Содержание:

 Стр.

Цели и задачи курсовой работы…………………………………………………3

Введение ………………………………………………………………………….4

Глава 1. Теоретические основы анализа фонда заработной платы

* 1. Понятие, состав, структура и функции заработной платы ………………..5
	2. Значение и задачи анализа фонда заработной платы…..…………………..9
	3. Источники информации анализа заработной платы ………………….......11
	4. Факторы, влияющие на эффективность использования заработной платы…………………………………………………………………………11

Глава 2. Методические основы анализа

2.1 Методы и приёмы анализа фонда заработной платы…………….……….14

2.2 Методика анализа эффективности использования заработной платы ….19

Глава 3. Анализ состояния и эффективности использования заработной платы на предприятии ООО «РЭУ»

3.1 Общая характеристика предприятия ………………………………………23

3.2 Анализ состава, структуры динамики и эффективности использования

 заработной платы …………………………………..…….…………………25

* 1. Пути повышения эффективности использования средств на оплату труда…………………………………………………………………………35

Заключение ………………………………………………………………….......37

Список использованных источников ………………………………………….39

**Цели и задачи курсовой работы**

Цель курсовой работы:

Основной целью курсовой работы является закрепление полученных теоретических основ и приобретение практических навыков анализа фонда заработной платы предприятия. В процессе написания курсовой работы мы должны научиться понимать сущность показателей заработной платы, их взаимосвязь и взаимозависимость, уметь их систематизировать и моделировать, определять влияние факторов, оценивать достигнутые результаты, выявлять резерв повышения эффективности оплаты труда.

Задача курсовой работы:

На первый план выдвигают вопрос анализа фонда заработной платы, и использования его показателей, оценка финансовой устойчивости, изучение факторов и резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда, поскольку вопросы оплаты труда в рыночной экономике имеют первостепенное значение для каждого субъекта хозяйствования.

На второй план выдвигают вопрос анализа уровня динамики показателей заработной платы, изучение оценки их влияния, поскольку они показывают финансовые результаты деятельности предприятия.

**Введение**

 Для того чтобы труд был высокопроизводительным, необходимо обеспечить стимулирование персонала. Стимулирование предполагает создание необходимых условий для труда и мотивационных механизмов для эффективной работы каждого работника. Условия труда затрагивают различные аспекты производственной деятельности человека.

 Во-первых, необходимо организовать работу так, чтобы не было потерь рабочего времени и непроизводительного труда.

 Во-вторых, обеспечить оптимальные психофизиологические характеристики рабочего места.

 В-третьих, способствовать созданию благоприятных межличностных отношений и удовлетворенности человека результатами труда.

 Таким образом, заработная плата является одним из основных факторов повышения производительности труда и повышения эффективности в целом.
Расчёт эффективности использования материальных ресурсов на оплату труда имеет важное значение во всей системе показателей хозяйственной деятельности предприятия.

 Эффективное управление затратами на оплату труда является необходимым условием повышения эффективности работы любого экономического субъекта, так как затраты на оплату труда традиционно занимают достаточно большой удельный вес в себестоимости продукции предприятий. Поэтому анализ эффективности использования ресурсов и поиск резервов его улучшения является одним из центральных в системе анализа хозяйственной деятельности предприятия.

**Глава 1. Теоретические основы**

 **анализа фонда заработной платы**

**1.1. Понятие, состав, структура и функции**

**заработной платы**

 В развитой рыночной экономике заработная плата — это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина, которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата.

 Итак, под заработной платой в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за единицу затрат труда наемного работника. Анализ понятия заработной платы дополняется ее делением на заработную плату в виде издержек — со стороны предпринимателя и заработную плату — в виде дохода — со стороны наемного работника.

 В зависимости от переменных факторов, воздействующих на зарплату, она различается как номинальная — денежная сумма, выплачиваемая работнику и реальная — заработанные деньги с учетом их реальной покупательной способности.

 Особая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной

плате. Она и в настоящее время остается для большинства работников основным источником доходов.

 Заработная плата как форма цены рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в

соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия.

 Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, включает в себя товары и услуги, удовлетворяющие физиологические потребности работника, а так же затраты на содержание членов семьи работника, его образование, медицинское обслуживание, повышение профессионально уровня.

 Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, получаемые за результаты своего труда. Конкретной формой цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата. Однако размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Решающее влияние на это оказывает состояние рынка труда.

 Официально публикуемые Госкомстатом России сведения о структуре фонда заработной платы работников по отраслям экономики выделяют в составе средств, расходуемых на оплату труда, следующие основные элементы:

 - оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам (без доплат и

 надбавок);

 - премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год;

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

 - выплаты по районному регулированию оплаты труда;

 - другие выплаты.

 Заработная плата выполняет несколько функций. Но можно выделить четыре основные функции заработной платы:

 - воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности

 воспроизводства рабочей силы;

 - стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение

 заинтересованности в развитии производства;

 - социальная, способствующая реализации принципа социальной

 справедливости;

 - учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

 Каждая функция, как часть единого целого – заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы.

 Например, такие функции, как учетно-производственная, воспроизводственная, стимулирующая, одновременно играют и социальную роль.

 В свою очередь в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетно-производственная функции заработной платы. Вместе с тем, при общем единстве одна из функций в определенной степени может быть противоположна другой или исключает другую, снижает результат ее действия.

 Наиболее значительным противоречием функций является то, что одни из них ведут к дифференциации заработков, другие, наоборот, к их выравниванию.

 Чем сильнее выравнивание, тем слабее дифференциация, тем слабее стимулирующее воздействие заработной платы. Это нормальное явление, т.к. оно отражает внутреннее единство и борьбу противоположностей, не свидетельствует о неточности выделенных функций.

 При регулировании заработной платы надо умело использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно усиливать одни или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию и особенностям развития общества. Для работника заработная плата есть доход, которой он получает в обмен на свой труд на предприятии.

 Естественно, что работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как роста цены рабочей силы на рынке труда, так и приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка. Определенный интерес работник проявляет также и к тому, чтобы добиться менее жестких норм трудовых затрат в процессе потребления рабочей силы под управлением и контролем работодателя, с тем, чтобы при равных условиях или того же заработка при относительно меньших трудовых усилиях.

 Как доход заработная плата должна гарантировать воспроизводство рабочей силы, поэтому функцию заработной платы нередко называют воспроизводственной.

 Для предпринимателя заработная плата всегда есть расход, и он стремится к его минимизации в счете на единицу продукции путем как более рациональной загруженности работника в течение рабочего времени, так и более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также более жесткого нормирования труда.

 Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности.

 Эту функцию заработной платы называют стимулирующей. При покупке рабочей силы работодатель также стремится достигнуть более выгодных для себя «ставок заработной платы».

 Поскольку в современных условиях «цена рабочей силы» стала сложным понятием, работодатель стремиться минимизировать в расчете на единицу продукции все виды издержек на рабочую силу, а не только на заработную плату.

 Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, поскольку ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим.

 Умелое использование этой функций превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста.

 Заработная плата не может быть ценой труда, так как она отражает не только одну фазу процесса воспроизводства рабочей силы – потребление

(использование рабочей силы), но и ее производство (формирование рабочей силы), распределение и обмен в целом.

**1.2. Значение и задачи**

**анализа фонда заработной платы**

 Информацию для принятия управленческих решений в области повышения эффективности использования ресурсов на оплату труда даёт анализ фонда заработной платы предприятия.

 Объектами анализа фонда заработной платы являются фонд заработной платы в разрезе основных групп и категорий персонала, а также фонд заработной платы по видам выплат.

 Анализ фонда заработной платы предприятия призван решать следующие задачи:
 - изучение темпов роста заработной платы в сравнении с темпами роста производительности труда: для расширенного воспроизводства темпы роста не должны превышать темпов роста его производительности, т.е. рост уровня оплаты труда должен осуществляться за счёт интенсивных факторов;

 - осуществление систематического контроля за использованием фонда заработной платы, недопущение, как перерасхода, так и необоснованной экономии фонда оплаты труда;

 - определение и внедрение наиболее прогрессивных систем оплаты труда, применяемых на данном предприятии, с целью оптимизации величины фонда оплаты труда, уровня материального стимулирования работников и снижения издержек предприятия;

 - определение и регулирование наиболее оптимальной структуры численности работников предприятия, обеспечивающей выполнение производственных заданий с наименьшими трудовыми и финансовыми затратами;

- повышение эффективности использования фонда оплаты труда с точки зрения финансово-экономической деятельности предприятия — получения максимальных соотношений прибыль—заработная плата, выручка—заработная плата, объем производства—заработная плата;

 - поиск резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов, в частности сокращения простоев, непроизводительных потерь рабочего времени;

 - максимальное обеспечение социальной защищенности работников предприятия, позволяющее избежать текучести наиболее квалифицированных кадров и, в конечном счете, ведущее к повышению производительности труда.

 Выполнение этих задач будет способствовать укреплению и организациях трудовой и финансовой дисциплины, внедрению коммерческого расчета и рациональному использованию трудовых ресурсов.

 Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

- Оплата за отработанное время;

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

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

- Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

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

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

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

- Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда: выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда; по районным коэффициентам; коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах; процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями.

**1.3. Источники информации**

**анализа заработной платы**

 Источниками информации для анализа фонда заработной платы являются: смета расходов, статистическая отчетность по труду, данные табельного учета и отдела кадров, лицевые счета, расчетные или расчетно-платежные ведомости, расчеты средней заработной платы отдельных категорий работников и др.

**1.4. Факторы, влияющие на эффективность**

 **использования заработной платы**

 Заработная плата зависит от условий производства от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Различия в заработной плате определяются, прежде всего, уровнем развития производства. Заработная плата зависит от условий производства от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени.

 Различия в заработной плате определяются, прежде всего, уровнем развития производства. В индустриально развитых странах высокий уровень заработной платы обусловлен достижениями в области производства и производительности труда.

 К числу важнейших факторов оказывающих влияние на размеры заработной платы, относится наличие в стране ресурсов, в состав которых входят природные ресурсы, производственные Заработная плата зависит от условий производства от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени.

 Важным фактором является спрос и предложение рабочей силы на рынке труда. Рынок труда является особым рынком. Он относится к числу таких рынков, на которых конкуренция носит не совершенный характер.

 Совершенная конкуренция предполагает абсолютное равенство условий купли-продажи рабочей силы.

 Оно включает такие параметры, как одинаковая квалификация рабочих, качество труда, полная информированность о наличии вакантных мест, о размерах ставок заработной платы, об условиях труда и т.д.

 Такая идеальная рыночная ситуации важным фактором является спрос и предложение рабочей силы на рынке труда.

 Вместе с тем размер заработной платы в рыночных условиях определяется качеством труда, квалификацией, профессиональной подготовкой работника, опытом его работы.

 Для оценки эффективности средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем выполненных работ в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль заработной платы.

 В процессе анализа изучается динамика этих показателей, выполнение плана по их уровню.

 Иногда проводят сравнительный анализ, который показывает, какое предприятие работает более эффективно.

 Чтобы определить объем выполненных работ на рубль заработной платы нужно объем выполненных работ поделить на ФЗП



 Чтобы определить выручку на рубль заработной платы нужно поделить выручку на ФЗП



 Для того, чтобы определить сумму брутто-прибыли на рубль зарплаты, нужно:



СБП – сумма брутто-прибыли

 Для того, чтобы определить сумму чистой прибыли на рубль зарплаты, нужно:



СЧП - сумма чистой прибыли

 Для того, чтобы определить сумму капитализированной прибыли на рубль зарплаты, нужно:



СКП – сумма капитализированной прибыли

 Для расчета факторов, влияющие на эффективность использования заработной платы по приведенным моделям может быть использован способ цепной подстановки.

 Анализ можно углубить за счет детализации каждого фактора данной модели. Зная, например, в силу каких факторов изменился уровень среднечасовой выработки или рентабельности, можно рассчитать их влияние на размер прибыли в расчете на рубль заработной платы, используя способ пропорционального деления.

 Проведенный анализ покажет основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда.

**Глава 2. Методические основы анализа**

**2.1.Методы и приёмы**

 **анализа фонда заработной платы**

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

 С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности.

Экономические явления, которые изучаются в АХД, имеют, как правило, количественную определенность, которая выража­ется в абсолютных и относительных величинах.

Абсолютные величины показывают количественные раз­меры явления в единицах меры, веса, объема, протяженности, площади, стоимости и т.д. безотносительно к размеру других явлений.

Относительные показатели отражают соотношение ве­личины изучаемого явления с величиной какого-либо другого явления или с величиной этого явления, но взятой за другое время или по другому объекту.

Относительные показатели по­лучают в результате деления одной величины на другую, кото­рая принимается за базу сравнения. Это могут быть данные плана, базисного года, другого предприятия, среднеотраслевые и т.д.

Относительные величины выражаются в форме коэффициен­тов (при базе 1) или процентов (при базе 100).

Относительная величина представ­ляет собой отношение планового уровня показателя текущего года к его уровню в прошлом году или к среднему за три-пять предыдущих лет.

Для характеристики изменения показателей за какой-либо промежуток времени используют относительные величины динамики.

Их определяют путем деления величины показа­теля текущего периода на его уровень в предыдущем периоде (месяце, квартале, году).

 Называются они темпами роста (при­роста) и выражаются обычно в процентах или коэффициентах. Относительные величины динамики могут быть базисными и цепными. В первом случае каждый следующий уровень дина­мического ряда сравнивается с базисным годом, а в другом - уровень показателя следующего года относится к предыдущему.

Показатель структуры - это относительная доля (удель­ный вес) части в общем, выраженная в процентах или коэффи­циентах.

Анализ расходования средств на оплату труда имеет исключительно большое значение. В процессе его необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности его экономии за счет роста производительности труда.

Типы факторного анализа и его основные задачи.

Каждый результативный показатель зависит от многочисленных и разнообраз­ных факторов. Чем детальнее исследует­ся влияние факторов на величину результативного показателя, тем точнее результаты анализа и оценка качества работы предприятий.

Отсюда важным методологическим вопросом в анализе хозяй­ственной деятельности является изучение и измерение влия­ния факторов на величину исследуемых экономических пока­зателей.

Без глубокого и всестороннего изучения факторов нельзя сделать обоснованные выводы о результатах деятельно­сти, выявить резервы производства, обосновать планы и управ­ленческие решения.

Под факторным анализом понимается методика комплекс­ного и системного изучения и измерения воздействия факторов на величину результативных показателей.

Различают следующие типы факторного анализа:

– детерминированный и стохастический;

– прямой и обратный;

– одноступенчатый и многоступенчатый;

– статический и динамичный;

– ретроспективный и перспективный (прогнозный).

Детерминированный факторный анализ представля­ет собой методику исследования влияния факторов, связь ко­торых с результативным показателем носит функциональный характер, т.е. когда результативный показатель представлен в виде произведения, частного или алгебраической суммы фак­торов.

Структурно-логистическая модель детерминированного анализа фонда заработной платы представлена на рисунке 1.

ФЗП

Среднегодовая зарплата работника

Среднесписочная численность работников

Среднедневная

зарплата одного работника

Количество отработанных дней одним работником

 за год

Среднечасовая зарплата одного работника

Средняя продолжительность рабочего дня

Рисунок 1. Структурно-логистическая модель детерминированного анализа ФЗП

Начинают анализ фонда заработной платы с расчета абсолютных и относительных показателей.

Абсолютное отклонение (ФЗП*абс*) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗП*ф*) с плановым фондом заработной платы (ФЗП*пл*) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

 ФЗП*абс* = ФЗП*ф* – ФЗП*пл*

Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции, однако необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции.

Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и суммы отпускных, соответствующая доля переменной зарплаты.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств).

 ФЗП*отн* = ФЗПф – ФЗПск = ФЗПф – (ФЗПпл.пер Квп + ФЗПпл.пост),

где ФЗПотн – относительное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗПф – фонд заработной платы фактический;

ФЗПпл.пер и ФЗПпл.пост – соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда зарплаты;

Квп – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

Важное значение при анализе использования фонда зарплаты имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении. А также о факторах, определяющих его уровень.

Поэтому последующий анализ состоит в изучении причин изменения средней заработной платы одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по предприятию.

При этом необходимо учитывать , что среднегодовая зарплата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочей смены и среднечасовой зарплаты:

ГЗП = Д  П  ЧЗП,

где ГЗП – среднегодовая заработная плата одного рабочего,

Д – количество рабочих дней отработанных одним рабочим в среднем за год,

П – средняя продолжительность смены,

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного рабочего.

Среднедневная заработная плата ДЗП зависит от продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:

 ДЗП=ПхЧЗП

 П - средняя продолжительность рабочего дня

 ЧЗП - среднечасовая зарплата одного рабочего

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной промежуток времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом (Iсз), который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период (СЗ1) к средней зарплате в базисном периоде (СЗ0): Iсз = СЗф / СЗпл

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (Iгв):

(Iгв) = ГВф / ГВпл,

где ГВф и ГВпл – годовая выработка соответственно фактическая и плановая.

Затем рассчитывается коэффициент опережения:

Коп = Iгв / Iсз

Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

Э = ФЗПф (Iсз – Iгв) / Iсз

Таким образом анализу хозяйственной деятельности принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов.

В процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

**2.2 Методика анализа эффективности использования заработной платы**

 Для оценки эффективности средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем выполненных работ в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль заработной платы.

 В процессе анализа изучается динамика этих показателей, выполнение плана по их уровню.

 Иногда проводят сравнительный анализ, который показывает, какое предприятие работает более эффективно.

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

 При проведении анализа эффективности использования средств на оплату труда нужно сравнить данные прошедшего года с плановыми и фактическими данными отчетного периода, т.е. изучается выполнение плана этих характеристик и их динамика.

 Применив методику детерминированного факторного анализа, необходимо определить влияние факторов на изменение прибыли от реализации на рубль заработной платы.

 Проведенный анализ прибыли на рубль заработной платы также позволяет определить основные пути повышения эффективности использования фонда заработной платы.

 В организации такими путями является сокращение сверхплановых внутрисменных потерь рабочего времени, увеличение удельного веса выручки в стоимости, произведенной продукции.

 Таким образом, основными путями повышения эффективности использования средств на оплату труда являются:

·        снижение непроизводительных выплат в структуре фонда заработной платы;

·        сокращение сверхплановых внутрисменных потерь рабочего времени;

·        увеличение удельного веса выручки

 Для оценки эффективности работы предприятия в целом используют показатели рентабельности, которые характеризуют доходность различных направлений его деятельности.

 Чтоб оценить эффективность использования средств на оплату труда нужно использовать такие характеристики, как:

- объем выполненных работ на рубль зарплаты, тыс.руб.

- выручку на рубль зарплаты, тыс.руб.

- сумму брутто-прибыли на рубль зарплаты, тыс.руб.

- сумма чистой прибыли на рубль зарплаты, тыс.руб.

- сумма капитализированной прибыли на рубль зарплаты, тыс.руб.

 Чтобы определить объем выполненных работ на рубль заработной платы нужно:



ОВР – объем выполненных работ

ФЗП – фонд заработной платы

 Чтобы определить выручку на рубль заработной платы нужно:



В- выручка

 Для того, чтобы определить сумму брутто-прибыли на рубль зарплаты, нужно:



СБП – сумма брутто-прибыли

 Для того, чтобы определить сумму чистой прибыли на рубль зарплаты, нужно:



СЧП - сумма чистой прибыли

 Для того, чтобы определить сумму капитализированной прибыли на рубль зарплаты, нужно:



СКП – сумма капитализированной прибыли

 При этом сравниваются данные прошедшего года с плановыми и фактическими данными отчетного периода, т.е. изучается выполнение плана этих характеристик и их динамика.

 При ярко выраженной сезонности в деятельности компании целесообразно проводить сравнения с аналогичными периодами прошедших лет.

 В итоге анализ выявляются тенденции конфигурации и предпосылки перерасхода (либо недорасхода) фонда оплаты труда относительно нормативных либо плановых значений.

 После этого нужно установить причины конфигурации каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы.

 При анализе эффективности использования фонда заработной платы принципиально изучить эффективность форм и систем оплаты труда. При этом устанавливают распределение рабочих по формам и системам заработной платы, а также по видам оплаты.

 Эти характеристики анализируют в динамике, устанавливают, соответствуют ли применяемые формы и системы оплаты труда условиям их внедрения, и делают выводы о вероятной замены одной системы другой. Не считая того, следует установить, обеспечивается ли на предприятии принцип оплаты по количеству и качеству труда и его результатам.

 В заключение следует отметить, что эффективное управление затратами на оплату труда является необходимым условием повышения эффективности работы любого экономического субъекта.

 Экономический анализ является основным инструментом обоснования управленческих решений.

 Данные, поставляемые системой учета, представляют собой всего лишь «сырую» информацию и в большинстве случаев требуют специальной обработки для осмысления ее содержания, оценки хозяйственной ситуации, выработки тактических и стратегических решений.

 Экономический анализ как одна из функций управления предприятием позволяет обеспечить руководство информацией, необходимой для принятия соответствующих управленческих решений.

**Глава 3. Анализ состояния и эффективности использования заработной платы на предприятии ООО «РЭУ»**

**3.1 Общая характеристика предприятия**

 Полное наименование: Общество с ограниченной ответственностью «Ремонтно-эксплуатационное управление».

 Сокращенное наименование ООО «РЭУ».

 Место нахождения: 152300, г. Тутаев, ул. Луначарского д.105

 Почтовый адрес: 152300 г. Тутаев, ул. Луначарского д.105

 Форма собственности – частная

 Учредителями общества являются:

- Ястребов Владимир Александрович;

- Бричев Вячеслав Иванович;

- Бурунов Игорь Геннадьевич;

- Даниленко Андреев Борисович;

- Рощина Светлана Ивановна.

 Общество создается для осуществления предпринимательской деятельности с целью извлечения прибыли.

 Основными видами деятельности являются:

- управление эксплуатацией жилого фонда;

- распределение электроэнергии;

- производство земляных работ;

- производство общестроительных работ по возведению зданий;

- производство общестроительных работ по строительству прочих зданий и сооружений, не включающие в другие группировки;

-осуществление иных видов деятельности, не запрещающих действующим законодательством.

 Общество вправе осуществлять любые виды деятельности, не запрещающие законом.

 Общество является юридическим лицом по Российскому законодательству и отвечает по своим обязанностям всем принадлежащим ему имуществом.

 Основная номенклатура услуг:

- замена и ремонт внутренних инженерных сетей;

- текущий и капитальный ремонт основных конструкций зданий;

- косметический ремонт мест общего пользования.

 Отрасль – жилищно-коммунальное хозяйство.

 Подотрасль – эксплуатация жилого фонда

 Общество с ограниченной ответственностью «Ремонтно-эксплуатационной управление», именуемое в дальнейшем «общество», создается его участниками путем объединения их усилий, финансовых и материальных средств для совместного ведения предпринимательской деятельности.

 ООО «РЭУ» образовано 1 мая 2007 г. его учредителями на базе МУП «Теплоэнергосеть».

 Способ управления – непосредственное управление.

ООО «РЭУ» образовано 1 мая 2007 г. его учредителями на базе МУП «Теплоэнергосеть».

 В обществе образуется резервный фонд в размере 15 % уставного капитала за счет ежегодных отчислений в размере 5% чистой прибыли.

 Общество может создать фонд потребления, развития и иные фонды,

 необходимые для деятельности общества.

 Имущество предприятия составляют основные фонды, оборотные средства и иные ценности. Источниками формирования имущества предприятия являются:

- доход, полученный в результате хоз. деятельности;

- кредиты банков и др. кредитных организаций;

- амортизационные отчисления;

- капитальные вложения и дотации из бюджета;

- иные источники, не противоречащие действующему законодательству РФ.

 На 01.02.2009 года численность рабочих в ООО «РЭУ» составляет 177 человек.

**3.2 Анализ состава, структуры динамики и эффективности использования заработной платы**

 Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонения его фактической величины от плановой (базисной).

Показатели по предприятию ООО «РЭУ» за 2008 год, тыс. руб.:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Базовый фонд заработной платы в целом по предприятию | Фактически использованные средства на оплату труда |
| ФЗП, тыс.руб. | 31633,9 | 32155,02 |
| в том числе:переменная частьпостоянная часть |  |  |
| 9490,17 | 9646,89 |
| 22143,73 | 22509,41 |
| Объем выполненных работ, тыс.руб. | 170188,33 | 180312,77 |

****

****абсолютное отклонение

****фактически использованные средства на оплату труда

****базовый фонд заработной платы в целом по предприятию

****32155,02 – 31633,9 = +521,12 тыс. руб.

 Поскольку абсолютное отклонение определяется без учета изменения объема выполненных работ, то по нему нельзя судить об экономии или перерасходе ФЗП





относительное отклонение

фонд зарплаты базовый, скорректированный на индекс объема выпуска продукции

- переменная и постоянная сумма базового фонда зарплаты

индекс объема выпуска продукции

=180312,77/170188,33=1,059

32155,02-(9490,17\*1,059+22143,73)=32155,02-32193,82=-38,8тыс. руб.

 Следовательно, на предприятии ООО «РЭУ» имеется относительная экономия в использовании ФЗП в размере 38,8тыс. руб.

 Составим модель ФЗП и определим влияние факторов на его изменения:

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год2007 г. | Отчетный год2008 г. |
| 1. Среднегодовая численность работников, чел. | 174 | 177 |
| 2. Количество отработанных дней одним работником за год, дн. | 242 | 243 |
| 3. Средняя продолжительность рабочего дня, час. | 8 | 8 |
| 4.Среднечасовая зарплата одного рабочего, руб. | 92,12 | 93,45 |
| 5. ФЗП, тыс.руб. | 31031,91 | 32155,02 |

Таблица 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год2007 г. | Отчетный год2008 г. | Отклонение |
| абсолютное | относительное% |
| 1. Среднегодовая численность работников, чел. | 174 | 177 | +3 | 101,7 |
| 2. Количество отработанных дней одним работником за год, дн. | 242 | 243 | +1 | 100,4 |
| 3. Средняя продолжительность рабочего дня, час. | 8 | 8 | 0 | 100 |
| 4.Среднечасовая зарплата одного рабочего, руб. | 92,12 | 93,45 | +1,33 | 101,4 |
| 5. ФЗП, тыс.руб. | 31031,91 | 32155,02 | +1123,11 | 103,6 |

Расчет влияния факторов по данной модели можно произвести способом абсолютных разниц:



- среднегодовая численность работников

- количество отработанных дней одним работником за год

 средняя продолжительность рабочего дня

 среднечасовая зарплата одного рабочего



(177-174)\*242\*8\*92,12=535032,96 руб.=535,03 тыс.руб.



177\*(243-242)\*8\*92,12=130441,92руб.=130,44 тыс.руб.



177\*243\*(8-8)\*\*92,12=0



177\*243\*8\*(93,45-92,12)=457637,04руб.=457,63 тыс.руб.

Итого: 535,032+130,441+457,637=+1123,11 тыс.руб.

 В целом ФЗП на предприятии ООО «РЭУ» увеличился на 1123,11 тыс.руб., т.е. на 103,6% и составил фактически 32155,02тыс.руб.

 Большое значение при анализе использования заработной платы имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а так же о факторах, определяющих его уровень.

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

Таблица 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год2007 г. | Отчетный год2008 г. | Отклонение |
| абсолютное | относительное% |
| 1. Количество отработанных дней одним работником за год, дн. | 242 | 243 | +1 | 100,4 |
| 2. Средняя продолжительность рабочего дня, час. | 8 | 8 | 0 | 100 |
| 3.Среднечасовая зарплата одного рабочего, руб. | 92,12 | 93,45 | +1,33 | 101,4 |
| 4. ГЗП, тыс.руб. | 178344,32 | 181666,8 | +3322,48 | 101,8 |



среднегодовая зарплата рабочих

- количество отработанных дней одним работником за год

 средняя продолжительность рабочего дня

 среднечасовая зарплата одного рабочего



=(243-242)\*8\*93,45=747,6



=242\*(8-8)\*93,45=0



=242\*8\*(93,45-92,12)=2574,88

Итого: 747,6+2574,88=+3322,48

 В целом ГЗП на предприятии ООО «РЭУ» увеличился на 3322,48 тыс.руб., т.е. на 101,8% и составил фактически 181666,8 тыс.руб.

Таблица 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год2007 г. | Отчетный год2008 г. | Отклонение |
| абсолютное | относительное% |
| 1. Средняя продолжительность рабочего дня, час. | 8 | 8 | 0 | 100 |
| 2.Среднечасовая зарплата одного рабочего, руб. | 92,12 | 93,45 | +1,33 | 101,4 |
| 3. ДЗП | 736,96 | 747,6 | +10,64 | 101,4 |

 Среднедневная заработная плата ДЗП зависит от продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:



 средняя продолжительность рабочего дня

 среднечасовая зарплата одного рабочего



= (8-8)\*93,45=0



8\*(93,45-92,12)=10,64

 В целом ДЗП на предприятии ООО «РЭУ» увеличился на 10,64 тыс.руб., т.е. на 101,4 и составил фактически 747,6 тыс.руб.

Характеристики динамики ФЗП ООО «РЭУ»

Таблица 6

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель динамики | Абсолютный прирост, тыс. руб. | Коэффициент роста,% | Коэффициент прироста,% | Темп роста,% | Темп прироста,% | Абсолютное значение 1% прироста, тыс. руб. |
| Динамика ФЗП | 521,12 | 1,01 | 0,1 | 101 | 10 | 52,112 |

 Для свойства конфигурации ФЗП используются следующие характеристики: абсолютный прирост, коэффициент роста, коэффициент прироста, темп роста, темп прироста, абсолютное значение 1% прироста.

Абсолютный прирост характеризует размер роста (либо уменьшения) фонда заработной платы за определенный период времени. Он равен разности значений ФЗП между отчетным и базисным годом:

= 32155,02 – 31633,9 = +521,12 тыс. руб.

Коэффициент роста есть отношение ФЗП отчетного года к ФЗП базисного года:

32155,02/31633,9=1,01%

Коэффициент прироста равен коэффициенту роста минус единица:

=1,01-1=0,1%

Темп роста рассчитывается так же, как и коэффициент роста, лишь итог выражается не в коэффициентной, а в процентной форме:

1,01\*100%=101%

Темп прироста равен темпу роста минус 100%

Абсолютное значение 1% прироста равно абсолютному приросту, деленному на темп прироста:

521,12/10=52,112 тыс.руб.

 Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем выполненных работ, сумма выручки и прибыли на рубль заработной платы и др.

Показатели эффективности использования ФОТ

на предприятии ООО «РЭУ»

Таблица 7

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Прошлый 2007 год | Отчетный 2008 год |
| План | факт |
| Объем выполненных работ на рубль зарплаты, тыс.руб. | 5,4 | 5,3 | 5,6 |
| Выручка на рубль зарплаты, тыс.руб. | 6,15 | 6,17 | 6,15 |
| Сумма брутто-прибыли на рубль зарплаты, тыс.руб. | 1,34 | 1,36 | 1,41 |
| Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты, тыс.руб. | 0,84 | 0,86 | 0,93 |
| Сумма капитализированной прибыли на рубль зарплаты, тыс.руб. | 0,45 | 0,48 | 0,45 |

Таблица 8

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | 2007 год | 2008 год |
| план | факт |
| Объем выполненных работ, тыс.руб. | 167325,49 | 170188,33 | 180312,77 |
| Выручка, тыс.руб. | 190384,93 | 195181,16 | 197753,37 |
| Сумма брутто-прибыли, тыс.руб. | 41482,24 | 43022,10 | 45338,57 |
| Сумма чистой прибыли, тыс.руб. | 26003,79 | 27205,15 | 29904,16 |
| Сумма капитализированной прибыли, тыс.руб. | 13930,60 | 15184,27 | 13456,87 |
| ФЗП, тыс.руб. | 30956,9 | 31633,9 | 32155,02 |

Для того, чтобы определить объем выполненных работ на рубль заработной платы нужно:



167325,49/30956,9=5,4

170188,33/31633,9=5,3

180312,77/32155,02=5,6

Для того, чтобы определить выручку на рубль заработной платы нужно:



190384,93/30956,9=6,15

195181,16/31633,9=6,17

197753,37/32155,02=6,15

Для того, чтобы определить сумму брутто-прибыли на рубль зарплаты, нужно:



41482,24/30956,9=1,34

43022,10/31633,9=1,36

45338,57/32155,02=1,41

Для того, чтобы определить сумму чистой прибыли на рубль зарплаты, нужно:



26003,79/30956,9=0,84

27205,15/31633,9=0,86

29904,16/32155,02=0,93

Для того, чтобы определить сумму капитализированной прибыли на рубль зарплаты, нужно:



13930,60/30956,9=0,45

15184,27/31633,9=0,48

13456,87/32155,02=0,45

 Судя по данным таблицы 7 предприятие ООО «РЭУ» добилось повышения использования средств фонда оплаты труда. На рубль зарплаты в отчетном году произведено больше продукции, получено больше валовой и чистой прибыли, что следует оценивать положительно.

 Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год) характеризуется индексом , который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период  к средней зарплате в базисном периоде . Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда 



-средняя зарплата за отчетный период

Средняя ЗП за отчетный период: 32155,02/177=181,7 тыс.руб.

-средняя зарплата базисного периода

Средняя ЗП базисного периода: 31031,91/174=178,3 тыс.руб.

=181,7/178,3=1,02



181666,8/178344,32=1,01

 Приведенные данные свидетельствуют о том, что на анализируемом предприятии ООО «РЭУ» темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда. Коэффициент опережения () равен:



1,02/1,01=1,009

 Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) ФЗП в связи с изменениями соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

+- 32155,02\*=-318,36 тыс.руб.

 На предприятии ООО «РЭУ» более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии ФЗП в размере 318,36 тыс.руб.

 Вывод: полученные результаты свидетельствуют о том, что на предприятии ООО «РЭУ» происходит экономия в использовании фонда заработной платы в размере 38,8тыс. руб., абсолютное отклонение составило

521,12 тыс. руб., однако данное значение не сможет свидетельствовать о реальных тенденциях изменения фонда оплаты труда, поскольку абсолютное отклонение определяется без учета изменения объема выполненных работ. Для этих целей определяется относительное отклонение, которое составило 38,8тыс. руб. В процессе анализа определены факторы абсолютного и относительного отклонения фонда оплаты труда. При этом на изменение переменной и постоянной части фонда оплаты труда оказывают влияние различные факторы. В целом ФЗП на предприятии ООО «РЭУ» увеличился на 1123,11 тыс.руб., т.е. на 103,6% и составил фактически 32155,02тыс.руб.

Большое значение при анализе использования заработной платы имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а так же о факторах, определяющих его уровень. В целом ГЗП на предприятии ООО «РЭУ» увеличился на 3322,48 тыс.руб., т.е. на 101,8% и составил фактически 181666,8 тыс.руб., ДЗП на предприятии ООО «РЭУ» увеличился на 10,64 тыс.руб., т.е. на 101,4 и составил фактически 747,6 тыс.руб. Для свойства конфигурации ФЗП используются следующие характеристики: абсолютный прирост, коэффициент роста, коэффициент прироста, темп роста, темп прироста, абсолютное значение 1% прироста. Расчет показателей приведен в таблице 6. Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем выполненных работ, сумма выручки и прибыли на рубль заработной платы и др. Предприятие ООО «РЭУ» добилось повышения использования средств фонда оплаты труда. На рубль зарплаты в отчетном году произведено больше продукции, получено больше валовой и чистой прибыли, что следует оценивать положительно. На предприятии ООО «РЭУ» более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии ФЗП в размере 318,36 тыс.руб.

**3.3**  **Пути повышения эффективности использования**

**средств на оплату труда**

 При проведении анализа эффективности использования средств на оплату труда нужно сравнить данные прошедшего года с плановыми и фактическими данными отчетного периода, т.е. изучается выполнение плана этих характеристик и их динамика.

 При ярко выраженной сезонности в деятельности компании целесообразно проводить сравнения с аналогичными периодами прошедших лет.

 В итоге анализ выявляются тенденции конфигурации и предпосылки перерасхода (либо недорасхода) фонда оплаты труда относительно нормативных либо плановых значений.

 После этого нужно установить причины конфигурации каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы.

 Для расширенного воспроизводства получения нужной прибыли и рентабельности нужно, чтоб темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты.

 Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты и, соответственно, уменьшение суммы прибыли. Изменение среднего заработка работающих за период характеризуется его индексом. На предприятии ООО «РЭУ» индекс заработной платы равен 1,01.

 Темп роста производительности труда обязан опережать темп роста средней заработной платы. Для этого рассчитывают коэффициент опережения  и анализируют его в динамике. На предприятии ООО «РЭУ» он составляет 1,009.

 Потом создают подсчёт суммы экономии (перерасхода) (Э) фонда заработной платы в связи с конфигурацией соотношений меж темпами роста производительности труда и его оплаты. В нашем случае он равен -318,36 тыс.руб.

 Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. На предприятии ООО «РЭУ» - это сокращение целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени, а так же увеличение доли чистой прибыли в ее общей сумме.

**Заключение**

 Заработная плата – это сложное понятие, поскольку оно отражает отношения между собственником капитала и наёмным работником, которые складываются на рынке труда и в производстве новой стоимости. К тому же заработная плата, или ставка заработной платы — это цена, выплачиваемая за использование труда, хотя на практике заработная плата может принимать форму премий, гонораров, месячных окладов, термин заработной платы используется для обозначения ставки заработной платы за единицу времени.

 Такое обозначение имеет преимущество, что напоминает нам, что ставка заработной платы суть цена, выплачиваемая за использования единиц услуг труда. И её величина зависит от следующих основных социально-производственных и рыночных факторов.

 Во-первых, размер заработной платы человека зависит от величины стоимости его рабочей силы. Для каждой группы работников такая стоимость имеет нижний и верхний уровни.

 Наименьшим пределом является сумма стоимости жизненных средств, идущих на восстановление работоспособности труженика самой низкой квалификации.

 Во многих странах официально подсчитывается прожиточный минимум, который определяет границу бедности – размер средств, идущих для простого поддержания жизнедеятельности работников, и устанавливается минимальный уровень заработной платы.

 Верхняя граница стоимости рабочей силы учитывает дополнительные затраты на получение высокой квалификации и удовлетворения социально-культурных потребностей.

 Во-вторых, размеры заработка зависят от уровня квалификации. Рабочая сила повышенной квалификации требует для своего воспроизводства лучших в количественном и качественном отношениях жизненных условий.

 В-третьих, на величину заработной платы влияют национальные различия между странами, степень развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения.

 Данные различия зависят от научно-технического уровня производства, достигнутого роста производительности труда, степени развитости рабочей силы, нормального для данного общества качества жизни и иных факторов.

 В-четвёртых, на величину оплаты труда влияют рыночные факторы. Конкуренция между наёмными работниками ведёт к тому, что в национальном масштабе устанавливается примерно одинаковая оплата труда работников определённой профессии с равным уровнем образования и квалификации.

Все рассмотренные факторы, воздействующие на величину вознаграждения

за труд, дают возможность и необходимость применять разные формы заработной платы.

**Список используемых источников:**

1. Савицкая Г.В. –Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник.-3-е издание, переработанное и дополненное.- М.:ИНФРА-М, 2004-425 стр.-(Высшее образование);
2. Канке А.А., Кошевая И.П. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2007, 288 с. – (Профессиональное образование).
3. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит.-М.:ИНФРА-М,2002
4. Ковалёв В.В., Волкова О.Н., Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. – М.: Т.К.ВЕлби, Изд-во Проспект, 2007. – 424 с.
5. Скамай Л.Г., Трубочкина М.И. Экономический анализ деятельности предприятия: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 296 с. – (Высшее образование).
6. Титов В.И. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. –М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2005. – 352 с.
7. Пястолов С.М. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 2-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия»; Мастерство, 2002. – 36 с.
8. Хотинская Г.И., Харитонова Т.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: Дело и сервис,2004.
9. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Финансы предприятий. М.:ИНФРА-М,1999.