

Курсовая работа **Методика анализа фонда оплаты труда на материалах КП «Южэко геоцентр»**

Курсовая работа

По дисциплине Организация и методика экономического анализа.

На тему: **Методика анализа фонда оплаты труда на материалах**

**КП «Южэкогеоцентр».**

## **Содержание**

Введение

Раздел 1. Теоретические основы анализа фонда оплаты труда

1.1. Экономическая сущность фонда оплаты труда

1.2. Методика экономического анализа фонда заработной платы

Раздел 2. Анализ и оценка фонда оплаты труда предприятия

2.1. Организационно-экономическая характеристика КП «Южэкогеоцентр».

2.2. Анализ фонда оплаты труда КП «Южэкогеоцентр».

2.2.1. Анализ экономии (перерасхода) фонда оплаты труда.

2.2.2. Изучение состава фонда заработной платы (оплаты труда), применения на предприятии материальных стимулов за высокие результаты труда.

2.2.3. Анализ качественного состава трудовых ресурсов по квалификации.

2.2.4. Сопоставление темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

2.2.5 Анализ эффективности использования фонда оплаты труда.

2.3. Анализ факторов влияющих на фонд заработной платы КП «Южэкогеоцентр».

## 2.4. Резервы экономии фонда заработной платы.

Выводы и предложения

Список использованных источников

Приложения

## **ВВЕДЕНИЕ**

Главной производительной силой общества является работающий человек. Труд был и остается основным источником материального и духовного достатка, главным условием жизни и развития общества.

Актуальность темы: «Методика анализа фонда оплаты труда» не вызывает сомнения, так как является очень важной составной частью всего анализа предприятия. Эффективность труда во многом определяется его оплатой. Из всех источников поступлений в семье трудящихся заработная плата (при правильной организации) обеспечивает прямую и непосредственную связь доходов с количеством и качеством вложенного труда. Именно с помощью заработной платы оценивается и квалификация работников, и сложность выполняемых ими работ, и, наконец, объём и качество произведенных материальных благ и услуг. Зарплата является наиболее мобильной и гибкой формой в общей системе распределения, являясь частью национального дохода, выраженного в денежной форме, она формируется, действует и отражает процессы, происходящие в государстве.

В настоящее время минимальная оплата труда не выполняет роли социальной гарантии, адекватно отражающей социально - экономические условия. Более того, она стала играть несвойственную ей роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат, штрафов и пени.

Специфика переходного периода, который сегодня переживает Украина, состоит в том, что в условиях социально - трудовых отношений государство уже не контролирует организацию оплаты труда. Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами и предприятиями. Значительно выше среднего по стране уровень заработной платы в топливно – энергетических отраслях, цветной металлургии, на транспорте, в финансовых и кредитных учреждениях. К числу важнейших в настоящее время относится также проблема устранения чрезмерной дифференциации в оплате труда руководителей предприятий и остальных работников, являющейся одной из причин сложившейся напряженности в социально – трудовой сфере.

Решить некоторые из указанных проблем можно с помощью правильной оплаты труда основанной на соразмерном эффективном возмещении затрат работника в процессе трудовой деятельности. Она обретает особую значимость на современном этапе в связи с изменениями условий хозяйствования, увеличением объема прав и полномочий хозяйствующих субъектов, когда возникает дополнительная необходимость разработки и внедрения на каждом предприятии системы оплаты труда, направленной на: максимальное использование трудового потенциала работников, точную и полную оценку количества и качества труда. Через организацию заработной платы должен достигаться необходимый компромисс между интересами работодателя и работника способствующий развитию отношений социального партнерства.

---

Новые подходы в организации формирования и распределения фондов оплаты труда призваны обеспечить социальную справедливость, объективность, повысить стимулирование и мотивацию работников, чему в значительной степени способствует эффективный внутренний и внешний контроль хозяйственной деятельности предприятий. Изложенный взгляд, подтверждает актуальность темы курсовой работы и определяет ее цель.

В качестве источника информации рассматриваются научные труды зарубежных и отечественных специалистов по вопросам структуры и анализа фонда оплаты труда (Руденко, Мочерного, Савицкой, Канке, Мныха и других), основные нормативные акты, регулирующие данную сферу учета, материалы специализированной периодической печати, а также информация статистического и практического характера собранная и осмысленная в порядке личного ознакомления с деятельностью КП «Южэкогеоцентр».

Целью данной работы является: изучить состояние организации оплаты труда на примере «Южэкогеоцентр», провести комплексный анализ показателей по труду и заработной плате. Учитывая результаты аналитической работы, проведенной на предприятии, предполагается разработать рекомендации и мероприятия по выявлению резервов экономии фонда заработной платы.

Для осуществления поставленной цели в рамках курсовой работы необходимо выполнить следующие задачи:

- определить сущность фонда оплаты труда, порядок его формирования и принципы законодательного регулирования;
  
- раскрыть специфику на предприятии.
  
- изучить базовую методику анализа фонда заработной платы;
  
- дать оценку состояния показателей фонда оплаты труда на предприятии;
  
- провести факторный анализ по труду и заработной плате, сделать выводы.
  
- обобщить полученные результаты и подготовить соответствующие рекомендации по объекту исследования.

Предметом исследования данной курсовой работы является методология анализа фонда оплаты труда.

Объектом исследования по данной теме является организация фонда оплаты труда на примере КП «Южэкогеоцентр». Предполагается, что все проведенные исследования

должны привести к определенному экономическому эффекту и быть выгодны как КП «Южэкогеоцентр», так и его работникам.

## РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

### 1.1. Экономическая сущность фонда оплаты труда.

Анализ использования трудовых ресурсов и оплаты труда предусматривает изучение: обеспеченности предприятий рабочей силой и использование ее в отдельных отраслях на протяжении года и в отдельные периоды; состава трудового коллектива по образованию, стажу, квалификации; динамики производительности и оплаты труда и резервов ее повышения; уровня выполнения плана по оплате труда; соответствия оплаты труда объемам выполненных работ, произведенной продукции и уровню производительности труда; экономии или перерасхода в использовании фонда зарплаты (оплаты труда), источников достигнутой экономии и причин перерасходов. По данным анализа разрабатывают конкретные мероприятия по улучшению использованию трудовых ресурсов, рабочего времени, повышения производительности труда.

Согласно *Конституции Украины* Право на своевременное получение вознаграждения за труд защищается законом. Работник имеет право на оплату своего труда в соответствии с законодательными актами и коллективным договором на основании заключенного трудового договора.[4, 78-81]

Вопросы государственного и договорного регулирования оплаты труда, прав работника на оплату труда и их защиты определяются *КЗоТ, Законом об оплате труда* И другими нормативно-правовыми актами. Согласно ст. 94 *КЗоТ* собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, — заработную плату.

*Заработная Плата* Есть выраженная в денежной форме часть общественного продукта, поступающая в личное потребление рабочих и служащих в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. Заработная плата каждого работника, независимо от вида предприятия, определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами

не ограничивается. Она является основной формой материального стимулирования развития производства, повышения его эффективности. Организация заработной платы диктуется объективными условиями - характером производственных отношений и уровнем развития производительных сил.

Распределение по труду создает материальную заинтересованность работников в развитии и совершенствовании производства, стимулирует рост квалификации кадров, повышение производительности труда, является важным средством в укреплении трудовой дисциплины. [8, 153-154]

*Номинальная заработная плата* — это денежная сумма, которую получает работник за продажу капиталисту своей рабочей силы. Ее размеры не дают реального представления о жизненном уровне работника, уровне его потребления. В то же время без показателя номинальной заработной платы нельзя вычислить реальную заработную плату.

*Реальная заработная плата* — это количество потребительных стоимостей (товаров и услуг), которое работник может приобрести за свой денежный заработок при

- *Других поощрительных и компенсационных выплат* — вознаграждения по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, которые не предусмотрены актами действующего законодательства или осуществляются свыше установленных указанными актами норм. [13, 26-27]

*Не включаются в фонд оплаты труда И отражаются в учете отдельно:*

- пособия по социальному страхованию (по временной нетрудоспособности; по оплате декретных отпусков; при рождении ребенка и другие выплаты за счет средств социального страхования);

- выплаты пособия гражданам, пострадавшим в результате Чернобыльской катастрофы;  
- пособия матерям по уходу за детьми до 3-х лет (выплачиваются за счет средств, отчисляемых в Пенсионный фонд); пособия матерям по уходу за 3-мя и более детьми до 16 лет; по уходу за ребенком-инвалидом; помощь на детей одиноким матерям; временная помощь на несовершеннолетних детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов (выплачиваются органами социальной защиты населения за счет средств местного бюджета в соответствии с постановлением Кабинета Министров Украины от 02.06.93 №392);

- суммы возмещения ущерба, причиненного здоровью работника при выполнении трудовых обязанностей;



- единовременные пособия и суточные, выплачиваемые при переводе и направлении на работу в другую местность; суточные по командировкам:

- стоимость путевок на лечение и отдых, приобретенных за счет средств социального развития (или суммы компенсации на их приобретение):

- доходы (дивиденды, проценты) по акциям, облигациям и другим ценным бумагам и некоторые другие выплаты.

Исчерпывающий перечень основной и дополнительной заработной платы и других поощрительных и компенсационных выплат приведен в «Инструкции по статистике заработной платы», утвержденной приказом Министерства статистики Украины от 11.12.95 № 323.

Все государственные, кооперативные предприятия и хозяйственные товарищества должны вести отдельный учет фонда заработной платы рабочих и служащих:

— списочного состава;

— несписочного (внештатного) состава;

— разовых и других премий, не включаемых в фонд заработной платы;

— прочих денежных и натуральных выплат рабочим и служащим.

*Источниками средств на оплату труда* В предприятиях являются средства, полученные в результате их хозяйственной деятельности; в бюджетных учреждениях — бюджетные ассигнования, а также часть доходов, полученных в результате хозяйственной

деятельности.

В негосударственных предприятиях и объединениях граждан (кооперативах, совместных предприятиях с иностранными инвестициями, акционерных и других хозяйственных обществах) оплата труда осуществляется в соответствии с положениями, предусмотренными учредительными документами, с соблюдением минимальных норм и гарантий в оплате труда согласно действующему законодательству.

Государство, согласно Закону Украины «Об оплате труда», осуществляет *Регулирование оплаты труда*

Работников предприятий всех форм собственности путем: определения размера минимальной заработной платы, других государственных норм и гарантий; определения условий и размеров оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной и коммунальной собственности; работников предприятий, учреждений и организаций, которые финансируются из бюджета; регулирования фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов, а также путем прогрессивного налогообложения доходов граждан. [5, 221-224]

*Минимальная заработная плата* является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий, учреждений, организаций всех форм собственности и хозяйствования и физических лиц. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера заработной платы. В минимальную зарплату не включается (ст. 95 КЗоТ и ст. 3 Закона об оплате труда):

- доплаты за работу в сверхурочное время, в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, на работах с особыми естественными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья;
- премии к юбилейным датам, за изобретения и рационализаторские предложения;
- материальная помощь.

Если работнику, выполнившему месячную (часовую) норму труда, начислена заработная плата в размере, меньшем минимальной заработной платы, то предприятие проводит доплату до ее уровня. Не распространяется социальная государственная гарантия в виде обязательной выплаты минимальной заработной платы на гражданско-правовые

договоры, а также при оплате труда совместителям на условиях трудового договора. Так, в первом случае (гражданско-правовые оговора) предусмотрена выплата не заработной платы, а вознаграждения, гонорара. [13, 27-28]

В соответствии с частью второй ст. 21 КЗоТ работник имеет право реализовать свои способности к продуктивному и творческому труду путем заключения трудового договора на одном или одновременно на нескольких предприятиях, в учреждениях или организациях, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором или соглашением сторон. Это дает возможность работникам, кроме основного трудового договора, заключать трудовые договоры о работе по совместительству.

Согласно ст. 19 Закона об оплате труда и ст. 102 КЗоТ заработная плата такого работника выплачивается за фактически выполненную работу, начисленную исходя из размера тарифной ставки (должностного оклада). Причем размер тарифной ставки (должностного оклада) совместителя должен быть таким, чтобы при выполнении месячной (часовой) нормы труда размер начисленной заработной платы был не меньше минимальной заработной платы.

Общий размер заработной платы работника - совместителя может быть меньше установленного размера минимальной заработной платы в расчете на месяц. И это не будет нарушением законодательства о труде, так как является следствием невыполнения месячной (часовой) нормы труда.

---

Чтобы проанализировать состояние фонда оплаты труда по Украине, воспользуемся данными статистического ежегодника. [10, 388,412] Известно, что фонд заработной платы определяется как произведение среднегодовой заработной платы на 1 работника на среднесписочную численность работников. Результаты расчетов представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Динамика фонда оплаты труда в Украине и АПК за ряд лет.

Показатель

2000

2001

2002

2003

2004

2005

Среднегодовая численность наемных работников, тыс. чел. в т. ч

- Украина

- АПК

13678

12931

12235

11711

11316

11388

509

481

459

436

414

408

Среднегодовая заработная плата наемных работников, грн. в т. ч.

- Украина

- АПК

2760

3732

4512

5544

7080

9672

2700

3612

4296

5196

6516

8760

Фонд заработной платы, млрд. грн. в т. ч.

- Украина

- АПК

37,751

48,258

55,204

64,926

Из таблицы 1.1 видно, что динамика фонда заработной платы положительна, за анализируемый период он возрастал как в целом по Украине, так в частности по Крыму. На конец 2005 г фонд оплаты труда составил 110,145 млрд. грн, что в 1,3 раза превышает показатель прошлого года, по Крыму ФОТ увеличился также в 1,3 раза, что свидетельствует о соответствии развития региона общей тенденции по стране. Равномерное увеличение ФОТ обусловлено высокими темпами роста среднегодовой заработной платы одного работника, однако необходимо отметить, что средние показатели по Крыму ниже средних показателей по Украине, что является фактом отрицательным и свидетельствует о низком уровне дохода наемных работников в АРК. Также негативной тенденцией является снижение показателя среднегодовой численности наемных работников как по Крыму, так и по Украине, за 5 лет по Украине численность работников сократилась на 83%, по АРК – на 80%. Данная тенденция



может быть обусловлена ростом доли частных предпринимателей, сокращением штата и закрытием многих крупных государственных предприятий ввиду отсутствия достаточного финансирования, а также уменьшение численности может быть объяснено выходом на пенсию многих работников, поскольку Украина, как большинство европейских государств имеет отрицательный прирост населения, за счет чего происходит «старение» нации.

## **1.2. Методика экономического анализа ФОТ.**

Изучение явлений природы и общественной жизни невозможно без анализа. Сам термин "анализ" происходит от греческого слова "analisis", что в переводе означает "распределяю".

*Экономический анализ* - это система способов изучения по данным учета, отчетности, планов и других источников информации результатов и состояния хозяйственной деятельности, возможных вариантов ее улучшения с целью осуществления и улучшения производства, обоснование управленческих решений, направленных на повышение эффективности работы предприятий, их подразделений, объединений и формирований.

*Системный анализ* - Это анализ, при котором изучают сложные управленческие проблемы путем представления объектов, что изучаются, в виде систем. То есть как комплексы взаимосвязанных элементов, что находятся в соответствующем движении. В

свою очередь каждая такая система является подсистемой другой, более большой системы. [12 ,5-11]

---

При этом каждая из проблем, что изучаются, рассматривается системно с учетом многих аспектов управления и в связи с другими взаимосвязанными проблемами. Упрощенно место экономического анализа можно отобразить схемой, изображенной на рисунке 1.2.1.

Анализ использования фонда зарплаты должен осуществляться по заранее предусмотренной системе. Основными его стадиями на предприятии являются следующие:

1. Подбор, обработка и систематизация необходимых отчетных данных и материалов оперативного наблюдения.

2. Анализ накопленных материалов.

3. Использование результатов анализа для разработки и осуществления мер оперативного воздействия на практику работы предприятия и повышения эффективности производства.

В процессе анализа определяют отклонение отчетного фонда от плана по отдельным видам оплаты труда, устанавливают причины отклонений, выявляют резервы экономии фонда оплаты труда в результате устранения непроизводительных выплат и неоправданного его увеличения. Для анализа используют данные текущего фонда оплаты труда. [14]

Рациональное использование фонда заработной платы тесно связано с правильной организацией зарплаты на предприятии, зависит от степени выполнения производственной программы и состояния организации производства и труда, поэтому

необходимо, чтобы анализ обеспечивал:

1. Проверку соответствия размеров использования фонда заработной платы объему выполненной производственной программы.
2. Проверку подсчета выполнения плана по объему производства как основы для регулирования расходования фонда зарплаты.
3. Определение размера экономии или допущенного перерасхода этого фонда и основных направлений перерасхода.
4. Группировку факторов, определяющих фактические соотношения между ростом производительности труда и ростом оплаты труда.
5. Разработку конкретных организационно-технических мероприятий, вытекающих из всего материала анализа.

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:

1. Отчетными данными об объеме производства, численности работающих, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонде заработной платы.

, *источники информации* для анализа - план экономического и социального развития предприятия, статистическая отчетность по труду ф.№ 1-т «Отчет по труду», приложение к ф.№ 1-т «Отчет о движении рабочей силы, рабочих мест», ф.№ 2-т «Отчет о количестве работников в аппарате управления и оплате их труда», данные табельного учета и отдела кадров, а также ф. № 1 «Баланс» и ф. № 2 «Отчет о финансовых результатах», представленные за ряд лет.

Итак, в методике анализа фонда оплаты труда (фонда заработной платы) целесообразно выделить следующие основные **Этапы**:

- определение суммы абсолютного и относительного перерасхода (экономии) фонда заработной платы и выявление причин, их обусловивших;

- изучение состава фонда заработной платы (оплаты труда), применения на предприятии материальных стимулов за высокие результаты труда;
- сравнение размера оплаты труда рабочих, занятых в разных отраслях производства.
- соотношение темпов прироста производительности труда и средней заработной платы. [7, 365-369]

Рассмотрим более подробно каждый из названных этапов.

1). Во время использования фонда заработной платы различают *Абсолютный и относительный перерасход (экономия)*. Данные показатели вычисляются путем сравнения фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом заработной платы (ФЗПпл) в целом по предприятию, производственным подразделением и категориям работников:  
$$ДФЗПабс = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПпл}$$

На величину *Абсолютного отклонения* оказывают влияние два фактора:

- изменение среднесписочного числа работников
- изменение среднегодовой зарплаты на одного среднесписочного работника.

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

Изменение среднегодовой зарплаты. 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 среднесписочное число работников.

На следующем этапе анализа необходимо выявить конкретные причины, оказавшие влияние на возникновение перерасхода фонда оплаты.

*Относительное отклонение* фонда заработной платы:

$$\text{ДФЗПотн} = \text{ФЗПф} - (\text{ФЗПпер} * \text{Ивып} + \text{ФЗПпост}),$$

Где Ивып - индекс объема выпуска продукции.

ФЗПпер – переменная часть фонда заработной платы.

ФЗПпост - постоянная часть фонда оплаты труда.

---

В отличие от абсолютного отклонения на относительное отклонение фонда оплаты труда оказывают влияние три фактора:

- изменение среднесписочного числа работников;
  
- изменение среднегодовой зарплаты;

- процент выполнения плана по объему производства продукции.

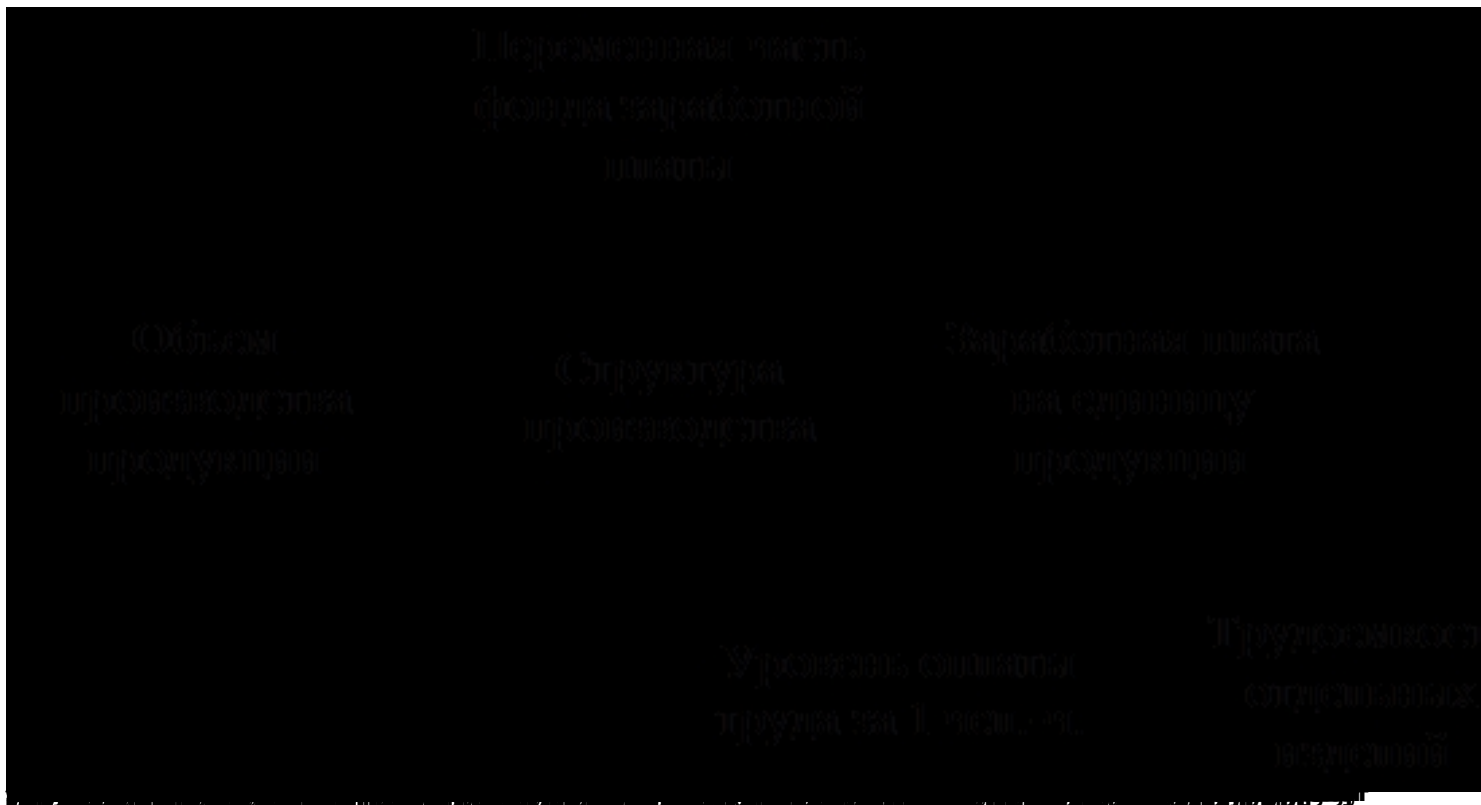
Изменение среднесписочного числа работников. Методика определения влияния этого фактора на относительное отклонение идентично методике определения его влияния на абсолютное отклонение.

Изменение среднегодовой заработной платы. Методика определения влияния этого фактора на относительное отклонение также идентично методике определения его влияния на абсолютное отклонение.

Процент выполнения плана по объему производства продукции. Для определения степени влияния этого фактора на относительное отклонение фонда оплаты труда умножается на процент перевыполнение плана объема товарной продукции и полученный результат делится на 100%.

При расчете абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы необходимо иметь ввиду, что корректируется только переменная часть фонда оплаты труда, которая изменяется пропорционально объему производства продукции.

*К переменной части фонда заработной платы (ФЗПпер) относят зарплату рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумму отпускных, соответствующую доле переменной заработной платы, другие выплаты, относящиеся к фонду заработной платы и которые изменяются пропорционально объёму производства продукции. Факторная модель переменной части фонда заработной платы представлена на рис.1.2.2.*



~~Южэкогеоцентр» - Уч~~



