**Содержание**

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

1 Теоретические аспекты анализа использования фонда заработной платы ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ» при проведении кадрового аудита…………………………………………………………………………...4

1.1. Состав и структура фонда оплаты труда………………………..…….4

## 1.2. Цели, задачи и источники анализа использования фонда заработной платы при проведении кадрового аудита ЗАО «ЮГРОЕКТСТРОЙ»………..11

2. «Анализ использования фонда заработной платы ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»……………………………………………………….…13  
2.1 Характеристика организации ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»……………13

2.2 Методика аудиторской проверки расчетов по оплате труда……..…14

## 2.3 Анализ эффективности использования фонда заработной платы………..17

3 Предложения по повышению эффективности использования фонда заработной платы ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»………………………………. 20

Заключение……………………………………………………………………….24

Список использованной литературы и источников………………………...…26

**Введение**

На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы очень высоко.

Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Целью данной курсовой работы является проведение анализа использования фонда заработной платы ЗАО «ЮГРОЕКТСТРОЙ».  
Основными задачами данной курсовой работы являются:  
 - рассмотреть теоретические аспекты анализа использования фонда заработной платы;  
-проанализировать использование фонда заработной платы ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»;

-выявить предложения по повышению эффективности использования фонда заработной платы

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 фонд заработной платы предприятия при проведении кадрового аудита.

**1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАО «ЮГРОЕКТСТРОЙ» ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КАДРОВОГО АУДИТА**

**1.1. Состав и структура фонда оплаты труда**

Рыночные отношения предоставили предприятиям и организациям различных форм собственности и хозяйствования максимальную самостоятельность в вопросах оплаты труда при условии, что оплата осуществляется за счет их собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета. В результате на предприятиях появились понятия: «фонд потребления», «средства, направляемые на потребление», а также идентичный ему термин «фонд заработной платы».

Средства, направляемые на потребление, объединяют денежные и натуральные выплаты, носящие индивидуальный характер. Фонд потребления включает, кроме того, выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения, культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление, включаются: средства фонда оплаты труда.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией 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.

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

*1) Оплата за отработанное время*

- Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

- Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам. В процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг);

- Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

- Премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;

- Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т. п.);

- Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;

- Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

- Выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями*;*

- Доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах

- Доплаты за работу в ночное время;

- Оплата работы в выходные и праздничные дни;

- Оплата сверхурочной работы;

- Оплата работника за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;

- Доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно;

- Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам;

- Гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;

- Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ми письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;

- Оплата специальных перерывов в работе;

- Выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;

- Выплата разницы в окладах при временном заместительстве;

- Суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;

- Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;

- Оплата труда работников не списочного состава;

- Оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя за сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;

* Оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.).

*2) Оплата за неотработанное время*

- Оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

- Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;

- Оплата льготных часов подростков;

- Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

- Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

- Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;

- Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за не проработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;

- Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови;

- Оплата простоев не по вине работника;

- Оплата за время вынужденного прогула;

- Единовременные поощрительные выплаты;

- Единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;

- Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

- Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;

- Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);

- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

- Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;

* Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

*3) Выплаты на питание, жилье, топливо*

- Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);

- Оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам с или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);

Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно;

- Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством);

* Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

В фонд потребления входят, но не включаются в состав средств, направляемых на потребление, затраты на командировочные расходы, надбавки к зарплате взамен суточных работникам, направляемым для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, стоимость спецодежды, спецпитания, выплаты за счет средств фонда социальной защиты, включая пособия по временной нетрудоспособности, по беременности, по уходу за ребенком, пенсии, возмещение причиненного ущерба, а также расходы за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды:

- основная заработная плата;

- дополнительная заработная плата;

- премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. То есть, может быть, сдельная оплата труда, повременная или контрактная.

Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству не должна выплачиваться работникам реже, чем два раза в месяц.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся:

- оплата основного, дополнительного или учебного отпуска;

- компенсация за неиспользованный отпуск;

- выплаты выходного пособия при увольнении;

- выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации;

- оплата времени выполнения государственных обязанностей;

- прочие выплаты согласно действующему законодательству.

Выплаты работнику дополнительной заработной платы производятся в сроки, определенные действующим законодательством.

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение 12-ти месячных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В качестве источников вознаграждения за труд на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими с целью повышения их заинтересованности.

Проценты отчисления в фонды определяется Советом директоров по рекомендации генерального директора. Проценты устанавливаются ежеквартально и корректировке в течение этого срока не подлежат.

При изменении чистой фактической прибыли одновременно изменяются суммы фондов. Абсолютная сумма фондов определяется путем умножения чистой фактической прибыли на утвержденный норматив образования фондов.

Отчисления в фонды предприятия производит ежеквартально с нарастающим итогом.

Единый фонд социального развития и производства используется по смете. Проект использования средств ЕФСРиП выносится на обслуживание правления и после его одобрения утверждается генеральным директором. Средства ЕФСРиП расходуются на улучшение социального положения трудящихся, на приобретение новой техники, проектно-изыскательские работы.

В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих на предприятии вводится положение о премировании.

Премирование рабочих производится по результатам работы за месяц. Рабочие совершившие прогулы лишаются премии полностью. Начисленные премии рабочим выплачиваются, не зависимо от состояния расходования фонда заработной платы в целом по подразделению.

Премию каждой группе рабочих в бригаде выплачивают в одинаковом размере в процентах к тарифным ставкам за фактически отработанное время.

Премирование руководящих работников, ИТР, служащих производится по результатам работы за месяц. Показатели и условия премирования ИТР и служащих устанавливаются руководителями организаций.

## 1.2. Цели, задачи и источники анализа использования фонда заработной платы при проведении кадрового аудита ЗАО «ЮГРОЕКТСТРОЙ»

Важным моментом при проведении кадрового аудита 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 фонда заработной платы ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»  
2.1 Характеристика организации ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»**ЗАО ЮгПроектСтрой - это специалисты высокой квалификации:  инженеры, архитекторы, сметчики, дизайнеры,проектировщики, с большим опытом работы, со знанием современных технологий и программ в области проектно-сметной документации.

Компанию отличает высокое качество работы, низкие цены и современные подходы при проектировании с использованием в расчетах наиболее оптимальных материалов при строительстве с учетом последних иностранных и отечественных разработок и новинок.

Основной вид деятельности предприятия:

-общестроительное проектирование жилых и гражданских зданий;

-проектирование охранно-пожарных сигнализаций;

-аудиторские услуги.

Состав работ компании [ООО Юг Проект Строй](http://ugproject.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=65&Itemid=96&3611bc1c49884e767ace6ccee1cd73a6=2810965395963ab39630104b8c00a610&3611bc1c49884e767ace6ccee1cd73a6=27bb9b9104b1e8b32af2241625bec8c7) :

* Разработка разделов проектной документации на строительство зданий и сооружений и их комплексов.
* Генеральные планы территорий зданий, сооружений и их комплексов;
* [Услуги застройщику](http://ugproject.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=64&Itemid=95&3611bc1c49884e767ace6ccee1cd73a6=27bb9b9104b1e8b32af2241625bec8c7);
* Схемы и проекты инженерной и транспортной инфраструктуры;
* [Охранно-пожарные сигнализации](http://ugproject.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=73&Itemid=105&3611bc1c49884e767ace6ccee1cd73a6=27bb9b9104b1e8b32af2241625bec8c7);
* Проектная документация;
* Аудит и аудиторские услуги;
* Топосьемка;
* Организация строительства;
* Сметная документация;
* Планы этажей;
* Разрез, фасады;
* Основные технико-экономические показатели и согласование в органах архитектуры;

*Сдача в эксплуатацию.*  
Представители компании оказывают бесплатную консультацию и выезжают к заказчику на место с ноутбуком и специализированной программой, анализируют и учитывают пожелание заказчика.

* [Проектно-сметные работы](http://ugproject.ru/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=71&Itemid=94&3611bc1c49884e767ace6ccee1cd73a6=27bb9b9104b1e8b32af2241625bec8c7);
* Осуществление функций генерального проектировщика;
* Проектирование жилых гражданских зданий;
* Проектирование зданий и сооружений I и II уровней ответственности;
* на территориях с инженерно-геологическими условиями III категории сложности;
* Согласование технических условий с инспектирующими службами;

**2.2 Методика аудиторской проверки расчетов по оплате труда**

Аудит осуществляется в соответствии с Федеральным законом (6) другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами по проведению аудиторской деятельности, изданными в соответствии с вышеуказанным Федеральным законом.

Целью аудита является выражение мнения о финансовой (бухгалтерской) отчетности организаций и индивидуальных предпринимателей и соответствии порядка ведения бухгалтерского учета законодательству РФ.

Основной целью аудитора при проверке оплаты труда является определение сильных сторон контроля, чтобы убедиться, что существенные ошибки отсутствуют. Основная задача аудита оплаты труда - проверка соблюдения нормативно-правовых актов при начислении оплаты труда, удержаниях из нее и правильности ведения бухгалтерского учета по оплате труда. Определение последовательности проверки учета труда и заработной платы.

Эффективное проведение всех процедур в ходе аудита базируется на их тщательном планировании и подготовке. Поэтому первым (начальным) этапом аудиторской проверки является этап планирования. Хотя масштабы планирования, естественно, в каждом конкретном случае зависят от условий работы с клиентом, планированию уделяется большая доля и более времени, затрачиваемого на аудиторскую проверку ( при повторном аудите - 5-10%). Цель планирования аудита - определение его стратегии и тактики, составление общего плана аудиторской проверки, разработка аудиторской программы.

В ходе планирования необходимо соблюдать ряд принципов, к которым относятся комплексность, непрерывность и оптимальность. Так, комплексность подразумевает взаимосвязь и согласованность всех этапов планирования. Непрерывность - установление сопряженных заданий группе аудиторов и увязка этапов планирования по срокам и смежным хозяйствующим субъектам. Под оптимальностью планирования понимают вариантность планирования для возможного выбора оптимального варианта общего плана и программы аудита на основании критериев, определенных аудиторской организацией. Процесс планирования аудита проходит несколько стадий:

1. предварительное планирование,
2. подготовка и составление общего плана,
3. подготовка и составление программы.

Источниками информации, используемой в процессе контроля, являются аналитические и синтетические данные по счетам “Расчеты с персоналом по оплате труда”, первичные документы по учету выработки и начислению оплаты труда (табеля учета отработанного времени, наряды и др.), листки о временной нетрудоспособности, расчеты на оплату отпусков и т.д., нормативные документы, регулирующие эти операции. [14, с. 190]

Необходимо:

1. Выбрать личные дела и проверить, содержится ли в них информация о дате найма, разрешение на дополнительные выплаты, ставки оплаты труда:

-проследить рост оплаты труда, оформлено ли это приказами руководителя;

-пользуются ли бухгалтера информацией, отраженной в личных делах для начисления и удержания из оплаты труда.

2. Установить соответствие показателей аналитического учета по счету 030201000 с записями в главной книге и бухгалтерском балансе.

3. Изучить достоверность первичных документов, правильность их заполнения, проверить на наличие подписей должностных лиц, на правильность заполнения всех реквизитов, нет ли в документах неоговоренных исправлений и подчисток.

4. Выбрать примеры записей из ведомостей по начислению оплаты труда:

-подтвердить документально начисления и удержания;

-пересчитать совокупные начисления, вычеты, чистые выплаты;

5. Проверить правильность удержания налогов.

6. Проверить периодичность и своевременность выплаты заработной платы.

7. Проверить достоверность записей в ведомостях на заработную плату.

8. Проверить удержания из оплаты труда:

-сопоставить ведомости на оплату труда с данными аналитических счетов по расчетам с бюджетом по налогам, удержанным с работников предприятия;

-соблюдение законодательства по налогам с физических лиц;

-изучение удержаний по отдельным наемным работникам;

-регулярность перечисления налогов в бюджет.

## 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 2008 – 2009 г.г. (табл. 12).

Таблица 12. Показатели эффективности использования фонда заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2008 г. | 2009 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. | 10,77  3,97  1,74  0,50 | 10,61  3,79  1,37  0,30 | * 1,49 * 4,53 * 21,26   - 40 |

В 2008 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***,**

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 | 2008 г.  (пл) | 2009 г.  (ф) | изменение |
|
| Объём производства продукции, тыс. руб. | 114783 | 124533 | +9750 |
| Среднесписочная численность ППП  рабочих *(ЧР)* | 217  121 | 212  118 | -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 | 209669  1733 | 217913  1845 | +8244  +112 |
| Среднегодовая выработка, т. руб.  одного работающего *(ГВ)*  одного рабочего *(ГВ1)* | 529  949 | 587  1055 | +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 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

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

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

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

ЗП – заработная плата менеджера.

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

**Заключение**

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует не­обходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты. Работодатель же не торопиться повышать ее, экономя на оплате труда.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, может дать нам уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. При решении проблемы доведения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, возможно снятие проблемы социальной напряженности. А это, конечно же, в комплексе с решением ряда других проблем в экономике нашей страны, может явиться стимулом экономического роста в будущем.

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 2009 г., увеличение выручки сказалось и на других показателях, таких как численность и выработка.  
 В процессе написания курсовой работы был решен следующий ряд задач:  
- рассмотрены теоретические аспекты анализа использования фонда заработной платы;  
-проанализировано использование фонда заработной платы ЗАО «ЮГПРОЕКТСТРОЙ»;

-выявлены предложения по повышению эффективности использования фонда заработной платы.

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 использованной литературы и источников**

1. В.В.Ковалев и Вит. В. Ковалев. Анализ финансовой отчетности - М.: Финстатинформ, 2006.
2. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 года. № 213 Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.
3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2004.
4. Федеральный закон О минимальном размере оплаты труда (в ред. Федеральных законов от от 24.06.2008 [N 91-ФЗ](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=77854;dst=100009), от 24.07.2009 [N 213-ФЗ](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=103301;dst=100347), от 27.11.2008 N 11-П)
5. <http://planovik.ru/finance/19/5_3.htm> (23.11.2010)
6. <http://polbu.ru/kovalev_ecanalysis/ch65_all.html> (23.11.2010)
7. <http://www.leasingworld.ru/ahd_pp/431-analiz-fonda-zarabotnojj-platy.html> (23.11.2010)
8. <http://www.tvoydohod.ru/hoz_12.php> (23.11.2010)