Содержание

Введение…………………………………………………………………………3

Глава 1. Оплата труда как экономическая категория и объект анализа

* 1. Понятия, виды, формы и системы оплаты труда……………………...5
  2. Значения и задачи анализа оплаты труда……………………………....9
  3. Информационное обеспечение анализа оплаты труда…………….…13

Глава 2. Анализ фонда оплаты труда в ООО «Соляное»

2.1. Краткая характеристика предприятия………………………………..…16

2.2. Анализ абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда …………………………………………………………………………...18

2.3. Анализ причин изменения переменной и постоянной зарплаты………21  
2.4 Анализ соотношения между темпами роста производительности труда и уровня его оплаты………………………………………………………….….28

2.5 Анализ эффективности использования фонда заработной платы….….29

Заключение …………………………………………………………………….30

Список литературы…………………………………………………………….32

**Введение**

Важнейшим условием осуществления расширенного производства является планомерное распределение имеющихся на предприятии трудовых ресурсов в соответствии с требованиями закона пропорционального развития экономики.

Каждое предприятие для выполнения своих функций располагает определенным по количеству и составу контингентом работников, составляющем персонал данного предприятия. Правильный подбор, расстановка, организация труда, наиболее эффективное использование рабочего времени этого персонала необходимы для обеспечения бесперебойного и высококачественного выполнения предприятием своих функций.

В области изучения использования занятых на предприятии работников стоят такие задачи, как изучение численности и состава работников в профессиональном, должностном, квалифицированном, возрастном, половом, а также по формам собственности и общественным группам и в других разрезах; изучение движения работников на основе их приема на работу и выбытия из персонала предприятия; анализ использования рабочего времени.

Организация оплаты труда по праву занимает одно из центральных мест во всей системе организации предприятия.

Оплата труда на предприятии может во многом зависит от форм и систем оплаты труда, которые применяются на предприятии. Форма оплаты труда – это размер оплаты труда для каждого работника по заранее установленным правилам, порядку, расценкам. Система оплаты труда – это способ установления отношения между мерой труда и размером оплаты. Каково будет это соотношение, такая и будет организация оплаты труда на предприятии.

По сравнению с прошлым периодом, когда почти на всех предприятиях была установлена единая система и форма оплаты труда, сейчас для предприятий стал большой выбор перед использованием различных форм и систем, а, следовательно, и всей организации оплаты труда.

Однако для того, чтобы правильно организовать систему оплаты труда, анализировать и прогнозировать ее применение и развитие, необходимо знать и уметь использовать различные методы оценки, и систему показателей по которым оценивается изучаемый объект.

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

Цель работы - провести анализ фонда заработной платы и определить направления повышения эффективности оплаты труда в организации.

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

* рассмотреть экономическую сущность заработной платы, ее форм, систем;
* рассмотреть особенности оплаты труда на теоретических и практическом примере;
* проведение анализа фонда оплаты труда работников исследуемой организации;
* разработка рекомендаций, направленных на повышение эффективности оплаты труда.

       Курсовая работа состоит из двух глав, заключения-вывода и списка используемой литературы

**Глава 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:

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 оплаты труда**

Анализ фонда оплаты труда производится для изучения состава, пропорций и тенденций изменения расходов на оплату труда, выявления резервов для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда работников, обеспечения систематического контроля за мерой труда и потребления.

Основные задачи анализа оплаты труда на предприятии сферы производства следующие:

* проверка степени оправданности применяемых форм и систем оплаты труда,
* определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников,
* выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда оплаты труда,
* изучение эффективности применяемых систем премирования,
* исследование темпов роста оплаты труда, их соотношения с темпами роста объема производства и реализации продукции,
* выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда оплаты труда.

Анализ оплаты труда на предприятии начинают с определения суммы превышения (снижения) расходов на оплату труда персонала предприятия по сравнению с показателями, установленными планом, изучают причины этих отклонений, вырабатывают эффективные решения по их предупреждению.

Абсолютное отклонение фонда заработной платы рассчитывают как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и плановым фондом заработной платы в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

∆ФЗПабс = ФЗП ф – ФЗП пл (1)

где ФЗПф, ФЗПпл – фактическое и плановое значение фонда оплаты труда соответственно.

Поскольку абсолютное отклонение определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции, то по нему нельзя судить об экономии или перерасходе оплаты фонда заработной платы.

Относительное отклонение фонда заработной платы рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. При этом следует иметь в виду, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Эта заплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и суммы отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работникам строительных бригад, жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и соответствующая им сумма отпускных).

∆ФЗПотн = ФЗП ф – ФЗП ск = ФЗП ф –

(ФЗПпл.пер\*Квн + ФЗП пл. пост) (2)

где ФЗП отн – относительное отклонение по фонду зарплаты;

ФЗПф – фонд зарплаты фактический;

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

ФЗП пл.пер и ФЗП пл.пост – соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда оплаты труда;

Квн - коэффициент выполнения плана по производству продукции.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы.

Переменная часть фонда заработной платы зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости, уровня среднечасовой оплаты труда. Постоянная часть фонда заработной платы зависит от численности работников, количества отработанных дней одним работником в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы.

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду заработной платы могут быть использованы следующие модели:

1. ФЗП = ЧР\*ГЗП (3)
2. ФЗП = ЧР\*Д\*ДЗП (4)
3. ФЗП = ЧР\*Д\*П\*ЧЗП (5)

где ЧР – среднегодовая численность работников;

Д – количество отработанных дней одним работником за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника;

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника.

Расчет влияния факторов по данным моделям можно произвести способом абсолютных разниц:

∆ФЗПчр = (ЧРф-ЧРпл)\*Дпл\*Ппл\*ЧЗПпл (6)

∆ФЗПд = ЧРф\*(Дф-Дпл)\*Ппл\*ЧЗПпл (7)

∆ФЗПп = ЧРф\*Дф\*(Пф-Ппл)\*ЧЗПпл (8)

∆ФЗПчзп = ЧРф\*Дф\*Пф\*(ЧЗПф-ЧЗПпл) (9)

Большое значение при анализе использования фонда заработной платы имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а также о факторах, определяющих их уровень. Поэтому в дальнейшем должны быть проанализированы причины изменения средней зарплаты работников по предприятию, подразделениям, категориям и профессиям.

При этом нужно учитывать, что среднегодовая зарплата рабочих зависит от количества отработанных дней каждым рабочим, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:

ГЗП = Д\*П\*ЧЗП (10)

а среднедневная зарплата (ДЗП) – от продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:

ДЗП = П\*ЧЗП (11)

Расчет влияния факторов на изменение среднегодовой зарплаты работников в целом по предприятию и по отдельным категориям работников можно произвести способом абсолютных разниц.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительности труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работника за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом, который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период к средней зарплате в базисном периоде:

Iзп = ЗПо/ЗПб (12)

где ЗПо, ЗПб – средняя зарплата работника в отчетном и базисном периоде соответственно.

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда:

Iгв = ГВо/ГВб (13)

где ГВо, ГВб – средняя выработка работника в отчетном и базисном периоде соответственно.

Для определения суммы экономии или перерасхода фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты используют следующую формулу:

±Эфзп = ФЗПф\* (Iзп-Iгв)/ Iзп (14)

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль зарплаты. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

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

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

ВП Т ∑Д ЧР ФЗП

ВП/ФЗП = ------ \*---------\* ---------\*---------- : ------------ = ЧВ\*ПД\*Д\*Уд/ГЗП

Т ∑Д ЧР ППП ППП

(15)

где ВП – выпуск продукции в текущих 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 производственного персонала;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции одним рабочим;

ПД – средняя продолжительность рабочего дня;

Уд – удельный вес рабочих в общей численности производственного персонала;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника.

Выручка на рубль зарплаты, кроме перечисленных факторов, зависит еще от соотношения реализованной и произведенной продукции (УТ):

В/ФЗП = УТ\*ЧВ\*ПД\*Д\*Уд/ГЗП (16)

Прибыль от реализации на рубль зарплаты кроме названных факторов зависит и от уровня рентабельности продаж (отношения прибыли к выручке):

П/ФЗП = Rрп\*УТ\*ЧВ\*ПД\*Д\*Уд/ГЗП (17)

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

ЧП/ФЗП=Дчп\* Rрп\*УТ\*ЧВ\*ПД\*Д\*Уд/ГЗП (18)

Экономия средств на оплату труда достигается прежде всего в результате снижения трудоемкости производственного процесса, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводственных выплат и ликвидации неоправданного увеличения оплаты труда отдельных работников.

**1.3. Информационное обеспечение анализа оплаты труда**

Источниками информации анализа оплаты труда на предприятии являются: данные табельного учета и отдела кадров и др. Сведения о численности, заработной плате и движении работников, штатное расписание специалистов и служащих, расчеты потребности основного производственного персонала, данные табельного учета рабочей силы, материалы бухгалтерского учета о начислении оплаты труда.

В первую очередь, для анализа заработной платы необходимо штатное расписание сотрудников предприятия. Такой документ должен быть в любой организации, и с которым должны быть ознакомлены все сотрудники предприятия, чтобы в дальнейшем не возникало недоразумений по поводу каких-либо недоплат.

В числе документов первичного учета труда и его оплаты следует выделить:

приказ (распоряжение) о приеме на работу (форма № Т-1) и приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (форма № Т-1а) применяется для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору (контракту);

личная карточка работника (форма № Т-2) заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником;

штатное расписание (форма № Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы;

приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма № Т-5) используется для оформления и учета перевода работника на другую работу в организации;

приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6) применяется для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику в соответствии с законодательством, коллективным договором, нормативными актами организации, трудовым договором;

приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работников (форма № Т-8) издается при оформлении увольнения работников. На основании приказа о прекращении трудового договора бухгалтерия проводит расчет с работником;

приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма № Т-11) применяется для оформления и учета поощрения за успехи в работе;

табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (форма № Т-12) и табель учета использования рабочего времени (форма № Т-13) применяют для осуществления табельного учета и контроля трудовой дисциплины. Форма № Т-12 предназначена для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, а форма № Т-13 – только для учета использования рабочего времени, применяется в условии автоматизированной обработки данных. Эти табели составляются в одном экземпляре и сдаются в бухгалтерию. Они позволяют не только учитывать время, отработанное всеми категориями работников, но и контролировать соблюдение рабочими и служащими установленного режима работы. На основании табеля рассчитывается заработная плата, составляется статистическая отчетность по труду;

платежные и расчетные ведомости.

Проведение анализа фонда оплаты труда позволяет выявить резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты работников, обеспечить систематический контроль за мерой труда и потребления.

**Глава 2 Анализ фонда оплаты труда в ООО «Соляное»**

**2.1. Краткая характеристика предприятия**

ООО «Соляное» образовано 24 мая 2000 года в результате принятия решения двух учредителей об открытии нового предприятия. Предприятие является обществом с ограниченной ответственностью, юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, вправе от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и иные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Предприятие имеет самостоятельный баланс, фирменное наименование, круглую печать, содержащую полное наименование на русском языке и указание на место нахождения общества, а также могут иметь штампы и бланки со своим фирменным наименованием, эмблему и другие средства индивидуализации. ООО «Соляное» имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральным законодательством.

Основным видом деятельности предприятия, определенным его Уставом является производство изделий из дерева. Дополнительные виды деятельности: производство и обработка прочих стеклянных изделий; производство стекольных работ. Основной вид деятельности ООО «Соляное» на данный момент – производство (сборка) деревянных дверей.

ООО «Соляное» представляет собой единый производственный комплекс взаимосвязанных производственных единиц Производственная структура предприятия представлена на рис.2.1.

В производственную структуру ООО «Соляное» входят:

1. основные участки – столярный цех;
2. вспомогательные хозяйства – торговый зал;
3. обслуживающее (складское) хозяйство – склад товаров и инструментальный склад.

В столярном цехе сконцентрировано основное производство. На основном участке производится изготовление деревянных дверей бригадой рабочих.

В торговом зале находятся выставочные образцы продукции предприятия, где заказчики наглядно могут видеть дверные конструкции и судить о качестве изготовления. Также здесь находится приемщик заказов и консультант в одном лице, который может предоставить всю необходимую информацию и ответить на любые поставленные заказчиком вопросы, чтобы тот в свою очередь имел полное представление о продукции предприятия.

На складе хранятся все необходимые инструменты, которые могут понадобиться при изготовлении деревянных дверей, а также приобретенный для изготовления дверных конструкций материал.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | ООО "Соляное" | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Основные участки | | | |  | Вспомогательные хозяйства | |  | Обслуживающее хозяйство | | | |
|  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | столярный цех | |  | торговый зал | |  |  | складское хозяйство | | |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | склад товаров | |  | склад инструментов | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Рис. 2.1 - Производственная структура ООО «Соляное» | | | | | | | | |

**2.2 Анализ абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда**

Организация оплаты труда в ООО «Соляное» предусматривает использование системы окладов для руководителей и специалистов; для рабочих применяется повременно-премиальная форма оплаты труда.

Проведем оценку использования фонда оплаты труда. Для анализа составим таблицу 2.1.

Таблица 2.1 - Анализ использования фонда оплаты труда тыс.руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2007 | 2008 | 2009 | Абсолютное отклонение 2009 от | | Относительное отклонение 2009 от | |
| 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| Объем производства продукции | 16585,5 | 17235,3 | 18148,8 | 1563,3 | 913,5 | 9,4 | 5,2 |
| Фонд оплаты труда  В том числе  Персонала, занятого в производственном процессе  Персонала, занятого обслуживанием производства | 6131  4052  2080 | 6586  4352  2234 | 6782  4448  2334 | 651  396  254 | 196  96  100 | 10,6  9,8  12,2 | 3,0  2,2  4,5 |

Анализ данных таблицы 2.1 показывает, что темпы роста фонда оплаты труда персонала, занятого обслуживанием производства выше (на 2,3 пункта), чем персонала, занятого непосредственно в процессе производства. Вместе с тем, темпы роста фонда заработной платы как персонала, занятого в процессе производства, так и обслуживающего персонала ниже темпов роста объема производства.

Определим использование средств на оплату труда по категориям персонала. В процессе анализа выявим отклонение фактического фонда оплаты труда по категориям персонала от предыдущего периода под влиянием численности работников и средней зарплаты одного работника, определим резервы экономии фонда заработной платы, связанные с устранением этих причин.

Для определения суммы экономии или перерасхода фонда оплаты труда вследствие изменения численности персонала отклонение в численности умножают на среднюю зарплату одного работника в предыдущем году. Отклонение по фонду заработной платы в результате изменения средней зарплаты находят путем умножения разницы в средней зарплате одного работника на численность персонала по отчету. Для анализа средней заработной платы по категориям персонала на предприятии составим таблицу 2.2, используя данные отчета по труду и текущего учета.

Таблица 2.2 - Анализ средней заработной платы на предприятии по категориям работающих

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | Фонд оплаты труда, тыс.руб. | | | | Численность персонала, чел. | | | | Средняя заработная плата, тыс.руб. | | | |
| 2008 | 2009 | Откл. | | 2008 | 2009 | Откл. | | 2008 | 2009 | Откл. | |
| Абс | % | Абс. | % | Абс. | % |
| Рабочие | 4752 | 4904 | 152 | 3,2 | 80 | 80 | - | - | 59 | 61 | 2 | 3,3 |
| Служащие  В том числе  Руководители  Специалисты | 1834  714  1120 | 1878  734  1144 | 44  20  24 | 2,4  2,8  2,1 | 18  7  11 | 18  7  11 | -  -  - | -  -  - | 102  102  102 | 104  104  104 | 2  2  2 | 2,0  2,0  2,0 |
| Итого | 6586 | 6782 | 196 | 3,0 | 98 | 98 | - | - | 67 | 69 | 2 | 3,0 |

Как показывают данные таблицы 2.2, фонд оплаты труда рабочих увеличился в 2009 г. по сравнению с 2008г. на 152 тыс. руб., а служащих - на 44 тыс. руб. Увеличение фонда оплаты труда всего персонала за анализируемый период соответствует 196 тыс. руб., или 3,0 %, что связано как с исключительно с изменением средней зарплаты работников, так как изменения численности в анализируемом периоде не произошло.

Фонд оплаты труда рабочих увеличился на 152,0 тыс.руб. (160 \* 0,95) за счет увеличения средней заработной платы на 1,9 тыс.руб. Изменение в фонде оплаты труда служащих произошло за счет увеличения средней заработной платы служащих в отчетном периоде на 2,0 тыс. руб., или на 2,0 %, вследствие влияния этого фактора фонд оплаты труда служащих был увеличен на 44 тыс.руб. (18 \* 2,4).

Проанализируем фонд оплаты труда служащих по категориям: руководители и специалисты. В ООО «Соляное» служащих, из которых 7 руководителей (39 % от всей численности служащих), 11 - специалисты (61 % всей численности служащих). Фонд оплаты руководителей в 2009 году по сравнению с 2008 г. увеличился на 20,0 тыс.руб., или на 2,8 %. Средняя годовая заработная плата руководителей в 2009 году составила 104 тыс. руб., что выше показателя предыдущего года на 2 тыс. руб., или на 2,8 %.

Фонд оплаты труда специалистов на предприятии в 2009 году увеличился на 24 тыс.руб. руб., или на 2,1 %. Средняя годовая заработная плата специалистов в 2009 году составила 104 тыс. руб., что на 2 тыс. руб., или на 2,1 % выше этого показателя в предыдущем периоде. Для анализа состава и динамики фонда заработной платы составим аналитическую таблицу 2.3.

Таблица 2.3 - Анализ состава и динамики средств фонда заработной платы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав средств | 2008 год | | 2009 год | | | | | Вы-пол-нение плана, % | Факти-ческий темп роста в 2007 г. |
| Тыс.  Руб | В % к итогу | По плану | | | По отчету | |
| Т.руб. | В % к итогу | Т.руб. | | В % к итогу |
| Расходы на оплату труда в себестоимости продукции | 6440 | 97,8 | 6532 | 97,5 | 6612 | | 97,5 | 101,2 | 102,7 |
| Выплаты за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия | 144 | 2,2 | 168 | 2,5 | 170 | | 2,5 | 101,2 | 117,4 |
| Фонд оплаты труда | 6584 | 100 | 6700 | 100 | 6782 | | 100 | 101,2 | 102,9 |

Данные таблицы 2.3 показывают, что, несмотря на абсолютный рост расходов на оплату труда за счет себестоимости в 2009 году по сравнению с 2008 г., их удельный вес несколько снизился (на 0,3 пункта) при относительном росте выплат за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Вместе с тем плану удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости продукции (работ, услуг) соответствует – 97,5 %, также, как и выплаты за счет прибыли – 2,5 %.

**2.3 Анализ причин изменения переменной и постоянной зарплаты**

Наибольший удельный вес в составе фонда заработной платы занимает та часть средств, которая включается в себестоимости работ, услуг и возмещается в выручке за проданную продукцию. По ООО «Соляное» этот показатель соответствует 97,5 % по данным 2009 года. Поэтому важным этапом анализа оплаты труда на предприятии является анализ формирования средств на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг). Представим в таблицах исходные данные для анализа средств на оплату труда в составе себестоимости.

Таблица 2.4 - Исходные данные для анализа средств на оплату труда

рабочих в составе себестоимости продукции, работ, услуг тыс.руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид выплат | 2007 | | 2008 | 2009 г. | | | |
| По плану | По отчету | | Отклонение от плана |
| Переменная часть оплаты труда | | | | | | | |
| Премии за производственные показатели | | 870 | 1146 | 1162 | 1176 | | 14 |
| Постоянная часть оплаты труда | | | | | | | |
| Оплата по тарифным ставкам | | 2174 | 2216 | 2224 | 2252 | 28 | |
| Доплаты и надбавки | | 596 | 816 | 874 | 864 | 10 | |
| Итого постоянная часть оплаты труда | | 2770 | 3032 | 3098 | 3116 | 18 | |
| Итого переменная и постоянная часть оплаты труда | | 3640 | 4178 | 4260 | 4292 | 32 | |

Таблица 2.5 - Исходные данные для анализа доплат и надбавок к оплате по тарифным ставкам рабочих в составе себестоимости продукции, работ, услуг тыс.руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид выплат | 2007 | | 2008 | 2009 г. | | |
| По плану | По отчету | Отклонение от плана |
| Оплата сверхурочных работ | | 14 | 17 | - | 24 | 24 |
| Прочие виды оплат | | 578 | 797 | 874 | 840 | -34 |
| Оплата простоев | | 4 | 2 | - | - | - |
| Всего доплат и надбавок | | 596 | 816 | 874 | 864 | -10 |

Таблица 2.6 - Исходные данные для анализа средств на оплату труда и отпускных рабочих в составе себестоимости продукции, работ, услуг тыс.руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид выплат | 2007 | | 2008 | 2009 г. | | |
| По плану | По отчету | Отклонение от плана |
| Итого переменная и постоянная часть оплаты труда | | 3640 | 4178 | 4260 | 4292 | 32 |
| Оплата отпусков | | 732 | 454 | 436 | 460 | 24 |
| Итого оплата труда с отпусками | | 4372 | 4632 | 4696 | 4752 | 56 |

Таблица 2.7 - Исходные данные для анализа распределения отпускных рабочих в составе себестоимости продукция, работ, услуг тыс.руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид выплат | 2007 | | 2008 | 2009 г. | | |
| По плану | По отчету | Отклонение от плана |
| Оплата отпусков, относящихся в переменной части оплаты труда | | 92 | 114 | 94 | 112 | 18 |
| Оплата отпусков, относящихся в постоянной части оплаты труда | | 640 | 340 | 342 | 348 | 6 |
| Оплата отпусков | | 732 | 454 | 436 | 460 | 24 |

Таблица 2.8 - Исходные данные для анализа оплаты труда служащих в составе себестоимости продукции, работ, услуг тыс.руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид выплат | 2007 | | 2008 | 2009 г. | | |
| По плану | По отчету | Отклонение от плана |
| Оплата труда по окладам, включая оплату отпусков | | 1316 | 1264 | 1275 | 1292 | 17 |
| Премии | | 272 | 502 | 510 | 516 | 6 |
| Доплаты и надбавки | | 42 | 42 | 51 | 52 | 1 |
| Итого оплата труда | | 1630 | 1808 | 1836 | 1860 | 24 |

Таблица 2.9 - Исходные данные для анализа оплаты труда работников в составе себестоимости продукции, работ, услуг тыс.руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид выплат | 2007 | | 2008 | 2009 г. | | |
| По плану | По отчету | Отклонение от плана |
| Оплата труда рабочих | | 4372 | 4632 | 4696 | 4752 | 56 |
| Оплата труда служащих | | 1630 | 1808 | 1836 | 1860 | 24 |
| Итого | | 6002 | 6440 | 6532 | 6612 | 80 |

Расчет факторов изменения расходов на оплату труда проведем в аналитических таблицах 2.10. При составлении таблиц сравним значения фактических показателей с показателями, предусмотренными планом и определим влияние каждого конкретного показателя на изменение расходов на оплату труда.

Таблица 2.10 - Анализ расходов на оплату труда в себестоимости продукции тыс.руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет | Результат влияния | Структура факторов, % |
| Оплата труда рабочих | 4752-4696 | 56 | 70,00 |
| Оплата труда служащих | 1860-1836 | 24 | 30,00 |
| Всего расходы по оплате труда | 6612-6532 | 80 | 100,00 |

Таблица 2.11 - Анализ постоянной части оплаты труда рабочих в себестоимости продукции тыс.руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет | Результат влияния | Структура факторов, % |
| Оплата по тарифным ставкам | 2252-2224 | 16 | 44,44 |
| Доплаты и надбавки | 864-874 | 10 | 55,56 |
| Итого постоянная часть оплаты труда | 3116-3098 | 36 | 100,00 |

Таблица 2.12 - Анализ доплат и надбавок к заработной плате рабочих в себестоимости продукции тыс.руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет | Результат влияния | Структура факторов, % |
| Оплата сверхурочных работ | 24 | 24 | 240,00 |
| Прочие виды оплат | 840-874 | -34 | -340,00 |
| Оплата простоев | - | - |  |
| Всего доплат и надбавок | 864-874 | -10 | 100,00 |

Увеличение расходов на оплату труда в 2009 году по сравнению с планом в размере 80 тыс.руб. было связано на 70,9 % с ростом оплаты труда рабочих и на 29,1 % с ростом оплаты труда служащих. В переменной части расходов наибольший удельный вес занимает рост премий, а в постоянной части расходов на оплату труда наибольшее увеличение произошло по оплате труда по тарифным ставкам, что связано с пересмотром тарифных ставок на предприятии в 2009 г. относительно тарифных ставок 2008 г.

Удельный вес затрат на оплату труда в себестоимости продукции в 2009 году составил 18,77 %, а в 2008 году - 19,24 %, то есть в 2009 году наблюдается снижение этого показателя на 0,47 процентных пункта.

Проведем анализ состава фонда оплаты труда по рассматриваемому предприятию. В процессе анализа определим отклонение отчетного фонда от плана и показателя 2008 года по отдельным видам оплаты труда, установим причины отклонений.

Как свидетельствуют данные таблицы 2.13, фонд оплаты труда увеличился в 2009 году по сравнению с планом на 72 тыс.руб., или на 1,2 %. Рост этих средств по сравнению с показателем 2008 года составил 2,9 %. В основном наблюдается равномерный рост по всем видам оплат в составе расходов на оплату труда, что связано с пропорциональным увеличение тарифных ставок в связи с ростом минимальной заработной платы.

Таблица 2.13 - Анализ использования фонда оплаты труда, тыс.руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 год | 2008 год | 2009 год | | | | Темп роста к 2008 г. |
| План | Факт | Отклонение от плана | Выполнение плана |
| ФОТ, включаемый в себестоимость  1.1. По тарифным ставкам и должностным окладам 1.2.Премирование  за производственные  результаты 1.3.Доплаты и надбавки  за профессиональное  мастерство рабочих,  высокую квалификацию  служащих  1.4.Доплаты за работу в  праздничные дни,  сверхурочное время 1.5.Оплата ежегодных  отпусков 1.6.Оплата простоев | 6002  3490  1142  620  14  732  4 | 6440  3480  1648  839  17  454  2 | 6532  3499  1672  925  -  436  - | 6612  3544  1692  916  -  460  - | 80  45  20  -9  -  24  - | 101,22  101,29  101,20  99,03  -  105,50 | 102,67  101,84  102,67  109,78  -  101,32 |
| Выплаты за счет чистой прибыли  2.1.Вознаграждение по итогам года  2.2.Единовремен-ные выплаты пенсионерам  2.3.Материальная помощь | 128  98  20  10 | 144  96  8  40 | 168  102  8  58 | 170  140  14  16 | 2  38  6  -42 | 101,19  137,25  175,00  27,59 | 118,06  145,83  175,00  400,00 |
| Итого средства ФОТ | 6130 | 6586 | 6700 | 6782 | 82 | 101,2 | 102,0 |

Следует отметить, что в 2009 году наблюдается превышение плана по оплате труда за сверхурочные работы, что свидетельствует о существующих недостатках в организации труда на предприятии. Этот негативный факт подтверждает и сравнение затрат на оплату сверхурочных работ по сравнению с показателем 2008 года – рост затрат по этой статье на 7,1 %. Положительным является то, что на предприятии в 2009 году не наблюдалось простоев, в 2008 г. затраты на оплату простоев составляли 2 тыс.руб.

Из таблицы 2.13 видно, что для выплат из прибыли наблюдается существенное увеличение затрат на вознаграждения по итогам года – эта статья затрат в 2009 году превысила показатель 2008 года на 47,2 %. Существенно увеличились единовременные выплаты пенсионерам.

**2.4 Анализ соотношения между темпами роста производительности труда и уровня его оплаты**

В таблице 2.15 представлены данные о производительности труда работников.

Таблица 2.15 - Анализ соотношения между темпами роста производительности труда и уровня его оплаты

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2008 | 2009 | Отклонение | |
| Абс. | % |
| Объем производства продукции, тыс.руб. | 17235,3 | 18148,8 | 9,40 | 5,30 |
| Численность работников, чел.  В том числе рабочих, чел. | 98  80 | 98  80 | -  - | -  - |
| Фонд оплаты труда работников, тыс.руб.  Рабочих, тыс.руб. | 6586  4752 | 6782  4904 | 196  152 | 2,98  3,20 |
| Среднегодовая выработка одного работника, тыс.руб.  Одного рабочего, тыс.руб. | 175,87  215,44 | 185,19  226,86 | 9,32  11,42 | 5,30  5,30 |
| Среднегодовая заработная плата работников, тыс.руб.  Рабочих, тыс.руб. | 67  59 | 69  61 | 2  2 | 3,00  3,33 |

В 2009 г. в ООО «Соляное» не было изменения в численности работников по сравнению с 2008 годом, поэтому весь прирост объема производства обеспечен ростом производительности труда.

Коэффициент опережения темпов роста производительности труда работников, занятых в производственном процессе темпов роста заработной платы составляет 1,022 (105,30 : 103,00), а по персоналу, занятому обслуживанием производства этот показатель составляет 1,019 (105,3 : 103,33).

Рассчитаем сумму экономии фонда оплаты труда, полученную в результате опережения темпов роста производительности труда от темпов роста его оплаты:

Ф\* = (6782 : 18148,8 – 6586 : 17235,3) \* 18148,8 = - 181 (тыс.руб.)

**2.5 Анализ эффективности использования фонда заработной платы**

В рассматриваемом предприятии использовании фонда оплаты труда можно характеризовать как рациональное. В 2009 году за счет опережения темпов роста производительности труда темпов роста заработной платы работников получена относительная экономия фонда оплаты труда в размере 181 тыс.руб.

Анализ использования средств на оплату труда по категориям персонала показал, что увеличение фонда оплаты труда всего персонала связано с ростом средней зарплаты работников, так как изменения их численности в отчетном периоде не произошло. Фонд платы труда и средняя заработная плата за отчетный период увеличилась как у рабочих, так и служащих и руководителей. Фонд оплаты труда рабочих за отчетный период увеличился на 152 тыс. руб. Фонд оплаты труда служащих на предприятии увеличился на 44 тыс. руб., это отклонение связано с увеличением заработной платы как руководителей, так и специалистов.

Анализ выявил, что в отчетный период 24 тыс. руб. из фонда оплаты труда было затрачено на оплату сверхурочных работ. Этот факт говорит о нарушениях в ритмичности работы, недостатках в оперативном управлении. Важно учитывать и то, что в сравнении с 2008 годом по этому показателю затрат наблюдается увеличение на 6 тыс.руб., или на 40,0 %.

Основные резервы экономии средств на оплату труда в ООО «Соляное» связанны с устранением незапланированных видов зарплаты за выполнение сверхурочных работ. Резерв экономии затрат на оплату труда по этой статье составляет 24 тыс.руб.

В ходе проведенного анализа выявлено, что на предприятии наблюдаются существенный разрыв в заработной платы служащих и рабочих: коэффициент превышения зарплаты руководителей в 2009 году заработной платы рабочих составил 1,7, а специалистов – 1,6. В связи с этим целесообразна разработку мероприятий, направленных расширение возможностей материального поощрения рабочих.

**Заключение**

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

В 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 проведен анализ фонда оплаты труда работников ООО «Соляное».

Увеличение фонда оплаты труда всего персонала за анализируемый период соответствует 196 тыс. руб., или 2,9 %, что связано исключительно с изменением средней зарплаты работников, так как изменения численности в анализируемом периоде не произошло. Фонд оплаты труда рабочих увеличился на 152,0 тыс.руб. за счет увеличения средней заработной платы на 1,9 тыс.руб. Изменение в фонде оплаты труда служащих произошло за счет увеличения средней заработной платы служащих в отчетном периоде на 2,6 тыс. руб., или на 2,6 %, вследствие влияния этого фактора фонд оплаты труда служащих был увеличен на 44 тыс.руб.

Несмотря на абсолютный рост расходов на оплату труда за счет себестоимости в 2008 году по сравнению с 2009 г., их удельный вес несколько снизился (на 0,3 пункта) при относительном росте выплат за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Вместе с тем плану удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости продукции (работ, услуг) соответствует – 97,5 %, также, как и выплаты за счет прибыли – 2,5 %. Наибольший удельный вес в составе фонда заработной платы занимает та часть средств, которая включается в себестоимости продукции работ, услуг и возмещается в выручке за реализованные услуги. По ООО «Соляное» этот показатель соответствует 97,5 % по данным 2009 года.

Фонд оплаты труда увеличился в 2009 году по сравнению с планом на 72 тыс.руб., или на 1,2 %. Рост этих средств по сравнению с показателем 2008 года составил 2,9 %. В основном наблюдается равномерный рост по всем видам оплат в составе расходов на оплату труда, что связано с пропорциональным увеличение тарифных ставок в связи с ростом минимальной заработной платы.

Следует отметить, что в 2009 году наблюдается превышение плана по оплате труда за сверхурочные работы, что свидетельствует о существующих недостатках в организации труда на предприятии. Этот негативный факт подтверждает и сравнение затрат на оплату сверхурочных работ по сравнению с показателем 2008 года – рост затрат по этой статье на 7,1 %. Положительным является то, что на предприятии в 2009 году не наблюдалось простоев. Для выплат из прибыли наблюдается существенное увеличение затрат на вознаграждения по итогам года – эта статья затрат в 2009 году превысила показатель 2008 года на 47,2 %. Существенно увеличились затраты на оплату путевок на отдых и лечение – на 42,4 %.

Для решения выявленных проблем и повышения эффективности системы оплаты труда в ООО «Соляное» рационально:

* внедрение бестарифной системы оплаты труда рабочих;
* использование системы оплаты труда руководителей и специалистов, основанной на результатах комплексной оценки показателей сложности труда;
* внедрение плана проверок качества работы основных рабочих и системы премирования на основе индивидуальной оценки качества;
* внедрение системы поощрения работников по итогам года на основе системы оценки личного вклада работника.

**Список используемой литературы**

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации.
4. Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления. // Экономист. 2004. № 4. С. 28-31.
5. Белкин В., Белкина Н. Мотивы и стимулы труда // Социальная защита.- 2005.- № 7. - Прил.: с. 44-47
6. Верхоглазенко В. Мост между интересами // Маркетолог.- 2006. - №1
7. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. - 2004. - №4. - С. 23-34
8. Воробьева Е.В. Заработная плата с учетом требований налоговых органов. - М.: «АКДИ Экономика и жизнь», 2005.
9. Добролюбов Е. А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии.- 2005.- № 3. - С. 41-44.
10. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления.- 2005.- № 2. - С. 83-88.
11. Дряхлов Н. И., Куприянов Е. А. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе // СОЦИС: Социологические исследования.- 2006.- № 12. - С. 87-92.
12. Козявина Н.З. Заработная плата на предприятии с учетом требований ТК РФ. – СПб: Питер, 2005.
13. Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом.- 2007.- № 1. - С. 38-41.
14. Савицкая Г.В.Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Мн.: ИП «Экоперспектива», 2005.
15. Семёнов В.М. Экономика предприятия.- М.: Центр экономики и маркетинга, 2005.
16. Сергеев И.В. Экономика предприятия.- М.: Финансы и статистика, 2004.
17. Селезнева Н.Н., Ионова А.Ф. Финансовый анализ. Управление финансами. – М.: ЮНИТИ 2003.
18. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия.- М.: Издательство «Дело», 2004.
19. Федорова Г. Финансовый анализ предприятия при угрозе банкротства. – М.: Омега-Л, 2004.
20. Финансы. Денежное обращение. Кредит / Под ред. проф. Л.А. Дробозиной. - М.: Финансы, ЮНИТИ, 2002.
21. **Шепелев Д. Что такое управленческий учет// Свой бизнес, № 10, 2003.**
22. Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Методы управления персоналом. – М., 2004.
23. Финансовое право/ под ред. Н.И.Химичева. – М.: Юрист, 2007.
24. **Четыркин Е.М.** Финансовый анализ производственных инвестиций.- М.: Дело 2006.
25. Черногорский С.А., Тарушкин А.Б. Основы финансового анализа. - СПб.: «Издательский дом Герда», 2006.
26. Шадрина Г. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. – М.: Благовест, 2006.
27. Шеремет А.Д., Сайфулин Р. С. Методика финансового анали­за. - М.: ИНФРА-М, 2006.