Содержание

Введение

1 Теоретические основы анализа фонда оплаты труда

1.1 Особенности деятельности бюджетных учреждений

1.2 Нормативное регулирование

1.3 Общие сведения об организации

1.4 Структура фонда оплаты труда

2 Анализ фонда оплаты труда

2.1 Анализ состава и динамики фонда оплаты труда

2.2 Факторный анализ фонда заработной платы

Заключение

Список литературы

Приложения

Введение

 Предмет анализа хозяйственной деятельности - материальные, трудовые и финансовые ресурсы, а также источники их образования. Содержание и основная целевая установка - оценка эффективности использования этих ресурсов и поиск путей оптимизации, а также факторов, влияющих на изменение, анализ финансового состояния и выявление путей его улучшения.

Объектом исследования в анализе является предприятие, его структурные подразделения, отделы, участки, филиалы.

Анализ предусматривает изучение всех хозяйственных процессов, факторов, показателей работы не изолировано друг от друга, а в тесной взаимосвязи, а также предполагает комплексное и системное изучение и измерение влияния каждого и всей совокупности факторов на конечный результат работы предприятия.

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.

 Анализ использования фонда оплаты труда должен включать оценку общего фонда оплаты труда, его структуры и динамики, его доли в структуре средств на потребление. Фонд оплаты труда по категориям работающих рассматривается аналогично, с учетом основной и дополнительной заработной платы, наличия непроизводительных выплат. Определяется средний уровень оплаты труда за различные периоды (год) и его динамика. Рассчитывается влияние изменения численности и среднегодовой заработной платы на фонд оплаты труда.

Актуальность темы.

Рациональное использование фонда оплаты труда тесно связано с правильной организацией зарплаты на предприятии, зависит от степени выполнения программы и состояния организации труда, поэтому необходимо, чтобы анализ обеспечивал:
- Проверку соответствия размеров использования фонда заработной платы объему выполненной программы;

- Определение размера экономии или допущенного перерасхода этого фонда и основных направлений перерасхода;
- Группировку факторов, определяющих фактические соотношения между численностью персонала, средней заработной платой и фондом оплаты труда;
- Разработку конкретных организационно-технических мероприятий, вытекающих из всего материала анализа.

Цель и задачи.

Целью данной курсовой работы является анализ использования фонда оплаты труда.
 Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:
- оценка обоснованности потребности учреждения в средствах на оплату труда;

-характеристика состава фонда заработной платы по категориям персонала, структурным подразделениям и формам выплат;

- определение полноты использования фонда в целом по учреждению и отдельным категориям персонала;

- выявление факторов и измерение их влияния на изменение выплат из фонда оплаты труда;
- выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда оплаты труда.

1 Теоретические основы анализа фонда оплаты труда

1.1 Особенности деятельности бюджетных учреждений

Учреждения, предприятия и организации здравоохранения, системы социальной защиты населения, образования, науки и культуры финансируются из бюджета. Бюджетные организации по сути своей являются некоммерческими организациями, поэтому основным источником дохода для них является не выручка, а средства целевого финансирования, которые могут быть использованы только на уставные цели.

Финансирование образовательных учреждений осуществляется на основе государственных (в том числе ведомственных) и местных нормативов финансирования, определяемых в расчете на одного обучающегося, воспитанника по каждому типу и виду образовательного учреждения.

Структура и величина норматива бюджетного финансирования регулируются посредством установления экономических нормативов на фонд оплаты труда по типам и видам образовательных учреждений в зависимости от финансовых возможностей на уровне района, области, региона. На основе установленного экономического норматива на фонд оплаты труда учреждение самостоятельно определяет фонд заработной платы педагогического персонала, исходя из тарификации педагогических работников; административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

В бюджетной сфере существует много различных выплат, производимых работникам бюджетных учреждений, занятых в различных отраслях. Поэтому правила начисления оплаты труда и дополнительных выплат регулируются не столько трудовым законодательством, сколько отраслевыми и ведомственными инструкциями, разработанными на основе трудового законодательства.

Основными задачами организации заработной платы по отраслевому принципу являются: определение обоснованных соотношений в уровнях оплаты труда различных категорий работников; установление меры труда; разработка способов учета в организации оплаты труда качественных показателей работы.

1.2 Нормативное регулирование

Для целей анализа следует подбирать, обрабатывать и систематизировать лишь такие материалы и данные, которые обеспечивают возможность выявления степени влияния определенных факторов (положительных или отрицательных) на расходование фонда заработной платы.
 Для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами:
- Отчетными данными (в сравнении с планом) численности работающих, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда заработной платы.
- Отчетными данными (в сравнении с планом) об использовании фонда зарплаты по его составным (структурным) элементам.
- Материалами оперативного контроля, характеризующими состояние тарифной дисциплины на предприятии, и правильность тарификации работ и работающих.
- Материалами, характеризующими законность ряда выплат и доплат, произведенных за отчетный период.
 Источники информации для анализа:
 1.Статистическая отчетность по труду ф.N1-Т «Отчет по труду»,

2. ф. № ОШ-2 « Сведения о финансировании и расходах дневного общеобразовательного учреждения»,

3. штатное расписание, тарификационные списки работников, данные табельного учета и движения кадров.

1.3 Общие сведения об организации

Комитет по общему и профессиональному образованию администрации города Владивостока является структурным подразделением администрации города, подотчетным в своей деятельности главе администрации г. Владивостока и курирующему заместителю главы администрации.

Реализуя законодательство Российской Федерации Приморского края и города Владивостока в сфере образования, Комитет осуществляет свою деятельность в непосредственном взаимодействии со структурными подразделениями администрации города и края, а также с коммерческими и некоммерческими организациями, общественными объединениями и гражданами по вопросу образования.

Комитет совместно со школами, внешкольными, дошкольными образовательными учреждениями и другими подразделениями, юридическими и физическими лицами представляет единую систему образования, действующую на территории города в целях оказания образовательных услуг. В непосредственном ведении комитета находятся муниципальные образовательные учреждения: детские дома, школы, интернаты, дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования.

Таблица 1 - Состав подведомственных Комитету учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждения | Кол-во учреждений |
| Школы | 88 |
| Детские дошкольные учреждения | 163 |
| Вечерние школы | 9 |
| Детские дома | 4 |
| Школы-интернаты | 6 |
| Внешкольные учреждения | 27 |
| Прочие учреждения | 10 |

Рассмотрим структуру Комитета по общему и профессиональному образованию города Владивостока.

Отдел по учету и контролю за образовательными учреждениями делится на подразделения по районам. Анализируемое предприятие - Отдел по учету и контролю за образовательными учреждениями Советского района.

Рис.1 - Структура Комитета по общему и профессиональному образованию

|  |
| --- |
| Комитет |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Отделобщегои доп.образования |  | Отдел соц.защитыдетей испец.образова-ния |  | Отделстроит-ваи кап.ремонта |  | Отделвысшегои проф.Образования |  | Отделобеспе-чениятрудовых прав и делопроизводства |  | Отделпо бух.учетуиконтролю |  | Район-ныеотделыобразования |

1.4 Структура фонда оплаты труда

В соответствии с Законом о бюджете выделяются средства для обеспечения функционирования учреждений образования и других организаций непроизводственной сферы. Эти средства имеют строго целевое назначение, а статьи расходов определены законодательством. Бюджетные учреждения получают средства не только из государственного бюджета, но и из других (внебюджетных) источников, расходование которых регламентируется утверждаемыми сметами по их каждому конкретному виду(приложение 1,2).

Затраты на оплату труда занимают значительный удельный вес в расходах организации. Формирование расходов на оплату труда происходит исходя из размеров заработной платы, которая в свою очередь зависит от занимаемой должности с учетом квалификационной категории, уровня образования, ученой степени, ученого звания, стажа работы по занимаемой должности и от наличия почетных званий.

Таблица 2 - Статьи расходов отдела образования на 2004г.

 В соответствии с таблицей затраты на оплату труда составляют 77,05 %

 (тыс. руб.).

Таблица 3 - Статьи расходов отдела образования на 2005г.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Расходы |
| Фактически | Кол-во от общей |
| тыс.руб. | суммы. % |
| Текущие расходы - всего: | 93896 | 99,59 |
| Оплата труда | 55813 | 59,20 |
| Начисления на оплату труда | 19549 | 20,73 |
| Трансферты населению | 3198 | 3,39 |
| Приобретение предметов снабжения и расходных материалов | 1017 | 1,08 |
| Оплата услуг связи | 68 | 0,07 |
| Оплата коммунальных услуг | 12436 | 13,19 |
| Прочие текущие расходы на закупки товаров и оплату услуг | 1815 | 1,92 |
| Капитальные расходы - всего: | 390 | 0,41 |
| Приобретение и модернизация оборудования  | 48 | 0,05 |
| Капитальный ремонт | 342 | 0,36 |
| Текущие и капитальные расходы | 94286 | 100,00 |

В соответствии с таблицей затраты на оплату труда составляют 79,93 %

 (тыс. руб.).

Расходы организации, связанные с оплатой труда, и другие выплаты работникам подразделяются на: фонд заработной платы; выплаты социального характера; расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Общую сумму средств в денежной и натуральной формах, распределяемых между работниками организации в соответствии с количеством и качеством труда, определяют как фонд заработной платы.

Рис.2 - Состав фонда заработной платы

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Оплата труда за отработанное и неотработанное время (в денежной и натуральной форме) |  | Стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда |  | Премии и единовременные поощрительные выплаты |  | Выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер |

При натуральной форме оплаты труда и предоставлении социальных выплат в отчеты по труду включаются суммы, исходя из расчета по рыночным ценам, сложившимся в данном регионе на момент начисления. Если товары или продукты предоставлялись по пониженным ценам, то включается разница между их полной стоимостью и суммой, уплаченной работниками.

Состав фонда заработной платы приводится в отчетности по труду (приложение 1,2).

Из таблицы 4 следует, что основную долю фонда оплаты труда составляет оплата труда педагогическому персоналу 52,7%. Это свидетельствует о том, что основным персоналом на предприятии являются учителя.

Таблица 4 - Состав и структура фонда оплаты труда на 2004г.


Таблица 5 - Состав и структура фонда оплаты труда на 2005г.



Из таблицы 5 следует, что основную долю фонда оплаты труда составляет оплата труда педагогическому персоналу 45,72%.

Фонд заработной платы исчисляется за месяц, квартал и год. Годовой фонд заработной платы равен сумме месячных фондов. Исходя из фонда заработной платы, определяется уровень заработной платы как для предприятий и организаций, так и для отраслей экономики в целом.

Расчет средств на оплату труда начинается с расчета фонда заработной платы на одну ставку по каждой группе персонала.

Исходной базой для расчета фонда заработной платы по каждой группе является средний разряд единой тарифной сетки.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка, она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех

категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации.

Единая тарифная сетка имеет 18 разрядов: для рабочих с 1-го по 8-ой, для служащих – со 2-го по 18-ый.

Каждому разряду соответствует тарифный коэффициент. Заработную плату по соответствующей должности определяют умножением ставки (оклада) 1-го разряда на тарифный коэффициент.

Ставки и оклады каждому работнику устанавливаются по результатам аттестации и тарификации. При этом за основу принимают выполняемые работником трудовые функции, конкретные должностные обязанности работников, их образовательный уровень. Кроме того, учитывают содержание и характер выполняемых работ, их разнообразие (комплексность), руководство подчиненными, степень самостоятельности, уровень ответственности.

Таблица 6 - Единая тарифная сетка

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Тарифные коэффициенты | 1,0 | 1,36 | 1,59 | 1,73 | 1,82 | 2,0 | 2,27 | 2,54 | 2,91 |
| Тарифныеставки(оклады) | с 1.10.03 г. | 600 | 670 | 740 | 820 | 910 | 1010 | 1110 | 1220 | 1340 |
| с 1.01.05 г. | 720 | 800 | 890 | 980 | 1090 | 1210 | 1330 | 1460 | 1600 |
| Разряды оплаты труда | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Тарифные коэффициенты | 3,27 | 3,68 | 4,18 | 4,73 | 5,32 | 6,00 | 6,68 | 7,41 | 8,23 |
| Тарифныеставки(оклады) | с 1.10.03 г | 1470 | 1610 | 1740 | 1880 | 2020 | 2180 | 2340 | 2520 | 2700 |
| с 1.01.05 г. | 1760 | 1930 | 2080 | 2250 | 2420 | 2610 | 2810 | 3030 | 3240 |

Затем формируется структура фонда заработной платы, т. е. определяется тарифная и надтарифная часть заработной платы в процентном отношении (при фонде заработной платы равной 100 процентов) по каждой группе персонала.

Рисунок 3 - Структура фонда заработной платы

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тарифный фонд |  | Надтарифный фонд |

Основой формирования структуры фонда заработной платы является непосредственное содержание труда применительно к каждой группе работников.

Заработная плата как экономическая категория применительно к любому виду конкретного труда делится на две части: тарифную (основную) и надтарифную (дополнительную). Соотношение этих частей заработной платы в формировании средств на оплату труда имеет очень важное значение. Каждая из них имеет свое целевое назначение.

Тарифная часть заработной платы регулируется на государственном уровне в зависимости от сложности труда. Применительно к работникам образовательных учреждений в состав тарифной части заработной платы включаются:

- оплата по тарифным ставкам в соответствии с квалификационным разрядом единой тарифной сетки с учетом их повышения за условия труда;

- оплата труда за учебную нагрузку, совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания, а также за работу на условиях совместительства;

- доплаты и надбавки за вредные условия труда и режим работы;

-прочие выплаты постоянно действующего характера, устанавливаемые на региональном уровне.

Надтарифная часть заработной платы выполняет стимулирующую функцию. В ее состав включаются различные поощрительные и стимулирующие доплаты и надбавки, компенсирующие повышение затрат труда работника. Доплаты и надбавки такого характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной части. К ним относятся:

- доплаты за выполнение функций, не входящих в круг прямых обязанностей работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

- выплаты стимулирующего характера (поощрения, вознаграждения, доплаты за качество, интенсивность и напряженность труда, за экономию финансовых средств и др.);

- прочие выплаты.

Совершенствование тарифных условий оплаты труда в современных условиях направлено на повышение удельного веса тарифа в общем заработке, который должен составлять от 70 до 85 процентов. Исходя из этого, при формировании средств на оплату труда рекомендуются следующие соотношения тарифной и надтарифной частей по каждой группе работников:

Таблица 7 - Соотношение тарифной и надтарифной частей в структуре фонда оплаты труда образовательных учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа (категория) работников | Тарифная часть % | Надтарифная часть % |
| Педагогический персонал:педагогические работники общеобразовательных учреждений всех типов и видов | 75 | 25 |
| Педагогические работники дошкольных и внешкольных учреждений | 80 | 20 |
| Административный персонал (все работники, отнесенные к этой группе) | 70 | 30 |
| Учебно-вспомогательный персонал (все работники, отнесенные к этой группе) | 85 | 15 |
| Обслуживающий персонал (все работники, отнесенные к этой группе) | 85 | 15 |

Такое соотношение позволяет сохранить все действующие надбавки к тарифным ставкам (окладам).

После определения тарифной части заработной платы рассчитывается надтарифная часть, исходя из установленных процентных соотношений тарифной и надтарифной частей по каждой группе работников по формуле:



Затем к общей сумме заработка (тарифной и надтарифной частям) прибавляются следующие компенсационные выплаты, установленные для работников образования:

- на приобретение книгоиздательской продукции;

- по районному коэффициенту;

-прочие выплаты и надбавки.

Из чего следует, что среднемесячная заработная плата работников образовательных учреждений складывается из тарифной, надтарифной частей и компенсационных выплат.

Таким образом, основным принципом построения отраслевой системы оплаты труда работников образования является принцип дифференциации ставок (окладов) в зависимости: от уровня образования, от профессионального стажа, от занимаемой должности, от типа образовательного учреждения. Учитывая значительную численность работников, занятых педагогической деятельностью в образовательных учреждениях, многообразие характера работы и условий, в которых она осуществляется, необходимо обеспечить финансовыми ресурсами выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений в части реализации ими государственного стандарта общего образования.

2 Анализ фонда оплаты труда

2.1 Анализ состава и динамики фонда оплаты труда

Анализ использования средств на оплату труда имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда оплаты труда.

Основные этапы анализа.
 Анализ использования фонда оплаты труда должен осуществляться по заранее предусмотренной системе.
 Основными его этапами на предприятии являются следующие:
- Подбор, обработка и систематизация необходимых отчетных данных и материалов оперативного наблюдения;
- Анализ накопленных материалов;
- Использование результатов анализа для разработки и осуществления мер оперативного воздействия на практику работы предприятия и повышения эффективности его работы.

Средства на оплату труда в учреждениях образования должны расходоваться в пределах установленного объема сметы.

 Поэтому, приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение его величины.

Абсолютное отклонение – разница между фактическими выплатами по оплате труда и плановым фондом заработной платы. Оно рассчитывается в целом по учреждению, отдельным категориям работников, подразделениям и характеризует полноту использования выделенных из бюджета средств на оплату труда.

Абсолютное отклонение (ΔФЗПабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с фондом заработной платы по плану (ФЗПпл) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

ΔФЗПабс = ФЗПф – ФЗПпл

Проведем анализ использования фонда заработной платы отдельно по годам (приложение 3,4).

Таблица 8 - Оценка использования фонда заработной платы в целом по отделу образования и его подразделениям за 2004г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Подразделения | Фонд заработнойплаты, тыс. руб. | Отклонение (+ ,- ) | Выполнение сметных назначений % |
| По смете | Фактически | абсолютное | % |
| Школы, интернаты, детские дома | 36154,3 | 45684,0 | +9529,7 | +26,3 | 126,3 |
| Внешкольные учреждения | 1275,5 | 1614,7 | +339,2 | +26,6 | 126,6 |
| Детские дошкольные учреждения | 9337,9 | 15748,7 | +6410,8 | +68,6 | 168,6 |
| Спортивные учреждения | 1798,3 | 3016,8 | +1218,5 | +67,7 | 167,7 |
| Прочие учреждения образования | 1847,2 | 3019,0 | +1171,8 | +63,4 | 163,4 |
| Итого по отделу образования | 50413,2 | 69083,2 | +18670,0 | +37,0 | 137,0 |

Из данных таблицы следует, что план по фонду заработной платы выполнен на 137%. В 2004 г. в целом по предприятию фактический перерасход фонда зарплаты по сравнению с плановым составил 18670 тыс. руб. По категориям работников также наблюдается перерасход фонда зарплаты. Наибольшее отклонение по фонду заработной платы наблюдается по детским дошкольным учреждениям и спортивным учреждениям.

Таблица 9 - Оценка использования фонда заработной платы в целом по отделу образования и его подразделениям за 2005г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Подразделения | Фонд заработнойплаты, тыс. руб. | Отклонение (+ ,- ) | Выполнение сметных назначений % |
| По смете | Фактически | абсолютное | % |
| Школы, интернаты, детские дома | 51042,2 | 54725,3 | +3683,1 | +7,2 | 107,2 |
| Внешкольные учреждения | 1872,3 | 2046,2 | +173,9 | +9,3 | 109,3 |
| Детские дошкольные учреждения | 17325,1 | 19993,1 | +2668,0 | +15,4 | 115,4 |
| Спортивные учреждения | 2241,9 | 3901,7 | +1659,8 | +74,0 | 174,0 |
| Прочие учреждения образования | 2880,5 | 3935,3 | +1054,8 | +36,6 | 136,6 |
| Итого по отделу образования  | 75362,0 | 84601,6 | +9239,6 | +12,2 | 112,2 |

Из данных таблицы следует, что план по фонду заработной платы выполнен на 112,2%. В 2005 г. в целом по предприятию фактический перерасход фонда зарплаты по сравнению с плановым составил 9239,6 тыс. руб. По категориям работников также наблюдается перерасход фонда зарплаты. Наибольшее отклонение по фонду заработной платы наблюдается по спортивным учреждениям и прочим учреждениям.

Проведем анализ использования фонда заработной платы в динамике за ряд лет.

Из расчетов, результаты которых приведены в таблице 10, мы видим, что в 2005 г. перерасход фонда зарплаты по сравнению с 2004г. составил 15518,4 тыс. руб., из них наибольшее отклонение наблюдается по спортивным и прочим учреждениям.

Таблица 10 - Оценка использования фонда заработной платы в целом по отделу образования и его подразделениям за 2004-2005г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Подразделения | Фонд заработнойплаты, тыс. руб. | Отклонение (+ ,- ) |
| 2004г. | 2005г. | абсолютное | % |
| Школы, интернаты, детские дома | 45684,0 | 54725,3 | +9041,3 | +19,8 |
| Внешкольные учреждения | 1614,7 | 2046,2 | +431,5 | +26,7 |
| Детские дошкольные учреждения | 15748,7 | 19993,1 | +4244,4 | +26,9 |
| Спортивные учреждения | 3016,8 | 3901,7 | +884,9 | +29,3 |
| Прочие учреждения образования | 3019,0 | 3935,3 | +916,3 | +30,3 |
| Итого | 69083,2 | 84601,6 | +15518,4 | +22,4 |

2.2 Факторный анализ фонда заработной платы

Конкретизировать причины отклонения позволяет анализ влияния основных факторов изменения фонда заработной платы по подразделениям.

Основные факторы изменения фонда заработной платы можно представить в следующем виде.

Рисунок 4 - Факторы изменения фонда заработной платы

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

|  |
| --- |
| Факторы изменения |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изменение численности персонала- Изменение самойчисленности- Изменение структуры персонала |  |  |  | Изменение ставок зарплаты-Изменение самих ставок-Изменение условий премирования-Изменение доплат к основным расценкам |

Анализ факторов, влияющих на расходы на оплату труда

На величину абсолютного отклонения оказывают влияние два фактора:
 -изменение среднегодовой численности работников
 -изменение среднегодовой зарплаты на одного среднесписочного работника.

Изменение среднегодовой численности работников происходит за счет изменения численности учащихся. То есть к 1 сентября набирается определенное количество работников с учетом необходимого количества классов (учащихся).

Изменение среднегодовой заработной платы происходит за счет повышения минимальной оплаты труда согласно ЕТС, что ведет к увеличению окладов работников учреждения.

Для факторного анализа абсолютного отклонения по фонду зарплаты могут быть использованы следующие формулы:

ФЗП = ЧР \* ЗП,

где ФЗП - фонд заработной платы

ЧР – среднегодовая численность работников

ЗП – среднегодовая заработная плата одного работника

Расчет влияния этих факторов можно произвести способом абсолютных разниц.

Влияние численности работников на расходы на оплату труда:

Для определения его влияния на фонд оплаты труда выявленное отклонение от плановой численности работников умножается на среднегодовую плановую заработную плату.

ΔФЗПчр = (ЧР1 – ЧР0) \* ЗП0

Влияние среднегодовой заработной платы на расходы на оплату труда:

По действующей методике для определения влияния изменения среднегодовой заработной платы на фонд оплаты труда сумму отклонения от предусмотренной планом среднегодовой зарплаты одного работника умножают на фактическое в отчетном периоде среднегодовое число работников.

ΔФЗПгзп = (ЗП1 –ЗП0)\* ЧР1

Влияние факторов: Абсолютный прирост фонда заработной платы ΔФЗП:

ΔФЗП=ФЗП1–ФЗП0=(ГЗП1-ГЗП0)\*ЧР1+(ЧР1-ЧР0)\*ФЗП0

 Анализ влияния факторов на фонд оплаты труда проведем как в целом по отделу образования, так и в разрезе подразделений (приложение 3,4).
 По результатам такого анализа можно сделать выводы:

1. По какой категории и по какому фактору произошли изменения.
2. За счет какой из категорий изменился фонд зарплаты.

 Таблица 11 - Расчет влияния изменения факторов на отклонение по фонду заработной платы за 2004г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Подразделения | Фондзаработной платы,тыс.руб. | Среднегодоваячисленностьработающих, чел. | Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс.руб. | Отклонение по фонду зарплаты,тыс.руб. |
| По смете | фактически | По плану | фактически | По смете | фактически | Всего | В том числе за счет изменения |
| численностиработающих | средней зарпла-ты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Школы, интернаты | 36154,3 | 45684 | 899 | 909 | 40,2 | 50,2 | 9529,7 | 402 | 9090 |
| Внешкольные учреждения | 1275,5 | 1614,7 | 47 | 48 | 27,1 | 33,6 | 339,2 | 27,1 | 312 |
| Детские дошкольные учреждения | 9337,9 | 15748,7 | 465 | 462 | 20,1 | 34,1 | 6410,8 | -60,3 | 6468 |
| Спортивные учреждения | 1798,3 | 3016,8 | 58 | 61 | 31 | 49,4 | 1218,5 | 93 | 1122,4 |
| Продолжение Таблицы 11 - Расчет влияния изменения факторов на отклонение по фонду заработной платы за 2004г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Прочие учреждения образования | 1847,2 | 3019 | 65 | 67 | 28,4 | 45 | 1171,8 | 56,8 | 1112,2 |
| Итого по отделу образования | 50413,2 | 69083,2 | 1534 | 1547 | 32,86 | 44,66 | 18670 | 518,6 | 18104,6 |

Пользуясь данными таблицы, определим влияние этих факторов на сумму абсолютного отклонения от планового фонда.

Увеличение численности работающих на 10 человек обеспечило перерасход по фонду заработной платы на сумму 518,6 тыс. руб. Перерасход в сумме 18104,6 тыс. руб. является результатом увеличения уровня среднегодовой заработной платы в учреждении.

Таким образом, в результате совокупного влияния этих факторов сумма абсолютного отклонения фонда оплаты труда составила 18670тыс.руб.-перерасход.

Пользуясь данными таблицы 12, определим влияние этих факторов на сумму абсолютного отклонения от планового фонда.

Увеличение численности работающих на 5 человек обеспечило перерасход по фонду заработной платы на сумму 1148,5 тыс. руб.

Перерасход в сумме 5257,7 тыс. руб. является результатом увеличения уровня среднегодовой заработной платы в учреждении. Таким образом, в результате совокупного влияния этих факторов сумма абсолютного отклонения фонда оплаты труда составила 6406,2тыс.руб.-перерасход.

Таблица 12 - Расчет влияния изменения факторов на отклонение по фонду заработной платы за 2005г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Подразделения | Фондзаработной платы,тыс.руб. | Среднегодоваячисленностьработающих, чел. | Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс.руб. | Отклонение по фонду зарплаты,тыс.руб. |
| По смете | фактически | По плану | фактически | По смете | фактически | Всего  | В том числе за счет изменения |
| численностиработающих | средней зарпла-ты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Школы, интернаты, | 51184,2 | 54725,3 | 849 | 854 | 60,29 | 64,08 | 3541,1 | 301,438 | 3239,66 |
| Внешкольные учреждения | 1948,1 | 2046,2 | 39 | 43 | 49,95 | 47,59 | 98,1 | 199,805 | -101,71 |
| Детские дошколь-ные учреждения | 17580,4 | 19993,1 | 468 | 477 | 37,56 | 41,91 | 2412,7 | 338,085 | 2074,62 |
| Спортив-ные учреждения | 3606,2 | 3901,7 | 72 | 77 | 50,09 | 50,67 | 295,5 | 250,431 | 45,0694 |
| Прочие учреждения образова-ния | 3876,5 | 3935,3 | 66 | 67 | 58,73 | 58,74 | 58,8 | 58,7348 | 0,06515 |
| Итого по отделу образова-ния | 78195,4 | 84601,6 | 1494 | 1518 | 52,34 | 55,73 | 6406,2 | 1148,49 | 5257,71 |

 Проведем анализ влияния фонда заработной платы в динамике за ряд лет.

Таблица 13 - Расчет влияния изменения факторов на отклонение по фонду заработной платы за 2004-2005г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Подразделения | Фондзаработной платы,тыс.руб. | Среднегодоваячисленностьработающих, чел. | Среднегодо-вая заработная плата одного работника, тыс.руб. | Отклонение по фонду зарплаты,тыс.руб. |
| 2004г. | 2005г | 2004г. | 2005г. | 2004г. | 2005г. | Всего  | В том числе за счет изменения |
| численностиработающих | средней зарпла-ты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Школы, интернаты, | 45684,0 | 54725,3 | 909,0 | 854,0 | 50,3 | 64,1 | 9041,3 | -2764,2 | 11805,5 |
| Внешкольные учреждения | 1614,7 | 2046,2 | 48,0 | 43,0 | 33,6 | 47,6 | 431,5 | -168,2 | 599,7 |
| Детские дошкольные учреждения | 15748,7 | 19993,1 | 462,0 | 477,0 | 34,1 | 41,9 | 4244,4 | 511,3 | 3733,1 |
| Спортивные учреждения | 3016,8 | 3901,7 | 61,0 | 77,0 | 49,5 | 50,7 | 884,9 | 791,3 | 93,6 |
| Прочие учреждения образования | 3019,0 | 3935,3 | 67,0 | 67,0 | 45,1 | 58,7 | 916,3 | 0,0 | 916,3 |
| Итого по отделу образования | 69083,2 | 84601,6 | 1547,0 | 1518,0 | 44,7 | 55,7 | 15518,4 | -1629,7 | 17148,1 |

Пользуясь данными таблицы, определим влияние этих факторов на сумму абсолютного отклонения в динамике по годам.

 Уменьшение численности работающих на 29 человек обеспечило экономию по фонду заработной платы на сумму 1629,7 тыс. руб. Перерасход в сумме 17148,1 тыс. руб. является результатом увеличения уровня среднегодовой заработной платы в учреждении. Таким образом, в результате совокупного влияния этих факторов сумма абсолютного отклонения фонда оплаты труда составила 15518,4тыс.руб.-перерасход.
 Анализ данных о влиянии основных факторов на использование фонда заработной платы показывает, что сокращение численности персонала не дало экономии фонда оплаты труда за счет роста уровня среднегодовой заработной платы. Так как остановить постоянный рост заработной платы невозможно, то экономить можно только на сокращении численности персонала. Эта экономия нежелательна, потому что может привести к снижению качества обслуживания учащихся и к неполному использованию мощности учреждений образования.

Заключение

Общеобразовательные учреждения являются основой системы народного образования страны. Они закладывают фундамент знаний, который служит базой для дальнейшего повышения образовательного уровня и профессионального мастерства молодежи в высших и средних специальных учебных заведениях.

Образование является важнейшим сектором экономики, источником воспроизводства рабочей силы. В процессе социально-экономических преобразований одним из важнейших факторов стабилизации, сохранения общественного спокойствия является эффективное функционирование системы образования.

Своевременное выявление негативных тенденций и резервов повышения качества труда и эффективности использования средств бюджета возможно лишь при проведении постоянной аналити­ческой работы в учреждении при непосредственном участии в этой работе специализированных служб. По­лученные результаты анализа должны исполь­зоваться при разработке и составлении сметы расходов отдела образования на планируемый период.

Задача анализа труда состоит в том, чтобы обнаружить изменения в использовании труда, определить их характер и в последующем либо содействовать, либо противодействовать их развитию. Решение этих задач позволит более эффективно управлять организацией в условиях рынка.