СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Введение…………………………………………………………………… | 3 |
| 1 Теоретические основы анализа фонда заработной платы…………… | 5 |
| 1.1 Сущность и значение заработной платы на предприятии……… | 5 |
| 1.2 Структура фонда заработной платы……………………………… | 6 |
| 1.3 Методика анализа фонда заработной платы…………………….. | 11 |
| 2 Анализ фонда заработной платы в ОАО «Армхлеб»………………... | 17 |
| 2.1 Краткая характеристика предприятия ОАО «Армхлеб»………... | 17 |
| 2.2 Оценка фонда заработной платы предприятия ОАО «Армхлеб»……………...…………..………………………… | 20 |
| 3  Мероприятия по совершенствованию и эффективности производительности труда и заработной платы в ОАО «Армхлеб»……………………….………………..……………… | 27 |
| 3.1 Рекомендации по повышению эффективности системы оплаты труда персонала в ОАО «Армхлеб»……………………………….  | 27 |
| Заключение………………………………………………………………… | 29 |
| Список использованных источников……………………………………. | 31 |

ВВЕДЕНИЕ

Особую центральную роль в структуре доходов работников играет зарплата. В настоящее время и в предстоящие годы она остаётся основным источником дохода для подавляющего большинства работников, а это означает, что заработная плата и в будущем будет очень сильным катализатором увеличения результатов для рабочей силы и производства в целом.

В соответствии с изменениями в области политики в странах с экономическим и социальным развитием, размер вознаграждения, социальной поддержки и защиты персонала также значительно изменился. Многие функции государства в реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно формируют, систематизируют и устанавливают заработную плату и материальное вознаграждение за результаты.

Понятие «заработная плата» наполнена новым содержанием, включающим все виды доходов (а также различные надбавки, бонусы, субсидии и социальные пособия), накопленные в денежной форме, в том числе денежную сумму, накопленную компанией в соответствии с законодательством за непроработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и так далее).

Актуальность темы курсовой работы «Анализ фонда оплаты труда» заключается в том, что формирование и использование фонда заработной платы будет зависеть от производительности и эффективности предприятия. Но для работодателей фонд заработной платы является производственным фактором, а себестоимость продукции – содержанием.

Доход от труда каждого работника определяется его личным вкладом с учётом конечного результата предприятия, который подлежит налогообложению и не ограничивается максимальным размером. Законодательство устанавливает минимальную заработную плату для работников предприятий всех организационно-правовых форм и сфер деятельности.

Объектом исследования является анализ систем и форм оплаты труда и пути её совершенствования на предприятии.

Предметом исследования являются теоретические, методические и практические основы систем и форм оплаты труда.

Целью исследования является организация, анализ и усовершенствование оплаты труда предприятия ОАО «Армхлеб».

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи：

- ознакомление с теоретическими материалами по выбранной теме, а именно: раскрытие их сущности и аналитический подход к заработной плате, принципы системы и вознаграждения;

- описание экономической и финансовой деятельности предприятия;

- проанализировать системы форм и вознаграждений предприятия;

 определить пути и средства повышения оплаты труда предприятия.

Данная курсовая работа состоит из введения, трёх разделов, заключения и списка использованных источников.

1 Теоретические основы анализа фонда заработной платы

1.1 Сущность и значение заработной платы на предприятии

Труд становится товаром двойного характера на рынке. Это сама стоимость труда и стоимость использования, а именно цена и практичность. Стоимость рабочей силы определяется стоимостью совокупных жизненных благ, необходимых работникам и членам их семей для удовлетворения материальных и духовных потребностей. Полезность труда проявляется в трудовом процессе и в первую очередь отражается на его стоимости и эффективности.

В связи с этим взаимоотношения работников и работодателей возникают в двух сферах:

- на рынке труда, где работодатель и работник выступают как независимые покупатель и продавец;

- в процессе труда, где работник подчинён работодателю и находится под его контролем [2].

Объективная необходимость, а также важная мера, определяющая успешный переход к рыночным отношениям, является фундаментальной реформой заработной платы.

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением выплат работникам за их труд в соответствии с законами о труде, нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Система заработной платы направлена на создание стимулов для увеличения объёмов производства, повышения качества труда и эффективности производства.

Оплата труда является основным содержанием системы социального обеспечения человека в условиях рыночных отношений. Её важнейшая функция заключается в обеспечении расширения воспроизводства рабочей силы и социальных и профессиональных качеств работников [7].

Взаимоотношения работника и работодателя регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ).

Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1].

Социальная защита населения со стороны государства обеспечивается установлением гарантируемого минимума заработной платы для всех квалификационных категорий, определяется и периодически пересматривается с учётом изменяющейся стоимости жизни, установленной законом минимальной заработной платы. Это обеспечит повышение профессиональной квалификации для повышения уровня жизни и защиты собственных интересов.

1.2 Структура фонда заработной платы

Фонд заработной платы (ФЗП) является одним из важнейших показателей плана работы, включающего в себя начисление заработной платы предприятием независимо от их источников финансирования.

Структура фонда заработной платы включает в себя: все без исключения суммы заработной платы, выплаченной в денежном выражении за часы работы (отработанное и не отработанное время), стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жильё, топливо.

Включению в ФЗП подлежат:

1 Оплата за отработанное время (основная зарплата):

1.1 Заработная плата, начисленная работникам согласно тарифным ставкам и окладам за отработанный период – это тарифный фонд заработной платы. В него входят:

- списочная численность рабочих i-го разряда, чел.;

- годовой фонд рабочего времени 1-го рабочего i-го разряда, час.

1.2 Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессионализм, совмещение профессий и многое другое, определяется согласно Положению по оплате труда, установленного на предприятии.

1.3 Премии и вознаграждения, носящие регулярный характер.

1.4 Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и критериями работы, такие как:

- доплата за работу во вредных или опасных условиях, и на тяжёлых работах;

- доплата за работу в ночное время. Ночным рабочим временем считается период с 20:00 до 8:00 часов. За каждый час ночной работы устанавливается дополнительная оплата;

- оплата работы в выходные и праздничные дни осуществляется в двойном размере;

- оплата сверхурочной работы, доплата за переработку среднемесячной нормы рабочего времени производится в размере 50 % часовой тарифной ставки;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда по коэффициентам.

1.5 Оплата труда квалифицированных рабочих, управляющих, специалистов предприятий и не освобождённых от основной работы и привлекаемых с целью подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников.

1.6 Оплата специальных перерывов в работе.

1.7 Оплата труда лиц, принятых по совместительству.

1.8 Выплаты разницы в окладах при временном заместительстве.

1.9 Оплата труда работников не списочного состава.

2 Оплата за неотработанный период в соответствии с законодательством:

2.1 Оплата ежегодных и дополнительных отпусков;

2.2 Оплата учебных отпусков.

2.3 Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору отпусков работников.

2.4 Оплата льготных часов подростков.

2.5 Оплата работникам донорам за дни обследования, сдачи крови и последующего отдыха.

2.6 Оплата за время вынужденного прогула.

2.7 Оплата простоя не по вине работника.

2.8 Оплата за период обучения работников, направленных на повышение квалификации.

2.9 Суммы, выплаченные предприятием за непроработанное время работникам, вынужденно работающим не полное рабочее время по инициативе администрации.

2.10 Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей.

3 Единовременные поощрительные выплаты:

3.1 Единовременные премии независимо от источников их выплаты.

3.2 Вознаграждение по итогам работы за год, за выслугу лет.

3.3 Материальная помощь.

3.4 Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций.

3.5 Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

3.6 Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

3.7 Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска сверх отпускных сумм.

4 Выплаты на питание, жильё, топливо:

4.1 Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов в соответствии с законодательством.

4.2 Оплата полная или частичная стоимости питания, предоставления его по льготным ценам или бесплатно сверх предусмотренного законодательством.

4.3 Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики жилья и коммунальных услуг в соответствии с законодательством.

4.4 Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

4.5 Средства на возмещение расходов работникам по оплате жилья предусмотренных законодательством.

В системе вознаграждения понимается метод расчёта суммы вознаграждения, выплачиваемого работникам предприятия в соответствии с его трудовыми затратами и результатами труда. Предприятие самостоятельно разрабатывает и утверждает формы и системы оплаты труда, такие как тарифные ставки и оклады. В то же время, государственные налоговые ставки и заработная плата могут быть использованы руководством в качестве ориентира для учёта оплаты труда работников в зависимости от профессиональной квалификации и сложности условий выполнения работ [19].

Различают оплату труда за отработанное и неотработанное время.

Оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ – это оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, количество и качество выполняемых работ выплачиваются при начислении заработной платы, выплате премий и надбавок квартиросъёмщикам, сверхурочной работе в ночное время из-за отклонений от обычных условий труда, преобладают надбавки, уплаченные за время простоя без вины работников, мотивационные надбавки и так далее.

Оплата за неотработанное время, предусмотренная законодательством по труду – это выплата частых и дополнительных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов по подростковому периоду для выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении, направления на монтажные и наладочные работы, направления в командировки и переезд на работу в другую местность, перевода на более лёгкий труд, что облегчит работу в данной сфере, проведение дальнейшей подготовки и обучения на рабочем месте и многое другое [16].

Для сотрудника важно не только денежная стоимость зарплаты, которую он получит, но и то, какое количество товаров и услуг он сможет на неё приобрести.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная – это заработная плата в денежном выражении, а реальная – это количество товаров и услуг, которые работник может получить от своего номинального заработка при уплате налогов и других вычетов.

Реальная заработная плата – это покупательная способность номинальной заработной платы [14].

Заработная плата работников состоит из двух основных частей:

- постоянной;

- переменной [16].

Постоянная часть заключается в основной заработной плате работника, которая регламентируется запланированным фондом заработной платы, а переменная часть – это сумма дополнительных выплат, зависящая от общей производительности (прибыли) всего предприятия.

1.3 Методика анализа фонда заработной платы

Необходимость проведения экономического анализа фонда оплаты труда заключается в том, что на основании такого анализа рациональное и своевременное управление может принять решение о корректировке плана аннуитета предприятия или продолжить отбор курсов по повышению контрольных расходов на труд.

Основной целью анализа фонда заработной платы является получение нескольких ключевых параметров, обеспечивающих объективное и точное понимание различных факторов, влияющих на динамику фонда заработной платы, изменения структуры фонда заработной платы в соотношении между темпами роста производительности труда и заработной платы [16].

В ходе анализа финансовых затрат на оплату труда необходимо принять системный контроль за использованием фонда заработной платы (ФЗП) для выявления различных возможностей экономии, обусловленных ростом производительности труда.

Приступая к анализу использования ФЗП, сначала необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой.

Абсолютное отклонение рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и плановым ФЗП в целом по предприятию:

 $∆$ФЗПабс = ФЗПф – ФЗПпл, (1)

где $∆$ФЗПабс – абсолютное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗПф – фонд заработной платы, фактический;

ФЗПпл – фонд заработной платы, плановый.

Учитывая, что абсолютное отклонение определяется, когда не учитывается степень реализации запланированного производства продукции, то нельзя судить об экономии или перерасходе фонда заработной платы.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заработной платы и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. Следует учитывать, что корректируется только переменная часть ФЗП, которая изменяется пропорционально объёму производства продукции, а постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объёма производства:

 $∆$ФЗПотн = ФЗПф - ФЗПск =ФЗПф - (ФЗПпл.пер $×$ Кпл + ФЗПпл.пост), (2)

где $∆$ФЗПотн – относительное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗПф – фонд заработной платы, фактический;

ФЗПск – фонд заработной платы, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

ФЗПпл.пер и ФЗПпл.пост – переменная и постоянная сумма планового фонда заработной платы;

Кпл – коэффициент выполнения плана по производству продукции.

Переменная часть ФЗП зависит от объёма производства продукции, его структуры, удельной трудоёмкости и уровня среднечасовой оплаты труда.

Постоянная часть ФЗП зависит от численности работников, количества отработанных дней одним работником в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы.

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по ФЗП могут быть использованы следующие модели:

1. ФЗП = ЧР $×$ ГЗП,
2. ФЗП =ЧР $×$ Д $×$ ДЗП,
3. ФЗП = ЧР $×$ Д $×$ П $×$ ЧЗП,

где ЧР – среднегодовая численность работников;

Д – количество отработанных дней одним работником за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

ГЗП –среднегодовая зарплата одного работника;

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника.

Расчёт анализа факторов по данным моделям можно произвести способом абсолютных разниц:

 $∆$ФЗПчр = (ЧРф - ЧРпл)$ ×$ Дпл $×$ Ппл $×$ ЧЗПпл, (3)

 $∆$ФЗПд = ЧРф $×$ (Дф - Дпл)$ ×$ Ппл $×$ ЧЗПпл, (4)

 $∆$ФЗПп = ЧРф $×$ Дф $×$ (Пф - Ппл)$ ×$ ЧЗПпл, (5)

 $∆$ФЗПчзп = ЧРф $×$ Дф $×$ Пф $×$ (ЧЗПф - ЧЗПпл), (6)

Чрезвычайно важным при анализе заработной платы является изучение данных о средней заработной плате работников, её изменении, а также о различных факторах, определяющих её уровень.

Среднегодовая заработная плата рабочих зависит от количества отработанных дней каждым рабочим (Д), средней продолжительности рабочего дня (П) и среднечасовой зарплаты (ЧЗП):

 ГЗП = Д$ ×$ П $×$ ЧЗП, (7)

а среднедневная зарплата зависит от продолжительности рабочего дня (П) и среднечасовой зарплаты (ЧЗП):

 ДЗП = П $× $ЧЗП. (8)

Расчёт влияния факторов на изменение среднегодовой заработной платы работников в целом по предприятию и по отдельным категориям можно произвести способом абсолютных разниц.

На протяжении всего процесса анализа необходимо установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда.

Для увеличения воспроизводства, необходимого для получения необходимой прибыли и рентабельности, важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты.

Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход ФЗП, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за то или иной период времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом (Iзп), который определяется отношением средней зарплаты за отчётный период (ЗП1) к средней зарплате в базисном периоде (ЗП0). Аналогично рассчитывается индекс производительности труда (Iгв):

 Iгв = $\frac{ГВ1}{ГВ0}$, (9)

 Iзп = $\frac{ГЗП1}{ГЗП0}$. (10)

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

 $\pm $Эфзп = ФЗПф $×$ $\frac{Iзп-Iгв}{Iзп}$ (11)

Для факторного анализа производства продукции на рубль заработной платы можно использовать следующую модель:

 $\frac{ВП}{ФЗП}$ = $\frac{ВП}{Т}$ $×$ $\frac{Т}{\sum\_{}^{}Д}$ $× \frac{\sum\_{}^{}Д}{ЧР}$ $×$ $\frac{\frac{ЧР}{ППП}}{\frac{ФЗП}{ППП}}$ = ЧВ $×$ ПД $×$ Д $×$ $\frac{Уд}{ГЗП}$ , (12)

где ВП – выпуск продукции в текущих ценах;

ФЗП – фонд заработной платы персонала;

Т – количество часов, затраченных на производство продукции;

$\sum\_{}^{}Д$ и Д – количество отработанных дней соответственно всеми рабочими и одним рабочим за анализируемый период;

ЧР – среднесписочная численность рабочих;

ППП – среднесписочная численность производственного персонала;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции одним рабочим;

ПД – средняя продолжительность рабочего дня;

Уд – удельный вес рабочих в общей численности производственного персонала;

 ГЗП – среднегодовая заработная плата одного работника.

Выручка на рубль зарплаты зависит ещё от соотношения реализованной и произведённой продукции (УТ):

 $\frac{В}{ФЗП}$ = УТ $×$ ЧВ $×$ ПД $×$ Д $×$ $\frac{Уд}{ГЗП}$. (13)

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

 $\frac{П}{ФЗП}$ = Rрп $×$ УТ $×$ ЧВ $×$ ПД $×$ Д $×$ $\frac{Уд}{ГЗП}$. (14)

При анализе размера чистой прибыли на рубль заработной платы добавляется такой фактор, как доля чистой прибыли в общей сумме валовой прибыли (Дчп):

 $\frac{ЧП}{ФЗП}$ = Дчп $×$ Rрп $×$ УТ $×$ ЧВ $×$ ПД $×$ Д $×$ $\frac{Уд}{ГЗП}$. (15)

Анализ можно углубить за счёт детализации каждого фактора данной модели [13].

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

2 Анализ фонда заработной платы в ОАО «Армхлеб»

2.1 Краткая характеристика предприятия ОАО «Армхлеб»

Государственное предприятие «Армавирский хлебокомбинат» было основано 28 октября 1928 года. Открытое акционерное общество «Армхлеб» (в дальнейшем ОАО «Армхлеб»), зарегистрированное 29.09.1996 г. является его правопреемником.

Юридический адрес предприятия ОАО «Армхлеб»: 352909 г. Армавир, ул. Р. Люксембург, 239.

ОАО «Армхлеб» является специализированным предприятием хлебопекарной промышленности по выпечке хлебобулочной и бараночной продукции, а так же кондитерских изделий.

Уставной капитал ОАО «Армхлеб» в 1997 году составил 16422000 рублей.

Количество акционеров – 384.

Выпущено 32202 штук обыкновенных акций стоимостью 500 рублей за единицу и 1642 привилегированных акций стоимостью 500 рублей за единицу.

Структура управления ОАО «Армхлеб» приведена на рисунке 1.

Органами управления общества являются:

- общее собрание акционеров;

- совет директоров;

- генеральный директор (единоличный исполнительный орган).

В подчинении директора находится главный инженер занимающийся вопросами производства продукции. Главному инженеру непосредственно подчиняются механическая, технологическая и производственная служба.

Вопросами бухгалтерского учёта, финансового планирования и прогнозирования занимается заместитель генерального директора по экономике, в подчинение которого находится учётно-финансовый отдел.



Рисунок 1 – Организационная структура ОАО «Армхлеб».

ОАО «Армхлеб» использует принцип функциональной департаментизации, который в настоящее время используется большинством промышленных предприятий. В функциональных отделах специализированная инженерная классификация сосредоточена в основном на ресурсах. Так, бухгалтерские и финансовые отделы управляют такими ресурсами как деньги, весь коммерческий отдел управляет бухгалтерским учётом и продвижением продукции на рынке сбыта, а производственные службы непосредственно занимаются вопросами производства [20].

Основным преимуществом такого типа построения организации является возможность организации выполнять эту работу эффективным способом. Это достигается за счёт развития функциональной специализации. Однако у этой схемы есть свои недостатки, и один из них – это функционализм.

Функционализм возникает из-за чрезмерной специализации, что приводит к невозможности организации работы по группированию, тем самым ослабляя горизонтальные связи. В результате происходит размывание общей организационной цели. Создаётся замкнутость в рамках отделов. Появляется меньше людей, думающих об организации в целом. В подразделениях организации начинает развиваться инстинкт самосохранения, ведущий к консерватизму. Есть также противоречия, конфликты между функциональными зонами.

Ещё одним недостатком является то, что разработка основных вертикальных связей в рамках оперативного подхода предполагает решение проблем основных руководителей организаций всех уровней. Это делает неясной ответственность за общий результат и выносит эту ответственность наверх.

ОАО «Армхлеб» снабжает своей продукцией жителей города и близлежащих населенных пунктов. Предприятие имеет собственную сеть магазинов розничной торговли, а так же поставляет свою продукцию сторонним организациям, список которых очень обширен.

Наиболее крупными покупателями продукции ОАО «Армхлеб» являются: ТОО «Символ», ТОО «Лидия», ТОО «Агро», АООТ «Армапрод», ТОО «Продтовары» и многие другие.

Основную конкуренцию ОАО «Армхлеб» составляют мини-пекарни. Кроме того крупным конкурентом является ОАО «Хлебопродукт».

В настоящее время ОАО «Армхлеб» не в состоянии развивать конкурентоспособную продукцию из-за низкого уровня материально-технической базы. В связи с растущей конкуренцией со стороны малых пекарен, выпускающих более качественную продукцию в более широком ассортименте, объёмы производства ОАО «Армхлеб» постоянно сокращаются.

В настоящее время производственные мощности предприятия используются на 10 – 15 %, что ведёт к повышению себестоимости продукции. В настоящее время предприятие уплачивает налоги в полном объёме [21].

Предприятию ОАО «Армхлеб» необходимо улучшить материально-техническую базу для снижения себестоимости продукции, увеличения ассортимента и повышения конкурентоспособности.

2.2. Оценка фонда заработной платы предприятия ОАО «Армхлеб».

Предпосылкой для роста производительности труда является то, что для повышения высокой заработной платы создаются реальные условия. В то же время, заработная плата, финансируемая таким образом, растёт, и производительность труда растёт быстрее, чем их вознаграждение. Только в этом случае шансы на увеличение скорости воспроизводства увеличиваются.

Приступая к анализу и оценке использования фонда заработной платы, который изначально является одним из планов, необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

 ФЗПабс = ФЗПф - ФЗПпл (16)

В 2017 г. в целом по предприятию:

ФЗПабс = 3207,8 - 3950,4 = -742,6 тыс. руб.

По категориям работников:

ФЗПабс = 2111,6 - 2415,1 = -303,5 тыс. руб. (рабочих),

ФЗПабс = 455,8 - 558,0 = -102,2 тыс. руб. (руководителей),

ФЗПабс = 399,0 - 594,0 = -195,0 тыс. руб. (специалистов),

ФЗПабс = 241,4 - 383,3 = -141,9 тыс. руб. (непромышленной группы).

В 2016 г. в целом по предприятию:

ФЗПабс = 3806,2 - 4350,0 = -543,8 тыс. руб.

По категориям работников:

ФЗПабс = 2453,1 - 2807,3 = -354,2 тыс. руб. (рабочих),

ФЗПабс = 504,2 - 548,0 = -43,8 тыс. руб. (руководителей),

ФЗПабс = 521,8 - 602,2 = - 80,4 тыс. руб. (специалистов),

ФЗПабс = 327,1 - 392,5 = -65,4 тыс. руб. (непромышленной группы).

Из рассчитанных данных мы видим, что фактическая экономия в фондах заработной платы в 2017 году по сравнению с запланированным количеством составила 742600 рублей. Кроме того, наблюдается экономия по типам работников фонда заработной платы. В 2016 году реальная заработная плата предприятия в целом была ниже плановой и составила 543800 рублей. Также имеется и экономия по категориям работников. В 2017 году по сравнению с 2016 годом в ОАО «Армхлеб» наблюдается абсолютная экономия заработной платы на сумму 598400 рублей.

Необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объёму производства продукции (зарплата рабочих по сдельным расценкам, размер вознаграждения работников и управленческого персонала за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты) (Таблицы 1 и 2).

Таблица 1 – Исходные данные ОАО «Армхлеб» для анализа фонда заработной платы за 2017 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Вид оплаты | Сумма зарплаты, тыс. рублей |
|  | План | Факт | Отклонение |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих1.1. По сдельным расценкам1.2. Премии за производственные результаты | 134,6753,7380,9 | 995,2661,1334,1 | -139,4-92,6-46,8 |
| 2. Постоянная часть оплаты труда рабочих2.1. Повременная оплата труда по тарифным ставкам2.2. Доплаты2.2.1. За сверхурочное время работы2.2.2. За стаж работы2.2.3. За простои по вине предприятия | 1143,7618,5525,2-453,072,2 | 1003,2542,5460,7-397,463,3 | -140,5-76-64,5-55,6-8,9 |
| 3. Всего оплата труда рабочих без отпускных | 2278,3 | 1998,4 | -279,9 |
| 4. Оплата отпусков рабочих4.1. Относящаяся к переменной части4.2. Относящаяся к постоянной части | 136,882,154,7 | 113,267,945,3 | -23,6-14,2-9,4 |
| 5. Оплата труда служащих | 1535,3 | 1096,2 | -439,1 |
| 6. Общий фонд заработной платы. В том числе:- переменная часть- постоянная часть | 3950,41216,72733,7 | 3207,81063,12144,7 | -742,6-153,6-589 |
| 7. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %:- переменной части- постоянной части | 31,069 | 33,1466,86 | +2,14-2,14 |

Таблица 2 – Исходные данные ОАО «Армхлеб» для анализа фонда заработной платы за 2016 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Вид оплаты | Сумма зарплаты, тыс. рублей |
|  | План | Факт | Отклонение |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих1.1. По сдельным расценкам1.2. Премии за производственные результаты | 1080,3708,6371,7 | 948,8622,4326,4 | -131,5-86,2-45,3 |
| 2. Постоянная часть оплаты труда рабочих2.1. Повременная оплата труда по тарифным ставкам2.2. Доплаты2.2.1. За сверхурочное время работы2.2.2. За стаж работы2.2.3. За простои по вине предприятия | 1526736,4789,6-718,770,9 | 1340,4646,8693,6-631,362,3 | -185,6-89,6-96--87,4-8,6 |
| 3. Всего оплата труда рабочих без отпускных | 2606,3 | 2289,2 | -317,1 |
| 4. Оплата отпусков рабочих4.1. Относящаяся к переменной части4.2. Относящаяся к постоянной части | 201,091,5109,5 | 163,974,189,8 | -37,1-17,4-19,7 |
| 5. Оплата труда служащих | 1542,7 | 1353,1 | -189,6 |
| 6. Общий фонд заработной платы. В том числе:- переменная часть- постоянная часть | 4350,01171,83178,2 | 3806,21022,92783,3 | -543,8-148,9-394,9 |
| 7. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %:- переменной части- постоянной части | 2773,0 | 26,8773,13 | -0,13+0,13 |

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объёма производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных):

 ФЗПотн = ФЗПф - ФЗПск = ФЗПф - (ФЗПпл.пер. $×$ Квп + ФЗПпл.пост.) (17)

В 2017 г.: Δ ФЗПотн = 3207,8 - (1216,7 $×$ 1,035 + 2733,7) = -785,2 тыс. рублей.

В 2016 г.: Δ ФЗПотн = 3806,2 - (1171,8 $×$ 1,022 + 3178,2) = - 569,8 тыс. рублей.

Также следует проанализировать причины изменения в постоянной части фонда заработной платы, который включает в себя неполный рабочий день заработной платы работников и всех видов добавок. В фондах заработной платы такие работники зависят от их среднего числа и средней ожидаемой прибыли по отношению к доходности на соответствующий период времени. Кроме того, средняя годовая заработная плата временных работников также зависит от средней продолжительности смены и среднего дохода в час для одного работника в год в среднем за количество рабочих дней.

Таблица 3 – Исходные данные ОАО «Армхлеб» для анализа повременного фонда зарплаты 2017 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | План | Факт | Отклонение |
| Среднесписочная численность рабочих-повременщиков | 110 | 103 | -7 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год | 251 | 246,7 | -4,3 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, час | 8 | 7,98 | -0,02 |
| Фонд повременной оплаты труда, тыс. рублей | 618,5 | 542,5 | -76 |
| Зарплата одного работника, рублей- среднегодовая- среднедневная- среднечасовая | 5622,722,402,8 | 526721,32,7 | -355,7-1,1-0,1 |

Таблица 4 – Исходные данные ОАО «Армхлеб» для анализа повременного фонда зарплаты 2016 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | План | Факт | Отклонение |
| Среднесписочная численность рабочих-повременщиков | 160 | 156 | -4 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год | 250 | 245 | -5 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, час | 8 | 7,96 | -0,04 |
| Фонд повременной оплаты труда, тыс. рублей | 736,4 | 646,8 | -89,6 |
| Зарплата одного работника, рублей- среднегодовая- среднедневная- среднечасовая | 4602,518,412,30 | 4146,216,92,12 | -456,3-1,51-0,18 |

Таким образом, можно сказать о том, что в 2017 году экономия повременного фонда зарплаты произошла за счёт уменьшения численности временных работников на 7 человек. Снижение среднегодового заработка, а соответственно и фонда оплаты труда вызвано уменьшением количества отработанного времени одним рабочим за год [20]. А в 2016 году экономия повременного ФЗП произошла за счёт уменьшения численности рабочих повременщиков на 4 человека. Так же, как и в 2017 году, снижение среднего годового дохода, а соответственно и фонда оплаты труда вызвано уменьшением количества отработанного времени одним рабочим за год.

3 Мероприятия по совершенствованию и эффективности производительности труда и заработной платы в ОАО «Армхлеб».

3.1 Рекомендации по повышению эффективности системы оплаты труда персонала в ОАО «Армхлеб».

Можно предложить несколько мер по улучшению рациональности использования фонда оплаты труда:

1 Осуществление ежеквартального анализа результатов деятельности фонда заработной платы по валовой заработной плате с целью определения стоимости влияющих факторов.

2 Совершенствование управленческого учёта.

3 Профессионализм нанимаемых работников, то есть обращать внимание на опыт труда в должности, на которую работник претендует.

4 Совершенствовать поощрение и мотивировать поведение и эффективность сотрудников.

 5 Отправлять перспективных сотрудников на курсы повышения квалификации.

6 Создание современных методов распределения заработной платы в фондах по подразделениям, бригадам и исполнителям.

7 Разработка тарифных систем на основе «плавающих» тарифов.

8 Стимулирование текущих результатов деятельности и производительности.

9 Проведение тренингов.

10 Отражение вопросов оплаты труда в контрактах и коллективных договорах [16].

Для того чтобы смягчить противоречия и определить интересы собственника и наёмного работника, необходимо разработать систему поощрения работников к получению прибыли.

Ещё можно рекомендовать несколько вариантов совершенствования оплаты труда работников:

- на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;

- на основе повышения стимулирующего воздействия над тарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок);

- на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям предприятия.

Более современным подходом к совершенствованию системы оплаты труда считается система грейдов. Грейдинг – это система должностных данных исследований и полученных результатов. Для того чтобы рационально расходовать средства на заработную плату, необходимо повысить стимулирующую роль заработной платы, то есть более эффективно использовать взаимосвязь между заработной платой и трудозатратами работников. Предприятие ОАО «Армхлеб» должно обратить внимание на то, что повышение заработной платы сопровождается улучшением производственных показателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Объектом исследования данной работы является Открытое Акционерное Общество «Армхлеб». Это компания пищевой промышленности, занимающаяся производством и продажей хлебобулочных изделий. Как и большинство бывших государственных предприятий, ОАО «Армхлеб» в настоящее время находится в трудном финансовом положении из-за усиления конкуренции, устаревшей материально-технической базы и неразумной налоговой политики страны. Это проявляется в снижении практически всех основных показателей деятельности предприятия.

Учёт затрат на рабочую силу является наиболее сложным и трудоёмким процессом, требующим от организации обеспечения точности и своевременности выплаты заработной платы.

Оплата труда – это выраженная в денежной форме доля труда сотрудника, вложенного им при создании продукции предприятия.

Анализ использования трудовых затрат (заработной платы) имеет некоторые особенности, такие как：

- для поддержания высоких темпов роста производства необходимо стимулировать (компенсировать) непосредственных производителей;

- рост заработной платы не должен превышать рост производительности труда, то есть эффективности производства, а значит, развитие бизнеса не будет увеличиваться.

Снижение себестоимости продукции и обеспечение более высокой прибыли, фонд оплаты труда должен быть сведён к минимальному уровню, но достаточному для функционирования предприятия.

Её профицит падает на себестоимость продукции, сокращается прибыль и снижается рентабельность, а также сокращается бюджетный дефицит в результате относительного снижения заработной платы, что может привести к текучести кадров и другим негативным последствиям. Таким образом, расходы на заработную плату для детального планирования этой роли увеличиваются. Поэтому роль детального планирования ФЗП возрастает.

Предприятию ОАО «Армхлеб» следует обратить внимание на такие вопросы, как:

1 создание современных методик распределения фонда оплаты труда по подразделениям, бригадам и исполнителям;

2 разработка тарифных систем, основанных на «плавающем» тарифе;

3 стимулирование текущих результатов деятельности;

4 поощрение предпринимательской и изобретательской деятельности;

5 отражение вопросов оплаты труда в контрактах и коллективных договорах.

Переход к использованию гибких производственных комплексов, информационных технологий, компьютеризация, а также возрастающая конкуренция на рынке товаров и услуг усиливают необходимость стимулирования работников за индивидуальные результаты труда в рамках тарифной системы. Заинтересовать работника в наиболее полном использовании творческого потенциала на своем рабочем месте помогает политика регулирования тарифных ставок и окладов, основанная на различиях в сложности выполняемой работы, с учетом оценок индивидуальных результатов труда.

Чтобы обеспечивать работников высокой заработной платой руководителям предприятия необходимо внедрить такую производственную и сбытовую программу, которая сделала производимую продукцию более конкурентоспособной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Трудовой кодекс РФ: ФЗ РФ от 30.12.2001 г. №197–ФЗ (в ред. от 25.11.2009 г.) [Текст]. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009 г. – 208с.

2 Арзуманова, Т.И. Экономика организации [Текст]: учебник для бакалавров / Т.И. Арзуманова, М.Ш. Мачабели. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. – 240 с.

3 Баканов, М.И. , Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа [Текст]: учеб­ник / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 288 с.

4 Белоглазова, Г.Н. Деньги. Кредит. Банки [Текст]: учебник / под ред. Г.Н. Белоглазовой. – М.: Высшее образование, 2016. – 245 с.

5 Белолипецкий, В.Г. Финансы фирмы [Текст]: учебник / В.Г. Белолипецкий. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 298 с.

6 Бочаров, В.В.Финансовый анализ [Текст]: учебник / В.В. Бочаров. – СПб: Питер ПрессЮ, 2018. – 340 с.

7 Вахрушев, В.Д. Экономика отрасли и предприятия (практикум) [Текст]: учебное пособие / В.Д. Вахрушев. – М.: Альтаир-МГАВТ, 2015. – 229 с.

8 Волгин, Н.А. Оплата труда и проблема её регулирования [Текст]: учебник / Н.А. Волгин, Т.Б. Будяев. – М.: Альфа-Пресс, 2018. – 200 с.

9 Гейд, Б. Заработная плата и другие расчёты с физическими лицами [Текст]: учебник / Б. Гейд. – М.: Дело и сервис, 2016. – 640 с.

10 Гендлер, Г.Х. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы [Текст]: учебник / Г.Х. Гендлер, Н.И. Ведерникова. – СПб.: Питер, 2017. – 416 с.

11 Донцова, Л.В., Никифорова, Н.А. Анализ финансовой отчётности [Текст]: учебное пособие / Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – 2-е изд. – М.: Дело и сервис, 2015. – 336 с.

12 Ефимова, О.В., Мельник, М.В. Анализ финансовой отчётности [Текст]: учебное пособие / под ред. О.В. Ефимовой, М.В. Мельника. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Омега-Л, 2016. – 321 с.

13 Земцова, Л.В. Экономический анализ [Текст]: учебное пособие – Л.В. Земцова. – Томск: Эль Контент, 2014. – 234 с.

14 Зуев, П.С. Исследование организации и методики учёта и анализа труда и заработной платы [Текст]: учебное пособие / П.С. Зуев. – М.: Лаборатория Книги, 2014. – 148 с.

15 Ковалёв, В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебник / В.В. Ковалёв. – М.: Проспект, 2018. – 413 с.

16 Мурманцев, Е.Г. Бухгалтерский учёт заработной платы и экономический анализ расчётов с персоналом [Текст]: учебное пособие / Е.Г. Мурманцев. – М.: Лаборатория Книги, 2015. – 188 с.

17 Федченко, А.А. Оплата труда и доходы работников [Текст]: учебное пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М.: Дашков и К, 2014. – 552 с.

18 Шеремет, А.Д., Сайфулин, Р.С. Методика финансового анализа [Текст]: учебник / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. – М.: ИНФРА-М,2014. – 176 с.

19 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://studwood.ru/733438/ekonomika/sostav\_struktura\_fonda\_zarabotnoy\_platy\_predpriyatiya (дата обращения 04.12.2018)

20 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.rusprofile.ru/id/646554#anketa> (дата обращения 06.12.2018)

21 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://studwood.ru/2331909/finansy/organizatsionno_ekonomicheskaya_harakteristika_predpriyatiya_armhleb> (дата обращения 08.12.2018).