# Министерство образования РФ

# Уральский Государственный Экономический

# Университет

# Кафедра бухгалтерского учета

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**Учет и анализ средств на оплату**

**труда персонала предприятия**

**АВТОР РАБОТЫ: Упадышева Ю.А.**

**Гр. ФУП-97-1**

**НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ: Жабинская Л.Л.**

**Екатеринбург**

**2000**

**Содержание** **стр.**

Введение 2

1.**Учет заработной платы и затрат на оплату труда**

**1.1.** Организация заработной платы, формы и 5

системы оплаты труда

**1.2.** Удержания и вычеты из заработной платы 14

**1.3.** Учет заработной платы на счетах 18

**2.Анализ формирования средств на оплату труда**

**2.1.** Анализ форм и систем оплаты труда 20

**2.2.** Анализ состава фонда оплаты труда 23

**2.3.**Общая оценка использования фонда заработной

платы 29

Заключение 37

Список используемой литературы 38

# Введение

Оплата труда работников - это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако, на нее воздействуют и чисто рыночные факторы: конъюнктура, территориальные аспекты, спрос и предложение труда, законодательные нормы.

С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой стороны, работник не должен чувствовать себя ущербным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки), своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, пенсионным фондом и фондом занятости.

Актуальность анализа трудовых показателей объясняется следующим:

1.Обеспеченность предприятия высококвалифицированными кадрами определяет возможность ритмичной работы по выпуску, реализации продукции, повышению ее качества.

2. Затраты на оплату труда составляют значительную часть себестоимости продукции и устранения непроизводственных расходов по фонду оплаты труда, а также потерь от брака, определяют возможности увеличения прибыли.

Цель анализа - выяснить возможности дальнейшего увеличения выпуска продукции за счет роста производительности труда, более рационального использования численности работников и рабочего времени, определение резервов снижения себестоимости продукции на основе экономного использования средств на оплату труда, устранение непроизводственных расходов.

В настоящее время в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда.

Трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Новыми направлениями в области социальных гарантий стали индексация доходов и компенсация потерь населения в связи с инфляцией.

Важное место в социальной защите и поддержке населения занимают государственные внебюджетные фонды (социального страхования, пенсионный, занятости населения, обязательного медицинского страхования и др.). Порядок их формирования и использования регламентируется соответствующим законодательством. Все они образуются за счет специальных целевых отчислений и других источников, функционируют автономно от государственного бюджета, имеют определенную самостоятельность и используются на финансирование важнейших социальных программ и мероприятий.

В системе бухгалтерского учета по оплате труда важное место занимает выявление изменений в использовании труда в процессе производства. Эти изменения могут носить двоякий характер: положительный и отрицательный. Цель данной работы исследовать и дать разбор организации учета труда и анализа трудовых ресурсов .

1.**Учет заработной платы и затрат на оплату труда**

1.1. Организация заработной платы, формы и системы оплаты труда.

Для организации учета труда, выработки и заработной платы, составления отчетности и контроля за фондом оплаты труда и выплатами социального характера весь персонал, например, промышленного предприятия распределяется на три группы: промышленно-производственный, непромышленный и работники не списочного состава.

Кроме того, из группы промышленно-производственного персонала выделяют две категории - рабочие и служащие (руководители, специалисты).

Учетом личного состава персонала организации занимается кадровая служба или лица, на это уполномоченные.

На работников отдел кадров заполняет карточку, на руководителей и специалистов - личный листок по учету кадров. Учет использования рабочего времени ведется в табелях учета использования рабочего времени. Они необходимы не только для учета использования рабочего времени всех категорий работающих, но и для контроля за соблюдением персоналом установленного режима рабочего времени, расчетов с ним по заработанной плате и получения данных об отработанном времени. На предприятиях применяются две формы табеля учета использования рабочего времени –№ Т-12 и Т-13.

Предприятие самостоятельно разрабатывает и утверждает формы и системы оплаты труда - тарифные ставки и оклады. Государственные тарифные ставки и оклады могут использоваться в качестве ориентиров для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессий, квалификации работников, сложности условий выполненных ими работ. Основой построения системы тарифных ставок и окладов является минимальная заработная плата, установленная Правительством РФ. Исходя из минимальной заработной платы и среднемесячной продолжительности рабочего времени определяются минимальные размеры часовых тарифных ставок I разряда.

**ПРИМЕР:** При минимальной ставке оплаты труда, принятой в организации в размере 120000 руб., и среднемесячном фонде рабочего времени в 159,5 ч. ( при 40-часовой рабочей неделе ) минимальный размер часовой тарифной ставки I разряда составит 752 руб.(120000/159,5).

Применяются и другие упрощенные варианты организации заработной платы, в частности бестарифные распределительные системы, когда оплата труда работников зависит от величины начисленного фонда заработной платы, квалификационного уровня работника и его личного трудового вклада в деятельность предприятия. Такие системы организации зарплаты характерны для малых предприятий, обществ с ограниченной ответственностью и других подобных структур.

Связь оплаты труда с его фактическими результатами осуществляется с помощью таких элементов организации труда, как формы и системы заработной платы. Используются две формы заработной платы:

\* **повременная**

\* **сдельная**

Каждая из них подразделяется на ряд систем.

Любой труд, затраченный работником, может быть выражен рабочем временем или количеством произведенной продукции. При повременной форме оплаты труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки и оклада. При этом основным документом является табель учета использования рабочего времени.

Заработок служащих определяют следующим образом: если они отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады, если же отработали не полное количество рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней. Премию прибавляют к сумме заработка по тарифу.

**ПРИМЕР:** Рабочий повременщик 5 разряда отработал в декабре согласно табелю 151 час (19 смен). Часовая тарифная ставка согласно штатному расписанию составляет 1921 руб. Его заработок за месяц составит 290071руб.(1921 \* 151 ). Премия 100%. Следовательно, заработок составляет 580142руб.

При сдельной форме заработная плата начисляется рабочему исходя из количества фактически изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление.

Повременная форма заработной платы подразделяется на :

\* **простую повременную**

\* **повременно-премиальную**

Простая повременная оплата по способу начисления заработка может быть:

\* **почасовой**

\* **поденной**

\* **помесячной**

Работнику устанавливается фиксированная сумма(ставка, оклад), которая выплачивается за отработку определенного времени

( рабочих часов, дней ).

Повременная система оплаты применяется для оплаты труда работников:

* которые должны выполнять определенные объемы работ;
* результаты труда которых трудно поддаются количественной оценке;

Применение простой повременной формы оплаты труда требует соблюдения ряда требований, например учета отработанного времени, контроля за работой исполнителя.

К условиям применения повременно-премиальной системы, кроме вышеперечисленных, относятся:

* установление количественных или качественных показателей работы;

- организация достоверного учета этих показателей;

* разработка премиальных положений, понятных каждому работнику;
* обоснование размеров премирования и др.

Только при соблюдении этих условий данная система будет способствовать результативности труда.

Сдельная форма оплаты применяется в виде следущих систем:

\* **прямая сдельная;**

\* **сдельно-премиальная;**

\* **сдельно-прогрессивная (регрессивная);**

\* **косвенно-сдельная;**

\* **комиссионная;**

**\* подрядная (аккордная).**

При сдельной форме заработная плата начисляется рабочему исходя из количества фактически изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление.Сдельная оплата труда имеет как преимущества, так и недостатки. Преимуществом является возможность ощутимого поощрения работников за увеличение производства и услуг. Однако стремление произвести как можно больше продукции может вызвать снижение ее качества, что является недостатком этой формы оплаты труда.

Сдельно-премильная включает перечень условий, за выполнение которых выплачиваются премии, а за несоблюдение взимаются штрафы.

Прогрессивная сдельная оплата призвана усиливать стимулы увеличения выпуска продукции, работ, услуг с учетом конъюктуры рынка. Предполагает установление нескольких сдельных расценок, величина которых увеличивается по мере роста производства продукции, услуг. При сдельно-прогрессивной оплате труда начисление заработной платы производится за запланированное количество продукции- по прямой сдельной расценке, а за продукцию сверх нормы- по прогрессивно нарастающим расценкам.

**ПРИМЕР:** Рабочий-сдельщик 6 разряда выполнил норму выработки на 118%. Его заработок по прямым сдельным расценкам- 18000 руб. Согласно действующему на предприятии положению предусмотрено увеличение сдельных расценок за продукцию, выработанную сверх 105% нормы, в 1,5 раза.

Таким образом, общий заработок рабочего будет равен 18992 руб.

(18000 + (18000\*(118-105)/118)\*0,5)

Регрессивная сдельная оплата также связана с использованием нескольких расценок. Причем расценки устанавливаются так, что при наращивании выпуска продукции расценки снижаются. Например, при выпуске 100 брюк в месяц расценка на одни брюки составляет 5000р.; за каждые брюки , которые будут выпущены сверх 100, но не более 150 штук, расценка составит 4500 р.и т.д.

При косвенной сдельной оплате труда размер заработной платы рабочего находится в зависимости от результата труда обслуживаемых им основных производственных рабочих, на работу которых он косвенно оказывает влияние. Косвенная сдельная расценка определяется путем деления тарифной ставки на количество запланированной к выпуску прдукции рабочим.

**ПРИМЕР:** Заработок рабочего-наладчика, обслуживающего 1 участок механического цеха,-18000 руб. ( по тарифной ставке ). План выработки участка –1000 единиц. Фактически изготовлено 1500 единиц. Заработок рабочего- наладчика составит 27000 руб. (18000/1000\*1500).

Комиссионная форма оплаты предусматривает оплату работу в два этапа: аванс за выполнение работы и окончательный расчет после реализации продукции и получения предприятием конкретной суммы дохода от этой операции. При этом размер оплаты работы в целом можно определять в виде доли доходов, полученных предприятием от реализации какой-либо продукции.

Этот способ оплаты рекомендуется применять при оплате производства продукции, спрос на которую неустойчив, т.е. когда трудно заранее определить доход.

**Аккордная** оплата труда применяется в тех случаях, когда бригада состоит из различных специальностей, т.е. комплексная бригада. Оплата производится за весь объем выполненных работ по установленным расценкам в единицах измерения конечной продукции с указанием максимального срока выполнении работ. Премирование в этом случае производится за сокращение времени выполненной работы при соблюдении качества. Аккордная оплата труда должна вводиться для отдельных групп рабочих в целях создания материальной заинтересованности в дальнейшем повышении производительности труда и сокращении срока выполнения работ.

Для правильного исчисления зарплаты рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы (ночная работа, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни и т.д.), которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам в

соответствии со статьями КзоТ.

***Оплата очередных отпусков.***

Право на отпуск работникам предоставляется по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. За работником, находящимся в отпуске, сохраняется его средний заработок.

**ПРИМЕР:** Согласно табелю учета рабочего времени за ноябрь 1999 года предоставлен очередной ежегодный отпуск с 15 ноября.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Август | Сентябрь | Октябрь | Итого |
| 1. Оклад 640343  2. Квартальная премия 200000  3. Доплата за работу в ночное время | 537432  240000 | 612278 | 1790053  200000  240000 |
| ИТОГО 840343 | 777432 | 612278 | 2230053 |
| Кол-во рабочих дней при пятидневной  Неделе 21 | 23 | 21 |  |

Рассчитаем средний заработок за три месяца: 743351 руб. (2230053/3). Определяем среднедневной заработок - 29440 руб.(743351/25,25). Сумма оплаты за дни отпуска 1030400 руб. (29440 \* 35).

***Пособие по временной нетрудоспособности.***

Выплачивают рабочим и служащим за счет отчислений на соц. страхование. Основанием для выплаты пособий являются табель учета использованного рабочего времени и больничные листки.

**ПРИМЕР:** Слесарь-ремонтник 5 разряда в декабре болел 6 дней с 1 по 8 декабря, что отмечено в табеле учета рабочего времени и листком по временной нетрудоспособности мед. учреждения.

Заработок за два предшествующих месяца:

октябрь 598730

ноябрь 703340

премия 180000

Среднедневной заработок 33683\*((598730+703340+180000)/44). Так как размер пособия должен составлять 100% среднедневного заработка, т.е. 33683 руб., то начислять пособие следует из расчета 33683 руб. за день болезни (33683 \* 6) 202098 руб.

В конце месяца составляется реестр оплаченных больничных листов за месяц .

Порядок исчисления среднего заработка установлен постановлением Минфина РФ от 15. 02.96г. № 10.

***1.2. Удержания и вычеты из заработной платы.***

После определения начисленной суммы заработной платы необходимо рассчитать размер удержаний.

В соответствии с законодательством из заработной платы рабочих и служащих производятся следующие удержания и выплаты:

- государственные налоги, когда объектом обложения служит зарплата - подоходный налог;

- удержания в Пенсионный фонд;

- погашение задолженности по ранее выданным авансам, а также возврат излишне выплаченных в результате неверно произведенных расчетов;

- возмещение материального ущерба, причиненного работником предприятию;

- суммы, выплаченные за неотработанные дни использованного отпуска;

- взыскание некоторых видов штрафов;

- по исполнительным документам;

- за товары, проданные в кредит;

- за брак продукции; и т. д.

Заработная плата может быть частью совокупного дохода граждан, а может являться и совокупным доходом, если отсутствуют в течение года другие доходы, получаемые в виде материальных и социальных благ, предоставляемых предприятиями.

Заработная плата облагается подоходным налогом, который определяется следующим образом: из суммы заработной платы начисленной по расчетно-платежной ведомости исключается сумма отчислений в пенсионный фонд и, кроме того, подоходный налог, исчисляемый в налогооблагаемом периоде следующим образом: оставшаяся после вычитания 1% в Пенсионный фонд, сумма уменьшается на сумму, кратную установленному законом размеру минимальной месячной оплаты труда за каждый полный месяц, в течение которого получен доход. У различных категорий физических лиц при исчислении подоходного налога совокупный доход за каждый полный месяц может быть в соответствующих случаях уменьшен на пять, три или один минимум.

Совокупный доход граждан независимо от вычетов в соответствующих случаях пяти, трех или одного минимума уменьшается на суммы расходов на содержание детей и иждивенцев в пределах установленного законом размера минимальной месячной оплаты труда за каждый полный месяц, в котором получен доход:

- на каждого ребенка в возрасте до 18 лет;

- на студентов и учащихся дневной формы обучения - до24 лет;

- на каждого другого иждивенца, не имеющего самостоятельного источника дохода, независимо от того, проживают иждивенцы совместно с лицом, их содержащим или нет.

После отчислений из суммы заработной платы, входящей в совокупный доход работника, оставшаяся сумма облагается подоходным налогом.

**ПРИМЕР:** Заработок оператора котельной за октябрь составил 350750 руб. После вычета минимальной необлагаемой суммы (83490) и 1% в ПФ (3508 руб.), он составил 263752 руб. (350750 - 83490 -3508). Сумма подоходного налога за октябрь составила 31650 (263752 \* 0,12).

Заработок за ноябрь 365000 руб., налогооблагаемая сумма за два месяца 541612 руб. (350750 + 365000 - (83490 \* 2) - 3508 - 3650). Ставка налога 12% от этой суммы составит 64993 руб. Сумма налога за февраль 33343 (64993 - 31650).

Суммы отчислений в негосударственные пенсионные фонды, зачисляемые на личные счета работников, включаются наряду с другими материальными и социальными благами в денежном выражении в состав совокупного налогооблагаемого дохода работника (п.6 Инструкции № 35).

В 1998 году изменена система льгот, уменьшающий подоходный налог. Как упоминалось, выше в 1997 году каждое физическое лицо (включая предпринимателей и прочих частников) имело право вычесть из своего совокупного годового дохода двенадцатикратную сумму месячного размера минимальной оплаты труда плюс столько же (для одного из родителей) на каждого несовершеннолетнего ребенка в семье. Новый закон о подоходном налоге для подавляющего большинства эту льготу отменяет. Пользоваться ею будут только малообеспеченные граждане, ими депутаты признали тех, кто зарабатывает в 1998 году не более 20 тысяч деноминированных рублей.

***1. 3.Учет заработной платы на счетах.***

В соответствии с планом счетов бухгалтерского учета заработная плата рабочих и служащих на предприятии учитывается на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Счет предназначен для обобщения информации о расчетах с персоналом как состоящим, так и не состоящим в списочном составе предприятия по оплате труда, а также по другим видам доходов.

Суммы начисленной заработной платы и премий относятся на производственные счета и включаются в себестоимость продукции. Так, основная заработная плата, начисленная по сдельным расценкам, повременно, по тарифным ставкам и окладам, премии за производственные показатели относятся в дебет производственных счетов:

20 - « Основное производство»

23 - « Вспомогательное производство»

25/ 1 - «Расходы по содержанию и эксплуатации оборудования»

25/2 - « Общепроизводственные расходы»

26 - « Общехозяйственные расходы»

28 - « Брак в производстве»

31 - « Расходы будущих периодов»

и в кредит счета 70 « Расчеты с персоналом по оплате труда», одновременно их суммы записываются в журналы-ордера №10 и 10/1.

В дебете тех же счетов отражаются суммы начисленных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Премии всем категориям работников по фонду потребления записываются в журнале-ордере №10/1, в дебет счета 88 «Нераспределенная прибыль ( непокрытый убыток ) », субсчет 5 «Фонд потребления», и кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Суммы начисленной заработной платы за время очередного отпуска рабочим относятся в дебет счета 89 «Резервы предстоящих расходов и платежей», в кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и отражаются в журналах-ордерах №10 и 10/1.

Пособия по временной нетрудоспособности всем категориям работников и прочие выплаты за счет средств органов социального страхования, облагаемые налогом относятся в дебет счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и в кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и отражаются в журнале-ордере №10/1.

**2.Анализ формирования средств на оплату труда**

***2.1.Анализ форм и систем оплаты труда.***

При оплате труда рабочих применяются, как правило, тарифные ставки, оклады, бестарифная система. Форма оплаты труда указывается в коллективном договоре. При приеме на работу оформляются все условия оплаты труда в трудовом договоре (контракте ).

Для усиления материальной заинтересованности существует система премирования, которая оговаривается в положениях о премировании, утверждаемых организацией по согласованию с трудовым коллективом.

При повременной оплате заработная плата начисляется за фактически отработанное время по табелю и штатному расписанию.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата начисляется за фактически выполненную работу на основании нарядов по установленным расценкам.

Начисленные суммы заработка можно разделить на две группы:

1. основную заработную плату и премии, начисленные за проработанное время и достигнутые результаты;
2. дополнительную заработную плату, начисленную за неотработанное, но оплачиваемое по законодательству время .

При повременной оплате труда в расчет берется среднедневной заработок (тарифная ставка ) за фактически отработанное время.

При повременно-премиальной системе оплаты труда кроме основного заработка начисляются премии за выполнение определенных условий и показателей.

Сдельная оплата труда рассчитывается по схеме:

численность однородных категорий работников \* среднее число часов труда \* среднечасовую ставку оплаты труда

При сдельно- премиальной оплате труда :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Сумма  Заработка | = | Сумма оплаты по основным сдельным расценкам за основные работы в пределах норм | + | Сумма оплаты за работы сверх норм выработки по возрастающим сдельным расценкам |

Вся сумма заработка может быть представлена двумя компонентами:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Зарплата за фактически проработанное время по тарифной ставке, окладам, сдельным расценкам | + | Зарплата за не проработанное время (отпуск, выходное пособие, пособие по временной нетрудоспособности, пособие за не использование отпуска ) |

В основу расчетов за непроработанное время берется средний заработок. Для рабочих, кроме повременной и сдельной оплаты, применяется нормативно-долевой метод с индексом коэффициента трудового участия (КТУ). Для оплаты руководителей , кроме традиционных ок ладов, могут быть использованы «плавающие оклады», контрактные форм, в сфере услуг могут быть установлены проценты фиксированных платежей от поступлений от контрактных агентов. Зачастую применяется договор подряда на временные и разовые работы.

Анализ начинают с изучения форм и систем оплаты труда, т.е. по соответствующим нормативным документам предприятия. Анализ можно провести по следующей схеме ( табл.1).

*Таблица 1*

*Анализ форм и систем оплаты труда*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Формы оплаты труда | Категории работников | Темп роста оплаты труда | Темп роста производительности труда | Соотношение темпов роста зарплаты и производительности труда |

Цель анализа – выявить стимулирующую роль оплаты труда.

***2.2.Анализ состава фонда заработной платы .***

Из общего фонда заработной платы выделяют наибольшую ее часть – заработную плату рабочих. Она требует подробного анализа, т.к. рабочие являются основной производительной силой, а также вследствие разнообразия видов и систем оплаты труда и доплат.

Целью анализа является выявление резервов и неиспользованных возможностей, разработка мероприятий по приведению их в действие.

Структурно фонд заработной платы рабочих можно представить следующим образом:

|  |
| --- |
| 1.Оплата рабочих-сдельщиков по основным расценкам  2.Оплата повременщиков по тарифным ставкам(окладам)  **Тарифный фонд заработной платы** |
| 3.Доплаты сдельщикам по прогрессивным расценкам  4.Премии рабочим-повременщикам и рабочим-сдельщикам  5.Доплаты рабочим-сдельщикам за изменение условий  работы  6.Прочие доплаты до часового фонда  **Часовой фонд заработной платы** |
| 7.Доплаты за работу в сверхурочное время  8.Оплата часов внутрисменных простоев  9.Прочие доплаты до дневного фонда  **Дневной фонд заработной платы** |
| 10.Оплата очередных и дополнительных отпусков  11.Оплата целосменных простоев  12.Стоимость бесплатных коммунальных услуг и натуральных выдач  13.Возмещение за выслугу лет  14.Прочие доплаты до годового фонда  **Годовой фонд заработной платы** |

Рис.1. Состав фонда заработной платы рабочих

Основную часть фонда заработной платы составляет тарифный фонд, поэтому необходимо уделить особое внимание его анализу.

Тарифный фонд рабочих-сдельщиков целесообразно проанализировать по подразделениям предприятия, его величина зависит от обоснованности установленных норм и расценок, поэтому кроме величины этого фонда анализируем когда был пересмотр норм и какие установлены расценки.

Тарифный фонд повременщиков зависит от их численности и величины присвоенных тарифных ставок и окладов, анализируем обоснованность тарификации рабочих и выявляем случаи отклонений от установленных тарифных условий предприятия.

Анализ проводим исходя из информации такого порядка:

*Таблица2*

*Состав фонда заработной платы работников по категориям и видам выплат*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | |  | |  | | | | | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Виды выплат примерно распределяются следующим образом:

1.Оплата труда по сдельным расценкам:

- прямая сдельная

- сдельно-премиальная

- сдельно-прогрессивная

2.Премии сдельщикам

3.Повременная оплата труда

4.Премии повременщикам

5.Доплата сдельщикам по прогрессивным расценкам

6.Доплата за отклонения от нормальных условий труда

7.Доплата за сверхурочное время и т.д.

Особое внимание при анализе уделяют структурным элементам зарплаты – это премии и различного рода доплаты. Перерасход по премиальному фонду объясняется тем, что превышает численность рабочих и произвольно меняется круг работников, на которых распределяется премирование, а также завышаются размеры премий, не соблюдаются условия премирования.

Прямым перерасходом фонда заработной платы являются доплаты, связанные с отступлениями от нормальных условий , это непроизводительные выплаты, они составляют резерв предприятия.

Доплаты до дневного фонда включают:

* обоснованные выплаты ( перерывы в работе кормящих матерей; льготные часы подростков и рабочих на горячих

и вредных работах);

* необоснованные выплаты (оплата внутрисменных

простоев ).

К большим перерасходам приводит сдельно-прогрессивная оплата, поэтому необходимо доказать целесообразность и эффективность ее применения, т.е. в какой мере она стимулирует прирост производительности и выход конечного продукта.

В заключении анализа состава фонда заработной платы делают сводку непроизводительных выплат ( табл.3).

*Таблица3 Сводка непроизводительных выплат по фонду зарплаты*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды непроизводи-тельных выплат | Рабочие | | | ИТР | Всего |
| Основ-ные | | Вспомо-гательные |
| Зарплата по забрако-ванным деталям |  |  | |  |  |
| Оплата за исправление брака |  |  | |  |  |
| Переплаты по отдель-ным операциям |  |  | |  |  |
| Доплаты по прогрес-сивным расценкам |  |  | |  |  |
| Повышение числен-ности и ФЗП при повременной оплате труда |  |  | |  |  |
| Доплаты за изменение условий труда |  |  | |  |  |
| Доплаты за сверхуроч-ную работу |  |  | |  |  |
| Оплата межразрядных разниц |  |  | |  |  |
| Оплата простоев |  |  | |  |  |
| Прочие выплаты |  |  | |  |  |

***2.3.Общая оценка использования фонда заработной платы.***

Основные факторы изменения фонда заработной платы можно представить в следующем виде (рис.2).

|  |
| --- |
| **Фонд заработной платы** |

|  |
| --- |
| Факторы изменения |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| - Изменение числен-  ности персонала  - Изменение самой  численности  - Изменение струк-  туры персонала |  | -Изменение  времени работы  персонала  -Время нормальной работы  -Сверхурочные часы |  | -Изменение ставок зарплаты  -Изменение самих ставок  -Изменение усло-вий премирования  -Изменение доплат к основным рас-ценкам |

Рис.2. Факторы изменения фонда заработной платы

Алгоритмы факторного анализа можно представить следующем образом:

ЗПЛ – общая сумма заработной платы;

Ч – численность персонала;

ЗПЛ – средняя зарплата одного работника;

Те – трудоемкость, нормо-ч;

РАС – расценка за один нормо-ч;

I – индекс изменения объема продукции, работ, услуг по сравнению с планом или базой.

Алгоритм расчета :

1.Абсолютное отклонение фонда зарплаты:

ЗПЛ абс = ЗПЛ ф - ЗПЛ пл(б)

2. Влияние на абсолютное отклонение изменения основных факторов:

численности персонала:

ЗПЛч=(Чф-Чпл)\*ЗПЛпл(б)

средней зарплаты персонала:

ЗПЛ=(ЗПЛф-ЗПЛпл(б))\*Чф

1. Относительное отклонение в фонде зарплаты с учетом изменения индекса объема:

ЗПЛотн=[ (ЗПЛф-ЗПЛпл(б)\*I+ЗПЛпл остальных категорий]

1. Влияние на изменение сдельной зарплаты:

изменение трудоемкости работ:

ЗПЛте=(Те ф-Те пл(б))\*РАСпл(б)

за счет изменения расценок:

ЗПЛрас=(РАСф-РАСпл(б))\*Теф

После общей факторной оценки влияние этих факторов можно дифференцировать в разрезе категорий персонала (табл.3).

*Таблица 3.*

*Анализ изменения фонда заработной платы по категориям*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | |  | |  | |  | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

По результатам такого анализа можно сделать выводы:

1. По какой категории и по какому фактору произошли изменения.
2. За счет какой из категорий изменился фонд зарплаты.
3. Как изменяется фонд зарплаты в связи с изменением объема работ.

Далее следует дифференцировать анализ абсолютного и относительного отклонения, а также в разрезе факторов, но

уже по видам выплат в разрезе каждой категории (табл.4).

*Таблица 4*

*Анализ изменения фонда заработной платы по видам оплаты труда*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | |  |  | | |
|  |  |  |  |  |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Такой анализ позволяет установить по какому виду оплаты труда и для какой категории рабочих имело место абсолютное и относительное отклонение в фонде заработной плата.

Особого внимания в Факторном анализе требует изучение причин отклонений численности и отклонений средней зарплаты. Средняя зарплата определяется исходя из фонда зарплаты работников списочного состава, включая совместителей и включая суммы материального поощрения.

Различают среднегодовую, среднемесячную, среднедневную и среднечасовую оплату труда.

Среднегодовая Годовой фонд зарплаты

зарплата Годовая численность персонала

Среднемесячная Среднегодовая зарплата

зарплата Количество месяцев

Среднедневная Годовой фонд зарплаты

зарплата Общее количество отработан-

ных человеко-дней

Среднечасовая Годовой фонд зарплаты

зарплата Общее количество отработанных

за год человеко-часов

Анализируя динамику этих показателей следует иметь в виду, что в среднечасовой оплате отражается фактическое время работы. Она отражает эффективность оплаты интенсивного труда.

Среднедневная зарплата отражает использование внутрисменного времени и в ней отражается размер внутрисменных потерь времени.

В среднемесячной зарплате отражается число дней неявок на работу и целосменных простоев.

Среднемесячная и среднегодовая зарплаты характеризуют

эффективность оплаты календарного времени.

Анализ средней зарплаты проводится по предприятиям в целом; по категориям; в разрезе категорий по подразделениям предприятия; для рабочих – по основным и вспомогательным работам, по специальностям и профессиям.

Такая детализация позволяет выяснить причины необоснованных различий в заработках одной и той же категории, но в разных подразделениях предприятия.

Уровень средней зарплаты зависит от трудоемкости и от средней почасовой оплаты (табл.5).

*Таблица 5*

*Влияние факторов на среднюю зарплату рабочего*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.  изм. | План | Факт | Отклонение | | |
| Всего | в том числе за счет  изменения изменения  времени среднедневной | |
|  | оплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | руб. |  |  |  |  |  |
|  | чел.-ч. |  |  |  |  |  |
|  | коп. |  |  |  |  |  |

Анализ этих факторов дает возможность установить, какое влияние на среднюю зарплату оказало изменение количества отработанных часов и изменение среднечасовой заработной платы.

**Заключение**

Учет труда и его оплаты занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета организаций любых форм собственности. Важнейшими задачами учета труда и его оплаты являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом по оплате труда, точный учет личного состава работников, правильность исчисления сумм оплаты труда, правильное отнесение начисленной оплаты труда и отчислений на счета издержек производства и обращения и на счета целевых источников. Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, направляемых на потребление.

Задача анализа труда состоит в том, чтобы обнаружить изменения в использовании труда, определить их характер и в последующем либо содействовать, либо противодействовать их развитию.

Решение этих задач позволит более эффективно управлять предприятием в условиях рынка.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Козлова Е.П., Парашутин Н.В., Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н. Бухгалтерский учет. – М.:Финансы и статистика, 1997г. – с.287.

2. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит. – М.:Перспектива, 1994г. – с.324.

3. Морозова Л.Л. Труд и заработная плата. – М.:Актив, 1997г. -

с.225.

1. Максимкина Е.А., Теодорович А.А. Основы учета хозяйственно-финансовой деятельности.-М.:Издательство «ДИС»,1998г.-176с.
2. Бороненкова С.А. Экономический управленческий анализ.­- Ек.:Изд-во УРГЭУ, 1999г.- 360с.
3. Экономика и организация малого предпринимательства: Учеб. пособие/ Под ред. М.А.Мельного.-Ек:Изд-во УРГЭУ,1997.-428с.
4. Кодекс законов о труде РФ.-М.:Фирма «Спарк», 1994г.-115с.
5. Порядок исчисления среднего заработка в 1998г.// Экономика и жизнь №19-май 1998г.
6. Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера (утверждена постановлением Госкомстата России от 10.07.95 г. № 89// Экономика и жизнь №29-1995г.