Дипломная работа

**Эффективность формирования и использования средств на оплату труда в организации (на материалах УП «СтройТоргКомфорт» г. Жлобин)**

###### 2010

###### Содержание

Введение

1. Фонд заработной платы работников торговли и методологические подходы его экономического анализа

1.1 Понятие, сущность оплаты труда, её роль, виды и тенденции развития в рыночных условиях

1.2 Методологические подходы к проведению анализа расходов на оплату труда

2. Экономический анализ состояния и динамики оплаты труда работников УП «СтройТоргКомфорт»

2.1 Краткая социально-экономическая характеристика района и объемов деятельности УП «СтройТоргКомфорт»

.2 Экономический анализ состояния фонда заработной платы и эффективность его использования в УП «СтройТоргКомфорт»

2.3 Факторы, влияющие на оплату труда работников торговли УП «СтройТоргКомфорт», их количественная оценка

. Пути повышения эффективности фонда заработной платы с целью роста прибыли и рентабельности УП «СтройТоргКомфорт"

3.1 Расчет резервов экономии и разработка путей повышения эффективности оплаты труда в УП «СтройТоргКомфорт», их влияние на прибыль

3.2 Направления совершенствования организации оплаты труда работников УП «СтройТоргКомфорт»

Заключение

Список использованных источников

Введение

Переход к рыночной экономике существенным образом трансформировал подход к регулированию средств, расходуемых организацией на формирование личных доходов работников. В современных условиях организациям средства на заработную плату никто не выделяет. Поскольку заработная плата является денежным эквивалентом, получаемым работником в обмен на свою деятельность в организации, или ценой его рабочей силы, то для каждого конкретного работодателя расходы на оплату труда его работников представляют большую часть общих расходов на производство и реализацию продукции, которые работодатель должен возместить в процессе ее реализации на рынке товаров и услуг. Расходы работодателя на рабочую силу определяются в основном количеством работающих по найму, условиями оплаты их труда, предусмотренными законодательством, коллективным договором, тарифными соглашениями, индивидуальными трудовыми договорами (контрактами), эффективностью труда работающих по найму.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Фонд заработной платы является важнейшим объектом управления любого экономического субъекта, поскольку в значительной степени формирует общие расходы организации. Анализ фонда заработной платы представляет собой одно из направлений учетно-аналитической работы системы управления организацией. Исследование фонда заработной платы необходимо проводить в тесной взаимосвязи с анализом использования трудовых ресурсов и уровнем производительности труда, так как при росте производительности труда создаются предпосылки для повышения его оплаты. Однако средства на оплату труда должны использоваться так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. При таких условиях создаются возможности наращивания темпов роста расширенного воспроизводства. Заработная плата всех сотрудников организации в сумме дает показатель фонда заработной платы, который занимает немалую долю в расходах организации. В зависимости от отраслевой принадлежности, индивидуальных особенностей деятельности организации и политики руководства в области выплат сотрудникам доля расходов на фонд заработной платы может колебаться от нескольких процентов до половины общей суммы затрат организации. Это немалая величина, поэтому анализ этой статьи расходов организации так важен, и от того, насколько верно и правильно данные расходы исчислены и отнесены на себестоимость продукции, зависит правильность исчисления конечного финансового результата хозяйственной деятельности организации.

Фонд заработной платы, отражает условия оплаты труда, гарантии и компенсации, определенные работодателем и работником на основе коллективных и трудовых договоров, которые и формируют индивидуальную заработную плату работников. Установленные законами нормы оплаты труда, гарантии и компенсации присутствуют в договоре как расчетные величины, используемые для правильного исчисления финансовых результатов деятельности организации. Они нужны для определения размеров взимаемых с организации налогов, страховых платежей и других выплат. Фонд заработной платы, таким образом, в настоящее время представляет собой совокупность индивидуальных заработков, начисленных работнику работодателем независимо от того, каков источник покрытия этих затрат: себестоимость, прибыль, средства специального назначения или какие-либо иные целевые поступления.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а так же выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Формирование и анализ фонда заработной платы - важный способ оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции. Анализ использования фонда заработной платы является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели. В то же время анализ по завершении планового периода осуществляет контроль над выполнением установленных планов по заработной плате и связанных с ними трудовых показателей, выявляются положительные стороны экономической работы с целью их дальнейшего развития, а также недостатки, которые должны быть устранены. Анализ затрат на оплату труда необходим для совершенствования систем оплаты труда и поиска новых подходов, позволяющих при определении размера заработной платы максимально учитывать характер, сложность и производственную значимость выполняемых работ, способствующих росту заинтересованности работников в повышении результатов индивидуального труда и, как следствие, работы организации в целом.

Структура фонда заработной платы в организации довольно сложна. Помимо прямой оплаты труда за проработанное время или за произведенную продукцию или работу (при сдельной или договоренной оплате) в фонд заработной платы включаются стимулирующие и компенсирующие выплаты - премии, компенсации за неблагоприятные условия труда, за работу в северных и отдаленных местностях, а также все денежные суммы, выплачиваемые за непроработанное время очередных и дополнительных отпусков, за время выполнения государственных или общественных обязанностей, простоев не по вине работников, за время обучения с отрывом от производства и т.п. В условиях рынка и многоукладной экономики при возникновении конкуренции между организациями значение научно обоснованного, объективного и точного планирования фонд заработной платы не только снижается по сравнению с тем, каким оно было при прежнем государственно-монополистическом укладе народного хозяйства, но и существенно возрастает. Если прежде каждая организация стремилась получить от государства как можно больше средств на оплату труда, чтобы обеспечить себе «благополучное» существование, то в условиях рынка с его конкуренцией, стремлением снизить расходы производства и обеспечить более высокую прибыль, возникает иная задача при планировании фонда заработной платы. Этот фонд должен быть минимальным, но достаточным для нормального функционирования организации. Излишек фонда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль и снижает рентабельность. В то же время недостаток фонда заработной платы, особенно в период инфляции, вызывает относительное снижение уровня заработной платы, может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже социальным конфликтам вплоть до забастовок.

В условиях современного рынка, когда на первый план выходят интересы потребителя, в условиях жесткой конкуренции, как со стороны отечественных производителей, так и со стороны импортеров, при крайне нестабильном уровне платежеспособного спроса, продуманная политика организации в области формирования и использования фонда заработной платы приобретает одно из наиболее существенных значений. Заработная плата в большинстве белорусских организациях является одной из основных статей затрат, а значит напрямую воздействует на уровень себестоимости, цен, прибыли и в конечном итоге на эффективность деятельности субъектов хозяйствования и конкурентоспособность его продукции. С другой стороны заработная плата имеет огромное общественное значение, являясь показателем уровня жизни общества, платежеспособности населения, эффективности использования трудовых ресурсов, сбалансированности процессов производства и потребления в стране.

При грамотной организации маркетинговой, производственной и логистической деятельности реализация оптимальных для данной организации форм и систем оплаты труда позволит повысить производительность труда, конкурентоспособность изделий на рынке, принесет ей финансовую независимость и стабильность.

Главная цель любой организации - осуществление хозяйственной деятельности с целью получения прибыли, которая обеспечивает стабильную работу организации, своевременную выплату заработной платы, погашения банковского кредита и прочих обязательств, расширение производства, выполнение плана социального развития коллектива.

Все вышеперечисленное невозможно без внедрения прогрессивных форм и систем оплаты труда, новых норм и нормативов по труду и заработной плате, внедрения современных методов организации труда. Это позволяет организации идти в ногу со временем, обеспечивать свою конкурентоспособность.

В течение многих десятков лет в Республике Беларусь, в условиях высокой монополизации производителей, регулятором производства продукции являлся не реальный спрос, а административно-командный механизм распределения, которые регулировали потребление, формировали потребности и выпуск продукции, а так же и заработную плату. В этих условиях проблема повышения эффективности оплаты труда практически не вставала. С развитием рыночного механизма эта проблема в Республике Беларусь резко обострилась, и ее решение потребовало от всех субъектов рынка активного поиска путей и методов повышения эффективности организации и оплаты труда. В связи с этим в современной экономике главным направлением финансово-экономической и производственно-сбытовой стратегии каждой организации становится повышение производительности труда, оптимизация оплаты труда.

Государственной программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006-2010 годы определено, что основной целью социальной политики в 2006-2010 гг. является дальнейшее повышение уровня и качества жизни населения. Одним из важнейших путей достижения данной цели должно стать усиление роли заработной платы как главного фактора, стимулирующего экономическое развитие и повышение эффективности экономики. Основной целью государственной политики в области оплаты труда является превращение заработной платы в надежный источник доходов и повышение ее роли как стимула трудовой активности работников. Программой предусмотрено, что политика оплаты труда в период 2006-2010 гг. должна основываться на сочетании государственных, рыночных и коллективно-договорных механизмов регулирования заработной платы при постепенном расширении прав самих субъектов хозяйствования и использовании в реальном секторе экономики в большей степени рыночных механизмов регулирования [24, с. 8-10].

Этими аспектами обусловлена актуальность темы данной дипломной работы.

Цель данной дипломной работы заключается в том, чтобы на основе изучения и оценки методики анализа средств на оплату труда рассмотреть сущность фонд заработной платы, оценить эффективность использования средств на оплату труда, разработать рекомендации по совершенствованию организации и оплаты труда на примере УП «СтройТоргКомфорт» в современных условиях.

В ходе написания дипломной работы необходимо решить следующие задачи:

 раскрыть понятие и сущность фонда заработной платы;

 изучить методику проведения анализа фонда заработной платы;

 провести анализ состояния и динамики фонда заработной платы и средней заработной платы на УП «СтройТоргКомфорт»;

 по результатам исследования предложить пути повышения эффективности использования фонда заработной платы с целью роста прибыли и рентабельности на УП «СтройТоргКомфорт».

Объект исследования - хозяйственная деятельность УП «СтройТоргКомфорт».

Предмет исследования - фонд заработной платы работников УП «СтройТоргКомфорт».

При написании данной дипломной работы были использованы следующие методы и приёмы: дедукции и индукции, анализ и синтез, сравнения, группировок, цепных подстановок, абсолютных разниц, графический, табличный.

Теоретической и методологической основой дипломной работы послужили специальная литература отечественных экономистов, материалы периодической печати, законодательно-нормативные документы, действующие в Республике Беларусь по исследуемым вопросам.

Информационную базу дипломной работы составили:

 Бухгалтерский баланс (форма 1 по ОКУД);

 Отчет о прибылях и убытках (форма 2 по ОКУД);

 Отчет по труду (форма 1-труд (торг));

 Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров (форма 6-т (кадры));

 Отчет о розничной торговле (форма 1-торг (розница));

 Отчет о затратах на производство продукции (работ, услуг) (форма 5-з);

 Отчет об использовании календарного фонда времени (форма 4-труд).

Работа состоит из введения, трёх глав, заключения и приложений. В первой главе рассматривается понятие и сущность фонда заработной платы, методологические подходы к проведению его анализа. В первой части второй главы описана краткая организационно-экономическая характеристика деятельности УП «СтройТоргКомфорт». Во второй части - проведён экономический анализ формирования фонда заработной платы и эффективность его использования. В третьей части проведен анализ факторов, влияющих на фонд заработной платы. В третьей главе разработаны пути повышения эффективности фонда заработной платы и предложены направления совершенствования организации оплаты труда в УП «СтройТоргКомфорт».

1. Фонд заработной платы работников торговли и методологические подходы его экономического анализа

.1 Понятие и сущность оплаты труда, её роль, виды и тенденции развития в рыночных условиях

Согласно статье 57 Трудового кодекса Республики Беларусь заработная плата, представляет собой «…совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время» [23].

Как экономическая категория заработная плата играет двоякую роль: с одной стороны, она является главным источником доходов работников и повышения жизненного уровня, а с другой - средством материального стимулирования повышения эффективности производства. Заработная плата подразделяется на два вида:

 номинальная заработная плата - сумма денежных средств, получаемых работником за результаты общественно необходимого труда, она характеризует уровень оплаты и, согласно статье 74 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплачивается денежными единицами Республики Беларусь. С согласия работника допускается частичная замена денежной оплаты натуральной.

 реальная заработная плата - совокупность материальных благ и услуг, которые трудящиеся могут приобрести на получаемую ими сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги. Размер заработной платы отражает фактическую ее покупательскую способность. Показатель реальной заработной платы за определенный период времени рассчитывается как индекс, равный частному от деления индекса номинальной заработной платы и индекса роста цен на товары и услуги.

Заработная плата также подразделяется на начисленную работнику за его труд и полученную на руки (выплаченную после вычета налогов и других видов платежей). Оплата труда бывает основной и дополнительной. К основной относится плата, начисленная за отработанное в организации время: оплата по тарифным ставкам и окладам, сдельным расценкам, оплата брака и простоев не по вине рабочих, доплаты за работу в ночное время, премии из фонда заработной платы, оплата аккордных работ, доплата рабочим по повышенным расценкам за работу в выходные, праздничные дни и сверхурочные часы и т. д.

Дополнительная заработная - это оплата, начисленная за неотработанное время, а именно: отпуска трудовые и социальные, льготные часы подросткам, перерывы в работе кормящих матерей, выполнение государственных обязанностей, а также стоимость предоставляемых бесплатно квартир, коммунальных услуг и натуральных выдач и т. д.

В соответствии с инструкцией по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду, утвержденной постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 29.07.2008 года № 92, в фонде заработной платы показывают начисленные за отчетный период денежные суммы (включая подоходный налог и обязательный индивидуальный страховой взнос работника) независимо от источников их выплаты и статей смет в соответствии с платежными документами, по которым с работниками были произведены расчеты по заработной плате, независимо от срока их фактической выплаты.

В состав заработной платы включаются начисленные организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах: за отработанное и неотработанное 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, носящие регулярный характер.

В состав фонд заработной платы в статистике включаются:

 заработная плата за фактически выполненную работу и отработанное время;

 выплаты стимулирующего характера;

 выплаты компенсирующего характера;

 оплата за неотработанное время;

 другие выплаты, включаемые в состав фонд заработной платы.

Заработная плата за выполненную работу и отработанное время включает следующие выплаты:

 заработная плата, начисленная работникам на основе часовых или месячных тарифных ставок (окладов) за отработанное время;

 заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;

 стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты работникам;

 заработная плата работников, состоящих в списочном составе организации, за выполнение кроме основной работы, работы по совместительству или договорам гражданско-правового характера;

 заработная плата лиц, принятых на работу по совместительству из других организаций (внешнее совместительство);

 заработная плата работников несписочного состава и прочие.

Выплаты стимулирующего характера включают:

 регулярные (ежемесячные, ежеквартальные) выплаты стимулирующего характера:

 надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, классность, почетное звание, ученую степень, высокие достижения в труде, за сложность и напряженность работы, владение и применение в практической работе иностранных языков и другие надбавки;

 надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы);

 премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты;

 другие регулярные выплаты стимулирующего характера, включая денежную помощь (компенсацию), выплачиваемую всем или большинству работников на питание, проезд и др.;

 единовременные выплаты стимулирующего характера:

 единовременные (разовые) премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты;

 вознаграждения по итогам годовой работы, годовое вознаграждение за выслугу лет;

 единовременная материальная помощь (денежная компенсация), выплачиваемая всем или большинству работников;

 вознаграждения к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям (включая подарки и материальную помощь);

 материальная помощь к отпуску, дополнительные выплаты при предоставлении отпуска (сверх отпускных сумм, начисленных в соответствии с законодательством Республики Беларусь);

 другие единовременные выплаты стимулирующего характера.

К выплатам компенсирующего характера относятся:

 повышенная оплата труда, применяемого в особых условиях (доплаты на тяжелых работах на работах с вредными условиями труда, на территориях радиоактивного загрязнения, за работу в местностях с тяжелыми климатическими условиями);

 доплаты за интенсивность труда, за ненормированный рабочий день;

 доплаты за работу в ночное время, за работу в многосменном режиме и режиме разделения рабочего дня на части;

 оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставляемые в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при вахтовом методе организации работ и других случаях, установленных законодательством Республики Беларусь;

 оплата за работу в негосударственные праздники, праздничные (нерабочие) и выходные дни;

 оплата сверхурочных работ;

 денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

 другие выплаты компенсирующего характера.

К оплате за неотработанное время относятся:

 оплата трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с законодательством Республики Беларусь и коллективным договором;

 оплата отпусков, предоставляемых по инициативе нанимателя;

 оплата свободного от работы дня матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, двоих и более детей в возрасте до 16-ти лет, а также одиноким матерям, имеющих двоих и более детей такого же возраста;

 заработная плата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, направленными для повышения квалификации и переподготовки;

 оплата отпусков в связи с обучением, предоставляемых работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства;

 оплата за время вынужденного прогула;

 оплата простоев не по вине работника и другие.

Другие выплаты, включаемые в состав фонд заработной платы:

 стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания, продуктов, пайков (в соответствии с законодательством Республики Беларусь), включая денежную компенсацию;

 суммы, уплаченные организацией в порядке возмещения расходов работников по оплате квартирной платы, коммунальных услуг, найму жилья (сверх предусмотренных законодательством Республики Беларусь);

 стоимость предоставленных работникам бесплатно или по сниженным ценам товаров, продукции, услуг (кроме продукции, выдаваемой в порядке натуральной платы).

Выделяют следующие слагаемые фонд заработной платы:

 расходы на оплату труда;

 выплаты, осуществляемые за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации.

К выплатам, осуществляемым за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, в составе фонда заработной платы относятся:

 премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения и целевых поступлений, а также выплаты по системам премирования рабочих, руководителей и служащих за производственные результаты и т.д. сверх размеров предусмотренных законодательством;

 материальная помощь (в том числе безвозмездная материальная помощь работникам для первоначального взноса на кооперативное жилищное строительство, на частичное погашение кредита, предоставленного на индивидуальное жилищное строительство), беспроцентная ссуда на улучшение жилищных условий и иные социальные потребности;

 надбавки к пенсиям; единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда; доходы, выплачиваемые по акциям и вкладам трудового коллектива организации; компенсация удорожания стоимости питания в столовых, буфетах и профилакториях, либо предоставление его по льготным ценам или бесплатно (кроме специального питания для отдельных категорий работников в случаях, предусмотренных законодательством);

 ценовые разницы по продукции (работам, услугам), предоставляемой работникам организации или отпускаемой подсобными хозяйствами для общественного питания организации;

 другие выплаты, не связанные непосредственно с оплатой труда. [5, с.558]

Коллектив организации самостоятельно формирует фонд заработной платы, который является составной частью средств, направляемых на потребление.

Состав фонд заработной платы представлен на рисунке 1.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления организацией, и от неё в значительной мере зависит эффективность её работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Главным назначением заработной платы является расширение её возможностей в обеспечении воспроизводства рабочей силы, удовлетворение потребностей работника в повышении качества жизни за счет собственного труда - иными словами, размер заработной не должен быть ниже стоимости той массы товаров и услуг, которая необходима работнику для обеспечения его жизненных потребностей.

Размер оплаты труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества работы и верхним пределом не ограничивается. Решению этой задачи и должна служить система организации оплаты труда работников.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.



Рисунок 1 - Состав фонд заработной платы

Источник: [4, с.336]

Сущность заработной платы проявляется в ее основных функциях: воспроизводственной, предусматривающей обеспечение работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами; регулирующей, которая воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости; стимулирующей, которая устанавливает зависимость заработной платы работников от их трудового вклада и от результатов деятельности организации.

Под организацией заработной платы понимается совокупность мероприятий, направленных на обеспечение вознаграждения за их труд в зависимости от его количества и качества и на создание на этой основе их материальной заинтересованности в конечных результатах своего труда.

Организация оплаты труда состоит из следующих основных элементов:

 формирование фонда заработной платы;

 определение форм и систем оплаты труда работников организации;

 нормирование труда;

 разработка системы должностных окладов служащих и специалистов;

 обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Рациональная организация оплаты труда в организации позволяет стимулировать труд его работников, обеспечивать необходимые результаты труда, рентабельность и прибыльность продукции, поддерживать конкурентоспособность на рынке труда.

Цель рациональной организации оплаты труда - обеспечение состояния между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности организации, т.е. установление состояния между мерой труда и мерой потребления.

В этих функциях сущность заработной платы раскрывается комплексно. Лишь при благоприятных социально-экономических условиях заработная плата может обеспечить воспроизводство товара рабочая сила нормального качества.

Общий уровень оплаты труда в организации может зависеть от следующих основных факторов:

 результатов хозяйственной деятельности организации, его прибыльности;

 кадровой политики организации;

 уровня безработицы среди работников соответствующих специальностей;

 влияние конкурентов и государства;

 политики организации в области связей с общественностью и др.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда, важнейшим показателем эффективности процесса труда, отражающим способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции.

Основополагающими принципами организации оплаты труда работников являются:

 оплата труда должна обеспечивать работнику и членам его семьи достойный уровень жизни, отвечающий как возможностям достигнутого состояния экономики, так и его социальному статусу, предполагающий определенный уровень культурных, профессиональных и социальных потребностей;

 оплата труда должна стимулировать работника к раскрытию своих умственных и физических способностей и их реализации в процессе трудовой деятельности. Реализация этого принципа обеспечивается совокупностью элементов организации оплаты труда, в числе которых основными являются тарифные условия оплаты руда, техническое нормирование труда, должностные инструкции и инструкции на рабочие места, комплекс показателей, характеризующие результаты деятельности и механизм их увязки с заработной платой, системами учета и оценки результатов труда;

 соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности труда (квалификации работника) и других объективных условий, влияющих на вознаграждение за труд. Сложность труда является объективным фактором дифференциации заработной платы. Дифференциация оплаты в зависимости от сложности труда в торговле осуществляется на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационных справочников должностей служащих, Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Сложность работ, квалификационные требования заложены в профессиональных характеристиках названных справочников. В условиях создаваемой новой экономической модели, основанной на рыночных отношениях, предстоит создать на базе существующих современные методики измерения сложности труда. Эта работа может быть выполнена в республике с использованием научных разработок в данной области:

 отсутствие дискриминации в оплате труда по причинам расовой принадлежности и национальности, пола, возраста, вероисповедания или политических позиций. Этот принцип закреплен в Конституции Республики Беларусь и Трудовым Кодексом Республики Беларусь;

 равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности. Основой для взаимоотношений работников и нанимателя являются нормы труда (или трудовые обязанности), которые работники должны выполнять за установленную оплату труда. Равенство установленной оплаты предполагает равенство норм труда (трудовых обязанностей) и соответственно равенство работы, которую работнику предстоит исполнить. При соблюдении этих условий наниматели обязаны предоставить работникам одинаковые возможности для выполнения и перевыполнения, установленных норм труда и, следовательно, для зарабатывания вознаграждения, соответствующего реальным результатам труда;

 нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы. Вступая в трудовые отношения, наниматель и работник преследуют свои цели и имеют свои интересы. Наниматель - чтобы извлечь прибыль. Работник - с целью получить заработную плату, обеспечивающую ему и его семье свободное и достойное существование, то есть с целью, заложенной в первом принципе организации оплаты труда;

 заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других работников, подразделений, организации в целом. Заработная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда. Она изменяется только благодаря деловым личным качествам работника и степени их реализации в процессе трудовой деятельности. Утверждение, что заработная плата должна определяться исключительно индивидуальным вкладом работника, и тем самым не зависеть от общих результатов работы, не противоречит необходимости нацеленности заработной платы работников на достижение конечных результатов коллектива. Эта нацеленность достигается полным учетом индивидуальных результатов труда и установления для каждого работника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивали бы достижение конечных результатов подразделений, предприятия, организации в целом. Воплотить этот принцип в жизнь можно только при хорошо поставленном учете результатов труда;

 принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Повышение уровня оплаты труда должно осуществляться на основе роста его производительности. Последовательное соблюдение этого принципа позволяет увеличивать заработную плату трудящихся и в то же время добиваться повышения эффективности и рентабельности общественного производства. Если темп роста производительности труда не будет опережать рост заработной платы, то количество товаров народного потребления будет возрастать медленнее, чем денежные доходы трудящихся, и тогда часть денежных средств окажется без товарного покрытия, что приведет к нарушению соотношения между спросом и предложением, к обесцениванию денег и, следовательно, к ухудшению благосостояния трудящихся.

Заработная плата направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности труда. Поэтому правильная организация оплаты труда непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, объёмов реализации товаров.

С переходом организаций на рыночные отношения и предоставлением им большей самостоятельности в области оплаты труда перед ними встала проблема в решении следующих вопросов:

 создание современных методик распределения фонда заработной платы по подразделениям, бригадам и исполнителям;

 внедрение бестарифных систем оплаты труда;

 стимулирование текущих результатов деятельности;

 поощрение предпринимательской и изобретательской деятельности;

 отражение вопросов оплаты труда в контрактах и коллективных договорах;

 определение целесообразности стимулирования рискованных мероприятий.

Распад СССР и переход к новой для страны форме социально-экономического развития, основанной на рыночных отношениях, потребовал совершенно новых социальных институтов новообразованного суверенного государства, регулирующих, в том числе, и формирование доходов населения. Результатом начального этапа переходного периода (1991-1995 годы) явился экономический спад и, как его следствие, падение доходов населения. Однако последовательная и взвешенная политика государства позволила к концу 1995 года добиться стабилизации, а начиная с 1996 года обеспечить их постоянный рост, который продолжается и в настоящее время. За период 1996-2008 годов реальные денежные доходы увеличились в 5,3 раза, чему способствовали высокие темпы роста ВВП, изменение доли в нем конечного потребления, а также снижение инфляции. В течение 1996-1998 годов денежные доходы населения выросли в 1,7 раза. Однако последствия российского дефолта (1998 год) негативно сказались и на благосостоянии белорусских граждан, что привело в 1999 году к снижению доходов до уровня 97,5 % по отношению к предыдущему году. В последующие годы целенаправленные меры правительства позволили обеспечить дальнейший стабильный рост денежных доходов населения, и уже в 2008 году они составили 112,7 % по сравнению с 2007 годом. В Беларуси, в отличие от других стран с переходной экономикой, не произошло значительного расслоения населения по доходам: децильный коэффициент не превышает 6 (пороговым значением считается 8-10 раз). При развитии рыночных отношений возможно нарастание дифференциации населения по доходам, которую следует удерживать в рамках, не превышающих критического значения. Вместе с тем в сфере денежных доходов населения сохраняется ряд проблем, в частности, доля оплаты труда в общей сумме доходов, несмотря на увеличение темпов их роста, продолжает оставаться относительно невысокой - 56,1 % в 2008 году (таблица 1).

Таблица 1 - Структура денежных доходов населения Республики Беларусь за 1996-2008 гг. (в процентах к итогу)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Годы | | | | | | |
|  | 1996 | 1998 | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Денежные доходы населения - всего | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Оплата труда | 46,4 | 49,9 | 55,9 | 58,0 | 60,7 | 58,9 | 56,1 |
| Трансферты населению | 16,9 | 16,8 | 19,3 | 21,6 | 21,8 | 21,0 | 19,8 |
| Доходы от собственности | 36,7\* | 33,3\* | 2,0 | 1,6 | 1,5 | 1,7 | 2,0 |
| Прочие доходы | - | - | 22,8 | 18,8 | 16,0 | 18,4 | 22,1 |

\* Доходы от собственности в сумме с прочими доходами

Источник: Статистический ежегодник Республики Беларусь. Минск, 2008г.

С 1 января 2009 года минимальная заработная плата установлена в размере 229 700 рублей, однако ее соотношение с бюджетом прожиточного минимума составляет только 98 %. За 1996-2008 годы заработная плата в нашей стране выросла в 4,9 раза.

Как показал анализ, истекший период характеризуется положительными тенденциями ее номинального и реального значений.

Намеченные высокие темпы экономического роста в минувшем году, предпринятые меры по смягчению последствий мирового кризиса помогли обеспечить рост реальной заработной платы до 109,9 % по сравнению с 2007 годом. В 2008 году, согласно утвержденному правительством графику, дважды повышалась тарифная ставка первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. С декабря минувшего года ее размер составляет 77 000 рублей. На сегодняшний день она составляет 81 000 рублей.

Минимальная заработная плата к концу 2008 года не достигла уровня бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, что повлекло необходимость ее повышения с начала 2009 года. Последствия мирового финансового кризиса не должны существенно повлиять на уровень заработной платы в нашей стране.

В 2009 году средняя заработная плата по Республике Беларусь составила 998,3 тыс. р. Однако темпы ее роста в 2009 году несколько ниже, чем в 2008 году: применительно к среднемесячной заработной плате они составили 113 %, к реальной - 100,2-101,1 %.

Рассмотрим динамику развития номинальной заработной платы по Республике Беларусь по видам деятельности.

Как видно из таблицы 2 в целом по Республике за анализируемый период наблюдается рост номинальной среднемесячной заработной платы.

Самые высокие заработные платы получают работники строительства и промышленности. Самые низкие заработные платы получают работники общественного питания, сельского хозяйства и образования.

По областям самую высокую заработную плату получают работники г. Минска и Гомельской области, самые низкие заработные платы получили работники Брестской и Витебской областей.

В 2011-2015 годах предполагается обеспечить рост реальных денежных доходов и реальной средней заработной платы в 1,4 раза. Существенное повышение уровня доходов будет способствовать расширению платежеспособного спроса населения, росту сбережений и их инвестированию в экономику, развитию сферы услуг.

Таблица 2 - Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата по Республике Беларусь за 1995-2009 гг. тыс. р.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды деятельности | Республика Беларусь | Ранговое место | Гомельская область | Ранговое место |
| 1995 год | | | | |
| Всего | 755,1 |  | 755,9 |  |
| Промышленность | 861,8 | 2 | 842,9 | 2 |
| Сельское хозяйство | 468,3 | 7 | 468,6 | 7 |
| Строительство | 1048,4 | 1 | 1099 | 1 |
| Торговля | 639,4 | 3 | 660,5 | 3 |
| Общественное питание | 486,2 | 6 | 519,4 | 6 |
| Здравоохранение | 639 | 4 | 658,5 | 4 |
| Образование | 594,5 | 5 | 588 | 5 |
| 2000 год | | | | |
| Всего | 58,9 |  | 56,9 |  |
| Промышленность | 70,9 | 2 | 68,7 | 2 |
| Сельское хозяйство | 36,7 | 7 | 32,9 | 7 |
| Строительство | 74,6 | 1 | 78 | 1 |
| Торговля | 49 | 3 | 44,1 | 4 |
| Общественное питание | 40,2 | 6 | 39,6 | 6 |
| Здравоохранение | 45,2 | 4 | 45,1 | 3 |
| Образование | 44,8 | 5 | 42,8 | 5 |
| 2006 год | | | | |  |
| Всего | 582,1 |  | 567,7 |  |
| Промышленность | 617,3 | 2 | 635,3 | 2 |
| Сельское хозяйство | 364,2 | 6 | 342,1 | 6 |
| Строительство | 707,7 | 1 | 710,1 | 1 |
| Торговля | 467,7 | 5 | 418,1 | 5 |
| Общественное питание | 348,9 | 7 | 334,7 | 7 |
| Здравоохранение | 523,8 | 3 | 508,9 | 3 |
| Образование | 491 | 4 | 453,6 | 4 |
| 2007 год | | | | |
| Всего | 694 |  | 665,1 |  |
| Промышленность | 745,5 | 2 | 750,7 | 2 |
| Сельское хозяйство | 429,6 | 6 | 399,4 | 6 |
| Строительство | 856,8 | 1 | 839,6 | 1 |
| Торговля | 580,6 | 4 | 508,1 | 4 |
| Общественное питание | 424,3 | 7 | 393,9 | 7 |
| Здравоохранение | 601,1 | 3 | 589,3 | 3 |
| Образование | 548,1 | 5 | 504,1 | 5 |
| 2008 год | | | | |
| Всего | 868,1 |  | 821,7 |  |
| Промышленность | 957,7 | 2 | 944,2 | 2 |
| Сельское хозяйство | 563 | 6 | 529,3 | 6 |
| Строительство | 1124,5 | 1 | 1074,1 | 1 |
| Торговля | 726,3 | 3 | 637,9 | 4 |
| Общественное питание | 541,8 | 7 | 494,9 | 7 |
| Здравоохранение | 716 | 4 | 685,9 | 3 |
| Образование | 635,1 | 5 | 577,4 | 5 |
| 2009 год | | | | |
| Всего | 998,3 |  | 953,2 |  |
| Промышленность | 1185,4 | 2 | 1101,7 | 2 |
| Сельское хозяйство | 637,2 | 6 | 599,8 | 6 |
| Строительство | 1205,6 | 1 | 1129,1 | 1 |
| Торговля | 794,2 | 3 | 746,9 | 3 |
| Общественное питание | 612,1 | 7 | 562,2 | 7 |
| Здравоохранение | 778,3 | 4 | 735,3 | 4 |
| Образование | 693,6 | 5 | 644,8 | 5 |

Источник: собственная разработка.

На примере различных зарубежных стран можно сравнить динамику развития средней заработной платы. Так, например, в 14 европейских странах средняя заработная плата в период 2003-2008 гг. составила 27 036 € в год или 2 253 € в месяц. Самые высокие заработные платы получали работники таких стран Европейского Союза, как Англия, Германия, Голландия, где средняя заработная плата составляла более 40 000 € в год, и соответственно более 3 300 € в месяц.

Самые низкие заработные платы выплачивались работникам из Венгрии, Словакии, Румынии и Болгария, где размер средней заработной платы не превышал 10 000 € в год или 830 € в месяц.

Таким образом, заработная плата, представляет собой «…совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время».

Как экономическая категория заработная плата играет двоякую роль: с одной стороны, она является главным источником доходов работников и повышения жизненного уровня, а с другой - средством материального стимулирования повышения эффективности производства.

Главным назначением заработной платы является расширение её возможностей в обеспечении воспроизводства рабочей силы, удовлетворение потребностей работника в повышении качества жизни за счет собственного труда - иными словами, размер заработной не должен быть ниже стоимости той массы товаров и услуг, которая необходима работнику для обеспечения его жизненных потребностей.

Сущность заработной платы проявляется в ее основных функциях: воспроизводственной, предусматривающей обеспечение работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами; регулирующей, которая воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости; стимулирующей, которая устанавливает зависимость заработной платы работников от их трудового вклада и от результатов деятельности организации.

В состав фонда заработной платы включаются: расходы на оплату труда и выплаты, осуществляемые из прибыли.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах: за отработанное и неотработанное 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, носящие регулярный характер.

В Республике Беларусь с каждым годом происходит рост средней заработной платы. Так в 2000 году она составляла 58,9 тыс. р., а уже в 2009 году - 998,3 тыс. р. В 2008 году самую высокую заработную плату получили работники строительства и промышленности (1124,5 тыс. р. и 957,7 тыс. р. соответственно).

.2 Методологические подходы к проведению анализа расходов на оплату труда

Эффективное использование трудовых ресурсов в рамках хозяйствующего субъекта находит выражение в росте производительности труда. Производительность труда характеризует эффективность затрат труда организаций. С ростом производительности совокупного овеществленного труда абсолютная величина затрат труда (живого и овеществленного) сокращается (снижается трудоемкость), что увеличивает объем выпуска, ведет к экономическому росту и повышению жизненного уровня населения в целом.

Рост производительности живого труда приводит к увеличению выработки отдельного работника, а, следовательно, к увеличению его зарплаты и жизненного уровня. Между ростом производительности труда и ростом оплаты труда существует тесная взаимосвязь. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста зарплаты, в этом случае создаются реальные предпосылки для повышения жизненного уровня населения и возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, исходя из чего, возрастает значение анализа использования средств на оплату труда.

Анализ использования средств на оплату труда в каждой организации имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда. Анализ использования трудовых ресурсов в организации, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

Своевременный анализ позволяет предупредить перерасход фонда заработной платы и даёт исходный материал для разработки планов по заработной плате.

Основными задачами анализа в области использования фонда заработной платы являются [17, c.266]:

. Оценка суммы и уровня фонда заработной платы по категориям работающих.

. Анализ влияния факторов на динамику фонда заработной платы.

. Проверка данных об использовании фонда заработной платы.

. Выявление возможности экономии средств на оплату труда за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции [17, с. 267].

Анализ использования средств на оплату труда необходимо проводить в следующей последовательности:

1.Сначала изучается состояние развития фонда заработной платы, для этого данные сравниваются с планом, а затем с предшествующим годом.

. Далее производится расчёт абсолютного отклонения, которое определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда с плановым фондом заработной платы в целом по организации, производственным подразделениям и категориям работников:

∆ФЗПабс = ФЗПФ - ФЗПпл , (1)

где ∆ФЗПабс - абсолютное отклонение фонда заработной, млн р.;

ФЗПФ, ФЗПпл - фонд заработной платы в отчетном и базисном периодах соответственно, млн р.

# 3. Выявляется динамика средств, направляемых на оплату труда. В процессе анализа определяется отклонение отчетного года от плана по отдельным видам оплаты труда, устанавливаются причины отклонений, выявляются резервы экономии фонда заработной платы в результате устранения непроизводительных выплат и неоправданного его увеличения. Для анализа используют данные текущего фонда заработной платы.

4. Проведение анализа использования средств на оплату труда по категориям персонала. В процессе анализа определяют отклонение фактического фонда заработной платы по категориям персонала от предыдущего года под влиянием изменения численности работников и средней зарплаты одного работника, вскрывают резервы экономии фонда заработной платы, связанные с устранением причин, вызывающих неоправданное увеличение численности и зарплаты работников.

.Сравниваюся темпы роста производительности труда торговых работников с ростом средней заработной платы. Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени характеризуется его индексом, который определяется отношением средней заработной платы за отчетный период к средней зарплате в базисном периоде.

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда:

 , (2)

 , (3)

Где Iсзп - индекс средней заработной платы, %;

СЗПф, СЗпл - средняя заработная плата за отчетный и базисный период соответственно, тыс. р.;

Iпт - индекс производительности труда, %;

ПТф, ПТпл - производительность труда за отчетный и базисный период соответственно, млн р.

При проведении анализа следует давать оценку использования средств на оплату труда, исходя из двойственного положения оплаты по труду. С одной стороны, заработная плата входит в состав расходов на реализацию товаров, с другой - является доходами работников организации. Противоречие, заложенное здесь, состоит в необходимости роста доходов работников и, одновременно, экономии расходов на оплату труда. Это противоречие решается при условии обеспечения опережения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы.

6. Рассчитывается сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты, используя следующую формулу:

 , (4)

где ±Э - экономия или перерасход фонда заработной платы, млн р.

7. Далее проверяется соотношение темпов роста оплаты труда с темпами роста прибыли.

. Рассчитывается уровень расходов на оплату труда, и сопоставляется фактический уровень расходов на заработную плату с плановым уровнем.

 , (5)

где Уфзп - уровеь фонда заработной платы, %;

ФЗП - фонд заработной платы, млн р.;

РТО - розничный товарооборот, млн р.

 Размер изменения уровня расходов на заработную плату, %:

∆Уфзп = Уфзп1 - Уфзп 0 , (6)

Где ∆Уфзп - размер изменения уровня фонда заработной платы, %;

Уфзп1 , Уфзп 0 - уровень фонда заработной платы в отчетном и базисном периодах, %.

 Темп изменения уровня фонда заработной платы:

 , (7)

где Тизм - темп изменения уровня фонда заработной платы, %.

. Рассчитывается сумма относительной экономии (перерасхода) [17, с.125]:

 , (8)

Где РТОф - розничный товарооборот отчетного периода, млн р.

. Устанавливается средняя заработная плата одного работника, исходя из средств на оплату труда, относимых на расходы на оплату труда, с учетом премий и других выплат, производимых за счет прибыли (средний доход работника).

СЗП = ФЗП/Ч , (9)

где СЗП - средняя заработная плата одного работника, тыс. р.;

Ч - среднесписочная численность работников, чел.

Эти показатели сравниваются с плановыми, данными за предшествующие периоды, аналогичными показателями в организациях-конкурентах, с показателями по оплате труда в регионе.

. При оценке состава средств следует сравнить плановую смету средств, направляемых на оплату труда, с фактической сметой, определив отклонение в удельном весе каждой статьи. Следует учитывать, что основным элементом фонда заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, является оплата труда за фактически выполненную работу.

При сравнении показателей, рассчитанных в процессе анализа средств, направляемых на оплату труда, с данными за предшествующие периоды выявляют причины произошедших изменений (факторы, оказавшие воздействие).

Относительная экономия (снижение) средств может произойти за счет:

 увеличения розничного товарооборота, так как при этом сумма заработной платы работников, оплачиваемых по повременно-премиальной системе, растет более медленным темпом;

 сокращения численности работников;

 повышения производительности труда и др.

Относительный перерасход (увеличение) средств происходит по следующим причинам:

 изменение соотношений минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета в лучшую сторону;

 сокращение объемов реализации товаров;

 изменение структуры объема реализации (товарооборота);

 увеличение численности работников;

 снижение производительности труда;

 необоснованное изменение расценок оплаты труда;

 увеличение звенности товародвижения;

 необоснованное установление различных доплат, надбавок, премиальных выплат.

Относительный перерасход (увеличение) средств на оплату труда влечет за собой в условиях рынка снижение рентабельности субъекта хозяйствования, замедление темпов его развития.

В процессе анализа целесообразно провести анализ эффективности использования фонда заработной платы в организации.

Экономическая эффективность - это результативность экономической деятельности, экономических программ и мероприятий, характеризуемая отношением полученного экономического эффекта к затратам ресурса, обуславливающих получение этого эффекта.

Объектом исследования являются расходы организации торговли на содержание трудовых ресурсов.

В ходе анализа эффективности использования фонда заработной платы труда работников торговой организации рассчитываются следующие показатели:

) товарооборот на 1 рубль фонда заработной платы;

) прибыль отчетного периода на 1 рубль фонда заработной платы;

) чистая прибыль на 1 рубль фонда заработной платы;

) фонд заработной платы на одного работника;

) товарооборот на одного работника;

) прибыль отчетного периода на одного работника;

) чистая прибыль на одного работника.

На следующем этапе необходимо рассчитать влияние факторов на величину фонда заработной платы.

На изменение фонда заработной платы оказывают влияние следующие факторы, именно [34, с.182]:

) объём товарооборота и уровень расходов

 влияние изменения объема товарооборота рассчитывается по следующей формуле:

, (10)

где ΔФЗПрто - размер влияния объема розничного товарооборота на фонд заработной платы, млн р.;

РТО1, РТО0 - розничный товарооборот отчетного и базисного периодов соответственно, млн р.

 влияние изменения уровня расходов находится с помощью формулы (11):

 , (11)

Где ΔФЗПуфзп - размер влияния уровня фонда заработной платы на фонд заработной платы, млнр.

) расчет влияния таких факторов, как численность работников и размер средней заработной платы, производится по формуле:

ФЗП = Ч \* СЗП . (12)

 влияние изменения численности работников на отклонение фонда заработной платы:

∆ФЗПч= (Ч1 - Ч0) \* СЗП0 , (13)

где ΔФЗПч - размер влияния среднесписочной численности на фонд заработной платы, млн р.

 влияние изменения средней заработной платы работников на отклонение фонда заработной платы:

∆ФЗПч= (СЗП1 - СЗП0) \* Ч1 , (14)

Где ΔФЗПч - размер влияния средней заработной платы на фонд заработной платы, млн р.

) Важнейшими факторами, влияющими на расходы по оплате труда, являются производительность труда и объем розничного товарооборота.

Расчет производится, исходя из следующей формулы:

, (15)

где РТО - товарооборот, млн р.;

ПТ - производительность труда, исчисленная исходя из товарооборота, млн р.;

СЗП - средняя заработная плата, тыс. р.

 влияние изменения объема реализации товаров:

 , (16)

где ΔФЗПрто - размер влияния объема розничного товарооборота на фонд заработной платы, млн р.

 влияние изменения производительности труда:

 , (17)

где ΔФЗПпт - размер влияния производительности работников на фонд заработной платы, млн р.;

 влияние изменения средней заработной платы:

 (18)

где ΔФЗПсзп - размер влияния средней заработной платы на фонд заработной платы, млн р.;

В конце анализа просчитывают совокупное влияние факторов на фонд заработной платы.

заработный плата прибыль рентабельность

2. Экономический анализ состояния и динамики оплаты труда работников УП «СтройТоргКомфорт»

.1 Краткая социально-экономическая характеристика района и объемов деятельности УП «СтройТоргКомфорт»

Частное торговое унитарное предприятие «СтройТоргКомфорт» было зарегистрировано в Едином государственном регистре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей решением Гомельского областного исполнительного комитета № 286 от 28.04.2003 г. и осуществляет свою деятельность на территории Жлобинского района Гомельской области.

Жлобинский район расположен на северо-западе Гомельской области. Граничит с Рогачевским, Буда-Кошелевским, Речицким и Светлогорским районами Гомельской области, Бобруйским - Могилевской области.

Площадь района занимает 2100 км². Количество населенных пунктов на территории района - 156. В районе проживает 103,9 тыс. человек, в т.ч. в городе - 72,7 тыс. человек.

По национальному составу в районе ситуация следующая: белорусов - 88 %, русских - 8,3 %, украинцы - 2,1 %, цыгане - 0,3 %, поляки - 0,3 %, другие национальности - 1 %. Всего в районе проживают представители 56 национальностей.

По территории района проходят железные дороги Минск-Гомель и Орша - Калинковичи, автодороги Бобруйск-Гомель, Рогачев - Светлогорск. Судоходство осуществляется по реке Березина и реке Днепр.

Промышленность региона представлена предприятиями: РУП «Белорусский металлургический завод», ОАО «БелФА», КЖУП «Уником», АФПК ОАО «Жлобинский мясокомбинат», ЧУП «Жлобинский молочный завод», РУП «Жлобинский хлебозавод», РУП «Жлобинская швейная фабрика», кроме того существует ряд других достаточно крупных организаций.

Жлобинский район - один из крупнейших производителей сельскохозяйственной продукции в Гомельской области. Район специализируется на производстве молока, мяса, яиц, овощей, картофеля и льнопродукции.

Торговое обслуживание жителей Жлобинского района осуществляют 319 торговых объектов с торговой площадью 39,6 тыс. квадратных метра из них:

 продовольственных - 152;

 непродовольственных - 88;

 смешанных - 55;

 предприятий общественного питания - 24 на 1094 посадочных мест.

Розничный товарооборот в целом по району в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличился на 20,75 % и составил 507 500 млн р. Доля рынка УП «СтройТоргКомфорт» в розничном товарообороте района незначительна: в 2009 году она составила 1,52 %, что на 0,6 % ниже по сравнению с 2008 годом. В целом по району в 2009 году произошёл рост численности обслуживаемого населения на 1,17 %, увеличение покупательных фондов населения на 16,2 %. Однако как отрицательный момент можно отметить, что покупательные фонды населения охвачены розничным товарооборотом лишь на 80,04 % в 2008 году. Однако данный показатель увеличивается в 2009 году на 3,13 % (таблица 3).

Таблица 3 - Показатели розничного товарооборота по УП «СтройТоргКомфорт» за 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | 2009 в % к 2008 |
|  | 2008 | 2009 |  |
| 1. Розничный товарооборот района, млн р. | 420 300 | 507 500 | 120,75 |
| 2. Численность обслуживаемого населения, тыс. чел. | 102,7 | 103,9 | 101,17 |
| 3. Покупательные фонды населения, млн р. | 525 120 | 610 200 | 116,2 |
| 4. Процент охвата покупательных фондов населения розничным товарооборотом | 80,04 | 83,17 | +3,13 |
| 5. Товарооборот всего района на 1 человека, тыс. р. | 4092,5 | 4884,5 | 119,35 |
| 6. Товарооборот организации на 1 человека, тыс. р. | 86,44 | 74 | 85,62 |
| 7. Розничный товарооборот УП "СтройТоргКомфорт", млн р. | 8877 | 7689 | 86,62 |
| 8. Удельный вес розничного товарооборота УП "СтройТоргКомфорт" в розничном товарообороте всего района, % | 2,11 | 1,52 | -0,6 |
| 9. Покупательные фонды на 1 человека, тыс. р. | 5113,15 | 5872,95 | 114,86 |

Источник: собственная разработка.

Организация в своей деятельности руководствуется Уставом, утвержденным учредителем на основании решения собрания от 18.04.2003 года. Согласно Уставу уставный фонд составляет 1 800 000 белорусских рублей. Уставный фонд сформирован полностью (приложение А).

Согласно Уставу УП «СтройТоргКомфорт» является самостоятельным субъектом, который обладает правами юридического лица, имеет самостоятельный баланс, может от своего имени приобретать имущественные и личные неимущественные права и исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, открывать расчетный и валютный счета в учреждениях банка, иметь печать, штампы и иные реквизиты со своим наименованием. Директор обеспечивает выполнение планов деятельности; заключает договора; производит наем и увольнение работников в соответствии с законодательством Республики Беларусь; издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников организации.

Основной целью деятельности частного торгового унитарного предприятия «СтройТоргКомфорт» является осуществление хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли. УП «СтройТоргКомфорт» осуществляет розничную торговлю в магазинах «Наш Дом», который открыт в 2003 году, магазин «Комфорт» и «Хозяин», открытых в 2006 году, на основании специального разрешения - лицензии, выданной Жлобинским райисполкомом.

Организационная структура штата организации представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 - Организационная структура штата

Источник: собственная разработка.

Для оплаты труда работников в УП «СтройТоргКомфорт» разработаны Положение об оплате труда (приложение Б) и Положение о премировании (приложение В). Согласно Положению об оплате труда работников в УП «СтройТоргомфорт» рабочее время является исходным моментом при определении величины оплаты труда каждого работника. То есть в организации существует повременно-премиальная система оплаты труда.

Согласно Штатному расписанию тарифная ставка первого разряда установлена в размере 266 070 рублей (приложение Г). В организации установлена рабочая неделя продолжительностью 40 часов для работников с нормальными условиями труда. С учетом действующих норм трудового законодательства установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дней.

Ассортимент, реализуемый торговой сетью, представлен мебелью, предметами интерьера, строительными материалами, электротоварами (в том числе сложная бытовая техника), хозяйственными товарами, товарами бытовой химии, сувенирами, обоями, газовыми плитами, отопительным оборудованием, напольным покрытием, постельным бельём и детскими товарами и др.

Основными поставщиками частного торгового унитарного предприятия «СтройТоргКомфорт» являются: Филиал СП БелДрев ООО по г.Могилеву и Могилевской области, СОАО «Могилевмебель», ОАО «Торговый дом «Свислочь», УП «Мебельная фабрика «Лагуна», ЗАО «Бобруйскмебель», ЗАО «Молодечномебель», ЗАО «Пинскдрев», ЗАО «Атлант», ОАО «Горизонт», РУПП «Витязь» Минский филиал, ЗАО «Белтепломашстрой», ООО «НииПКД», ООО «Десятка строй». Сотрудничество с данными субъектами хозяйствования осуществляется на основании договоров поставки, согласно которым, поставщик обязуется в обусловленные сроки, не совпадающие с моментом заключения договора, передавать покупателю в собственность товар, предназначенный для предпринимательских или иных целей, не связанных с личным потреблением, а покупатель обязуется принимать товар и платить за него определенную цену.

Форма учета в УП «СтройТоргКмфорт»» - журнально-ордерная с применением персональных компьютеров. Организация применяет для обработки первичных учетных документов программу «1С:Бухгалтерия» (версия 7.7).

Бухгалтерский учет ведется в соответствии разработанной учетной политикой организации, утвержденной руководителем.

Движение бухгалтерской документации осуществляется согласно графику документооборота. Обязанности между работниками бухгалтерии распределены на основании графика распределения обязанностей и должностных инструкций. Регистрами синтетического учета являются главная книга, оборотно-сальдовая ведомость, анализ счета; регистрами аналитического учета - карточка счета, оборотно-сальдовая ведомость по счету.

Основными конкурентами частного торгового унитарного предприятия «СтройТоргКомфорт» являются торговая сеть «Металлургторг», ОАО «Мираж», ЧТУП «Премьер», ОАО «Компаньон», магазины ОРС Белорусской железной дороги, КУП «Визавиторг» и другие.

Организация оборудована хорошими подъездными автомобильными путями, что обеспечивает надежную связь с поставщиками и клиентами.

Для обеспечения наибольшего удобства для покупателей и упрощения расчетов за товар, которые возможно производить с использование пластиковых карточек, в торговых залах магазинов УП «СтройТоргКомфорт» установлены банковские терминалы для осуществления безналичных расчетов. Покупателям, покупающим товар на сумму свыше 300 000 рублей и рассчитывающихся карточкой ОАО «АСБ «Беларусбанка», предоставляется скидка в размере 2-х процентов от суммы покупки.

Руководство УП «СтройТоргКомфорт» выделяет необходимые ресурсы на приобретение необходимой литературы, различных прикладных компьютерных программ. Для улучшения скорости исполнения и качества работы, в организации установлена локальная компьютерная сеть, во всех отделах установлена необходимая оргтехника. Использование информации сети Интернет позволяет анализировать уровень цен других поставщиков аналогичной продукции, а также дает возможность поддерживать связь с поставщиками и клиентами организации.

Для создания более благоприятных условий покупателям в УП «СтройТоргКомфорт» можно выделить следующую группу услуг, которые являются действенным средством стимулирования продаж:

 прием предварительных заказов на товары, имеющиеся в продаже, и на товары, временно отсутствующие;

 консультация специалистов магазина;

 доставка товаров к автомашине покупателя и их погрузка;

 бесплатная доставка купленных товаров на дом по г.Жлобину, возможна доставка по району;

 замена товаров в течение гарантийного срока;

 осуществление ремонта в течение гарантийного срока.

Также для удобства посетителей магазины работают без обеда и выходных дней.

В магазинах УП «СтройТоргКомфорт» на весь товар можно оформить беспроцентный кредит. Для заключения договора от покупателя требуется паспорт и справка о доходах за последние три месяца. Кредит на сумму от 200 000 рублей до 500 000 рублей оплачивается в 2 этапа: первоначальный взнос - 50 %, а оставшаяся сумма - в следующем месяце. Кредит на сумму от 500 000 рублей до 1 000 000 рублей: первоначальный взнос - 30 %, а оставшаяся сумма разбиваются на 3 месяца. Кредит на сумму свыше 1 млн р. делится на 6 месяцев.

Как видно из таблицы 4 реализация товаров в кредит населению с каждым годом возрастает и в 2008 году составила 2 722 млн р., что на 8 % больше по сравнению с 2007 годом. Однако в 2009 году происходит снижение данного показателя на 16,6 % по сравнению с 2008 годом и на 9,8 % по сравнению с 2007 годом.

Наибольший удельный вес в реализации товаров в кредит занимает магазин «Наш Дом»: в 2007 году удельный вес их составлял 47,5 %, в 2008 году - на 2,4 % больше, в 2009 году удельный вес их снизился на 2,2 % по сравнению с 2008 годом и на 1,8 % по сравнению с 2007 годом. Наименьший удельный вес в реализации товаров в кредит по УП «СтройТоргКомфорт» занимает магазин «Хозяин» в 2009 году, он составил 9,3 %, что на 2,9 % больше по сравнению с 2007 годом. Однако реализация товаров в кредит по магазину «Хозяин» увеличивается с каждым годом и в 2009 году его размер достиг 212 млн р., т.е. взрос на 7 %.

Однако следует заметить, что удельный вес продажи в кредит в розничном товарообороте снижается. В 2008 году он составил 30,7 %, что на 21,1 % меньше по сравнению с 2007 годом; в 2009 году по сравнению с 2008 годом показатель снижается на 3,9 %, а по сравнению с 2007 годом - на 24,2 %, т.е. потребители отдают предпочтение покупке товаров за наличный расчет.

Таблица 4 - Продажа товаров в кредит населению в УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | | | | Темп роста, % | | |
|  | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2008 к 2007 | 2009 к | |
|  | сумма, млн р. | уд. вес, % | сумма, млн р. | уд. вес, % | сумма, млн р. | уд. вес, % |  | 2008 | 2007 |
| 1. Реализация товаров в кредит в целом по УП «СтройТоргКомфорт», млн р. | 2517 | 100 | 2722 | 100 | 2270 | 100 | 108 | 83,4 | 90,2 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - магазин «Наш Дом» | 1196 | 47,5 | 1303 | 47,9 | 1037 | 45,7 | 109 | 79,6 | 86,7 |
| - магазин «Комфорт» | 1160 | 46,1 | 1220 | 44,8 | 1021 | 45 | 105 | 83,7 | 88 |
| - магазин «Хозяин» | 161 | 6,4 | 199 | 7,3 | 212 | 9,3 | 124 | 107 | 131,7 |
| 2.Среднемесячная реализация товаров в кредит на один магазин, млн р. | 209,7 | 100 | 226,8 | 100 | 189,2 | 100 | 108 | 83,4 | 90,2 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - магазин «Наш Дом» | 99,7 | 47,5 | 108,6 | 47,9 | 86,4 | 45,7 | 109 | 79,6 | 86,7 |
| - магазин «Комфорт» | 96,7 | 46,1 | 101,7 | 44,8 | 85,1 | 45,0 | 105 | 83,7 | 88,0 |
| - магазин «Хозяин» | 13,4 | 6,4 | 16,6 | 7,3 | 17,7 | 9,3 | 124 | 106,5 | 131,7 |
| 3. Розничный товарооборот, млн р. | 6471 | 100 | 8877 | 100 | 7689 | 100 | 137 | 86,6 | 118,8 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - магазин «Наш Дом» | 2571 | 39,7 | 3884 | 43,8 | 3504 | 45,6 | 151 | 90,2 | 136,3 |
| - магазин «Комфорт» | 2258 | 34,9 | 3109 | 35 | 2615 | 34 | 138 | 84,1 | 115,8 |
| - магазин «Хозяин» | 1642 | 25,4 | 1884 | 21,2 | 1570 | 20,4 | 115 | 83,3 | 95,6 |
| 4.Удельный вес продажи в кредит в розничном товарообороте, % | 38,8 | 100 | 30,7 | 100 | 29,5 | 100 | 78,9 | 96,1 | 75,8 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - магазин «Наш Дом» | 18,4 | 47,5 | 14,7 | 47,8 | 13,5 | 45,7 | 79,4 | 91,9 | 73,0 |
| - магазин «Комфорт» | 17,9 | 46,1 | 13,7 | 44,8 | 13,3 | 45,1 | 76,7 | 96,6 | 74,1 |
| - магазин «Хозяин» | 2,4 | 6,4 | 2,3 | 7,4 | 2,7 | 9,2 | 92,4 | 117,4 | 108,5 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Рассмотрим основные экономические показатели деятельности организации в таблице 5 на основании бухгалтерского баланса за 2007 - 2009 гг. (приложение Д, Е, Ё), приложения к бухгалтерскому балансу № 2 «Отчет о прибылях и убытках» за 2007- 2009 гг. (приложение Ж, З, И).

Как видно из данных таблицы 5 частное торговое унитарное предприятие «СтройТоргКомфорт» в результате торговой деятельности за период с 2007 по 2009 гг. получило положительную прибыль, которая изменялась неравномерно.

Так в 2007 году прибыль от реализации товаров составила 434 млн р. Прибыль от операционной и внереализационной деятельности была незначительной. Общая прибыль по организации составила 433 млн р. или 6,69 % к обороту.

В 2008 году УП «СтройТоргКомфорт» произошло увеличение таких показателей, как прибыль от реализации товаров на 191 млн р., прибыль от операционных доходов и расходов на 1 млн р., а также прибыль от внереализационных доходов и расходов на 61 млн р., что положительно повлияло на увеличение общей прибыли организации на 58,4 % . На развитие прибыли повлияли рост товарооборота на 2406 млн р., снижение уровня расходов.

В 2009 году в организации наблюдается снижение прибыли от реализации товаров на 312 млн р. по сравнению с 2008 годом, а также снижение операционных доходов и расходов на 1 млн р. и внереализационных доходов и расходов на 75 млн р. Общая прибыль по организации составила 298 млн р. или 3,88 % к обороту, что на 388 млн р. меньше, по сравнению с 2008. На развитие прибыли повлияли снижение объема товарооборота на 1188 млн р., увеличение уровня расходов.

Как отрицательный момент следует отметить, что за анализируемый период темп роста себестоимости реализованной продукции опережал темп роста выручки от реализации товаров, что повлияло на снижение темпа роста прибыли от реализации.

Коэффициент финансовой независимости характеризует независимость от заемных средств, он показывает долю собственных средств в общей сумме всех средств организации. Минимальное пороговое значение его на уровне 0,5. Стабильное превышение данного показателя за период с 2007 по 2009 гг. указывает на увеличение финансовой независимости УП «СтройТоргКомфорт», расширение возможности привлечения средств со стороны.

Коэффициент текущей ликвидности показывает возможность организации погасить свои текущие обязательства. Характеризует ожидаемую платежеспособность организации на период, равный средней продолжительности одного оборота всех оборотных средств. Минимальное пороговое значение его на уровне 1,15. В исследуемой организации значение коэффициента меняется за анализируемый период от 1,476 до 1,869.

Таблица 5 - Экономические показатели работы УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Отклонение +/- | | | Темп роста, % | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 от 2007 | 2009 от | | 2008 к 2007 | 2009 | |
|  |  |  |  |  | 2008 | 2007 |  | 2008 | 2007 |
| 1.Выручка от реализации товаров, млн р. | 6047 | 7758 | 6710 | 1711 | -1048 | 663 | 128,3 | 86,5 | 110,9 |
| 2. Розничный товарооборот, млн р. | 6471 | 8877 | 7689 | 2406 | -1188 | 1218 | 137,2 | 86,6 | 118,8 |
| 3 Себестоимость реализованной продукции, млн р. | 4916 | 6324 | 5460 | 1408 | -864 | 544 | 128,6 | 86,3 | 111,1 |
| 4. Расходы на реализацию, млн р. | 697 | 809 | 937 | 112 | 128 | 240 | 116,1 | 115,8 | 134,4 |
| 5. Прибыль от реализации продукции, млн р. | 434 | 625 | 313 | 191 | -312 | -121 | 144,0 | 50,1 | 72,1 |
| 6. Прибыль (убыток) от операционных доходов и расходов, млн р. | 3 | 4 | 3 | 1 | -1 | 0 | 133,3 | 75,0 | 100,0 |
| 7. Прибыль (убыток) от внереализационных доходов и расходов, млн р. | -4 | 57 | -18 | 61 | -75 | -14 | - | - | - |
| 8. Прибыль отчетного периода, млн р. | 433 | 686 | 298 | 253 | -388 | -135 | 158,4 | 43,4 | 68,8 |
| 9. Рентабельность, в % к товарообороту | 6,69 | 7,73 | 3,88 | 1,04 | -3,85 | -2,82 | 115,5 | 50,2 | 57,9 |
| 10. Коэффициент текущей ликвидности, % | 1,476 | 1,898 | 1,869 | 0,422 | -0,030 | 0,393 | 128,6 | 98,44 | 126,6 |
| 11. Коэффициент финансовой независимости, % | 0,562 | 0,649 | 0,63 | 0,088 | -0,018 | 0,070 | 115,6 | 97,23 | 112,4 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Частное торговое унитарное предприятие «СтройТоргКомфорт» осуществляет розничную торговлю в г. Жлобине в магазинах «Наш Дом», «Комфорт» и «Хозяин» с 2003 года.

Организация в своей деятельности руководствуется Уставом, который составляет 1 800 000 белорусских рублей.

Ассортимент, реализуемый торговой сетью, представлен мебелью, предметами интерьера, строительными материалами, электротоварами (в том числе сложная бытовая техника), хозяйственными товарами, товарами бытовой химии, сувенирами и др.

В торговых залах магазинов УП «СтройТоргКомфорт» установлены банковские терминалы для осуществления безналичных расчетов. Также в магазинах УП «СтройТоргКомфорт» на весь товар можно оформить беспроцентный кредит.

Доля рынка организации в розничном товарообороте района незначительна и составила в 2009 году 1,52 %, что ниже на 0,6 % по сравнению с 2008 годом.

В 2009 году в анализируемой организации произошло снижение основных экономических показателей, таких как прибыль от реализации, розничный товарооборот, рентабельность организации. Стабильное превышение коэффициента финансовой независимости за период с 2007 по 2009 гг. указывает на увеличение финансовой независимости УП «СтройТоргКомфорт».

.2 Экономический анализ состояния фонда заработной платы и эффективность его использования в УП «СтройТоргКомфорт»

В системе управления организацией большое значение занимает анализ расходования фонда заработной платы. Своевременный анализ позволяет предупредить перерасход фонда заработной платы и даёт исходный материал для разработки планов по заработной плате. Анализ использования трудовых ресурсов в организации, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда превышали темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда в каждой организации имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда.

Анализ фонда заработной платы в организации призван решать следующие задачи:

 изучение темпов роста заработной платы в сравнении с темпами роста производительности труда: для расширенного воспроизводства темпы роста оплаты труда не должны превышать темпов роста его производительности, т.е. рост уровня оплаты труда должен осуществляться за счет интенсивных факторов;

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

 определение и внедрение наиболее прогрессивных систем оплаты труда, применяемых в данной организации с целью оптимизации величины фонда заработной платы, уровня материального стимулирования работников и снижения расходов организации;

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

 повышение эффективности использования фонда заработной платы с точки зрения финансово-экономической деятельности организации - получение максимальных соотношений прибыль - заработная плата, выручка - заработная плата, объем реализации - заработная плата;

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

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

В процессе анализа на первом этапе следует определить отклонение фонда заработной платы за отчетный год от плана по отдельным видам оплаты труда, установить причины отклонений, выявить резервы экономии фонда заработной платы в результате устранения непроизводительных выплат и неоправданного его увеличения. При анализе структуры фонда заработной необходимо изучить весь перечень выплат, производимых организацией в пользу работников. Этот перечень обеспечивает учет всех выплат в пользу работников организации вне зависимости от источников финансирования, которыми являются: расходы на оплату труда; средства специального назначения, собственные средства работодателя; целевое финансирование и поступление. При оценке состава средств следует сравнить плановую смету средств, направляемых на оплату труда, с фактической сметой, определив отклонение в удельном весе каждой статьи.

Основным элементом фонда заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, является оплата труда за фактически выполненную работу. Этот вид оплаты труда в условиях стабильной экономики занимает 70-80 % в общей сумме расходов на оплату труда. Для проведения анализа указанного показателя используются следующие источники информации: отчет по труду (формы 1-труд (торг)) (приложение К, Л, М), отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров (6-т (кадры)) (приложение Н, О), отчет о затратах на производство продукции (работ, услуг) (форма 5-з) (приложение П, Р, С) УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

Таблиц 6 - Состав и структура фонда заработной платы по УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг. млн р.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | | | | Темп роста, % | | |
|  | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2008 к 2007 | 2009 к | |
|  | сумма, млн р. | в % к итогу | сумма, млн р. | в % к итогу | сумма, млн р. | в % к итогу |  | 2008 | 2007 |
| 1.Расходы на оплату труда | 240,6 | 100 | 360,5 | 98,85 | 397,6 | 99,35 | 149,83 | 110,29 | 165,25 |
| 1.1. Заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время | 225,4 | 93,68 | 305,8 | 83,85 | 339,6 | 84,86 | 135,67 | 111,05 | 150,67 |
| 1.2. Выплаты стимулирующего характера | 0 | 0 | 37,8 | 10,36 | 19,9 | 4,97 | - | 52,65 | - |
| 1.2.1. Надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, классность, стаж работы | 0 | 0 | 1 | 0,27 | 1,2 | 0,30 | - | 120,00 | - |
| 1.2.2. Премии и вознаграждения | 0 | 0 | 34,9 | 9,57 | 18,7 | 4,67 | - | 53,58 | - |
| 1.3. Выплаты компенсирурующего характера | 1,6 | 0,67 | 1,9 | 0,52 | 2,1 | 0,52 | 118,75 | 110,53 | 131,25 |
| 1.4. Оплата за неотработанное время | 13,6 | 5,65 | 15 | 4,11 | 36 | 9,00 | 110,29 | в 2 раза | в 2 раза |
| 2. Выплаты за счет чистой прибыли | 0 | 0 | 4,2 | 1,15 | 2,6 | 0,65 | - | 61,90 | - |
| Итого фонд заработной платы | 240,6 | 100 | 364,7 | 100 | 400,2 | 100 | 151,58 | 109,73 | 166,33 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Рассматривая состояние развития фонда заработной платы по исследуемой организации (таблица 6), установлено, что его размер с каждым годом растет и в 2009 году достиг 400,2 млн р. против 240,6 млн р. по сравнению с 2007 годом , т.е. за последние 3 года он возрос в 1,66 раза, а среднегодовые темпы роста составили 128 %.

В структуре фонда заработной платы по направлению использования наибольший удельный вес занимает заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время. Однако ее доля незначительно уменьшается в 2008 году на 9,83 % , а в 2009 году она увеличилась на 1,01 %.

Следует отметить, что фонд заработной платы формируется за счет расходов на оплату труда, относимых на расходы на реализацию товаров, и выплат за счет прибыли. В 2007 году стимулирование труда работников УП «СтройТоргКомфорт» осуществлялось только за счет расходов на оплату труда, причём оплата труда на 93,68 % была произведена за выполненную работу и отработанное время. Остальная часть расходов на оплату труда осуществлялась за счет выплат компенсирующего характера (0,67 %), и за счёт оплаты за неотработанное время.

В 2008 и в 2009 годах стимулирование труда работников организации производилось за счет двух источников - расходов на оплату труда и прибыли. Но если в 2008 году доля выплат за труд за счет расходов на оплату труда составила 98,85 % во всем фонде заработной платы, то в 2009 году она достигла 99,35 %, т.е. выплаты за счет прибыли имели место в последние два года, но их размер в 2009 году по сравнению с 2008 годом снизился как по сумме, так и по удельному весу. Это свидетельствует о том, что в финансовом аспекте данная организация сработала более успешно в 2008 году, что дало ей возможность получить высокий размер прибыли к распределению и больше её направить на стимулирование работников. В 2008 и 2009 годах, как и в 2007 году, в общей сумме фонда заработной платы приходится на заработную плату, начисленную за выполненную работу и отработанное время (83,5 % и 84,86 % соответственно).

Средства, использованные на оплату за отработанное время, позволяют существенно повысить материальную заинтересованность работников в результатах труда, увязать размеры оплаты с квалификацией работников, обеспечить дифференциацию оплаты по условиям труда, увязать оплату труда с территориальными условиями воспроизведения рабочей силы и решить целый ряд других задач по развитию материальной заинтересованности работников.

К числу нерациональных изменений в структуре расходов на оплату труда и выплаты социального характера следует отнести повышение оплаты за неотработанное время (с 4,11 % в 2008 году до 9 % в 2009 году), хотя в составе этих расходов имеются некоторые выплаты, рост которых автоматически связан с увеличением фонда заработной платы за счет оплаты за неотработанное время и единовременных поощрений (оплата ежегодных очередных отпусков, оплата учебных отпусков и другие, предусмотренные законодательством выплаты).

В 2008 году выплаты за счет прибыли составляют 4,2 млн р., а их удельный вес - 1,15 % в общем фонде заработной платы; в 2009 году их доля снижается и составляет 0,65 %. Эту тенденцию нельзя назвать положительной, так как материальное стимулирование труда за счет прибыли очень важно для роста производительности труда и заинтересованности рабочих в конечных результатах. В целом структура фонда заработной платы в 2009 году по сравнению с 2008 годом по видам выплат изменилась незначительно.

Далее рассмотрим фонд заработной платы по основным категориям работников организации, отраженный в таблице 7.

Таблиц 7 - Фонд заработной платы по категориям работников по УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | | | | Отклонение по удельному весу +/- | | |
|  | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2008 от 2007 | 2009 от | |
|  | сумма, млн р. | удельный вес, % | сумма, млн р. | удельный вес, % | сумма, млн р. | удельный вес, % |  | 2008 | 2007 |
| Фонд заработной платы , млн р. | 240,6 | 100 | 364,7 | 100 | 400,2 | 100 | - | - | - |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| руководители | 20 | 8,3 | 46,2 | 12,7 | 50,8 | 12,7 | +4,4 | - | +4,4 |
| служащие | 33,5 | 13,9 | 40,1 | 11 | 41,4 | 10,3 | -2,9 | -0,7 | -3,6 |
| специалисты | 43,1 | 17,9 | 69,4 | 19 | 78,7 | 19,8 | +1,1 | +0,8 | +1,9 |
| рабочие | 144 | 59,8 | 209 | 57,3 | 229,3 | 57,2 | -2,54 | -0,1 | -2,6 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

По данным таблицы 7 установлено, что в данной организации наибольший удельный вес в фонде заработной платы занимает оплата труда рабочих. Несмотря на то, что сумма средств на оплату труда данной категории персонала растёт с каждым годом (с 144 млн р. в 2007 году до 229,3 млн р. в 2009 году), что связано с ростом численности рабочих и увеличением средней заработной платы, по удельному весу происходит снижение: в 2008 по сравнению с 2007 годом - на 2,54 %, в 2009 году по сравнению с 2008 годом - на 0,01 %.

Ещё одну значительную долю в фонде заработной платы занимает оплата труда специалистов, удельный вес в фонде заработной платы которых с каждым годом растёт и в 2009 году достигает 19,8 %, что на 0,8 % выше по сравнению с 2008 годом, и на 1,9 % по сравнению с 2007 годом. Следует отметить, что доля оплаты труда руководителей достаточно большая, что связано с самыми высокими должностными окладами и заработными платами в организации, хотя численность по данной категории персонала составляет от 2 до 4 человек за анализируемый период. Наименьший удельный вес в фонде заработной платы занимает оплата труда служащих, который с каждым годом снижается за данный период с 13,9 % до 10,3 % соответственно, что связано с сокращением численности по данной категории работников.

Фонд заработной платы в разрезе основных категорий персонала организации отражен на рисунке 3.



Рисунок 3 - Фонд заработной платы труда по категориям работников за 2007 -2009гг.

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Для более глубокого анализа фонда заработной платы рассмотрим структуру численности работников в УП «СтройТоргКомфорт» (см. таблицу 8).

Исходя из данных таблицы, установлено, что среднесписочная численность работников с каждым годом возрастает. В 2009 году она составила 58 человек против 51 человека, т.е. за 3 года она увеличилась в 1,137 раза, а её среднегодовые темпы роста составили 109,6 %. Наибольший удельный вес в общей численности занимает численность торгово-оперативного персонала. Однако следует заметить, что численность данной категории работников с каждым годом сокращается, и в 2008 году она составляет 22 чел. или 40 % в общей численности работников, а в 2009 году численность торгово-оперативного персонала составляет 20 чел. (34,4 %), что на 10,6 % ниже по сравнению с 2008 годом. Значительную долю в общей численности занимает численность рабочих, которая с каждым годом увеличивается. Так в 2008 году по сравнению с 2007 годом её прирост составил 62,5 %, в 2009 году по сравнению с 2008 годом прирост составил 30,8 %. Также увеличивается численность специалистов: в 2008 году её рост составил 11,1 % по сравнению с 2008 годом, а в 2009 году по сравнению с 2008 годом она увеличивается на 10 %.

Таблица 8 - Структура и динамика развития численности работников УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа работников | Годы | | | | | | Темп роста, % или отклонение +/- | | | | | |
|  | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2008 к 2007 | | 2009 к | | | |
|  |  | |  | |  | |  | | 2008 | | 2007 | |
|  | численность, чел. | удельный вес, % | численность, чел. | удельный вес, % | численность, чел. | удельный вес, % | по численности | по удельному весу | по численности | по удельному весу | по численности | по удельному весу |
| Руководители | 2 | 3,92 | 4 | 7,27 | 4 | 6,9 | в 2 раза | 3,35 | 100 | -0,38 | в 2 раза | 2,97 |
| Специалисты | 9 | 17,6 | 10 | 18,1 | 11 | 18,9 | 111,1 | 0,53 | 110 | 0,78 | 122,2 | 1,32 |
| Служащие | 9 | 17,6 | 6 | 10,9 | 6 | 10,3 | 66,7 | -6,74 | 100 | -0,56 | 66,7 | -7,3 |
| Торгово-оперативный персонал | 23 | 45,1 | 22 | 40 | 20 | 34,4 | 95,7 | -5,10 | 90,91 | -5,52 | 87 | -10,6 |
| Рабочие | 8 | 15,6 | 13 | 23,6 | 17 | 29,3 | 162,5 | 7,95 | 130,8 | 5,67 | в 2 раза | 13,6 |
| Всего: | 51 | 100 | 55 | 100 | 58 | 100 | 107,8 | - | 105,5 | - | 113,7 | - |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Изучая состояние развития фонда заработной платы по структурным подразделениям (см. таблицы 9 - 11), выявлено, что фонд заработной платы, как в целом, так и по структурным подразделениям растёт с каждым годом. Так в 2008 году его рост составил 40,6 % по сравнению с 2007 годом, в 2009 году по сравнению с 2008 годом - 4,1 %.

По данным таблицы 9 установлено, что за период с 2007 года по 2009 год увеличивается сумма средств на оплату труда руководителей с 20 млн р. до 50,8 млн р. соответственно, что в первую очередь связано с ростом средней заработной платы (с 10 млн р. до 12,7 млн р. соответственно), среднегодовые темпы роста которой составили 122,4 %.

Таблица 9 - Фонд заработной платы по административно-управленческому персоналу УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Темп роста, % | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 к 2007 | 2009 к | |
|  |  |  |  |  | 2008 | 2007 |
| 1. Фонд заработной платы всего, млн р. | 240,6 | 364,7 | 400,2 | 151,6 | 109,7 | 166,3 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| руководителей | 20 | 46,2 | 50,8 | в 2 раза | 110,0 | в 2 раза |
| специалистов | 43,1 | 69,4 | 78,7 | 161,0 | 113,4 | 182,6 |
| служащих | 33,5 | 40,1 | 41,4 | 119,7 | 103,2 | 123,6 |
| Итого по административно-управленческому персоналу | 96,6 | 155,7 | 170,9 | 161,2 | 109,8 | 176,9 |
| 2. Среднесписочная численность, чел. | 20 | 20 | 21 | 100,0 | 105,0 | 105,0 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| руководителей | 2 | 4 | 4 | в 2 раза | 100,0 | в 2 раза |
| специалистов | 9 | 10 | 11 | 111,1 | 110,0 | 122,2 |
| служащих | 9 | 6 | 6 | 66,7 | 100,0 | 66,7 |
| 3. Средняя заработная плата, млн р. | 4,83 | 7,79 | 8,14 | 161,2 | 104,5 | 168,5 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| руководителей | 10 | 11,55 | 12,7 | 115,5 | 110,0 | 127,0 |
| специалистов | 4,79 | 6,94 | 7,15 | 144,9 | 103,1 | 149,4 |
| служащих | 3,72 | 6,68 | 6,90 | 179,6 | 103,2 | 185,4 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Фонд заработной платы специалистов с каждым годом растёт и достигает в 2009 году 78,7 млн р., что на 9,3 больше по сравнению с 2008 годом, и на 35,6 млн р. по сравнению с 2007 годом соответственно. По данной категории работников за период с 2007 по 2009 год произошёл также рост численности на 2 чел.(11-9) и рост средней заработной платы на 2,36 млн р. (7,15-4,79).

Несмотря на сокращение численности служащих на 3 человека, фонд заработной платы данной категории работников, также как и по другим категориям административно-управленческого персонала, с каждым годом растёт с 33,5 млн р. в 2007 году до 41,4 млн р. в 2009 году. Данное увеличение связано с ростом средней заработной платы, среднегодовые темпы роста которой составляли 141,4 %.

По административно-управленческому персоналу самый высокий рост средней заработной платы в 2009 году произошёл у руководителей и составил 110 %.

В таблице 10 рассмотрим фонд заработной платы торгово-оперативного персонала организации.

Таблица 10 - Фонд заработной платы торгово-оперативного персонала УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Темп роста, % | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 к 2007 | 2009 к | |
|  |  |  |  |  | 2008 | 2007 |
| 1. Фонд заработной платы, млн р. | 115,4 | 145,7 | 139,3 | 126,3 | 95,6 | 120,7 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| по магазину «Комфорт» | 45,8 | 52,3 | 49,2 | 114,2 | 94,1 | 107,4 |
| по магазину "Наш Дом" | 40,2 | 54,2 | 48,5 | 134,8 | 89,5 | 120,6 |
| по магазину "Хозяин" | 29,4 | 39,2 | 41,6 | 133,3 | 106,1 | 141,5 |
| 2. Среднесписочная численность, чел. | 23 | 22 | 20 | 95,7 | 90,9 | 87,0 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| по магазину «Комфорт» | 9 | 8 | 7 | 88,9 | 87,5 | 77,8 |
| по магазину "Наш Дом" | 8 | 8 | 7 | 100 | 87,5 | 87,5 |
| по магазину "Хозяин" | 6 | 6 | 6 | 100 | 100 | 100 |
| 3. Средняя заработная плата, млн р. | 5,02 | 6,62 | 6,97 | 132 | 105,2 | 138,8 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| по магазину «Комфорт» | 5,09 | 6,54 | 7,03 | 128,5 | 107,5 | 138,1 |
| по магазину "Наш Дом" | 5,03 | 6,78 | 6,93 | 134,8 | 102,3 | 137,9 |
| по магазину "Хозяин" | 4,90 | 6,53 | 6,93 | 133,3 | 106,1 | 141,5 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Согласно данным таблицы 10 установлено, что наибольший удельный вес в общем фонде заработной платы занимает оплата труда торгово-оперативного персонала, который за анализируемый период с каждым годом снижается. Однако следует заметить, что по сумме фонд заработной платы изменяется дифференциально. Так в 2008 году он увеличивается на 30,3 млн р., а в 2009 году он сокращается на 6,4 млн р. Численность по данной категории персонала с каждым годом сокращается. По отдельным структурным подразделениям, а именно по магазинам, в фонде заработной платы наибольший удельный вес за анализируемый период занимает магазин «Комфорт», что связано с самой высокой средней заработной платой и большим числом работников. Наибольший рост средней заработной платы в 2009 году произошёл по магазину «Хозяин» (106,1 %) и магазину «Комфорт» (106 %).

По данным таблицы 11 рассмотрим фонд заработной платы вспомогательного персонала.

Таблица 11 - Фонд заработной платы вспомогательного персонала УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Темп роста, % | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 к 2007 | 2009 к | |
|  |  |  |  |  | 2008 | 2007 |
| 1. Фонд заработной платы, млн р. | 28,6 | 63,3 | 90 | в 2 раза | 142,2 | в 3раза |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| по магазину «Комфорт» | 11 | 24,5 | 36,8 | в 2 раза | 150,2 | в 3 раза |
| по магазину "Наш Дом" | 7,1 | 19,6 | 28,3 | в 2 раза | 144,4 | в 3 раза |
| по магазину "Хозяин" | 10,5 | 19,2 | 24,9 | 182,9 | 129,7 | в 2 раза |
| 2. Среднесписочная численность, чел. | 8 | 13 | 17 | 162,5 | 130,8 | в 2 раза |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| по магазину «Комфорт» | 3 | 5 | 7 | 166,7 | 140,0 | в 2 раза |
| по магазину "Наш Дом" | 2 | 4 | 5 | 200,0 | 125,0 | в 2 раза |
| по магазину "Хозяин" | 3 | 4 | 5 | 133,3 | 125,0 | 166,7 |
| 3. Средняя заработная плата, млн р. | 3,58 | 4,87 | 5,29 | 136,2 | 108,7 | 148,1 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| по магазину «Комфорт» | 3,67 | 4,90 | 5,26 | 133,6 | 107,3 | 143,4 |
| по магазину "Наш Дом" | 3,55 | 4,90 | 5,66 | 138,0 | 115,5 | 159,4 |
| по магазину "Хозяин" | 3,50 | 4,80 | 4,98 | 137,1 | 103,8 | 142,3 |

Исходя из данных таблицы 11, можно отметить, что фонд заработной платы по вспомогательному персоналу за период с 2007 по 2009 год вырос более чем в 3 раза.

За данный период наибольший удельный вес в фонде заработной платы занимает магазин «Комфорт». Данное увеличение произошло за счёт роста среднесписочной численности на 9 чел., среднегодовые темпы роста которого составили 168,3 %, а также за счет увеличения средней заработной платы с 3,58 млн р. в 2007 году до 5,29 млн р. в 2009 году. Наибольший рост средней заработной платы в 2009 году по сравнении с 2008 годом произошёл в магазине «Наш Дом» и составил 115,7 %.

Таким образом, большая часть фонда заработной платы расходуется на торгово-оперативный и вспомогательный персонал, что связано с большей численностью работников данной категории. Значительная его часть используется на руководителей и специалистов, это связано с более высокими окладами данных работников.

Дополним анализ фонда заработной платы работников сравнением показателей уровня средней заработной платы по организации со среднеотраслевыми и среднереспубликнаскими показателями (см. таблицу 12).

Таблица 12 - Уровень и динамика развития среднемесячной заработной платы по УП «СтройТоргКомфорт», отрасли и Республике Беларусь за 2007-2009 гг. тыс. р.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Средняя заработная плата по категориям персонала | Годы | | | Темп роста, % | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 к 2007 | 2009 к | |
|  |  |  |  |  | 2008 | 2007 |
| В целом по организации | 471,7 | 663,1 | 690 | 140,58 | 146,28 | 104,06 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| 1.Торгово-оперативный персонал | 525 | 661 | 693 | 125,9 | 132 | 104,84 |
| 2. Вспомогательный персонал | 366 | 492 | 535 | 134,43 | 146,17 | 108,74 |
| 3. Служащие | 372 | 668 | 689 | 179,57 | 185,48 | 103,29 |
| 4. Специалисты | 479 | 694 | 715,5 | 144,89 | 149,37 | 103,1 |
| 5. Руководители | 1000 | 1155 | 1270 | 115,5 | 127 | 109,96 |
| В среднем по отрасли | 580,6 | 726,3 | 821,5 | 125,09 | 141,49 | 113,11 |
| В среднем по республике | 694 | 868,2 | 998,3 | 125,1 | 143,85 | 114,99 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

В 2009 году уровень заработной платы в организации (690 тыс. р.) был ниже, чем в среднем по отрасли на 131,5 тыс. р. (821,5- 690), а по республике - на 308,3 (998,3 - 690). Темп прироста заработной платы в организации в 2009 году по сравнению с 2008 годом составил 4,06 %, что ниже среднеотраслевого темпа роста на 9,05 % (113,11-104,06) и на 10,93 % ниже по сравнению со среднереспубликанским показателем.

Как следует из таблицы 12, более высокими темпами заработная плата в 2009 году росла у вспомогательного персонала (108,74 %) и руководителей (109,96 %). Различная динамика заработная плата по категориям работников обусловила соответствующие изменения в соотношениях уровней их оплаты.

Таким образом, данные таблицы свидетельствуют о том, что в организации за анализируемый период заработная плата росла, но темпы её прироста в 2009 году по всем категориям работников были значительно ниже, чем в 2008 году. Такая же тенденция развития оплаты труда наблюдается в целом по отрасли и Республике Беларусь.

Как видно из рисунка 4 размер средней заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» за анализируемый период был ниже, чем в среднем, как по отрасли, так и по республике.



Рисунок 4 - Динамика развития средней заработной платы за 2007-2009 гг.

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Для более полного и объективного анализа фонда заработной платы необходимо сравнить темпы роста производительности труда торговых работников с ростом средней заработной платы. Средняя зарплата одного работника определяется исходя из фонда заработной платы работников, участвующих в реализации товаров и услуг, и их численности. Для оценки соотношения между ростом производительности труда и его оплатой следует рассчитать коэффициент опережения. Для этого построим таблицу 13.

Сначала необходимо рассчитать темпы роста (снижения) показателей производительности труда и среднегодовой заработной платы работника используя следующие формулы:

 . (19)

 . (20)

Затем определяется коэффициент опережения (Коп) по следующей формуле:

 , (21)

где Iпт - индекс производительности труда, %;

Iсзп - индекс средней заработной платы, %;

Коп - коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы, %.

Таблица 13 - Динамика развития средней заработной платы и производительности труда работников, исчисленной различными показателями, по УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Темп роста, % | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 к 2007 | 2009 к | |
|  |  |  |  |  | 2008 | 2007 |
| 1. Розничный товарооборот, млн р. | 6471 | 8877 | 7689 | 137,1 | 86,6 | 118,8 |
| 2. Фонд заработной платы, млн р. | 240,6 | 364,7 | 400,2 | 151,5 | 109,7 | 166,3 |
| 3. Прибыль, млн р. | 433 | 686 | 298 | 158,4 | 43,4 | 68,8 |
| 4. Чистая продукция, млн р. | 673,6 | 1050,7 | 751,2 | 155,9 | 71,5 | 111,5 |
| 5. Среднесписочная численность, чел. | 51 | 55 | 58 | 107,8 | 105,4 | 113,7 |
| 6. Производительность труда, млн р: |  |  |  |  |  |  |
| по товарообороту | 126,88 | 161,4 | 132,57 | 127,2 | 82,1 | 104,4 |
| по чистой продукции | 13,21 | 19,10 | 12,95 | 144,6 | 67,8 | 98 |
| по прибыли | 8,49 | 12,47 | 5,14 | 146,9 | 41,1 | 60,5 |
| 7. Среднемесячная заработная плата, тыс. р. | 471,7 | 663,1 | 690 | 140,5 | 104,1 | 146,3 |
| 8. Коэффициент опережения, % | - | - | - | 1,1 | 1,26 | 1,41 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Анализируя данные таблицы, выявлено, что индекс средней заработной платы 2009 года к 2008 году составил 1,04 % (690,0/663,1), а индекс производительности труда 0,82 % (132,5/161,4). Приведенные данные показывают, что темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда. Коэффициент опережения в 2009 году составил 1,26 % (1,04/0,82).

Индекс средней заработной платы 2009 года к 2007 году составил 1,41 % (690,0/471,7), а индекс производительности труда 1,04 % (132,5/126,8). Приведенные данные показывают, что темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда. Коэффициент опережения составил 1,41 % (1,47/1,04).

Индекс средней заработной платы 2008 года к 2007 году составил 1,40 % (663,1/471,7), а индекс производительности труда 1,27 % (161,4/126,8). Приведенные данные показывают, что темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда. Коэффициент опережения составил 1,10 % (1,40/1,27).

Рассчитываем сумму экономии или перерасхода фонда заработной платы в связи с различием темпов роста производительности труда и средней заработной платы по следующей формуле:

 . (22)

Более высокие темпы роста оплаты труда по сравнению с темпами роста производительности труда способствовали перерасходу фонда заработной платы в 2009 году по сравнению с 2008 годом в размере 84,6 млн р (400,2\*1,004-0,082/1,04). Опережающие темпы роста средней заработной над темпами производительностью труда говорят об отсутствии научного подхода к оплате труда, который может привести к потере мотивации труда, снижению результативных показателей.

Перерасход фонда заработной платы произошёл по следующим причинам:

 сокращение объемов реализации товаров;

 увеличение численности работников;

 снижение производительности труда.

Перерасход средств на оплату труда влечет за собой в условиях рынка снижение рентабельности субъекта хозяйствования, замедление темпов его развития.

Изучая развитие производительности труда, измеренной по прибыли, установлено, что рост производительности труда по товарообороту осуществляется более высокими темпами, чем темп роста производительности, рассчитанной по прибыли и чистой продукции.

В целях углубления анализа состояния фонда заработной платы работников торговли, его следует изучить не только по абсолютному, но и относительному показателям (см. таблицу 14).

Проведенные расчеты показывают, что в 2008 году происходит перерасход общего уровня расходов на оплату труда на 0,39 % к обороту, что в сумме составляет 34,64 млн р. В 2009 году по сравнению с 2008 годом также наблюдается перерасход общего уровня расходов на оплату труда на 1,10 %, что в сумме составляет 84,6 млн р., это на 49,7 млн р. больше по сравнению с 2008 годом.

Таблица 14 - Развитие уровня расходов на оплату труда по УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Отклонение +/- | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2009 от 2008 | 2008 от 2007 |
| 1. Розничный товарооборот, млн р. | 6471 | 8877 | 7689 | - 1188 | +2406 |
| 2. Фонд заработной платы, млн р. | 240,6 | 364,7 | 400,2 | +35,5 | +124,1 |
| 3. Уровень фонда заработной платы, % | 3,72 | 4,11 | 5,20 | +1,1 | +0,4 |
| 4. Размер изменения уровня фонда заработной платы, % | - | 0,39 | 1,1 | +0,7 | - |
| 5. Темп изменения уровня фонда заработной платы, % | - | 10,496 | 26,68 | +16,2 | - |
| 6. Сумма экономии (перерасхода) фонда заработной платы, млн р. | - | +34,64 | +84,6 | +49,7 | - |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Изучив развитие фонда заработной платы за последние 3 года, считаем необходимым оценить эффективность его использования в организации.

Экономическая эффективность - это результативность экономической деятельности, экономических программ и мероприятий, характеризуемая отношением полученного экономического эффекта к затратам ресурсов, обуславливающих получение этого эффекта.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда на содержание трудовых ресурсов организациями торговли используются следующие критерии:

 количественные критерии;

 качественные критерии;

 критерии эффективности;

 индексные критерии;

 критерии состава и структуры.

Объектом исследования являются расходы организации торговли на содержание трудовых ресурсов. Основными проблемами, усложняющими объективную оценку вложенных ресурсов, являются:

 несопоставимость данных планирования, учёта и отчетности в связи с инфляционными процессами;

 недостаточная информационная база для проведения анализа;

 недостаточное использование в практической деятельности торговых организаций экономико-математических методов анализа и т.д.

Задачами эффективности использования средств на содержание трудовых ресурсов организациями торговли являются:

 установление наиболее целесообразной формы оплаты труда для конкретной организации;

 установление оптимальной численности работников и структуры персонала с целью сокращения величины трудовых затрат;

 исследование показателей, характеризующих расходы организации на содержание трудовых ресурсов по основным элементам затрат на оплату труда, выплатам социального характера, поощрительных выплат и др.;

 оценка структуры заработной платы, в том числе доли оклада в общей сумме заработка, соотношение минимальной, средней и максимальной заработной платы;

 определение и изучение темпов роста заработной платы по сравнению с производительностью труда;

 выявление резервов повышения эффективности использования средств на содержание трудовых ресурсов;

 осуществление контроля за использованием средств на оплату труда работников и правильностью их отнесения на затраты организации.

Приоритетными задачами, способствующими повышению эффективности трудовых ресурсов являются:

 увеличение товарооборота;

 экономия расходов на реализацию товаров, в том числе на содержание трудовых ресурсов;

 увеличение прибыли от реализации товаров;

 повышение качества труда торговых работников;

 постоянное расширение и обновление ассортимента товаров, увеличение заработной платы работников.

Оценка средств на оплату труда требует комплексного подхода, предполагающего анализ всей системы взаимных показателей. При определении и расчёте показателей необходимо чётко различать размеры и структуру затрат работодателя на оплату труда и в целом на содержание трудовых ресурсов. Необходимо определить не только показатели по фонду заработной платы, но и выплаты социального характера, а также другие затраты на содержание трудовых ресурсов [5, c.42]

Оценку эффективности использования фонда заработной платы произведем по данным таблицы 15 (приложение Т, У, Ф).

Анализируя данные таблицы 15, установлено, что за анализируемый период темпы роста фонда заработной платы превышали темпы роста розничного товарооборота, что говорит о необоснованном формировании фонда заработной платы в расчете на 1 работника организации, об отсутствии увязки оплаты труда с ростом объемов розничного товарооборота, снижении эффективности использования труда работников, переизбытке рабочей силы.

Такой показатель, как фонд заработной платы в процентах к товарообороту, с каждым годом растёт и в 2009 году составил 5,2 % против 3,72 % в 2007 году.

На один рубль фонда заработной платы в 2009 году приходилось 19,21 рублей товарооборота, что ниже по сравнению с 2008 годом на 21,07 %. Данный показатель за анализируемый период имел тенденцию снижения, что связано, с одной стороны, со снижением темпов роста объемов товарооборота, с другой стороны, невозможностью сократить размер расходов на оплату труда, так как законодательством Республики Беларусь гарантируется минимальный размер заработной платы.

Прибыль на рубль фонда заработной платы характеризуется тенденцией неравномерного развития. Так в 2008 году по сравнению с 2007 годом она увеличивается на 4,52 %. Однако в 2009 году по сравнению с 2008 годом данный показатель снижается на 60,41 процентных пункта.

Таким же образом происходило развитие такого показателя как чистая прибыль на 1 рубль фонда заработной платы. В 2008 году он имел тенденцию роста - на 9,33 %, в 2009 году он снижается на 58,61 процентный пункт.

Таким образом, для улучшения своего финансового положения и повышения эффективности использования фонда заработной платы руководству организации необходимо проведение мероприятий по следующим направлениям: наращивание объемов розничного товарооборота, повышение производительности труда работников, увязка показателей премирования с объёмами деятельности.

Таблица 15 - Динамика показателей эффективности использования фонда заработной платы работников УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Темп роста, % | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 к 2007 | 2009 к | |
|  |  |  |  |  | 2008 | 2007 |
| 1. Розничный товарооборот, млн р. | 6471 | 8877 | 7689 | 137,1 | 86,6 | 118,8 |
| 2. Фонд заработной платы, млн р. | 240,6 | 364,7 | 400,2 | 151,5 | 109,7 | 166,3 |
| 3. Прибыль отчетного периода, млн р. | 433 | 686 | 298 | 158,4 | 43,4 | 68,8 |
| 4. Чистая прибыль, млн р. | 321 | 532 | 221 | 165,7 | 41,5 | 68,8 |
| 5. Среднесписочная численность, чел. | 51 | 55 | 58 | 107,8 | 105,4 | 113,7 |
| 6.Фонд заработной платы, в % к товарообороту | 3,72 | 4,11 | 5,20 | 0,39 | 1,1 | 1,49 |
| 7.Товарооборот на рубль фонда заработной платы, р. | 26,90 | 24,34 | 19,21 | 90,5 | 78,9 | 71,4 |
| 8.Прибыль на рубль фонда заработной платы, р. | 1,80 | 1,88 | 0,74 | 104,5 | 39,5 | 41,3 |
| 9. Чистая прибыль на рубль фонда заработной платы, р. | 1,33 | 1,46 | 0,55 | 109,3 | 37,8 | 41,3 |
| 10. Фонд заработной платы на 1 работника, млн р. | 4,718 | 6,631 | 6,90 | 140,5 | 104,1 | 146,2 |
| 11. Товарооборот на одного работника, млн р. | 126,88 | 161,40 | 132,57 | 127,2 | 82,1 | 104,4 |
| 11. Прибыль на одного работника, млн р. | 8,4902 | 12,472 | 5,137 | 146,9 | 41,1 | 60,5 |
| 13. Чистая прибыль на одного работника, млн р. | 6,2941 | 9,672 | 3,810 | 153,67 | 39,3 | 60,5 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Проведенные расчеты показали, что экономическая эффективность использования фонда заработной платы в 2009 году снизилась, что подтверждается результатами, произведённых расчётов коэффициентов эффективности использования фонда заработной платы (см. таблицу 16).

Таблица 16 - Коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы УП «СтройТоргКомфорт» за 2008-2009 гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы | Расчёт | Величина коэффициента |
| 1. Отношение индекса товарооборота к индексу фонда заработной платы | 0,866/1,097 | 0,7894 |
| 2. Отношение индекса прибыли к индексу фонда заработной платы | 0,434/1,097 | 0,3956 |
| 3. Отношение индекса товарооборота на одного работника к индексу фонда заработной платы | 0,821/1,097 | 0,7484 |
| 4. Отношение индекса товарооборота на одного работника к индексу средней заработной платы | 0,821/1,04 | 0,7894 |
| 5. Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу фонда заработной платы | 0,411/1,097 | 0,3747 |
| 6. Отношение индекса чистой прибыли на одного работника к индексу средней заработной платы | 0,378/1,04 | 0,3635 |
| 7. Отношение индекса фонда заработной платы к индексу средней списочной численности работников | 1,097/1,054 | 1,0408 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

На основе данных таблицы 16 установлено, что большинство коэффициентов эффективности использования фонда заработной платы ниже единицы. Это свидетельствует о недостаточном воздействии применяемой системы материального стимулирования труда на улучшение показателей хозяйственной деятельности УП «СтройТоргКомфорт».

Дополним анализ эффективности фонда заработной платы расчётом индексных цепочек:

Iп > Iрто > Iфзп > Iч

где Iп - индекс изменения прибыли, %;

Iрто - индекс изменения товарооборота, %;

Iфзп - индекс изменения фонда заработной платы, %;

Iч - индекс изменения среднесписочной численности работников, %.

год к 2007 году:

,584 >1,371 < 1,515 > 1,078

год к 2007 году:

,688 < 1,188 < 1,663 > 1,113

год к 2008 году:

,434 < 0,866 < 1,097 > 1,054

При сравнении показателей по всем периодам наглядно видно, что индексная цепочка не соблюдается. Индекс изменения прибыли ниже индекса изменения фонда заработной платы. Это говорит о неэффективном использовании средств на оплату труда и снижении их отдачи, о снижении выплат за счет прибыли. Необходимо усовершенствовать систему премирования, ориентированную на повышение рентабельности, на повышении материальной заинтересованности работников в улучшении конечных показателей торговой деятельности организации.

На основании проведенного анализа состояния фонда заработной платы установлено, что в УП «СтройТоргКомфорт» за последние 3 года фонд заработной платы увеличился в 1, 66 раза составил 400,2 млн р. против 240,6 млн р. по сравнению с 2007 годом, а его среднегодовые темпы роста составили 128 %.

Следует отметить, что фонд заработной платы формируется за счет расходов на оплату труда, относимых на расходы на реализацию товаров, и выплат за счет прибыли. В 2007 году стимулирование труда работников УП «СтройТоргКомфорт» осуществлялось только за счет расходов на оплату труда, причём оплата труда на 93,68 % была произведена за выполненную работу и отработанное время. В 2008 и в 2009 годах стимулирование труда работников организации производилось за счет двух источников - расходов на оплату труда и прибыли. Но если в 2008 году доля выплат за труд за счет расходов на оплату труда составила 98,85 % во всем фонде заработной платы, то в 2009 году она достигла 99,35 %.

В 2008 и 2009 годах, как и в 2007 году, в общей сумме фонда заработной платы приходится на заработную плату, начисленную за выполненную работу и отработанное время (83,5 % и 84,86 % соответственно).

Изучая состояние развития фонда заработной платы по структурным подразделениям, выявлено, что фонд заработной платы, как в целом, так и по структурным подразделениям растёт с каждым годом. Так в 2008 году его рост составил 40,6 % по сравнению с 2007 годом, в 2009 году по сравнению с 2008 годом - на 4,1 %. Наибольший удельный вес в общей сумме выплат занимает оплата труда торгово-оперативного персонала.

В 2009 году уровень заработной платы в организации (690 тыс. р.) был ниже, чем в среднем по отрасли на 131,5 тыс. р. (821,5- 690) и по республике - на 308,3 (998,3 - 690). Темп прироста заработной платы в организации в 2009 году по сравнению с 2008 годом составил 4,06 %, что ниже среднеотраслевого темпа роста на 9,05 % (113,11-104,06) и на 10,93 % ниже по сравнению со среднереспубликанским показателем. В исследуемой организации за анализируемый период уровень заработной платы растёт с каждым годом, но его размер ниже, чем по отрасли.

Более высокие темпы роста оплаты труда по сравнению с темпами роста производительности труда способствовали перерасходу фонда заработной платы в 2009 году по сравнению с 2008 годом на 84,6 млн р. Опережающие темпы роста средней заработной над темпами производительностью труда говорят об отсутствии научного подхода к оплате труда, который может привести к потере мотивации труда, снижению результативных показателей.

Перерасход фонда заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» произошёл по следующим причинам: сокращение объемов реализации товаров; увеличение численности работников; снижение производительности труда.

При сравнении показателей эффективности использования фонда заработной платы наглядно видно, что индексная цепочка не соблюдается. Индекс изменения прибыли ниже индекса изменения фонда заработной платы. Это говорит о неэффективном использовании средств на оплату труда работников и снижении их отдачи, о снижении выплат за счет прибыли. Необходимо усовершенствовать систему премирования, ориентированную на повышение рентабельности организации.

.3 Факторы, влияющие на оплату труда работников торговли УП «СтройТоргКомфорт», их количественная оценка

Анализ состояния и динамики фонда заработной платы проведенный в пункте 2.2. дипломной работы показал, что его размер дифференцируется как во временном ряду, так и по организации. Это свидетельствует о том, что на изучаемый показатель оказывают влияние различные количественные (численность работников, розничный товарооборот) и качественные (размер средней заработной платы, производительность труда, уровень фонда заработной платы, трудоемкость оборота) факторы.

Наибольшее влияние на фонд заработной платы оказывают изменение численности работников и средней заработной платы.

Для расчета влияния данных факторов необходимо использовать следующие формулы:

ФЗП = Ч \* СЗП, (23)

где ФЗП - фонд заработной платы, млн р.;

Ч - среднесписочная численность, чел.;

СЗП - средняя заработная плата, тыс. р.

 изменение численности работников:

 , (24)

Где ±∆ФЗП∆Ч - величина изменения фонда заработной платы под влиянием изменения среднесписочной численности, млн р;

Ч1, Ч0 - среднесписочная численность работников отчетного и базисного периодов соответственно, чел.

 изменение средней заработной платы:

±∆ФЗП∆СЗП = (СЗП1 - СЗП0) \* Ч1 , (25)

Где ±∆ФЗП∆СЗП - величина изменения фонда заработной платы под влиянием изменения средней заработной платы, млн р;

СЗП1, СЗП0 - средняя заработная плата на одного работника в отчетном и базисном периодах соответственно, тыс. р.

Используя данные таблицы 17, произведём расчёт влияния данной группы факторов на изменение фонда заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт».

В УП «СтройТоргКомфорт» в 2008 году по сравнению с 2007 годом сумма фонда заработной платы возросла на 124,1 млн р. На это изменение оказали влияние в совокупности все факторы. За указанный период численность работников торговли возросла на 4 единицы (55-51), это способствовала росту фонда заработной платы на 18,88 млн р. (4\* 4,72), а за счет роста средней заработной платы на 1,91 млн р. данный показатель возрос на 105,05 млн р. (1,91\* 55). Т.е. увеличение фонда заработной платы в большей степени (85 %) обусловлено ростом средней заработной платы и лишь на 15 % обусловлено ростом численности работников.

В 2009 году по сравнению с 2008 годом фонд заработной платы увеличился на 35,5 млн р. На его изменение оказали влияние в совокупности все факторы. Так численность работников увеличилась на 3 человека, что способствовало росту фонда заработной платы на 19,9 млн р. (3 \* 6,63), а за счет роста средней заработной платы работников на 0,27 млн р. он увеличился на 15,6 млн р. (0,27 \* 58).

Таким образом, фонд заработной платы в 2009 году обусловлен на 56,1 % ростом численности, а доля роста фонда заработной платы за счет увеличения средней заработной платы составила 43,9 % (100-46,1).

Таблица 17 - Показатели по заработной плате в УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Отклонение +/- | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 от 2007 | 2009 от 2008 |
| 1. Фонд заработной платы, млн р. | 240,6 | 364,7 | 400,2 | +124,1 | +35,5 |
| 2. Среднесписочная численность, чел. | 51 | 55 | 58 | +4 | +3 |
| 3. Средняя заработная плата, млн р. | 4,72 | 6,63 | 6,9 | +1,91 | +0,27 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Важнейшими факторами, влияющими на расходы по оплате труда, являются производительность труда работников и объем розничного товарооборота. Для того, чтобы рассчитать влияние данной группы факторов, воспользуемся следующими формулами:

 , (26)

где РТО - розничный товарооборот, млн р.;

ПТ - производительность труда работников, млн р.

При этом влияние объема розничного товарооборота на фонд заработной платы необходимо просчитать, используя формулу (27):

 , (27)

где ±ΔФЗПрто - величина влияния объема розничного товарооборота на фонд заработной платы, млн р.;

РТО1, РТО0 - розничный товарооборот отчетного и базисного периодов соответственно, млн р.;

СЗП1,СЗП0 - средняя заработная плата отчетного и базисного периодов соответственно, млн р.;

ПТ1, ПТ0 - производительность труда, исчисленная товарооборотом, отчетного и базисного периодов соответственно, млн р.

Влияние производительности труда торговых работников на фонд заработной платы заработной платы рассчитывается с помощью формулы (28):

, (28)

где ±ΔФЗПпт - величина влияния производительности труд работников на фонд заработной платы, млн р.;

Используя данные таблицы 18, произведём расчёт влияния средней заработной платы работников, объема розничного товарооборота и производительности труда на изменение фонда заработной платы труда в УП «СтройТоргКомфорт».

В 2008 фонд заработной платы вырос на 124,1 млн р. На его изменение оказали влияние все факторы в совокупности. Увеличение объёма розничного товарооборота на 2 406 млн р. привело к росту фонда заработной платы на 89,6 млн р.( 8877\*4,7176/126,882-6471\*4,7176/126,882), а рост производительности труда способствовал его экономии на 70,6 млн р. (8877\*4,7176/161,4-8877\*4,7176/126,882); в то же время рост средней заработной платы увеличил его на 105,1 млн р. (8877\*6,6309/161,4-8877\*4,72/161,4). Таким образом, фонд заработной платы за счет роста розничного товарооборота, а также роста средней заработной платы увеличился на 72,2 % и 84,69 % соответственно. Рост производительности обусловил экономию его на 56,89 %.

В 2009 году фонд заработной платы заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» увеличился на 35,5 млн р. На его рост повлияли: снижение объема розничного товарооборота на 1 188 млн р. привело к экономии средств на оплату труда на 48,81 млн р.(7689 \* 6,63/161,4 - 8877 \* 6,63/ 161,4); за счёт снижения производительности труда произошло его увеличение на 68,7 млн р. (7689\*6,63/132,568-7689\*6,63/161,4); а рост средней заработной платы обусловил его увеличение на 15,65 млн р. (7689 \* 6,9/132,568- 7689 \* 6,63/ 132,568).

Следовательно, на основе проведенного факторного анализа установлено, что в 2009 году увеличение фонда заработной платы обусловлено на 43,9 % ростом средней заработной платы работников организации, на 93,5 % снижением производительности труда работников организации и на 37,4 % происходит экономия фонда заработной платы за счет уменьшения объема розничного товарооборота.

Таблица 18 - Показатели по труду и заработной плате в УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Отклонение +/- | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 от 2007 | 2009 от 2008 |
| 1. Фонд заработной платы, млн р. | 240,6 | 364,7 | 400,2 | +124,1 | +35,5 |
| 2. Среднесписочная численность, чел. | 51 | 55 | 58 | +4 | +3 |
| 3. Средняя заработная плата, млн р. | 4,72 | 6,63 | 6,9 | +1,91 | +0,27 |
| 4. Розничный товарооборот, млн р. | 6471 | 8877 | 7689 | +2406 | -1188 |
| 5. Производительность труда, млн р. | 126,88 | 161,4 | 132,57 | +34,52 | -28,83 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Значительное влияние на изменение фонда заработной платы оказывают уровень фонда заработной платы и розничный товарооборот. Расчет влияния данных факторов производятся по следующим формулам:

ФЗП = РТО \* Уфзп ,  (29)

где Уфзп - уровень фонда заработной платы, %.

При этом влияние объема розничного товарооборота на фонд заработной платы заработной платы рассчитывается по формуле (30):

 , (30)

Где ±ΔФЗПΔрто - величина влияния объема розничного товарооборота на фонд заработной платы, млн р.

Влияния на фонд заработной платы заработной платы уровня фонда заработной платы рассчитывается с помощью следующей формулы:

, (31)

где ±ΔФЗПΔуфзп - величина влияния уровня фонда заработной платы на фонд заработной платы, млн р.;

РТО1, РТО0 - розничный товарооборот отчетного и базисного периодов соответственно, млн р.;

Уфзп1, Уфзп0 - уровень фонда заработной платы отчетного и базисного периодов соответственно, %.

Для расчёта данной группы факторов построим таблицу 19.

Используя данные таблицы 19 установлено, что в организации в 2008 году по сравнению с 2007 годом, как уже было отмечено выше, розничный товарооборот увеличился на 2 406 млн р., что способствовало увеличению фонда заработной платы на 89,5 млн р. ([(8877-6471) \* 3,72]/100), уровень оплаты труда повысился на 0,39 %, что привело к росту фонда заработной платы на 34,62 млн р. ([(4,11 - 3,72) \* 8877]/100).

В 2009 году по сравнению с 2008 годом объем розничного товарооборота снизился на 1188 млн р., что способствовало уменьшению фонда заработной платы на 48,81 млн р., однако уровень фонда заработной платы увеличился на 1,10 %, что привело к росту фонда заработной платы на 84,30 млн р.

Далее в процессе анализа использования средств на оплату труда по категориям персонала необходимо определить отклонение фактического фонда заработной платы по категориям персонала от предыдущего года под влиянием изменения численности работников (см. таблицу 20).

Таблица 19 - Показатели фонда заработной платы по УП «СтройТоргКомфорт» 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Отклонение +/- | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 от 2007 | 2009 от 2008 |
| 1. Фонд заработной платы, млн р. | 240,6 | 364,7 | 400,2 | +124,1 | +35,5 |
| 2. Розничный товарооборот, млн р. | 6471 | 8877 | 7689 | +2406 | -1188 |
| 3. Уровень фонда заработной платы, % | 3,72 | 4,11 | 5,20 | +0,39 | +1,10 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Таблица 20 - Исходная информация для анализа

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Абсолютное отклонение +/- | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 от 2007 | 2009 от | |
|  |  |  |  |  | 2008 | 2007 |
| 1. Фонд заработной платы, млн р. | 240,6 | 364,7 | 400,2 | +124,1 | +35,5 | +159,6 |
| в том числе |  |  |  |  |  |  |
| 1.1. Рабочие | 144 | 209 | 229,3 | +65 | +20,3 | +85,3 |
| 1.2. Руководители | 20 | 46,2 | 50,8 | +26,2 | +4,6 | +30,8 |
| 1.3. Специалисты | 43,1 | 69,4 | 78,7 | +26,3 | +9,3 | +35,6 |
| 1.4. Служащие | 33,5 | 40,1 | 41,4 | +6,6 | +1,3 | +7,9 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Произведенные расчеты показывают, что фактический фонд заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» в целом по организации в 2008 году увеличился, по сравнению с 2007 годом, на 124,1 млн р. Наибольшее его увеличение произошло за счет роста фонда заработной платы рабочих (на 65 млн р.), а также руководителей и специалистов (на 26,2 и 26,3 млн р. соответственно), за счет фонда заработной платы служащих произошло его увеличение на 6,6 млн р.

В 2009 году по сравнению с 2008 годом также наблюдается увеличение фонда заработной платы на 35,5 млн р., в том числе за счет увеличения фонда заработной платы рабочих на 20,3 млн р; руководителей - на 4,6 млн р.,; специалистов - на 9,3 млн р.; служащих - на 1,3 млн р.

В ходе проведения анализа важно также исследовать влияние организации труда на производительность труда. Одним из основных показателей, характеризующих научную организацию труда, является её уровень, который определяется по формуле:

 (32)

Где Уот - уровень организации труда, %;

Фрв - отработанное время, чел.-дн.;

Фсв - совокупный фонд рабочего времени, чел.-дн.

На основе расчёта уровня организации можно определить величину изменения производительности труда за счёт совершенствования организации труда по следующей формуле:

, (33)

Где ∆ПТот - величина изменения производительности труда за счёт совершенствования его организации, млн р.;

Уот1, Уот0 - уровень организации труда в отчетном и предшествующем году соответственно, %.

Расчёт влияния организации труда работников на уровень их производительности труда представлен в таблице 21. Произведённые данные показывают, что производительность труда за счёт её организации изменялась дифференциально. Так в 2008 году по сравнению с 2007 годом она снизилась на 0,70 %, на её изменение повлияло снижение уровня организации труда в 2008 году на 0,68 %. В 2009 году по сравнению с 2008 годом производительность труда увеличивается на 0,39 % за счёт улучшения её организации. Таким образом, совершенствование организации труда, а именно: сокращение числа неявок по больничным листам или уменьшение в фонд заработной платы рабочего времени дней без сохранения заработной платы, послужит резервом повышения производительности труда работников, эффективности использования трудовых ресурсов, что в свою очередь позволит повысить эффективность оплаты труда в организации.

Таблица 21 - Расчёт влияния организации труда работников на уровень производительности труда в УП «СтройТоргКомфорт» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Отклонение +/- | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 от 2007 | 2009 от | |
|  |  |  |  |  | 2008 | 2007 |
| 1. Среднесписочная численность, чел. | 51 | 55 | 58 | +4 | +3 | +7 |
| 2. Число отработанных человеко-дней | 18615 | 20130 | 21170 | +1515 | +1040 | +2555 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| - отработанное время, чел. - дн. | 12311 | 13786 | 14790 | +1475 | +1004 | +2479 |
| - выходные и праздничные дни, чел.-дн. | 5627 | 5543 | 5604 | -84 | +61 | -23 |
| - неявки по уважительным причинам, чел.-дн. | 562 | 781 | 734 | +219 | -47 | +172 |
| - потери рабочего времени, чел.-дн. | 115 | 20 | 42 | -95 | 22 | -73 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| а) отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, предоставляемые по договоренности с нанимателем | 115 | 20 | 42 | -95 | +22 | -73 |
| 3. Число отработанных человеко-часов | 98488 | 110288 | 118320 | 11800 | 8032 | 19832 |
| 4. Количество отработанных дней в году, дн. | 241,4 | 250,7 | 255,0 | +9,26 | +4,35 | +13,61 |
| 5. Количество рабочих дней в году за вычетом очередных отпусков, дн. | 249,5 | 260,9 | 264,4 | +11,40 | +3,50 | +14,9 |
| 7. Совокупный фонд рабочего времени, чел.-дн. | 12724,5 | 14349,5 | 15335,2 | +1625 | +986 | +2611 |
| 8. Уровень организации труда, % | 96,75 | 96,07 | 96,44 | -0,68 | +0,37 | -0,31 |
| 9. Изменение производительности труда за счёт совершенствования его организации | - | - | - | -0,70 | +0,39 | -0,32 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Таким образом, на основе проведенного факторного анализа фонда заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» установлено, что фонд заработной платы с каждым годом возрастает, и на его изменение влияют различные факторы. Для подведения совокупного влияния факторов на фонд заработной платы построим таблицу 22.

Таблица 22 - Расчёт влияния факторов на фонд заработной платы по УП «СтройТоргКомфорт» за 2008-2009гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя (фактора его изменения) | Усл. обоз. | Алгоритм расчета | Изменение показателя (влияние фактора), млн р. | |
|  |  |  | 2008 от 2007 | 2009 от 2008 |
| Факторная модель 1: ФЗП=Ч/СЗП | | | | |
| Изменение фонда заработной платы, млн р. | ∆ФЗП | ФЗП1-ФЗП0 | +124,1 | +35,5 |
| В том числе за счет факторов: | | | | |
| изменение среднесписочной численности | ∆ФЗП ч | (Ч1-Ч0)\*СЗП0 | +18,9 | +19,89 |
| изменение средней заработной платы | ∆ФЗПсзп | Ч1\*(СЗП1-СЗП0) | +105,1 | +15,66 |
| Факторная модель 2: ФЗП=РТО\*СЗП/ПТ | | | | |
| Изменение фонда заработной платы, млн р. | ∆ФЗП | ФЗП1-ФЗП0 | +124,1 | +35,5 |
| В том числе за счет факторов: | | | | |
| изменение объема розничного товарооборота | ∆ФЗП рто | (РТО1\*СЗП0/ПТ0)- -(РТО0\*СЗП0/ПТ0) | +89,46 | -48,82 |
| изменение производительности труда | ∆ФЗПпт | (РТО1\*СЗП0/ПТ1)- -(РТО1\*СЗП0/ПТ0) | -70,59 | +68,87 |
| изменение средней заработной платы | ∆ФЗПсзп | (РТО1\*СЗП1/ПТ1)- -(РТО1\*СЗП0/ПТ1) | +105,10 | +15,66 |
| Резерв экономии фонда заработной платы в 2008 году за счет увеличения производительности труда: 70,59 млн р. | | | | |
| Резерв экономии фонда заработной платы в 2009 году за счет увеличения объемов розничного товарооборота: 48,82 млн р. | | | | |
| Факторная модель 3: ФЗП= РТО \* Уфот | | | | |
| Изменение фонда заработной платы, млн р. | ∆ФЗП | ФЗП1-ФЗП0 | +124,1 | +35,5 |
| В том числе за счет факторов: | | | | |
| изменение объема розничного товарооборота | ∆ФЗП рто | (РТО1-РТО0) \* Уфзп0/100 | +89,50 | -48,82 |
| изменение уровня фонд заработной платы оплаты труда | ∆ФЗПуфот | РТО1 \* (Уфзп1-Уфзп0)/100 | +34,62 | +83,81 |
| Резерв экономии фонда заработной платы в 2009 году за счет увеличения объемов розничного товарооборота: 48,82 млн р. | | | | |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Наибольшее влияние на фонд заработной платы оказывают изменение численности работников и средней заработной платы.

В 2008 году фонд заработной платы увеличился на 124,1 млн по сравнению с 2007 годом. На его изменение оказало влияние увеличение среднесписочной численности - на 18,9 млн р, а увеличение средней заработной платы повлекло его рост на 105,1млн р.

Под влиянием данных факторов в 2009 году фонд заработной платы увеличился на 35,5 млн р. За счет изменения среднесписочной численности он увеличился на 19,89 млн р.; а за счет увеличения средней заработной паты - на 15,66 млн р.

Также важнейшими факторами, влияющими на расходы по оплате труда, являются производительность труда работников и объем розничного товарооборота. В 2008 году увеличение объёма розничного товарооборота на 2 406 млн р., привело к росту фонда заработной платы на 89,6 млн р., а рост производительности труда способствовал экономии его на 70,6 млн р.

В 2009 году снижение объема розничного товарооборота на 1 188 млн р. привело к экономии средств на оплату труда на 48,81 млн р.; за счёт снижения производительности труда произошло его увеличение на 68,7 млн р., а рост средней заработной платы обусловил его увеличение на 15,65 млн р.

Также на фонд заработной платы оказывают влияние такие факторы, как уровень фонда заработной платы и уровень организации оплаты труда.

Таким образом, исходя из всего вышесказанного, установлено, что за 2009 год в УП «СтройТоргКомфорт» под влиянием таких факторов, как производительность труда, средняя заработная плата, среднесписочная численность, уровень фонда заработной платы, фонд заработной платы увеличивался, а за счет изменения объема розничного товарооборота произошла экономия средств на оплату труда.

Подводя итог выше проведенным анализам с последующей характеристикой влияния факторов, можно сказать, что темпы роста производительности труда работников УП «СтройТоргКомфорт» недостаточно велики. Это во многом зависит от отношения каждого члена трудового коллектива к своей работе.

Хозяйственная деятельность УП «СтройТоргКомфорт» за 2009 год изменилась в отрицательную сторону, об этом свидетельствуют следующие показатели:

 снижение объема розничного товарооборота;

 снижение прибыли отчетного периода;

 снижение производительности труда;

 опережение темпов роста средней заработной платы над темпами роста производительности труда;

 увеличение уровня фонда заработной платы;

 размер средней заработной платы в организации ниже среднеотраслевого, а также средне республиканского размеров;

 прочие.

По результатам анализа финансово-экономических и трудовых показателей определим основные мероприятия, проведение которых позволит реализовать выявленные в процессе анализа резервы повышения эффективности использования фонда заработной платы.

3. Пути повышения эффективности фонда заработной платы с целью роста прибыли и рентабельности УП «СтройТоргКомфорт»

.1 Расчет резервов экономии и разработка путей повышения эффективности оплаты труда в УП «СтройТоргКомфорт», их влияние на прибыль

Важнейшим показателем торговой деятельности организации является розничный товарооборот. В ходе проведенного анализа было установлено, что объём розничного товарооборота в 2009 году снизился по сравнению с 2008 годом на 1188 млн р. или 13,38 %.

На изменение розничного товарооборота существенно оказал влияние такой показатель как производительность труда работников. Прирост производительности труда в 2008 году по сравнению с 2007 составил 27,20 %, а 2009 году по сравнению с 2008 году он снизился на 17,86 %. На основании данных таблицы 25 произведём расчёт доли прироста розничного товарооборота по УП «СтройТоргКомфорт», покрываемого повышением производительности труда.

Таблица 23 - Исходные данные для расчёта

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Годы | | | Прирост в долях единиц | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 к 2007 | 2009 к 2008 |
| 1. Розничный товарооборот, млн р. | 6471 | 8877 | 7689 | 37,18 | -13,38 |
| 2. Численность работников, чел. | 51 | 55 | 58 | 7,84 | 5,45 |
| 3. Производительность труда, млн р. | 126,9 | 161,4 | 132,6 | 27,20 | -17,86 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Таким образом, исходя из проведённых расчётов, выявлено, что прирост розничного товарооборота в 2008 году произошёл на 78,9 % (1-(7,84/37,18)) за счёт повышения производительности труда, и на 21,1 % (100-78,9) за счёт увеличения численности работников.

В 2009 году снижение розничного товарооборота было обусловлено на 59,3 % (1 - (5,45/-13,38)) снижением производительности труда, и на 40,7 % увеличением численности работников (100-59,3).

Следовательно, в УП «СтройТоргКомфорт» существует необходимость увеличения показателя производительности труда, который служит действенным фактором повышения объёмов розничного товарооборота.

На производительность труда работников торговли влияет удельный вес торгово-оперативного персонала в общей численности работников организации. Для расчёта влияния данного показателя на производительность труда построим таблицу 24.

Таблица 24 - Расчёт влияния показателей на производительность труда работников

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | Скорректированный показатель | Отклонение +/- | | | | |
|  | 2008 | 2009 |  | всего | в том числе за счет изменения: | | | |
|  |  |  |  |  | доли торгово-оперативного персонала | | производительность труда торгово-оперативного персонала | |
|  |  |  |  |  | Сумма млн р. | удельный вес, % | сумма млн р. | удельный вес, % |
| 1. Удельный вес торгово-оперативного персонала, % | 40 | 34,48 | 34,48 | -5,52 | - | - | - | - |
| 2. Производительности труда на одного работника, млн р. | 161,4 | 132,6 | 139,1 | -28,8 | -22,3 | 77,4 | -6,5 | 22,6 |
| 3. Производительности труда на одного торгово-оперативного работника, млн р. | 403,5 | 384,5 | 403,5 | -19,1 | - | - | - | - |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Таким образом, проведенный анализ показал, что снижение производительности труда в УП «СтройТоргКомфорт» на 28,8 млн р. получено, как в результате снижения доли торгово-оперативного персонала (-22,3 млн р.), так и в результате снижения их производительности (-6,5 млн р.). Наибольшую долю снижения производительности труда одного работника обеспечило снижение доли торгово-оперативного персонала на (77,4 %).

Следовательно, в исследуемой организации необходимо увеличить долю торгово-оперативного персонала путём набора дополнительных работников либо сокращением численности административно-управленческого персонала.

В УП «СтройТоргКомфорт» возможно сокращение одного бухгалтера и товароведа, с последующим распределением их обязанностей между оставшимися работниками бухгалтерии.

Таким образом, число работников составит 56 человек (58-2). В связи с сокращением численности доля торгово-оперативного персонала увеличится и составит 35,7 % (20\*100/56). Производительность труда торгово-оперативного персонала возрастёт и составит 398,05 млн р. Экономия по заработной плате составит 16,56 млн р. в год (690\*2\*12), экономия по отчислениям на социальную защиту и другие начисления на заработную плату составят 5,96 млн р. (16,56\*0,36).

На основании расчётов, проведенных в п. 2.2.3, было установлено, что фактором повышения производительности труда является совершенствование организации труда за счёт внедрения мероприятия научной организации труда (НОТ).

На зимний период планируется установка нового отопительного оборудования, которое позволит в течение отопительного сезона сэкономить 1 830 м3 газа или 1,131 млн р. Также оно позволит удерживать более высокий температурный режим в помещении, что в свою очередь положительно повлияет на физическое здоровье работников и сократит число неявок на работу по больничным листам. Следовательно, уровень организации повыситься.

Для расчёта показателей экономической эффективности мероприятия НОТ построим таблицу 25.

Таким образом, по итогам проведенных мероприятий можно подсчитать годовой экономический эффект по формуле:

, (34)

где Эг - годовой экономический эффект, млн р.;

Эр - сумма экономии расходов от внедрения мероприятия НОТ, млн р.;

Ен - нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности, равный 0,15 %.

Зед - единовременные затраты, связанные с разработкой и внедрением мероприятия, млн р.

Как было установлено выше, в связи с сокращением численности, экономия по заработной плате и по отчислениям от заработной платы в фонд социальной защиты населения и другим отчислениям составит 22,52 млн р. (16,56+5,96). Убытки от ликвидации старого оборудования составят 1,847 млн р. (1,677+0,17): балансовая стоимость ликвидируемого оборудования - 1,677 млн р., транспортные и демонтажные работы - 0,17 млн р. Экономия расходов составит 20, 673 млн р. (22,52 - 1,847).

Таким образом, годовой экономический эффект от проведенных мероприятий НОТ составит 20, 214 млн р. (20,673-0,15\*3,06).

Таблица 25- Расчёт влияния показателей на производительность труда работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2009 | Возможный показатель | Отклонение +/- |
| 1. Среднесписочная численность, чел. | 58 | 56 | -2 |
| 2. Число отработанных человеко-дней | 21 170 | 20 440 | -730 |
| в том числе: |  |  |  |
| - отработанное время, чел.-дн. | 14 790 | 14 135 | -655 |
| - выходные и праздничные дни, чел-дн. | 5 604 | 5314 | -290 |
| - неявки по уважительным причинам, чел.-дн. | 734 | 701 | -33 |
| - потери рабочего времени, чел-дн. | 42 | 21 | -21 |
| в том числе: |  |  |  |
| а) отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, предоставляемые по договоренности с нанимателем | 42 | 21 | -21 |
| 3. Число отработанных человеко-часов | 118 320 | 113 080 | -5 240 |
| 4. Количество отработанных дней в году, дн. | 255 | 265 | -2,59 |
| 5. Количество рабочих дней в году за вычетом очередных отпусков, дн. | 264,4 | 265,2 | +0,8 |
| 7. Совокупный фонд рабочего времени, чел.-дн. | 15 335,2 | 14 586 | -749,2 |
| 8. Уровень организации труда, % | 96,44 | 96,91 | +0,463 |
| 9. Изменение производительности труда за счёт совершенствования его организации |  |  | +0,480 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Повышение эффективности использования ресурсов организации во многом зависит от производительности труда работников, что возможно путем обеспечения стимулирования труда. В связи с этим существует необходимость анализа факторов, влияющих на размер средней заработной платы путем цепной подстановки.

 , (35)

где СЗП ─ средний размер заработной платы, млн р.

ФЗП ─ фонд заработной платы, млн р.

ЧП ─ чистая продукция, млн р.

Д ─ доход от реализации продукции, млн р.

РТО ─ розничный товарооборот, млн р.

Ч ─ среднесписочная численность работников, чел.

Для расчёта влияния данной группы факторов на размер средней заработной платы построим таблицу 26.

Таблица 26 - Показатели по заработной плате в УП «СтройТоргКомфорт» за 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | Отклонение +/- |
|  | 2008 | 2009 |  |
| 1.Фонд заработной платы, млн р. | 364,7 | 400,2 | +35,5 |
| 2. Розничный товарооборот, млн р. | 8877 | 7689 | -1188 |
| 3. Среднесписочная численность, чел. | 55 | 58 | +3 |
| 4. Чистая продукция, млн р. | 1050,7 | 751 | -299,5 |
| 5. Доходы от реализации, млн р. | 1434 | 1250 | -184 |
| 6. Средняя заработная плата, млн р. | 6,63 | 6,9 | +0,26 |

Источник: собственная разработка на основе данных УП «СтройТоргКомфорт».

Таким образом, средняя заработная плата в 2009 году увеличилась на 0,26 млн р. по сравнению с 2008 годом. На её изменение оказали влияние в совокупности все факторы. Так за счёт увеличения доли расходов на оплату труда в составе чистой продукции на 0,1856 средняя заработная плата выросла на 3,546 млн р. ; за счёт снижения доходности по чистой продукции на 0,1317 данный показатель снизился на 1,829 млн р. ; увеличение уровня доходов от реализации на 0,001 показтель средней заработной платы вырос 0,053 млн р.; за счет снижения производительности труда на 28,831 средняя заработная снизилась на 1,500 млн р. .

Исходя из проведённых расчётов, установлено, что резервами роста средней заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» служат увеличение доходности по чистой продукции (-1,829) и рост производительности труда работников организации (-1,500).

К основным резервам повышения эффективности использования трудовых ресурсов относят оптимизацию численности работников, которую рассчитывают по следующей формуле:

 , (36)

гдеЧЭ ─ потребность в сокращении численности работников, чел,;

% ПТ─ рост производительности труда, %;

Чф ─ фактическая численность работников, чел.

На будущий период запланировано увеличение производительности труда работников на 10 %. Таким образом, в организации потребность в сокращении численности работников составляет 5 человек (58\*10/100+10).

Экономия численности влечёт за собой экономию расходов на оплату труда, которая рассчитывается по следующей формуле:

ФЗПэ = Чэ \*СЗП. (37)

Следовательно, экономия расходов на оплату труда составит 34,5 млн р. (5\*6,9).

За счёт сэкономленных средств на оплату труда, можно увеличить размер средней заработной платы работникам организации, что служит важным фактором материального стимулирования. Расчёт производится по следующей формуле:

СЗП = СЗПф +ФЗПэ/Ч , (38)

Где ФЗПэ - экономия фонда заработной платы, млн р.

Таким образом, размер средней заработной платы работников составит 7,55 млн р. (6,9 + 34,5/53). Общий фонд заработной платы составит 392,6 млн р. (53\*7,69). Экономия расходов на оплату труда составит 7,6 млн р. (400,2 - 392,6), что в свою очередь ведёт к сокращению уровня расходов организации и увеличению конечного финансового результата - прибыли.

На основе вышеизложенного, установлено, что основными резервами повышения эффективности использования труда являются:

 оптимизация численности работников;

 экономия расходов на оплату труда;

 материальное стимулирование работников;

 повышение производительности труда;

 увеличение объёма розничного товарооборота.

Данные факторы ведут к оптимизации средств на оплату труда, которые занимают значительную долю в общих расходах организации. От их величины во многом зависят финансовые результаты деятельности организации, а также размер средств, которые будут инвестированы в его дальнейшее развитие.

3.2 Направления совершенствования организации оплаты труда работников УП «СтройТоргКомфорт»

Согласно учетной политике в УП «СтройТоргКомфорт» действует повременно-премиальная система оплаты труда.

Действующая система оплаты труда в УП «СтройТоргКомфорт» обладают рядом недостатков, и она должна создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников в рамках организации, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками.

Главный недостаток её состоит в том, что заработная плата плохо связана с конечными результатами труда.

Кроме того, рост оплаты труда не связан с ростом эффективности; система оплаты не является достаточно гибкой.

Говоря о том, что действующая система оплаты труда не ориентируют на коллективное сотрудничество, подразумевается известная разобщенность работников и, прежде всего - управляемых и управленцев. Воздействие определенным образом на материальную заинтересованность работников через систему оплаты - один из основных принципов организации заработной платы в современной экономике. В этих условиях организациям подходят системы оплаты труда, базирующиеся на участии в прибылях и распределении доходов.

Сущность гибкой системы оплаты труда «участие в прибылях» в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируются премиальный фонд, из которого работники получают регулярные выплаты. Размер выплат зависит от уровня прибыли, общих результатов производственной и коммерческой деятельности организации. В системе «Участие в прибылях» премии выплачиваются за достижение конкретных результатов производственной деятельности предприятия. Начисляются премии пропорционально заработной плате каждого с учетом личных и трудовых характеристик исполнителя: производственный стаж, отсутствие опозданий и прогулов, рационализаторская деятельность, верность фирме и т. п.

При использовании этой системы необходимо помнить, что увеличение прибыли может зависеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер. Поэтому показатель прибыльности не всегда является наилучшей основой для увеличения зарплаты. Система подразумевает также участие в риске потерпеть убытки, т.к. на фирму действует множество внешних, не поддающихся контролю, факторов.

Система распределения доходов предусматривает, что премиальные выплаты зависят от таких показателей, как производительность, качество, экономия материалов, надежность работы. В результате работник может чувствовать тесную взаимосвязь между результатами своей работы и величиной прибыли.

Первая система оказывает позитивное влияние на привлечение работников и сокращение текучести кадров, а вторая в большей степени воздействует на стимулирование повышения производительности, качества, сокращение издержек. Для УП «СтройТоргКомфорт» налицо преимущество системы участия в доходах.

Также необходимо преодолеть усиливающуюся дифференциацию в оплате труда путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии оплаты простого и сложного труда, труда требующего уровня квалификации. Повышение уровня квалификации работников для организации имеет большое значение для организации, так как высококвалифицированный работник будет рассматривать процесс труда не только с чисто механической точки зрения, но и с точки зрения деятельности организации, осознавая всю важность, своей пусть и не самой главной работы.

Руководству УП «СтройТоргКомфорт» необходимо сосредоточить внимание на производительности труда. Мотивация труда должна строиться на основе факторов, непосредственно зависящих от работников. Независимыми могут быть не стоимостные факторы, ибо на практике от работников действительно не зависят ни условия сбыта, ни условия кредитования. Систему материального стимулирования нужно ориентировать не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Так можно отказаться от повременной оплаты труда и платить работникам жалование за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте. Выплачивать поощрения за общие результаты работы в целом. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своей организации.

Для рабочих поощрение инициативы и творчества должно выступать как оплата "по заслугам" или "за личный вклад". Под термином "заслуги" или "вклад" можно подразумевать и рабочее место, и проявление личных качеств работника, и оценку результатов деятельности при помощи критериев. Хотя оплата за личный вклад идет несколько в противоречии с коллективным характером труда, ее все же можно применять для оценки квалификации работника, учитывая при этом, общий вклад. Коллективизм должен быть принципом формирования поощрения труда.

В рыночных условиях хозяйствования прибыль является основным источником расширения и технического совершенствования производства. В связи с этим прибыль как показатель премирования приобретает особое значение. Поэтому стимулирование роста прибыли является обязательным направлением в организации премирования руководителей, специалистов и других служащих аппарата управления. Основными показателями премирования могут быть: выполнение (перевыполнение) плана по прибыли; рост (прирост) прибыли к соответствующему периоду прошлого года или к предыдущему периоду (кварталу).

Кроме того, целесообразно усовершенствовать положение о премировании, в котором определяются:

 задачи, на выполнение которых направлена система премирования;

 круг премируемых работников;

 показатели, за которые производится премирование;

 сроки выплаты премий;

 порядок начисления, утверждения и выплаты премий.

В дополнении к перечисленным мерам, хотелось бы добавит еще одну - подробное отражение всех доплат в расчетном листке работника. Это даст возможность каждому работнику иметь реальное представление о своем заработке.

Также к числу более конкретных предложений по совершенствованию организации оплаты труда в УП «СтройТоргКомфорт» следует отнести следующие:

 обеспечение комплексности проводимых усовершенствований в области организации заработной платы;

 более тесную увязку заработной платы с результатами деятельности всей организации, его конкурентоспособностью, эффективностью и получаемой прибыли;

 обеспечение превышения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

 совершенствование организации труда и прежде всего по таким направлениям, как разделение и кооперация труда и его нормирование;

 сочетание тарифной и бестарифной систем оплаты труда, что будет способствовать достижению соответствия заработной платы количеству и качеству труда и зависимости ее от конечных результатов деятельности организации;

 организацию научной системы управления заработной платы;

 совершенствование положений по премированию работников (выбор обоснованных показателей, условий, периодичности премирования, круга лиц, подлежащих премированию, и размера премий); повышение квалификации, то есть больше внимания уделить вопросам совершенствования формирования трудовых ресурсов;

 создание организационных предпосылок экономической и социальной мотивации для творческого труда работников;

 применение прогрессивных форм научной организации труда;

 совершенствование нормирования труда;

 укрепление порядка и дисциплины, стабильности трудовых коллективов;

 повышение качества рабочей силы, уровня трудовой активности;

 снижение трудоемкости труда;

 рациональное использование трудовых ресурсов организации;

 сокращение численности персонала, занятого на вспомогательных и подсобных участках;

 улучшение использования фонда рабочего времени;

 ликвидация потерь и непроизводительных затрат рабочего времени;

 снижение текучести кадров и укрепление трудовой дисциплины;

 расширение практики участия рабочих в прибылях.

Наряду с этим можно применять различные дополнительные стимулы - оплата транспортных расходов, субсидии на питание, скидки на покупку товаров фирмы, помощь в обучении, страхование жизни, медицинское обследование. Это с одной стороны, заинтересовывает работников в получении дополнительных доходов, а с другой - способствует социальному партнерству наемных работников и собственников организации.

Но в целом на данном этапе развития организации, данные предложения не применимы из-за финансовых затруднений.

## Совершенствование заработной платы должно осуществляться таким образом, чтобы ее величина была приближена к стоимости рабочей силы, тем самым будут созданы экономические условия для повышения эффективности труда.

Таким образом, приведенные рекомендации по совершенствованию основной заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» позволят увеличить размер заработка работников, что усилит мотивацию их труда и будет способствовать повышению эффективности торговой деятельности.

Заключение

Переход к рыночной экономике существенным образом трансформировал подход к регулированию средств, расходуемых организацией на формирование личных доходов работников. Поскольку заработная плата является денежным эквивалентом, получаемым работником в обмен на свою деятельность в организации, или ценой его рабочей силы, то для каждого конкретного работодателя расходы на оплату труда его работников представляют большую часть общих расходов на производство и реализацию продукции, которые работодатель должен возместить в процессе ее реализации на рынке товаров и услуг. Расходы работодателя на рабочую силу определяются в основном количеством работающих по найму, условиями оплаты их труда, предусмотренными законодательством, коллективным договором, тарифными соглашениями, индивидуальными трудовыми договорами (контрактами), эффективностью труда работающих по найму.

Фонд заработной платы является важнейшим объектом управления любого экономического субъекта, поскольку в значительной степени формирует общие расходы организации. Анализ фонда заработной платы представляет собой одно из направлений учетно-аналитической работы системы управления организацией. Исследование фонда заработной платы необходимо проводить в тесной взаимосвязи с анализом использования трудовых ресурсов и уровнем производительности труда, так как при росте производительности труда создаются предпосылки для повышения его оплаты. Однако средства на оплату труда должны использоваться так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. При таких условиях создаются возможности наращивания темпов роста расширенного воспроизводства. Заработная плата всех сотрудников организации в сумме дает показатель фонда заработной платы, который занимает немалую долю в расходах организации.

Формирование и анализ фонда заработной платы - важный способ оптимизации средств на оплату труда в расчете на единицу продукции. Анализ использования фонда заработной платы является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели. В то же время анализ по завершении планового периода осуществляет контроль над выполнением установленных планов по заработной плате и связанных с ними трудовых показателей, выявляются положительные стороны экономической работы с целью их дальнейшего развития, а также недостатки, которые должны быть устранены. Анализ затрат на оплату труда необходим для совершенствования систем оплаты труда и поиска новых подходов, позволяющих при определении размера заработной платы максимально учитывать характер, сложность и производственную значимость выполняемых работ, способствующих росту заинтересованности работников в повышении результатов индивидуального труда и, как следствие, работы организации в целом.

Структура фонда заработной платы в организации довольно сложна. Помимо прямой оплаты труда за проработанное время или за произведенную продукцию или работу (при сдельной или договоренной оплате) в фонд заработной платы включаются стимулирующие и компенсирующие выплаты - премии, компенсации за неблагоприятные условия труда, за работу в северных и отдаленных местностях, а также все денежные суммы, выплачиваемые за непроработанное время очередных и дополнительных отпусков, за время выполнения государственных или общественных обязанностей, простоев не по вине работников, за время обучения с отрывом от производства и т.п.

Таким образом, фонд заработной платы представляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплат социального характера. Заработная плата - это часть национального дохода, выраженная в денежной форме, которая поступает в личное распоряжение работников для удовлетворения их материальных и культурных потребностей в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

## В период кризиса в экономике республики сложился механизм формирования заработной платы, обеспечивающий выживание организаций и работников. А так как главной чертой этого периода становится стремление организаций к экономии заработной платы, то она перестает выполнять свои функции.

## Как известно, первой функцией заработной платы является воспроизводство рабочей силы. Из этой функции следует, что величина заработной платы должна быть не меньше стоимости рабочей силы и обеспечить работнику восстановление его способности к труду. Средняя величина заработной платы в нашей республике на сегодняшний день намного ниже уровня, при котором обеспечивалось выполнение этой ее функции.

В 2009 году средняя заработная плата по Республике Беларусь составила 998,3 тыс. р. Однако темпы ее роста в 2009 году несколько ниже, чем в 2008 году: применительно к среднемесячной заработной плате они составили 113 %, к реальной - 100,2-101,1 %.

Так, например, средняя заработная плата в период 2003-2008 гг. в европейских странах составила 27 036 € в год или 2 253 € в месяц или около 5-ти миллионов белорусских рублей. Самые высокие заработные платы получали работники таких стран Европейского Союза, как Англия, Германия, Голландия, где средняя заработная плата составляла более 40 000 € в год (88 млн р.), и соответственно более 3 300 € в месяц. Самые низкие заработные платы выплачивались работникам из Венгрии, Словакии, Румынии и Болгария, где размер средней заработной платы не превышал 10 000 € в год или 830 € в месяц (около 2 млн р.).

В связи с этим в процессе выполнения дипломной работы на основе изучения теоретической и методической базы анализа использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы был решен ряд задач:

 определена сущность оплаты труда;

 изучена методика анализа фонда заработной платы;

 проведен анализ динамики заработной платы;

 проведен анализ состава и структуры фонда заработной платы;

 проведен факторный анализ фонда заработной платы;

 проведен анализ эффективности использования фонда заработной платы;

 предложены направления совершенствования организации и оплаты труда.

В процессе исследования был проведен анализ формирования и использования фонда заработной платы труда на примере УП «СтройТоргКомфорт».

Частное торговое унитарное предприятие «СтройТоргКомфорт» было зарегистрировано в Едином государственном регистре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей решением Гомельского областного исполнительного комитета №286 от 28.04.2003г. и осуществляет свою деятельность на территории Жлобинского района Гомельской области.

Основной целью деятельности частного торгового унитарного предприятия «СтройТоргКомфорт» является осуществление хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли. УП «СтройТоргКомфорт» осуществляет розничную торговлю в магазинах «Наш Дом», Комфорт» и «Хозяин».

Ассортимент реализуемый торговой сетью представлен мебелью, предметами интерьера, строительными материалами, электротоварами (в том числе сложная бытовая техника), хозяйственными товарами, товарами бытовой химии, сувенирами, обоями, газовыми плитами, отопительным оборудованием, напольным покрытием, постельным бельём и детскими товарами и др.

Установлено, что в данной организации используется повременно-премиальная система оплаты труда. Реализация основных положений организации труда заложена в Положении об оплате и в Положении о премировании и распространяется на всех работников.

Хозяйственная деятельность УП «СтройТоргКомфорт» за 2009 год изменилась в отрицательную сторону, об этом свидетельствуют следующие показатели:

 снижение объема розничного товарооборота на 1188 млн р.;

 снижение прибыли отчетного периода на 388 млн р.;

 снижение производительности труда 28,83 млн р.;

 опережение темпов роста средней заработной платы над темпами роста производительности труда;

 увеличение уровня фонда заработной платы на 1,10 %;

 размер средней заработной платы в организации ниже среднеотраслевого, а также среднереспубликанского размеров;

 прочие.

Розничный товарооборот в целом по району в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличился на 20,75 % и составил 507 500 млн р. Доля рынка УП «СтройТоргКомфорт» в розничном товарообороте района незначительна: в 2009 году она составила 1,52 %, что на 0,6 % ниже по сравнению с 2008 годом.

Фонд заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» с каждым годом возрастает и в 2009 году составляет 400,2 млн р., а его среднегодовые темпы роста составили 130,6 %. Следует отметить, что фонд заработной платы формируется за счет расходов на оплату труда, относимых на расходы на реализацию товаров, и выплат за счет прибыли. Доля выплат за счет прибыли в структуре фонда заработной незначительна.

В 2007 году стимулирование труда работников УП «СтройТоргКомфорт» осуществлялось только за счет расходов на оплату труда, причём оплата труда на 93,68 % была произведена за выполненную работу и отработанное время. В 2008 и в 2009 годах стимулирование труда работников организации производилось за счет двух источников - расходов на оплату труда и прибыли. Но если в 2008 году доля выплат за труд за счет расходов на оплату труда составила 98,85 % во всем фонде заработной платы, то в 2009 году она достигла 99,35 %, т.е. выплаты за счет прибыли имели место в последние два года, но их размер в 2009 году по сравнению с 2008 годом снизился как по сумме, так и по удельному весу. Это свидетельствует о том, что в финансовом аспекте данная организация сработала более успешно в 2008 году, что дало ей возможность получить высокий размер прибыли к распределению и больше её направить на стимулирование труда работников.

Изучая состояние развития фонда заработной платы по структуре работников, выявлено, что наибольший удельный вес в общей сумме выплат занимает оплата труда торгово-оперативного персонала. Однако в связи с сокращением численности по данной категории работников, удельный вес выплат сокращается в 2009 году по сравнению с 2007 годом с 47,9 % до 34,8 %. За данный период наибольший удельный вес в фонде заработной платы торгово-оперативного персонала занимает магазин «Комфорт».

Установлено, что за период с 2007 года по 2009 год увеличивается сумма средств на оплату труда руководителей с 20 млн р. до 50,8 млн р. соответственно, что в первую очередь связано с ростом средней заработной платы, среднегодовые темпы роста которой составили 122,4 %.

Фонд заработной платы специалистов с каждым годом растёт и достигает в 2009 году 78,7 млн р., что на 9,3 больше по сравнению с 2008 годом, и на 35,6 млн р. по сравнению с 2007 годом соответственно.

Несмотря на сокращение численности служащих на 3 человека, фонд заработной платы данной категории работников, также как и по другим категориям административно-управленческого персонала, с каждым годом растёт (с 33,5 млн р. в 2007 году до 41,4 млн р. в 2009 году). Данное увеличение связано с ростом средней заработной платы, среднегодовые темпы роста которой составляли 141,4 %.

Таким образом, большая часть фонда заработной платы расходуется на торгово-оперативный и вспомогательный персонал, что связано с большей численностью работников данной категории. Значительная часть фонда заработной платы расходуется на категории руководителей и специалистов, это связано с более высокими окладами данных работников.

Средний размер заработной платы за период с 2007 по 2009 год увеличился с 472 тыс. р. до 690 тыс. р. Самый высокий темп роста средней заработной платы в 2009 году составил 110 % у руководителей.

В 2009 году уровень заработной платы в организации (690 тыс. р.) был ниже, чем в среднем по отрасли на 131,5 тыс. р. (821,5- 690), а по республике - на 308,3 тыс. р. (998,3 - 690).

Таким образом, выше перечисленные данные свидетельствуют о том, что в организации за анализируемый период заработная плата росла, но темпы её прироста в 2009 году по всем категориям работников были значительно ниже, чем в 2008 году. Такая же тенденция развития оплаты труда наблюдается в целом по отрасли и Республике Беларусь.

За анализируемый период в организации темпы роста средней заработной платы опережали темпы роста производительности труда, что способствовало перерасходу в 2009 году фонда заработной платы на 84,6 млн р. Опережающие темпы роста средней заработной над темпами производительностью труда говорят об отсутствии научного подхода к оплате труда, который может привести к потере мотивации труда, снижению результативных показателей.

Перерасход фонда заработной платы произошёл за счёт: сокращение объемов реализации товаров; увеличение численности работников; снижение производительности труда.

В 2009 году по сравнению с 2008 годом также наблюдается перерасход общего уровня расходов на оплату труда на 1,10 %, что в сумме составляет 84,6 млн р., что на 49,7 млн р. больше по сравнению с 2008 годом.

В ходе анализа было установлено, что за анализируемый период темпы роста фонда заработной платы превышали темпы роста розничного товарооборота, что говорит о необоснованном формировании фонда заработной платы в расчете на 1 работника организации, об отсутствии увязки оплаты труда с ростом объемов розничного товарооборота, снижении эффективности использования труда работников, переизбытке рабочей силы.

Такой показатель, как фонд заработной платы в процентах к товарообороту, с каждым годом растёт и в 2009 году составил 5,2 % против 3,72 % в 2007 году.

На один рубль фонда заработной платы в 2009 году приходилось 19,21 рублей товарооборота, что ниже по сравнению с 2008 годом на 21,07 % . Данный показатель за анализируемый период имел тенденцию снижения, что связано, с одной стороны, с уменьшением темпов роста объемов товарооборота, с другой стороны, невозможностью сократить размер расходов на оплату труда, так как законодательством Республики Беларусь гарантируется минимальный размер заработной платы.

Прибыль на рубль фонда заработной платы оплаты труда характеризуется тенденцией неравномерного развития. Так в 2008 году по сравнению с 2007 годом она увеличивается на 4,52 %.Однако в 2009 году по сравнению с 2008 годом данный показатель снижается на 60,41 процентных пункта.

Таким же образом происходило развитие такого показателя как чистая прибыль на 1 рубль фонда заработной платы. В 2008 году он имел тенденцию роста - на 9,33 %, в 2009 году он снижается на 58,61 процентный пункт.

Таким образом, для улучшения своего финансового положения и повышения эффективности использования фонда заработной платы руководству организации необходимо проведение мероприятий по следующим направлениям: наращивание объемов розничного товарооборота, повышение производительности труда работников, увязка показателей премирования с объёмами деятельности.

Произведенный анализ эффективности использования фонда заработной платы говорит о неэффективном использовании средств на оплату труда и снижении их отдачи, о снижении выплат за счет прибыли. Большинство коэффициентов эффективности использования фонда заработной платы ниже единицы. Это свидетельствует о недостаточном воздействии применяемой системы материального стимулирования труда на улучшение показателей хозяйственной деятельности.

В ходе проведения факторного анализа было установлено, что на фонд заработной платы влияют различные факторы, такие как: среднесписочная численность работников и производительность труда, объем розничного товарооборота и производительность труда, уровень фонда заработной платы.

В УП «СтройТоргКомфорт» в 2008 году по сравнению с 2007 годом сумма фонда заработной платы возросла на 124,1 млн р. На это изменение оказали влияние в совокупности все факторы. За указанный период численность работников торговли возросла на 4 единицы, это способствовало росту фонда заработной платы на 18,88 млн р., а за счет роста средней заработной платы на 1,91 млн р. данный показатель возрос на 105,05 млн р.

В 2009 году по сравнению с 2008 годом фонд заработной платы увеличился на 35,5 млн р. На его изменение оказали влияние в совокупности все факторы. Так численность работников увеличилась на 3 человека, что способствовало росту фонда заработной платы на 19,9 млн р., а за счет роста средней заработной платы работников на 0,27 млн р. он увеличился на 15,6 млн р.

Под воздействием таких факторов как объём розничного товарооборота, производительность труда фонд заработной платы изменялся следующим образом.

В 2008 году за счет увеличения объёма розничного товарооборота на 2 406 млн р., фонд заработной платы вырос на 89,6 млн р, а рост производительности труда способствовал экономии его на 70,6 млн р.; в то же время рост средней заработной платы увеличил его на 105,1 млн р.

В 2009 году фонд заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» увеличился на 35,5 млн р. На его рост повлияли: снижение объема розничного товарооборота на 1 188 млн р. привело к экономии средств на оплату труда на 48,81 млн р; за счёт снижения производительности труда произошло его увеличение на 68,7 млн р.; а рост средней заработной платы обусловил его увеличение на 15,65 млн р. Следовательно, на основе проведенного факторного анализа установлено, что в 2009 году увеличение фонда заработной платы обусловлено на 43,9 % ростом средней заработной платы работников организации, на 93,5 % снижением производительности труда работников организации и на 37,4 % происходит экономия фонда заработной платы труда за счет уменьшения объема розничного товарооборота.

Значительное влияние на изменение фонда заработной платы оказывают уровень фонда заработной платы и розничный товарооборот. В 2008 году по сравнению с 2007 годом, как уже было отмечено выше, розничный товарооборот увеличился на 2 406 млн р., что способствовало увеличению фонда заработной платы на 89,5 млн р., уровень оплаты труда повысился на 0,39 %, что привело к росту фонда заработной платы на 34,62 млн р.

В 2009 году по сравнению с 2008 годом объем розничного товарооборота снизился на 1188 млн р., что способствовало уменьшению фонда заработной платы на 48,81 млн р., однако уровень фонда заработной платы увеличился на 1,10 %, что привело к росту фонда заработной платы на 84,30 млн р.

В ходе проведения факторного анализа установлено, что под влиянием таких факторов, как производительность труда, средняя заработная плата, среднесписочная численность, уровень фонда заработной платы, сумма фонда заработной платы увеличилась, а за счет изменения объема розничного товарооборота произошла экономия средств на оплату труда.

Проведенный анализ дал возможность выявить основные направления резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. В анализируемой организации - это повышение производительности труда работников, увеличение объемов розничного товарооборота, сокращение численности работников.

На производительность труда работников торговли влияет удельный вес торгово-оперативного персонала в общей численности работников организации.

В ходе, проведенного анализа установлено, что снижение производительности труда в УП «СтройТоргКомфорт» в 2009 году на 28,8 млн р. получено, как в результате снижения доли торгово-оперативного персонала (-22,3 млн р.), так и в результате снижения их производительности (-6,5 млн р.). Наибольшую долю снижения производительности труда одного работника обеспечило снижение доли торгово-оперативного персонала на (77,4 %). Следовательно, в исследуемой организации необходимо увеличить долю торгово-оперативного персонала путём набора дополнительных работников либо сокращением численности административно-управленческого персонала.

При сокращении одного бухгалтера и товароведа, с последующим распределением их обязанностей между оставшимися работниками бухгалтерии, число работников составит 56 человек, тогда доля торгово-оперативного персонала увеличится и составит 35,7 %, а производительность труда торгово-оперативного персонала - 398,05 млн р. Экономия по заработной плате составит 16,56 млн р., а экономия по отчислениям на социальную защиту и другие начисления на заработную плату - 5,96 млн р.

Для повышения производительности труда необходимо совершенствование организации труда за счёт внедрения мероприятия научной организации труда (НОТ), которое заключается в установке нового отопительного оборудования, которое позволит в течение отопительного сезона сэкономить 1 830 м3 газа или 1,131 млн р. Также оно позволит удерживать более высокий температурный режим в помещении, что в свою очередь положительно повлияет на физическое здоровье работников и сократит число неявок на работу по больничным листам. Следовательно, уровень организации повыситься и составит 0,480 %. Таким образом, годовой экономический эффект от проведенных мероприятий НОТ составит 20, 214 млн р.

Повышение эффективности использования ресурсов организации во многом зависит от производительности труда работников, что возможно путем обеспечения стимулирования труда.

Важным фактором стимулирования труда работников является размер средней заработной платы. Исходя из проведённых расчётов, было установлено, что резервами роста средней заработной платы в УП «СтройТоргКомфорт» служат увеличение доходности по чистой продукции (-1,829) и рост производительности труда работников организации (-1,500).

На основе вышеизложенного, установлено, что основными резервами повышения эффективности использования труда являются:

 оптимизация численности работников;

 экономия расходов на оплату труда;

 материальное стимулирование работников;

 повышение производительности труда;

 увеличение объёма розничного товарооборота.

Данные факторы ведут к оптимизации средств на оплату труда, которые занимают значительную долю в общих расходах организации. От их величины во многом зависят финансовые результаты деятельности организации, а также размер средств, которые будут инвестированы в его дальнейшее развитие.

Подводя итог выше проведенным анализам с последующей характеристикой влияния факторов, можно сказать, что анализ формирования и использования фонда заработной платы необходим и важен в современной практике в организациях. Правильное расходование фонда заработной платы имеет важное значение с точки зрения, как обеспечения конкурентоспособности организации, так и роста благосостояния и уровня жизни населения и работников организации. В силу этого фонд заработной платы является значимым показателем для деятельности каждой организации и общества в целом.

Список использованных источников

1. Акулич, В.В. Вопросы анализа трудовых ресурсов организации / В.В. Акулич // Планово-экономический отдел. - 2009. - № 7. - С.48-54.

. Акулич, В.В. Критерии эффективности использования средств на оплату труда в торговых организациях/ В. В. Акулич // Планово-экономический отдел. - 2005. - № 5. - С.42-45.

. Алексеенко, Л.Ф.Организация заработной платы. Опыт, проблемы, рекомендации / Л.Ф. Алексеенко [и др.]; под ред. В.И. Матусевича. - Минск: НИИ труда, 2002. - 400 с.

. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. для вузов / под общ. ред. В.И. Стражева. - Минск: «Выш. шк.», 2005. - 536 с.

. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / под общ. ред. А.Л. Ермолович. - Минск: «Современная школа», 2006. - 736 с.

. Анищенко, Н. Оплата труда в коммерческих организациях / Нина Анищенко // Главный бухгалтер. Зарплата. - 2009. - № 6. - С.8-13.

. Беларусь в цифрах: статистический справочник. - Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. - 2009. - 93 с.

. Брагина, Л.А. Торговое дело: экономика, маркетинг, организация: учеб. / под общ. ред. Л.А. Брагина. - М.: «ИНФРА-М», 2000. - 560 с.

. Борисов, Г.П. Анализ хозяйственной деятельности предприятий торговли и общественного питания: учеб. / Г.П. Борисов. - М.: «Экономика», 1993. - 176 с.

. Волгин, Н.А. Оплата труда и проблемы её регулирования / Н.А. Волгин, Т.Б. Будаев. - М.: Издательство «Альфа-пресс», 2006. - 200 с.

. Гребнева, А. Экономика торгового предприятия: учеб. для вузов / под ред. А. Гребнева. - Ростов-на-Дону: «Феникс», 1999. - 512 с.

. Долина, Т.Н. Внутрифирменное политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т.Н. Долина. - Минск: «Издательство Гревцова», 2008. - 320 с.

. Калинина, Л.И. Экономика и организация деятельности торгового предприятия / Л.И. Калинина [и др.]. - М.: «ИНФРА-М», 2001. - 235 с.

. Климова, Н.В. Анализ эффективности расходов на оплату труда / Н. В. Климова // Экономический анализ: теория и практика. - 2009. - № 5 (февраль). - С.2-7.

. Комарова, Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Комарова // Человек и труд. - 2003. - № 10. - С.90-92.

. Коробкин, А.З. Эффективность и конкурентоспособность функционирования организаций торговли: теоретико-методические аспекты: моногр. / А.З. Коробкин. - Гомель: КИПУП «Сож», 2005. - 72 с.

. Лебедева, С.Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда: моногр. / под ред. В.Н. Шишова. - Минск: БГЭУ, 2005. - 343 с.

. Лебедева, С.Н. Экономика и организация труда: учеб. для вузов / С.Н. Лебедева, Л.В. Мисникова. - Минск, 2002. - 363 с.

. Мисникова, Л.В. Организация труда в торговле: учеб. пособие / Л.В. Мисникова, Н.А. Сныткова. - Минск: «Издательство Гревцова», 2010. - 184 с.

. Раицкий, К.А. Экономика и управление в организациях торговли: учеб. пособ. для вузов / К.А. Раицкий. - М.: «Аспект Пресс», 2009. - 191 с.

. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. - Минск: ООО "Новое знание", 2000. - 688 с.

. Сребник, Б. В. Экономика торговли: учеб. для вузов / Б. В. Сребник. - Минск: «Выш. шк.», 1993. - 256 с.

. Трудовой Кодекс Республики Беларусь. - Минск: Нац. реестр правовой информации Республики Беларусь, 2008. - 256 с.

. Об утверждении программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006-2010 годы: Указ Президента Респ. Беларусь от 12 июня 2006 года № 834 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. - 2006. - № 92. - С.13-89.

. Фридман, А.М. Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества: учеб. / А.М. Фридман. - М.: «Дашков и К», 20008. - 628 с.

. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. - М.: «ГроссМедиа», 2005. - 224 с.

. Шеремет, А. Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. - М.: «ИНФРА-М», 2005. - 237 с.

. Экономика предприятий: учеб. пособ. для вузов / В. П. Волков [и др.]; под общ. ред. А.И. Ильина, В.П. Волкова. - Минск: «Новое знание», 2008. - 388 с.

. Экономика предприятий торговли: учеб. пособ. / Н. В. Максименко [и др.]; под общ. ред. Н.В. Максименко, Е.Е. Шишковой. - Минск: «Выш. шк.», 2005. - 542 с.

. Экономика предприятия: учеб. для вузов / под ред. Н.А. Сафронова. - М.: «Юрист», - 1998. - 245 с.

. Экономика предприятий: учеб. пособ. / под общ. ред. А.И. Ильина, В.П. Волкова. - М.: «Новое знание», 2003. - 677 с.

. Экономический анализ в торговле / под общ. ред. М.И. Баканова. - М.: «Экономика», 2004. - 327 с.

. Экономика и организация деятельности торгового предприятия / под общ. ред. А.Н. Соломатина. - М.: «ИНФРА-М», 2000. - 295 с.

. Эффективность и конкурентоспособность: пособ. для студентов / автор-составитель Т. В. Гасанова. - Гомель: УО «БТЭУ ПК», 2008 - 116 с.

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |