Содержание

I Теоретическая часть

* 1. Понятие заработной платы
  2. Формы и системы оплаты труда
  3. Статистическое изучение заработной платы
  4. Состав фонда заработной платы
  5. Анализ уровня, динамики и дифференциации заработной платы
  6. Индексы динамики заработной платы

II Аналитическая часть

2.1 Статистическое изучение состава и структуры фонда заработной платы предприятия

2.2 Анализ динамики фонда заработной платы

III Содержание статистической отчетности по фонду заработной платы предприятия

Заключение

Список используемой литературы

ВВЕДЕНИЕ

Статистические методы достаточно широко применяются в изучении распространения различных форм и систем оплаты труда. Статистика следит за тем, как выполняется план по объему и составу фонда оплаты труда, изучает удельный вес различных форм и систем оплаты труда, исчисляет показатели распределения уровня оплаты по категориям и квалификации работников

Отчетные данные о применении различных форм и систем оплаты труда по отраслям народного хозяйства, наряду с другими сведениями, статистика использует для того, чтобы установить, насколько каждая из них соответствует характеру организации труда, в какой степени стимулирует рост производительности труда и т. п.

Перед статистикой оплаты труда стоят следующие основные задачи:

- определение фонда заработной платы и величины выплат социального характера;

- анализ состава и структуры фонда заработной платы;

- определение средней номинальной заработной платы и среднего дохода работников;

- изучение динамики заработной платы и доходов работников;

- определение размера заработной платы отдельных профессиональных групп работников.

Тема исследования в настоящее время довольно актуальна, потому что благодаря статистическим расчетам можно проводить экономию на предприятиях, точно рассчитывать распределение финансовых средств, рационально формировать фонд оплаты труда.

В данной курсовой работе произведен анализ фонда оплаты труда на медеплавильном заводе ЗАО «Карабашмедь».

Целью курсовой работы является статистическое изучение фонда заработной платы данного предприятия. Основными задачами являются:

- рассмотреть основные формы и системы оплаты труда и изучить степень их распространенности на исследуемом предприятии;

- изучить состав и структуру ФЗП данного предприятия;

- проанализировать динамику ФЗП путем расчета различных показателей динамики;

- изучить форму статистической отчетности по ФЗП предприятия.

**I. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

1.1 Понятие заработной платы

**Заработная плата** как экономическая категория представляет собой стоимость (цену) рабочей силы, т. е. стоимостное выражение объективно требуемого объема жизненных средств для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства. Цена рабочей силы, выступающая в форме заработной платы, может отклоняться от стоимости затрат на воспроизводство рабочей силы под влиянием экономической конъюнктуры на рынке труда.

В статистической практике понятие **«заработная плата»** включает все виды заработков, прямо или косвенно связанные с количественными или качественными результатами труда наемных работников, выплачиваемые им через определенные промежутки времени: начисленные суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплату питания, жилья, топлива, носящую систематический характер.

Не относятся к заработной плате пособия и выплаты за счет государственных внебюджетных фондов: пособия по временной нетрудоспособности по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, оплата санаторно-курортного лечения, страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организаций, стоимость бесплатно выданных форменной одежды, спецодежды и др.

1.2 Формы и системы оплаты труда

Отличаются порядком начисления заработной платы в зависимости от результативности труда.

Различают повременную и сдельную форму оплаты труда.

**Повременная форма оплаты труда** предполагает, что величина заработка рабочего определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада). Системы повременной оплаты труда включают простую повременную систему и повременно-премиальную. **Простая повременная система**подразделяется на почасовую, поденную, помесячную. Размер заработка определяется по следующим формулам:

— при почасовой оплате:

З = tЧАС \* ТЧАС  (1)

— при поденной оплате:

З = tДН \* ТДН (2)

— при помесячной оплате:

З = tМ \* (ТДН /ТГР) (3)

где tЧАС, tДН,tМ *—* часовая, дневная тарифная ставка и месячный должностной оклад (ставка); ТЧАС, ТДН - фактически отработано часов либо дней; ТГР *—* число рабочих дней по графику.

**Повременно-премиальная система оплаты труда**представляет собой простую повременную систему, дополненную премированием за конкретные количественные и качественные показатели работы.

При **сдельной форме оплаты труда** заработная плата начисляется исходя из количества фактически изготовленной продукции (объема работ).

Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) подразделяется на системы: пря­мую сдельную, косвенную сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную. В зависимости от того, как определяется заработок рабочего — по индивидуальным или групповым показателям работы, — каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

1. **прямая сдельная** —заработок исчисляется по установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции;
2. **сдельно-премиальная**— сверх прямых сдельных расценок выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей работы;
3. **сдельно-прогрессивная**— оплата в пределах установленной нормы производится на основе одинарных расценок, а сверх нормы - по повышенным расценкам;
4. **косвенная система**— применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, при этом их заработок ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими рабочих;
5. **аккордная система**— оплата производится за весь комплекс выполненных работ, а не за каждую произведенную операцию.

**Коллективная (бригадная)**сдельнаяоплата труда имеет две разновидности: с применением индивидуальных расценок по конечным результатам работы бригады и с применением коллективных сдельных расценок. Оплата по индивидуальным сдельным расценкам за конечные результаты работы бригады применяется в тех случаях, когда при бригадной работе требуется строгое разделение труда технологически связанных между собой рабочих. Это характерно для большинства участков металлургического производства, для конвейерных участков в машиностроении, швейной и обувной промышленности. Индивидуальные сдельные расценки устанавливаются для каждой профессии в бригаде исходя из тарифных ставок и общебригадной нормы выработки. Коллективные сдельные расценки устанавливаются различными методами. При выполнении сложных сборочных работ (например, в машиностроении) они определяются исходя из нормативной трудоемкости, тарифных ставок и разрядов для отдельных элементов сборочных работ. Общий сдельный заработок бригады в этом случае исчисляется умножением коллективной сдельной расценки на количество продукции, произведенной бригадой в целом за расчетный период. Методы распределения коллективного сдельного заработка должны правильно отражать затраты труда каждого члена бригады. Обычно сдельный заработок распределяется между членами бригады с учетом коэффициентов трудового участия, которые устанавливаются в конце каждого месяца бригадиром совместно с активом бригады или на общем собрании. При определении коэффициентов трудового участия (КТУ) учитываются производительность труда работника, качество продукции, соблюдение им трудовой и производственной дисциплины, отношение к своим служебным обязанностям и др.

В последнее десятилетие получила распространение также **бестарифная система оплаты труда.**Как показывает практика, в условиях оплаты труда по тарифам и окладам довольно сложно избавиться от уравнительности, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и коллектива в целом. Появление бестарифной системы оплаты труда было вызвано стремлением устранить это противоречие. Основой бестарифной системы оплаты труда является квалификационный уровень, который характеризует фактическую продуктивность работника. Квалификационный уровень устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической зарплаты работника за прошлый период на сложившийся на предприятии минимальный уровень зарплаты. Система квалификационных уровней создает значительно большие возможности для оценки роста квалификации работников по сравнению с системой тарифных разрядов. В большинстве случаев рабочие дорабатывают до V—VI разрядов к 35—40 годам, и в дальнейшем перспективы роста разряда у них нет, а квали­фикационный уровень может повышаться в течение всей их трудовой деятельности. Вопрос о включении определенного специалиста или рабочего в ту или иную квалификационную группу решается с учетом индивидуальных характеристик работника. Оплата труда в бюджетной сфере основана на принципах организации оплаты труда работников исходя из Единой тарифной сетки.

1.3 Статистическое изучение заработной платы

производится по следующим основным направлениям:

1. определение размера и состава фонда заработной платы;
2. определение среднего уровня заработной платы;
3. анализ динамики заработной платы;
4. изучение дифференциации заработной платы.

1.4 Состав фонда заработной платы

*Фонд заработной платы* в статистике труда - это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

Состав фонда заработной платы определяется Инструкцией о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения, утвержденной постановлением Госкомстата России от 24 ноября 2000 г. № 116.

Согласно этой Инструкции в составе фонда заработной платы вы­деляют четыре группы выплат:

**1. Оплата за отработанное время:**

1. заработная плата, начисленная за отработанное время или за выполненную работу по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам, в процентах от выручки от продажи продукции (оказания услуг), в долях от прибыли;
2. стоимость товаров или продуктов, выданных работникам в порядке натуральной оплаты труда;
3. оплата специальных перерывов в работе в соответствии с законодательством;
4. компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда: оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни, доплата за работу в ночное время, многосменный режим работы, за работу во вредных или опасных условиях, на тяжелых работах, выплаты по районным коэффициентам, надбавки за вахтовый метод работы и т. д.;
5. стимулирующие доплаты и надбавки за профессиональное мастерство, совмещение профессий, допуск к государственной тайне, знание иностранного языка, ученые степени, квалификационный разряд и т. п.;
6. вознаграждение за выслугу лет;
7. премии и вознаграждения, носящие систематический характер;
8. оплата труда работников несписочного состава и лиц, принятых на работу по совместительству.

**2**. **Оплата за неотработанное время:**

1. оплата ежегодных и дополнительных отпусков;
2. оплата льготных часов подростков, инвалидов I и II групп, женщин, работающих в сельской местности и районах Крайнего Севера;
3. оплата учебных отпусков;
4. оплата на период обучения работников, направленных на повышение квалификации;
5. оплата, сохраняемая за работниками, привлекаемыми к выполнению государственных или общественных обязанностей, на уборку сельхозкультур;
6. оплата простоев не по вине работника;
7. оплата вынужденных прогулов;
8. выплаты за неотработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное время по инициативе администрации.

**3 Единовременные поощрительные и другие выплаты:**

1. единовременные премии;
2. денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
3. стоимость выдаваемых в качестве поощрения акций;
4. единовременные выплаты в связи с праздничными и юбилейными датами, стоимость подарков и др.

**4.** **Оплата питания, жилья, топлива:**

1. стоимость бесплатно (в соответствии с законодательством) предоставленных питания, продуктов, жилья, коммунальных услуг или суммы компенсаций за непредоставление их бесплатно;
2. оплата питания в денежной или натуральной форме в столовых, буфетах, в виде талонов;
3. оплата предоставленного работникам топлива.

Статистическое наблюдение по труду предусматривает отдельное выделение **выплат социального характера**— выплат, связанных с предоставленными работникам социальными льготами на лечение, отдых, проезд, трудоустройство и т. д. В частности, к выплатам социального характера относятся выходные пособия, единовременные пособия при выходе на пенсию, доплаты работающим пенсионерам, страховые платежи, уплачиваемые в пользу работников (кроме обязательного государственного личного страхования); расходы по оплате услуг здравоохранения, оказываемых работникам, оплата путевок на лечение и отдых работникам и членам их семей, компенсация педагогическим работникам за приобретение ими книг, оплата проездных документов, расходы на платное обучение работников и членов их семей и др.

Значительная часть расходов предприятия, связанная с затратами на рабочую силу, не учитывается **в фонде заработной платы и выплатах социального характера** *—* это единый социальный налог, взносы на обязательное личное страхование, взносы по договорам добровольного пенсионного страхования, пособия по временной нетрудоспособности при рождении ребенка, по уходу за ребенком, страховые выплаты по социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, доходы по акциям, дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям, авторские вознаграждения, стоимость выданных спецодежды, обуви, средств индивидуальной защиты, форменной одежды, обмундирования, компенсация за использование личных автомобилей, командировочные расходы, представительские расходы и некоторые другие расходы.

1.5 Анализ уровня, динамики и дифференциации заработной платы

Преобразование в сфере оплаты труда, реформирование систем заработной платы в процессе перехода к рыночной экономике привели к возникновению целого ряда проблем: падение реальной заработной платы, перекосы в оплате труда по отраслям экономики и в разрезе профессионально-квалификационных групп, систематические задержки выплат начисленной заработной платы, ограничение сферы влияния государства на заработную плату и др. Соответственно возникла и необходимость перестройки статистики заработной платы, организации новых направлений и методов анализа заработной платы, а также изменения периодичности такого анализа. Ежемесячный анализ изменения заработной платы может быть осуществлен на основе унифицированной формы статистической отчетности № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников». В разделе 1 «Численность и начисленная заработная плата» содержатся сведения о средней численности, фонде начисленной заработной платы и выплатах социального характера в целом по предприятию и по отдельным категориям персонала: работникам списочного состава, внешним совместителям, работникам, выполнявшим работы по договорам гражданско-правового характера, и другим лицам несписочного состава. Для характеристики заработной платы рассчитывают **среднюю заработную плату**одного работника за различные единицы времени: среднечасовую, среднедневную, среднемесячную заработную плату. Расчеты могут быть выполнены по всему персоналу и по отдельным категориям персонала.

Уровни средней заработной платы работника списочного состава определяются по следующим формулам:

**среднечасовая заработная плата:**

ЗЧАС = (4)

**среднедневная заработная плата:**

ЗДН = (5)

**среднемесячная заработная плата:**

ЗМЕС = (6)

Зависимость между средней заработной платой (3),среднесписочной численностью работников (Т) и фондом заработной платы (Ф) можно представить в виде следующей формулы:

Ф = 3 \* Т, (7)

т. е. изменение фонда заработной платы на предприятии происходит за счет изменения уровня оплаты труда работников либо под влиянием изменения численности работников. Оценить действие каждого из факторов в абсолютном выражении позволяют расчеты по формулам:

∆Ф(З)=(31 -30)\*Т1 (8)

∆Ф(Т)=(Т1 -Т0)\*З0, (9)

где ∆Ф(3), ∆Ф{Т)-абсолютный прирост (сокращение) фонда заработной платы за счет роста (уменьшения) средней заработной платы и среднесписочной численности работников; 31, 30 - средняя заработная плата работников предприятия в отчетном и базисном периодах; T1,T0 *—* среднесписочная численность работников предприятия в отчетном и базисном периодах.

Относительный прирост (сокращение) за счет каждого из факторов определяется по формулам:

∆Ф(З)%= IФ – IТ (10)

∆Ф(Т)%= IТ – 1 (11)

где ∆Ф(3), ∆Ф(Т)% *—* прирост (сокращение) фонда заработной платы в процентах за счет изменения средней заработной платы и среднесписочной численности; IФ *—* темп роста (индекс) фонда заработной платы на предприятии в отчетном периоде по сравнению с базисным; IТ — темп роста (индекс) среднесписочной численности работников.

При однонаправленном действии каждого из факторов может быть рассчитана также доля прироста (уменьшения) фонда заработной платы, полученная за счет:

- увеличения (уменьшения) средней заработной платы:

d∆Ф(З) = (IФ – IТ) / (IФ–1) (12)

-увеличения (уменьшения) среднесписочной численности работающих:

d∆Ф(т) = (Iт – 1) / (IФ–1) (13)

Для изучения уровня заработной платы в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе в отечественную практику статистического наблюдения были введены ежегодные *октябрьские обсле­дования заработной платы.* Подобные обследования являются всемирными и осуществляются Международным бюро труда (МБТ) начиная с 1925 г. В настоящее время в октябрьском обследовании заработной платы и продолжительности рабочей недели по профессиям и ценам на продовольственные товары участвуют свыше 160 стран мира. Обследование охватывает 159 профессий и 49 отраслей экономической деятельности. Первое обследование в России, основанное на методологических принципах октябрьского обследования МБТ, охватившее 19 отраслей и 120 наиболее типичных профессий, было проведено в 1993 г., и с тех пор стало ежегодным.

В соответствии с международными стандартами ежегодное октябрьское обследование включает следующий перечень показателей в разрезе отдельных профессий и должностей: численность работников, полностью отработавших отчетный месяц; заработная плата, начисленная за отчетный месяц; тарифный заработок; число отработанных человеко-часов. Программа обследования позволяет не только получать данные об общей сумме заработка, но и выделять ее тарифную часть (тарифный заработок). В отличие от общего заработка, в тарифный заработок не включаются различные доплаты: районные коэффициенты, доплата за сверхурочные часы, за работу в праздничные и выходные дни, за совмещение профессий и др.

Данные октябрьских обследований широко используются при разработке политики в области заработной платы, решении вопросов индексации заработной платы отдельных профессиональных групп, регулировании доходов и социального обеспечения отдельных категорий населения.

Анализ дифференциации работников по уровню заработной платы проводится также на основе рядов распределения численности работников по размерам среднемесячной заработной платы (веер заработной платы), построенных по результатам ежегодных единовременных наблюдений по форме № 1 «Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы». На основании рядов распределения рассчитываются следующие показатели дифференциации:

— **децильный коэффициент** дифференциации - отношение наименьшей среднемесячной заработной платы 10% наиболее высокооплачиваемых работников к наибольшей среднемесячной заработной плате 10% работников с самой низкой заработной платой;

— **коэффициент фондов** — отношение средней заработной платы 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников.

Дифференциация заработной платы рассматривается в отраслевом, региональном разрезах и по экономике в целом.

1.6 Индексы динамики заработной платы

Динамика заработной платы изучается с помощью индексов (темпов роста) заработной платы. При этом отдельно анализируется динамика номинальной и реальной заработной платы.

**Номинальная заработная плата**характеризует сумму денег, начис­ленную работнику за выполненную работу, и определяется исходя из начисленного фонда заработной платы и соответствующей численности работников.

Учитывая тот факт, что в последнее время в ряде регионов и отраслей обострилась проблема своевременной выплаты заработной платы, следует различать начисленную, выплаченную и задержанную заработную плату. В текущую отчетность по труду введен показатель «просроченная задолженность по заработной плате» - это начисленные, но не выплаченные в установленный коллективным договором срок суммы.

**Реальная заработная плата**отражает покупательную способность номинальной заработной платы и рассчитывается исходя из номинальной заработной платы, уменьшенной на сумму налогов и обязательных платежей и деленной на индекс потребительских цен на товары и услуги.

Индекс реальной заработной платы рассчитывается по формуле:

iреальной заработной платы = (14)

Для изучения динамики среднего уровня заработной платы ис­пользуется система индексов переменного, постоянного состава и структурных сдвигов.

Индекс переменного состава представляет собой соотношение средних уровней заработной платы в отчетном и базисном периодах:

 (15)

где 31, 30 - средняя заработная плата отдельных категорий работников (по профессиям, видам деятельности, отраслям, предприятиям, формам собственности, структурным подразделениям предприятий и т. д.) в отчетном и базисном периодах; Т1,То-среднесписочная численность отдельных категорий персонала.

Изменение среднего уровня заработной платы происходит под влиянием двух факторов:

1. изменения средней заработной платы отдельных категории работ­ников;

2. структурных сдвигов в составе работников, т. е. изменения удель­ных весов категорий работников с разным уровнем средней заработной платы в общей численности работников.

Раздельное влияние каждого из этих двух факторов на динамику среднего уровня заработной платы отражают индексы постоянного состава и структурных сдвигов:

 (16)

 (17)

Все три индекса увязываются в систему:

I перем.сост = I пост.сост\* I стр.сд (18)

**II. АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

2.1 Статистическое изучение состава и структуры фонда заработной платы предприятия

Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат социального характера.

Плановая величина фонда заработной платы (ФЗП) может быть определена различными способами:

1.Метод прямого счета:

, (19)

где Чсп - среднесписочная плановая численность работающих, человек;

Зпср - средняя заработная плата 1 работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями, руб.

С помощью данного метода общий фонд заработной платы может быть рассчитан исходя как из численности работающих и их заработной платы в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

2.Нормативный метод расчета:

, (20)

где Q - общий объем выпускаемой продукции в плановом периоде, руб.;

Нзп - норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции, руб.

При обосновании норматива заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции предприятие должно учитывать планируемое изменение производительности труда, ожидаемый уровень инфляции и планируемое изменение реальной заработной платы своих работников. Состав фонда заработной платы и осуществляемые из него выплаты являются в России объектом государственного регулирования.

В состав фонда заработной платы входят:

- начисленные предприятиями и организациями суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное время;

- оплата за неотработанное время;

- стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные доплаты и регулярные выплаты с режимом работы и условиями труда;

- регулярные выплаты на питание, жилье и топливо.

Оплата за отработанное время включает: заработную плату, начисленную по тарифным ставкам и окладам, по сдельным расценкам, в процентах от выручки за реализованную продукцию, стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты; премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты; стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессии и т. п.); компенсационные выплаты и доплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (работа во вредных или опасных условиях, работа в ночное время, сверхурочная работа и т. д.) и другие выплаты. Сюда входит оплата труда лиц, принятых по совместительству, и оплата труда работников несписочного состава. В статистической отчетности оплата труда несписочного состава не учитывается в фонде оплаты труда списочного состава и показывается отдельно.

Оплата за неотработанное время - это различного рода выплаты, которые включают как оплату неотработанных часов в пределах рабочего дня, так и оплату неотработанных человеко-дней, в том числе: оплата ежегодных и дополнительных отпусков, оплата дополнительных отпусков, предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством); оплата учебных отпусков и оплата периодов профессиональной переподготовки работников; оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных и общественных обязанностей; оплата льготных часов подростков, суммы, выплаченные работникам за счет средств предприятий, вынуждено работавшим неполное время по инициативе администрации; оплата простоев не по вине работника и другие выплаты.

К единовременным поощрительным выплатам относятся единовременные (разовые) премии, вознаграждение по итогам за год и выслугу лет, компенсации за неиспользованный отпуск, дополнительные выплаты при предоставлении отпуска, стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций и другие выплаты.

Расходы на питание, жилье и топливо включают: стоимость бесплатно предоставляемых работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством), стоимость бесплатного или по льготным ценам питания (сверх предусмотренного законодательством); стоимость бесплатно предоставляемого жилья и коммунальных услуг работникам отраслей или суммы денежной компенсации за не предоставление их бесплатно (в соответствии в законодательством), стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

Фонд заработной платы исчисляется за месяц, квартал и год. Годовой фонд заработной платы равен сумме месячных фондов. Исходя из фонда заработной платы определяется уровень средней заработной платы как для предприятий и организаций, так и для отрасли и экономики в целом. Данные о фонде заработной платы необходимы:

- для определения издержек на рабочую силу;

- для построения счета образования доходов в СНС;

- для определения валового внутреннего продукта распределительным методом.

Данные о фонде заработной платы как на уровне экономики в целом, так и на уровне отдельных отраслей и секторов экономики широко применяются при построении межотраслевого баланса, производственных функций и других эконометрических моделей, используемых для анализа структуры экономики, экономического роста и уровня жизни. Затраты на оплату труда являются важнейшим, а во многих отраслях экономики и самым значительным компонентом себестоимости продукции.

Фонд заработной платы на отдельных предприятиях учитывается по отдельным категориям персонала. Структура фонда заработной платы для отдельных категорий работников весьма различна, что подтверждает ее анализ как по персоналу в целом, так и по отдельным его категориям в различных отраслях экономической деятельности.

Данные о структуре фонда оплаты труда и абсолютных выплатах по отдельным компонентам, особенно в части оплаты за отработанное время на отраслевом уровне, необходимы для разработки политики в области заработной платы и заключения отраслевых коллективных трудовых соглашений между организациями предпринимателей и трудящихся.

При анализе фонда заработной платы по категориям рабочих в промышленности и некоторых других сферах материального производства выделяют фонды часовой, дневной и месячной заработной платы.

Фонд часовой заработной платы включает часовой фонд заработной платы, а также часы, не отработанные, но подлежащие оплате согласно действующему законодательству, оплату льготных часов подростков, оплату внутрисменных простоев не по вине работника, оплату сверхурочной работы и др. Дневной фонд представляет собой оплату за фактически отработанные человеко-дни.

Месячный (или полный фонд) заработной платы включает дневной фонд заработной платы и остальные выплаты за неотработанное время, единовременные и поощрительные выплаты, выплаты на питание, жилье и топливо.

По динамике часового, дневного и месячного фондов и соотношению между ними можно судить об организации производства и использовании рабочего времени на предприятии. Превышение темпов роста часового фонда зарплаты над темпами роста дневного фонда свидетельствует об эффективном использовании рабочего дня, о том, что рост зарплаты происходит за счет выплат, которые связаны непосредственно с выпуском продукции. Данные о часовом, дневном и месячном фондах используются для расчета среднего уровня зарплаты рабочих за отработанные час, день и месяц, анализа соотношений динамики часовой, дневной и месячной производительности труда и соответствующих показателей средней зарплаты рабочих.

Выплаты социального характера. В состав выплат социального характера, которые осуществляют предприятия и организации, включаются компенсации и социальные льготы, предоставляемые работникам на лечение, отдых, проезд, трудоустройство и другие цели. Выплаты социального характера не включаются в заработную плату работников, но они являются составным элементом доходов лица как наемного работника, занятого на том или ином предприятии.

К выплатам социального характера относятся: надбавки к пенсиям работающим на предприятии и единовременные пособия уходящим на пенсию работникам за счет средств предприятия; страховые платежи, уплачиваемые работникам по договорам страхования за счет средств предприятия, взносы на добровольное медицинское страхование и расходы по оплате услуг организаций здравоохранения, оказываемых работникам за счет предприятия; выходные пособия при прекращении трудового договора и суммы, выплачиваемые уволенным работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией предприятия, сокращением штатов; оплата проезда к месту работы, разовая материальная помощь по семейным обстоятельствам; стипендии работникам, обучающимся в дневных высших и средних учебных заведениях по направлению предприятий, и другие выплаты и расходы предприятия.

Часть выплат социального характера производится на основе действующего трудового законодательства, а их значительная часть – на основе коллективных трудовых соглашений между администрацией и организациями трудящихся.

Помимо фонда заработной платы и выплат социального характера работники предприятий могут получать доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятий и организаций. Предприятия выплачивают страховые взносы и пенсионный фонд, фонд социального страхования и фонд обязательного медицинского страхования, государственный фонд занятости.

Работники получают форменную одежду бесплатно или по льготным ценам, им выдают спецодежду и спецобувь, предоставляют лечебно-профилактическое питание, предприятия арендуют помещения для проведения учебных, культурно-массовых, спортивных и других мероприятий.

Информация об этих расходах предприятий и организаций, прямых выплатах работникам, расходах на социальные мероприятия, профессиональную переподготовку необходима при определении доходов работников, вознаграждений наемных работников для СНС и определении расходов на рабочую силу.

Рассмотрим применение статистических методов в изучении состава и структуры ФЗП предприятия на основе данных ЗАО «Карабашмедь».

Таблица 1 Состав и структура фонда заработной платы предприятия

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид оплаты | Сумма зарплаты, тыс. руб. | | | |
| 2006г. | 2007г. | | Отклонение отч. от баз. |
| план | факт |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих | 180200 | 181600 | 185250 | +5050 |
| 1.1. По сдельным расценкам | 161300 | 162600 | 165800 | +4500 |
| 1.2. Премии за производственные результаты | 18900 | 19000 | 19450 | +550 |
| 2. Постоянная часть оплаты труда рабочих | 41720 | 42000 | 47090 | +5370 |
| 2.1. Повременная оплата труда по тарифным ставкам | 34720 | 34900 | 35090 | +370 |
| 2.2. Доплаты | 7000 | 7100 | 12000 | +5000 |
| 2.2.1. за сверхурочное время работы | --- | --- | 800 | +800 |
| 2.2.2. за стаж работы | 7000 | 7100 | 7200 | +200 |
| 2.2.3. за простои по вине предприятия | --- | --- | 4000 | +4000 |
| 3. Всего оплата труда рабочих без отпускных | 221920 | 223600 | 232340 | +10420 |
| 4. Оплата отпусков рабочих | 23800 | 24300 | 25010 | +1210 |
| 4.1. относящаяся к переменной части | 16800 | 17000 | 17550 | +750 |
| 4.2. относящаяся к постоянной части | 7000 | 7300 | 7460 | +460 |
| 6. Общий фонд заработной платы | 245720 | 247900 | 257350 | +11630 |
| В том числе:  переменная часть  постоянная часть | 197000  48720 | 198600  49300 | 202800  54550 | +5800  +5830 |
| 7.Удельный вес в общем фонде зарплаты,%  переменной части  постоянной части | 80,0  20,0 | 80,0  20,0 | 79,0  21,0 | -1,0  +1,0 |

В таблице 1 представлена структура фонда заработной платы исследуемого предприятия в факте за базисный год, в плане и в факте за отчетный год.

Найдем доли составляющих ФЗП предприятия и посмотрим, как они изменились в отчетном году по сравнению с базисным.

Зарплата по сдельным расценкам:

 (21)

 (22)

где  и  зарплата по сдельным расценкам соответственно в базисном и в отчетном году,

 и  - фонд заработной платы соответственно в базисном и в отчетном году.

Премии за производственные результаты:

 (23)

 (24)

где  и  - премии за производственные результаты, начисленные соответственно в базисном и в отчетном году;

Повременная оплата труда по тарифным ставкам:

 (25)

 (26)

где  и  - оплата труда по тарифным ставкам соответственно в базисном и в отчетном году.

Доплаты:

За сверхурочное время:

 (27)

где  - доплата за сверхурочное время в отчетном году.

За стаж работы:

 (28)

 (29)

где  и  - доплата за стаж работы соответственно в базисном и в отчетном году.

За простои по вине предприятия:

 (30)

где  - доплата за простои по вине предприятия в отчетном году.

Оплата неотработанного времени (отпусков):

Переменной части ФЗП:

 (31)

 (32)

где  и  - оплата отпусков переменной части соответственно в базисном и в отчетном году.

Постоянной части ФЗП:

 (33)

 (34)

где  и  - оплата отпусков постоянной части

соответственно в базисном и в отчетном году.

Таблица 2 Статистическое изучение состава и структуры фонда заработной платы предприятия

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Составляющие ФЗП | 2006 год | | 2007 год | | | | Абс. отклон. отч. от базиса, тыс. руб. |
| фактически начислено, тыс. руб. | доля в общем ФЗП, % | плановое начисление, тыс. руб. | фактически начислено, тыс. руб. | доля факта в общем ФЗП,% | абс. откл. факта от плана, тыс. руб. |
| ЗП по сдельным расценкам | 161300 | 65,6 | 162600 | 165800 | 64,4 | +3200 | +4500 |
| Премии за производственные результаты | 18900 | 7,7 | 19000 | 19450 | 7,6 | +450 | +550 |
| ЗП по тарифным ставкам | 34720 | 14,2 | 34900 | 35090 | 13,6 | +190 | +370 |
| Доплаты за сверхурочное время работы | --- | --- | --- | 800 | 0,3 | +800 | +800 |
| Доплаты за стаж работы | 7000 | 2,8 | 7100 | 7200 | 2,8 | +100 | +200 |
| Доплаты за простои по вине предприятия | --- | --- | --- | 4000 | 1,6 | +4000 | +4000 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |

Окончание таблицы 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Оплата отпусков рабочих, в том числе:  Переменной части  Постоянной части | 16800  7000 | 6,8  2,9 | 17000  7300 | 17550  7460 | 6,8  2,9 | +550  +160 | +750  +460 |
| Итого: | 245720 | 100 | 247900 | 257350 | 100 | +9450 | +11630 |

Найдя доли составляющих в общем ФЗП предприятия (таблица 2), можно сделать вывод, что наибольший удельный вес имеет зарплата по сдельным расценкам (64,4-65,6%). В отчетном году по сравнению с базисным доли составляющих незначительно изменились: доля ЗП по сдельным расценкам уменьшилась на 1,2%, доля премий за производственные результаты уменьшилась на 0,1%, доля ЗП по тарифным ставкам уменьшилась на 0,6%, доля доплат за сверхурочное время работы составила 0,3%, доля доплат за стаж работы осталась без изменения, доплат за простои по вине предприятия составила 1,6% ФЗП, доля оплаты неотработанного времени осталась без изменения (9,7%).

Для наглядности представим состав ФЗП в виде диаграммы, где ясно видно, что наибольший удельный вес в ФЗП имеет оплата труда рабочих по сдельным расценкам (рис.1):

Рис.1. Доли составляющих в общем ФЗП

2.2 АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ФЗП

**1.Расчет показателей динамики ФЗП**

Для характеристики изменения ФЗП применяются следующие показатели: абсолютный прирост (), коэффициент роста (), коэффициент прироста (), темп роста (), темп прироста (), абсолютное значение 1% прироста ().

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

 (35)

Коэффициент роста () есть отношение ФЗП отчетного года к ФЗП базисного года:

 (36)

Коэффициент прироста () равен коэффициенту роста минус единица:

 (37)

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

 (38)

Темп прироста равен темпу роста минус 100%:

 (39)

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

 (40)

Найдем общий индекс выполнения плана:

 (41)

где  - фонд заработной платы, предусмотренный планом в отчетном году.

Он равен 104%. Это означает, что величина фактического ФЗП в отчетном году превышает плановый на 4%.

Таблица 3 Показатели динамики ФЗП предприятия

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показ. динамики | Абсол. прирост,  тыс. руб. | Коэф. роста,  ,% | Коэф. прироста,  ; | Темп роста  % | Темп прироста,  ,% | Абс. знач. 1% прироста, тыс. руб. |
| Динамика ФЗП | 11630 | 1,047 | 0,047 | 104,7 | 4,7 | 2474,47 |

Из данных расчетов можно сделать вывод, что ФЗП в отчетном году по сравнению с базисным значительно изменился. Его абсолютный прирост составил 11630 тыс. руб. Темп роста ФЗП составил 4,7%. Абсолютное значение прироста на 1% равно 2474,47. Этот показатель означает, что каждый процент прироста составляет 2474,47 тыс. руб.

В 2007 году фактический ФЗП превысил плановый в среднем на 4% за счет незапланированных выплат за простои по вине предприятия и сверхурочное время работы.

**2. Количественная оценка факторов, определяющих динамику ФЗП**

Рассмотрим факторы, определяющие динамику ФЗП (таблица 4)

Таблица 4 Исходные данные для факторного анализа динамики ФЗП

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы, влияющие на изменение ФЗП | 2006г. | 2007г. |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 4866,7 | 4901,68 |
| Средний уровень оплаты труда, тыс. руб. | 45,6 | 47,4 |

Влияние каждого фактора на изменение фонда заработной платы определяют следующим образом:

- прирост или уменьшение фонда заработной платы в связи с изменением численности работающих:

 (42)

где  - средний уровень оплаты труда в базисном году,

 и  - среднесписочная численность работников соответственно в базисном и в отчетном году.

- прирост или уменьшение фонда заработной платы за счет изменения уровня оплаты труда:

 (43)

где  - средний уровень оплаты труда в отчетном году.

Таблица 5 Динамика ФЗП под действием различных факторов

|  |  |
| --- | --- |
| Факторы динамики ФЗП | Динамика ФЗП, тыс.руб. |
| Изменение численности работающих | 1595,09 |
| Изменение уровня оплаты труда | 8823,02 |

На динамику ФЗП оказали влияние такие факторы, как изменение численности работников  и изменение среднего уровня оплаты труда .

Динамика ФЗП предприятия напрямую зависит от динамики среднего уровня оплаты труда, для расчета которой используются индексы переменного, постоянного состава и влияния структурных сдвигов.

Индекс переменного состава рассчитывается по следующей формуле:

 (44)

Он показывает динамику среднего уровня оплаты труда под влиянием двух факторов:

- изменения заработной платы у различных групп и категорий работников;

- структурных изменений в составе работающих, т.е. соотношения между численностью работников с высоким и низким уровнем оплаты труда.

Для устранения влияния структурного фактора следует воспользоваться индексом фиксированного состава заработной платы, который рассчитывается по следующей формуле:

 (45)

Индекс постоянного состава отражает среднее изменение заработной платы у отдельных групп работников.

Влияние структурного фактора можно определить с помощью индекса структурных сдвигов:

 (46)

Индекс структурных сдвигов характеризует, каким образом изменился средний уровень заработной платы в зависимости от изменения удельного веса численности работников с различным уровнем заработной платы.

Таблица 6 Динамика среднего уровня оплаты труда под действием различных факторов

|  |  |
| --- | --- |
| Факторы, влияющие на динамику среднего уровня оплаты труда | Динамика среднего уровня оплаты труда, % |
| Изменение зарплаты у различных групп и категорий работников; | +3,99 |
| Структурные изменения в составе работающих | +3,99 |
| Изменение зарплаты у отдельных групп работников | +3,95 |
| Изменение удельного веса численности работников с различным уровнем заработной платы | +0,04 |

Таким образом, вследствие изменения зарплаты у различных групп и категорий работников средний уровень оплаты труда увеличился на 3,99%; под влиянием изменения зарплаты у отдельных групп работников средний уровень оплаты труда увеличился на 3,95%; в результате изменения удельного веса численности работников с различным уровнем заработной платы средний уровень увеличился на 0,04%.

**III СОДЕРЖАНИЕ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПО ФЗП ПРЕДПРИЯТИЯ**

Статистическая отчетность на предприятии заполняется по форме № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников».

Организации, не являющиеся субъектами малого предпринимательства, средняя численность работников которых превышает 15 человек (включая работающих по договорам гражданско-правового характера и совместительству), сведения о численности и заработной плате заполняют за отчетный месяц. Организации, не являющиеся субъектами малого предпринимательства, средняя численность работников которых не превышает 15 человек (включая работающих по договорам гражданско-правового характера и совместительству), указанные сведения заполняют ежеквартально - за период с начала года, а разделы 2 и 3 формы - за год.

Если организации в отчетном периоде не начисляли заработную плату и другие выплаты, то сведения по форме № П-4 представляются без заполнения этих данных.

Численность и начисленная заработная плата работников.

Оплата труда показывается в фонде заработной платы, суммы стипендии, выплачиваемые лицам, с которыми заключен гражданско-правовой договор, показываются в выплатах социального характера.

Фонд заработной платы - это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные организациями суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания, жилья, топлива, носящая систематический характер.

В состав выплат социального характера включаются выплаты, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности, на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из государственных социальных внебюджетных фондов).

При составлении формы № П-4 показываются начисленные за отчетный период (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний в соответствии с законодательством) денежные суммы независимо от источников их выплаты, статей смет и предоставленных налоговых льгот в соответствии с платежными документами, по которым с работниками производятся расчеты по заработной плате, премиям и т.д., независимо от срока их фактической выплаты.

Суммы, начисленные за ежегодные и дополнительные отпуска, включаются в фонд заработной платы отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в фонд заработной платы следующего месяца.

Выплаты в натуральной форме в виде товаров (работ, услуг) учитываются по стоимости этих товаров (работ, услуг), исходя из их рыночных цен (тарифов) на дату начисления, а при государственном регулировании цен (тарифов) на эти товары (работы, услуги) - исходя из государственных регулируемых розничных цен.

В случае если товары, продукты, питание, услуги предоставлялись по ценам (тарифам) ниже рыночных, то в фонде заработной платы или выплатах социального характера учитывается дополнительная материальная выгода, полученная работниками в виде разницы между рыночной стоимостью товаров, продуктов, питания, услуг и суммой, фактически уплаченной работниками.

Включению в фонд заработной платы в частности подлежат

- 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 продажи продукции (выполнения работ и оказания услуг), в долях от прибыли;

- денежное вознаграждение лиц, замещающих государственные и муниципальные должности Российской Федерации;

- стоимость товаров или продуктов, выданных работникам в порядке натуральной оплаты труда;

- гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;

- оплата специальных перерывов в работе в соответствии с законодательством;

- разница в окладах работникам, трудоустроенным из других организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;

- разница в окладах при временном заместительстве;

- суммы индексации (компенсации, пени) за несвоевременную выплату заработной платы и в связи с повышением стоимости жизни;

- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по районным коэффициентам; коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах; процентным надбавкам к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностям;

- доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах;

- доплаты за работу в ночное время;

- доплаты за многосменный режим работы;

- оплата работы в выходные и праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы;

- оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверхнормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, и в других случаях, установленных законодательством;

- доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно;

- надбавки за вахтовый метод работы, выплаченные при выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы;

- надбавки к заработной плате, выплаченные работникам в связи с подвижным (разъездным) характером работы;

- надбавки работникам, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплаченные за каждый календарный день пребывания на месте производства работ;

- полевое довольствие;

- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне, знание иностранного языка, ученые степени, квалификационный разряд, классный чин, дипломатический ранг, за особые условия государственной службы и т.п.);

- ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;

- премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие систематический характер, независимо от источников их выплаты;

- оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов организаций, привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы в данную организацию, согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащих, лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям.

- оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.

Оплата за неотработанное время:

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

- оплата дополнительных, сверхпредусмотренных законодательством, отпусков, предоставленных работникам в соответствии с коллективным договором;

- оплата льготных часов подростков, инвалидов I и II групп, женщин, работающих в сельской местности, женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми к выполнению государственных или общественных обязанностей;

- оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на уборку сельскохозяйственных культур и заготовку кормов;

- оплата работникам за дни медицинского осмотра (обследования), сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;

- оплата простоев не по вине работника;

- оплата дней невыхода на работу по болезни за счет средств организации (кроме пособий по временной нетрудоспособности);

- суммы, выплаченные за счет средств организации, за неотработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации.

Единовременные поощрительные и другие выплаты:

- единовременные премии независимо от источников их выплаты;

- вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

- материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;

- дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх отпускных сумм в соответствии с законодательством);

- стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций;

- другие единовременные поощрительные выплаты (в связи с праздничными днями и юбилейными датами, стоимость подарков работникам и др.).

Оплата питания, жилья, топлива:

- стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);

- оплата (полностью или частично) организацией питания работников в денежной или натуральной формах (сверх предусмотренной законодательством), в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов;

- стоимость бесплатно (полностью или частично) предоставленных работникам отдельных отраслей экономики, органов государственной власти (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредоставление их бесплатно;

- суммы, уплаченные организацией в порядке возмещения расходов работников (сверхпредусмотренных законодательством) по оплате жилого помещения (квартирной платы, места в общежитии, найма) и коммунальных услуг;

- оплата (полностью или частично) предоставленного работникам топлива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проделанной курсовой работы были рассмотрены формы и системы оплаты труда, применяемые, в частности, на предприятии ЗАО «Карабашмедь», также изучена степень их распространенности. Наиболее распространена сдельно-премиальная система оплаты труда.

Также были изучены состав и структура фонда заработной платы предприятия, где можно наблюдать ее динамику; проанализирован фонд заработной платы путем расчета различных показателей динамики. В отчетном году по сравнению с базисным наблюдается прирост ФЗП на 4,7%, где каждый процент прироста составляет 2474,47 тыс. руб.

На динамику ФЗП оказали влияние два фактора. Прирост ФЗП за счет изменения численности работников составил 1595,09 тыс. руб., а прирост ФЗП в связи с изменением среднего уровня оплаты труда составил 8823,02 тыс. руб.

Также было изучено содержание статистической отчетности по ФЗП предприятия.

Таким образом, статистическое изучение фонда заработной платы необходимо на всех предприятиях и организациях, поскольку благодаря статистическим расчетам это позволяет проводить экономию на предприятиях, точно рассчитывать распределение финансовых средств, рационально формировать фонд оплаты труда; а усовершенствование управления может привести к дальнейшему экономическому процветанию предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамов В.Е., Ильенкова С.Д., Сиротина Т.П. Экономика и статистика фирм. – М.: Финансы и статистика, 2002.

2. Акиншина Н.К. Практикум по статистике труда: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Финансы и статистика, 1981. – 184 с.

3. Годин А.М. Статистика: Учебник. – М. Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2003.- 472 с.

4. Горемыкина Т.К. Статистика промышленности. – М.: МГИУ, 2003.

5. Ильенкова С.Д., Орехов С.А. и др. Экономико-статистический анализ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

6. Казинец Л.С. Темпы роста и структурные сдвиги в экономике. М.: Экономика, 1981.

7. Общая теория статистики: Статистическая методология в изучении коммерческой деятельности: Учебник / А.И. Харламов, О.Э. Башина, В.Т. Бабарин и др. – М.: Финансы и статистика, 2001.

8. Практикум по теории статистики / Под ред. Р.А. Шмойловой. М.: Финансы и статистика, 1998.

9. Шмойлова Р.А. Теория статистики: Учебник. М.: Финансы и статистика, 2001.

10. Экономическая статистика: учебник / Под ред. Ю.Н. Иванова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 480 с.