

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БУРЯТСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ  
АКАДЕМИЯ ИМ. В. Р. ФИЛИППОВА»

Кафедра статистики и экономического анализа

## Курсовая работа

по экономическому анализу

Тема: Анализ использования фонда оплаты труда на примере ФГУП  
«Байкальское»

Выполнил: студентка Подойницына Т, курс 3 группа 5302

Руководитель курсовой работы: Жаргалова Светлана Владимировна

Дата регистрации: « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г. \_\_\_\_\_

К защите допущен: « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г. \_\_\_\_\_

Защита состоялась: « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г. \_\_\_\_\_

Оценка: \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г. \_\_\_\_\_

Улан-Удэ

2016

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И АНАЛИЗА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.....	6
1.1. Заработная плата как экономическая категория .....	6
1.2. Состав и структура фонда оплаты труда.....	12
1.3. Методика анализа фонда оплаты труда .....	14
РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИОННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ФГУП «Байкальское» .....	18
2.1. Основные виды деятельности предприятия.....	18
2.2. Обеспеченность ресурсами и эффективность их использования .....	18
2.3 Финансовые результаты хозяйственной деятельности .....	24
РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ФГУП «Байкальское».....	26
3.1 Анализ динамики, состава и структуры фонда заработной платы .....	26
3.2. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда.....	34
3.3. Анализ взаимосвязи производительности труда и уровня его оплаты .	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	40
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	43

## ВВЕДЕНИЕ

На результаты деятельности организации не малое влияние оказывает степень использования трудовых ресурсов. Один из качественных показателей производственных ресурсов - производительность труда - является показателем экономической эффективности.

Организация оплаты труда по праву занимает одно из центральных мест во всей системе организации предприятия.

Оплата труда на предприятии может во многом зависеть от форм и систем оплаты труда, которые применяются на предприятии. Форма оплаты труда - это размер оплаты труда для каждого работника по заранее установленным правилам, порядку, расценкам. Система оплаты труда - это способ установления отношения между мерой труда и размером оплаты. Каково будет это соотношение, такая и будет организация оплаты труда на предприятии.

В рыночных условиях хозяйствования, предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников.

Оплата труда - это выраженная в денежной форме доля труда сотрудника, вложенного им при создании продукции предприятия. Эта доля выплачивается сотруднику, и он единолично распоряжается этими средствами.

Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель ФЗП (фонд заработной платы), который занимает немалую долю в расходах предприятия.

Целью данной курсовой работы является анализ использования фонда оплаты труда и определение путей повышения эффективности использования фонда заработной платы.

Для достижения поставленной цели необходимо в процессе исследования решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты заработной платы и анализа фонда оплаты труда;
- рассмотреть организационно - экономическую характеристику предприятия ФГУП «Байкальское»;
- провести анализ динамики, состава и структуры фонда заработной платы;
- проанализировать эффективность использования фонда оплаты труда;
- сопоставить темпы роста производительности труда и средней заработной платы.

Объектом исследования является финансово - хозяйственная деятельность ФГУП «Байкальское».

Предметом исследования является эффективность использования фонда заработной платы рассматриваемой организации.

Период исследования – 2012 – 2014 гг.

Об актуальности темы свидетельствует тот факт, что результаты производственно - хозяйственной деятельности во многом определяется степенью использования трудовых ресурсов. Кроме того, интенсификация общественного производства, повышение его экономической эффективности и качества продукции предполагают максимальное развитие хозяйственной инициативы трудовых коллективов предприятий. Также актуальность выбранной темы определяется необходимостью повышения эффективности использования рабочей силы и эффективности расходования средств, выделяемых на оплату труда работников, так как заработная плата является средством материального стимулирования и постоянного роста благосостояния трудящихся. С ее помощью устанавливают зависимость

между мерой труда и его оплатой. Чем теснее связь между трудовым вкладом и размером заработной платы, тем эффективнее ее стимулирующая роль.

В связи с этим, на современном этапе развития необходимо прежде всего выявлять резервы экономии фонда заработной платы, что повлечет за собой снижение затрат предприятия и повышение эффективности деятельности предприятия в целом.

Данная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованной литературы, приложений.

## РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И АНАЛИЗА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

### 1.1. Заработная плата как экономическая категория

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. [1]

Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором, оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих российскому законодательству. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. Действующее законодательство предоставляет предприятиям и организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать такие системы оплаты труда, которые являются наиболее целесообразными в конкретных условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, система премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации [6, с. 235].

Различают основную и дополнительную оплату труда.

Под основной заработной платой принято понимать:

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и др.;
- оплата простоев не по вине работника;
- премии, премиальные надбавки и др. [2, с. 393]

Дополнительная заработная плата включает выплаты, за не проработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами:

- оплата времени отпусков;
- оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;
- оплата перерывов в работе кормящих матерей;
- оплата льготных часов подростков;
- оплата выходного пособия при увольнении и др.

Организация оплаты труда на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами:

- тарифной системой;
- нормированием труда;
- формами оплаты труда. [15, с. 187]

При повременной системе оплаты оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработок определяется умножением часовой или дневной тарифной ставки на количество отработанных часов или дней. При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания.

При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок: если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплату составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней. [2, с. 392]

При повременно - премиальной системе к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются и утверждаются в организациях. В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию, у организации - обязанность уплатить эту премию. Именно такие премии являются составной частью повременно-премиальной и сдельно-премиальной системы оплаты труда. К условиям премирования относятся: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, энергии, рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии и др.



Специалисты и другие работники, относящиеся к служащим, получают заработную плату по установленным месячным должностным окладам и в зависимости от отработанного количества дней в отчетном месяце. Премирование производится за производственные показатели работы предприятия согласно установленной системе премирования с включением их сумм в себестоимость продукции.

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 выработки (норм времени). Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке. Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время. [2, 391]

При прямой сдельной системе оплаты труда в основу расчета заработной платы берутся количество продукции (работ, услуг), которую изготовил работник и сдельные расценки, установленные за единицу этой продукции. Заработная плата рассчитывается путем перемножения сдельной расценки на количество продукции.

При сдельно - премиальной системе предусмотрены премии за перевыполнение норм выработки и за качество работы, помимо основного заработка, рассчитанного по прямой сдельной. Премии могут устанавливаться как в фиксированных суммах, так и в процентах от заработной платы по сдельным расценкам. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой. Как сдельная, так и премиальная оплата труда может осуществляться индивидуально и коллективно, когда в процессе работы необходимы совмещение профессий и взаимосвязь исполнителей.

Сдельно - прогрессивная система предусматривает повышение оплаты за выработку сверх нормы с каждым процентом этого перевыполнения. В этом случае сдельные расценки напрямую зависят от количества произведенной продукции за тот или иной период.

Косвенно - сдельная система применяется, в основном, для оплаты труда работников обслуживающих и вспомогательных производств. Обслуживающие производства несут прямые расходы, связанные непосредственно с выпуском продукции (выполнения работ, оказания услуг). Поэтому сумма заработной платы работников обслуживающих производств зависит от заработка работников основного производства, получающих зарплату по сдельной системе. При такой системе оплаты труда заработная плата работников обслуживающих производств устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают. [11, с. 391]

Аккордная система применяется при оплате труда бригады работников или при оплате за определенный комплекс работ. Заработная плата, выплаченная бригаде за выполнение каких - либо работ, делится между работниками бригады исходя из того, сколько времени отработал каждый член бригады.

Во многих крупных и средних организациях используется тарифная система оплаты труда - совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от: квалификации работников, сложности выполняемой работы, условий, характера и интенсивности труда, условий (в том числе природно-климатических) выполнения работ, вида производства. Основными элементами тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты, надбавки и доплаты за работу с отклонением от нормальных условий труда.

Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, как правило, применяются должностные оклады, которые устанавливаются администрацией организации в соответствии с должностью и квалификацией работника. Для этих работников организациями могут устанавливаться и иные виды оплаты труда: в процентах от выручки, в долях от полученной прибыли и система плавающих окладов, которая в последнее время стала получать все более широкое применение. [11, с. 388]

Система плавающих окладов предусматривает, что в конце каждого месяца при окончании работы и оплате труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размер оклада повышается (или понижается) за каждый процент роста (или снижения) производительности труда на обслуживаемом данным специалистом участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции. Такая система оплаты призвана стимулировать ежемесячное повышение производительности труда и хорошее его качество, так как при ухудшении этих показателей будет снижен оклад на следующий месяц.

При оплате труда на комиссионной основе размер заработной платы устанавливается в процентах от выручки, которую получает организация в результате деятельности работника. Эта система устанавливается работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров, работ, услуг). Процент от выручки, который выплачивается работнику, определяет руководитель организации в соответствии с Положением об оплате труда и утверждает своим приказом. Стоимость проданной продукции (товаров, работ, услуг) определяется без учета НДС.

Работнику может быть установлен фиксированный размер оплаты труда, который выплачивается в том случае, если размер заработной платы, рассчитанный в процентах от выручки, окажется ниже данной величины. Размер минимального заработка должен быть зафиксирован в трудовом договоре [6, с. 342].

## 1.2. Состав и структура фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (ФОТ) - все расходы на заработную плату персонала, в том числе премии, надбавки, компенсации из любого источника финансирования. [10, с. 266]

Фонд заработной платы - это общая сумма средств, выплачиваемых работникам предприятий, организаций, учреждений в соответствии с количеством, качеством и результатами их труда. В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием 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, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды:

- основная заработная плата;
- дополнительная заработная плата;
- премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. Основная заработная плата согласно ТК РФ не должна выплачиваться работникам реже, чем два раза в месяц. Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время.

Включению в фонд заработной платы подлежат:

### 1. Оплата за отработанное время (основная зарплата):

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

- заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам. В процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг);
  - премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;
  - стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам;
  - ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;
  - компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда и прочее.
2. Оплата за неотработанное время (дополнительная зарплата):
- оплата ежегодных и дополнительных отпусков;
  - оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;
  - оплата льготных часов подростков;
  - оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
  - оплата простоев не по вине работника;
  - оплата за время вынужденного прогула и прочее.
3. Единовременные поощрительные выплаты:
- единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;
  - годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);
  - денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
  - другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.
4. Выплаты на питание, жилье, топливо. [12, с. 276]

Не включаются в фонд оплаты труда следующие выплаты работникам в денежной и натуральной формах:

1. Премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения и целевых поступлений.
2. Вознаграждения по итогам работы за год.
3. Материальная помощь.
4. Оплата дополнительно предоставляемых по коллективному договору сверх предусмотренных законодательством отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающим детей.
5. Единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда;
6. Оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом, за исключением сумм, подлежащих отнесению на себестоимость продукции, работ, услуг.
7. Другие выплаты, носящие характер социальных льгот, дополнительно предоставляемых по решению трудового коллектива сверх льгот, предусмотренных законодательством. [14, с. 72]

Не включается в ФОТ также важнейшая составляющая средств, направляемых на потребление, - дивиденды, проценты по акциям членов трудового коллектива и доходы по вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия.

### 1.3. Методика анализа фонда оплаты труда

Анализ фонда оплаты труда проводят по тому же плану, что и анализ других видов расходов: по сравнению с нормативной или плановой величиной либо по сравнению с предыдущим отчетным или базовым периодом. [4, с. 178]

Анализ использования фонда заработной платы производится в двух направлениях: по видам выплат и в разрезе основных категорий персонала.

Приступая к анализу оплаты труда принято всегда начинать с расчета абсолютного и относительного отклонения величин оплаты труда.

Абсолютное отклонение ( $\Delta\text{ФОТ}_{\text{абс}}$ ) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда ( $\text{ФОТ}_{\text{ф}}$ ) с плановым фондом заработной платы ( $\text{ФОТ}_{\text{пл}}$ ) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\text{ФОТ}_{\text{абс}} = \text{ФОТ}_{\text{ф}} - \text{ФОТ}_{\text{пл}}$$

Относительное отклонение рассчитывается, как разность между фактически начисленной суммой затрат и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. Однако необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объёму производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты. Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объёма производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных).

Относительное отклонение по фонду оплаты труда с учётом выполнения плана по производству продукции:

$$\Delta\text{ФОТ}_{\text{отн}} = \text{ФОТ}_{\text{ф}} - \text{ФОТ}_{\text{ск}} = \text{ФОТ}_{\text{ф}} - (\text{ФОТ}_{\text{пл.пер}} * K_{\text{вп}} + \text{ФОТ}_{\text{пл.пост}}),$$

где  $\Delta\text{ФОТ}_{\text{отн}}$  – относительное отклонение по фонду оплаты труда;

$\text{ФОТ}_{\text{ф}}$  – фонд оплаты труда фактический;

$\text{ФОТ}_{\text{ск}}$  – фонд оплаты труда плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

$\text{ФОТ}_{\text{пл.пер}}$  и  $\text{ФОТ}_{\text{пл.пост}}$  – соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда оплаты труда;

$K_{вп}$  – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

При расчёте относительного отклонения по фонду оплаты труда можно использовать так называемый поправочный коэффициент ( $Kп$ ), который отражает удельный вес переменной заработной платы в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить плановый фонд заработной платы за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции ( $П \%$ ):

$$\Delta\Phi OT_{отн} = \Phi OT_{ф} - \Phi OT_{ск} = \Phi OT_{ф}$$

Следующим этапом анализа является определение факторов абсолютного и относительного отклонения по фонду оплаты труда.

Переменная часть фонда зарплаты зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда.

В постоянную часть оплаты труда входят зарплата рабочих-повременщиков, служащих, работников детских садов, клубов, санаториев-профилакториев и т. д., а также все виды доплат. Фонд зарплаты этих категорий работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Среднегодовая зарплата рабочих-повременщиков, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка.

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду заработной платы могут быть использованы следующие модели:

$$\Phi ЗП = ЧР * ГЗП$$

$$\Phi ЗП = ЧР * Д * ДЗП$$

$$\Phi ЗП = ЧР * Д * П * ЧЗП$$



где ЧР – среднегодовая численность работников;

Д – количество отработанных дней одним работником за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника;

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника. [16,с. 176]

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом ( $I_{\text{ср}}$ ), который определяется отношением средней зарплаты за отчётный период ( $\text{СФФ}_o$ ) к средней зарплате в базисном периоде ( $\text{СФФ}_б$ ):

$$I_{\text{ср}} = \frac{\text{СФФ}_o}{\text{СФФ}_б}$$

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда:

$$I_{\text{пт}} = \frac{\text{ПТ}_o}{\text{ПТ}_б}$$

Коэффициент опережения ( $K_{\text{оп}}$ ) равен:

$$K_{\text{оп}} = \frac{I_{\text{пт}}}{I_{\text{ср}}}$$

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

$$\text{Э} = \text{ФОТ}_\phi * \frac{I_{\text{ср}} - I_{\text{пт}}}{I_{\text{ср}}}$$

## РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИОННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ФГУП «Байкальское»

### 2.1. Основные виды деятельности предприятия

В марте 1961 года на базе трех хозяйств был образован семеноводческий совхоз «Байкальский» с центром в селе Кабанск. В 1997 году 20 сентября на базе совхоза организовано опытно - производственное хозяйство «Байкальское» с подчинением Бурятскому научно - исследовательскому институту сельского хозяйства СО ВАСХНИЛ.

ФГУП «Байкальское» является государственным предприятием, оно расположено в центральной части Кабанского района вдоль Восточно - Сибирской железнодорожной магистрали. Центром ФГУП является село Кабанск, расположенное в 120 км от города Улан - Удэ и в 7 км от ближайшей железнодорожной станции Тимлюй.

ФГУП «Байкальское» состоит из 5 отделений. Первое отделение расположено в селе Ньюки, где находится животноводческая ферма по откорму молодняка, зерносклады. Второе отделение находится в селе Елань, где расположены молочно - товарная ферма, конеферма, пасека. Третье отделение - в селе Закалтус, где находятся звероферма, зерносклады, молочно - товарная ферма. Четвертое отделение - в селе Тимлюй где находится молочно - товарная ферма. С 1991 г. 4-е отделение и с 1995 г. 3-е отделение переведены на хозяйственный расчет, они имеют отдельные самостоятельные балансы, расчетные счета и уставы. В 2003 г все отделения были реорганизованы в опытно - производственные подразделения (ОПП).

Благоприятные природные условия и расположение хозяйства благоприятствуют выращиванию и реализации семян зерновых и зернобобовых культур высших репродукций, картофеля, многолетних трав.

### 2.2. Обеспеченность ресурсами и эффективность их использования

Территория ФГУП «Байкальское» относится к двум агроклиматическим районам. По условиям увлажнения центральная и западная части относятся к району достаточного увлажнения (300-400 мм. в год). В теплый период выпадает 50-80% осадков. Влажность воздуха является основным элементом, на которые реагирует вегетирующие растения. Режим относительной влажности воздуха имеет максимальный уровень летом (июль – август). Из этого можно сделать вывод, что климат резкоконтинентальный: с холодной долгой зимой и коротким жарким летом.

Землепользование ФГУП «Байкальское» состоит из нескольких частей: 1) восточная часть земельного фонда представлена отрогами хребта Хамар – Дабан и долиной р. Селенга; 2) центральная часть расположена в южной части Кабанского района и представлена отрогами хребта Хамар – Дабан и второй надпойменной террасой р. Селенга. Рельеф второй террасы волнисто-равнинный. Западная часть ФГУП представлена надпойменной террасой р. Селенга и Прибайкальской низменностью. Обширные площади занимают закоренные, заболоченные понижения.

На территории хозяйства в северной части протекает р. Селенга, в которую впадает много притоков, берущих начало в отрогах хребта Хамар – Дабан. Это реки: Вилюйка, Кабания, Тимлюйка, Чернуха, Качик и множество мелких ручьев. Река Селенга образует глубокую долину, ряд островов, проток, течение ее быстрое. Кроме рек и ручьев, есть еще озера: Долгое и Никиткино и много мелких озер. Озера Долгое и Никиткино проточные. Из оз. Никиткино вытекает р. Исток. Создается режим избыточного увлажнения, что способствует развитию лугово-болотных и торфяно-болотных почв, преобладающих в этой части территории. Грунтовые воды залегают на глубине 3-6 м в восточной части хозяйства. Воды горных рек используются в качестве водопоя для скота и для питья. Для орошения эти воды не используются, так как многие из рек пересыхают, а некоторые протекают в низменных частях территории.

По растительному покрову ФГУП «Байкальское» относится к лугово-лесной зоне, в сочетании с лесостепью и лугами поймы р. Селенга и в западной части территории с основными болотами. Лесными массивами заняты отроги хребта Хамар - Дабан с дерново-подзолистыми, местами серыми лесными почвами.

Территория ФГУП «Байкальское» по почвенному районированию Байкальского региона относится к третьей среднесибирской, лесолуговой провинции с серыми лесными, лугово-черноземными, отчасти дерново-подзолистыми почвами. В эту провинцию входит Кабанский дельтовый округ с серыми лесными и болотными почвами.

Для сельскохозяйственных предприятий земля - важнейший фактор производства. Рассмотрим состав и структуру земельных угодий (Таблица 1).

Таблица 1 - Состав и структура земельных угодий, га.

Показатели	2012 г.		2013 г.		2014 г.	
	га	%	га	%	га	%
Общая земельная площадь	13853,3	100	13853,3	100	13853,3	100
из нее: площадь сельхозугодий	11512	83,1	11512	83,1	11512	83,1
в т.ч. пашня	7831	56,5	7831	56,5	7831	56,5
Залежь	105	0,8	105	0,8	105	0,8
Пастбища	1330	9,6	1330	9,6	1330	9,6
Сенокосы	2246	16,2	2246	16,2	2246	16,2
Древесно-кустарниковые растения	526	3,8	526	3,8	526	3,8
Пруды и водоемы	430	3,1	430	3,1	430	3,1
Дороги	145	1,1	145	1,1	145	1,1
Болота	1087	7,8	1087	7,8	1087	7,8
Прочие земли	153,3	1,1	153,3	1,1	153,3	1,1

Из данной таблицы видно, что в составе и структуре земельных угодий за анализируемый период никаких изменений за 3 года в ФГУП «Байкальское» не произошло. Наибольший удельный вес в 2014 году пришелся на сельскохозяйственные угодия, которые составляют 83,1%

(11511 га), среди которых пастбища занимают 9,6% (1330 га), пашни 56,5% (7830 га), и сенокосы 16,2% (2246 га).

Для анализа эффективности использования земельных ресурсов, рассчитаем следующие показатели:

1. Коэффициент интенсивности вовлечения земли в хозяйственный оборот, %

$$K_{\text{хо}} = \frac{CУ}{ОП} * 100\% = \frac{11512}{13853,3} * 100\% = 83,1,$$

где CУ - площадь сельскохозяйственных угодий, ОП - общая земельная площадь.

2. Удельный вес пахотных земель в составе СХУ, %

$$Уд = \frac{П}{CУ} * 100\% = \frac{7831}{11512} * 100\% = 68,02,$$

где П – площадь пашни.

Таким образом, можно сказать, что земля в хозяйстве используется достаточно эффективно.

Таблица 2 - Состав и структура основных средств, тыс. рублей

Показатели	2012 г.		2013 г.		2014 г.	
	Тыс. руб	%	тыс. руб	%	тыс.руб	%
Здания	52961	40,4	59468	38,6	60029	37,5
Сооружения и передаточные устройства	9255	7,1	11625	7,6	11818	7,3
Машины и оборудование	44172	33,7	52855	34,3	55285	34,0
Транспортные средства	5180	3,9	5406	3,5	5915	3,6
Производственный и хозяйственный инвентарь	457	0,3	501	0,3	548	0,3
Рабочий скот	213	0,2	244	0,2	237	0,1
Продуктивный скот	19012	14,5	23807	15,5	27860	17,1
Всего основных средств	131250	100	153906	100	161692	100,0

Исходя из таблицы 2 можно сделать вывод, что основная доля фондов приходится на здания, а также машины и оборудование что составляет 37,5%

и 34% соответственно. Основные средства в 2014 году, по сравнению с 2012 годом увеличились на 31342 тысяч рублей, т.е. на 23,8%.

Таблица 3 - Состав и структура трудовых ресурсов ФГУП «Байкальское»

Категории работников	2012 г.		2013 г.		2014 г.		2014 год к 2012 году,%
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
По организации – всего	297	100	297	100	286	100	96,2
в т.ч. работники занятые в с\х производстве	278	93,6	278	93,6	257	89,8	92,4
в т.ч. постоянные	210	70,7	210	70,7	195	68,2	92,8
Из них: трактористы-	50	16,8	50	16,8	49	17,1	98,0
Операторы машинного доения, дояры	16	5,4	16	5,4	15	5,2	93,7
Скотники КРС	27	9,1	27	9,1	29	10,1	107,4
Рабочие сезонные и временные	23	7,8	23	7,8	25	8,7	108,7
Служащие	44	14,8	44	14,8	36	12,5	81,8
из них: руководители	14	4,7	14	4,7	12	4,1	85,7
Специалисты	30	10,1	30	10,1	24	8,3	80,0
Работники торговли и общественного питания	5	1,6	5	1,6	7	2,4	140
Работники, занятые прочими видами деятельности	15	5,1	15	5,1	29	10,2	193,

По данным таблицы 3 видно, что наблюдается снижение численности работников. Если в 2012 году было 297 человек, то в 2014 году - 286 человек. Увеличилась численность сезонных и временных работников с 23 чел. в 2012 году до 25 чел. в 2014 году. По остальным показателям численность работников существенно не изменилась. Эффективность использования трудовых ресурсов в первую очередь характеризуется производительностью труда, то есть его способностью производить в единицу рабочего времени определенное количество продукции.

Таблица 4 - Состав и структура товарной продукции

Виды отраслей и продукции	2012 г.		2013 г.		2014 г.		В среднем за 3 года	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Растениеводство – всего	17635	45,93	20449	48,37	28872	48,74	22318	47,86
в т. ч.: зерновые и зернобобовые культуры-всего:	4696	12,23	6320	14,95	12081	20,39	7699	16,51
из них пшеница	3062	7,97	4440	10,50	9114	15,38	5538	11,87
прочие зерновые и зернобобовые	933	2,43	280	0,66	1823	3,07	1012	2,17
Картофель	2702	7,03	4274	10,11	4093	6,91	3689	7,91
Овощи открытого грунта	6250	16,28	6542	15,47	8238	13,90	7010	15,03
Прочая продукция растениеводства	702	1,82	468	1,10	246	0,41	1416	3,03
Продукция растениеводства собственного производства, реализованная в переработанном виде	3285	8,55	2845	6,73	4214	7,11	3448	7,39
Животноводство – всего	20754	54	21820	51,62	30357	51,25	24310	52,13
Скот и птица в живой массе – всего	4547	11,8	8137	19,25	7603	12,83	6762	14,50
в т. ч.: КРС	3983	10,3	6522	15,42	7543	12,73	6016	12,90
Лошади	564	1,46	1357	3,21	60	0,10	660	1,41
Молоко цельное	7205	18,76	9980	23,61	14430	24,36	10538	22,59
Прочая продукция животноводства	947	2,46	787	1,86	369	0,62	701	1,50
Продукция животноводства собственного производства, реализованная в переработанном виде	4552	11,85	3475	8,22	11760	19,85	6595	14,14
Всего по организации	38389	100	42269	100	59229	100	46629	100

По данным таблицы 4, в которой представлен состав и структура товарной продукции видно, что специализацией ФГУП «Байкальское» в животноводстве является производство молока, а в растениеводстве - выращивание зерновых культур. Наибольший удельный вес продукции растениеводства принадлежит зерновому производству и овощам открытого грунта.

### 2.3 Финансовые результаты хозяйственной деятельности

Финансовые результаты предприятия (прибыль) является обобщающим показателем хозяйственной деятельности организации. Это величина, на которую за определенный период возрастает объем собственных средств организации, а убыток - это величина, на которую за определенный период уменьшается объем собственных средств организации. Бухгалтерские финансовые результаты - это прибыль от всех видов деятельности организации, отражаемая в бухгалтерском балансе и других бухгалтерских отчетах. Чистая прибыль - это часть прибыли, которая остается в распоряжении организации после налогообложения и предназначена исключительна цели, определяемые собственниками предприятия. Рост абсолютного размера прибыли в организации является важным показателем эффективности. Однако кроме абсолютного размера прибыли показателем эффективности предприятия выступает также рентабельность. Рентабельность продукции выражается отношением финансовых результатов предприятий от реализации продукции к полной себестоимости реализованной продукции. В таблице 5 представлены финансовые результаты хозяйственной деятельности ФГУП «Байкальское».



Таблица 5 - Финансовые результаты хозяйственной деятельности

Показатель	код	За 12 месяцев 2014 г.	За 12 месяцев 2013 г.	За 12 месяцев 2012 г.
наименование				
Выручка	2110	62 327	54 369	39 689
Себестоимость продаж	2120	(60 951)	(47 097)	(39 576)
Валовая прибыль (убыток)	2100	(1 376)	7 272	13
Коммерческие расходы	2210	-	-	-
Управленческие расходы	2220	-	-	-
Прибыль (убыток) от продаж	2200	1 376	7 272	13
Доходы от участия в других организациях	2310	-	-	-
Проценты к получению	2320	-	-	-
Проценты к уплате	2330	5 034	4 531	1 950
Прочие доходы	2340	15 692	16 843	13 657
Прочие расходы	2350	-	-	-
<b>Прибыль (убыток) до налогообложения</b>	2300	-6 569	17 112	10 028
Текущий налог на прибыль	2410	-	-	-
в т. ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	-	-	-
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-	-
Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-	-
Прочее	2460	-	-	-
<b>Чистая прибыль (убыток)</b>	2400	<b>-6 569</b>	<b>17 112</b>	<b>10 028</b>

Анализируя данные таблицы 5, можно сказать, что хозяйственная деятельность предприятия на протяжении 3 лет остается прибыльной, несмотря на то, что в 2014 г. по сравнению с 2013 г. прибыль значительно уменьшилась.

### РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ФГУП «Байкальское»

#### 3.1 Анализ динамики, состава и структуры фонда заработной платы

Проведём анализ фонда оплаты труда ФГУП «Байкальское». Для начала проведём анализ состава и структуры персонала предприятия. Работников учреждения принято делить на персонал основной и не основной деятельности. В списочный состав предприятия включаются работники, принятые на постоянную основу, сезонную, временную, на срок 1 день и более. Не относятся к списочному составу работники, которые не состоят в штате организации, принятые по совместительству и т.п. По выполняемым хозяйственным функциям персонал учреждения подразделяется на рабочих и служащих. К рабочим относятся лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом, оказанием материальных услуг и т.д. Из группы служащих выделяют: руководители; работники, занимающие должности руководителей учреждения и их структурных подразделений; специалисты – персонал, занятый инженерно-техническими, экономическими и иными работами. Данные для анализа представлены в таблице 6.

Таблица 6 - Состав и структура персонала ФГУП «Байкальское»

Категория работников	Среднесписочная численность, чел			Абсолютное изменение (+,-)			Темп роста, %		
	2012 год	2013 год	2014 год	2013 от 2012	2014 от 2012	2014 от 2013	2013 к 2012	2014 к 2012	2014 к 2013
Всего работников	297	297	286	0	-11	-11	100	96,2	96,2
Рабочие	214	210	195	-4	-19	-15	98,1	91,1	92,8
Служащие, из них:	44	44	36	0	-8	-8	100	81,8	81,8
Руководители	14	14	12	0	-2	-2	100	85,7	85,7
Специалисты	30	30	24	0	-6	-6	100	80	80

Как видно из данных таблицы 1, за 3 года произошло уменьшение среднесписочной численности работников. Всего количество работников в 2014 году по сравнению с 2013 и 2012 годами, когда оно было равно 297 уменьшилось на 11 человек или на 3,84 %. Что касается рабочих, то их численность также уменьшилась: в 2013 году по сравнению с 2012 годом уменьшилась на 4 человека или на 1,8 %. В 2014 году по сравнению с 2012 годом численность рабочих уменьшилась на 19 человек, что составило 8,8 %, а по сравнению с 2013 годом численность уменьшилась на 15 (7,1%). Численность служащих в 2014 году уменьшилась на 8 человек по сравнению с 2013 и 2012 годами. Численность руководителей в 2014 году сократилась на 2 человека. В такой категории работников, как специалисты тоже произошло уменьшение в 2014 году на 6 человек.

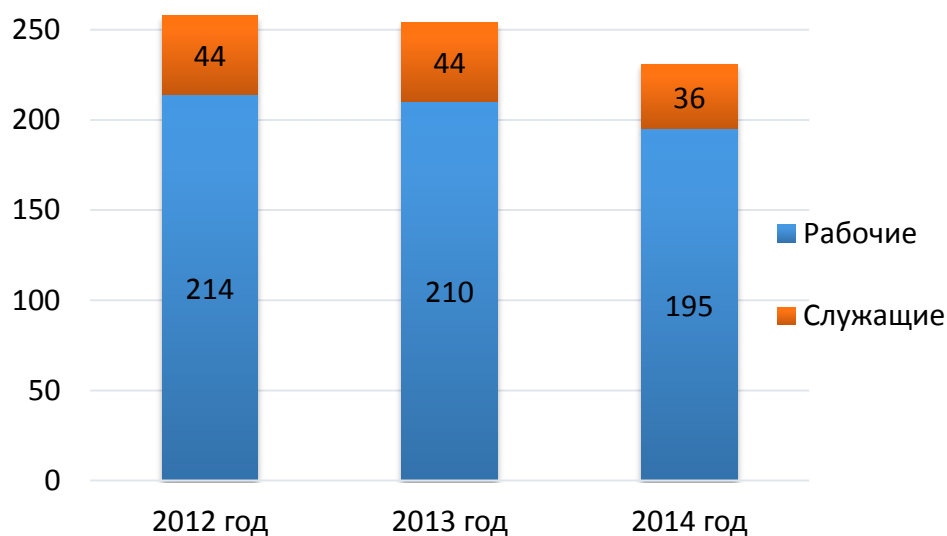


Рисунок 1 - Структурная динамика заработной платы по категориям работников ФГУП «Байкальское» за 2012 - 2014 гг.

Теперь проанализируем состав и структуру фонда оплаты труда. Данные для анализа приведены в таблице 7.

Из таблицы 7 видно, что средняя численность работников уменьшилась за весь рассматриваемый период в целом на 11 человек. Данный факт повлек за собой уменьшение фонда заработной платы на 171 тыс. рублей. При этом

рассматривая изменения в разрезе годов видно, что несмотря на то, что средняя численность работников в 2013 году осталась без изменения, фонд

Таблица 7 - Состав и структура фонда оплаты труда ФГУП «Байкальское»

Показатели	2012	2013	2014	Отклонение 2013 от 2012		Отклонение 2014 от 2013	
				абс.	в %	абс.	в %
Средняя численность работников, чел.	297	297	286	0	100	-11	96,2
Фонд заработной платы, тыс. руб.	17486	23060	22889	5574	131,8	-171	99,2
Переменная часть, тыс. руб.	7024	11074	9510	4050	157,6	-1564	85,8
Постоянная часть, тыс. руб.	10462	11986	13379	1524	114,5	1393	111,6
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	1457,16	1921,66	1907,41	464,5	131,8	-14,25	99,2

заработной платы увеличивается. Это связано в первую очередь с повышением заработной платы работникам предприятия. И это является положительным моментом. Фонд заработной платы возрос в 2013 году по сравнению с 2012 на 31,8%, а в 2014 по сравнению с 2013 годом, незначительно уменьшился – лишь на 0,8%. При этом на изменение фонда заработной платы в первую очередь оказывало влияние изменение постоянной части в 2014 году и переменной части в 2013 году. Переменная часть фонда заработной платы увеличилась в 2013 году на 4050 (57,6%) по сравнению с 2012 годом, а в 2014 году по сравнению с 2013 годом - уменьшилась на 1564 тыс. руб. (14,1%). Постоянная часть фонда заработной платы увеличилась в 2013 году на 1524 тыс. рублей или на 14,5% по сравнению с 2012 годом, а в 2014 году по сравнению с 2013 - на 1393 тыс. рублей или 11,6%.

Для характеристики изменения ФЗП применяются следующие показатели: абсолютный прирост ( $\Delta\text{ФЗП}$ ), коэффициент роста ( $K_p$ ),

коэффициент прироста ( $K_{\text{пр}}$ ), темп роста ( $T_p$ ), темп прироста ( $T_{\text{пр}}$ ), абсолютное значение 1% прироста ( $\Delta 1\%_{\text{пр}}$ ).

Абсолютный прирост характеризует размер увеличения (или уменьшения) фонда заработной платы за определенный период времени. Он равен разности значений ФЗП между отчетным и базисным годом:

$$\Delta \text{ФЗП} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0 = 22889 - 17486 = 5403$$

Коэффициент роста, есть отношение ФЗП отчетного года к ФЗП базисного года:

$$K_p = \frac{\text{ФЗП}_1}{\text{ФЗП}_0} = \frac{22889}{17486} = 1,3$$

Коэффициент прироста равен коэффициенту роста минус единица:

$$K_{\text{пр}} = K_p - 1 = 1,3 - 1 = 0,3$$

Темп роста рассчитывается так же, как и коэффициент роста, только результат выражается не в коэффициентной, а в процентной форме:

$$T_p = \frac{\text{ФЗП}_1}{\text{ФЗП}_0} * 100\% = \frac{22889}{17486} * 100\% = 130,89\%$$

Темп прироста равен темпу роста минус 100%:

$$T_{\text{пр}} = T_p - 100 = 130,89 - 100 = 30,89\%$$

Абсолютное значение 1% прироста равно абсолютному приросту, деленному на темп прироста:

$$\Delta 1\%_{\text{пр}} = \frac{\Delta \text{ФЗП}}{T_{\text{пр}}} = \frac{5403}{30,89} = 174,91$$

Из данных расчетов можно сделать вывод, что ФЗП в отчетном году по сравнению с базисным значительно изменился. Его абсолютный прирост

составил 5403 тыс. руб. Темп роста ФЗП составил 30,89. Абсолютное значение прироста на 1% равно 174,91. Этот показатель означает, что каждый процент прироста составляет 174,91 тыс. руб.

Основным показателем оплаты труда является величина фонда заработной платы. Эта величина зависит от величины заработной платы одного работника  $S$  и общего числа работников предприятия  $N$ .

При анализе показателей оплаты труда используется такая величина, как средняя заработная плата одного работника.

Таблица 1 – Исходные данные

Год	Средняя заработная плата 1 работника ( $S$ ), тыс. рублей	Средняя численность работников ( $N$ ), чел	Фонд заработной платы ( $F$ ), тыс. рублей
2012	58,87	297	17486
2013	77,64	297	23060
2014	80,03	286	22889

При изучении показателей оплаты труда работников предприятия широко используются различные индексы, характеризующие изменение анализируемых величин в отчетном периоде по сравнению с базисным. Среди таких индексов первостепенное значение имеют индексы фонда заработной платы ( $I_F$ ), числа работников предприятия ( $I_N$ ) и средней заработной платы одного работника ( $I_S$ ).

1) Индекс изменения числа работников предприятия:  $I_N = \frac{N_1}{N_0}$

$$I_{N_{2013}} = \frac{297}{297} = 1$$

$$I_{N_{2014}} = \frac{286}{297} = 0.962 = 96.2\%$$

2) Индекс изменения средней заработной платы одного работника

$$I_S = \frac{S_1}{S_0}$$

$$I_{S_{2013}} = \frac{S_1}{S_0} = \frac{77,64}{58,87} = 1,318 = 131,8\%$$

$$I_{S_{2014}} = \frac{S_1}{S_0} = \frac{80,03}{77,64} = 1,03 = 103\%$$

### 3) Индекс изменения фонда заработной платы

$$I_F = \frac{F_1}{F_0}$$

$$I_{F_{2013}} = \frac{F_1}{F_0} = \frac{23060}{17486} = 1,318 = 131,8\%$$

$$I_{F_{2014}} = \frac{F_1}{F_0} = \frac{22889}{23060} = 0,992 = 99,2\%$$

Рассчитав данные показатели можно сделать вывод о том, что число работников предприятия в 2012 году по сравнению с 2013 годом не изменилось, а в 2014 году по сравнению с 2013 – сократилось на 11 человек, что составило 3,8 %. В 2013 году по сравнению с 2012 годом произошло увеличение средней заработной платы на 24,68 тыс. руб., что соответствует 31,8%, а в 2014 году по сравнению с 2013 - на 2,4 тыс. руб., что соответствует 3%; Общий фонд заработной платы за 2013 год вырос на 7333 тыс. рублей или на 31,8%, а за 2014 год уменьшился на 183,1 тыс. рублей или на 0,8%. За период с 2012 по 2014 произошло увеличение фонда заработной платы, несмотря на то, что наблюдалась тенденция уменьшения численности сотрудников.

Проанализируем влияние факторов на изменение фонда заработной платы.

В связи с естественным движением населения, потребностями, интересами работников и другими причинами численность работников

предприятия со временем меняется. Поэтому изменяется и величина средней заработной платы и фонда заработной платы, под влиянием данных факторов. Поэтому анализировать прирост фонда заработной платы (F) будем как сумму прироста фонда заработной платы за счет изменения численности работников и прироста фонда заработной платы за счет изменения уровня средней заработной платы одного работника предприятия.

- 1) изменение фонда заработной платы за счет изменения численности работников предприятия:

$$F_N = (N_1 - N_0) * S_0$$

$$F_{N_{2013}} = (N_1 - N_0) * S_0 = (297 - 297) * 58.87 = 0$$

$$F_{N_{2014}} = (N_1 - N_0) * S_0 = (286 - 297) * 77.64 = -854.04$$

- 2) Изменение фонда заработной платы за счет изменения уровня средней заработной платы одного работника предприятия

$$F_S = (S_1 - S_0) * N_1$$

$$F_{S_{2013}} = (S_1 - S_0) * N_1 = (77.64 - 58.87) * 297 = 5574.69$$

$$F_{S_{2014}} = (S_1 - S_0) * N_1 = (80.03 - 77.64) * 286 = 683.54$$

- 3) Суммарное изменение величины фонда заработной платы

$$F = F_N + F_S$$

$$F_{2013} = F_N + F_S = 0 + 5574,69 = 5574,69$$

$$F_{2014} = F_N + F_S = -854,04 + 683,54 = -170,5$$

В 2013 году увеличение фонда заработной платы произошло за счет повышения уровня средней заработной платы на 5574,69 тыс. рублей. В 2014 году произошло снижение фонда заработной платы на 170,5 тыс. рублей, за счет уменьшения численности работников, несмотря на то, что был повышен уровень средней заработной платы.



Далее определим относительные величины изменения фонда заработной платы, численности работников предприятия и средней заработной платы, т.е. на сколько процентов возрастет фонд заработной платы за счет увеличения численности работников и на сколько - за счет роста средней заработной платы.

Рассмотрим темпы роста (рассчитанные индексы) и темпы прироста фонда заработной платы, числа работников предприятия и уровня средней заработной платы одного работника, в зависимости от изменения темпов заработной платы и числа работников предприятия.

Для начала преобразуем выражения  $F_N$  и  $F_S$ , используя агрегатные индексы:

$$F_N = F_0(I_N - 1)$$

$$F_S = F_0(I_F - I_N)$$

Определим темп прироста фонда заработной платы общий и за счет каждого из указанных факторов:

а) изменение фонда заработной платы за счет изменения числа работников предприятия

$$\frac{F_N}{F_0} * 100\% = (I_N - 1) * 100\%$$

$$2013: (100\% - 100\%) = 0$$

$$2014: (96,2\% - 100\%) = -3,8\%$$

б) изменение фонда заработной платы за счет изменения уровня заработной платы

$$\frac{F_S}{F_0} * 100\% = (I_F - I_N) * 100\%$$

$$2013: (131,8\% - 0\%) = 131,8\%$$

$$2014: (99,2\% - 96,2\%) = 3\%$$

в) общее изменение фонда заработной платы

$$\frac{F}{F_0} * 100\% = (I_F - 1) * 100\%$$

$$2013: (131,8\% - 100\%) = 31,8\%$$

$$2014: (99,2\% - 100\%) = -0,8\%$$

В 2013 году темп прироста фонда заработной платы составил 31,8% за счет увеличения средней заработной платы. В 2014 году фонда заработной платы уменьшился на 0,8% за счет уменьшения числа работников. В целом, анализируя основные показатели оплаты труда предприятия за 2012 - 2014 года, можно отметить, что наблюдается увеличение фонда заработной платы.

### 3.2. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо рассчитать такие показатели как выручка на один рубль заработной платы, прибыль от продаж на рубль заработной платы и чистая прибыль на рубль заработной платы. Данные представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Показатели эффективности использования фонда заработной платы

Показатели	2012	2013	2014	Изменение(+,-)		Динамика, % (2014 к 2012)
				2013 к 2012	2014 к 2013	
Выручка, тыс. руб.	39689	54369	62327	14680	7958	157,0
Прибыль от продаж, тыс. руб.	20754	21820	30357	1066	8537	146,2
Чистая прибыль, тыс. руб.	10028	17112	-6569	7084	-23681	-65,5
Фонд заработной платы, тыс. руб.	17486	23060	22889	5574	171	130,8
Выручка на один рубль заработной платы, руб.	2,26	2,35	2,72	0,09	0,37	120,35
Прибыль от продаж на рубль заработной платы, руб.	1,18	0,94	1,32	-0,24	0,38	111,86
Чистая прибыль на рубль заработной платы, руб.	0,57	0,74	-0,28	0,17	-1,02	-49,12

Анализируя эффективность использования фонда заработной платы ФГУП «Байкальское», можно сказать, что выручка от реализации продукции на один рубль заработной платы увеличилась на 0,46 рублей. Прибыль от продаж на рубль заработной платы также увеличилась с 1,18 в 2012 году до 1,32 в 2014 году. Чистая прибыль на рубль заработной платы в 2014 году составила -0,28 рубля, что говорит о ее уменьшении по сравнению с 2012 и 2013 годами (0,57 и 0,74 соответственно).

Анализ за данный период показывает не только увеличение таких показателей эффективности использования фонда заработной платы работников, как выручка и прибыль от реализации продукции, но и снижение чистой прибыли. В 2014 году произошло уменьшение фонда заработной платы на 171 тыс. рублей, вследствие уменьшения работников.

Исходные данные для оценки влияния факторов на изменение ФЗП представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Исходные данные.

Показатели	Базовый год (2012)	Отчетный год (2014)	Абсолютное отклонение (+,-)	Относительное отклонение (%)
Среднегодовая численность работников (ЧР), тысяч человек	297	286	-11	
Отработано человеко-дней всего	86	71	-15	
Отработано человеко-часов всего	615	486	-129	
Фонд заработной платы, тысяч рублей	17486	22889	5403	
Средняя продолжительность рабочего дня (П), часов	7,151163	6,84507	-0,3	
Количество отработанных дней одним работником за год (Д)	0,289562	0,248252	-0,04	
Среднечасовая заработная плата одного работника (ЧЗП)	28,43252	47,09671	18,6	

Для детерминированного факторного анализа воспользуемся мультипликативной четырехфакторной моделью:  $\PhiЗП = ЧР * Д * П * ЧЗП$ , где

ЧР- среднегодовая численность работников

Д-количество отработанных дней одним работником за год

П-средняя продолжительность дня

ЧЗП-среднечасовая заработная плата одного рабочего.17486

Влияние факторов на  $\PhiЗП$  рассчитаем методом абсолютных разниц:

$$\PhiЗП_{2012} = 297 * 0,289562 * 7,151163 * 28,43252 = 17485,98$$

$$\Delta\PhiЗП_{ЧР} = \Delta ЧР * Д_0 * П_0 * ЧЗП_0 = (286 - 297) * 0,289562 * 7,151163 * 28,43252 = -647,628993$$

$$\Delta\PhiЗП_Д = ЧР_1 * \Delta Д * П_0 * ЧЗП_0 = 286 * (0,248252 - 0,289562) * 7,151163 * 28,43252 = -2402,222656$$

$$\begin{aligned} \Delta\PhiЗП_П &= ЧР_1 * Д_1 * \Delta П * ЧЗП_0 \\ &= 286 * 0,248252 * (6,84507 - 7,151163) * 28,43252 = \\ &= -617,913296 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \PhiЗП_{ЧЗП} &= ЧР_1 * Д_1 * П_1 * \Delta ЧЗП \\ &= 286 * 0,248252 * 6,84507 * (47,09671 - 28,43252) = \\ &= 9070,804978 \end{aligned}$$

$$\PhiЗП_{2014} = 286 * 0,248252 * 6,84507 * 47,09671 = 22889,02$$

$$\text{Проверка: } 17485,98 - 647,62 - 2402,22 - 617,913 + 9070,804 = 22889,03$$

Фонд заработной платы в целом вырос на 5403 тыс. рублей, в том числе за счет снижения среднегодовой численности работников на 11 тысяч человек, что повлекло за собой снижение фонда заработной платы на 647,62 тысяч рублей. Также за рассматриваемый период произошло снижение средней продолжительности рабочего дня (на 0,3) и количества

отработанных дней одним работником за год (на 0,04), что также повлекло за собой снижение фонда заработной платы на 617,91 и 2402,22 тысяч рублей соответственно. Росту фонда заработной платы способствовало повышение заработной платы работников.

### 3.3. Анализ взаимосвязи производительности труда и уровня его оплаты

Показатель производительности исчисляется как результат работы предприятия (выручка), отнесенный к вложенным ресурсам (производительность на 1 руб. затрат, единицу времени или на одного работающего). Для его исчисления используют такой универсальный обобщающий показатель, как заработная плата.

В процессе анализа следует установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли. Исходные данные представлены в таблице 9.

Таблица 9 - Исходные данные для расчета индекса производительности труда и средней заработной платы.

Показатель	2012	2013	2014
Фонд заработной платы, тыс. руб.	17486	23060	22889
Численность работников, чел.	297	297	286
Объем производства продукции в фактических отпускных ценах без налогов и платежей из выручки, тыс. руб.	39689	54369	62327
Среднегодовая заработная плата на 1 работника, тыс. руб.	58,8	77,6	80,03
Производительность труда 1 работника, тыс. руб.	133,6	183,0	217,9

Изменение среднего заработка работников предприятия за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом ( $I_{СЗ}$ ), который определяется отношением средней заработной платы за отчетный период ( $СЗ_1$ ) к средней зарплате в базисном периоде ( $СЗ_0$ ). Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда ( $I_{ПТ}$ ):

$$I_{СЗ} = \frac{СЗ_1}{СЗ_0} = \frac{80,03}{77,6} = 1,03$$
$$I_{ПТ} = \frac{ПТ_1}{ПТ_0} = \frac{217,9}{183,0} = 1,19. [7, с. 92]$$

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда, в результате происходит перерасход заработной платы, рост себестоимости и соответственно суммы прибыли. Коэффициент опережения ( $K_{оп}$ ) равен

$$K_{оп} = \frac{I_{ПТ}}{I_{СЗ}} = \frac{1,19}{1,03} = 1,15$$

При благополучном развитии ситуации значение этого показателя  $>1$ . Анализ коэффициента опережения позволяет выявить его влияние на рентабельность предприятия. При опережающих темпах роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы предприятие получает относительную экономию фонда заработной платы, снижающую себестоимость продукции. В обратном случае предприятие допускает перерасход фонда заработной платы, растет себестоимость продукции, снижаются прибыль и рентабельность [13, с. 44].

Так же рассчитаем индекс затрат по оплате на производство единицы продукции, это обратная величина коэффициента опережения:

$$I_3 = \frac{I_{СЗ}}{I_{ПТ}} = \frac{1,03}{1,19} = 0,86$$

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

$$\pm \Delta_{\text{ФЗП}} = \text{ФЗП}_1 * \frac{I_{СЗ} - I_{ПТ}}{I_{СЗ}} = 22889 * \frac{1,03 - 1,19}{1,03} = -3555,5 \text{ тыс. руб.}$$

В связи с тем, что темпы роста оплаты труда по сравнению с темпами роста производительности труда меньше, произошла экономия фонда оплаты труда в размере 3555,5 тыс. руб.

На рисунке 2 представлена динамика изменения производительности труда и средней заработной платы.

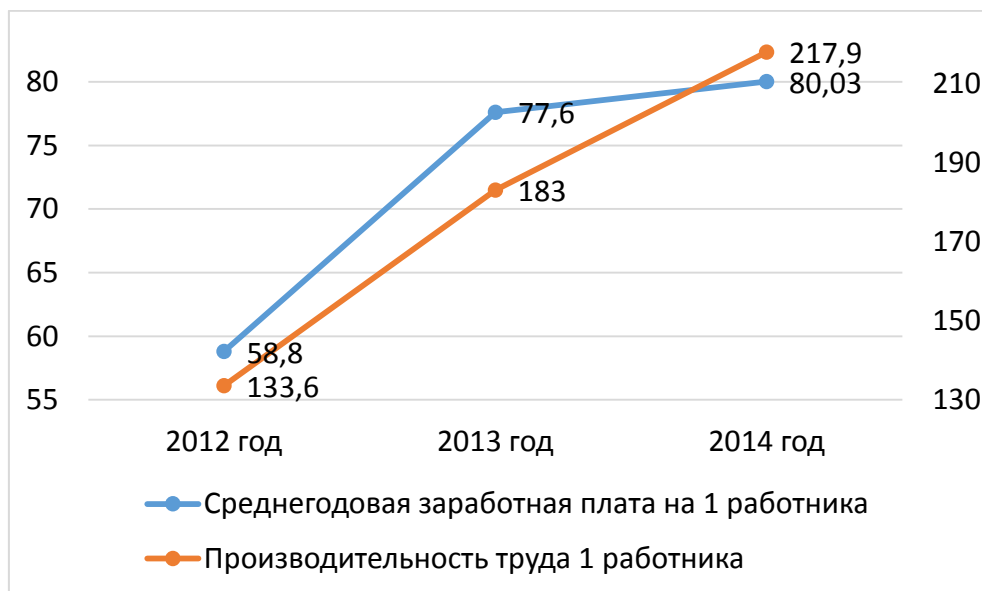


Рисунок 2. Динамика изменения производительности труда и среднегодовой заработной платы ФГУП «Байкальское», тыс. рублей

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной курсовой работе был проведен анализ фонда оплаты труда ФГУП «Байкальское». В рыночных условиях хозяйствования предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников. Сотрудники же, в свою очередь, достаточно свободно могут выбирать предприятие, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты труда. Поэтому вопросы оплаты труда являются актуальными как для сотрудников предприятия, так и для самого предприятия, так как позволяют планировать фонд заработной платы предприятия.

В составе и структуре земельных угодий за анализируемый период никаких изменений за 3 года в ФГУП «Байкальское» не произошло. Наибольший удельный вес в 2014 году пришелся на сельскохозяйственные угодия, которые составляют 83,1% (11511 га), среди которых пастбища занимают 9,6% (1330 га), пашни 56,5% (7830 га), и сенокосы 16,2% (2246 га). Можно сказать, что земля в хозяйстве используется достаточно эффективно, т.к. коэффициент интенсивности вовлечения земли в хозяйственный оборот составляет 83,1% и удельный вес пахотных земель в составе СХУ - 68,02 %.

Основная доля фондов приходится на здания, а также машины и оборудование что составляет 37,5% и 34% соответственно. Основные средства в 2014 году, по сравнению с 2012 годом увеличились на 31342 тысяч рублей, т.е. на 23,8%.

Наблюдается снижение численности работников. Если в 2012 году было 297 человек, то в 2014 году - 286 человек. Уменьшилась численность сезонных и временных работников с 23 чел. в 2012 году до 3 чел. в 2014 году. По остальным показателям численность работников существенно не изменилась. Эффективность использования трудовых ресурсов в первую очередь характеризуется производительностью труда, то есть его



способностью производить в единицу рабочего времени определенное количество продукции.

Хозяйственная деятельность предприятия на протяжении 3 лет остается прибыльной, несмотря на то, что в 2014 г. по сравнению с 2013 г. прибыль значительно уменьшилась.

За 3 года произошло уменьшение среднесписочной численности работников. Всего количество работников в 2014 году по сравнению с 2013 и 2012 годами, когда оно было равно 297 уменьшилось на 11 человек или на 3,84 %. Что касается рабочих, то их численность также уменьшилась: в 2013 году по сравнению с 2012 годом уменьшилась на 4 человека или на 1,8 %.

Средняя численность работников уменьшилась за весь рассматриваемый период в целом на 11 человек. Данный факт повлек за собой уменьшение фонда заработной платы на 171 тыс. рублей. При этом рассматривая изменения в разрезе годов видно, что несмотря на то, что средняя численность работников в 2013 году осталась без изменения, фонд заработной платы увеличивается. Это связано в первую очередь с повышением заработной платы работникам предприятия. И это является положительным моментом. Фонд заработной платы возрос в 2013 году по сравнению с 2012 на 31,8%, а в 2014 по сравнению с 2013 годом, незначительно уменьшился – лишь на 0,8%. При этом на изменение фонда заработной платы в первую очередь оказывало влияние изменение постоянной части в 2014 году и переменной части в 2013 году. Переменная часть фонда заработной платы увеличилась в 2013 году на 4050 (57,6%) по сравнению с 2012 годом, а в 2014 году по сравнению с 2013 годом - уменьшилась на 1564 тыс. руб. (14,1%). Постоянная часть фонда заработной платы увеличилась в 2013 году на 1524 тыс. рублей или на 14,5% по сравнению с 2012 годом, а в 2014 году по сравнению с 2013 - на 1393 тыс. рублей или 11,6%.

Проведя детерминированный факторный анализ, можно сделать вывод о том, что фонд заработной платы в целом вырос на 5403 тыс. рублей, в том

числе за счет снижения среднегодовой численности работников на 11 тысяч человек, что повлекло за собой снижение фонда заработной платы на 647,62 тысяч рублей. Также за рассматриваемый период произошло снижение средней продолжительности рабочего дня (на 0,3) и количества отработанных дней одним работником за год (на 0,04), что также повлекло за собой снижение фонда заработной платы на 617,91 и 2402,22 тысяч рублей соответственно. Росту фонда заработной платы способствовало повышение заработной платы работников.

Проанализировав эффективность использования фонда заработной платы ФГУП «Байкальское», можно сказать, что выручка от реализации продукции на один рубль заработной платы увеличилась на 0,46 рублей. Прибыль от продаж на рубль заработной платы также увеличилась с 1,18 в 2012 году до 1,32 в 2014 году. Чистая прибыль на рубль заработной платы в 2014 году составила -0,28 рубля, что говорит о ее уменьшении по сравнению с 2012 и 2013 годами (0,57 и 0,74 соответственно).

Анализ за данный период показывает не только увеличение таких показателей эффективности использования фонда заработной платы работников, как выручка и прибыль от реализации продукции, но и снижение чистой прибыли. В 2014 году произошло уменьшение фонда заработной платы на 171 тыс. рублей, вследствие уменьшения работников.

В связи с тем, что темпы роста оплаты труда по сравнению с темпами роста производительности труда меньше, произошла экономия фонда оплаты труда в размере 3555,5 тыс. руб.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197 – ФЗ (ред. От 30.12.2015)
2. Бухгалтерский финансовый учет. Учебник / под редакцией Ф.И. Васькин, А.Ф. Дятлова. – М.: Колосс, 2010. – 558 с.
3. Экономический анализ. Учебник / под редакцией Н.В. Войтоловского, А.П.Калининой, И.И. Мазуровой. – М.: Юрайт, 2010. – 507 с.
4. Теория экономического анализа. Учебник / А.Д. Шеремет. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 351 с.
5. Экономический анализ: учеб. пособие / В.А.Чернов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 639 с.
6. Теория экономического анализа. Учебник / М.И. Баканов, А.Д.Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 416 с.
7. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Л.Л. Ермолович. – М.: – Книжный мир, 2009. – 376 с.
8. Анализ финансово – хозяйственной деятельности предприятия: учебно – практическое пособие / М.С. Абрютин. – Минск: издательство «Дело и сервис», 2010. – 256 с.
9. Экономика предприятия: учебное пособие / А.И. Ильин, В.И. Станкевич. – М.: Новое звание, 2012. – 257 с.
10. Экономический анализ финансово – хозяйственной деятельности: Учебник / М.В. Мельник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 456 с.
11. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник для вузов / под редакцией Ю.А. Бабаева. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 587 с.
12. Экономика предприятия: Конспект лекций / Т.А. Фролова. – Таганрог: ТРТУ, 2012. – 440 с.
13. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [текст]: учебник / А.Л. Кочергин, Ю.Г. Чернышева. - Р-н/Д.: Феникс, 2009. - 443 с.

14. Комплексный экономический анализ финансово - хозяйственной деятельности организации: учебное пособие / Т.А. Молибог, Ю.И. Молибог. – М.:ВЛАДОС, 2009- 383 с.
15. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / В.Э.Керимов. – М.: Дашко и К, 2011. – 684 с.
- 16.Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник.- М.:ИНФРА-М, 2009 – 536 с.