

УДК 331

Анализ фонда оплаты труда на примере подразделения производственного предприятия

Галкина Юлия Евгеньевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмента Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.

Широкова Елена Владимировна – магистрант кафедры Экономики Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.

Аннотация: В статье рассматривается и анализируется основные составляющие фонда оплаты труда промышленного предприятия на примере отдела подразделения РФЯЦ-ВНИИЭФ – Санатория-профилактория. Важной задачей является контроль использования фонда оплаты труда, выявление возможности сокращения расходов. Зарботная плата является одной из основных составляющих статей расходов на предприятии. Поэтому анализ фонда оплаты труда имеет большое значение.

Ключевые слова: Фонд оплаты труда, среднесписочная численность, среднемесячная заработная плата.

Во ВНИИЭФ внедрена ЕУСОТ (единая унифицированная система оплаты труда). Единство системы с практической точки зрения необходимо и при внедрении в отрасли единых стандартов отчетности, бюджетирования, учета затрат, производственно-экономических прогнозов и т.д. Действовавшие («исторические») системы оплаты труда заметно отличались в различных организациях отрасли, но их во многом объединяло только то, что они не изменялись порой десятилетиями и одним этим фактом теряли свой мотивирующий эффект и взаимосвязь с результативностью работы.

Унифицированная же система оплаты труда повышает общую прозрачность и понятность вознаграждений. Структура оплаты труда в ЕУСОТ состоит из следующих элементов:

1. Гарантированная ежемесячная оплата за труд - базовый оклад/тариф, рассчитанный на основе оценки рыночной конкурентоспособности работы по должности/профессии с учетом экономического состояния организации.
2. ИСН (интегрированная стимулирующая надбавка), которая вводится в качестве инструмента, позволяющего дифференцировать денежное вознаграждение работников в соответствии с уровнем профессиональных компетенций и результативности труда (присваивается по итогам оценки работника).
3. Премия по итогам года на основе ключевых показателей эффективности (КПЭ), которая выплачивается в случае достижения организацией и работником поставленных целей, задач и показателей эффективности. Чем выше совокупный результат, тем выше уровень вознаграждения.
4. В случае особых результатов и выдающихся достижений – отдельным работникам, кроме ключевых руководителей, может быть выплачена оперативная разовая премия.
5. Компенсационные выплаты, регулируемые на уровне законодательства, выплачиваются в строгом соответствии с законом. Таким образом, структура выплат и их мотивационный эффект сосредоточен в контексте вознаграждений качественных результатов, общего прогресса и постоянного повышения профессионализма.

Таблица 1. Динамика ФОТ (факт).

Показатель

2014 год

2015 год

2016 год

ФОТ Санатория-профилактория, тыс.руб

19 372,00

20 847,20

22 383,10

Среднесписочная численность, чел.

57,00

54,00

55,00

Среднемесячная заработная плата, тыс.руб.

28,32

32,17

33,91

Фонд оплаты труда стабильно растет. Средняя заработная плата на одного работающего в 2015 году составила 32,17 тысяч рублей, в 2016- 33,91 тысяч рублей.

Таблица 2. ФОТ подразделения по структуре выплат (план).

Статья бюджета

2014 год

2015 год

2016 год

п/п

Код

Наименование статьи

Сумма, тыс. руб.

Сумма, тыс. руб.

Сумма, тыс. руб.

1

1

Всего ФОТ

20 261,00

21 960,03

23 560,00

2

2

Должностной оклад/тариф

6 100,00

6 594,00

7 450,50

3

3

ИСН

3 160,00

3 195,00

3 250,00

4

4.2

Зональные

1 220,00

1 322,00

1 490,50

5

4.5

Доплата за расширение, совмещение зон обслуживания

2 146,00

2 875,00

2 600,00

6

4.6

Выплаты за опасные, вредные и иные особые условия труда

70,00

80,00

70,00

7

4.7

Прочие надбавки, доплаты и компенсации

410,00

249,00

644,00

8

4.11

Учебные отпуска

15,00

40,00

45,00

9

5

Премии за особо важное задание из ФПД (разовые)

1 550,00

1 665,00

10

6

Премии за особо важное задание из ФПР (разовые)

2 190,00

2 250,00

4 090,00

11

7.1.1.2

Резерв на выплату отпускных

2 000,00

2 169,99

2 400,00

12

7.2.1.2

Резерв на выплату премии по результатам выполнения КПЭ

1 400,00

1 520,04

1 520,00

На основании данных таблиц 1 и 2 проведем анализ отклонения фактической величины фонда заработной платы от плановой. Абсолютное отклонение определяется как разница между фактическим и плановым значением фонда оплаты труда.

Абсолютное отклонение в 2014 году = -889 тыс. руб.

Абсолютное отклонение в 2015 году = -1112,83 тыс. руб.

Абсолютное отклонение в 2016 году = -1176,9 тыс. руб.

Таким образом наблюдается экономия фонда. Полученная экономия образовалась из-за снижения среднесписочной численности работников.

Таблица 3. Анализ состава и структуры ФОТ (план).

Статья бюджета

2014 год

2015 год

2016 год

Изменение в 2015 г., тыс.руб.

Изменение в 2016 г., тыс.руб.

□ п/п

Наименование статьи

Удельный вес, %

Удельный вес, %

Удельный вес, %

1

Всего ФОТ

100,00

100,00

100,00

1 699,03

1 599,97

2

Должностной оклад/тариф

30,11

30,03

31,62

494,00

856,50

3

ИСН

15,60

14,55

13,79

35,00

55,00

4

Зональные

6,02

6,02

6,33

102,00

168,50

5

Доплата за расширение, совмещение зон обслуживания

10,59

13,09

11,04

729,00

-275,00

6

Выплаты за опасные, вредные и иные особые условия труда

0,35

0,36

0,30

10,00

-10,00

7

Прочие надбавки, доплаты и компенсации

2,02

1,13

2,73

-161,00

395,00

8

Учебные отпуска

0,07

0,18

0,19

25,00

5,00

9

Премии за особо важное задание из ФПД (разовые)

7,65

7,58

0,00

115,00

-1 665,00

10

Премии за особо важное задание из ФПР (разовые)

10,81

10,25

17,36

60,00

1 840,00

11

Резерв на выплату отпускных

9,87

9,88

10,19

169,99

230,01

12

Резерв на выплату премии по результатам выполнения КПЭ

6,91

6,92

6,45

120,04

-0,04

Наибольший удельный вес приходится на должностной оклад/тариф (30,03 и 31,62% в 2015-16гг. соответственно).

Из таблицы видно, что запланирован рост фонда оплаты труда в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 1599,97 тыс. руб. Увеличение произошло в основном за счет роста тарифа, зональных выплат, и увеличения резерва на отпуск. Как видно из таблицы произошла перегруппировка доплат – запланировано меньше выплат за расширение, совмещение зон обслуживания, и увеличен размер прочих надбавок, доплат и компенсаций.

Список литературы

1. Скляренко В. К. Экономика предприятия: учебное пособие / В. К. Скляренко, В. М. Прудникова. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 505 с.
2. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Г. В. Савицкая. — Мн.: Новое знание, 2008. — 704 с.
3. Баширова З. С. Анализ фонда оплаты труда на примере предприятия ООО «Стройпрогресс ДВ» // Молодой ученый. — 2016. — №12. — С. 1120-1124.

{social}