ФЗПфакт – ФЗПплан,

где ФЗПфакт и ФЗПплан – фонд заработной платы соответственно фактического и планового периодов, руб.

При определении относительных отклонений плановый фонд заработной платы рабочих корректируется на процент выполнения плана по объему выпускаемой продукции, по трудоемкости, а при отклонении от плана кооперируемых поставок – на коэффициент кооперируемых поставок (расчет аналогичен расчету отклонений от численности). Например, при расчете скорректированного отклонения фонда заработной платы переменная часть фонда заработной платы (ФЗПпер) корректируется на коэффициент выполнения плана по производству продукции (Кпп). К переменной части фонда заработной платы относят зарплату рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумму отпускных, соответствующую доле переменной зарплаты, другие выплаты, относящиеся к фонду заработной платы и которые изменяются пропорционально объёму производства продукции. Постоянная часть оплаты труда (ФЗПпост) не изменяется при увеличении или спаде объёма производства – это зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных. Относительное отклонение фонда заработной платы[10]:

∆ ФЗП = ФЗПфакт – (ФЗПпер.план \* Кпп + ФЗПпост.план)

В процессе последующего анализа определяются факторы, вызвавшие абсолютное и относительное отклонения по фонду заработной платы. Факторная система фонда заработной платы представлена на рисунке 2:

В соответствии с рисунком 2 модель будет иметь следующий вид:

ФЗПпер = ∑ VВПi \* УДi \* УТЕi \* ОТi

Факторная модель постоянной части фонда оплаты труда представлена на рисунке 3:

Согласно рисунку 3 модель будет иметь следующий вид:

ФЗПпост = Чр \* Д \* t \* ЧЗП

Аналогично можно представить факторную модель для фонда заработной платы служащих.

Следующим направлением анализа использования фонда заработной платы является анализ влияния двух факторов – численности и средней заработной платы на общий фонд заработной платы. В силу того, что фонд заработной платы представляет собой произведение численности работников предприятия на среднюю заработную плату, важно установить степень влияния этих факторов на фонд заработной платы. При этом используются следующие формулы [20, с. 107]:

Отклонение за счет средней заработной платы = (СЗПфакт – СЗПплан) \* Чфакт;

Отклонение за счет численности = (Чфакт – Чплан) – СЗПплан.

Важным направлением анализа использования заработной платы является анализ средней заработной платы, при котором сравниваются показатели фактической и плановой средней заработной платы, ее уровень и динамика, определяется величина отклонений и причины. На величину средней заработной платы влияют внешние и внутренние факторы. К внешним факторам относится инфляция, повышение тарифных ставок, увеличение премий, изменение среднего разряда работ, изменение номенклатуры продукции. К внутренним факторам относятся улучшение использования рабочего времени, применение передовых приемов и методов труда, пересмотр норм времени, отмена (введении) повышенных ставок (доплат) за условия труда [20, с. 109].

Уровень средней заработной платы определяется по следующим формулам:

Ср/час. з/пл. = часовой фонд з/пл / плановое(фактическое) кол-во человеко-часов;

Ср/днев. з/пл. = дневной фонд з/пл / плановое (фактическое) человеко-дней;

Ср/год. з/пл. = годовой фонд з/пл / среднесписочная численность.

Отдельным этапом можно выделить анализ соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платы. При этом сопоставляются фактические и плановые индексы выработки и средней заработной платы, определяются степень выполнения плановых заданий и делаются выводы об изменении себестоимости. Рассчитывается коэффициент опережения производительности труда над средней заработной платой, который устанавливает, на сколько процентов рост производительности труда опережает или отстает от повышения средней заработной платы. Устанавливается также влияния роста средней заработной платы и роста производительности труда на себестоимость продукции:

%  себестоимости = ((% ср. з/пл. - %  произв. труда) / 100 + %  произв. труда) \* удельный вес з/пл. в базовой себестоимости

**Анализ состава и структуры фонда заработной платы**

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке 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.

Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель фонда заработной платы, который занимает немалую долю в расходах предприятия. В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер. В зависимости от отраслевой принадлежности, индивидуальных особенностей деятельности предприятия и политики руководства в области выплат сотрудникам доля расходов на фонд оплаты труда может колебаться от нескольких процентов до половины общей суммы затрат предприятия.

Этапом анализа использования фонда заработной платы является анализ структуры фонда заработной платы, который подразделяется на тарифный, часовой, дневной и годовой. При анализе сравнивают плановые и фактические показатели, и делают выводы.

На отклонения по тарифному фонду может влиять среднечасовая тарифная ставка у сдельщиков, т.к. при определении планового показателя используется ставка рабочего, а фактически он получает оплату по разряду работы. Кроме того, фактическое количество часов работы в году бывает меньше запланированного количества, что также влияет на отклонения тарифного фонда заработной платы. При анализе тарифного фонда следует учитывать, что средний процент выполнения норм фактически, как правило, превышает запланированный. При этом целесообразно методом цепной подстановки устанавливать степень влияния каждого фактора на отклонения фактического тарифного фонда от планового. Надо иметь в виду, что тарифный фонд заработной платы составляет большую часть общего фонда заработной платы предприятия, и поэтому все причины перерасхода фонда заработной платы отражаются на тарифном фонде.

При анализе часового фонда заработной платы сравнивают величину доплат к часовому фонду плановую и фактическую по премиям, доплатам за отклонение от технологии, за условия труда и другие статьи доплат. Выявляются причины отклонений и намечаются меры по устранению причин перерасхода.

При анализе годового фонда особое внимание обращают на оплату дней выполнения гособязанностей, выплату выходных пособий, оплату отпусков, вознаграждений по итогам года, По каждому виду доплат устанавливают отклонения и выявляют причины.

Целесообразно также анализировать дифференциацию заработной платы рабочих – это анализ установления соотношений в оплате труда рабочих в зависимости от уровня квалификации и условий труда. При этом сопоставляются соотношение фактической заработной платы с той, которая предусмотрена тарифной системой. Сначала определяются заработки рабочих (средние) в одинаковых условиях труда по всем профессиям, и уровню квалификации, затем устанавливают, за счет чего происходит отклонение по фактической заработной плате (по сравнению с плановой) и по структуре заработной платы. Анализ дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации рабочих осуществляется путем сопоставления средних заработков рабочих по разрядам (фактических) с соотношением тарифных ставок тех же разрядов.

**Анализ эффективности использования фонда заработной платы**

Чтобы оценить эффективность использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как [10]:

* производство продукции на рубль заработной платы
* выручка на рубль заработной платы
* сумма валовой прибыли на рубль заработной платы
* сумма чистой прибыли на рубль заработной платы
* сумме реинвестированной прибыли на рубль заработной платы и др.

При этом сравниваются данные прошлого года с плановыми и фактическими данными отчетного периода, т.е. изучается выполнение плана этих показателей и их динамика. При ярко выраженной сезонности в деятельности предприятия целесообразно проводить сравнения с аналогичными периодами прошлых лет. В результате анализ выявляются тенденции изменения и причины перерасхода (или недорасхода) фонда оплаты труда относительно нормативных или плановых значений. После этого необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы.

При анализе эффективности использования фонда заработной платы важно исследовать эффективность форм и систем оплаты труда. При этом устанавливают распределение рабочих по формам и системам заработной платы, а также по видам оплаты. Эти показатели анализируют в динамике, устанавливают, соответствуют ли применяемые формы и системы оплаты труда условиям их применения, и делают выводы о возможной замены одной системы другой. Кроме того, следует установить, обеспечивается ли на предприятии принцип оплаты по количеству и качеству труда и его результатам.

Также не следует оставлять без внимания анализ эффективности премиальных систем. В этом случае исследуются показатели и условия премирования и оцениваются, достаточны ли размеры премирования для поддержания или повышения заинтересованности работников в своем труде. Также сравниваются данные об обосновании премиальных систем и о фактическом положении: получена ли предполагаемая экономия, как реагировали на введение премиальной системы работники, как улучшались (ухудшались, остались без изменения) экономические показатели. В результате должен быть сделан вывод о расширении существующей системы премирования или об ее отмене.

Для расширенного воспроизводства 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. Изменение среднего заработка работающих за период характеризуется его индексом (JЗП) [13]:

JЗП = ЗПср.отч / ЗПср.баз,

где ЗПср.отч – это средняя заработная плата за отчетный период, ЗПср.баз – средняя заработная плата базисного периода соответственно.

Изменение среднегодовой выработки определяется аналогично на основе индекса производительности труда (JПТ):

JПТ = Вср.отч / Вср.баз,

где Вср.отч – средняя выработка отчетного периода, Вср.баз – средняя выработка базисного периода.

Темп роста производительности труда должен опережать темп роста средней заработной платы. Для этого рассчитывают коэффициент опережения Коп и анализируют его в динамике:

Коп = JПТ / JЗП

Затем производят подсчёт суммы экономии (перерасхода) (Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты:

± Э = ФЗПфакт \* ((JЗП – JПТ)/ JЗП)

В условиях высокой инфляции при анализе индекса роста средней заработной платы необходимо базисный показатель средней зарплаты скорректировать на индекс роста цен на потребительские товары и услуги (Jу):

JЗП = ЗПср.отч / ЗПср.баз \* Jу

В процессе анализа целесообразно рассчитать и сравнить в динамике или с межзаводскими данными такие показатели, как производство товарной продукции, сумму валовой прибыли, сумму отчислений в фонд накопления на рубль заработной платы.

**Заключение**

Заработная плата - основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой.

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оп­латы труда, наиболее эффективные для своего успешного функционирования. Для того чтобы сконструировать оптимальный механизм заработной платы на предприятии, необходимо тщательное исследование расходов предприятия на оплату труда, правильное формирование фонда заработной платы. Такое исследование возможно при проведении экономического анализа фонда заработной платы.

В данной работе были определены основные задачи и значение анализа расходов на оплату труда для предприятия, были рассмотрены различные виды, формы и системы оплаты труда. Также были рассмотрены такие аспекты анализа фонда заработной платы, как анализ динамики фонда заработной платы и основные факторы, на него влияющие; анализ уровня средней заработной платы на предприятии; анализ состава и структуры фонда заработной платы, анализ эффективности использования заработной платы.

Правильное расходование фонда заработной платы имеет важное значение с точки зрения, как обеспечения конкурентоспособности предприятия, так и роста благосостояния и уровня жизни населения. В силу этого фонд заработной платы является значимым показателем для деятельности каждого предприятия и общества в целом.

**Список литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Эксмо, 2006. – 272 с.
2. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет: учебник для студентов вузов/ Ю.А. Бабаев, И.П. Комисарова, В.А. Бородин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 527 с.
3. Ерофеева В.А. Аудит: учеб.пособие. – М.: Высшее образование, 2008. – 447 с.
4. Ильин А.И. Планирование на предприятии / А.И. Ильин. – Минск: ООО "Новое знание", 2005. – 656 с.
5. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова. – М.: ООО "ТК Велби", 2002. – 424 с.
6. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: учебник/ Н.П. Кондраков. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 592 с.
7. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: учебное пособие: [Электронный ресурс] / Н.П. Кондраков. – Электрон. ст. – Режим доступа к ст.:
8. Любушин Н.П. Теория бухгалтерского учета: учебное пособие для вузов/ Н.П. Любушин, В.В, Жаринов, Н.В. Бородин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 312 с.
9. Макарьева В.И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации / В.И. Макарьева, Л.В. Андреева. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 264 с.
10. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 330 с.
11. Подольский В.И. Аудит / Под ред. проф. В.И. Подольского. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 655 с.
12. Пошерстник Н.В. Самоучитель по бухгалтерскому учету (7-е изд.)/ Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин. – Санкт-Петербург: Издательский дом Герда, 2003. – 656 с.
13. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятий: учеб. пособие для вузов / С.М.Пястолов. - М.: Академический Проект, 2002. - 572 с.
14. Рогуленко Т.М. Аудит: учебник/ Т.М. Рогуленко. – М.: Экономистъ, 2005
15. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. – Минск: ООО "Новое знание", 2000. – 688 с.
16. Хахонова Н.Н. Экспресс-курс бухгалтера: новое в бухгалтерии/ Н.Н. Хахонова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 384 с.
17. Черкасова И.О. Анализ хозяйственной деятельности / И.О. Черкасова. – СПб.: Издательский дом "Нева", 2004. – 192 с.
18. Шеремет А.Д. Финансы предприятий / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 343 с.
19. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 237 с.
20. Шлендер П.Э. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2007. – 224 с.