

Сущность заработной платы проявляется в ее функциях:

Название функции	Сущность функции
Воспроизводственная функция	Данная функция заключается в обеспечении работника, уровень оплаты труда должен не только обеспечивать выживание работника и его семьи, но и удовлетворять нематериальные потребности, создавать прочную основу для дальнейшего воспроизводства фактора «рабочая сила»
Стимулирующая (мотивационная) функция	Функция направлена на повышение заинтересованности работника в постоянном улучшении результатов труда. Качество труда напрямую зависит от величины заработной платы, так как она стимулирует процесс труда. Если работник заинтересован в своей деятельности и проявляет усердие, то производительность труда будет наибольшей;
Учётная функция	Она призвана определять меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства. Заработная плата размещает трудовые ресурсы по отраслям, сферам производства и профессиям в зависимости от распределения в обществе трудовых доходов
Социальная функция	Эта функция связана с выплатой справедливой заработной платы, обеспечивающей достаточные условия и уровень жизни работника и членов его семьи

Мотивация персонала

Вид мотивации	Морально стимулирующие	Косвенно-материальные стимулирующие	Прямое материальное стимулирование	Негативные (блокирующие) стимулы
Состав	Похвала Грамота Обучение Орден Программа развития	Питание Транспорт Услуги Страховка Жилье Кредиты	Премии Надбавка Доплата Опцион	Выговор Штрафы Лишение премии Увольнение Перевод на должность ниже



Показатели формирования системы оплаты труда

Показатель Величина ФОТ текущего месяца зависит от плановой среднесписочной численности и уровня средней заработной платы текущего месяца (формула 1.12)	Формула $ФОТ = N_{спх} \cdot ЗП_{ср}$, (формула 1.12)
При простой повременной системе заработная плата работника (Зп) за определенный период времени может быть определена следующим образом (смотри формулу 1.13):	$Зп = СтхТф$, (формула 1.13)
При повременно-премиальной системе заработная плата работника (Зпр) увеличивается на сумму премии, выплачиваемой работнику за достижение определенных количественных и качественных показателей, и может быть определена по следующей формуле 1.14:	$Зпр = Зпх\{1 + (p+k+n)/100\}$, (формула 1.14)
При прямой (простой) индивидуальной сдельной системе заработок рабочего (Зсд) может быть определен следующим образом по формуле 1.15	$Зсд = QxPcd$, (формула 1.15)
Индивидуальная сдельная расценка за единицу выработанной продукции или выполненной работы определяется следующим образом (смотри формулу 1.16):	$Рсд = ВчхNв$, (формула 1.16)
Косвенная сдельная расценка (Ркс) рассчитывается с учетом норм выработки обслуживаемых рабочих и их численности по формуле 1.17:	$Ркс = (Смт/Вчо) \cdot Чо$, (формула 1.17)
Зарплата рабочего при косвенно-сдельной системе оплаты труда (Зкс) может быть определена по следующей формуле 1.18:	$Зкс = РксхQoi$, (формула 1.18)

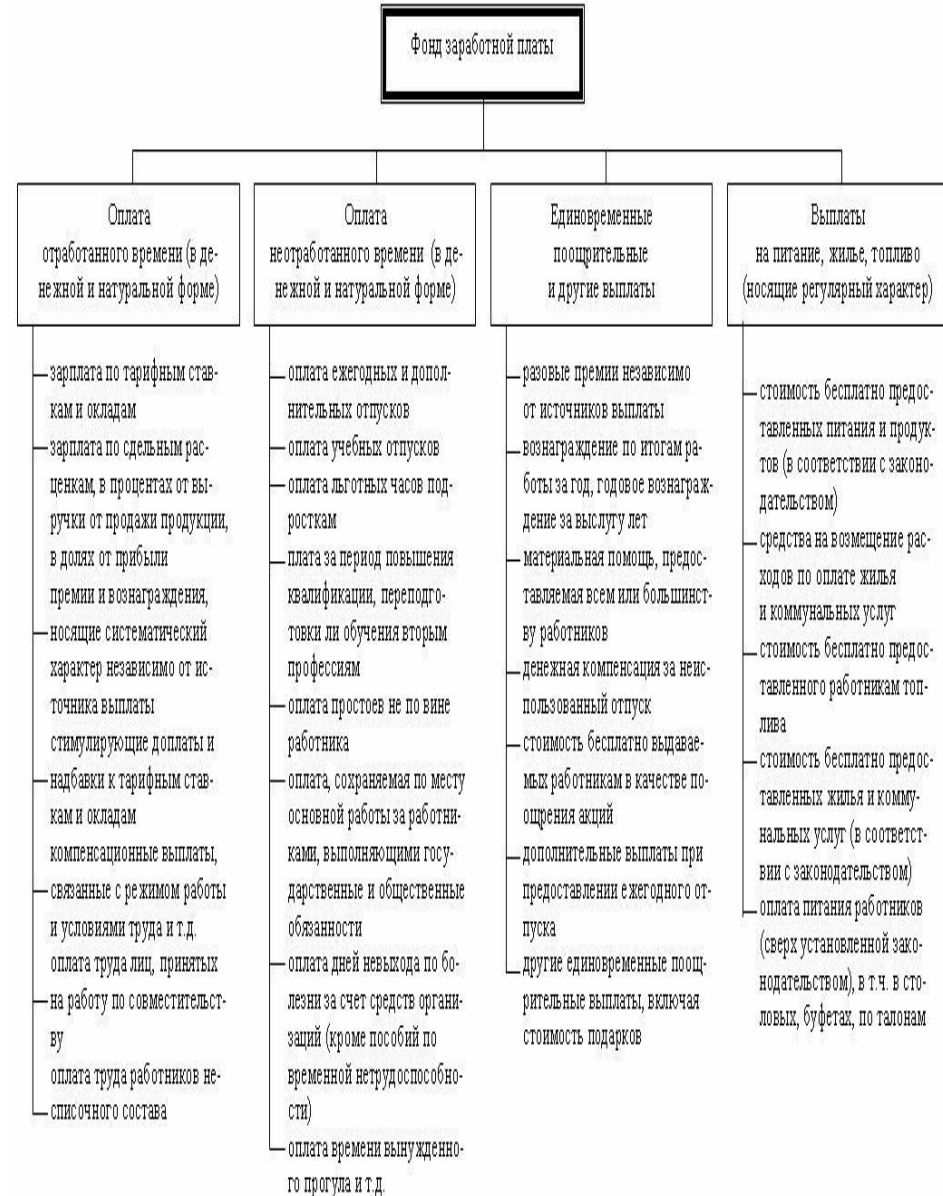


Рис. 2.1 Структурно-логическая модель факторной системы переменного фонда заработной платы.

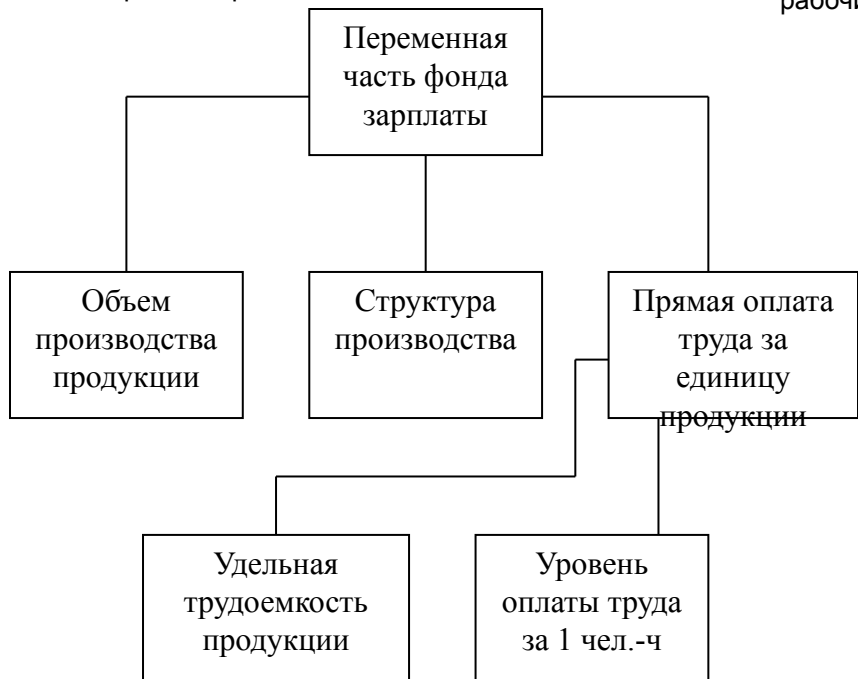
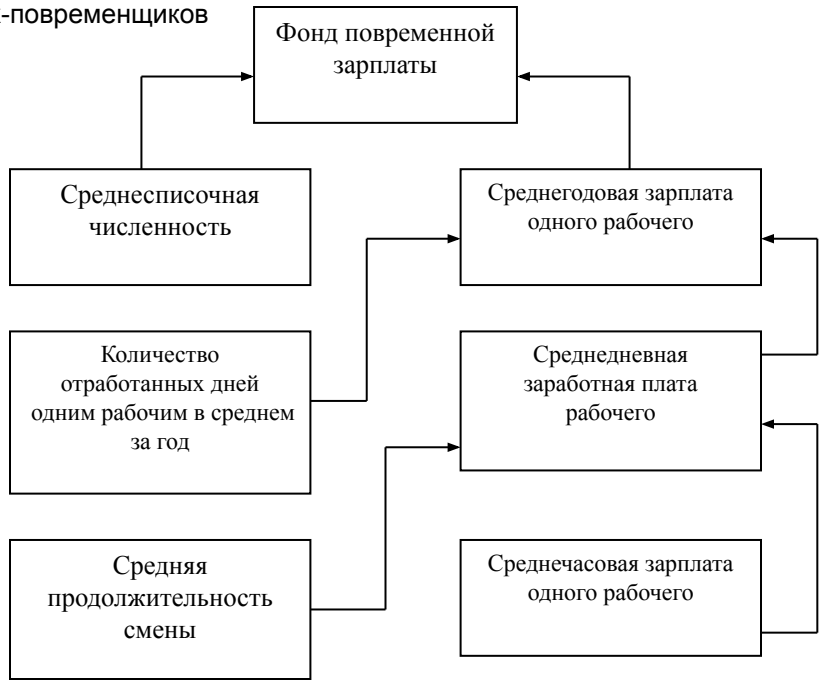


Рисунок 2.2 Детерминированная факторная система фонда заработной платы рабочих-повременщиков



направления и задачи анализа

Направления	Задачи анализа	Источники
Анализ формирования и использования фонда заработной платы	Анализ систем и форм оплаты труда Анализ организации оплаты труда Анализ структуры фонда заработной платы Оценка факторов, оказывающих влияние на изменение оплаты труда	Трудовой кодекс РФ; коллективный договор; трудовые договоры (контракты); штатное расписание; оперативная отчетность цехов, отделов, служб, подразделений организации; учетные регистры по учету затрат
Анализ изменений производительности и оплаты труда	Выявление темпов изменения производительности и оплаты труда Оценка влияния производительности труда на оплату труда	Оперативная отчетность цехов, отделов, служб, подразделений организации; учетные регистры по учету затрат

Сравнительная характеристика методов измерения производительности труда

Метод	Характеристика	Преимущества	Недостатки
Стоимостной метод	Метод наиболее универсален. При измерении производительности труда объем работы берется в денежном выражении	Позволяет сравнивать производительности труда работников разных профессий, квалификаций	Влияние ценового фактора — конъюнктуры рынка и инфляции
Натуральный метод	Применяется в случае производства однородной продукции. Объем работы определяется с помощью натуральных измерителей, таких, как: тонны, штуки, метры, литры и др.	Отличается простотой и наглядностью расчетов	Использование метода ограничено: им нельзя пользоваться при расчетах производительности труда на тех участках, где производится или выпускается разная продукция
Условно-натуральный метод	Разновидность натурального метода. Объем работы учитывается в условных единицах однородной продукции. Пересчет в условные измерители производится, как правило, с помощью переводных единиц (коэффициентов).	Удобен для применения, так как производство (продажу) многих разнообразных товаров (услуг) с помощью переводных коэффициентов можно привести в сопоставимый вид	Область применения этого метода также ограничена лишь некоторыми отраслями народного хозяйства.
Трудовой метод	В основе метода лежит измерение объемов продукции с помощью условной трудоемкости производства или продажи продукции (товаров). При измерении производительности труда трудовым методом используются нормативы времени на производство единицы продукции или продажу единицы товара (нормо-час).	Возможность применения ко всем видам работ и услуг	Требует строгой обоснованности используемых норм. При разнонапряженности норм такой метод дает существенные искажения. Этим методом нельзя пользоваться для расчета производительности труда работников, находящихся на повременной оплате труда, для которых не применяются нормы времени.

Показатели производительности труда на предприятии

№	Показатели	2013 г.	2014 г.	Абсолютное отклонение	Отн. изм., %
1	Объём производства в сопоставимых ценах, тыс.р.	34427	22453	-11974	65,2
2	ССЧ персонала, чел,	95	87	-8	91,6
3	-в т.ч. рабочих, чел.	62	54	-8	87,1
4	Число отработанных рабочими ч/д.	14768,4	12760,2	-2008,2	86,4
5	Число отработанных рабочими ч/ч	116522,8	101568,6	-14954,2	87,2
6	Среднегодовая выработка одного работника, руб. (стр.1*1000:стр.2)	362389,5	258080,5	-104309,0	71,2
7	-среднегодовая (стр.1*1000:стр.3)	555274,2	415796,3	-139477,9	74,9
8	-среднедневная (стр.1*1000:стр.4)	2331,1	1759,6	-571,5	75,5
9	-среднечасовая (стр.1*1000:стр.5)	295,5	221,1	-74,4	74,8
10	Среднее число дней, отработанных одним рабочим за год (стр.4:стр.3)	238,2	236,3	-1,9	99,2
11	Среднее число часов, отработанных одним рабочим в год (стр.5:стр.3)	1879,4	1880,9	+1,5	100,1
12	Средняя продолжительность рабочего дня, час. (стр.5:стр.4)	7,89	7,96	0,07	100,9

Система премирования на предприятии

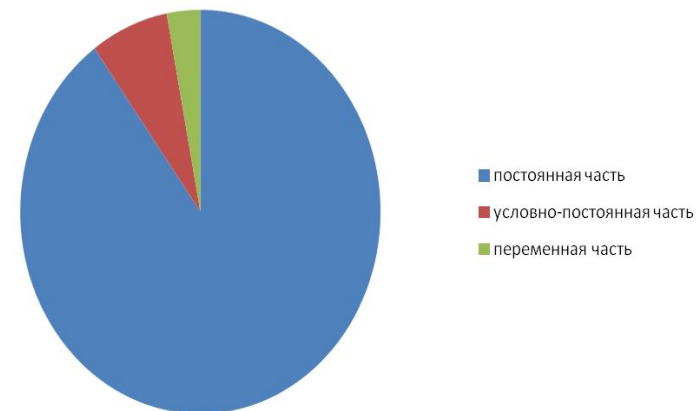
Вид премирования	Цена	Количество	Сумма, выплаченная за премирование	% от ФОТ
Премия за перевыполнение плана	1500 руб.	6 раз	9000 руб.	0,042
Доплаты за выход на работу в выходные и праздничные дни	132 руб./ час	192 часа	25344 руб.	0,12
Итого:			34344 руб.	0,162

показатель	формула
Факторная модель, используемая для анализа постоянной части фонда заработной платы рабочих-повременщиков	$\Phi ЗП_{\text{пост}} = Ч \cdot Д \cdot Т \cdot ЧЗП$
Факторная модель, используемая для анализа переменной части фонда заработной платы	$\Phi ЗП_{\text{пер}} = \sum_{i=1}^n \text{ВВП}_{\text{общ}} \cdot \text{УД}_i \cdot \text{УТЕ}_i \cdot \text{ОТ}_i$
Относительное изменение фонда заработной платы с учетом выполнения плана по производству продукции	$\Delta \Phi ЗП_{\text{отн}} = \Phi ЗП_{\phi} - \Phi ЗП_{\text{ск}} = \Phi ЗП_{\phi} - (\Phi ЗП_{\text{пл.пер}} \cdot K_{\text{ВП}} + \Phi ЗП_{\text{пл.пост}})$
Абсолютное изменение фонда заработной платы	$\Delta \Phi ЗП = \Phi ЗП_{\phi} - \Phi ЗП_{\text{пл}}$
Модели факторного детерминированного анализа	$\Phi \text{ОТ} = \text{ЧР} \cdot \Gamma \text{ЗП}$ $\Phi \text{ОТ} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{ДЗП}$ $\Phi \text{ОТ} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{П} \cdot \text{ЧЗП}$

Расчет влияния факторов на производительность труда

Фактор	Формула для расчета	Итоговое значение
Удельный вес рабочих в общей численности	$\Delta \Gamma \text{Вуд} = (\text{УД}_1 - \text{УД}_0) \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 \times \text{ЧВ}_0$	-16932,71
Количество отработанных дней 1 рабочим за год	$\Delta \Gamma \text{Вчд} = (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) \times \text{УД}_0 \times \text{П}_0 \times \text{ЧВ}_0$	-2879,39
Продолжительность рабочего дня	$\Delta \Gamma \text{Вчп} = (\text{П}_1 - \text{П}_0) \times \text{УД}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{ЧВ}_1$	2267,47
Среднечасовая выработка рабочих	$\Delta \Gamma \text{Вчсв} = (\text{ЧВ}_1 - \text{ЧВ}_0) \times \text{УД}_1 \times \text{П}_1 \times \text{Д}_1$	-86764,37
Итого		104309,0

фонд пплаты труда

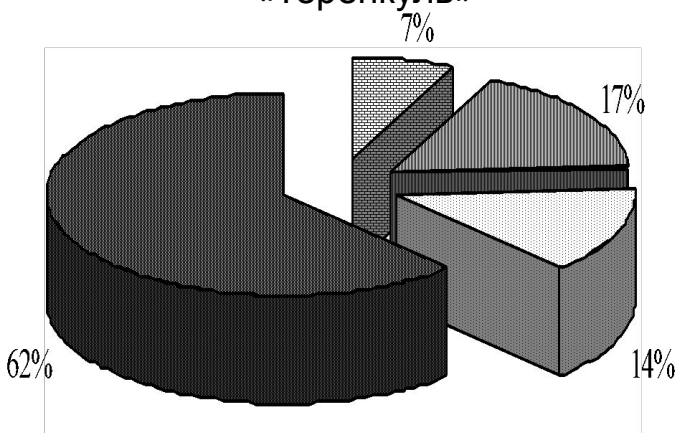


Кадровый состав ООО «Теренкуль»

Наименование категории	Итого		Образование			Стаж работы в деревообрабатывающей отрасли, лет			
	чел.	уд. вес, %	в/о	среднее-проф.	среднее	менее 1 года	от 1-5 лет	от 5-10 лет	более 10 лет
Руководители	6	7	5	1	0	0	1	1	4
Специалисты	15	17	9	5	1	6	2	2	5
Служащие	12	14	6	5	1	5	2	2	3
Рабочие	54	62	4	22	28	16	11	10	17
Всего:	87	100	24	33	30	27	16	15	29

Изменение объема товарной продукции в зависимости от факторов

Кадровый состав ООО
«Теренкуль»



■ Руководители ■ Специалисты ■ Служащие ■ Рабочие

Наименование факторов	Влияние в абсолютном выражении	Итоговое значение
Изменение численности персонала	$\Delta TP_n = (P_1 - P_0) \times y_0 \times q_0 \times ch_0 \times vch_0$	-3277185,2
Изменение структуры персонала	$\Delta TP_y = P_1 \times (y_1 - y_0) \times q_0 \times ch_0 \times vch_0$	371295,75
Изменение целодневного использования рабочего времени	$\Delta TP_q = P_1 \times y_1 \times (q_1 - q_0) \times ch_0 \times vch_0$	-195468,04
Изменение внутрисменного использования рабочего времени	$\Delta TP_ch = P_1 \times y_1 \times q_1 \times (ch_1 - ch_0) \times vch_0$	215678,53
Изменение среднечасовой выработки рабочего	$\Delta TP_vch = P_1 \times y_1 \times q_1 \times ch_1 \times (vch_1 - vch_0)$	-9088632,1
Итого, сумма всех	$\Delta TP_{\Sigma} = \Delta TP_n + \Delta TP_y + \Delta TP_q + \Delta TP_{ch} + \Delta TP_{vch}$	11074311,06

Анализ потребности предприятия в фонде оплаты труда на
 плановый период рабочих предприятия .

Таблица 3.13

Показатель	План	Факт	Отклоне ние
Среднесписочная численность персонала, чел.	95	87	-8
в том числе рабочих	62	54	-8
Отработано дней 1 рабочим за год (Д)	240	236,3	-3,7
Средняя продолжительность рабочего дня, ч. (П)	8	7,96	-0,04
Среднечасовая заработная плата на одного работника, руб.	140	132	-8
Объём производства в сопоставимых ценах, тыс.р.	35000	22453	12657
ФОТ, руб.	16665600	13407397,3	3258202 ,7

Фонд заработной платы административно-
 управленческого персонала :

Таблица 3.14

Показатель	План	Факт	Отклонение
Среднеспи сочная численност ь персонала, чел.	33	33	0
Среднегодо вая заработная плата одного рабочего, руб.	204000	210000	500
ФОТ, руб.	6732000	6930000	198000

Состояние трудовой дисциплины

Показатель	2014 год	2015 год	Отн. изм., %
Среднесписочная численность работников, чел. (Ч)	87	95	109,2
Количество нарушителей (Н)	9	1	111,1
Состояние трудовой дисциплины	0,103	0,011	106,7

Мероприятия для повышения производительности трудовых ресурсов

Мероприятие	Расшифровка мероприятия
Ужесточение трудовой дисциплины	Введение штрафных санкций за прогулы и отсутствие на рабочем месте без уважительной причины
Распределение ФОТ	Перераспределение постоянной части(70%) заработной платы в условно-постоянную(10%) и переменную(20%)
Материальная мотивация персонала	Введение премий за выполнение и перевыполнения плана, доплаты за разряд и квалификацию работника, за выход на работу в выходные и праздничные дни, социальные премии

Виды воздействий при нарушениях трудовой дисциплины

Виды воздействий	Премия, %	Стаж, %
Замечание	20	-
Выговор	50	15
Прогул, хищение, хулиганство, употребление на рабочем месте спиртных напитков, а также появление на рабочем месте и в рабочее время в нетрезвом состоянии	100	30

Виды материального вознаграждения представлены

Таблица 3.20

Вид вознаграждения	Сумма вознаграждения
премия за выполнение и перевыполнения плана	10% от должностного оклада 2% от стоимости одного изделия
доплаты за разряд и квалификацию работника	3 разряд-10% от суммы должностного оклада 4 разряд-15% от суммы должностного оклада 5 разряд-20% от суммы должностного оклада Наличие высшего образования-3% от суммы должностного оклада
за выход на работу в выходные и праздничные дни	Двойная оплата

Затраты и последствия предложенных мероприятий

Мероприятия	Затраты, руб.	Социально-экономические последствия
Техническое перевооружение	8579200	Снижение трудоёмкости на 2,56ч. и оплаты труда
Ужесточение трудовой дисциплины	-	Увеличение производительности труда на 7,2%
Система поощрений и компенсация за работу на вредном производстве	1784902,8	Увеличение производительности труда на 10%

Производительность труда до и после мероприятий

Показатель	Производительность 1 работника до мероприятия, руб.	Производительность 1 работника после мероприятия, руб.	Абсолютное отклонение
Средне годовая выработка 1 работника, руб.	134449	144129,3	9680,3

Стоимость путёвок и количество работников

Показатель	Значение
Стоимость путёвки на 1 рабочего, с учётом скидки, руб.	$5322 \times 7 = 37254$
Количество рабочих, чел.	54
Итого, руб.	2011716