

АНАЛИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УРОВНЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 ноября 2007 г. № 160 приняты Методические рекомендации по формированию и распределению фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства. Указанный документ содержит методику комплексного анализа организации заработной платы на предприятии, результаты которого используются с целью обоснования внутрифирменной политики оплаты труда и размера средств, направляемых на оплату труда.

Окончание. Начало в № 1 за 2009 год.

Татьяна Николаевна
ДОЛИНИНА

Заведующая кафедрой
статистики, бухгалтерского учета,
анализа и аудита
Белорусского государственного
технологического университета,
кандидат экономических наук,
доцент

Анализ состава, структуры и динамики фонда заработной платы работников УП «Омега»

УП «Омега» – промышленное предприятие, относящееся к отрасли «машиностроение и металлообработка», расположенное в г. Минске. В его составе, помимо структурных подразделений, занятых изготовлением продукции в соответствии с основным видом деятельности, имеются подразделения, продукция (работы, услуги) которых относится к другим (неосновным) видам деятельности (фирменный магазин, столовая). У предприятия существует проблема недостатка кадров, в частности, рабочих необходимых профессий и квалификации. Кроме того, наблюдается интенсивное движение рабочей силы, в т.ч. высокая текучесть кадров рабочих профессий, имеют место потери рабочего времени (см. «ЭФУ», 2008 г., № 8).

Данные об использовании фонда заработной платы персонала основной деятельности УП «Омега» в отчетном и предыдущем периодах представлены в таблице 2.

2

Таблица

Анализ динамики и структуры фонда заработной платы работников основной деятельности УП «Омега» в отчетном году

| Состав фонда заработной платы | Сумма выплат, млн. руб. | | | Структура фонда заработной платы, % | | |
|-------------------------------|-------------------------|--------------|---------------------------------------|-------------------------------------|--------------|---------------------------------------|
| | Предыдущий год | Отчетный год | Отклонение от предыдущего года (+, -) | Предыдущий год | Отчетный год | Отклонение от предыдущего года (+, -) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Фонд заработной платы | 15 595 | 24 352 | +8 757 | 100,0 | 100,0 | - |

Продолжение таблицы 2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
| 1.1. Зарботная плата за выполненную работу и отработанное время | 8 870 | 12 732 | +3 862 | 56,88 | 52,28 | -4,60 |
| 1.1.1. Тарифный фонд заработной платы | 6 911 | 9 715 | +2 804 | 44,32 | 39,89 | -4,43 |
| 1.1.1.1. Зарботная плата, начисленная работникам на основе тарифных ставок за отработанное время | 3 585 | 5 154 | +1 569 | 22,99 | 21,16 | -1,83 |
| 1.1.1.2. Зарботная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам без сдельного приработка | 2 735 | 3 772 | +1 037 | 17,54 | 15,49 | -2,05 |
| 1.1.1.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) | 527 | 670 | +143 | 3,38 | 2,75 | -0,63 |
| 1.1.1.4. Прочие выплаты за выполненную работу и отработанное время (оплата труда за продукцию, признанную браком; выплата межразрядной разницы работникам, выполняющим работы ниже присвоенных разрядов; доплаты низкооплачиваемым работникам и др.) | 64 | 119 | +55 | 0,41 | 0,49 | +0,08 |
| 1.1.2. Сдельный приработок | 1 959 | 3 017 | +1 058 | 12,56 | 12,39 | -0,17 |
| 1.2. Выплаты стимулирующего характера | 4 404 | 7 840 | +3 436 | 28,24 | 32,19 | +3,95 |
| 1.2.1. Регулярные выплаты стимулирующего характера | 3 068 | 4 768 | +1 700 | 19,67 | 19,58 | -0,09 |
| 1.2.1.1. Надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам за профессиональное мастерство, классность, высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы | 351 | 477 | +126 | 2,25 | 1,96 | -0,29 |
| 1.2.1.2. Премии, начисляемые ежемесячно, ежеквартально за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности | 2 694 | 4 120 | +1 426 | 17,27 | 16,92 | -0,35 |
| 1.2.1.3. Премии, начисленные по специальным системам | 3 | 144 | +141 | 0,02 | 0,59 | +0,57 |
| 1.2.1.4. Прочие регулярные выплаты стимулирующего характера | 20 | 27 | +7 | 0,13 | 0,11 | -0,02 |
| 1.2.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера | 1 336 | 3 072 | +1 736 | 8,57 | 12,61 | +4,04 |
| 1.2.2.1. Единовременные (разовые) премии | 412 | 576 | +164 | 2,64 | 2,36 | -0,28 |
| 1.2.2.2. Вознаграждения по итогам работы за год | 840 | 1 732 | +892 | 5,39 | 7,11 | +1,72 |
| 1.2.2.3. Единовременная материальная помощь | 4 | 429 | +425 | 0,03 | 1,76 | +1,73 |
| 1.2.2.4. Вознаграждения к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям | 8 | 181 | +173 | 0,05 | 0,74 | +0,69 |
| 1.2.2.5. Прочие единовременные выплаты стимулирующего характера | 72 | 154 | +82 | 0,46 | 0,63 | +0,17 |
| 1.3. Выплаты компенсирующего характера | 843 | 1 351 | +508 | 5,40 | 5,55 | +0,15 |
| 1.3.1. Доплаты за работу во вредных условиях | 328 | 563 | +235 | 2,10 | 2,31 | +0,21 |
| 1.3.2. Доплаты за ненормированный рабочий день | 3 | 2 | -1 | 0,02 | 0,01 | -0,01 |
| 1.3.3. Доплаты за работу в ночное время | 206 | 367 | +161 | 1,32 | 1,51 | +0,19 |
| 1.3.4. Доплаты за работу в государственные праздники, выходные и праздничные дни, которые в графике работы (сменности) не предусмотрены как рабочие | 278 | 381 | +103 | 1,78 | 1,56 | -0,22 |
| 1.3.5. Оплата сверхурочной работы | 24 | 31 | +7 | 0,15 | 0,13 | -0,02 |
| 1.3.6. Прочие выплаты компенсирующего характера | 4 | 7 | +3 | 0,03 | 0,03 | 0,00 |
| 1.4. Оплата за неотработанное время | 1 470 | 2 420 | +950 | 9,43 | 9,94 | +0,51 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| 1.4.1. Оплата трудовых и социальных отпусков | 1 315 | 2 180 | +865 | 8,43 | 8,95 | +0,52 |
| 1.4.2. Оплата отпусков в связи с обучением | 86 | 147 | +61 | 0,56 | 0,61 | 0,05 |
| 1.4.3. Оплата отпусков, предоставляемых по инициативе нанимателя | - | - | - | - | - | - |
| 1.4.4. Оплата простоев не по вине работника | 8 | 12 | +4 | 0,05 | 0,05 | - |
| 1.4.5. Прочие выплаты за неотработанное время | 61 | 81 | +20 | 0,39 | 0,33 | -0,06 |
| 1.5. Другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы | 8 | 9 | +1 | 0,05 | 0,04 | -0,01 |
| 1.5.1. Стоимость бесплатно предоставляемого питания | - | - | - | - | - | - |
| 1.5.2. Стоимость льгот по проезду | - | - | - | - | - | - |
| 1.5.3. Прочие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы | 8 | 9 | +1 | 0,05 | 0,04 | -0,01 |
| 2. Фонд заработной платы | 15 595 | 24 352 | +8 757 | 100,0 | 100,0 | - |
| 2.1. Фонд заработной платы, включаемый в затраты на производство и реализацию продукции | 15 577 | 22 662 | +7 085 | 99,88 | 93,06 | -6,82 |
| 2.2. Выплаты из прибыли | 18 | 1 690 | +1 672 | 0,12 | 6,94 | +6,82 |

Как видно из таблицы 2, в структуре фонда заработной платы, включаемого в затраты на производство и реализацию продукции, наблюдалось сокращение доли выплат за выполненную работу и отработанное время – с 56,87% в предыдущем году до 52,28% в отчетном, тарифной части фонда – с 44,32 до 39,89% (см. рис. 1). Процент выполнения

норм рабочими-сдельщиками в отчетном периоде увеличился. Так, если в предыдущем периоде эти нормы выполнялись на 172% $((17,54 + 12,56) / 17,54 \times 100)$, то в отчетном – уже на 180% $((15,49 + 12,39) / 15,49 \times 100)$. Это говорит о невысоком уровне нормирования труда на предприятии и, возможно, несоблюдении технологической дисциплины.

1

Рисунок

Структура фонда заработной платы работников УП «Омега»



Доля выплат стимулирующего характера увеличилась с 28,24% в предыдущем периоде до 32,19% в отчетном. В их структуре существенно выросла доля единовременных выплат – с 8,57 до 12,61%, что было связано с увеличением объема выплат из прибыли.

Несколько выросла доля выплат компенсирующего характера – с 5,40 до 5,55%. Произошло это за счет повышения доли выплат за работу во вредных условиях труда (с 2,10 до 2,31%), что с учетом высокого процента неявок по болезни требует внимания к вопросу улучшения условий труда работников. Положительным фактом является сокращение доли выплат за сверхурочные работы – с 0,15 до 0,13%. Это обусловлено сокращением удельного веса сверхурочных часов в бюджете рабочего времени (с 0,16 до 0,15%), а также уменьшением доли выплат за работу в праздничные и выходные дни (с 1,78 до 1,56%). Данное обстоятельство также связано с сокращением удельного веса часов, отработанных в выходные и праздничные дни, в бюджете рабочего времени (с 1,58 до 1,52%).

Стабильной остается доля выплат, связанных с оплатой простоев (0,05%) при незначительном изменении числа последних в календарном фонде времени работников (0,16% в отчетном году против 0,17% в предыдущем).

Следует отметить, что доля тарифного фонда заработной платы на предприятии является невысокой – 39,89% (ее величина, рекомендуемая нормативными документами, составляет 65%). Поэтому предприятию следует изыскать возможности улучшения структуры фонда заработной платы. В связи с этим необходимо обратить внимание на долю следующих выплат:

- за выполненную работу и отработанное время в части непроизводительных выплат, связанных с изготовлением забракованной продукции, исправлениями брака, отклонениями от технологического процесса, выплат межразрядной разницы работникам, выполняющим работы ниже присвоенных разрядов, доплат низкооплачиваемым работникам (их доля в отчетном периоде увеличилась с 0,41 до 0,49%, а сумма составила 119 млн. руб.);

- компенсирующего характера в части доплат за работу в сверхурочное время, праздничные и выходные дни, не предусмотренные графиком работы (их общая доля составила 1,69%, общая сумма – 412 млн. руб.);

- за неотработанное время, связанных с оплатой целодневных и внутрисменных простоев по вине организации (их доля в отчетном году составила 0,05%, сумма – 12 млн. руб.).

Указанные выплаты подлежат сокращению или ликвидации, а их суммарная доля (2,23%), эквивалентная 543 млн. руб., является резервом увеличения доли тарифного фонда заработной платы. Однако следует отметить, что положительным фактом можно назвать сокращение суммарной доли перечисленных выплат с 2,40% в предыдущем году до 2,23% в отчетном.

Следует отметить, что в отчетном году имело место увеличение доли выплат из прибыли (до 6,94% против 0,12%). Это было обусловлено значительным ростом прибыли от реализации продукции. Использование прибыли на заработную плату вызвано необходимостью привлекать на предприятие и удерживать квалифицированных работников. В связи с этим необходимо проанализировать, является ли уровень заработной платы работников конкурентным.

Анализ уровня, динамики и дифференциации заработной платы

Информация об уровне, динамике и дифференциации заработной платы на предприятии представлена в таблицах 3-5. Данные таблицы 3 свидетельствуют о том, что в предыдущем и отчетном годах имел место относительно высокий уровень заработной платы. В отчетном году он на 0,95% превысил запланированный уровень (956,3 тыс. руб.). Это значительно выше, чем в среднем по городу (755,9 тыс. руб.), республике (590,7 тыс. руб.), отрасли (639,4 тыс. руб.). При этом наблюдался интенсивный рост номинальной заработной платы. Темпы роста заработной платы в отчетном году составили 134,9%, что выше среднеотраслевых темпов роста (128,4%).

3

Таблица

Анализ уровня и динамики заработной платы работников УП «Омега» в отчетном году

| Показатель | Предыдущий год | Отчетный год | | Темп изменения к предыдущему году, % (гр. 3 · 100 / гр. 2) |
|---|----------------|-------------------|-----------------------|---|
| | | Фактически за год | Фактически за декабрь | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Номинальная среднемесячная заработная плата, тыс. руб. | | | | |
| В среднем по предприятию, в т.ч. по категориям (группам) работников | 715,6 | 965,4 | 1 042,4 | 134,9 |
| 1. Персонал основной деятельности | 731,6 | 984,5 | 1 062,7 | 134,6 |
| 1.1. Рабочие | 679,7 | 927,3 | 980,1 | 136,4 |
| 1.2. Служащие | 902,6 | 1 184,8 | 1 355,2 | 131,3 |
| 1.2.1. Руководители | 1 101,4 | 1 440,8 | 1 514,4 | 130,8 |
| 1.2.2. Специалисты | 800,3 | 1 050,1 | 1 291,0 | 131,2 |
| 1.2.3. Другие служащие | 486,0 | 620,9 | 650,7 | 127,8 |
| 2. Персонал неосновной деятельности | 414,9 | 575,4 | 604,9 | 138,7 |
| В среднем по машиностроению и металлообработке | 498,0 | 639,4 | 709,1 | 128,4 |
| В среднем по г. Минску | 600,9 | 755,9 | 880,0 | 125,8 |
| В среднем по республике | 469,6 | 590,7 | 668,0 | 125,8 |
| В среднем по Минпрому | 571,5 | 676,6 | 742,1 | 118,4 |
| Темпы роста реальной среднемесячной заработной платы, в % к предыдущему году | | | | |
| В среднем по предприятию, в т.ч. по категориям (группам) работников | 123,7 | 126,1 | - | - |
| 1. Персонал основной деятельности | 124,0 | 125,8 | - | - |
| 1.1. Рабочие | 124,7 | 127,5 | - | - |
| 1.2. Служащие | 123,6 | 122,7 | - | - |
| 1.2.1. Руководители | 124,2 | 122,2 | - | - |
| 1.2.2. Специалисты | 123,7 | 122,6 | - | - |
| 1.2.3. Другие служащие | 113,4 | 119,4 | - | - |
| 2. Персонал неосновной деятельности | 129,1 | 129,6 | - | - |
| В среднем по машиностроению и металлообработке | 117,5 | 120,0 | - | - |
| В среднем по г. Минску | 122,0 | 117,6 | - | - |
| В среднем по республике | 121,5 | 117,6 | - | - |
| В среднем по Минпрому | 119,2 | 110,6 | - | - |

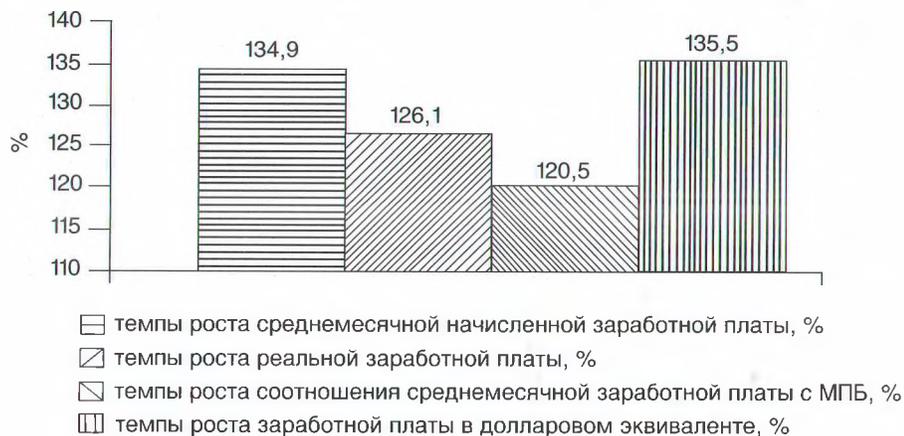
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---------|---------|---------|-------|
| <i>Справочно: индекс потребительских цен к предыдущему году, %</i> | 110,3 | 107,0 | – | – |
| Соотношение с минимальным потребительским бюджетом, % | | | | |
| В среднем по предприятию, в т.ч. по категориям (группам) работников | 312,1 | 376,2 | 393,1 | 120,5 |
| 1. Персонал основной деятельности | 319,1 | 383,7 | 400,9 | 120,2 |
| 1.1. Рабочие | 296,4 | 361,3 | 369,7 | 121,9 |
| 1.2. Служащие | 393,6 | 461,7 | 511,2 | 117,3 |
| 1.2.1. Руководители | 480,3 | 561,5 | 571,3 | 116,9 |
| 1.2.2. Специалисты | 349,0 | 409,2 | 487,0 | 117,2 |
| 1.2.3. Другие служащие | 211,9 | 242,0 | 245,5 | 114,2 |
| 2. Персонал неосновной деятельности | 180,9 | 224,2 | 228,2 | 123,9 |
| В среднем по машиностроению и металлообработке | 217,2 | 249,2 | 267,5 | 114,7 |
| В среднем по г. Минску | 262,1 | 294,6 | 332,0 | 112,4 |
| В среднем по республике | 204,8 | 230,2 | 252,0 | 112,4 |
| В среднем по Минпрому | 249,2 | 263,7 | 279,9 | 105,8 |
| <i>Справочно: минимальный потребительский бюджет, тыс. руб.</i> | 229,3 | 256,6 | 265,1 | 111,9 |
| Среднемесячная заработная плата в долларовом эквиваленте | | | | |
| В среднем по предприятию, в т.ч. по категориям (группам) работников | 332,1 | 449,9 | 486,6 | 135,5 |
| 1. Персонал основной деятельности | 339,5 | 458,8 | 496,1 | 135,1 |
| 1.1. Рабочие | 315,4 | 432,1 | 457,6 | 137,0 |
| 1.2. Служащие | 418,8 | 552,1 | 632,6 | 131,8 |
| 1.2.1. Руководители | 511,1 | 671,4 | 707,0 | 131,4 |
| 1.2.2. Специалисты | 371,4 | 489,3 | 602,7 | 131,7 |
| 1.2.3. Другие служащие | 225,5 | 289,3 | 303,8 | 128,3 |
| 2. Персонал неосновной деятельности | 192,5 | 268,1 | 282,4 | 139,3 |
| В среднем по машиностроению и металлообработке | 231,1 | 297,9 | 331,0 | 128,9 |
| В среднем по г. Минску | 278,8 | 352,2 | 410,8 | 126,3 |
| В среднем по республике | 217,9 | 275,3 | 311,9 | 126,3 |
| В среднем по Минпрому | 265,2 | 315,3 | 346,5 | 118,9 |
| <i>Справочно: средневзвешенный курс долл. США, руб.</i> | 2 155,0 | 2 146,0 | 2 142,0 | 99,6 |

Существенно увеличилась покупательная способность заработной платы (см. рис. 2). Так, реальная заработная плата на предприятии в отчетном году выросла на 26,1%, ее соотношение с минимальным потребительским бюджетом – на 20,5%, оплата труда в долларовом эквиваленте – на 35,5% (на фоне удешевления доллара на 0,4%).

2

Рисунок

Динамика заработной платы работников УП «Омега» в отчетном году



Существенный рост покупательной способности заработной платы привел к изменению распределения работников по уровню начисленной заработной платы с точки зрения социальных стандартов (см. табл. 4, рис. 3).

4

Таблица

Анализ распределения работников организации по уровню начисленной работникам УП «Омега» заработной платы (по данным за май отчетного года)

| Показатель | | Сумма начисленной за май заработной платы, тыс. руб. | | | | | | | | |
|---------------------------------|----------------------|--|----------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|-------|
| | | Ниже БПМ | Ниже МПБ | 1-2 МПБ | 2-3 МПБ | 3-4 МПБ | 4-5 МПБ | 5-6 МПБ | Свыше 6 МПБ | Всего |
| 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Численность работников, человек | Май предыдущего года | 2 | 32 | 280 | 520 | 535 | 288 | 104 | 52 | 1 813 |
| | Май отчетного года | - | 5 | 122 | 190 | 617 | 475 | 303 | 190 | 1 902 |

Окончание таблицы 4

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
|--|----------------------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|------|--------|
| Изменение численности, человек | -2 | -27 | -158 | -330 | +82 | +187 | +199 | +138 | +89 | |
| Доля работников от их общей численности, % | Май предыдущего года | 0,11 | 1,76 | 15,44 | 28,68 | 29,51 | 15,89 | 5,74 | 2,87 | 100,00 |
| | Май отчетного года | - | 0,26 | 6,42 | 9,99 | 32,44 | 24,97 | 15,93 | 9,99 | 100,00 |
| Изменение доли работников, % | -0,11 | -1,50 | -9,02 | -18,69 | +2,93 | +9,08 | +10,19 | +7,12 | 0,00 | |
| Итого доля работников от их общей численности в отчетного года, % | 16,66 | | | 16,67 | | | 83,33 | | | |
| Итого изменение доли работников по сравнению с предыдущим годом, % | -29,33 | | | -29,32 | | | +29,32 | | | |

Данные, представленные в таблице 4, получены в результате перегруппировки (укрупнения) данных формы статистической отчетности № 3-труд «Отчет о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы за май отчетного года». В мае отчетного года на предприятии отсутствовали работники, которым была бы начислена заработная плата ниже бюджета прожиточного минимума. До 0,26% сократилась доля работников с заработной платой ниже МПБ (с 1,76% в мае предыдущего года), а доля работников с заработной платой выше трех МПБ увеличилась

на 29,3% и достигла 83,3%.

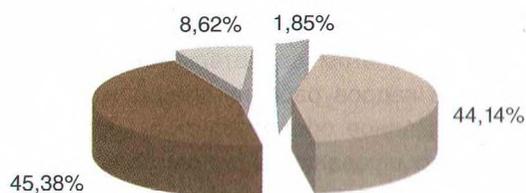
Данные таблицы 5 свидетельствуют о том, что более высокими темпами заработная плата росла у рабочих. Это правомерно в условиях их дефицита и высокой текучести. Различная динамика заработной платы по категориям работников обусловила соответствующие изменения в соотношении уровней их оплаты труда. Так, заработная плата рабочих в отчетном году составила 96,1% от среднего уровня по предприятию, тогда как в предыдущем году эта цифра равнялась 95,0%. Соответственно, средняя заработная плата служащих сократилась со 126,2 до 122,7%.

3

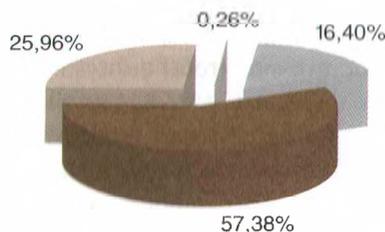
Рисунок

Распределение работников УП «Омега» по размеру начисленной заработной платы

Май предыдущего года



Май отчетного года



■ ниже МПБ ■ 1-3 МПБ ■ 3-5 МПБ ■ свыше 5 МПБ

■ ниже МПБ ■ 1-3 МПБ ■ 3-5 МПБ ■ свыше 5 МПБ

5

Таблица

Анализ дифференциации заработной платы работников УП «Омега» в отчетном году

| Категория (группа) персонала | Предыдущий год | | Отчетный год | | Темп роста среднемесячной заработной платы к предыдущему году, % | Изменение соотношения процентных пунктов (гр. 5 – гр. 3) | Декабрь отчетного года | |
|--|----------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| | Среднемесячная заработная плата, | Соотношение со среднемесячной заработной платой в организации, % | Среднемесячная заработная плата, тыс. руб. | Соотношение со среднемесячной заработной платой в организации, % | | | Среднемесячная заработная плата, тыс. руб. | Соотношение со среднемесячной заработной платой в организации, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| В среднем по организации, в т. ч. по категориям (группам) работников | 715,6 | 100,0 | 965,4 | 100,0 | 134,9 | 0,0 | 1042,4 | 100,00 |
| 1. Персонал основной деятельности | 731,6 | 102,2 | 984,5 | 102,0 | 134,6 | -0,2 | 1 062,7 | 101,9 |
| 1.1. Рабочие | 679,7 | 95,0 | 927,3 | 96,1 | 136,4 | +1,1 | 980,1 | 94,0 |
| 1.2. Служащие | 902,6 | 126,2 | 1 184,8 | 122,7 | 131,3 | -3,5 | 1 355,2 | 130,0 |
| 1.2.1. Руководители | 1 101,4 | 153,9 | 1 440,8 | 149,2 | 130,8 | -4,7 | 1 514,4 | 145,3 |
| 1.2.2. Специалисты | 800,3 | 111,9 | 1 050,1 | 108,8 | 131,2 | -3,1 | 1 291,0 | 123,8 |
| 1.2.3. Другие служащие | 486,0 | 67,9 | 620,9 | 64,3 | 127,8 | -3,6 | 650,7 | 62,4 |
| 2. Персонал неосновной деятельности | 414,9 | 58,0 | 575,4 | 59,6 | 138,7 | +1,6 | 604,9 | 58,0 |

Анализ показывает, что заработная плата на предприятии достаточна, чтобы выполнять воспроизводственную функцию. Что касается функции стимулирующей, то заработная плата достаточна для поддержания стимулов к труду на предприятии у руководства и специалистов, тогда как для

отдельных категорий рабочих она тем не менее недостаточна. Об этом свидетельствуют проблема недостатка кадров рабочих специальностей и их текучесть. Данное обстоятельство необходимо учесть при формировании политики оплаты труда на следующий плановый период.