МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УО «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Бухгалтерского учета, анализа и аудита в ОНХ»

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине: Анализ хозяйственной деятельности в бюджетных и научных организациях

на тему: Исследование организации и методики анализа труда и заработной платы

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнила:  студентка ЗФО  УЭФ гр.РЭУ, 4 курс | Мингинович О. В. |
| Руководитель: |  |

Минск 2011

**РЕФЕРАТ**

Курсовая работа: 61 л., 49 источников, 12 приложений

АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, БЮДЖЕТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, РЕВИЗИЯ, КОНТРОЛЬ, трудовые ресурсы, эффективность труда, рабочее время

**Объект исследования** – Финансовый отдел Воложинского районного исполнительного комитета.

**Предмет исследования** – организация и методика анализа труда и заработной платы в бюджетной организации.

**Цель работы** – на основании соответствующих положений законодательства и публикуемых в специализированных источниках материалов, исследовать организацию и методику анализа труда и заработной платы с использованием отчетных данных бюджетной организации.

**Исследования и разработки**: Изучены теоретические аспекты анализа труда и заработной платы бюджетных организаций, нормативно-правовое регулирование труда и заработной платы бюджетных организаций; исследована организация и методика анализа труда и заработной платы на примере бюджетной организации: Финансовый отдел Воложинского районного исполнительного комитета.

Автор работы подтверждает, что приведенный в ней расчетно-аналитический материал правильно и объективно отражает состояние исследуемой проблемы, а все заимствованные из правовых и литературных источников теоретические, методологические и методические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

# \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**СОДЕРЖАНИЕ**

[Введение 4](#_Toc287869002)

[1. Сущность заработной платы в бюджетной сфере, задачии ее анализа 6](#_Toc287869003)

[1.1. Сущность заработной платы и проблемы ее регулирования в бюджетной сфере 6](#_Toc287869004)

[1.2. Фонд заработной платы, его состав по видам и формам оплаты труда 7](#_Toc287869005)

[1.3. Нормативно-правовая база, регулирующая оплату труда 9](#_Toc287869006)

[1.4. Методика анализа фонда оплаты труда 12](#_Toc287869007)

[2. Анализ использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы в Финансовом отделе Воложинского райисполкома 17](#_Toc287869008)

[2.1. Приемы и источники информации анализа труда и заработной платы 17](#_Toc287869009)

[2.2. Анализ обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами и использование рабочего времени 20](#_Toc287869010)

[2.3.Анализ эффективности труда 22](#_Toc287869011)

[2.4. Анализ использования фонда заработной платы 25](#_Toc287869012)

[Заключение 28](#_Toc287869013)

[Список использованных источников 30](#_Toc287869014)

Приложение А «Отчет о выполнении плана по сети, штатам и контингентам по органам государственного управления и местного самоуправления на 01 января 2010 г»……………………………………………………………………33

Приложение Б «Анализ исполнения республиканской сметы по статьям расходов за 2009 г»………………………………………………………………34

Приложение В «Отчет об исполнении бюджетной сметы на 01.01.2010»…..35

Приложение Г «Отчет по труду за январь-декабрь 2009г.»…………….…….39

Приложение Д «Объяснительная записка к отчету об исполнении расходов финансового отдела Воложинского райисполкома за 2009 г.»………………45

Приложение Е «Отчет о финансировании и остатках средств по состоянию на 31 декабря 2009 г.»………………………………………………...…………….46

Приложение Ж Отчет о выполнении плана по сети, штатам по государственным, судебным органам, органам прокуратуры, исполнительным распорядительным органам, бюджетным организациям на 01 января 2011»…………………………………………………………..………47

Приложение И «Анализ исполнения республиканской сметы по статьям расходов за 2010 г»………………………………………………………………48

Приложение К «Отчет об исполнении бюджетной сметы на 01.01.2011»..…49

Приложение Л «Отчет по труду за январь-декабрь 2010г.»…………….……54

Приложение М «Объяснительная записка к отчету об исполнении сметы расходов финансового отдела Воложинского райисполкома за 2009 г.»……60

Приложение Н «Отчет о финансировании и остатках средств по состоянию на 31 декабря 2010 г.»………………………………………………………..….61

**Введение**

Заработная плата является важнейшим средством повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, его производительности, увеличении объемов произведенной продукции, улучшения ее качества и ассортимента. Заработная плата является основным источником доходов работающих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и мерой потребления. Большое значение имеет и то, что заработная плата является одним из основных составляющих себестоимости производимой продукции (работ, услуг). Изучение механизма оплаты труда и выявление резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда в современных условиях является одной из важнейших методологических и практических проблем, которая оказывает определенное влияние на развитие отношений между нанимателем и работниками. Эта проблема вышла на первый план при оценке социальной и экономической защищенности работников организаций. Реформирование оплаты труда проводится в целях повышения мотивации и стимулирования трудоспособного населения к труду, повышению его качества и производительности, что является главным источником экономического роста. А рост производства в свою очередь обеспечит не только работу и доходы трудоспособному населению, но и пенсии, стипендии, социальную поддержку малообеспеченных членов общества.

Совершенствование трудовых отношений и, прежде всего, оплаты труда работников организации является одной из важнейших проблем, решение которой будет способствовать развитию экономики и осуществлению гарантий прав человека в сфере труда.

За последние десятилетия формы оплаты труда в нашей стране претерпевают значительные изменения, на смену старым приходят новые, учитывающие современные реалии. Новые формы оплаты труда, как правило имеющие в своей основе тарифную систему, учитывают не только индивидуальный вклад каждого работника в конечный результат; его квалификацию и должность; условия и время труда; соответствующие выплаты и надбавки, стимулирующие мотивацию работника, но и особенности присущие отрасли в которой он трудится.

Проблемы труда и заработной платы актуальны также и потому, что с ними сталкиваются на каждом предприятии (организации). Оно может не иметь на балансе основных средств, может не заниматься внешнеэкономической деятельностью, не приобретать материальных ценностей и т.д., но вопросы, связанные с трудовыми отношениями, будут возникать всегда, при любых формах собственности и видах деятельности. Актуальность темы подтверждается большим интересом работников исследуемого предприятия к системам и формам оплаты труда, выплатам стимулирующего характера, условиями премирования.

Целью курсовой работы является анализ труда и заработной платы бюджетной организации.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1) на основании теоретических положений рассмотреть сущность и роль труда, заработной платы; охарактеризовать существующие формы и системы оплаты труда; выявить нормативно-правовые документы, регулирующие оплату труда; охарактеризовать методику анализа фонда оплаты труда;

2) изучить организацию оплаты труда в Финансовом отделе Воложинского райисполкома;

3) проанализировать состав и структуру фонда заработной платы в Финансовом отделе Воложинского райисполкома.

Объектом исследования в данной работе является Финансовый отдел Воложинского райисполкома.

Предмет исследования – трудовые ресурсы и система оплаты труда в организации.

В качестве методов исследования избраны методы систематического и логического обобщения, теоретических источников, методы анализа, синтеза, табличный и графический методы, а также методы детерминированного факторного анализа.

Информационная база исследования представлена различными нормативными документами, отдельными публикациями и учебно-методической литературой.

Материалами для выполнения работы служили данные бухгалтерского, оперативного и статистического учета и отчетности Финансового отдела Воложинского райисполкома за 2009-2010 гг.

# 1. Сущность заработной платы в бюджетной сфере, задачи ее анализа

## 1.1. Сущность заработной платы и проблемы ее регулирования в бюджетной сфере

Работнику важно не только то, какую заработную плату в денежном выражении он получит, но какое количество товаров и услуг он сможет на неё приобрести .

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная-это  заработная плата в денежном выражении , а реальная –это то количество товаров и услуг , которое может приобрести работник за свою номинальную заработную плату  после уплаты налогов   и других отчислений . Реальная заработная плата –это покупательная способность номинальной заработной платы.

Заработная плата отражает один из обязательных признаков трудовых отношений - их возмездность.

В статье 57 Трудового кодекса Республики Беларусь заработная плата определена как 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.

Оплата труда является наиболее узловой, спорной и болезненной проблемой распределительных отношений. От ее разрешения во многом зависят социальный мир в обществе и экономический рост.

Заработная плата является важнейшим личным доходам трудящегося населения и отличается от других видов доходов граждан своей правовой организацией, малого обложения.

Источником выплаты заработной платы в бюджетных учреждениях являются средства  государственного бюджета и внебюджетные средства.

При учете труда и заработной платы возникают следующие проблемы:

• Сложность контроля, за рациональным использованием рабочего времени, а также устранением потерь рабочего времени.

• Необходимость своевременного осуществления расчетов с рабочими и служащими.

• Точность и своевременность расчетов с бюджетом по подоходному налогу с граждан.

• Точность и своевременность расчетов с фондом социальной защиты населения, с бюджетом по начислениям на заработную плату в соответствии с действующим законодательством.

• Правильность распределения заработной платы и начислений на заработную плату по объектам учета затрат (расходов)

• Необходимость жесткого контроля за расходованием фонда заработной платы.

• Своевременность составления и предоставления отчетности по труду и заработной плате.

Решение этих проблем достигается путем интеграции двух видов учета, так как показатели численности работников и затрат рабочего времени являются объектами оперативного и статистического учета.

**1.2. Фонд Заработной платы, его состав по видам и формам оплаты труда**

Фонд заработной платы представляет собой общую сумму денежных средств, распределяемых между работниками организации в соответствии с количеством и качеством их труда.

Сумма заработной платы, установленная в смете организации, называется плановым фондом заработной платы. Сумма фактически начисленной заработной платы называется отчетным фондом заработной платы.

Формы и системы оплаты труда призваны обеспечивать учет в заработной плате количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении непосредственных результатов совей работы и общих итогов деятельности организации.

Форма и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от его результативности. Система начисления должна быть простой и ясной, чтобы связь между производительностью труда, качеством продукции и выполнения работ, с одной стороны, и величиной заработной платы с другой стороны, могла быть доступна пониманию каждого рабочего и служащего.

Основными формами оплаты труда являются сдельная и повременная. **Сдельная** - форма заработной платы, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм времени.

К разновидностям (системам) сдельной формы оплаты труда относятся:

*1. прямая сдельная* - при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

*2. сдельно-премиальная* - предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламаций);

*3. аккордная сдельная* - система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения;

*4. сдельно-прогрессивная* - предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;

*5. косвенно-сдельная -* применяется при повышении производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места (настройщики оборудования, ремонтники). Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают.

Основной преимущественной формой оплаты труда в бюджетных организациях является повременная.

**Повременная** - форма заработной платы, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда.

Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно-премиальную:

*1. простая повременная* - оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ;

*2*. *повременно-премиальная* - оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы.

В составе фонда заработной платы различают два вида заработной платы: основную и дополнительную.

Основная заработная плата начисляется работникам за отработанное время или выполненную работу. К ней относятся сдельная и повременная заработная плата, премии, выдаваемые в соответствии с утвержденной постоянной действующей системой премирования, доплаты за ночное и сверхурочное время, оплата простоев, оплата временного заместительства, за работу в выходные и праздничные дни и т.п.

Дополнительная заработная плата начисляется в соответствии с действующим законодательством за время, когда работник не работал. К ней относится оплата за время отпусков, выполнения государственных и общественных обязанностей, оплата перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков и т.п.

Фонд заработной платы должен расходоваться в строгом соответствии с его целевым назначением в пределах сумм, предусмотренных сметой расходов организации с учетом выполнения планов по развертыванию сети, штатов и контингентов.

Заработная плата работников организации (штатных и нештатных) относится на подстатью 1.10.01.00 – «Заработная плата рабочих и служащих».

## 1.3. Нормативно-правовая база, регулирующая оплату труда

Регулирование оплаты труда работников осуществляется на основании Трудового кодекса Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, декретов и указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь, постановлений Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров (контрактов).

Основу трудовых взаимоотношений составляют Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс и ряд других нормативных актов, которые обеспечивают государственные гарантии по оплате труда: величину минимальной заработной платы в соответствие с потребительским минимальным бюджетом; размер тарифной ставки первого разряда; правила индексации заработной платы; размеры удержаний из заработной платы; ответственность нанимателей за нарушение трудовых соглашений; установление продолжительности рабочего дня, отпуска и другие.

Коллективный договор, согласно ст. 361 Трудового кодекса Республики Беларусь, является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях. При этом условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Государственными минимальными социальными стандартами в области оплаты труда являются:

- минимальная заработная плата (месячная и часовая);

- республиканские тарифы оплаты труда, определяемые по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда с участием профсоюзов.

В сфере трудовых отношений для обеспечения социальной защиты работников применяется минимальная заработная плата (месячная и часовая). Размер минимальной заработной платы, установленный законодательством, является обязательным для нанимателей в качестве низшей границы оплаты труда работников.

Согласно статье 59 Трудового кодекса Республики Беларусь, минимальная заработная плата представляет собой «…государственный минимальный обязательный размер денежных и (или) натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной Трудовым кодексом продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда». В состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и поощрительные выплаты. Размер минимальной заработной платы определяется исходя из минимального потребительского бюджета и устанавливается Правительством Республики Беларусь.

Установление минимальной заработной платы в размерах, обеспечивающих прожиточный минимум, - своего рода форма вмешательства государства в жизнедеятельность рынка с тем, чтобы, во-первых, обеспечить защиту некоторых наиболее уязвимых категорий работников, чьи возможности участия в коллективных переговорах по каким-либо причинам ограничены, а во-вторых, - определить низший уровень заработной платы, стартовые позиции участников коллективных переговоров, ниже уровня которых соглашения невозможны.

Усиление стимулирующей роли оплаты труда находит свое практическое воплощение в республиканской тарифной системе оплаты труда, составными частями которой являются: Единая тарифная система (ЕТС), Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), тарифные ставки и оклады. Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативных актов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности, интенсивности труда и уровня квалификации, а также особенностей видов работ, производств и отраслей экономики, в которых заняты работники. С помощью тарифной системы при равных экономических условиях возможно обеспечить:

- единство меры труда и его оплаты;

- равную оплату за равный труд;

- дифференциацию основной части заработной платы в зависимости от признаков, характеризующих качество труда.

В соответствие с постановлением Министерства труда Республики Беларусь №27 от 20.03.1995г «Об организации оплаты труда на основе применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» предприятиям, организациям и учреждениям независимо от их подчиненности и форм собственности с 01.03.1995г предлагалась 28-разрядная Единая тарифная сетка (ЕТС) работников Республики Беларусь. Тарифные коэффициенты, предусмотренные в ЕТС по ее разрядам, рассчитаны исходя из установленных постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 28.02.1995г №106 межразрядных соотношений тарифных коэффициентов. При этом тарифные ставки и оклады рассчитываются на основе тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Кабинетом Министров Республики Беларусь, тарифных коэффициентов и ЕТС. Кроме того, должностные оклады определяются в зависимости от размера чистой прибыли (дохода) предприятия, численности работающих и в соответствии с ЕТС.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004г № 31 «О внесении изменений и дополнений в Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» утверждена и вступила в силу с 01.07.2004г Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, согласно которой работники, нанимателями которых являются организации и ИП, распределяются по 23 разрядам 27-разрядной Единой тарифной сетке. В ней приводятся: распределение работников коммерческих организаций по тарифным разрядам Единой тарифной сетки Республики Беларусь, коэффициенты повышения тарифных ставок (окладов) рабочих по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям, распределение организаций по группам ставок руководителей и специалистов в зависимости от видов экономической деятельности, распределение по разрядам отдельных служащих, должности которых не категорируются, и другие приложения.

Тарифные коэффициенты ЕТС характеризуют соотношение квалификационного уровня работников (рабочих) по разрядам и показывают, во сколько раз рассчитанные на их основе тарифные ставки (оклады) последующих разрядов выше ставок первого. Тарифные разряды и коэффициенты руководителей и специалистов предприятий и организаций делятся на 3 категории, отнесение к которым зависит от среднесписочной численности работающих и размера прибыли от реализации продукции.

Определение тарифной, т.е. гарантированной, заработной платы каждому работнику с введением единой тарифной системы значительно упрощено. Она находится в прямой зависимости от установленного минимума заработной платы для всех категорий работающих, тарифного коэффициента. На основе тарифных коэффициентов ЕТС и применяемой в организации тарифной ставки первого разряда производится дифференциация тарифных ставок (окладов) по разрядам по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Учет в заработной плате других факторов ее дифференциации – условий, тяжести, напряженности труда, значимости сферы его приложения, их отраслевых особенностей, количественных и качественных результатов индивидуального и коллективного труда – осуществляется посредством других элементов организации заработной платы. По отношению к ним тарифная ставка (оклад) как оплата за норму труда является основой формирования всей заработной платы.

Виды выплат, входящие и не входящие в фонд заработной платы определены Инструкцией по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду, утвержденной Министерством статистики и анализа Республики Беларусь. При разграничении фактических расходов на оплату труда, начисленных премий, пособий и других доходов между источниками из возмещения необходимо руководствоваться Основными положениями по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), утвержденным Министерством экономики Республики Беларусь 26 января 1998г №19-12/397, Министерством финансов Республики Беларусь 30 января 1998г №3, Министерством статистики и анализа Республики Беларусь 30 января 1998г №01-21/8 и Министерством социальной защиты Республики Беларусь 30 января 1998г №03-02-07/300 с изменениями и дополнениями.

Согласно Декрета Президента Республики Беларусь от 27.03.1997г №10 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» с учетом изменений и дополнений ограничен размер отнесения премий на себестоимость продукции (работ, услуг). Так выплаты по системам премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих за производственные результаты свыше 30% зарплаты по сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) в расчете на одного работника осуществляются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Согласно Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24.12.1998г №1972 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» с учетом изменений и дополнений установлено, что общая сумма средств, направляемых на выплату надбавок за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели, выплачиваемых руководителям, специалистам и служащим организаций, кроме финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, и включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) не должна превышать 20% суммы должностных окладов этих категорий работников.

На сегодняшний момент в Республике Беларусь действует ряд других нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок оплаты труда. Также система государственных гарантий включает в себя размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных (за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время, за многосменный режим работы, за работу в сверхурочное время и другие); ограничения размеров удержаний из заработной платы, в т.ч. размеров налогообложения доходов; государственный контроль за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров; ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

## 1.4. Методика анализа фонда оплаты труда

Приступая к анализу использования фонда заработной платы в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой. Абсолютное отклонение (ΔФЗПабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом заработной платы (ФЗПпл) в целом по организации, подразделениям и категориям работников:

ΔФЗПабс = ФЗПф - ФЗПпл  (1.1)

Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты. Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана. Однако необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной.

Относительное отклонение по фонду заработной можно определить следующим образом:

∆ФЗПотн = ФЗПф - ФЗПск = ФЗПф - (ФЗПпл.пер Ч Квп + ФЗПпл.пост), (1.2)

где ∆ФЗПотн - относительное отклонение по фонду зарплаты;

ФЗПф - фонд зарплаты фактический;

ФЗПск - фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана;

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

Квп - коэффициент выполнения плана.

Для расчета влияния этих факторов на абсолютное и относительное отклонения переменной части фонда заработной платы необходимо подготовить следующую информацию о показателях:

1.Переменная часть фонда заработной платы по плану.

2.Переменная часть фонда заработной платы, пересчитанная на фактический объем производства при плановой структуре.

3.Переменная часть фонда заработной платы, пересчитанная на фактический объем и фактическую структуру при плановой удельной трудоемкости и плановом уровне оплаты труда.

4.Переменная часть фонда заработной платы фактически при фактической удельной трудоемкости и плановом уровне оплате труда.

5.Переменная часть фонда заработной платы фактически.

Факторная модель переменной части фонда зарплаты будет иметь следующий вид:

 (1.3)

Для расчёта влияния этих факторов на абсолютное и относительное отклонение по фонду зарплаты необходимы следующие данные:

1. Фонд заработной платы:

а) по плану:

(1.4)



б) по плану, пересчитанному на объём производства, при плановой структуре:

(1.5)



в) по плану, пересчитанному на фактический объём производства продукции и фактическую структуру:

(1.6)



д) фактически при фактической удельной трудоёмкости и плановом уровне оплаты труда:

(1.7)



е) фактически:

(1.8)



2. Отклонение от плана:

абсолютное:

(1.9)



относительное:

(1.10)



Расчёт влияния факторов на изменение переменной части фонда оплаты труда проводят по формулам:

- влияние объёма производства продукции:

(1.11)



- влияние изменения структуры произведённой продукции:

(1.12)



- влияние изменения удельной трудоёмкости продукции:

(1.13)



- влияние изменения оплаты труда:

(1.14)



В конце анализа необходимо провести проверку произведённых расчётов:

(1.15)



(1.16)



Затем необходимо проанализировать причины изменения постоянной части фонда оплаты труда. Постоянная часть фонда заработной платы состоит из повременной оплаты труда, а также оплаты труда служащих, работников социальной сферы и других категорий работников, поэтому целесообразно отдельно изучать факторы влияния на повременную часть фонда заработной платы и оплату труда служащих. Постоянная часть фонда оплаты труда зависит от среднесписочной численности работников и среднегодовой заработной платы одного работника. В свою очередь среднегодовая заработная плата одного работника зависит от количества дней, отработанных одним рабочим, продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы за соответствующий промежуток времени [4, c. 242].

Для аналитического исследования применим следующую факторную модель:

ФЗПпост. = Ч \* Д \* t \* ЗПч, (1.17)

где Ч – среднесписочная численность работников;

Д – количество дней, отработанных одним работником за год;

t – средняя продолжительность рабочего дня.

Подводя итог первой главе, можно утверждать, что заработная плата является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, главным источником повышения благосостояния работников, основным средством побуждения членов общества к высокопроизводительному и высококачественному труду. Экономические преобразования и либерализация социально-трудовых отношений потребовали новых подходов к реформированию системы оплаты труда.

В республике создана определенная нормативно-правовая база и организационно-методическая основа организации заработной платы в ходе реализации основных направлений «Концепции реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений», сформирован определенный механизм совершенствования заработной платы как в производственном, так и в бюджетном секторах экономики на основе сочетания государственного и коллективно-договорного регулирования, направленный на обеспечение ее связи с эффективностью хозяйствования и результатами труда.

Вместе с тем сложившаяся система оплаты труда не в полной мере учитывает требования социально-ориентированной рыночной экономики формирования заработной платы как цены рабочей силы складывающейся на рынке труда.

Значение анализа труда и заработной платы обуславливается необходимостью постоянного определения резервов улучшения качества работы орагнизации, повышения эффективности использования рабочей силы и эффективности расходования средств, выделяемых на оплату труда работников.

# 2. Анализ использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы в Финансовом отделе Воложинского райисполкома

## 2.1. Приемы и источники информации анализа труда и заработной платы

Основой качественного и эффективного функционирования Финансового отдела Воложинского райисполкома являются трудовые ресурсы, значение которых усиливается персонифицированным характером труда работников учреждения. Одной из важнейших задач кадровой и организационной работы сейчас является сохранение традиционно высокого уровня квалификации персонала, обеспеченность организаций кадрами, сохранение и повышение качества обслуживания населения, поэтому в условиях постоянно возрастающего уровня текучести квалифицированных кадров и снижения уровня оплаты труда работников бюджетной сферы задачи управления требуют принятия своевременных и обоснованных решений, способных изменить ситуацию к лучшему. Принятие же любого управленческого решения немыслимо без тщательного и сбалансированного анализа.

Значение анализа труда и заработной платы обусловливается необходимостью постоянного определения резервов улучшения качества работы учреждений, повышения эффективности использования рабочей силы и эффективности расходования бюджетных средств, выделяемых на оплату труда работников бюджетной сферы.

Основными задачами анализа являются:

1) изучение и оценка обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами;

2) количественная и качественная характеристика структуры персонала;

3) выявление факторов и причин отклонений фактических показателей состояния штатов от нормативов, оценка негативных тенденций;

4) изучение полноты использования рабочего времени и загрузки каждого работника, характеристика уровней совместительства и совмещения;

5) оценка производительности труда и его эффективности;

6) анализ формирования и рационального использования фонда заработной платы, оптимальности его структуры;

7) выявление резервов повышения эффективности труда, снижения потерь рабочего времени, эффективности расходования средств на оплату труда, разработка мероприятий по мобилизации выявленных резервов.

В качестве источников информации для анализа привлекается планово-учетная документация:

* отчет учреждений о выполнении плана по труду формы № 1-т и № 1-труд;
* отчет об исполнении сметы расходов формы № 2;
* отчет о выполнении плана по сети, штатам и контингентам формы № 3-2;
* штатное расписание;
* тарификационные списки;
* материалы табельного учета и движения кадров; штатные нормативы;
* регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников;
* материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др.

Штатное расписание работников финансового отдела представлено в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Штатное расписание Финансового отдела Воложинского райисполкома на 2010 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Количество штатных единиц |
| Начальник отдела | 1 |
| Главный бухгалтер | 1 |
| Бухгалтер I категории | 1 |
| Бухгалтер II категории | 2 |
| Главный экономист | 1 |
| Экономист 1 категории | 3 |
| Ревизор-инспектор | 2 |
| Водитель | 1 |
| Всего по районному финотделу | 12 |

Источник: собственная разработка

Функции, выполняемые работниками финансового отдела:

1. Начальника финансового отдела.

В соответствии с задачами, поставленными перед районным финотделом по составлению и исполнению бюджета, начальник финансового отдела возглавляет работу по составлению и исполнению бюджета:

организует работу по составлению и исполнению бюджета района, по соблюдению режима экономии, принимает участие в работе по формированию показателей плана развития хозяйства района;

возглавляет работу по расчету показателей проекта бюджета;

организует и выполняет работу по составлению свода бюджета района, расчетов к нему, объяснительных записок, докладов, проектов, постановлений для представления в вышестоящие органы;

обеспечивает своевременность и правильность финансирования из бюджета предприятий, организаций и учреждений;

осуществляет контроль за ходом выполнения бюджета, правильностью составления смет бюджетных учреждений;

подготавливает замечания и предложения по результатам анализа отчетности проверок, а также материалы и предложения по вопросам исполнения бюджета и укреплению сметно-финансовой дисциплины;

участвует в проведении ревизий исполнения смет бюджетных учреждений, а также ревизий работы сельских исполнительных комитетов и оказывает им практическую помощь в постановке бюджетной работы;

подготавливает проекты заключений по вопросам, возникающим в процессе составления и исполнения бюджета района, разрабатывает предложения по совершенствованию бюджетной работы и повышению квалификации счетных финансовых работников отделов сельисполкомов;

руководит работой бухгалтерии;

ежемесячно сводит и анализирует полученные от сельисполкомов сведения об исполнении бюджетов по доходам и расходам в разрезе доходных источников и видов расходов;

ежеквартально сводит полученные от сельисполкома для представления в облфинуправление данные о фактических остатках бюджетных средств, направленных на дополнительные расходы;

принимает от сельисполкомов квартальные и годовые отчеты об исполнении бюджета и анализирует их;

составляет ожидаемое выполнение районного бюджета и производит его анализ по доходам и расходам и сохранности оборотной кассовой наличности;

готовит справки, ответы на письма, объяснительные записки к отчетам об исполнении бюджета;

2. Главного экономиста:

организует работу по составлению и исполнению бюджета;

разрабатывает показатели для составления проекта бюджета;

составляет свод бюджета, необходимые расчеты, объяснительные записки и другие материалы по бюджету для предъявления в вышестоящие органы;

проверяет правильность составления, утверждения и исполнения смет расходов и тарификации;

выполняет работу по финансированию из бюджета;

осуществляет контроль за ходом выполнения бюджета;

анализирует отчетность об исполнении бюджета;

подготавливает замечания и предложения по результатам анализа отчетности и проверок;

участвует в проведении ревизий исполнения смет;

оказывает практическую помощь в постановке бюджетной работы в сельисполкомах.

## 2.2. Анализ обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами и использование рабочего времени

Анализ обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами необходимо начинать с выяснения перечня нормативов, используемых в учреждении для планирования труда персонала, а также плановых показателей, утверждаемых вышестоящими организациями. Анализ состоит в сравнении фактических показателей с их плановыми и нормативными значениями, а также расчете и оценке изменения ряда производных показателей.

Общую картину состояния и тенденции развития трудовых ресурсов учреждения дает анализ изменения среднесписочной численности работников, проведенный по категориям персонала, что позволяет оценить также состав и структуру трудовых ресурсов. При анализе численности персонала необходимо учитывать особенности его состава в учреждениях различных отраслей и уделять особое внимание той группе работников, которые в наибольшей степени непосредственно связаны с выполнением функций учреждения (группе ведущих специалистов).

Методика анализа численности персонала представлена в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Анализ численности персонала в 2009-2010гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | 2009год | | 2010год | | Отклонение (+,-) | |
| Среднесписочная численность, чел. | Удельный вес, % | Среднесписочная численность, чел. | Удельный вес, % | Среднесписочная численность, чел. | Удельный вес, % |
| Главные специалисты | 5 | 41,7 | 6 | 50,0 | +1 | +8,3 |
| Специалисты | 6 | 50,0 | 5 | 41,7 | -1 | -8,3 |
| Прочие | 1 | 8,3 | 1 | 8,3 | - | - |
| Всего | 12 | 100 | 12 | 100 | - | - |

Источник: собственная разработка на основании данных Приложений А, Г

В отчетном году не было допущено резких неблагоприятных сдвигов структуры персонала. Среднесписочная численность работников в 2009-2010гг. остается без изменений.

Важным показателем обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами является уровень квалификации отдельных категорий работников, особенно их ведущей группы (главные специалисты), а также распределение работников в пределах стажевых групп. Методика анализа квалификации работников финансового отдела приведена в таблице 2.32.

Таблица 2.3 – Анализ квалификации работников

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Количество | | Квалификационная категория | | | Не аттестовано, чел. |
| человек | Удельный вес, % | высшая | первая | вторая |
| Стаж работы: |  |  |  |  |  |  |
| до 5 лет | 2 | 12,7 | - | - | 1 | 1 |
| от 5 до 10 лет | 4 | 33,3 | - | 4 | - | - |
| от 10 до 15 лет | 4 | 33,3 | 4 | - | - | - |
| От 15 до 20 лет | 2 | 16,7 | 2 | - | - | - |
| Более 20 лет | - | - | - | - | - | - |
| Всего, чел. | 12 | 100,0 | 6 | 4 | 1 | 1 |
| Удельный вес, % |  |  | 50,0 | 33,3 | 8,3 | 8,3 |
| По данным прошлого года: |  |  |  |  |  |  |
| Всего, чел. | 12 | 100 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Удельный вес, % |  |  | 41,7 | 41,7 | 8,3 | 8,3 |
| Отклонение по удельному весу, % |  |  | +8,3 | -8,3 | - | - |

Источник: собственная разработка

Данные таблицы 2.3 позволяют сделать вывод о том, что финансовый отдел располагает работниками высокой квалификации, достаточно велик удельный вес работников высшей и первой категории. Необходимо отметить увеличение по сравнению с прошлым годом удельного веса работников высшей категории в общей численности работников финансового отдела на 8,3%, что стало результатом переквалификации в высшую категорию.

Уровень квалификации работников связан с качеством подготовки и переподготовки специалистов. Необходимо выяснить, существует ли и как выполняется план повышения квалификации. Анализ квалификации персонала позволяет оценить качество выполнения плана по численности работников, характер и направление кадровой политики учреждения.

Одним из необходимых условий эффективной работы персонала является стабильность состава работников, что объясняется персонифицированным характером труда специалистов.

Проанализировав данные Приложений А, Г можно говорить о стабильности составе персонала, так как среднесписочная численность работников отдела не изменилась в течение анализируемого периода и составляет 12 человек.

Анализ укомплектованности, которая характеризует полноту соответствия фактически занятых должностей утвержденному их количеству по штатному расписанию, проведем в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Анализ укомплектованности отдела работниками

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Утверждено должностей по штатному расписанию | Фактически занято должностей | Отклонение, (+,-) | Коэффициент укомплектованности, % |
| Среднегодовое количество должностей | 12 | 12 | - | 100,0 |
| В том числе по специальности: |  |  |  |  |
| Начальник отдела | 1 | 1 | - | 100,0 |
| Главный бухгалтер | 1 | 1 | - | 100,0 |
| Бухгалтер I категории | 1 | 1 | - | 100,0 |
| Бухгалтер II категории | 2 | 2 | - | 100,0 |
| Главный экономист | 1 | 1 | - | 100,0 |
| Экономист 1 категории | 3 | 3 | - | 100,0 |
| Ревизор-инспектор | 2 | 2 | - | 100,0 |
| Прочий персонал | 1 | 1 | - | 100,0 |
| Всего | 12 | 12 | - | 100 |

Источник: собственная разработка

Штаты в целом по отделу укомплектованы на 100,0%, а значит, количество фактически занятых должностей соответствует тому объему услуг, который отдел планировал предоставлять.

Делая вывод об обеспеченности финансового отдела кадрами, особое внимание хотелось бы обратить на то, что уровень укомплектованности штатов высок.

## 2.3.Анализ эффективности труда

Анализ использования рабочего времени осуществляется путем сравнения фактического количества рабочих дней с плановым в расчете на одну должность и на весь персонал отдела. При анализе рабочего времени календарный фонд включает в себя фонд внерабочего времени (выходные и праздничные дни) и номинальный фонд рабочего времени, который в увеличивается на количество дней, отработанных работниками отдела в выходные и праздничные дни. С целью оценки эффективности использования рабочего времени необходимо выделить величины нормируемых и ненормируемых потерь времени.

Проведем анализ использования рабочего времени на основании данных таблицы 2.5.

Таблица 2.5 - Анализ использования рабочего времени

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Рабочее время, чел.-дн | | | | Отклонение (+,-) | | Выполнение плана, % |
| По плану | | фактически | | На одну должность | По всему персоналу |
| На должность | всего | На должность | всего |
| 1. Среднегодовое число штатных должностей |  | 14 |  | 12 |  | -2 | 85,7 |
| 2. Календарный фонд времени | 365 | 5110 | 365 | 4380 | - | -730 | 85,7 |
| 3. праздничные и выходные дни | 59 | 826 | 59 | 708 | - | -118 | 85,7 |
| 4. Номинальный фонд времени  В том числе  Отработано в праздничные и выходные дни | 313 | 4382 | 313 | 3756 | - | -626 | 85,7 |
| 5. Нормируемые невыходы на работу  В том числе:  Отпуск  Отпуск по листку нетрудоспособности | 39  39 | 546  546 | 41  39  2 | 492  468  24 | +2  -  +2 | -54  -78  +24 | 90,1  85,7 |
| 6. Активный фонд рабочего времени | 274 | 3836 | 272 | 3264 | -2 | -572 | 84,6 |
| 7. Ненормируемые целодневные выходы | 0,2 | 2,8 | 0,2 | 2,4 | - | -0,4 | 85,7 |
| 8. Полезный фонд рабочего времени | 273,8 | 3833,2 | 271,8 | 3261,6 | -2 | -571,6 | 85,1 |

Источник: собственная разработка

Данные таблицы 2.5 позволяют сделать вывод о том, что, несмотря на недовыполнение плана по фонду рабочего времени на 14,3% (100,0 - 85,7) уровень использования рабочего времени соответствует плановому.

Для оценки уровня использования рабочего времени применяются показатели, характеризующие соотношение между отдельными элементами баланса рабочего времени, которые рассчитываются по следующим формулам:

* коэффициент использования номинального фонда рабочего времени Кном:

Кном = Такт / Тном; (2.1)

* коэффициент эффективного использования номинального фонда рабочего времени Кэ.ном:

Кэ.ном = Тпол / Тном; (2.2)

* коэффициент потерь Кпот:

Кпот = Кпот / Такт; (2.3)

* коэффициент работы в выходные и праздничные дни:

Кпразд = Тпразд / Тном; (2.4)

где Тном - номинальный фонд рабочего времени;

Такт - активный фонд рабочего времени;

Тпол - полезный фонд рабочего времени;

Тпот - потери (ненормированные невыходы);

Тпразд - время, отработанное в выходные и праздничные дни.

Проведем оценку указанных показателей в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Анализ коэффициентов использования рабочего времени

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели использования рабочего времени | Расчет показателей, % | | Изменение, (+,-) |
| По плану | фактически |
| Коэффициент использования номинального фонда | 3836 / 4382 \* 100 = 87,5 | 3264 / 3756 \* 100 = 86,9 | -0,6 |
| Коэффициент эффективности использования номинального фонда | 3833,2 / 4382 \* 100 = 87,5 | 3261,6 / 3756 \* 100 = 86,8 | -0,7 |
| Коэффициент потерь | **2,8 / 3836 \* 100 = 0,07** | 2,4 / 3264 \* 100 = 0,07 | - |
| Коэффициент работы в выходные и праздничные дни | - | - | - |

Источник: собственная разработка

Отклонения показателей от их планового уровня можно считать незначительными. В целом уровень использования рабочего времени соответствует плановому. При этом следует обратить внимание не повышение числа нормируемых невыходов на работу, в особенности в связи с временной нетрудоспособностью.

## 2.4. Анализ использования фонда заработной платы

Потребность учреждения в денежных средствах, используемых на оплату труда персонала, регулируется планом по фонду заработной платы. Фонд заработной платы планируется исходя из планового числа штатных должностей и среднего размера должностных окладов, а также надбавок, доплат и прочих денежных выплат персоналу. При изменении условий оплаты труда в течение года сметные назначения по фонду заработной платы корректируются.

Разница между фактическими выплатами по оплате труда и плановым фондом заработной платы представляет собой абсолютное отклонение, которое характеризует полноту использования выделенных из бюджета средств на оплату труда работников.

Оценим величину абсолютного отклонения и структуру фонда заработной платы в отделе (таблица 2.7).

Таблица 2.7 – Анализ структуры фонда заработной платы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | По плану | | Фактически | | Отклонение (+,-) | | Выполнение плана, % |
| сумма, млн. руб. | удельный вес, % | сумма, млн. руб. | удельный вес, % | сумма, млн. руб. | удельный вес, % |
| Руководители | 20,4 | 14,9 | 19,4 | 15,3 | -1,0 | +0,4 | 95,1 |
| Главные специалисты | 58,3 | 42,7 | 61,9 | 48,7 | 3,6 | +6,0 | 106,2 |
| Специалисты | 52,1 | 38,1 | 40,8 | 32,1 | -11,3 | -6,0 | 78,3 |
| Прочие | 5,9 | 4,3 | 4,9 | 3,9 | -1,0 | -0,4 | 83,1 |
| Всего | 136,7 | 100 | 127,0 | 100 | -9,7 | - | 92,9 |

Источник: собственная разработка

План по фонду заработной платы недовыполнен на 9,7%, причем, как следствие, недовыполнения плана по штатному расписанию наблюдаются структурные сдвиги по фонду заработной платы главных специалистов и специалистов, что можно рассматривать как потрицательное явление.

При исчислении абсолютного отклонения, которое в целом по отделу составило 9,7 млн. руб., устанавливаются факторы, влияющие на величину отклонения: количество штатных должностей и уровень средней заработной платы. На основании данных таблицы 2.7 рассчитаем влияние этих факторов на размер фонда заработной платы (таблица 2.8).

Таблица 2.8 – Анализ фонда заработной платы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | Фонд заработной платы, млн. руб. | | Отклонение, млн. руб. | Количество должностей | | Отклонение, млн. руб. | Средняя заработная плата, млн. руб. | | Отклонение, млн. руб. |
| по плану | фактически | по плану | фактически | по плану | фактически |
| Руководители | 20,4 | 19,4 | -1,0 | 1 | 1 | - | 1,7 | 1,6 | -0,1 |
| Главные специалисты | 58,3 | 61,9 | 3,6 | 5 | 5 | - | 0,97 | 1,03 | +0,06 |
| Специалисты | 52,1 | 40,8 | -11,3 | 7 | 5 | -2 | 0,62 | 0,68 | +0,06 |
| Прочие | 5,9 | 4,9 | -1,0 | 1 | 1 | - | 0,49 | 0,41 | -0,08 |
| Всего | 136,7 | 127,0 | -9,7 | 14 | 12 | -2 | 1,4 | 1,3 | -0,1 |

Источник: собственная разработка

Таблица 2.9 - Анализ отклонений по фонду заработной платы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Отклонение по фонду заработной платы | | | | |
| всего | В том числе за счет изменения | | | |
| количества должностей | | средней заработной платы | |
| расчет | Млн. руб. | расчет | Млн. руб. |
| Руководители | -1,0 | - | - | -0,1 \* 1,7 | -0,17 |
| Главные специалисты | 3,6 | - | - | 0,06 \* ,97 | +0,06 |
| Специалисты | -11,3 | -2 \* 0,62 | -1,24 | 0,06 \* 0,62 | 0,04 |
| Прочие | -1,0 | - | - | -0,08 \* 0,49 | -0,04 |
| Всего | -9,7 | - | -1,24 |  | -0,11 |

Источник: собственная разработка

Делая выводы о полноте и эффективности расходования фонда заработной платы, необходимо отметить, что:

* наблюдаемый абсолютный прирост фонда оплаты труда стал следствием увеличения размера дополнительной заработной платы, тогда как удельный вес основного оклада снизился;
* значительное влияние на размер среднего основного оклада и ряда других выплат оказало изменение структуры персонала;
* темп роста средней заработной платы превысил темп роста среднегодового уровня обслуживания, что повлекло относительный перерасход по фонду оплаты труда.

На основании проведенного анализа состояния трудовых ресурсов и использования фонда заработной платы в финансовом отделе можно сделать следующие выводы:

В отчетном году не произошло изменение структуры работников отдела, наблюдалась общая стабильность состава работников.

Уровень использования трудовых ресурсов можно охарактеризовать повышением уровня загруженности работников, ростом уровня обслуживания как показателя производительности труда, а также превышением некоторых норм труда, в частности специалистов.

Анализ использования фонда заработной платы позволяет сделать вывод о том, что снижение основного оклада вследствие изменения структуры работников отдела компенсируют повышением выплат премий и материальной помощи. В результате наблюдается резкое падение значимости основной заработной платы.

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

# Заключение

Переход к рыночным отношениям предполагает усиление хозяйственной самостоятельности учреждений различных форм собственности хозяйствования, в том числе и в области оплаты труда.

На основе полученных результатов можно сделать следующие выводы.

1. Заработная плата является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, главным источником повышения благосостояния работников, основным средством побуждения членов общества к высокопроизводительному и высококачественному труду. Экономические преобразования и либерализация социально-трудовых отношений потребовали новых подходов к реформированию системы оплаты труда. Вместе с тем сложившаяся система оплаты труда не в полной мере учитывает требования социально-ориентированной рыночной экономики формирования заработной платы как цены рабочей силы складывающейся на рынке труда.

2. Система оплаты труда в Республике Беларусь основана на республиканской тарифной системе труда. Однако, в зависимости от форм заработной платы применяемой субъектом хозяйствования или их сочетания, в РБ существует еще множество систем оплаты труда.

Во всех отраслях народного хозяйства используются две формы заработной платы:

- оплата за количество и качество выработанной продукции по установленным расценкам называется сдельной;

- оплата за количество проработанного времени с учетом квалификации работника независимо от выработки именуется повременной.

Наиболее распространенной формой оплаты труда является сдельная. Она применяется там, где возможен количественный и качественный учет выработки продукции или объема работ и технически обоснованно нормирование выработки. На каждую единицу продукции или объема работ устанавливается сдельная расценка, которая представляет собой величину оплаты труда. Расценка может быть единичной или комплексной.

3. В республике создана определенная нормативно-правовая база и организационно-методическая основа организации заработной платы в ходе реализации основных направлений «Концепции реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений», сформирован определенный механизм совершенствования заработной платы как в производственном, так и в бюджетном секторах экономики на основе сочетания государственного и коллективно-договорного регулирования, направленный на обеспечение ее связи с эффективностью хозяйствования и результатами труда.

4. Значение анализа труда и заработной платы обуславливается необходимостью постоянного определения резервов улучшения качества работы орагнизации, повышения эффективности использования рабочей силы и эффективности расходования средств, выделяемых на оплату труда работников.

5. В отчетном году произошло изменение структуры работников отдела, наблюдались общая стабильность состава работников.

6. Уровень использования трудовых ресурсов можно охарактеризовать повышением уровня загруженности работников, ростом уровня обслуживания как показателя производительности труда, а также превышением некоторых норм труда, в частности специалистов.

7. Анализ использования фонда заработной платы позволяет сделать вывод о том, что снижение основного оклада вследствие изменения структуры работников отдела компенсируют повышением выплат премий и материальной помощи. В результате наблюдается резкое падение значимости основной заработной платы.

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

# Список использованных источников

1. Алексеенко, Н.А Экономика предприятия: учеб. пособие / Н.А. Алексеенко. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2005. – 264 с.
2. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебник для вузов / под ред. В. Я. Позднякова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 617с.
3. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник / В.И. Стражев [и др.]; под общ. ред. В.И. Стражева. – Минск: Выш. шк., 2003. – 480с.
4. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Л.Л. Ермолович [и др.]; под общ. ред. Л.Л. Ермолович. – Минск: Интерпрессервис, 2001. – 576с.
5. Анищенко, Н.И. Все о заработной плате. Вопросы организации и бухгалтерского учета / Н.И. Анищенко. – Минск: Изд-во Гревцова, 2008. – 256 с.
6. Арженовский, С.В. Методы социально-экономического прогнозирования: учеб. пособие / С.В. Арженовский. – М.: Дашков и К, 2009. – 236с.
7. Асоскова, Г.Ф. О применении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь / Г.Ф. Асокова // Вестник Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь. – 2003. - № 14. – С. 67-70.
8. Большаков, С.А. Заработная плата. Аспекты бухгалтерского учета / С.А. Большаков. – Минск: Промокомплекс, 2009. – 158 с.
9. Бухгалтерский учет / А.И. Балинова [и др.]; под общ. ред. И.Е. Тишкова. – Минск: Выш. шк., 2001. – 685с.
10. Вартанов, А.С. Экономическая диагностика деятельности предприятия: организация и методология / А.С. Вартанов. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 240 с.
11. Виноградов, Д.В. Финансово-денежная экономика: учеб. пособие для вузов / Д. В. Виноградов, М. Е. Дорошенко. – М.: ГУ ВШЭ, 2009. – 828с.
12. Волгин, Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2006. – 412с.
13. Гадушаури, Г.В. Управление современным предприятием / Г.В. Гадушаури, Б. Г. Литван. – М.: Экмос, 2005. – 270 с.
14. Гейц, И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы / И.В. Гейц. – М.: Дело и Сервис, 2009. – 298с.
15. Генкин, Б.М. Основы управления персоналом / Б.М. Генкин. – М.: Высшая школа, 2006. – 310 с.
16. Головачев, А.С. Экономика предприятия : учеб. пособие для вузов / А.С. Головачев. – Минск: Выш. шк., 2008. – 464с.
17. Головачев, Е.Г. Мотивация и поведение человека в сфере труда / Е.Г. Головачев. – М: Юнити, 2005. – 185 с.
18. Грузинов, В.П. Экономика предприятия: учеб. пособие / В.П. Грузинов. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 208с.
19. Иванова, Г.Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам / Г.Г. Иванова // Налоговый вестник. – 2009. – № 7. – С. 21-28.
20. Керимханова, О. Модернизация системы оплаты труда работников бюджетной сферы / О. Керимханова // Человек и труд. – 2007. - № 2. – С. 31-33.
21. Кравченко, Л.И. Теория анализа хозяйственной деятельности: практикум: учеб. пособие для вузов / Л.И.Кравченко, Т.А.Олефиренко, Н.В.Мартынов. – Минск: БГЭУ, 2002. – 91с.
22. Крылов, Э.И. Анализ финансовых результатов, рентабельности и себестоимости / Э.И.Крылов. – М.: Маркетинг, 2005. – 647 с.
23. Ладутько, Н.И. Бухгалтерский учет: практ. пособие / Н.И.Ладутько. – 6-е изд., перераб.и доп. – Минск: ФУАинформ, 2007. – 808 с.
24. Лебедева, С.Н. Экономика и организация труда / С.Н. Лебедева, Л. В. Мисникова. – Минск: Мисанта, 2002. – 166 с.
25. Маркин, Ю. П. Анализ внутрихозяйственных резервов / Ю. П. Маркин. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 320 с.
26. Протасов, В.Ф. Анализ деятельности предприятия (фирмы): производство, экономика, финансы, инвестиции, маркетинг: учеб. пособие для вузов / В.Ф.Протасов. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 536с.
27. Русых, Ю.М. Совершенствование оплаты труда в Республике Беларуси / Ю.М. Русых. – Минск: Право 2001. – 346с.
28. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие для вузов / Г.В.Савицкая. – Минск: Новое знание, 2002. – 704с.
29. Савицкая, Г.В. Экономический анализ: учебник / Г.В.Савицкая. – М.: Новое знание, 2004. – 640с.
30. Сергеев, И.В. Экономика организации (предприятия): учеб. пособие / И.В. Сергеев. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 399 с.
31. Скрипченко, Д.Г. Формы, системы и размеры оплаты труда / Д.Г. Скрипченко // Экономика. Финансы. Управление. – 2004. - № 3. – С. 48-55.
32. Скрипченко, Д.Г. Заработная плата и её включение в себестоимость: в вопросах и ответах / Д.Г. Скрипченко. – Минск: Амалфея, 2007. – 272с.
33. Скрипченко, Д.Г. Надбавки и доплаты к окладам / Д.Г. Скрипченко // Экономика. Финансы. Управление. – 2004. - № 7. – С. 38-43.
34. Скрипченко, Д.Г. Оплата труда и пути её реформирования / Д.Г. Скрипченко. – Минск: Амалфея, 2008. – 352с.
35. Стражева, Н.С. Бухгалтерский учет / Н.С. Стражева. – Минск: Скакун, 2005. – 382 с.
36. Стрельская, И.Н. Учет труда и заработной платы: учеб. пособие / И.Н. Стрельская. – Минск: БГЭУ, 2001 – 115с.
37. Теория анализа хозяйственной деятельности: учебник для вузов / В.В.Осмоловский [и др.]; под общ. ред. В.В.Осмоловского. – Минск: Новое знание, 2001. – 320с.
38. Управление финансами: учебник / А.А.Володин [и др.]; под общ. ред. А.А.Володина. – М.: Инфра-М, 2004. – 502 с.
39. Чернова, Г.В. Управление рисками : учеб. пособие для вузов / Г.В. Чернова, А.А. Кудрявцев. – М.: Проспект, 2009. – 160с.
40. Чечевицына, Л.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учебник / Л.Н. Чечевицына, И.Н. Чуев. – М.: Дашков и К, 2003. – 352с.
41. Экономика организаций (предприятий): учебник для вузов / под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 608с.
42. Экономика предприятий торговли и общественного питания: учеб. пособие для вузов / под ред. Т. И. Николаевой, Н. Р. Егоровой. – М.: КноРус, 2009. – 400с.
43. Экономика предприятия (в схемах, таблицах, расчетах): учеб. пособие для вузов / В. К. Скляренко [и др.] ; под общ. ред. В.К. Скляренко. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 256с.
44. Экономика предприятия / В.Я. Хрипач [и др.]; под общ. ред. В.Я. Хрипача. – Минск: Экономпресс, 2000. – 464с.
45. Экономика предприятия / В.Я. Хрипач [и др.]; под общ. ред. В.Я. Хрипача. – Минск: Экономпресс, 2001. – 460с.
46. Экономика предприятия: учеб. пособие. / В.П. Волков [и др.]; под общ. ред. А.И. Ильина. – Минск: Новое знание, 2004. – 672с.
47. Экономика предприятия: учебник / А.Е. Карлик [и др.]; под общ. ред. А.Е. Карлика. – М.: Инфра-М, 2002. – 432с .
48. Экономика предприятия: учебник / В.М.Селезнев [и др.]; под общ. ред. В.М.Селезнева. – М.: ЦЭМ, 2001.- 352с.
49. Экономика предприятия: учебник / Н.А.Сафронов [и др.]; под общ. ред. Н.А.Сафронова. – М.: ЮРИСТЪ, 2002. – 608с.