**РЕФЕРАТ**

Курсовая работа: 29 c., 2 рис., 9 табл., 6 источников, 11 прил.

ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, СЕБЕСТОИМОСТЬ, СЛУЖАЩИЕ, ПРОМЫШЛЕННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ, РАБОЧИЕ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

**Объект исследования** – фонд заработной платы на ОАО «Завод Промбурвод».

**Предмет исследования** – организация и методология анализа фонда заработной платы.

**Цель работы:** проведение анализа фонда заработной платы, а также выявление резервов более экономного его использования.

**Методы исследования:** сравнительного анализа, экономико-математические, использование средств вычислительной техники.

**Исследования и разработки:** проанализирован фонд заработной платы исследуемого предприятия, определены пути улучшения его использования.

Автор работы подтверждает, что приведенный в ней аналитический материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого вопроса, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические и методические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

**СОДЕРЖАНИЕ**

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

1. Значение, задачи и информационная база анализа…………………………..6

2. Анализ состава, структуры и динамики общего фонда заработной платы...7

3. Анализ фонда заработной платы в составе себестоимости продукции…...10

4. Анализ использования общего фонда заработной платы…………………..14

5. Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы. Снижение себестоимости продукции за счет совершенствования оплаты труда………………………………………………20

6. Применение ЭВМ и ЭММ……………………………………………………22

Заключение…………………….…………………………………………………25

Список использованных источников…………………………………………..28

Приложение А План по труду………………………………………………….29

Приложение Б Бухгалтерский баланс………………………………………….30

Приложение В Отчет о прибылях и убытках………………………………….33

Приложение Г Приложение 5 к бухгалтерскому балансу…………………….35

Приложение Д Форма 12-п…………………………………………...…………40

Приложение Е Форма 12-т………………………………………………………41

Приложение Ж Состав ФЗП…………………………………………………….43

Приложение З ТЭП-10…………………………………………………………..47

Приложение И Значение факторов……………………………………………..50

Приложение К Машинограмма…………………………………………………51

Приложение Л Применение средств вычислительной техники……………...53

**ВВЕДЕНИЕ**

В рыночных условиях хозяйствования предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников. Сотрудники же, в свою очередь, достаточно свободно могут выбирать предприятие, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты труда. Оплата труда – это выраженная в денежной форме доля труда работника, вложенного им при создании продукции предприятия. Эта доля выплачивается сотруднику, и он единолично распоряжается этими средствами.

Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель фонда заработной платы (ФЗП), который занимает немалую долю в расходах предприятия. В зависимости от отраслевой принадлежности, индивидуальных особенностей деятельности предприятия и политики руководства в области выплат сотрудникам доля расходов на фонд заработной платы может колебаться от нескольких процентов до половины общей суммы затрат предприятия. Это немалая величина, поэтому анализ этой статьи расходов предприятия так важен.

Актуальность выбранной темы курсовой работы обусловлена рядом обстоятельств:

1. Расходы на оплату труда занимают значительную часть стоимости продукции, работ, услуг.

2. Заработная плата является основным источником дохода работников и повышения жизненного уровня;

3. Этот анализ позволит выявить нерациональные выплаты из фонда заработной платы, а также имеющиеся резервы, разработать мероприятия по экономии средств на оплату труда за счет роста производительности труда и снижения себестоимости продукции.

Данное направление анализа достаточно широко освещено в экономической литературе и является предметом публикаций на страницах периодических изданий в Республике Беларусь и за рубежом. Законодательная база по труду и заработной плате обширна, серьезно детализирована и находится в постоянном развитии путем внесения изменений и дополнений.

Большой вклад в развитие методики анализа трудовых ресурсов и расходов на оплату труда внесен отечественными и зарубежными учеными-экономистами. Вопросами учета и анализа фонда заработной платы занимаются такие специалисты как Адаменкова С.И., Стражев В.И., Ермолович Л.Л., Савицкая Г.В., Русак Н.А. и др.

Целью написания курсовой работы является проведение анализа фонда заработной платы, а также выявление резервов более экономного его использования. Для достижения поставленной цели необходимо решить комплекс задач:

- исследовать состав, структуру, динамику фонда заработной платы;

- изучить соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы;

- установить и количественно соизмерить факторы, повлиявшие, в первую очередь, на изменение фонда заработной платы в составе себестоимости продукции ;

- выявить резервы более экономного использования фонда заработной платы и установить эффективность его использования;

- рассчитать снижение себестоимости продукции за счет совершенствования оплаты труда и роста ее производительности.

В качестве объекта исследования выбрано открытое акционерное общество «Завод Промбурвод».

Открытое акционерное общество «Завод Промбурвод» создано приказом Минскгоримущества от 28.12.1994 г. №433 путём преобразования государственного предприятия МОМЗ спецтреста «Промбурвод» в соответствии с Законом РБ «Об акционерных обществах, обществах с ограниченной ответственностью и обществах с дополнительной ответственностью», Постановлением Совета Министров РБ от 16.08.1993 г. №552 «Об утверждении Положения о порядке преобразования в процессе приватизации государственных и арендных предприятий в открытые акционерные общества», другим специальным законодательством.

Юридический адрес Общества: Республика Беларусь, г. Минск ул. Асаналиева,29.

Основными направлениями деятельности ОАО «Завод Промбурвод» являются:

* производство погружных электронасосных агрегатов;
* производство бустерных агрегатов (БА);
* производство станций управления и защиты;
* капитальный ремонт электропогружных насосов;
* производство и ремонт технического оборудования для сельского хозяйства;
* производство бурового оборудования и инструмента;

- прочая нестандартная продукция.

Уставный фонд Общества сформирован в размере 6022 млн. рублей. Основной целью деятельности общества является извлечение прибыли.

Согласно учетной политике, при ведении бухгалтерского учета применяется автоматизированный способ ведения бухгалтерского учета с помощью программы «1С: Предприятие 7.7».

В процессе написания курсовой работы были использованы публикации современных ученых-экономистов (Адаменкова С.И., Стражев В.И., Ермолович Л.Л., Савицкая Г.В. и др.). Кроме того, привлекались законодательные, нормативные и инструкционные материалы, используемые для нормативно-правового регулирования учета заработно й платы. Для анализа использовались фактические данные ОАО «Завод Промбурвод».

1. **Значение, задачи и информационная база анализа**

В условиях рыночных отношений анализ фонда заработной платы, его формирование и использование, а также социальной защищенности работников, различных субъектов хозяйствования стоит как никогда остро, особенно в условиях усиливающейся конкуренции различных товаро-производителей на соответствующих сегментах рынка.

Любой работник заинтересован в увеличении заработной платы, т.к. она является основным источником дохода, а также повышения уровня жизни. С другой стороны, работодатель должен так стимулировать рост заработной платы, чтобы темпы роста производительности труда опережали бы темпы роста средней заработной платы. Только при таком условии создаются реальные возможности для наращивания темпов расширенного производства.

В связи с этим анализ расходования средств на оплату труда имеет исключительно важное значение. В процессе его необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств.

В условиях рыночной экономики значительно повышаются требования к рациональному использованию средств предприятий. Оптимизация расходов на оплату труда является существенным резервом экономии расходов предприятия, повышения эффективности хозяйствования и конкурентоспособности производимой продукции.

Перед анализом стоят следующие задачи:

1. исследовать состав, структуру и динамику общего фонда заработной платы;
2. изучить соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы;
3. установить и количественно соизмерить факторы, повлиявшие, в первую очередь, на изменение фонда заработной платы в составе себестоимости продукции ;
4. выявить резервы более экономного использования фонда заработной платы и установить эффективность его использования;
5. рассчитать снижение себестоимости продукции за счет совершенствования оплаты труда и роста ее производительности. [3, с. 649]

Источниками информации являются:

- бизнес-план : отдельный раздел «план по труду» (приложение А);

- план экономического и социального развития;

- форма №1 бухгалтерской отчетности «Бухгалтерский баланс» (приложение Б);

- форма №2 бухгалтерской отчетности «Отчет о прибылях и убытках» (приложение В);

- приложение №5 к бухгалтерскому балансу (приложение Г);

- форма №12-п «Отчет о производстве продукции и выполненных работах, услугах промышленного характера» (приложение Д);

- форма № 12-т «Отчет по труду» (приложение Е);

- аналитические данные бухгалтерского учета. [1, с. 334]

1. **Анализ состава, структуры и динамики общего фонда заработной платы**

Анализ фонда заработной платы производится для изучения состава, пропорций и тенденций их изменения, выбора оптимального варианта реализации общенародных и коллективных интересов через удовлетворение личного интереса каждого конкретного работника, объективной оценки правильности фактических расходов на оплату труда, уровня влияния факторов их формирования и изменения и др.

В состав общего фонда заработной платы включаются как расходы, относимые на себестоимость продукции (товаров, работ, услуг), так и выплаты, осуществляемые за счет чистой прибыли. В соответствии Постановлением Министерства статистики Республики Беларусь от 17 сентября 2001г. № 80 «Об утверждении инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду» , с учетом изменений и дополнений от 15 июля 2002 г. № 67, от 31 мая 2006 г. № 62, от 28 июня 2006 г. № 89, от 03 января 2007 г. № 439 в состав фонда заработной платы включаются следующие выплаты:

1. заработная плата за выполненную работу и отработанное время включает заработную плату, начисленную работникам в соответствии с принятыми на предприятии формами и системами оплаты труда в денежной и натуральной формах, как состоящим в штате предприятия, так и работникам несписочного состава (за выполнение работ по договорам гражданско-правового характера, суммы премий, вознаграждений, другие социальные льготы, предоставленные работникам, не состоящим в списочном составе предприятия, - освобожденным профсоюзным работникам, членам правления акционерного общества, и др.);

2. выплаты стимулирующего характера включают как выплаты регулярного характера (надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам, текущее премирование, регулярная денежная компенсация расходов на питание, проезд и т.п.), так и единовременные выплаты (разовые премии, вознаграждения по итогам работы за год, за выслугу лет, единовременная материальная помощь и др.);

3. выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда (различные доплаты за особые, вредные, тяжелые условия труда, оплата за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время и др.);

4. оплата за неотработанное время (оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, простоев не по вине работника, вынужденного прогула и др.);

5. другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы (стоимость бесплатно предоставленного работникам отдельных отраслей экономики питания, возмещение расходов по оплате квартирной оплаты, коммунальных услуг, топлива, оплаты путевок на лечение, отдых, экскурсии и др.). [1, с.331]

В составе фонда заработной платы не учитываются:

1) выходное пособие (компенсация), выплачиваемое в случае прекращения трудового договора (контракта);

2) доплаты к пенсиям, единовременные пособия при выходе на пенсию;

3) материальная помощь (компенсация), оказываемая родителям при рождении ребенка, лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, многодетным семьям за счет средств организации;

4) командировочные расходы в пределах и сверх норм, установленных законодательством Республики Беларусь;

5) расходы на приобретение и содержание специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока, лечебно-профилактического питания или возмещение затрат работникам за приобретение и содержание специальной одежды, специальной обуви и другие средства индивидуальной защиты;

6) стипендии студентам и учащимся, направленным организацией на обучение в учебные заведения, выплачиваемые за счет средств организации;

7) расходы на проведение культурно-просветительных и оздоровительных мероприятий;

8) безвозмездные субсидии, предоставленные работникам на жилищное строительство или приобретение жилья;

9) другие выплаты. [3, с.639]

На предприятиях должен осуществляться строгий контроль за использованием фонда заработной платы и выплатами, не включаемыми в него. Необходимость такого контроля обусловлена тем, что большая часть фонда заработной платы включается в себестоимость продукции, работ, услуг и влияет на размер получаемой прибыли. Кроме того, фонд заработной платы является базой для исчисления взносов в Фонд социальной защиты населения и некоторых налогов в бюджет.

На изменение величины общего фонда заработной платы влияют различные факторы. [1, с.337]

Для анализа состава и динамики фонда заработной платы формируется следующая аналитическая таблица:

Таблица 1. Анализ состава и динамики общего фонда заработной платы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав общего фонда заработной платы | За отчетный период | | | | Выполнение плана, % |
| по плану | | фактически | |
| млн. руб. | в % к итогу | млн. руб. | в % к итогу |
| 1.Фонд заработной платы в составе себестоимости продукции | 4390 | 97,9 | 5276,5 | 97,4 | 120,19 |
|
| 2. Выплаты за счет прибыли | 91 | 2,1 | 142,3 | 2,6 | 156,37 |
|
| 3. Всего общий фонд заработной платы | 4481 | 100 | 5418,8 | 100 | 121 |
|

Примечание. Источник: собственная разработка.

Для анализа данной таблицы используется прием сравнения. На анализируемом предприятии общий фонд заработной платы был запланирован в размере 4481 млн. руб., а фактически составил 5418,8 млн.руб. Выполнение плана по данному показателю составило 121%. Значительный удельный вес в общем фонде заработной платы занимает фонд заработной платы в составе себестоимости продукции: 97,4%, что ниже, чем было запланировано, однако в абсолютной сумме фонд заработной платы в составе себестоимости продукции оказался выше запланированного и составил 5278,3 млн.руб. Выполнение плана составило 120,19%. Выплаты за счет прибыли составили фактически 142,3 млн.руб., что выше, чем планировалось. Удельный вес данного показателя в общем фонде заработной платы также увеличился на 0,5% и составил 2,6%. Выполнение плана составило 156,37%.

На основании данных таблицы 1 целесообразно составить следующую аналитическую таблицу:

Таблица 2. Расчет факторов, повлиявших на изменение общего фонда заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет уровня влияния | Уровень влияния, млн. руб. | Структура факторов, % |
|
|
| А | 1 | 2 | 3 |
| 1. Изменение фонда заработной платы в составе себестоимости продукции | 5276,5-4390 | +886,5 | +94,5 |
|
|
| 2. Изменение выплат за счет прибыли | 142,3-91 | +51,3 | +5,5 |
|
| Всего: Изменение общего фонда заработной платы | 5418,8-4481 | +937,8 | 100 |
|

Примечание. Источник: собственная разработка.

На анализируемом предприятии изменение общего фонда заработной платы составило +937,8 млн. руб., что в большей мере было обусловлено изменением фонда заработной платы в составе себестоимости продукции на +886,5 млн. руб., а в общем изменении фонда заработной платы данный фактор составил 94,5 %. Менее значительным было влияние изменения выплат за счет прибыли, которое составило +51,3 млн. руб., а в общем изменении фонда заработной платы данный фактор составил 5,5%.

1. **Анализ фонда заработной платы в составе себестоимости продукции**

Наибольший удельный вес в составе фонда заработной платы занимает та часть средств, которая включается в себестоимость и возмещается в выручке за реализованную продукцию.

Большое внимание при проведении анализа средств на оплату труда в себестоимости продукции имеет решение вопроса о том, что анализировать: элемент или статью затрат. В соответствии с действующей в Республике Беларусь системой налогов и сборов показатели затрат на производство и реализацию продукции в поэлементном разрезе приобрели первостепенное значение. Особое внимание налоговых органов и предприятий уделяется при этом элементу «Расходы на оплату труда».

Рассмотрим характер влияния основных факторов на оплату труда в составе себестоимости продукции. Прежде всего формирование расходов на оплату труда зависит от категорий работников, поскольку оплата труда рабочих в наибольшей степени подвержена влиянию объема выпуска продукции или отработанного времени. Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам, т.е. напрямую не связана с объемом производства. Переменная часть расходов на оплату труда включает оплату по сдельным расценкам, прямой сдельщине, премиальной сдельщине, выплаты премий сдельщикам и повременщикам, так как последние осуществляются за достижение лучших количественных или качественных показателей по выпуску продукции, и часть отпускных, относящуюся к переменной части оплаты труда. Указанные виды оплат зависят, прежде всего, от объема выпущенной продукции. Чем он больше, тем больше оплаты начисляется рабочим. Объемный фактор действует совместно со структурным, т.е. с изменением удельного веса отдельных изделий, имеющих большую или меньшую трудоемкость и соответственно оплату за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика.

Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда рабочих, является прямая оплата труда за единицу изделия, которая, в свою очередь, зависит от трудоемкости единицы изделия и часовой оплаты труда, изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации производства и труда.[6, с.335]

Для расчета факторов, влияющих на изменение фонда заработной платы в составе себестоимости продукции, привлекается следующая информация:

Таблица 3. Исходные данные для анализа средств на оплату труда в составе себестоимости продукции

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды оплат | Фонд заработной платы, млн. руб. | | |
| по плану | по отчету | отклонение от плана |
| А | 1 | 2 | 3 |
| Рабочие |  |  |  |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих без оплаты отпусков |  |  |  |
|
|
| 1.1. Сдельные расценки | 1426 | 1650 | +224 |
| 1.2. Премии сдельщикам | 597 | 639 | +42 |
| 1.3. Премии повременщикам | 279 | 393,3 | +114,3 |
| Итого | 2302 | 2682,3 | +380,3 |
| 2. Постоянная часть оплаты труда |  |  |  |
| 2.1. Оплата по тарифным ставкам | 520 | 765,7 | +245,7 |
| 2.2. Все виды доплат | 77 | 100,5 | +23,5 |
| 2.3. Прочие виды оплат | 56 | 88 | +32 |
| Итого | 653 | 954,2 | +301,2 |
| 3. Всего заработная плата рабочих без отпускных | 2955 | 3638,3 | +683,3 |
|
|
| 4. Удельный вес переменной части, % | 78 | 74 | -4 |
| 5. Распределение отпускных: |  |  |  |
| 5.1. Относящихся к переменной части | 55,4 | 88,2 | +32,8 |
| 5.2. Относящихся к постоянной части | 15,6 | 31,5 | +15,9 |
| А | 1 | 2 | 3 |
| Итого оплата отпусков | 71 | 119,7 | +48,7 |
| 6. Итого заработная плата рабочих с отпусками - всего | 3026 | 3758 | +732 |
|
| 6.1. Переменная часть | 2357,4 | 2770,5 | +413,1 |
| 6.2. Постоянная часть | 668,6 | 987,5 | +318,9 |
| Служащие |  |  |  |
| 7. Заработная плата служащих - всего | 1364 | 1520,3 | +156,3 |
| 7.1. Оплата по окладам | 836 | 918,5 | +82,5 |
| 7.2. Премии | 112,7 | 178,2 | +65,5 |
| 7.3. Доплаты | 415,3 | 423,6 | +8,3 |
| 8. Оплата труда внешних совместителей | 15 | 15,3 | +0,3 |
| 9. Оплата труда несписочного состава | 81 | 176,5 | +95,5 |
| 10. Всего расходов на заработную плату | 4390 | 5276,5 | +886,5 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

На анализируемом предприятии фактические расходы на заработную плату составили 5276,5 млн. руб., что выше плана на 886,5 млн. руб. Данное увеличение больше было обусловлено ростом заработной платы рабочих, который вместе с отпусками составил +732 млн. руб., из них отпускные увеличили заработную плату на 48,7 млн. руб. Изменение заработной платы рабочих без отпускных произошло в большей мере за счет роста переменной части затрат на оплату труда рабочих на 380,3 млн. руб., вызванный, в свою очередь, в основном за счет увеличения сдельных расценок на 224 млн. руб. и премий повременщикам на 114, 3 млн. руб. Влияние изменения постоянной части оплаты труда составило +301,2 млн. руб., которая возросла в большей мере под влиянием изменения оплаты по тарифным ставкам на +245,7 млн. руб., а самое незначительное влияние оказало изменение всех видов доплат на +23,5 млн. руб.

Меньшее влияние на общий рост расходов на заработную плату оказало изменение заработной платы служащих на +156,3 млн. руб., которая, в свою очередь, возросла в большей мере за счет роста оплаты по окладам на 82,5 млн. руб. Меньше всего на изменение заработной платы служащих повлияло изменение доплат на 8,3 млн. руб. Влияние изменения премий составило +65,5 млн. руб.

Таблица 4. Расчет факторов, повлиявших на изменение фонда заработной платы в составе себестоимости продукции

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет | Уровень влияния, млн. руб. | Структура факторов, % |
|
| А | 1 | 2 | 3 |
| 1. Заработная плата рабочих - всего, | 3758-3026 | +732 | +71,57 |
|
| 1.1. В переменной части за счет изменения: |  |  |  |
| 1.1.1.Объема продукции, | 2357,4\*1,016-2357,4=2395,1-2357,4 | +37,7 | +4,24 |
| 1.1.2.Структуры продукции | 2489-2395,1 | +93,9 | +10,57 |
| 1.1.3.Прямой заработной платы на единицу продукции, | 2770,5-2489 | +281,6 | +31,70 |
|
| Итого | 2770,5-2357,4 | +413,1 | +46,50 |
| 1.2. В постоянной части за счет изменения: |  |  |  |
| 1.2.1. Оплаты по тарифным ставкам, | 765,7-520 | +245,7 | +27,71 |
| 1.2.2. Оплаты отпусков, | 31,5-15,6 | +15,9 | +1,79 |
| 1.2.3. Всех видов доплат, | 100,5-77 | +23,5 | +2,65 |
| 1.2.4.Прочих видов оплат, | 88-56 | +32 | +3,60 |
| Итого | 987,5-668,6 | +318,9 | +35,90 |
| 2. Заработная плата служащих, | 1520,3-1364 | +156,3 | +17,60 |
| 2.1. Численности служащих, | (69-71)\*1152 | -2304 | -259,37 |
| 2.2. Средней заработной платы служащих, | (1187,7-1152)\*69 | +2460,3 | +276,97 |
| 3. Оплата труда внешних совместителей | 15,3-15 | +0,3 | +0,03 |
| 4.Оплата труда несписочного состава | 176,5-81 | +95,5 | +10,8 |
| Всего расходов на заработную плату | 5276,5-4390 | +886,5 | 100 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

Таким образом, на анализируемом предприятии увеличение расходов на оплату труда в размере 886,5 млн.руб. было связано на 71,57% с ростом оплаты труда рабочих, на 17,60% с ростом оплаты труда служащих, на 10,8% с ростом оплаты труда несписочного состава и на 0,03% с ростом оплаты труда внешних совместителей. В переменной части расходов на оплату труда рабочих наибольший удельный вес занимает изменение прямой заработной платы на единицу продукции: 31,7%. Наименьшее влияние на изменение переменной части расходов на оплату труда оказало изменение объема продукции, составив 4,24%. Влияние изменения структуры продукции составило 10,57%.В постоянной части расходов на оплату труда наибольшее увеличение произошло в оплате труда по тарифным ставкам, которое составило +245,7 млн.руб. или 27,71%. Влияние остальных факторов в постоянной части было менее значительным.

Рост заработной платы служащих в большей мере был обусловлен увеличением средней заработной платы служащих на 2460,3 млн. руб., меньшее влияние оказало изменение численности служащих, снизив заработную плату на 2304 млн. руб.

Таблица 5. Расчет факторов, влияющих на изменение среднегодовой зарплаты одного рабочего

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет уровня влияния | Уровень влияния, тыс. руб. | |
| 1. Изменение количества человеко-дней, отработанных одним рабочим | (235-237) \*7,95\*7,019 | -111,6 |
|
| 2. Изменение продолжительности рабочего дня | (7,80-7,95) \*235\*7,019 | -278,5 |
|
| 3. Изменение среднечасовой заработной платы рабочего | (8,287-7,019) \*7,80\*235 | +2531,1 |
|
| Итого | 16482-14341 | +2141 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

=8,287; =7,019

На анализируемом предприятии изменение среднегодовой заработной платы рабочего на +2141 тыс. руб. было вызвано в большей мере ростом среднечасовой заработной платы, влияние изменения которой составило +2531,1 тыс.руб.

Влияние изменения количества человеко-дней, отработанных одним рабочим и изменения продолжительности рабочего дня было менее значительным и составило соответственно -111,6 тыс. руб. и -287,5 тыс. руб. соответственно.

1. **Анализ использования общего фонда заработной платы**

Использование общего фонда заработной платы осуществляется в соответствии со сметой, которая утверждается трудовым коллективом. Она составляется на год с распределением по кварталам с учетом выполнения задач, стоящих перед ним по повышению эффективности производства, технического уровня и качества выпускаемой продукции, росту объема производства и производительности труда, а также стимулирования его и социальной защищенности работников.

Средства, направляемые на заработную плату, распределяются в смете по категориям работающих и структурным подразделениям. Расходование этих средств по видам выплат предусматривается в смете в зависимости от источника его формирования. .[3, с.646]

Для выяснения причин отклонений использования средств сопоставляется фактический расход за отчетный период по соответствующим направлениям с предусмотренной сметой или планом. Для анализа используется прием сравнения (данные взяты из документа «Состав ФЗП» (приложение Ж)).

Таблица 6. Анализ использования общего фонда заработной платы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | | За отчетный период | | | | | |
| по плану, млн.руб. | | | фактически, млн.руб. | выполнение плана, % | отклонение от плана |
|
| А | | 1 | | | 2 | 3 | 4 |
| 1. Фонд заработной платы, включаемый в себестоимость | | 4390 | | | 5276,5 | 120,19 | 886,5 |
|
| 1.1. По сдельным расценкам | | 1497 | | | 1698,3 | 113,45 | 201,3 |
| 1.2. По тарифным ставкам и должностным окладам | | 1520 | | | 1672,9 | 110,06 | 152,9 |
|
| 1.3. Премирование за производственные результаты | | 810 | | | 1179 | 145,56 | 369 |
|
| 1.4. Доплаты и надбавки за совмещение профессий, профессиональное мастерство рабочих, высокую квалификацию служащих | | 367,4 | | | 459,9 | 125,17 | 92,5 |
|
|
| 1.5. Доплаты за работу в ночное время, праздничные дни, сверхурочное время | | 12 | | | 11,4 | 95 | -0,6 |
|
| 1.6. Оплата отпусков | | 134 | | | 197,6 | 147,46 | 63,6 |
| А | | 1 | | | 2 | 3 | 4 |
| 1.7. Оплата льготных часов подростков, перерывов в работе кормящих матерей | | - | | | - | - | - |
|
| 1.8. Доплаты до среднего |  | |  | 9,6 | 11,2 | 116,67 | 1,6 |
| 1.9. Оплата простоев | | - | | | - | - | - |
| 1.10. Оплата работ по трудовому соглашению | | 40 | | | 46,2 | 115,50 | 6,2 |
| 2. Выплаты за счет чистой прибыли | | 91 | | | 142,3 | 156,37 | 51,3 |
| 2.1. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года | | 33,5 | | | 45,9 | 137,01 | 12,4 |
|
| 2.2. Единовременные пособия при уходе на пенсию | | 7 | | | 7,7 | 110,00 | 0,7 |
|
| 2.3. Материальная помощь | | 32,1 | | | 48,3 | 150,47 | 16,2 |
| 2.4. Оплата отпусков сверх установленных сроков | | 1,2 | | | 1,4 | 116,67 | 0,2 |
| 2.5. Стипендии студентам | | 1 | | | 1,2 | 120,00 | 0,2 |
| 2.6. Погашение ссуд работникам | | - | | | - | - | - |
| 2.7. Выплата дивидендов по ценным бумагам | | 7,6 | | | 10,3 | 135,53 | 2,7 |
| 2.8. Стоимость путевок на отдых и лечение | | 8,6 | | | 9,6 | 111,63 | 1 |
| Итого общий фонд заработной платы | | 4481 | | | 5418,8 | 120,9 | 937,8 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

Как свидетельствуют данные таблицы 5, фонд заработной платы увеличился в отчетном периоде по сравнению с планом на 937,8 млн. руб., или на 20,9%. Данное увеличение было обусловлено в основном за счет роста фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции, на 886,5 млн.руб., или на 20,19%, который, в свою очередь, увеличился за счет роста оплаты по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам, а также за счет премирования за производственные результаты. Влияние изменения остальных выплат было не таким значительным. Стоит также отметить, что невыполнение плана на 5% наблюдалось по такому виду выплат, как доплаты за работу в ночное время, праздничные дни, сверхурочное время.

Влияние изменения выплат за счет чистой прибыли на изменение общего фонда заработной платы было менее значительным и составило +51,3 млн. руб., или 56,37%. Наиболее значительными были изменения по показателям вознаграждение за общие результаты работы по итогам года и материальная помощь на 12,4 млн. руб. (или 37,01%) и 16,2 млн. руб. (или 50,47%) соответственно. Рост материальной помощи более, чем на 50%, является проявлением тенденции к увеличению выплат социальной направленности.

При анализе использования фонда заработной платы промышленно – производственного персонала в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение (экономия либо перерасход) фактической его величины от базисной. Для определения абсолютного отклонения фонда заработной платы необходимо фактически использованные средства фонда заработной платы сопоставить с базовым фондом в целом по предприятию, структурным подразделениям, категориям работников.

∆ФЗПабс = ФЗП1 – ФЗП0, (1)

где ∆ФЗПабс – абсолютное отклонение;

ФЗП1 - фактический фонд заработной платы промышленно – производственного персонала;

ФЗП0 – плановый фонд заработной платы.

∆ФЗПабс =5312-4395=917 млн. руб.

Из расчета видно, что фактический фонд заработной платы превысил плановый на 917 млн. руб.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного отклонения по фонду заработной платы. Факторами, влияющими на абсолютное отклонение фонда заработной платы, могут быть изменения численности работников и их средней заработной платы. Структурно-логическая модель детерминированной факторной системы фонда заработной платы рабочих представлена на рисунке 2:

ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Среднегодовая заработная плата одного рабочего

Среднесписочная численность

рабочих

ё

Среднедневная заработная плата рабочего

Количество отработанных дней одним рабочим за год

Среднечасовая заработная плата рабочего

Средняя продолжительность рабочего дня

Рисунок 2. Модель детерминированной факторной системы фонда заработной платы рабочих [5, с.177].

Согласно рисунку 2 для детерминированного факторного анализа могут быть использованы следующие модели:

ФЗП = ЧР \* ГЗП, (2)

ФЗП = ЧР \* Д \* ДЗП, (3)

ФЗП = ЧР \* Д \* П \* ЧЗП, (4)

где ЧР – среднесписочная численность рабочих;

Д – количество отработанных дней одним рабочим за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного рабочего;

ДЗП – среднедневная зарплата одного рабочего;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного рабочего .[5, с.175-179]

Целесообразно воспользоваться четырехфакторной моделью (формула 4). Расчет влияния факторов произведем приемом абсолютных разниц.

Таблица 7. Исходная информация для факторного анализа

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | По плану | Фактически | Отклонение |
| А | 1 | 2 | 3 |
| 1.Численность работающих (ЧР) | 272 | 274 | +2 |
| 2.Количество дней, отработанных одним работающим за год (Д) | 257 | 255 | -2 |
| 3.Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П) | 7,95 | 7,80 | -0,15 |
| 4. Среднечасовая зарплата одного работающего, тыс.руб. (ЧЗП) | 7,9 | 9,7 | +1,8 |
| 5.Фонд заработной платы работающих, тыс. руб. (ФЗП) | 4395000 | 5312000 | 917000 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

Таблица 8. Расчет факторов, повлиявших на изменение фонда заработной платы работающих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет уровня влияния | Сумма влияния, тыс.руб. | Структура факторов, % |
|
| 1. Изменение численности работающих | (274-272) \*257\*7,95\*7,9 | +39281 | +4,3 |
| 2. Изменение количества дней, отработанных одним работающим за год | (255-257) \*274\*7,95\*7,9 | -30402 | -3,3 |
|
| А | 1 | 2 | 3 |
| 3. Изменение средней продолжительности рабочего дня | (7,80-7,95) \*274\*255\*7,9 | -72785 | -7,9 |
|
| 4. Изменение среднечасовой зарплаты одного работающего | (9,7-7,9) \*274\*255\*7,80 | +980906 | +106,9 |
|
| 5. Итого | 5312000-4395000 | +917000 | 100 |

Примечание. Источник: собственная разработка

Балансовая увязка: ∆ ФЗПобщее = ∆ ФЗПчр + ∆ ФЗПд + ∆ ФЗПп + ∆ ФЗПчзп

917000=39281-30402-72785+980906

Таким образом, абсолютный перерасход фонда заработной платы на 917000тыс. руб. в большей степени обусловлен повышением часовой заработной платы. За счет повышения среднечасовой заработной платы с 7900 руб. до 9700 руб. фонд заработной платы увеличился на 980906 тыс. руб. Повышение численности работающих на 2 человека вызвало повышение фонда заработной платы по сравнению с планом на 39281 тыс. руб. Одним работающим в 2010 году отработано 255 дня, что на 2 дня ниже, чем планировалось. Это оказало влияние на величину ФЗП: вызвало ее снижение на 30402 тыс. руб. Изменение средней продолжительности рабочего дня на -0,15 ч снизило фонд заработной платы на 72785 тыс.руб.

Однако нужно учитывать, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использования фонда зарплаты, так как тот показатель определяется без учета изменения объема производства продукции.

Поэтому следует определить относительную экономию (перерасход) базисного фонда заработной платы с учетом фактического выполнения плана по объему производства.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и базовой величиной фонда, скорректированной на индекс объема производства продукции. При этом следует иметь в виду, что корректируется только переменная часть ФЗП, которая изменяется пропорционально объему производства продукции, выполненных работ. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты. Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладу, все виды доплат и соответствующая им сумма отпускных):

Δ ФЗПотн = ФЗП1 – ФЗПск = ФЗП1 – (ФЗПпер0  \* Iвп + ФЗПпост0), (6)

где Δ ФЗПотн – относительное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗП1 – фонд заработной платы фактический;

ФЗПск – фонд зарплаты базовый, скорректированный на индекс объема производства продукции;

ФЗПпер0 – переменная сумма базового фонда заработной платы;

ФЗПпост0 – постоянная сумма базового фонда заработной платы;

Iвп – индекс объема производства продукции .[4, с.154]

Таблица 9. Исходная информация

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | По плану | Фактически |
| А | 1 | 2 |
| Фонд заработной платы, млн.руб.  В том числе: | 4395 | 5312 |
| 1. Переменная часть | 3722,5 | 4318 |
| 1. Постоянная часть | 672,5 | 994 |
| Объем производства продукции, млн. руб. | 27902 | 28348 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

Кроме вышеприведенных данных для составления таблицы 7 использовался документ «Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ОАО "Завод Промбурвод" за январь - декабрь 2010 года (приложение З).

Индекс выпуска продукции составляет 1,016 (28348/27902).

ФЗПск = 3722,5\*1,016+672,5=4454,6 (млн. руб.);

Δ ФЗПотн = 5312-4454,6=857,4 (млн. руб.).

Следовательно, относительный перерасход фонда заработной платы составляет 857,4 млн. руб. Это можно объяснить ростом объема производства продукции на 1,6%.

Для оценки эффективности использования фонда заработной платы необходимо произвести анализ показателей, представленных в таблице 8:

Таблица 10. Оценка эффективности использования фонда заработной платы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | По плану | Фактически | Отклонение | Выполнение плана, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Фонд заработной  платы, млн. руб. | 4481 | 5418,8 | +937,8 | 121 |
| Объем произведенной продукции, млн. руб. | 27902 | 28348 | +446 | 101,6 |
| Выручка от реализации  работ, услуг, млн. руб. | 31548 | 33214 | +1666 | 105,3 |
| Прибыль от  реализации, млн. руб. | 3500 | 3723 | +223 | 106 |
| Производство продукции на 1 руб. ФЗП, руб. | 4,65 | 4,34 | -0,31 | 93,3 |
| Выручка на 1руб. ФЗП, руб | 4,65 | 4,33 | -0,32 | 93,1 |
| Прибыль на 1 руб. ФЗП, руб | 0,465 | 0,477 | +0,012 | 104 |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Доля ФЗП в выручке, % | 14,2 | 16,3 | +2,1 | 114,8 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

Таким образом, фонд заработной платы оказался выше запланированного на 21%, а выручка от реализации работ, услуг также оказалась выше плана на 5,3%. Рациональные экономические пропорции предполагают опережающий рост выручки от реализации по сравнению с ростом фонда заработной платы. Прибыль от реализации превысила плановый уровень на 6%, что является положительным моментом.

На рубль фонда заработной платы приходится в 2010 году 4,33 руб. выручки и 0,477 руб. прибыли. Первый показатель оказался ниже планируемого на 0,32 руб. Возросла в отчетном году по сравнению с планом доля фонда заработной платы в выручке на 2,1%, что является отрицательным.

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:

(7)

Где ВП – выпуск продукции в текущих ценах;

ФЗП – фонд заработной платы персонала, млн.руб.;

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, чел.;

ЧПП – среднесписочная численность производственного персонала, чел.;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции одним рабочим, тыс. руб.;

П – средняя продолжительность рабочего дня, ч;

- удельный вес рабочих в общей численности производственного персонала;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника, тыс. руб.

Для анализа будем использовать прием цепных подстановок.

Таблица11. Исходные данные

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | По плану | Фактически | Отклонение от плана |
| А | 1 | 2 | 3 |
| 1. ЧВ | 52,64 | 56,13 | +3,49 |
| 2. П | 7,95 | 7,80 | -0,15 |
| 3.Д | 237 | 235 | -2 |
| 4. | 0,75 | 0,76 | +0,01 |
| 5.ГЗП | 16004 | 18002 | +1998 |
| А | 1 | 2 | 3 |
| 6. | 1 | 0,998 | -0,002 |
| 7. | 0,10 | 0,11 | +0,01 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

Таблица 12. Расчет факторов, повлиявших на изменение производства продукции на 1 рубль ФЗП

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет уровня влияния | Уровень влияния, руб. | Структура факторов, % |
|
| А | 1 | 2 | 3 |
| 1.Изменение ЧВ | 52,64\*7,95\*237\*0,75/18002-52,64\*7,95\*237\*0,75/16004 | -0,52 | -167,7 |
|
| 2. Изменение П | 52,64\*7,95\*237\*0,76/18002-52,64\*7,95\*237\*0,75/16004 | +0,06 | +19,3 |
|
| 3. Изменение Д | 52,64\*7,95\*235\*0,76/18002-52,64\*7,95\*237\*0,76/18002 | -0,04 | -12,9 |
|
| 4. Изменение Уд | 52,64\*7,80\*235\*0,76/18002-52,64\*7,95\*235\*0,76/18002 | -0,08 | -25,8 |
|
| 5. Изменение ГЗП | 56,13\*7,80\*235\*0,76/18002-52,64\*7,80\*235\*0,76/18002 | +0,27 | +87,1 |
|
| Итого | 4,34-4,65 | -0,31 | 100 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

На анализируемом предприятии изменение производства продукции на 1 руб. ФЗП составило -0,31 руб. Это изменение в большей мере было обусловлено изменением среднечасовой выработки продукции одним рабочим на -0,52 руб. (в структуре факторов данный показатель составил -167,7%) Также значительное влияние оказало изменение среднегодовой зарплаты одного работника, которое составило +0,27 руб. (в структуре факторов: +87,1%). Влияние же остальных факторов было менее значительным.

Выручка на рубль зарплаты кроме перечисленных выше факторов зависит еще от соотношения реализованной и произведенной продукции :

(8)

Расчет влияния факторов произведем в аналитической таблице приемом цепных подстановок:

Таблица 13. Расчет факторов, повлиявших на изменение выручки на 1 рубль ФЗП

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет уровня влияния | Уровень влияния, руб. | Структура факторов, % |
|
| А | 1 | 2 | 3 |
| 1. Изменение Дрп | 1\*52,64\*7,95\*237\*0,75/18002-1\*52,64\*7,95\*237\*0,75/16004 | -0,52 | -162,5 |
|
| А | 1 | 2 | 3 |
| 2. Изменение ЧВ | 1\*52,64\*7,95\*237\*0,76/18002-1\*52,64\*7,95\*237\*0,75/18002 | +0,06 | +18,8 |
|
| 3. Изменение П | 1\*52,64\*7,95\*235\*0,76/18002-1\*52,64\*7,95\*237\*0,76/18002 | -0,04 | -12,5 |
|
| 4. Изменение Д | 1\*52,64\*7,80\*235\*0,76/18002-1\*52,64\*7,95\*235\*0,76/18002 | -0,08 | -25 |
|
| 5. Изменение Уд | 1\*56,13\*7,80\*235\*0,76/18002-1\*52,64\*7,80\*235\*0,76/18002 | +0,27 | +84,4 |
|
| 6. Изменение ГЗП | 0,998\*56,13\*7,80\*235\*0,76/18002-1\*56,13\*7,80\*235\*0,76/18002 | -0,01 | -3,1 |
|
| Итого | 4,33-4,65 | -0,32 | 100 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

На анализируемом предприятии изменение выручки на 1 руб. ФЗП составило -0,32 руб., что было вызвано в основном за счет изменения соотношения реализованной и произведенной продукции на -0,52 руб. (в структуре факторов он составил -162,5%), а также за счет изменения удельный вес рабочих в общей численности производственного персонала на +0,27 руб. (в структуре факторов: +84,4%). Наименьшее влияние оказало изменение среднегодовой зарплаты одного работника, которое составило -0,01 руб. Влияние остальных факторов также было менее значительным.

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

(9)

Расчет влияния факторов произведем в аналитической таблице приемом цепных подстановок:

Таблица 14. Расчет факторов, повлиявших на изменение прибыли на 1 рубль ФЗП

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Расчет уровня влияния | Уровень влияния, руб. | Структура факторов, % |
| А | 1 | 2 | 3 |
| 1.Изменение Rоб | 0,10\*1\*52,64\*7,95\*237\*0,75/18002-0,10\*1\*52,64\*7,95\*237\*0,75/16004 | -0,052 | -433,3 |
|
| 2. Изменение Дрп | 0,10\*1\*52,64\*7,95\*237\*0,76/18002-0,10\*1\*52,64\*7,95\*237\*0,75/18002 | +0,006 | +50 |
|
| 3. Изменение ЧВ | 0,10\*1\*52,64\*7,95\*235\*0,76/18002-0,10\*1\*52,64\*7,95\*237\*0,76/18002 | -0,004 | -66,7 |
|
| 4. Изменение П | 0,10\*1\*52,64\*7,80\*235\*0,76/18002-0,10\*1\*52,64\*7,95\*235\*0,76/18002 | -0,008 | -66,7 |
|
| 5. Изменение Д | 0,10\*1\*56,13\*7,80\*235\*0,76/18002-0,10\*1\*52,64\*7,80\*235\*0,76/18002 | +0,027 | +225 |
|
| А | 1 | 2 | 3 |
| 6. Изменение Уд | 0,10\*0,998\*56,13\*7,80\*235\*0,76/18002-0,10\*1\*56,13\*7,80\*235\*0,76/18002 | -0,001 | -8,3 |
|
| 7. Изменение ГЗП | 0,11\*0,998\*56,13\*7,80\*235\*0,76/1800-0,10\*0,998\*56,13\*7,80\*235\*0,76/1800 | +0,044 | +366,7 |
|
| Итого | 0,477-0,465 | +0,012 | 100 |

Примечание. Источник: собственная разработка.

На анализируемом предприятии изменение прибыли на 1 руб. ФЗП составило +0,012 руб., что было вызвано в основном за счет изменения уровня рентабельности продаж на -0,052 руб. (в структуре факторов он составил -433,3%) и изменения среднегодовой зарплаты одного работника, которое составило +0,044 руб. (366,7% в структуре факторов). Также значительным было влияние изменения количества отработанных дней одним рабочим, которое составило +0,027 руб. (+225%). Наименьшим было влияние изменения удельного веса рабочих в общей численности производственного персонала: -0,001 руб. (-8,3%). Влияние изменения среднечасовой выработки продукции одним рабочим и средней продолжительности рабочего дня было почти одинаковым и составило соответственно -0,004 руб. и -0,008 руб. соответственно.

**5. Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы.** **Снижение себестоимости продукции за счет совершенствования оплаты труда**

Важнейшим условием развития экономики, увеличения накоплений и национального дохода общества является более быстрый рост производительности труда по сравнению с повышением оплаты труда.

На каждом предприятии рост производительности труда должен опережать рост заработной платы, чтобы обеспечить снижение себестоимости продукции и увеличение прибыли, необходимой для расширения производства и повышения благосостояния работников.

Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы осуществляют, сопоставляя фактические и плановые показатели повышения средней заработной платы и производительности труда. [5, с.178-180]

Таблица 15. Исходная информация

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | За отчетный год | |
| По плану | Фактически |
| А | 1 | 2 |
| 1. Объем продукции, млн.руб. | 27902 | 28348 |
| А | 1 | 2 |
| 2. Среднесписочная численность-всего, чел. | 287 | 281 |
| 3. Среднегодовая заработная плата всего персонала, млн.руб. | 416,6 | 427,2 |
|
| 4. Среднегодовая выработка на 1 работника всего персонала, млн.руб. | 97,2 | 100,9 |
|

Примечание. Источник: собственная разработка.

Соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы характеризуется коэффициентом опережения, который определяется как соотношение индексов производительности труда и средней заработной платы по формуле:

(10)

где - коэффициент опережения;

- индекс производительности труда;

- индекс средней заработной платы.

Коэффициент опережения показывает, на сколько процентов (во сколько раз) рост производительности труда опережал или отставал от повышения средней заработной платы.

Индекс средней заработной платы определяется отношением средней зарплаты за отчетный период () к средней зарплате по плану ():

(11)

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда:

(12)

Приведенные данные свидетельствуют о том, что на анализируемом предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда. Коэффициент опережения равен:

(13)

Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу: [6, с.178-179]

(14)

В данном случае более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии фонда зарплаты в размере 47,6 млн.руб. [4, c. 117]

Для определения снижения себестоимости за счет совершенствования оплаты труда и роста ее производительности необходимо сделать такой расчет: разницу между фактическим и плановым уровнем отношения фонда заработной платы к объему продукции (без налогов) в неизменных сопоставимых ценах умножить на сумму планового объема продукции в неизменных сопоставимых ценах и прироста продукции за счет роста производительности труда. При этом прирост продукции за счет роста производительности труда рассчитывается путем умножения изменения среднегодовой выработки на фактическую численность.

(15)

Где - прирост продукции за счет роста производительности труда;

- изменение среднегодовой выработки;

- фактическая численность.

=(100,9-97,2)\*281=1039,7 млн.руб.

(16)

где - себестоимость;

- фактический и плановый фонд заработной платы;

- фактический и плановый объем продукции в неизменных сопоставимых ценах.

Таким образом, за счет совершенствования оплаты труда и роста ее производительности себестоимость снизится на 787,36 млн.руб. [5, c. 181]

**6. Применение ЭВМ и ЭММ в анализе фонда заработной платы**

Одним из направлений совершенствования анализа хозяйственной деятельности является внедрение экономико-математических методов. Их применение повышает эффективность анализа за счет более углубленного изучения факторов, выбора оптимального варианта использования ресурсов и мобилизации резервов повышения эффективности хозяйствования.

Корреляционно-регрессионный анализ дает возможность оценить влияние факторов, не оказывающих прямого воздействия на исследуемый показатель. На основании данных ОАО «Завод Промбурвод» разработана таблица с данными, необходимыми для проведения корреляционно-регрессионного анализа (приложение И).

Для анализа были использованы следующие факторы:

Y=X1 – фонд заработной платы (млн.руб.);

X2 – выработка на одного рабочего (млн. руб.).

В результате проведенного корреляционно-регрессионного анализа получена машинограмма (приложение К). Произведено 36 наблюдений.

Матрица парных коэффициентов корреляции предназначена для измерения тесноты связи между факторами и результативным показателем. Полученные значения по модулю больше 0,7, что говорит о сильной связи.

Матрица частных коэффициентов корреляции имеет такое же предназначение, что и матрица парных. Частные показывают связь каждой пары факторов в чистом виде при неизменном значении остальных факторов. Полученная величина частных коэффициентов ниже парных, что свидетельствует о том, что чистое влияние факторов слабее, чем влияние, оказываемое отдельными факторами во взаимодействии с остальными.

При проведении корреляционно-регрессионного анализа было получено следующее уравнение:

Y=118+34,4 X2

118 – свободный член;

34,4 – с ростом выработки на каждого рабочего на 1 млн. руб. фонд заработной платы увеличится на 34,4 млн. руб.;

Вычисленное значение критерия Дарбина-Уотсона составило 1,723455 и находится в промежутке от до 4-. Это свидетельствует об отсутствии в рядах динамики автокорреляции.

Вычисленное значение ошибки аппроксимации составило 2,47%. Это говорит о том, что исследуемое уравнение связи достаточно точно описывает изучаемые зависимости.

Множественный коэффициент корреляции составил 0,8315546, а множественный коэффициент детерминации составил 0,6945872. В данном случае множественный коэффициент корреляции показывает наличие тесной связи между функцией и переменными. Множественный коэффициент детерминации показывает, на сколько процентов вариация результативного показателя зависит от влияния избранных факторов. В данном случае это 69,5%.

Коэффициенты регрессии в уравнении связи имеют разные единицы измерения, что делает их несопоставимыми, если возникает вопрос о сравнительной силе воздействия факторов на результативный показатель. Чтобы привести их в сопоставимый вид, все переменные уравнения регрессии выражают в долях среднеквадратического отклонения, другими словами, рассчитывают стандартизированные коэффициенты регрессии. Их еще называют бетта-коэффициентами. Они показывают, что если величина фактора увеличится на одно среднеквадратическое отклонение, то соответствующая зависимая переменная увеличится или уменьшится на долю своего среднеквадратического отклонения. Сопоставление бетта-коэффициентов позволяет сделать вывод о сравнительной степени воздействия каждого фактора на величину результативного показателя. Однако, так как в анализируемом случае представлен один фактор, то соответственно рассчитан единственный бета-коэффициент, который равен 20,42.

При составлении дальнейших планов, направленных на повышение эффективности производства и качества работы предприятия, а также в целях улучшения использования фонда заработной платы, следует обратить внимание на фактор выработки на одного рабочего и разработать комплекс мероприятий, направленных на рост данного показателя, так как опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы положительно скажутся на показателях работы предприятия.

Также в курсовой работе для снижения трудоемкости процесса анализа использовались средства вычислительной техники: Microsoft Excel. Производимые расчеты отражены в таблицах в приложении Л.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что фонд заработной платы в системе отношений нанимателя и работника играет очень важную роль, так как, с точки зрения нанимателя, фонд заработной платы представляет издержки на персонал, которые он заинтересован минимизировать. Для наемных работников фонд заработной платы является источником личного дохода, и они заинтересованы в его росте. Следовательно, интересы работодателя и наемного работника будут согласованы, если затраты на оплату труда в расчете на единицу продукции будут снижаться, а индивидуальная заработная плата работников – повышаться.

На анализируемом предприятии за 2010 год общий фонд заработной платы составил 5418,8 млн.руб., что выше, чем планировалось на 937,8 млн.руб. Данное увеличение в большей мере было обусловлено изменением фонда заработной платы в составе себестоимости продукции на +886,5 млн. руб., на что в основном повлиял рост заработной платы рабочих, который вместе с отпусками составил +732 млн. руб., из них отпускные увеличили заработную плату на 48,7 млн. руб. Однако, несмотря на преобладающий удельный вес рабочих на предприятии, наиболее значительное влияние на изменения общих расходов на оплату труда в составе себестоимости оказали изменения численности служащих и средней заработной платы служащих, которые составили соответственно – 2304 млн.руб. и +2460,3 млн.руб., что говорит о более высокой оплате их труда по сравнению с рабочими.

При анализе использования общего фонда заработной платы было выявлено, что основными направлениями выплат являются выплаты по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам, а также премирование за производственные результаты. Стоит отметить, что невыполнение плана на 5% наблюдалось по такому виду выплат, как доплаты за работу в ночное время, праздничные дни, сверхурочное время. Это могло быть обусловлено отказом рабочих работать сверхурочно, снижение количества ночных смен и т.д. Важно отметить рост такой выплаты, как материальная помощь. Он составил фактически по сравнению с планом более 50%, что является проявлением тенденции к увеличению выплат социальной направленности.

Для выявления факторов, повлиявших на изменение фонда заработной платы работников промышленно – производственного персонала, был произведен факторный анализ. Абсолютный перерасход фонда заработной платы составил 917000тыс. руб., что является в основном следствием повышением дневной заработной платы. За счет повышения среднедневной заработной платы с 62871 руб. до 76026 руб. фонд заработной платы увеличился на 919138 тыс. руб. Повышение численности персонала на 2 человека вызвало повышение фонда заработной платы по сравнению с планом на 32315 тыс. руб. А снижение количества отработанных дней на 2 вызвало снижение величины фонда заработной платы на 34453 тыс. руб.

Относительный перерасход фонда заработной платы составляет 857,4 млн. руб. Это можно объяснить ростом объема производства продукции на 1,6%.

На каждом предприятии рост производительности труда должен опережать рост заработной платы, чтобы обеспечить снижение себестоимости продукции и увеличение прибыли, необходимой для расширения производства и повышения благосостояния работников. При анализе соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы было выявлено, что на анализируемом предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда, что положительно характеризует работу предприятия, так как это способствовало экономии фонда заработной платы в размере 47,6 млн.руб.

Однако общий перерасход фонда заработной платы по сравнению с планом говорит о том, что предприятию необходимо ликвидировать перерасход фонда заработной платы либо нарастить объемы производства. Основными источниками экономии фонда заработной платы в организации являются: внедрение современных организационных форм производства и труда; выполнение плана по труду и эффективное использование численного состава работников; повышение производительности труда.

Также для эффективного использования фонда заработной платы предприятие должно придерживаться следующих принципов:

1. обеспечение опережающего темпа роста объема производства продукции, оказания услуг, выполнения работ в фактических ценах по сравнению с темпами роста фонда заработной платы;
2. учет пропорций между объемом производства и реализации продукции в фактических ценах;
3. соблюдение опережающего темпа роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;
4. повышение либо сохранение на прежнем уровне покупательной способности реальной заработной платы на фоне роста производительности труда.

Несоблюдение первого принципа может привести к разбалансированности потенциальных входящих и выходящих денежных потоков. При несоблюдении второго принципа у предприятия могут возникнуть проблемы со своевременностью выплаты работникам начисленной заработной платы и образованием у предприятия задолженности перед персоналом по оплате труда. Соблюдение третьего принципа является важнейшей предпосылкой для осуществления расширенного воспроизводства продукции, работ, услуг. Четвертый принцип предполагает необходимость обеспечения благосостояния работников по мере экономического развития предприятия, а также поддержание покупательского спроса на товары и услуги. Перечисленные принципы реализуются комплексно в процессе формирования фонда заработной платы предприятия.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:**

1. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности / Под общ. ред. В.И. Стражева, Л.А. Богдановской. – 7-е изд., испр. – Мн: Вышэйшая школа, 2008. – 527 с.
2. Анализ хозяйственной деятельности: Практикум под общ. ред. В.И.Гароста. – Мн.: БГЭУ, 2003. – 78с.
3. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. Пособие; под общ. ред. Л.Л. Ермолович. – Мн.: Современная школа, 2010. – 736 с.
4. Макарьева В.И., Андреева П.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 262 с.
5. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Инфра-М, 2009. – 512 с.
6. Савицкая Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности. – М.: Инфра-М, 2006г. – 320с.