Содержание

Введение……...3

Глава 1. Теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда.....7

1.1. Сущность заработной платы, системы, формы и виды оплаты труда.....7

1.2. Нормативно-правовое регулирование расчетов с персоналом по оплате труда.....14

1.3. Значение и информационная база экономического анализа в управлении трудовыми ресурсами.....30

Глава 2. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Пензахолод».....35

2.1. Краткая экономическая характеристика деятельности ОАО «Пензахолод» 35

2.2. Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда.....44

2.3. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда.....48

Глава 3. Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Пензахолод»64

3.1. Анализ использования трудовых ресурсов.....64

3.2. Анализ расходов на оплату труда.....70

3.3. Предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и снижению затрат на оплату труда.....78

Заключение…… 85

Список использованной литературы……88

Приложения..... 92

Введение

С необходимостью начисления и выплаты заработной платы сталкиваются практически все хозяйствующие субъекты, занятые как в предпринимательской деятельности, так и в бюджетной сфере.

В системе бухгалтерского учета любого предприятия учет труда и его оплаты по праву занимает одно из центральных мест.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль количества и качеством труда, использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность работы предприятия, так как заработная плата - это один из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Организация оплаты труда предполагает:

определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

В последнее десятилетие произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе в системе оплаты труда и сумм начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм[1].

Сложились новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда. Сегодня предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики деятельности и задач, стоящих перед ними.

Выполнение производственной программы и финансовое состояние

[1] Захарьин В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2009.

предприятия находятся в прямой зависимости от наличия и эффективного использования трудовых ресурсов. При изучении и управлении трудовыми ресурсами предприятия необходимо владеть методикой определения и анализа состояния и эффективности использования рабочей силы.

Для изучения эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия необходимо использовать показатели, характеризующие их состояние, обеспеченность и эффективность использования, владеть методикой их определения и уметь использовать для принятия управленческих решений. Управленческие решения руководством предприятий принимаются при внутрифирменном бюджетировании, когда необходимо принимать решения в процессе хозяйственной деятельности, при составлении текущих, перспективных и стратегических планов[2].

От эффективности использования средств на оплату труда во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, получаемый финансовый результат, а в конечном счете и экономический потенциал хозяйствующего субъекта.

Цель проведения анализа расходов на оплату труда - выявление резервов трудовых ресурсов, более полное и эффективное их применение. При этом под эффективностью понимается ситуация, когда отдача от использования ресурсов превышает их стоимость.

Анализ расходов средств на оплату труда включает:

- определение размеров средней заработной платы по категориям персонала;

- обоснование применяемых форм и систем оплаты труда;

- анализ эффективности систем премирования;

- контроль за использованием средств, направляемых в фонд потребления;

- установление размера финансового резерва на анализируемый период.

---

[2] Тен Н.В., Абдукаримов И.Т. Методика анализа эффективности использования трудовых ресурсов в предпринимательской деятельности//Финансы: планирование, управление, контроль, – 2011, – № 2.

Объект исследования данной дипломной работы – ОАО «Пензахолод».

Предмет исследования – бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Пензахолод».

Цель исследования – бухгалтерский учет, разработка предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и оптимизации расходов на оплату труда.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность заработной платы, системы, формы, нормативно-правовые акты и виды оплаты труда,
- исследовать особенности синтетического и аналитического учета, документального оформления расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии;
- провести анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, выполнить анализ и разработать предложения по эффективности расходов на оплату труда.

Первая глава данной дипломной работы посвящена рассмотрению теоретических основ бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда. Для этого рассмотрены вопросы, раскрывающие сущность заработной платы, системы, формы и виды оплаты труда, особенности нормативно-правового регулирования расчетов с персоналом по оплате труда, а также рассмотрена информационная база экономического анализа в управлении трудовыми ресурсами.

Во второй главе исследованы особенности организации и ведения расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Пензахолод». Для этого рассмотрены вопросы, связанные с документальным оформлением расчетов с персоналом по оплате труда, с синтетическим и аналитическим учетом расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии.

Третья глава посвящена анализу расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Пензахолод». Здесь проведен анализ использования трудовых ресурсов предприятия, анализ расходов на оплату труда. Также представлены предложения по повышению эффективности расходов на оплату труда.

В заключении подведены итого исследования, сделаны выводы.

Теоретической и методологической базой исследования являются публикации ведущих специалистов по бухгалтерскому учету, экономическому анализу, а также нормативные иправовые акты Российской Федерации.

Практической базой исследования настоящей работы являются данные бухгалтерской и статистической отчетности анализируемого предприятия.

Глава 1. Теоретические основы бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда

1.1. Сущность заработной платы, системы, формы и виды оплаты труда

Заработная плата - это вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства.

Анализ современной учебной литературы и справочных пособий по проблемам заработной платы позволяет отметить преобладание бухгалтерского подхода при изучении теории заработной платы, когда осуществляется описание действующих руководящих и нормативных документов в конкретных отраслях экономики и для отдельных категорий работников [36, с.37].

Заработная плата выступает одновременно как доход наемного работника и расходы работодателя, что предопределяет разнонаправленность интересов сторон трудовых отношений (рис. 1).

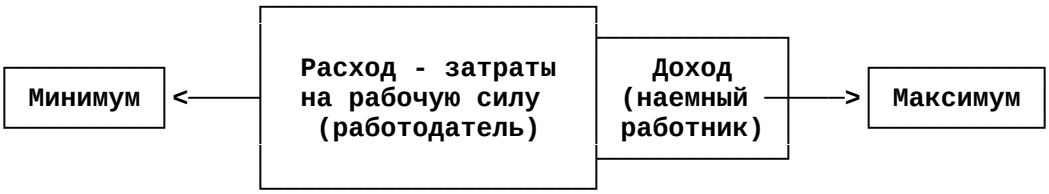


Рис. 1. Сущность заработной платы
с позиции работодателя и наемного работника

Заработная плата глазами работника – это основная часть его дохода, призванная удовлетворять жизненно необходимые потребности не только его, но и членов его семьи.

Заработная плата глазами работодателя – это элемент расходов в себестоимости продукции, уменьшающей прибыль предприятия.

Систему оплаты труда можно назвать методом или средством определения заработной платы. По существу, система оплаты труда представляет собой центральный механизм регулирования трудовых отношений.

Современное предприятие представляет собой не только имущественный, но и экономический комплекс, состоящий из определенного набора систем, обеспечивающих его нормальное функционирование и развитие. В качестве наиболее распространенных систем можно назвать систему управления, систему контроля, систему учета, систему снабжения, систему производства, систему продаж, систему оплаты труда. Количество и состав этих систем зависят от видов деятельности, которыми занимается предприятие, размеров бизнеса и прочих присущих данному предприятию особенностей. Неизменными для каждого предприятия остаются только базисные системы, одной из которых является система оплаты труда [9, с.25].

Системы оплаты труда разрабатываются и вводятся именно для того, чтобы повысить результативность труда. Происходит инвестирование, вкладывание денег в людей в виде затрат, бонусов, премий с целью конкретной отдачи – повысить объем продаж, размер получаемой организацией прибыли.

Системы оплаты труда, размеры окладов и отдельных выплат устанавливаются следующими нормативными документами [1, ст.135]:

- в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

- в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

- в отношении работников других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

В настоящее время достаточно широкое применение в хозяйственной деятельности организаций нашли повременная, сдельная и комиссионная формы оплаты труда.

Системы оплаты труда устанавливаются организациями самостоятельно. Рассмотрим различные формы и виды оплаты труда подробнее.

При повременной (тарифной) оплате труда заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (оклада). Под тарифной ставкой понимается размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц).

Основными разновидностями повременной оплаты труда являются простая повременная и повременно-премиальная оплаты труда.

При простой повременной оплате труда за основу расчета размера оплаты труда работника берутся тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

Некоторые организации применяют почасовую и поденную оплаты труда как разновидности повременной формы. В этом случае заработок работника определяют путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней).

При повременно-премиальной оплате труда предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) на основании разработанного в организации положения о премировании работников, коллективного договора или приказа (распоряжения) руководителя организации.

Повременная форма оплаты труда, как правило, применяется при оплате труда руководящего персонала организации, работников вспомогательных и обслуживающих производств, а также лиц, работающих по совместительству.

При сдельной оплате труда заработок начисляется работнику по конечным результатам его труда, что стимулирует работников к повышению производительности труда. Кроме того, при такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля целесообразности использования работниками рабочего времени, поскольку каждый работник, как и работодатель, заинтересован в производстве большего количества продукции.

В основу расчета при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции.

В зависимости от способа расчета заработка сдельная форма оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную.

При прямой сдельной форме оплате труда вознаграждение работнику начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам. То есть зарплата определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) [36, с.39].

При сдельно-прогрессивной оплате труда заработок работника за изготовление продукции в пределах установленной нормы определяется по установленным сдельным расценкам, а за изготовление продукции сверх нормы - по более высоким расценкам.

Обязательным условием для работника в этом случае является обеспечение какого-то исходного уровня выработки, называемого нормой.

Сдельные расценки могут повышаться постепенно, в зависимости от уровня перевыполнения норм в соответствии с принятой на предприятии шкалой расценок.

При сдельно-премиальной оплате труда рабочим дополнительно начисляется премия по показателям, установленным положением о

премировании (качество работы, срочность ее выполнения, отсутствие жалоб со стороны клиентов и т.п.). Размер премии устанавливается в процентах от сдельного заработка.

Таким образом, заработная плата работника складывается из сдельного заработка, исчисляемого исходя из расценок и количества произведенной продукции, и премии.

Косвенная сдельная оплата труда, как правило, применяется для работников, выполняющих вспомогательные работы при обслуживании основного производства.

Аккордная форма оплаты труда предполагает, что для работника (бригады работников) размер вознаграждения устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию.

В зависимости от способа организации труда сдельная оплата труда подразделяется на индивидуальную и коллективную (бригадную).

При индивидуальной сдельной оплате труда вознаграждение работника за его труд целиком зависит от количества произведенной в индивидуальном порядке продукции, ее качества и сдельной расценки.

При коллективной (бригадной) сдельной оплате труда заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а оплата труда каждого работника бригады (коллектива) зависит от объема произведенной всей бригадой продукции и от количества и качества его труда в общем объеме работ.

В настоящее время оплата труда на комиссионной основе широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

Существует множество разновидностей комиссионной формы оплаты труда, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует организация, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка и других факторов.

Например, если организация стремится к максимальному увеличению общего объема продаж, то, как правило, устанавливаются комиссионные в виде фиксированного процента от объема реализации.

Если организация имеет несколько видов продукции и заинтересована в усиленном продвижении одного из них, то она может устанавливать более высокий комиссионный процент для этого вида изделий.

Если организация стремится увеличить загрузку производственных мощностей, то необходимо ориентировать работников на реализацию максимального количества единиц продукции, для чего может быть установлена фиксированная денежная сумма за каждую проданную единицу продукции.

Для обеспечения стабильной работы всей организации оплата труда сотрудников может производиться в виде фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана по реализации.

По общему правилу, установленному ст. 131 Трудового кодекса РФ, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ, то есть в рублях.

Однако коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрена возможность выплаты части заработной платы в неденежной форме.

В этом случае необходимо учитывать Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, касающееся тех обстоятельств, на которые будут обращать внимание суды, а также трудовые инспекции при рассмотрении обоснованности выплаты зарплаты в неденежной форме.

Во-первых, для законной выплаты заработной платы в неденежной форме помимо того, что эта возможность должна быть предусмотрена трудовым или коллективным договором, необходимо письменное заявление работника. При этом ст. 131 Трудового кодекса РФ не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты.

Во-вторых, заработная плата в неденежной форме может быть выплачена в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы. Напомним, что в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. То есть в сумму заработной платы входят премии и другие стимулирующие выплаты.

В-третьих, выплата заработной платы в натуральной форме должна являться обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики).

В-четвертых, подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу. При этом не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

И наконец, при выплате работнику заработной платы в натуральной форме должны быть соблюдены требования разумности и справедливости в

отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, то есть их стоимость, во всяком случае, не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

1.2. Нормативно-правовое регулирование расчетов с персоналом по оплате труда

Бухгалтеру недостаточно знать, как отразить зарплату в бухгалтерском учете и какие налоги при этом заплатить, хотя для этого ему приходится учитывать требования множества налоговых правоустанавливающих документов. Не менее важными являются нюансы трудового законодательства, а иногда и гражданского [19, с.23].

Заработная плата различных сотрудников, работающих у разных работодателей или даже у одного, может отличаться довольно значительно. Разница в заработной плате зависит от многих факторов. Трудовое законодательство дифференцирует нормы, регулирующие вопросы оплаты труда, в зависимости от тех или иных факторов: характера работы и условий ее выполнения, деловых качеств работника, вида работодателя.

Так, принципы установления заработной платы работникам организаций, финансируемых из бюджетов, в значительной степени отличаются от принципов установления заработной платы работникам тех работодателей, которые не получают бюджетных средств. Заработная плата работников Севера и других местностей с особыми климатическими условиями отличается от заработной платы остальных работников. Доплата за работу в выходные и праздничные дни рассчитывается с учетом того, какая система заработной платы установлена данному работнику: сдельная или повременная. В последнем случае принимается во внимание также и то, как оплачивается труд работника: исходя из оклада, дневной или часовой ставки.

Но при этом Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) содержит ряд правил, которые имеют отношение ко всем без исключения работникам и работодателям. Их соблюдение обязательно в любом случае. Они применяются при любой системе оплаты труда.

Термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и

устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который выполнен или должен быть выполнен. Из определения следует, что правовое содержание понятия «заработная плата» включает следующие признаки:

а) вознаграждение за труд, который выполнен или должен быть выполнен;

б) условие его выплаты устанавливается соглашением сторон или законодательством;

в) обязанность его выплаты работодателем и право на получение работником возникают в силу заключения договора о найме (трудового договора).

Одним из основных нормативно-законодательных актов при регулировании трудовых отношений является ТК РФ.

ТК РФ принят Федеральным законом от 30.12.2001 N 197-ФЗ и действует с 1 февраля 2002 г. В этом документе устанавливаются государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, а также защита прав и интересов работников и работодателей.

Основные задачи трудового законодательства - создание необходимых правовых условий для согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений.

ТК РФ содержит ряд правил, которые имеют отношение ко всем без исключения работникам и работодателям. Их соблюдение обязательно в любом случае. Они применяются при любой системе оплаты труда [16, с.46].

Система основных гарантий оплаты труда предусмотрена ст. 130 ТК РФ и включает:

1) величину минимального размера оплаты труда (МРОТ);

2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;

5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

6) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

7) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

8) сроки и очередность выплаты заработной платы.

С каждым работником предприятия должен быть заключен трудовой договор.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Главная функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение между его сторонами.

На основании трудового договора издается приказ о приеме на работу. Отметим, что форма приказа о приеме на работу унифицирована, то есть имеет определенную форму, и утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника [1, ст.66].

Трудовая книжка является не только основным документом, характеризующим трудовую деятельность работника, но также является доказательством, подтверждающим продолжительность общего и непрерывного трудового стажа, которые учитываются при назначении пенсии и при определении размера пособий по временной нетрудоспособности, вознаграждения за выслугу лет и т.д.

Трудовые книжки ведутся на всех работников предприятия всех видов собственности, проработавших более пяти дней, в том числе на сезонных и временных работников, а также на нештатных работников, если они подлежат государственному социальному страхованию.

Расходы на оплату труда регламентирует ст. 255 Налогового кодекса РФ: «В расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работника в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами».

Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного Советом Федерации минимального размера оплаты труда, или МРОТ.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Минимальный размер оплаты труда определен в Федеральном законе от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 408-ФЗ) [4] «О минимальном размере оплаты труда». С 1 января 2015 года он установлен в сумме 5 965 рублей в месяц.

Величина МРОТ в России включена в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников [1, ст.130].

Как разъясняется в ст. 3 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», МРОТ применяется:

1) для регулирования оплаты труда;

2) определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

3) иных целей обязательного социального страхования.

Применять МРОТ для других целей не допускается.

Чтобы рассчитывать заработную плату, работодатель должен обеспечить полноценный учет времени, отработанного сотрудником. Для этого ведется Табель учета рабочего времени и заработной платы и применяются унифицированные формы N Т-12 или N Т-13, которые утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1. Данные документы применяются для учета времени, фактически отработанного и (или) не отработанного каждым работником организации.

Согласно Трудовому кодексу работодатели обязаны ежегодно предоставлять сотрудникам оплачиваемый отпуск. При этом за ними сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Для расчета средней зарплаты учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников, за счет которых эти выплаты производятся. Это указано в ст. 139 ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем этот отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Для оплаты отпусков исчисляется средний дневной заработок за расчетный период. Продолжительность расчетного периода составляет 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода работника в отпуск.

Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно, а в феврале - с 1-го по 28-е (29-е) число включительно.

В большинстве случаев отпуск предоставляется в календарных днях. Продолжительность такого отпуска определяется с учетом выходных дней. При этом нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

В некоторых случаях отпуск устанавливается в рабочих днях. Так, согласно ст. ст. 291 и 295 ТК РФ работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, а также работникам, занятым на сезонных работах, оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета двух рабочих дней за каждый месяц работы. В рабочих днях устанавливаются и ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными условиями труда.

Согласно ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпускных рассчитывается путем деления суммы начисленной зарплаты за

расчетный период на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней, принимаемых для расчета отпускных).

В указанном порядке средний дневной заработок исчисляется в случае, если расчетный период отработан сотрудником полностью. Сумма отпускных определяется как результат умножения среднего дневного заработка на количество дней предоставленного отпуска.

Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию, определены Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее - Закон N 255-ФЗ). Он вступил в силу с 1 января 2007 г.

Видами страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством являются следующие выплаты:

- пособие по временной нетрудоспособности;

- пособие по беременности и родам;

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

- единовременное пособие при рождении ребенка;

- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;

- социальное пособие на погребение.

Выплаты, назначаемые сотрудникам по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также по уходу за ребенком, рассчитываются исходя из среднего заработка. Его определяют за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу болезни (травмы) либо отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком. Средний заработок формируется из доходов, облагаемых взносами в ФСС согласно Федеральному закону от 24.07.2009 N 212-ФЗ.

Порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности регулируется Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2007 г. N 375.

Стандартная схема расчета пособия по временной нетрудоспособности выглядит следующим образом:

- сначала определяется страховой стаж работы сотрудника, представившего листок временной нетрудоспособности. Если этот стаж меньше шести месяцев, расчет среднего заработка не производится, а размер пособия определяется исходя из МРОТ и количества дней временной нетрудоспособности в соответствующем календарном месяце;

- если страховой стаж работы превышает шесть месяцев, но не превышает восьми лет, определяется продолжительность страхового стажа;

- рассчитывается средний заработок работника за последние 12 месяцев работы. Если продолжительность работы в данной организации менее 12 месяцев, используется другой (фактический) период работы;

- исчисляется размер пособия исходя из размера среднего заработка с учетом ограничений, установленных действующим законодательством.

Положения, касающиеся начисления и выплаты пособий по уходу за ребенком, закреплены в Законе № 81-ФЗ.

Для лиц, которые перед заболеванием, отпуском по беременности и родам или по уходу за ребенком не работали, будут приниматься во внимание выплаты за последние 12 месяцев перед предыдущим страховым случаем [5, ст14].

Среднедневной заработок равен частному от деления суммы доходов, включаемых в базу по взносам в ФСС за 12 месяцев, предшествующих страховому случаю, на число календарных дней данного периода [5, ст14].

При этом величина, исходя из которой исчисляются пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, не должна превышать 1/730 предельной базы по страховым взносам [5, ст14, п.п.1.1]. Поскольку в 2015 г. такая база равна (568 000 + 624 000) руб., среднедневной заработок для расчета обозначенных выплат не может быть более 1632,88 руб.

В 2015 году максимальная величина пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц - 65 330 руб. [5, ст.7], а по беременности и родам – 228 603,20 (1632,88 * 140дней) [5, ст.11]. Если предельную базу за два предыдущих года разделить на 730 месяцев, получится 1632,88 руб. - (568 000 + 624 000) руб. : 730 дн..

Размер выплат по временной нетрудоспособности зависит от страхового стажа [5, ст.7]. Если стаж восемь и более лет, сотрудник получает пособие в размере 100% среднего заработка, от пяти до восьми лет - 80%, от шести месяцев до пяти лет - 60%.

При менее чем полугодовом стаже исходят уже из МРОТ [5, ст.7], то есть из 5 965 руб. в месяц. То же самое касается пособия по беременности и родам, однако женщине, проработавшей хотя бы полгода, пособие рассчитывается уже из 100% среднего заработка.

Статьей 1 Закона N 180-ФЗ были определены источники финансирования выплат пособий по временной нетрудоспособности в зависимости от того, кем осуществляются выплаты, и от вида выплат:

1) если пособие выплачивается организацией, являющейся источником выплат физическим лицам по трудовым договорам [2, ст.235], за первые три дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя, а за остальной период начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. В перечень источников выплат, указанных в п. 1 ст. 235 НК РФ, также включены индивидуальные предприниматели и физические лица, но для них действующим законодательством установлен особый порядок

выплаты пособий по временной нетрудоспособности. Также не подпадают под общий порядок выплаты пособий организации, использующие специальные налоговые режимы.

Согласно ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены) (напомним, нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. В последнем случае учетный период не может превышать одного года [1, ст.104].

По общему правилу работника можно привлечь к сверхурочной работе только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии).

Оплата сверхурочной работы производится в порядке, установленном ст. 152 ТК РФ: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Отметим, что сверхурочная работа должна быть оплачена в повышенном размере независимо от того, соблюден ли порядок привлечения к таким работам.

Статьей 154 Трудового кодекса РФ установлено, что каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Эта величина составляет 20% от часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы в ночное время. А конкретные

размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным или трудовым договором.

В ст. 96 Трудового кодекса РФ. В частности, там сказано, что это время с 22 до 6 часов.

Выходной день, то есть еженедельный непрерывный отдых, - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) не может быть менее 42 часов.

Нерабочие праздничные дни устанавливаются на всей территории Российской Федерации и распространяются на все категории работников независимо от режима работы. Нерабочие праздничные дни перечислены в ст. 112 Трудового кодекса РФ.

Труд в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в повышенном размере.

В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы регулируется ст. ст. 137 и 138 Трудового кодекса РФ.

В ст. 137 Трудового кодекса РФ перечислены удержания, производимые работодателем в свою пользу в счет погашения задолженности перед ним работника:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простоя;

- при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Однако при увольнении по основаниям, которые с точки зрения законодателя являются уважительными и которые перечислены в данном пункте, удержание за неотработанные дни отпуска не производится.

Перечисленные удержания работодатель вправе произвести, если работник не оспаривает их основания и размера и если не истек месячный срок, установленный для добровольного возвращения сумм. Если хотя бы одно из этих условий не соблюдено, то есть если работник оспаривает удержание или месячный срок истек, то работодатель теряет право на бесспорное взыскание сумм и оно может быть осуществлено только в судебном порядке.

Кроме того, удержания из заработной платы производятся для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы) и перед третьими лицами (алименты, выплаты по исполнительным листам). Но само удержание во всех случаях осуществляет работодатель, поскольку он начисляет и выплачивает заработную плату.

По общему правилу, изложенному в ст. 138 Трудового кодекса РФ, удержания из заработной платы, производимые работодателем в силу предоставленных ему прав, не могут превышать 20% от заработной платы, причитающейся работнику (за вычетом НДФЛ).

Другие правила действуют при удержаниях из заработной платы по исполнительным документам. В соответствии с Федеральным законом от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» с должника не может быть удержано более 50% от заработной платы и иных доходов до полного погашения взыскиваемых сумм.

Эти ограничения размера удержаний не применяются при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда в связи со смертью кормильца и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержания из заработной платы и иных доходов должника-гражданина не может превышать 70% от заработной платы [1, ст.138].

Основное бремя по начислению и перечислению в бюджет налога на доходы физических лиц лежит на налоговых агентах.

Пункт 1 ст. 226 Налогового кодекса РФ причисляет к налоговым агентам российские организации, индивидуальных предпринимателей и постоянные представительства иностранных организаций в РФ, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы.

Исчисление сумм и уплата налога производятся в отношении всех доходов гражданина, источником которых является налоговый агент, за исключением доходов, в отношении которых исчисление и уплата налога осуществляются в соответствии со ст. ст. 214.1, 227 и 228 Налогового кодекса РФ.

Доходы граждан уменьшаются на налоговые вычеты. Их четыре вида: стандартные [2, ст.218], социальные [2, ст.219], имущественные [2, ст.220] и профессиональные [2, ст.221].

На налоговых агентов возложена обязанность по предоставлению только стандартных и профессиональных налоговых вычетов. За остальными вычетами граждане должны обращаться в налоговые органы.

Стандартные налоговые вычеты предоставляются гражданам только с тех доходов, которые подлежат налогообложению по налоговой ставке 13%.

Если гражданин в течение налогового периода имеет право одновременно более чем на один из стандартных налоговых вычетов, установленных пп. 1 - 3 п. 1 ст. 218 Налогового кодекса РФ, то ему предоставляется лишь один из указанных вычетов, но максимальный по размеру.

При этом если налогоплательщик имеет право на вычет в размере 3 тыс. или 500 руб., то эти вычеты ему предоставляются без ограничения дохода, полученного в течение года.

Лицам, не имеющим права на вычеты в 3 тыс. и 500 руб., но имеющих детей налогооблагаемая база по НДФЛ уменьшается ежемесячно в следующих размерах: 1 400 рублей - на первого ребенка; 1 400 рублей - на второго ребенка; 3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка; 12 000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы; налоговый вычет за каждый месяц налогового периода распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах: 1 400 рублей - на первого ребенка; 1 400 рублей - на второго ребенка; 3 000 рублей - на третьего и каждого последующего ребенка; 6 000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.

Единственному родителю, опекуну или попечителю, приемному родителю налоговый вычет на содержание детей предоставляется в двойном размере. Предоставление этого налогового вычета одиноким родителям прекращается с месяца, следующего за месяцем их вступления в брак.

Уплата налога за счет средств налоговых агентов не допускается.

Ставка НДФЛ, применяемая в отношении доходов в виде материальной выгоды, полученной от экономии на процентах за использование физическим лицом целевых займов (кредитов), полученных от кредитных и иных организаций и фактически израсходованных на строительство и приобретение жилья, составляет 13%.

К отчислениям на социальные нужды относят страховые взносы во внебюджетные фонды и взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Начисление страховых взносов регулирует Федеральный закон от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ. Все работодатели признаются плательщиками страховых взносов.

Объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты в пользу физических лиц, осуществляемые на основании следующих видов договоров:

- трудового договора;

- гражданско-правового договора на выполнение работ, оказание услуг (за исключением выплат в пользу индивидуальных предпринимателей, адвокатов и нотариусов);

- договора авторского заказа;

- договора об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства;

- издательского лицензионного договора;

- лицензионного договора о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства.

За базу для начисления страховых взносов принимается сумма выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, начисленная за расчетный период, каковым признается календарный год. База для начисления страховых взносов определяется отдельно в отношении каждого физического лица нарастающим итогом с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца.

Страховые взносы начисляются не только на выплаты в денежной форме, но и на натуральную оплату в виде товаров (работ, услуг).

Общая величина годовой базы в 2015 году, на которую начисляются взносы, ограничена максимальной суммой. Согласно ч. 4 ст. 8 Закона N 212-ФЗ взносы начисляются до тех пор, пока величина базы для начисления взносов с начала расчетного периода (года) не достигнет 711 000 руб. (ПФР) и 670 000 руб. (ФСС). На суммы выплат, превышающих эту величину, страховые взносы уже не начисляются.

В 2015 г. суммарная ставка всех взносов для организаций, находящихся на общем режиме налогообложения, составляла 30%. В процентном соотношении распределение страховых взносов по фондам приведено в табл. 1.

Таблица 1

Распределение страховых взносов по фондам

Пенсионный фонд РФ	ФСС РФ	ФФОМС РФ	Итого (суммарная ставка)
22%	2,9%	5,1%	30%

Суммы страховых взносов в Пенсионный фонд РФ – по тарифу 22 процента. Начиная с расчетного периода 2015 года, страховые взносы на ОПС следует перечислять в ПФР одним платежным поручением без распределения взносов на финансирование страховой и накопительной части трудовой пенсии. При этом КБК указываете тот, который предусмотрен для платежей, зачисляемых на выплату страховой части трудовой пенсии. Такие положения

содержатся в новой статье 22.2 Закона № 167-ФЗ в ФФОМС – по тарифу 5,1 процента.

1.3. Значение и информационная база экономического анализа в управлении трудовыми ресурсами

Одним из основных разделов анализа деятельности предприятия является исследование трудовых ресурсов.

Достаточная обеспеченность предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов выпускаемой продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, продуктивность использования оборудования, машин, механизмов и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Выявлению и мобилизации резервов способствует экономический анализ, в процессе которого изучаются:

-

обеспеченность предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям, профессиям, квалификации;

- текучесть кадров;

- уровень и динамика производительности труда;

- использование рабочего времени;

- рациональность формирования и использования фонда оплаты труда.

От эффективности использования труда во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, получаемый финансовый результат, а в конечном счете, и экономический потенциал хозяйствующего субъекта.

Основные задачи анализа использования трудовых ресурсов состоят в том, чтобы наиболее точно оценить выполнение установленных заданий и выявить резервы дальнейшего роста производительности труда и экономного расходования фонда заработной платы, увеличения производства продукции.

Объектом анализа трудовых ресурсов на уровне предприятия является совокупность количественных и качественных показателей, измеряющих эффективность применения живого труда.

Экономический потенциал страны, национальное богатство и качество жизни определяются главным образом состоянием трудовых ресурсов, уровнем развития трудового и человеческого потенциала. В связи с этим анализ трудовых ресурсов особенно актуален в условиях рыночной экономики. В ходе его проведения оцениваются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства, осуществляется систематический контроль за образованием и использованием фонда заработной платы, рациональным расходованием денежных средств, направляемых на оплату, соблюдением штатной дисциплины, соответствием размера оплаты труда работников прожиточному минимуму.

В связи с этим при анализе использования трудовых ресурсов следует обратить внимание на правильную оценку соблюдения установленного лимита

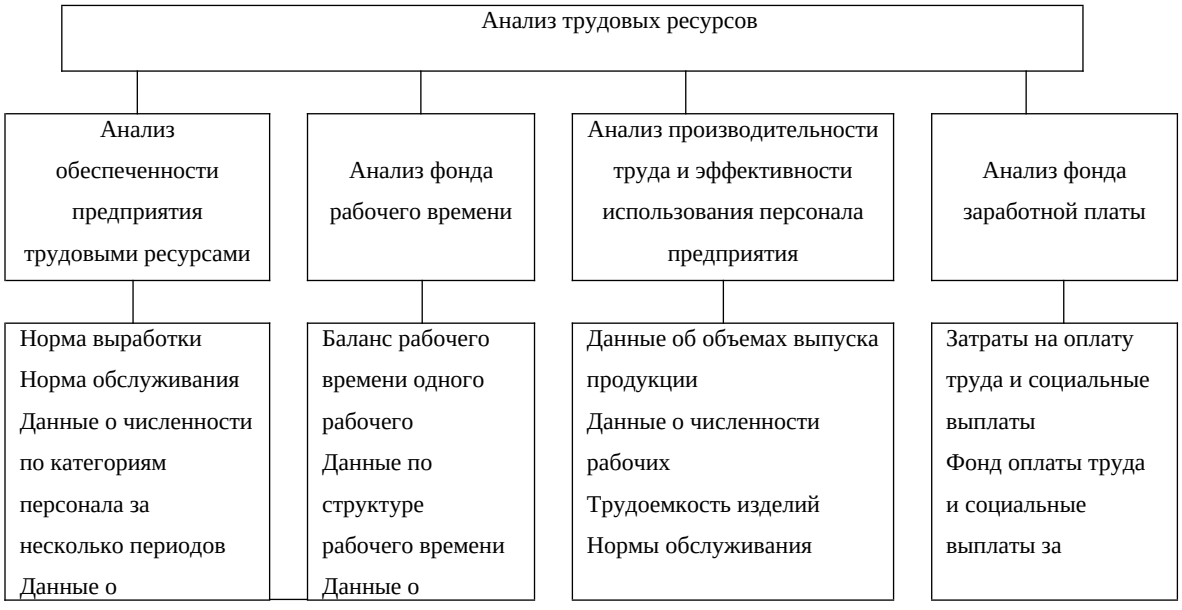
численности работающих, итогов выполнения установленных заданий и темпов роста выработки одного работника и одного работающего, использования рабочего времени, влияния дневных и сменных простоев на производительность труда и объем продукции.

Цель проведения подобного анализа - выявление резервов трудовых ресурсов, более полное и эффективное их применение. При этом под эффективностью понимается ситуация, когда отдача от использования ресурсов превышает их стоимость.

В процессе осуществления любого экономического анализа деятельности предприятия решающую роль играет информация (см. рис. 2).

Информационной базой для проведения анализа трудовых ресурсов служат действующие законодательные и нормативные акты, а также бухгалтерская и статистическая отчетность предприятия по труду и заработной плате, оперативная отчетность цехов, служб, подразделений и другая отчетность, связанная с трудовыми ресурсами.

Для осуществления информационного обеспечения управления предприятием необходимо использовать методы экономико-статистического анализа в целях выявления реальной картины развития, как самого предприятия, так и использования ресурсной базы, в частности трудовых ресурсов.



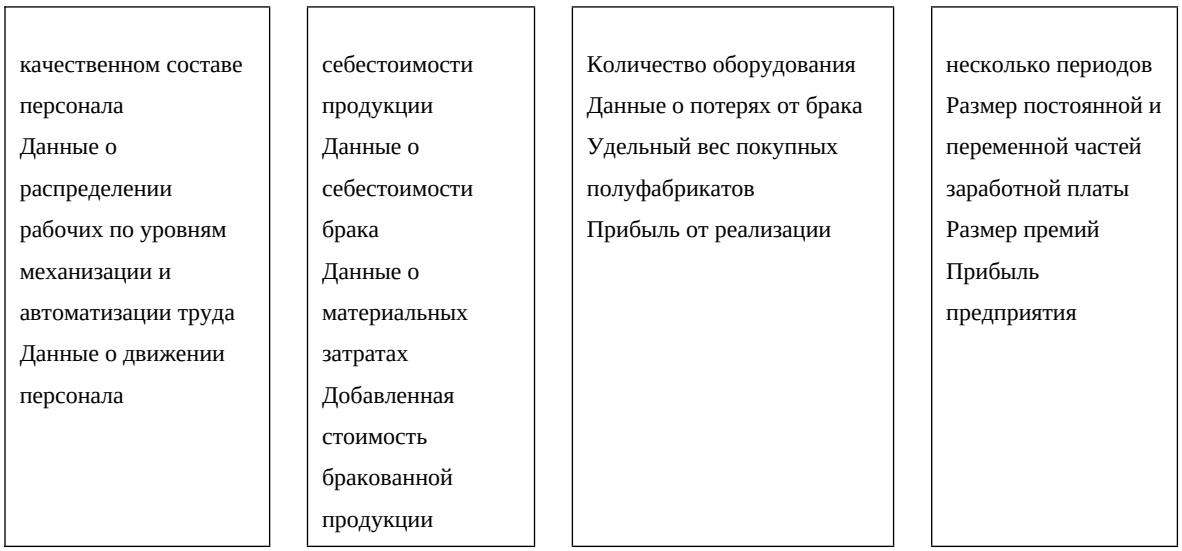


Рис. 2. Информация, необходимая для проведения анализа трудовых ресурсов

При проведении комплексного анализа использования трудовых ресурсов рассматривают следующие показатели:

- обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами;
- характеристика движения рабочей силы;
- социальная защищенность членов трудового коллектива;
- использование фонда рабочего времени;
- производительность труда;
- анализ фонда заработной платы;
- анализ эффективности использования фонда заработной платы.

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых, с его точки зрения, работ, переобучения другим профессиям и специальностям, может, наконец, уволиться с предприятия по собственному желанию. Организованные в профсоюзы трудовые ресурсы

выступают в качестве субъекта переговоров с администрацией об условиях труда и его оплаты при заключении коллективных договоров на предприятии.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

В заключении необходимо отметить, что в условиях нестабильности экономики внедрение новых технологий, освоение производства конкурентоспособной продукции, сокращение рыночного спроса на производимые товары и услуги может привести к уменьшению численности персонала, как по отдельным категориям, так и по всему составу. Поэтому определение реальной потребности в рабочей силе и прогноз ее изменения должны стать основой совершенствования управления персоналом на предприятиях.

Глава 2. Организация и ведение расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Пензахолод»

2.1. Краткая экономическая характеристика предприятия

Открытое акционерное общество «Пензахолод» (Сокращенное название – ОАО «Пензахолод») основано в 1962 году и в данный момент считается одним из лидирующих предприятий на рынке оптовой торговли замороженными продуктами питания в г. Пензе и области.

Юридический адрес ОАО «Пензахолод» - 440015, г. Пенза, ул. Совхозная, д.15.

Предприятие зарегистрировано в налоговых органах и внесено в Единый государственный реестр юридических лиц. Свидетельство о постановке на учет в налоговых органах, выданное ОАО «Пензахолод», приведено в прил. 1. Копия свидетельства о присвоении ОГРН предприятию ОАО «Пензахолод» приведено в прил. 2.

Единственным учредительным документом ОАО «Пензахолод» является Устав прил. 3.

Уставный капитал предприятия составляется из номинальной стоимости акций, приобретенных акционерами, и определяет минимальный размер имущества общества, гарантирующий интересы его кредиторов. Все акции ОАО «Пензахолод» - именные с регистрацией их держателей в специальном реестре.

Уставный капитал ОАО «Пензахолод» равен 100 000 руб. и разделен на 1000 акций номинальной стоимостью 100 руб. каждая. Величина уставного капитала не менялась с момента создания общества.

Высшим органом управления акционерного общества является собрание акционеров. Оно определяет основные направления долгосрочной стратегии предприятия, порядок и условия его ликвидации, а также избирает или назначает руководство компании (совет директоров), которое фактически и выполняет функции главного управленческого органа.

Основные функции исполнительного органа заключаются в принятии решений по развитию фирмы, реализации продукции, текущим расходам. Ответственность за деятельность предприятия несет генеральный директор. Он планирует и анализирует структуру организации компании; определяет кадровую политику, определяет стратегию развития предприятия

ОАО «Пензахолод» ведет оптовую и розничную торговлю замороженными продуктами питания.

Основные товарные группы, предлагаемые ОАО «Пензахолод»:

- рыба свежемороженая, холодного копчения, соленая,
- мороженое,
- овощи свежемороженые;
- мясные и рыбные консервы,
- мясное детское питание;
- консервы плодоовощные.

ОАО «Пензахолод» - один из стабильных поставщиков продуктов питания в г. Пензе и Пензенской области. Компания уже много лет работает на Пензенском рынке в сфере снабжения розничных магазинов и оптовых точек города, как разнообразной замороженной продукцией, так и свежими продуктами питания. В распоряжении предприятия имеются: складские площади 2 000 кв.м.; современные холодильные камеры; автомобильный парк из 7 машин; современный офис; штат опытных сотрудников, обеспечивающих доставку товара, погрузочно - разгрузочные работы, хранение и сбыт товаров.

Служба логистики продумывает схемы товародвижения, что в значительной степени влияет на себестоимость товаров.

Выбирая индивидуальный подход к своим клиентам, сотрудники компании предлагают товары и цены, которые устроят самого взыскательного заказчика.

Сегмент замороженных продуктов в структуре продовольственного рынка России составляет 16-17%. По оценкам экспертов, российский рынок

замороженных продуктов, прежде всего овощных смесей и рыбных продуктов, растет очень быстро – рост составляет около 30% в год и увеличивается каждый год.

Ассортимент замороженных продуктов сегодня достаточно широк: это различные виды рыбы, капусты, зеленый горошек, фасоль, зерна и початки кукурузы, шпинат, морковь, овощные смеси для супа, спаржа, картофель фри и прочие.

ОАО «Пензахолод» руководствуется принципом - клиент всегда прав; к каждому клиенту применяются: индивидуальный подход, гибкая система скидок, бесплатная доставка по городу и области. Предприятие является дистрибьюторами компаний: ОАО «Hortex», ГК «Ледово», ОАО Хладокомбинат «Западный», ООО «Пятый сезон», ООО «Верес», ОАО «Спилва», ТД «Морозим», ОАО «Морозко», ООО «Фрост Сток».

В табл. 3 приведены основные экономические показатели деятельности ОАО «Пензахолод» за 2014-2015 годы. Данные для анализа взяты из годовой бухгалтерской отчетности предприятия за 2014 год прил. 4.

Таблица 3

Основные экономические показатели деятельности ОАО «Пензахолод» за 2014-2015 годы

№ п/п	Показатели	2014 г.	2015 г.	Отклонение	Темп изменения, %
1.	Выручка тыс.руб.	232 241	267 772	+35 531	115,30
2.	Себестоимость продаж тыс. руб.	206 351	242 600	+36 249	117,57
3.	Валовая прибыль, тыс.руб.	25 890	25 172	-718	97,23
4	Коммерческие расходы	20 889	24 382	+3 493	116,72
5.	Прибыль от продаж, тыс.руб.	5 001	790	-4 211	15,80
6.	Рентабельность продаж, %	2,0	0,30	-1,7	13,95
7.	Сальдо прочих доходов и расходов	7 756	3 459	-4 297	44,59
8.	Прибыль до налогообложения, тыс.руб.	12 557	3 952	-8 605	31,47

Анализ показателей таблицы 3 позволяет сделать вывод, что выручка от продажи товаров увеличилась в 2015 году по сравнению с аналогичным показателем 2014 года на 35 531 тыс. руб., темпы ее роста составили 115,3%. Себестоимость проданных товаров за соответствующий временной промежуток возросла на 36 249 тыс. руб., но темпы роста данного показателя опережали темпы роста выручки от продаж более чем на 2%, что расценивается как негативный фактор.

Валовая прибыль уменьшилась на 718 тыс. руб. или на 2,77%. Увеличение коммерческих расходов на 3 493 тыс. руб. повлияло на величину прибыли от продаж, которая за 2014 год уменьшилась на 4 211 тыс. руб. или на 84,2%. Рентабельность продаж также имеет отрицательную тенденцию в связи с тем, что темпы роста себестоимости проданных товаров (117,57%) опережают темпы роста выручки от продажи товаров (115,3%).

Сальдо прочих доходов и расходов сократилось на 4 297 тыс. руб. или на 55,41% (100-44,59). Прибыль до налогообложения уменьшилась на 8605 тыс. руб.

Таким образом, расчет основных показателей деятельности ОАО «Пензахолод» позволяет сделать вывод, что в анализируемом периоде предприятие находилось в непростых условиях ведения бизнеса. Это связано, прежде всего, с увеличением себестоимости продукции и расходов. Увеличение себестоимости говорит о снижении прибыли. На прибыль от продаж влияет величина валовой прибыли и величина коммерческих расходов. В отчетном периоде коммерческие расходы увеличились, что говорит о снижении прибыли.

Организационная структура ОАО «Пензахолод» приведена в прил. 5. Организационная структура предприятия является линейно-функциональной. Данная организационная структура может быть охарактеризована как традиционная линейно-функциональная, которой присущи система бюрократических отношений и преимущественно вертикальные функциональные связи. В их основе лежит принцип четкой должностной

иерархии, в рамках которой линейный персонал ориентирован на выполнение указаний вышестоящих руководителей, а в целом – генерального директора торгового предприятия. Следует отметить, что для подавляющего большинства организаций торговли такая структура управления типична.

ОАО «Пензахолод» возглавляет Генеральный директор, который осуществляет свои полномочия в соответствии с Уставом Общества.

Генеральному директору подчиняется директор по маркетингу, коммерческий директор, исполнительный директор и главный бухгалтер.

В подчинении директора по маркетингу находятся руководитель группы логистики, отдела маркетинга и отдела продаж. Директор по маркетингу отвечает за разработку и реализацию маркетинговой политики предприятия.

В подчинении коммерческого директора находятся начальник отдела закупок, отдела сертификации, транспортного отдела, договорного отдела, заведующий складами. Коммерческий директор отвечает за работу коммерческих служб предприятия (отдел закупок, отдел сертификации, юридический, транспортный отделы, склады).

Исполнительный директор имеет в своем подчинении начальника отдела кадров, начальника юридического отдела и системного администратора. Исполнительный директор отвечает за всю операционную деятельность компании и за организацию работы всех подразделений предприятия.

Структурными подразделениями торгового предприятия являются группа логистики, отдел маркетинга, отдел продаж, отдел закупок, отдел сертификации, транспортный отдел, юридический отдел, отдел кадров, юридический отдел, склады. Руководители этих отделов ответственны перед генеральным директором за функционирование своих подразделений и результаты их работы.

Исследование организационной структуры ОАО «Пензахолод» показало, что большое значение имеют уровень менеджмента, квалификация, способности и интересы высшего руководства предприятия. Генеральный

директор ОАО «Пензахолод» стремится к тому, чтобы быть лидером предприятия, и стремится вывести ее на первую роль в занимаемом сегменте рынка.

Таким образом, организационно-управленческая структура ОАО «Пензахолод» соответствует требованиям рынка и специфике услуг предприятия.

Предприятие находится на общей системе налогообложения. Начисление налогов, сборов, платежей в различные внебюджетные фонды оформляется бухгалтерскими справками, составляемыми в момент их начисления. Отражение хозяйственных операций производится способом двойной записи в соответствии с планом счетов бухгалтерского учета, введенным в действие с 1 января 2001 года на основании приказа Министерства финансов РФ от 31 октября 2000 г. № 94н.

Бухгалтерия ОАО «Пензахолод» отвечает за выбор учетной политики и организацию учетной деятельности. Она также ответственна за достоверное и своевременное отражение в учете хозяйственных операций, предоставление данных учета внутренним и внешним пользователям, правильность ведения налогового учета.

Организационная структура бухгалтерской службы ОАО «Пензахолод» представлена на рис. 3.

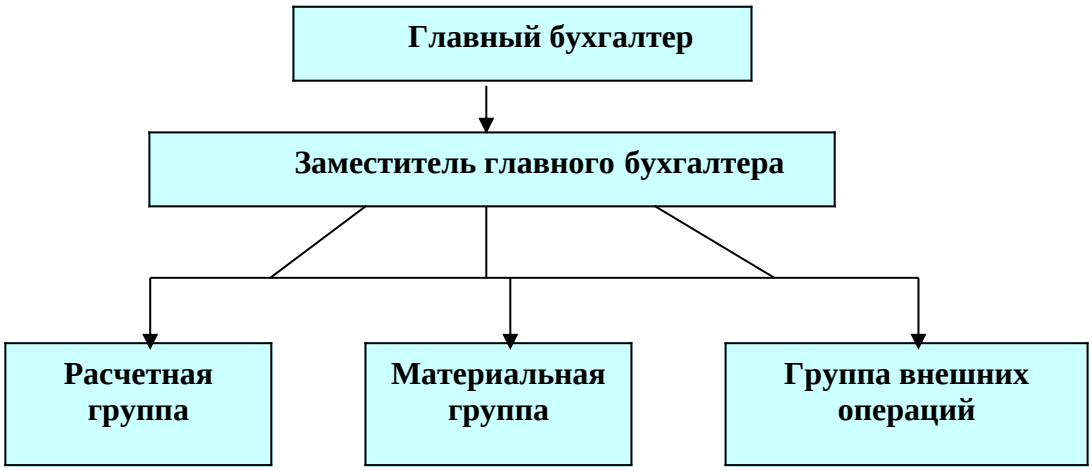


Рис. 3. Структура бухгалтерской службы ОАО «Пензахолод»

Главный бухгалтер несет ответственность за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности, а также обеспечивает соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации, контроль за движением имущества и выполнением обязательств. Главный бухгалтер ОАО «Пензахолод» ведет учет расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям.

Заместитель главного бухгалтера в случае отсутствия главного бухгалтера выполняет функции руководителя бухгалтерской службы ОАО «Пензахолод», а основное время ведет налоговый учет хозяйственных операций ОАО «Пензахолод», формирует налоговые регистры, осуществляет связь с органами социального обеспечения, Пенсионным фондом по сдаче им отчетности.

В расчетной группе бухгалтеры (5 чел.) ведут учет расчетов с поставщиками товаров (оформление операций по приходу товаров, осуществляют контроль своевременности и правильности оформления документов по операциям на складах предприятия). Здесь же ведут раздельный учет отгрузки продукции оптовым и розничным покупателям.

Бухгалтеры материальной группы (2 чел.) ведут учет расчетов по учету материальных ценностей, имеющихся на балансе предприятия (учет амортизации, ремонта, модернизации, списания основных средств, хозяйственного инвентаря). Дважды в год бухгалтеры материальной группы участвуют в инвентаризации материальных ценностей и имущества предприятия.

В отделе внешних операций осуществляется подготовка и формирование бухгалтерской отчетности и передача ее в налоговые органы. В состав внешних операций решением директора ОАО «Пензахолод» включен бухгалтер, осуществляющий анализ финансового состояния предприятия по данным бухгалтерской отчетности и учетным регистрам из программы «1С:

Бухгалтерия». Бухгалтер-аналитик в своей работе использует программу «Ваш финансовый аналитик», где выполняются необходимые расчеты. Результаты анализа финансового состояния предприятия регулярно предоставляются директору ОАО «Пензахолод» для выработки стратегических и тактических управленческих решений.

Основным элементом информационной системы управления предприятием в ОАО «Пензахолод» является программный продукт «1С: Бухгалтерия» версия 8.0. установленная в бухгалтерской службе.

В «1С: Бухгалтерия» произведена настройка и подключена компонента «1С:Предприятие - Клиент банка», предназначенная для создания, редактирования, экспорта платежных поручений и других платежных документов. «Клиент-Банк» предоставляет пользователю возможности передачи данных по коммутируемым (телефонным) линиям связи или через Интернет.

Все организации, имеющие статус юридического лица, должны осуществлять формирование учетной политики.

Копия учетной политики предприятия на 2014 год приведена в прил. 6. Обязанность формирования учетной политики возложена на главного бухгалтера ОАО «Пензахолод».

В учетной политике ОАО «Пензахолод» нашли отражение следующие особенности ведения бухгалтерского и налогового учета:

- бухгалтерский учет ведется по автоматизированной форме учета с использованием бухгалтерской программ «1С: Бухгалтерия 8,2».и «1С: Торговля и склад»;

- бухгалтерский и налоговый учет в организации ведется в бухгалтерии;

- учет имущества, обязательств и хозяйственных операций ведется способом двойной записи в соответствии с рабочим планом счетов бухгалтерского учета;

-

основанием для записей в регистрах бухгалтерского и налогового учета являются первичные документы, фиксирующие факт совершения хозяйственной операции, а так же расчеты бухгалтерии;

- учет основных средств ведется на счете 01 «Основные средства»;

- амортизация основных средств, числящихся на балансе предприятия, ведется в бухгалтерском и налоговом учете линейным способом;

- учет товаров, приобретенных для продажи, ведется на счете 41 «Товары» по покупной стоимости с учетом всех расходов, связанных с их доставкой и приобретением;

Инвентаризация производится:

- перед составлением годовой бухгалтерской отчетности;

- при смене материально ответственных лиц;

- при выявлении фактов хищения, злоупотребления или порчи имущества;

- тары два раза в год на момент наименьшего наличия на складе предприятия;

- инвентаризация дебиторской и кредиторской задолженности по состоянию на 31 декабря отчетного года.

Организация ведет налоговый учет на основании первичных документов, применяемых для бухгалтерского учета в целом по организации.

Организация применяет налоговые регистры в соответствии с рекомендованной Министерством по налогам и сборам системой налогового учета для расчета налога на прибыль.

Прочие налоги рассчитываются на основании данных бухгалтерского учета.

Выручка от реализации для целей налогообложения НДС определяется по методу начисления.

Доходы и расходы для расчета налога на прибыль определяются по методу начислений.

Расходы, связанные с продажей покупных товаров, учитываются на субсчете «Расходы на продажу покупных товаров» счета 44 «Расходы на продажу».

Таким образом, грамотно сформированная учетная политика позволяет ОАО «Пензахолод» существенно повысить качество учета и отчетности, а также отражает особенности учета на предприятии.

2.2. Документальное оформление расчетов с персоналом по оплате труда

Учет труда и заработной платы в ОАО «Пензахолод» основывается на первичных документах, формируемых в кадровой службе и бухгалтерии предприятия.

В соответствии с приказом генерального директора ОАО «Пензахолод» обязанность по ведению бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда возложена на бухгалтера по учету труда и заработной платы.

В бухгалтерии ОАО «Пензахолод» для учета труда и заработной платы применяют унифицированные первичные документы, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Первичными документами и источником информации о приёме на работу, увольнении, перемещениях внутри организации, переводе с одной должности на другую, о предоставлении отпуска, об использовании рабочего времени в ОАО «Пензахолод» являются:

1. «Приказ (распоряжение) о приёме на работу» форма № Т-1, на бланке приказа указывается:

- в какое структурное подразделение направляется данное лицо;
- на какую должность рассматриваемое лицо может быть принято;
- когда заключён письменный трудовой договор (контракт) и основные условия договора (контракта), по которому работник обязуется выполнять определённую этим соглашением работу (трудовую функцию, работу по определённой должности, специальности), а предприятие обязуется предоставить работнику обусловленную договором работу; обеспечивать условия труда, предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением, своевременно и в полном размере производить оплату труда работника. Приказ (распоряжение) объявляются работнику под роспись.

Приказ о приеме на работу сотрудника Мещеряковой В.Н. в отдел кадров ОАО «Пензахолод» приведен прил. 7.

2. Личная карточка работника по форме № Т-2 - заполняется на каждого работника ОАО «Пензахолод» в единственном экземпляре отделом кадров, на основании приказа (распоряжения) о приёме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщённых о себе работником. При изменении сведений о работнике в его личную карточку вносятся соответствующие данные, которые заверяются подписью работника кадровой службы. Личная карточка сотрудника отдела продаж Извекова Л.С. приведена в прил. 8.

3. Штатное расписание по форме № Т-3 применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом генерального директора ОАО «Пензахолод».

4. Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику по форме № Т-6 - применяется для оформления ежегодного отпуска и отпусков других видов (ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, отпуск без сохранения заработной платы), составляется работником отдела кадров предприятия, подписывается генеральным директором, объявляется работнику под расписку. На основании приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска отдел кадров делает отметки в личной карточке работника, а бухгалтерия производит расчёт заработной платы, причитающейся за отпуск.

Приказ о предоставлении отпуска менеджеру отдела продаж ОАО «Пензахолод» Романову О.И. приведен в прил. 9.

5. Табель учёта использования рабочего времени по форме № Т-13 - применяется для учёта рабочего времени работников организации, для

контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени. Составляется в одном экземпляре табельщиком, подписывается руководителем структурного подразделения, передаётся в бухгалтерию.

Табель учета рабочего времени является основным документом, на основании которого производится расчет заработной платы работникам организации, дополнительных выплат за работу в условиях, отличающихся от обычных. Табель учета рабочего времени является элементом документооборота ОАО «Пензахолод» и указан в учетной политике предприятия.

Табельный учет ОАО «Пензахолод» ведется как в целом по предприятию, так и по его структурным подразделениям.

Ведение табеля учета рабочего времени возлагается на табельщицу.

Табель открывается ежемесячно за 2 - 3 дня до начала расчетного периода на основании табеля за прошлый месяц.

В установленные сроки табель сдается в бухгалтерию для проведения расчетов. После утверждения руководителем ОАО «Пензахолод» табель используется для составления расчетной ведомости, в которой отражается начисление заработной платы и выплат, произведенных работникам в течение месяца и причитающихся им для окончательного расчета, а также удержанных из заработной платы налогов и других сумм.

Учёт использования рабочего времени в ОАО «Пензахолод» осуществляется в табеле методом сплошной регистрации явок и неявок на работу.

Табель учета рабочего времени, составленный по отделу продаж ОАО «Пензахолод» за август 2015 года, приведен в прил. 10.

6. Поскольку заработная плата сотрудникам ОАО «Пензахолод» выплачивается на пластиковые карты, то для расчета и выплаты заработной

платы работникам предприятия оформляется только расчетная ведомость (форма Т-51).

Расчетная ведомость выполняет функции расчетного документа и служит регистром аналитического учета расчетов с работниками по заработной плате.

Расчетная ведомость по отделу логистики за август 2015 года приведена в прил. 11.

7. Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма Т-9) применяется для оформления и учета направлений работника в командировки. Заполняется сотрудником кадровой службы, подписывается руководителем организации. В приказе указываются фамилии и инициалы, структурное подразделение, профессии (должности) командируемых, а также цели, время и места командировок. При необходимости указываются источники оплаты сумм командировочных расходов.

Копия приказа о направлении в командировку сотрудника отдела продаж ОАО «Пензахолод» Зимина Д.П. приведена в прил. 12.

8. Приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма Т-11) применяется для оформления и учета поощрений за успехи в работе. Составляется на основании представления руководителя структурного подразделения организации, в котором работает сотрудник. Подписывается руководителем ОАО «Пензахолод», объявляется работнику под расписку. На основании приказа вносится соответствующая запись в личную карточку работника и его трудовую книжку.

Копия приказа о поощрении работника ОАО «Пензахолод» Заречной О.А. приведена в прил. 13.

Таким образом, правильно оформленные документы по учету расчетов с персоналом по оплате труда необходимы работнику для подтверждения трудового стажа, работы во вредных условиях, получения льгот и преимуществ и др. Работодателю же правильно выстроенная система документирования

поможет избежать привлечения к ответственности по результатам проверок контролирующих органов.

2.3. Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

В соответствии с Планом счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению синтетический учет расчетов с персоналом (состоящим и не состоящим в списочном составе организации) по оплате труда (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам ОАО «Пензахолод» осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 отражаются суммы: причитающейся работникам организации оплаты труда - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство, начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Пример: сотрудникам была начислена зарплата за февраль 2014 года, удержан НДФЛ, рассчитаны страховые взносы. Учет по 70 счету ведется без аналитики по сотрудникам, по 69 счету — с субсчетами по каждому взносу. Расходы на зарплату и взносы относятся на 20 счет.

10.03.2014года – выплачена зарплата, уплачен НДФЛ и страховые взносы в ФСС на травматизм.

15.03.2014г. – уплачены страховые взносы в ПФР, ФОМС, ФСС.

Таблица 4

Ф.И.О.	Начислено	НДФЛ	Выплачено
Калинин А.А.	15 000,00	1 950,00	13 050,00
Огурцова И.С.	15 000,00	1 950,00	13 050,00
Потапов С.Н.	15 000,00	1 950,00	13 050,00
Итого:	45 000,00	5 850,00	39 150,00

Взносы:

- в ПФР — 9 900 рублей;

- в ФОМС — 2 295 рублей;

- ФСС — 1 305 рублей;

- ФСС травматизм — 90 рублей.

Проводки по всем операциям: Таблицы 5

Дата	Проводка	Сумма	Содержание операции
28.02.2014	Д20 К70	45 000,00	Начислена зарплата
	Д70 К68	5 850,00	Удержан НДФЛ
			Начислены страховые взносы:
	Д20 К69	9 900,00	- в ПФС
	Д20 К69	2 295,00	- в ФОМС
	Д20 К69	1 305,00	- в ФСС (временная нетрудоспособность)
	Д20 К69	90,00	- в ФСС (травматизм)
10.03.2014	Д68 К51	5 850,00	Перечислен НДФЛ
	Д69 К51	90,00	Перечислены взносы ФСС (травматизм)
	Д70 К50	39 150,00	Выплачена зарплата сотрудникам из кассы
15.03.2014			Перечислены страховые взносы:
	Д69 К51	9 900,00	- в ПФС
	Д69 К51	2 295,00	- в ФОМС
	Д69 К51	1 305,00	- в ФСС (временная нетрудоспособность)

По дебету счета 70 отражаются: суммы оплаты труда, премий, пособий, выплаченных из кассы либо с расчетного счета организации; суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и т.д.

Таблица 6

№	Хозяйственная операция	Дебет	Кредит	Сумма
1	Выдана заработная плата работнику из кассы	70	50	20 000,00
2	Перечислена заработная плата сотруднику на банковскую карту.	70	51	20 000,00
3	Недостача удержана из заработной платы	70	73	1 000,00
4	Удержаны из заработной платы алименты	70	76	3 000,00

5	Удержан НДФЛ	70	68	2 500,00
6	Удержан ущерб за порчу имущества	70	94	1 500,00

В автоматизированной программе «1С: Бухгалтерия» удобными средствами работы с данными бухгалтерского учета являются стандартные отчеты.

Одним из наиболее используемых отчетов является бухгалтерский регистр «Анализ счета», который считается аналогом Главной книги. Бухгалтерский регистр «Анализ счета 70» приведен на рис. 4.

Синтетического учета недостаточно для оперативного руководства деятельностью ОАО «Пензахолод», так как только с помощью аналитических счетов можно получить подробные и детальные данные об объектах бухгалтерского учета.

ОАО «Пензахолод»

Анализ счета 70

Период: Январь 2015 г.

Выводимые данные: сумма

Кор.счет	С кред. счетов	В дебет счетов
Нач.сальдо		47 305,15
20		1 000 000,00
26		1 122 020,00
50	3 686,00	
51	319 147,00	
68	140 351,00	
69		4 640,00
71	15 803,57	2 056,57
82		4 000,00
84		14 720,00
Оборот	478 987,57	2 147 436,57
Кон.сальдо		1 715 754,15

Рис. 4. Бухгалтерский регистр «Анализ счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

К счету 70 открыты следующие субсчета: 70-1 «Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации»; 70-2 «Расчеты с совместителями»; 70-3 «Расчеты по договорам гражданско - правового характера».

На счете 82 осуществляется учет резервного капитала. Резервный капитал является составной частью собственного капитала организации, наряду с уставным и добавочным капиталом. Данный вид капитала является обязательным лишь для акционерных обществ, все остальные организации могут создавать резерв по своему желанию.

Выплата вознаграждения собственникам, отражается записью по дебету счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» и кредиту счетов 75 «Расчеты с учредителями», если учредители не состоят в штате предприятия и 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», если состоят в штате.

По дебету счета 20 "Основное производство" отражаются прямые расходы, связанные непосредственно с выпуском продукции, выполнением работ и оказанием услуг, а также расходы вспомогательных производств, косвенные расходы, связанные с управлением и обслуживанием основного производства, и потери от брака. Прямые расходы, связанные непосредственно с выпуском продукции, выполнением работ и оказанием услуг, списываются на счет 20 "Основное производство" с кредита счетов учета производственных запасов, расчетов с работниками по оплате труда. Остаток по счету 20 "Основное производство" на конец месяца показывает стоимость незавершенного производства.

Аналитический учет оплаты труда в ОАО «Пензахолод» ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов рабочих и служащих (формы N Т-54 и N Т-54а). Лицевые счета открываются на каждого работника организации в момент его принятия на работу. По окончании календарного года лицевой счет работника закрывается и открывается новый лицевой счет на следующий год.

Регистром аналитического учета расчетов с работниками по оплате труда служит Расчетная ведомость.

Рассмотрим следующую хозяйственную ситуацию. В январе 2015 г. работникам транспортного отдела ОАО «Пензахолод» начислена оплата труда

в

размере 162 000 руб. Работникам основного производства (рабочие склада) - 88 000 руб.; администрации отдела - 74 000 руб. Количество работающих в отделе - 7 человек. Из них Ашмаров О.Е., Викторов И.А., Павлова И.Н., Шустов Г.В. - рабочие транспортного отдела, Майкова Д.О. – табельщица, Коржавин А.А. – начальник отдела, Тимошенко Д.А. – заведующий складом.

Оплата труда работников составляет:

Ашмаров О.Е. – 22 500 руб.

Викторов И.А. – 19 000 руб.

Коржавин А.А. – 25 500 руб.

Майкова Д.О. – 24 000 руб.

Павлова И.Н. – 23 000 руб.

Тимошенко Д.А. – 24 500 руб.

Шустов Г.В. – 23 500 руб.

Работники организации имеют детей: Ашмаров О.Е. - одного ребенка; Павлова И.Н. - двоих детей; Майкова Д.О. - одного ребенка; Коржавин А.А. - одного ребенка. По решению суда Шустов Г.В. ежемесячно уплачивает алименты в размере 3 375 руб.

На основании распоряжения руководителя с доходов Викторова И.А. производятся ежемесячные удержания за причиненный организации материальный ущерб в размере 300 руб.

В январе с Тимошенко Д.А. удержана своевременно не возвращенная сумма, выданная под отчет, в размере 460 руб.

Оплата труда работникам ОАО «Пензахолод» производится путем зачисления на пластиковую карту сотрудника. Применительно к данной ситуации аналитический учет ведется следующим образом.

1. Начисляется оплата труда (табл. 7): Таблица 7

Распределение оплаты труда (руб.)

Ф.И.О. работника	основное производство	общепроизводст-венные расходы	общехозяйственные расходы
Ашмаров О.Е.	22 500,00		

Викторов И.А.	19 000,00		
Коржавин А.А.			25 500,00
Майкова Д.О.		24 000,00	
Павлова И.Н.	23 000,00		
Тимошенко Д.А.			24 500,00
Шустов Г.В.	23 500,00		
ИТОГО	88 000,00	24 000,00	50 000,00

2. Начисляются страховые взносы (всего 30% от ФОТ), зачисляемые в государственные внебюджетные фонды - Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР), Фонд социального страхования (ФСС) и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС) (табл. 8).

Таблица 8

Расчет начислений страховых взносов за январь 2015 г., (руб.)

Затраты	Страховые взносы, всего	В том числе в Государственные внебюджетные фонды		
		ПФР (22%)	ФСС (2,9%)	ФФОМС (5,1%)
Основное производство	26 400	19 360	2 552	4 488
Общепроизводственные расходы	7 200	5 280	696	1224
Общехозяйственные расходы	15 000	11 000	1 450	2 550
ИТОГО	48 600	35 640	4 698	8 262

3. Производятся удержания с доходов работников (табл. 9):

Таблица 9

Фрагмент расчетной ведомости за январь 2015 г., (руб.)

Фамилия, имя, отчество работника	Удержано			
	налог на доходы физических лиц	алименты	за материальный ущерб	невозвращенные подотчетные суммы
Ашмаров О.Е.	2 743			
Викторов И.А.	2 470		300	
Коржавин А.А.	3 133			
Майкова Д.О.	2 938			
Павлова И.Н.	2 626			
Тимошенко Д.А.	3 185			460
Шустов Г.В.	3 055	3 375		
ИТОГО	20 150	3 375	300	460

Налог на доходы физических лиц рассчитывается следующим образом:

Ашмаров О.Е. – 2 743 руб. [(22 500 руб. – 1 400 руб.) х 13%];

Викторов И.А. – 2 470 руб. [(19 000 руб.) х 13%];

Коржавин А.А. – 3 133 руб. [(25 500 руб. – 1 400 руб.) х 13%];

Майкова Д.О. – 2 938руб. [(24 000 руб. – 1 400 руб.) х 13%];

Павлова И.Н. – 2 626 руб. [(23 000 руб. – 2 800 руб.) х 13%];

Тимошенко Д.А. – 3 185 руб. [(24 500 руб.) х 13%];

Шустов Г.В. - 3 055 руб. [(23 500 руб.) х 13%].

4. Составляется расчетная ведомость за январь 2015 г. (извлечение), приведенная в табл. 10:

Таблица 10

Расчетная ведомость за январь 2015 г., (руб.)

Фамилия, имя, отчество работника	Начислено	Удержано					К выдаче
		налог на доходы физических лиц	алименты	за материальный ущерб	невозвращенные подотчетные суммы	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8
Ашмаров О.Е.	22 500	2 743				2 743	19 757
Викторов И.А.	19 000	2 470		300		2 770	16 230
Коржавин А.А.	25 500	3 133				3 133	22 367
Майкова Д.О.	24 000	2 938				2 938	21 062
Павлова И.Н.	23 000	2 626				2 626	20 374
Тимошенко Д.А.	24 500	3 185			460	3 645	20 855
Шустов Г.В.	23 500	3 055	3 375			6 430	17 070
ИТОГО	162 000	20 150	3 375	300	460	24 285	137 715

5. Выплачивается заработная плата (табл. 11):

Платежная ведомость за январь 2015 г.,(руб.) Таблица 11

Ф.И.О. работника	На пластиковую карточку
1	2
Ашмаров О.Е.	19 757
Викторов И.А.	16 230
Коржавин А.А.	22 367
Майкова Д.О.	21 062
Павлова И.Н.	20 374
Тимошенко Д.А.	20 855
Шустов Г.В.	17 070
ИТОГО	137 715

Отражение операций по оплате труда на счетах синтетического учета в ОАО «Пензахолод» приведено в табл. 12.

Таблица 12

Отражение операций по оплате труда на счетах синтетического учета

Содержание хозяйственной операции	**Сумма**	**Дебет**	**Кредит**
1	2	3	4
Начислена заработная плата:			
Работникам основного производства	88 000	20	70
Общепроизводственному персоналу	24 000	25	70
Администрации предприятия	50 000	26	70
Начислены страховые взносы с заработной платы			
Работников основного производства	26 400	20	69-1/2/3
Общепроизводственного персонала	7 200	25	69-1/2/3
Администрации отдела	15 000	26	69-1/2/3
Перечислены страховые взносы	48 600	69-1/2/3	51
Удержано из заработной платы:			
Налог на доходы физических лиц	20 150	70	68-1
По исполнительным листам	3 375	70	76-5
За причиненный материальный ущерб	300	70	73-2
Невозвращенные подотчетные суммы	460	70	94
Перечислено			
Налог на доходы физических лиц	20 150	68-1	51
Получателю алиментов	3 375	76-5	51
Выдана заработная плата на пластиковые карты работникам	137 715	70	51

Заработная плата выплачивается работникам ОАО «Пензахолод» два раза в месяц, в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка организации и коллективным договором (5 и 25 числа месяца).

Выдача заработной платы в ОАО «Пензахолод» осуществляется безналичным путем, который имеет массу преимуществ. Например, это

позволяет ОАО «Пензахолод» больше не беспокоиться об инкассации наличных средств, о содержании в кассе крупных денежных сумм и упрощает работу бухгалтера или кассира.

Безналичный способ выплаты заработной платы с использованием банковских карт применяется в ОАО «Пензахолод» только с согласия работников. Для этого от них поступают заявления с просьбой перечислять заработную плату на определенный банковский счет.

Заработная плата всех работников перечисляется на банковские карточки одним платежным поручением, к которому прикладывается специальный реестр (его образец выдает банк). Реестр содержит реквизиты банка, фамилии, имена и отчества сотрудников, номера их счетов и суммы, которые зачисляются на счета. Реестр, который приложен к платежному поручению на перечисление заработной платы сотрудникам отдела продаж ОАО «Пензахолод» за январь 2015 года, приведен в прил. 14.

Одновременно с платежным поручением на перечисление заработной платы на карточные счета организация должна представить в банк платежное поручение на уплату в бюджет НДФЛ.

В бухгалтерском учете все затраты, связанные с ведением карточных счетов и выдачей самих карт, включаются в состав прочих расходов. Их отражают на счете 91, субсчет 2 «Прочие расходы».

Используя возможности синтетического учета и аналитического учета можно получить подробные и детальные данные о расчетах с персоналом предприятия по оплате труда.

Рассмотрим особенности расчета отпускных. С 7 июня 2015 г. главному бухгалтеру ОАО «Пензахолод» Гришиной В.И. был предоставлен очередной оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней. Поскольку 12 июня - нерабочий праздничный день, этот день в число календарных дней отпуска не включается и не оплачивается. Поэтому сотрудница должна выйти на работу на день позже, а именно 22 июня 2015 г.

Период с июня 2014 г. по май 2015г. Гришиной В.И. отработала полностью. За это время ей было начислено 451 584 руб.

Согласно ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпускных рассчитывается путем деления суммы начисленной зарплаты за расчетный период на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней, принимаемых для расчета отпускных).

В указанном порядке средний дневной заработок исчисляется в случае, если расчетный период отработан сотрудником полностью. Сумма отпускных определяется как результат умножения среднего дневного заработка на количество дней предоставленного отпуска.

Для исчисления отпускных расчетным является период с 1 июня 2014 г. по 31 мая 2015 г. Поскольку расчетный период главным бухгалтером отработан полностью, ее средний дневной заработок составил 1 280 руб. (451 584 руб. : 12 мес. : 29,3 дн.). Отпускные начислены в сумме 17 976 руб. (1 284 руб. х 14 дн.).

Если сотрудник весь расчетный период отработал не полностью (уходил в очередной отпуск, болел, а также отсутствовать на работе по другим причинам), то при исчислении среднего заработка такого сотрудника из расчетного периода исключается время, в течение которого его не было на работе, и начисленные за это время суммы.

С 21 июня 2015 г. заведующему складом ОАО «Пензахолод» Орлову А.С. предоставлен очередной оплачиваемый отпуск за текущий год продолжительностью 14 календарных дней. Расчетным является период с 1 июня 2014 г. по 31 мая 2015 г. В течение этого периода сотрудник отсутствовал на работе по следующим причинам. С 3 по 16 августа 2014 г. он находился в очередном отпуске, с 14 по 22 декабря 2014 г. болел. Данное время исключается из расчетного периода. Таким образом, из 12 месяцев расчетного периода два месяца (август и декабрь 2014 г.) сотрудник работал не полностью. Всего за период с июня 2014 г. по май 2015 г. Орлову А.С. было начислено 432

297 руб., в том числе отпускные в августе 2014 г. в сумме 15 984 руб. и пособие по временной нетрудоспособности в декабре 2014 г. - 9870 руб.

Количество календарных дней, учитываемых при расчете отпускных, составило в августе 2014 г. 16,07 дня (29,3 дн. : 31 дн. х 17 дн.), в декабре - 20,79 дня (29,3 дн. : 31 дн. х 22 дн.). Общее количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в расчетном периоде, равно 329,86 дня (10 мес. х 29,3 дн. + 16,07 дн. + 20,79 дн.).

Из заработной платы, фактически начисленной Орлову А.С. за расчетный период, исключаются суммы отпускных и пособие по временной нетрудоспособности. Таким образом, средний дневной заработок составил 1232 руб. [(432 297 руб. - 15 984 руб. - 9870 руб.) : 329,86 дн.].

Сумма отпускных за июнь 2015 г. - 17 248 руб. (1232 руб. х 14 дн.).

В рассматриваемой ситуации бухгалтер предприятия выполнил следующие проводки (табл. 13):

Таблица 13

Отражение операций по начислению и выплате отпускных сумм

Содержание хозяйственной операции	**Сумма**	**Дебет**	**Кредит**
Отражено начисление отпускных сумм работнику	17 976	44	70
Отражено начисление страховых взносов во внебюджетные фонды на сумму отпускных (17976*30%)	5 392,80	44	69-1
Удержан НДФЛ с суммы отпускных (17976*13%)	2 337	70	68-3
Отражена выплата отпускных на банковскую карту (17976-2237)	1 5639	70	51

Начиная с 1 января 2011 года формировать оценочные обязательства по оплате отпусков в бухучете должны все организации. Такая обязанность появилась в связи с вступлением в силу Положения по бухгалтерскому учёту «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы», утверждённого Приказом Минфина России от 13.12.2010 № 167н (ПБУ 8/2010).

Цель создания любого оценочного обязательства - реальное отражение в бухгалтерской отчетности организации ее финансового состояния. Иначе

говоря, участникам (акционерам) общества на отчетную дату должна быть представлена информация о том, что у организации имеются обязательства перед ее работниками по оплате предстоящих отпусков и обязательства перед внебюджетными фондами по страховым взносам, которые будут начислены на эту сумму отпускных.

Таблица 14

Операции по признанию и начислению в бухучете оценочных обязательств по отпускам

Содержание операции	**Проводка**
Признание оценочных обязательств	Дебет 20 (23, 26, 44, 91, 08) Кредит 96
Начисление отпускных с учетом страховых взносов за счет оценочных обязательств	Дебет 96 Кредит 70, 69.
Начисление отпускных с учетом страховых взносов, если накопленной суммы оценочных обязательств недостаточно на оплату отпусков	Дебет 20 (23, 26, 44, 91, 08) Кредит 70, 69.
Списание остатков оценочных обязательств, если организация приняла решение со следующего года не формировать оценочные обязательства по отпускам (имея такое право)	Дебет 96 Кредит 91
Остаток (избыточность) оценочных обязательств на конец отчетного периода учитывается при расчете оценочного обязательства на следующую отчетную дату	Счет 96 не закрывается, поскольку обязательство по предоставлению отпусков работникам не прекращается на последнее число отчетного периода

Рассмотрим порядок расчета пособия по временной нетрудоспособности. Работник ОАО «Пензахолод» Сергиенко А.А. болел в течение всего августа месяца 2015 года, который состоит из 31 календарного дня. Его страховой стаж равен четырем годам, сумма фактического заработка за последние 12 календарных месяцев работы, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, составляет 690 000 руб. Расчетный период сотрудник отработал полностью. Определим сумму пособия по временной нетрудоспособности.

Согласно условию расчетный период отработан полностью, сумма фактического заработка за расчетный период составляет 690 000 руб. Определим средний дневной заработок работника. Он равен 1643,84 руб. (690 000 руб. : 365 календ. дн.).

Теперь рассчитаем средний дневной заработок исходя из предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ. Он составляет 1835,62 руб. (670 000 руб. : 365 календ. дн.).

Сравним две суммы. Средний дневной заработок, исчисленный исходя из предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ, меньше среднего дневного заработка работника (1835,62 руб. х 1890,41 руб.), следовательно, исходя из него, рассчитаем сумму дневного пособия. Она составит 60% среднего дневного заработка, поскольку страховой стаж работника меньше пяти лет, - 1101,37 руб. (1835,62 руб. х 60%).

Определим сумму пособия за период болезни. Она равна 34 142,47 руб. (1101,37 руб. х 31 календ. дн.).

Количество календарных дней в период временной нетрудоспособности - 31. Все они подлежат оплате вне зависимости от наличия выходных и праздничных дней. Из начисленной суммы пособия 5506,86 руб. (1835,62 руб. х 3 дн.) работодатель уплачивает из собственных средств (первые три дня болезни). Оставшаяся часть в размере 28 635,61 руб. (34142,47 руб. – 5506,86 руб.) финансируется ФСС РФ.

Согласно п. 1 ст. 217 Налогового кодекса РФ пособие по временной нетрудоспособности подлежит обложению НДФЛ в общеустановленном порядке. На стандартные вычеты сотрудник право не имеет. Поэтому НДФЛ в данном случае составит (сумма налога определяется в полных рублях (п. 4 ст. 225 НК РФ):

34142,47 х 13% =4439 руб.

На пособие по временной нетрудоспособности не начисляются взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний. ОАО «Пензахолод» относится к I классу профессионального риска, поэтому тариф составляет 0,2% от начисленной суммы пособия по временной нетрудоспособности. В данном случае эти взносы составят:

34142,47 х 0,2% = 68,28 руб.

Отражение в бухгалтерском учете операций по начислению и выплате пособия по временной нетрудоспособности и полагающихся удержаниях в рассматриваемой ситуации приведено в табл. 15.

Назначить пособие необходимо в течение 10 календарных дней со дня представления листка нетрудоспособности, а выплатить - в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты зарплаты в организации

Таблица 15

Отражение операций по начислению и выплате пособия по временной нетрудоспособности

Содержание хозяйственной операции	Сумма	Дебет	Кредит
1	2	3	4
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя	5506,86	44	70-1
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС РФ	28635,61	69-1	70
Удержан НДФЛ с суммы пособия	4439	70	68-3
Начислены взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	68,28	44	69-5
Пособие по временной нетрудоспособности перечислено на банковскую карту сотрудника (34142,47-4439 руб.)	29703,47	70	51

Пособие по беременности и родам рассчитывается исходя из среднего заработка работницы. При назначении пособия по беременности и родам максимальное ограничение среднего дневного заработка рассчитывается так же, как и при выплате пособий по временной нетрудоспособности. Его предельная величина для сотрудниц, имеющих страховой стаж более шести месяцев, равна 1835,62 руб. (670 000 руб. : 365 х 100%). Если сумма фактического среднего заработка больше максимальной величины, декретный

отпуск оплачивается с учетом максимального ограничения суммы среднего заработка. Если же фактический средний заработок работницы меньше суммы максимального ограничения, пособие по беременности и родам начисляется исходя из фактического размера среднего дневного заработка.

М.И. Васильченко, сотрудница ОАО «Пензаходод», уходит в декретный отпуск с 1 февраля 2015 г. на 140 календарных дней. Ее страховой стаж к этому моменту - три года. Средний дневной заработок Васильченко М.И. за расчетный период (с февраля 2014 г. по январь 2015-го) составляет 1850 руб. Максимальная величина среднего дневного заработка, применяемого для расчета суммы пособия по беременности и родам в 2015 г., - 1835,62 руб. Эта величина меньше, чем сумма фактического среднего дневного заработка. Значит, пособие данной сотруднице нужно рассчитывать исходя из размера максимального ограничения.

Сумма пособия по беременности и родам, начисленная к выплате Васильченко М.И. за весь период декретного отпуска, составляет 256 986,80 руб. (1835,62 руб. х 140 дн.). Это максимально допустимая величина пособия по беременности и родам при стандартной продолжительности декретного отпуска.

Выплата работнице пособия по беременности и родам, исчисленного в соответствии с действующими нормативными актами, производится за счет средств ФСС РФ, в связи с чем не уменьшает экономических выгод организации-работодателя и расходом не признается.

Сумма пособия по беременности и родам не облагается НДФЛ.

Сумма пособия по беременности и родам не облагается страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование (в ПФР), на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (в ФСС РФ), на обязательное медицинское страхование (в ФФОМС), на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний. В рассматриваемой ситуации бухгалтер ОАО «Пензахолод» выполнил следующие проводки (табл. 16).

Таблица 16

Отражение в бухгалтерском учете операций по начислению и выплате пособия по беременности и родам

Содержание хозяйственной операции	Сумма	Дебет	Кредит
Начислено пособие по беременности и родам	256 986,80	69-1	70
Произведена выплата пособия по беременности и родам работнице на банковскую карту	256 986,80	70	51

Срок начисления пособий установлен в пределах десяти календарных дней со дня предъявления застрахованным лицом (работницей) листка нетрудоспособности, а срок выплаты пособий наступает в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

Таким образом, были рассмотрены особенности расчетов по оплате труда на предприятии ОАО «Пензахолод». Трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Важно вовремя отслеживать происходящие изменения в законодательстве, чтобы причитающиеся суммы, начисленные в пользу работников, были оформлены своевременно и грамотно.

Глава 3. Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ОАО «Пензахолод»

3.1. Анализ использования трудовых ресурсов

Осуществляя торговую деятельность и основное производство, ОАО «Пензахолод» несет расходы не только в виде покупной стоимости товаров, но осуществляет и иные затраты, непосредственно связанные с осуществлением основного вида деятельности. В частности, к таким расходам относятся расходы на оплату труда торгового персонала.

Факторами роста товарооборота является обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, правильность установления режима труда, эффективность использования рабочего времени, рост производительности труда.

К основным показателям, характеризующим состояние трудовых ресурсов, относятся: численность работников на определенную дату; среднегодовая численность работников; структура работников предприятия; коэффициенты оборота по приему, увольнению и текучести кадров; абсолютное и относительное отклонение численности работников по их категориям; экономия или перерасход средств на оплату труда.

Эффективность использования трудовых ресурсов определяется такими показателями как: производительность труда работников; уровень расходов на оплату труда; соотношение темпа роста фонда заработной платы с темпом роста объема выпущенной продукции и с темпом роста производительности труда.

Проанализируем движение рабочей силы ОАО «Пензахолод» за 2014-2015 годы, для чего рассчитаем коэффициент приема (Кпр), коэффициент выбытия (Кв) и коэффициент постоянства состава (Кпс). Полученные результаты представлены в табл. 17.

Таблица 17

Движение рабочей силы

Показатели	2014 г.,	2015 г,.	Отклонение 2014 от 2015 г.
Принято на предприятие, чел.	5	8	-3
Выбыло с предприятия, чел.	8	11	+3
в том числе:			
в Вооруженные Силы, чел.	5	4	-1
на пенсию и по другим, предусмотренным законом, причинам, чел.	2	5	+3
за нарушение трудовой дисциплины, чел.	1	2	+1
Среднесписочная численность по предприятию, чел.	38	35	-3
Кпр	0,13	0,22	+0,09
Кв	0,21	0,31	+0,1
Кпс	0,86	0,77	-0,09

По данным табл. 17 построим диаграмму (см. рис. 5).

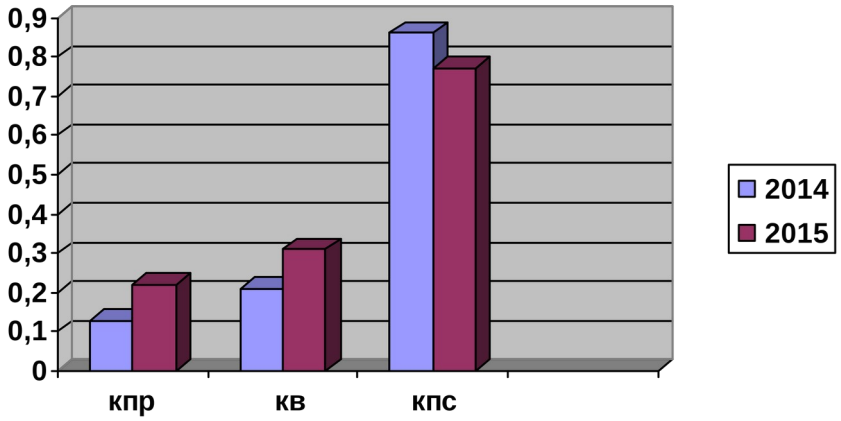


Рис. 5. Динамика показателей рабочей силы за период с 2014 по 2015 годы.

По данным табл. 13 и рис. 5 видно, что коэффициент оборота по приему в 2014 году составил 0,13, в 2015 году увеличился на 0,09 и составил 0,22. Такое изменение коэффициента связано с тем, что на предприятии происходит формирование основного состава сотрудников. Сотрудники, которые не смогли

по тем или иным причинам работать в ОАО «Пензахолод», уволились, а на их место приняли новых.

Коэффициент выбытия имеет положительную динамику, в связи с тем на предприятии было решено сократить списочный состав и в 2015 году выбыло на 3 чел. больше, чем в 2014 году, таким образом, коэффициент выбытия увеличился за период с 0,21 до 0,31.

Коэффициент постоянства состава персонала имеет отрицательную динамику, и составил в 2014 году – 0,86, в 2015 году – 0,77. Это свидетельствует о том, что к концу 2015 года в ОАО «Пензахолод» практически сформировался основной состав сотрудников, но существуют объективные и субъективные причины, по которым некоторые сотрудники вынуждены покинуть это место работы. Товары, поставляемые ОАО «Пензахолод», пользуются заслуженным уважением у партнеров по бизнесу и населения Пензы и области, поэтому к работникам предприятия предъявляются высокие требования, не все могут им соответствовать, поэтому некоторые сотрудники увольняются.

Проанализируем структуру персонала и фонд оплаты труда ОАО «Пензахолод» за 2014-2015 годы (см. табл. 18).

Таблица 18

Структура персонала предприятия и динамика фонда оплаты труда за 2014-2015 годы

Показатели	Годы		Изменение (+, -)	Темп роста, %
	2014 г.	2015 г.		
1	2	3		4
1. Среднесписочная численность, чел.	38	35	-3	92,1
2.Постоянные работники, чел., всего, в т.ч.	33	30	-3	90,9
2.1. Служащие, чел.	12	11	-1	91,6
2.2.Обслуживающий персонал, чел.	8	7	-1	87,5
2.3. Основные рабочие, чел.	13	12	-1	92,3
3.Сезонные и временные работники, чел.	5	5	0	-
4.Общий фонд заработной платы, (годовой) тыс. руб.	3423,1	4618,4	1195,3	134,9
5.Средняя заработная плата одного работника за год, тыс. руб.	90,08	131,57	41,49	146,1
6. Отработано 1 сотрудником за год, дн.	226	212	-14	93,8

7.Среднедневная заработная плата 1 работника, тыс. руб.	7,51	10,96	3,45	145,93

Проанализировав табл. 18 можно сделать вывод, что численность работников с 2014 по 2015 годы сократилась на 7,9%, а средства, направленные на оплату труда за этот период увеличились на 34,9%. Средняя годовая заработная плата на одного работника за анализируемый период возросла и составила в 2014 году – 90,08 тыс. руб., в 2015 году – 131,57 тыс. руб. Это связано с тем, что был увеличен фонд оплаты труда на 34,9% и произошло сокращение численности персонала на 3 человека. За анализируемый период произошло уменьшение количества отработанных дней одним сотрудником за год с 226 дней в 2014 году до 212 дней в 2015 году. Этот факт свидетельствует о том, что руководство предприятия провело мероприятия по более рациональному использованию персонала и его рабочего времени (использование труда временных и сезонных рабочих). В связи с увеличением выручки от продажи товаров и сокращением численности персонала руководство предприятия увеличило фонд оплаты труда на 34,9%.

Структура персонала предприятия по данным табл. 18 представлена на рис. 6.

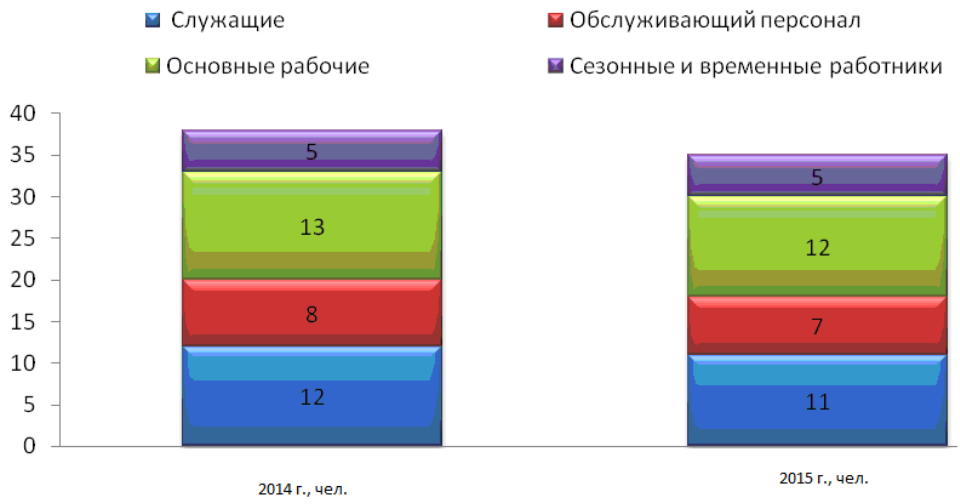


Рис. 6. Структура персонала ОАО «Пензахолод» за 2014-2015 годы, чел.

Развитие трудового потенциала коллектива предприятия в целом и отдельного работника как следствие принятых управленческих решений служит для получения дополнительного результата от производственной деятельности. Этот результат и является источником эффекта, который может принимать различную форму и оцениваться различными показателями.

Одним из важнейших показателей является производительность труда.

Производительность труда - показатель, характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов. Эффективность - комплексное понятие, соединяющее главные и неразрывно связанные компоненты - результативность, экономичность и продуктивность.

Для анализа производительности труда воспользуемся данными табл. 19.

Таблица 19

Расчет производительности труда и затрат на 1 руб. реализации товаров за 2014-2015 гг.

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Величина показателя		Отклонение	
			2014 г.	2015 г.	Абс.+,-	Темп роста,%
1	2	3	4	5	6	7
1	Товарооборот	ед.	351 733	405 201	+53468	115,2
		тыс. руб.	232 241	267 772	+35 531	115,3
2	Численность работников	чел.	38	35	-3	92,1
3	Производительность труда 1-го работника	ед.	9 256,1	11 577,2	+2 321,1	125,1
		тыс. руб.	6 111,6	7628,8	+1517,2	124,8
4	Фонд заработной платы персонала	тыс. руб.	3 423,1	4 618,4	+1 195,3	134,9
5	Среднегодовая зарплата 1-го работника	тыс. руб.	90,08	131,57	+41,49	146,1
6	Затраты на 1руб. реализации товаров	руб.	0,014	0,017	+0,003	121,4

Из таблицы 19 видно, что производительность труда в натуральном измерении увеличилась с 9 256,1 ед. в 2014 году до 11577,2 тыс. руб. в 2015 году, т.е. на 25,1%. В денежном выражении производительность труда увеличилась с 6 111,6 тыс. руб. в 2014 г. до 7 628,8 тыс. руб. в 2015 году, т.е. на

24,8%. Такая динамика показателей производительности труда стала возможной при условии роста товарооборота на 53468 тыс. руб. и сокращении численности персонала предприятия на 3 чел. Расчеты показывают, что наблюдается превышение темпов роста средней заработной платы (146,1%) над темпами роста производительности труда (124,8%), и это свидетельствует об отсутствии экономии фонда заработной платы. Превышением темпов роста производительности над темпами роста среднего заработка достигается экономия фонда заработной платы.

Таким образом, расходы на заработную плату являются слагаемым себестоимости и результатов финансовой деятельности компании. Увеличение оплаты труда повышает мотивацию персонала в достижении наилучших показателей развития бизнеса их фирмы, от которых будут зависеть в ближайшей перспективе доходы работников. Рост зарплаты приводит к увеличению налогооблагаемой базы, вследствие чего повышается роль организации в пополнении регионального и федерального бюджетов.

3.2. Анализ расходов на оплату труда

Основными анализируемыми показателями по труду в торговле является фонд заработной платы, или расходы на оплату труда, численность работников, производительность труда и средняя заработная плата. Совокупность выплат, которые включаются в расходы по обычным видам деятельности, носит название фонда оплаты труда. Их перечень устанавливается законодательством. Таким образом, фонд оплаты труда отличается от фонда заработной платы тем, что он характеризует лишь ту его часть, которая входит в себестоимость товаров, работ и услуг.

Проведем анализ расходов на оплату труда ОАО «Пензахолод» (табл. 20).

Таблица 20

Динамика расходов на оплату труда ОАО «Пензахолод», тыс. руб.

Вид оплаты	Годы		Изменение	Темп роста, %
	2014 г., тыс. руб.	2015 г., тыс. руб.		
1. Фонд оплаты труда, всего	3 423	4 618	+1 195	134,91
В том числе: 1.1. По сдельным расценкам	404	508	+104	125,74
1.2. По тарифным ставкам	2 176	3101	+925	142,51
1.3. Премии за производственные результаты	611	742	+131	121,44
1.4. Доплаты за профессиональное мастерство	26	32	+6	
1.5. Доплаты за работу в праздничные дни	80	96	+16	123,08
1.6. Оплата ежегодных и дополнительных отпусков	112	119	+7	
1.7. Оплата труда совместителей	14	20	+6	106,25
2. Выплаты из чистой прибыли, всего	1367	224	-1143	16,39
В том числе: 2.1. Премии (8 марта, 23 февраля)	236	77	-159	32,63
2.2. Материальная помощь	528	12	-516	2,27
2.3. Премии к юбилею	34	12	-22	35,29
2.4. Дополнительный отпуск	487	93	-394	19,10
2.5. Оплата путевок на отдых и лечение	82	30	-52	36,59
3. Выплаты социального характера, всего	836	1055	+219	126,2
В том числе: 3.1. Пособия по временной нетрудоспособности	650	768	+118	118,15
3.2. Пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет	35	45	+10	128,57
3.3. Стоимость проф. путевок	151	242	+91	160,26

Итого расходов на оплату труда	5 626	5 897	+271	104,82

Анализ данных таблицы 20 позволяет сделать вывод о том, что в 2015 г. по сравнению с 2014 г. расходы на оплату труда ОАО «Пензахолод» возросли на 271 тыс. руб. (4,82%). В наибольшей степени увеличился фонд оплаты труда – на 1195 тыс. руб. или на 34,91%. Темп роста оплаты труда по сдельным расценкам составил 125,74%, по тарифным расценкам – 142,51%.

Объем выплат из чистой прибыли за анализируемый период уменьшился более чем в 5 раз, что связано со значительным сокращением чистой прибыли. Так, значительному сокращению подвергнуты расходы на материальную помощь (сокращение составило 516 тыс. руб.) и на оплату дополнительных отпусков (сокращение составило 394 тыс. руб.).

Объемы выплат социального характера увеличились на 219 тыс. руб. В наибольшей степени возросли расходы на выплату пособий по временной нетрудоспособности – на 118 тыс. руб.

Структура расходов на оплату труда приведена на рис. 7 и 8.

Рис. 7. Структура выплат из фонда оплаты труда

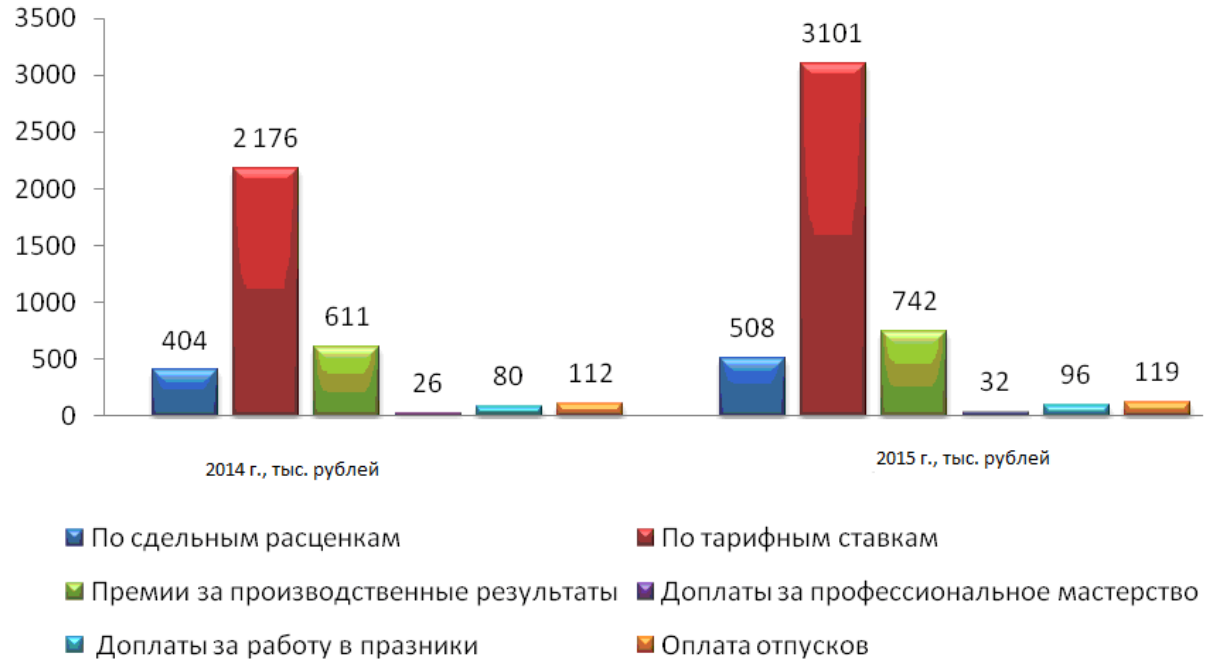
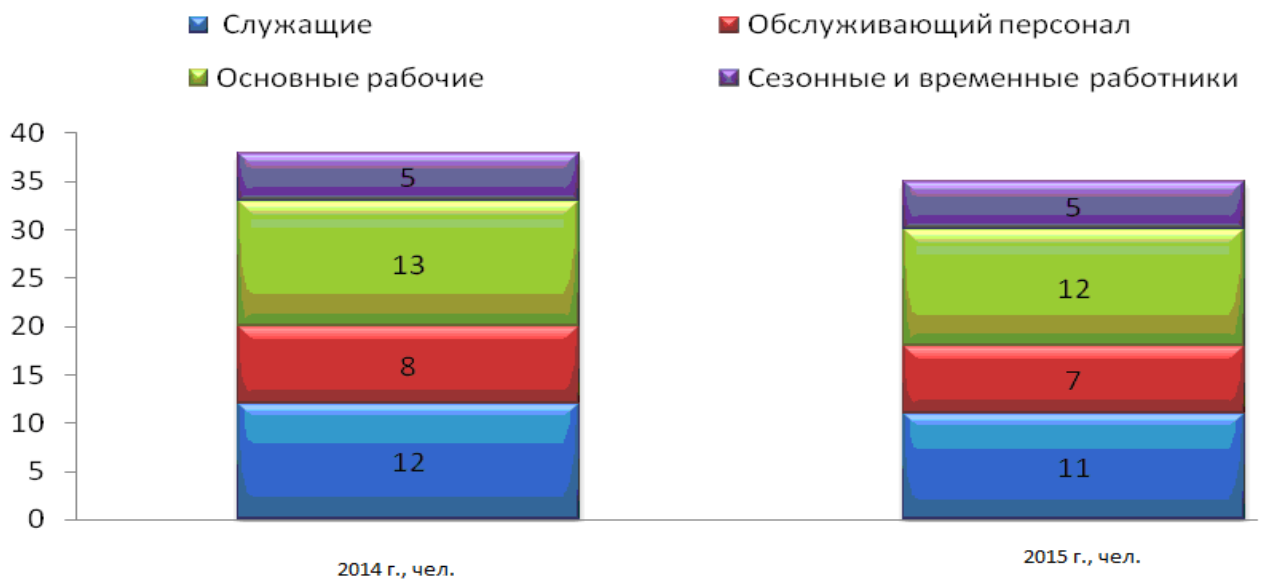


Рис. 8. Структура выплат из чистой прибыли



Структура расходов на оплату труда представлена в табл. 21.

Таблица 21

Структура расходов на оплату труда в ОАО «Пензахолод»

за 2014-2015 годы

Вид оплаты	Годы		Доля в общих расходах на оплату труда 2014 г., %	Доля в общих расходах на оплату труда 2015 г., %
	2014 г., тыс. руб.	2015 г., тыс. руб.		
1. Фонд оплаты труда, всего	3 423	4 618	60,8	78,3
2. Выплаты из чистой прибыли, всего	1367	224	24,3	3,8
3. Выплаты социального характера, всего	836	1055	14,9	17,9
Итого расходов на оплату труда	5 626	5 897	100	100

Из таблицы 21 видно, что в структуре расходов на оплату труда произошли следующие изменения: в 2015 году увеличилась доля фонда оплаты труда на 17,5% (78,3-60,8) по сравнению с 2014 годом. В связи с уменьшением чистой прибыли значительно сократилась доля выплат из чистой прибыли – на 20,5%. Однако увеличены выплаты социального характера – на 3,0%.

Произведем оценку эффективности расходов на оплату труда. Экономическую обоснованность расходов на заработную плату можно дать по показателям, приведенным ниже.

Доля заработной платы в общих затратах предприятия (Дзпз) рассчитывается по формуле (Дзпз):

$$Дзпз = \frac{Затраты\ на\ оплату\ труда}{Сумма\ затрат\ на\ \ закупку\ и\ продажу\ товаров} x100\%$$

Для ОАО «Пензахолод»:

$Д_{зпз2014}$= 5626/206351*100=2,72%;

$Д_{зпз2015}$=5897/242600*100=2,43%.

Расчеты показывают, что доля заработной платы в общих затратах ОАО «Пензахолод» за 2014-2015 годы невелика и сократилась на 0,29%.

Доля заработной платы в выручке (Дзпв) от реализации товаров рассчитывается по формуле:

$$Дзпв = \frac{Затраты\ на\ оплату\ труда}{Выручка} x100\%$$

$Д_{зпв2014}$= 5626/232241*100=2,42%;

$Д_{зпз2015}$=5897/267772*100=2,20%;

Не смотря на то, что выручка от продажи товаров возросла, доля затрат на оплату труда в выручке к концу 2015 года снизилась на 0,22%.

Расчетное значение показывает, сколько приходится на оплату труда персонала из одного рубля выручки, а следовательно, какой резерв остается для других видов затрат и будет ли обеспечена прибыль.

Главным критерием эффективности затрат на оплату труда следует считать индекс соотношения темпов роста чистой прибыли и затрат на оплату труда (в составе себестоимости).

Темп роста чистой прибыли в ОАО «Пензахолод» 86,32%, а затрат на оплату труда – 104,8%, тогда индекс соотношения темпов роста чистой прибыли и затрат на оплату труда составит 0,82%. Поскольку данный коэффициент меньше единицы, то можно сделать вывод, что повышение заработной платы не обеспечено прибылью. Однако за счет структурных сдвигов в себестоимости из-за преимущественного роста других затрат кроме оплаты труда (на материалы, содержание основных средств и др.) величина чистой прибыли снижается. Значит, в ОАО «Пензахолод» имеют место недостатки в системе управления себестоимостью.

Таким образом, речь идет о системном и комплексном подходе в анализе эффективности затрат на оплату труда в сочетании с другими видами расходов ОАО «Пензахолод». Кроме того, расчетное значение индекса соотношения темпов роста чистой прибыли и затрат на оплату труда позволит дать экономическое обоснование величины доплат и премий из нераспределенной прибыли с учетом качества работы отдельных категорий работников.

В основе оценки эффективности труда лежит сопоставление результатов труда с трудовыми затратами. Поэтому анализ использования труда строится на сопоставлении индексов изменения результативного показателя, в качестве которого рассматривается объем товарооборота, и индексов изменения трудовых затрат времени работы, численности торгового персонала, индексов изменения расходов на оплату труда.

Проведем сравнительный анализ показателей по труду ОАО «Пензахолод», используя данные табл. 18.

Информация о расходах на оплату труда ОАО «Пензахолод» взята из справок-расчетов расходов на продажу по статьям за 2014 и 2015 годы, приведенных в прил. 15.

Анализ начнем с сопоставления динамики отдельных показателей: товарооборота, численности и выработки на одного работника; фонда

заработной платы, средней заработной оплаты и численности; фонда заработной платы и товарооборота; средней заработной платы и выработки.

Таблица 22

Данные использования труда в ОАО «Пензахолод» за 2014-2015 годы

Показатель	Базисный период	Отчетный период	Отклонение	Темп изменения, %
1	2	3	4	5
1. Товарооборот, тыс. руб.	232 241	267 772	+35 531	115,30
2. Среднесписочная численность персонала, чел.	38	35	-3	92,1
3. Среднегодовая выработка, тыс. руб. (п.1/п.2)	6111,6	7650,6	+1539	125,1
4. Фактически отработанный фонд времени за год, тыс. руб. (п.1/п.2 х п. 6 табл.17)	27,1	36,1	+9	133,2
5.Среднечасовая выработка, тыс. руб.	3,38	4,51	+1,13	133,43
6.Годовой фонд заработной платы, тыс. руб.	3423,1	4605,0	+1181,9	134,53
7.Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	90,08	131,57	+41,49	146,1
8.Средняя заработная плата одного работника, тыс. руб.	7,5	11,0	+3,5	146,7
9.Уровень фонда заработной платы, (Фонд оплаты труда/товарооборот)%	17,7	20,6	+2,9	146,1

По данным таблицы 22 видно, что прирост товарооборота на 15,3% обусловлен ростом среднечасовой выработки на 33,4% при сокращении среднесписочной численности на 3 чел.

Сокращение потерь рабочего времени и рост среднечасовой выработки способствовали росту средней заработной платы на 46,7%. Опережающий рост средней заработной платы (+46,7%) по сравнению с выработкой (33,4%) означают увеличение удельных затрат на оплату труда на единицу

товарооборота и наличие относительного перерасхода затрат на заработную плату сотрудников предприятия.

Относительная экономия (или перерасход) фонда заработной платы рассчитывается следующим образом:

$$Э_{отн} = \frac{(У_{ф1} - У_{ф0}) \cdot N_1}{100} \text{ или } Э_{отн} = ф_{з1} - \frac{У_{ф0} \cdot N_1}{100} \text{ или } Э_{отн} = ф_{з1} - \frac{Ф_{з0} \cdot T(N)}{100},$$

где *T(N)* - темп роста товарооборота.

В ОАО «Пензахолод» сумма относительного перерасхода, о наличии которого свидетельствует повышение уровня заработной платы, составит:

$$Э_{отн.} = \frac{2{,}9 * 267772}{100} = 7\,765{,}4 \text{ тыс. руб.}$$

Для изучения причин, повлиявших на изменение абсолютной суммы фонда заработной платы, которое (по данным табл. 21) составило 1181,9 тыс. руб., проведем факторный анализ фонда заработной платы:

$$Ф_з = Ч \cdot \bar{З}$$

Рассчитаем способом абсолютных разниц влияние каждого фактора:

- численности: $\Delta Ф_З(Ч) = -3 x 90{,}08 = -270{,}24 \text{ тыс. руб.}$;
- средней заработной платы:

$$\Delta Ф_З(З) = 41{,}49 - 35 = 1452{,}15 \text{ руб.}$$

Итого 1 181,9 тыс. руб.

Таким образом, на изменение абсолютной суммы фонда заработной платы положительное влияние оказало увеличение средней заработной платы на 1452,15 тыс. руб. и отрицательное изменение численности на 270,24 тыс. руб. Совокупное влияние факторов составило 1181,9 тыс. руб.

Если представить численность работников как отношение товарооборота к выработке, получим следующую факторную модель:

$$ф_з = \frac{N \cdot \bar{З}}{В}$$

Применение способа цепной подстановки к этой модели в последовательности, определяемой основными правилами подстановки количественных и качественных факторов, дает следующие результаты:

1. $\Phi_{з0} = \frac{N_0 \cdot \overline{З_0}}{B_0} = \frac{232241 x 90,8}{6111,6} = 3423,04$ тыс.руб.,

   $\Phi_{з1} = \frac{N_1 \cdot З_1}{B_1} = \frac{267722 x 131,57}{7650,6} = 4604,97$ *тыс.руб.*

   $\Delta\Phi_з = \Phi_{з1} - \Phi_{з0} = 4604,97 - 3423,04 = 1181,92$ тыс. руб.

2. $\Phi'_з = \frac{N_1 \cdot \overline{З_0}}{B_0}$; $\Phi'_з = \frac{267772 x 90,8}{6111,6} = 3946,74$ тыс. руб.,

   $\Delta\Phi_з(N) = \Phi'_р - \Phi_{з0} = 3946,74 - 3423,04 = 523,7$ тыс. руб.

3. $\Phi''_з = \frac{N_1 \cdot \overline{З_1}}{B_0}$; $\Phi''_з = \frac{267772 x 11}{6111,6} = 481,95$ тыс.руб.,

   $\Delta\Phi_з(\overline{З}) = \Phi''_р - \Phi'_з = 481,95 - 3946,74 = -3464,79$ тыс. руб.

4. $\Phi'''_з = \Phi_{з1} = 49806,5$ тыс.руб.; $\Delta\Phi_з(B) = \Phi_{з1} - \Phi''_з = 4604,97 - 481,95 = 4123,01$ тыс. руб.

По результатам расчетов определяем влияние факторов:

товарооборота: 3946,74-3423,04 =523,7 тыс. руб.

средней заработной платы: 481,95-3946,74 = -3464,79 тыс. руб.

выработки 4604,97-481,95 = 4123,01 тыс. руб.

Итого: 1181,92 тыс. руб.

Таким образом, факторный анализ расходов на оплату труда показал, что фонд заработной платы ОАО «Пензахолод» в 2015 году возрос на 1181,92 тыс. руб., под влиянием роста товарооборота на 523,7 тыс. руб., под влиянием выработки – на 4123,01, и снизился на 3464,79 тыс. руб. - под влиянием увеличения средней заработной платы.

Произведенные расчеты показали, что в ОАО «Пензахолод» наблюдается отсутствие экономии фонда оплаты труда, поскольку имеет место превышение темпов роста средней заработной платы (46,7%) над темпами роста производительности труда (25,1%). Стимулирующее значение опережающего соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы состоит в том, что оно непременно сказывается на снижении

себестоимости товаров, а, следовательно, росте прибыли и рентабельности продаж. В связи с этим необходимо рассмотреть мероприятия, направленные на повышение эффективности расходов на оплату труда.

3.3. Предложения по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и снижению затрат на оплату труда

По мнению Н.В. Климовой, «чтобы средства были эффективно использованы, они должны быть грамотно спланированы по всем направлениям. Достичь максимального эффекта позволит внедрение системы бюджетирования».

Бюджет расходов на оплату труда разрабатывается по подразделениям ОАО «Пензахолод». Расходы на заработную плату работников отдела продаж, служащих, специалистов и руководителя планируют в бюджете общепроизводственных и общехозяйственных расходов на основании штатного расписания.

В ОАО «Пензахолод» предлагается использовать механизм планирования расходов на персонал.

Бюджет - прогнозный расчет, главная его цель - как можно более точно определить будущие штатные расходы. Бюджетные расходы на рабочую силу содержат все предполагаемые расходы на выполнение функций управления персоналом. Задачи бюджета заключаются в координации, мотивации и контроле.

Общий бюджет расходов на персонал устанавливается в зависимости от требований конкуренции, рыночных условий, на основе анализа бюджетов предыдущих периодов и изменения рыночной конъюнктуры.

В процессе формирования бюджета выделяются следующие этапы:

1. Определение статей расходов на основе плана работы с персоналом.

2. Создание бюджета расходов на персонал.

3. Согласование бюджета с заинтересованными службами.

4. Презентация и утверждение бюджета расходов на персонал.

Проведем формирование бюджета расходов на персонал ОАО «Пензахолод» на 2015 год с учетом следующих обстоятельств: предприятие

планирует увеличить объем продаж на 20% по сравнению с прошлым годом, когда продажи достигли величины 267 772 тыс. руб. в год за счет увеличения клиентской базы и ассортимента. В связи с этим планируется увеличение численности персонала отдела продаж на 3 чел. Увеличение численности других отделов не планируется. Фиксированная часть заработной платы составляет 5 074,9 тыс. руб. Переменная часть заработной платы отдела продаж зависит от объема продаж – 10% от прибыли. Переменная часть заработной платы остальных сотрудников предприятия составит 5% от прибыли. Выплаты социального характера увеличиваются по сравнению с 2014 годом на 5%. Выплаты из прибыли увеличиваются на 10% по сравнению с 2014 годом. Сформированный бюджет расходов на персонал на 2015 год приведен в таблице 23.

Таблица 23

Бюджет расходов на персонал ОАО «Пензахолод» на 2015 год

Показатель	**Величина**
Объем продаж	321 326,0 тыс. руб.
Планируемая прибыль (+20% от уровня 2014 г.)	948,0 тыс. руб.
Численность персонала всего	38 чел.
В т. ч.	
Отдела продаж (+3 чел. к уровню 2010 года)	5 чел.
Остальные отделы и подразделения	33 чел.
Фонд оплаты труда всего	7 113,1 тыс. руб.
В т.ч.	
Фиксированная часть всего	5 074,9 тыс. руб.
в т.ч.:	
Отдела продаж	667,8 тыс. руб.
Остальных отделов и подразделений	4 407,1 тыс. руб.
Переменная часть всего:	2 038,2 тыс. руб.
В т. ч.	
Отдела продаж	474,0 тыс. руб.
Остальных отделов и подразделений	1 564,2 тыс. руб.
Налоги с ФОТ (34% от ФОТ)	2 418,5 тыс. руб.
Выплаты социального характера (+5% от уровня 2014 года)	1 107,8 тыс. руб.
Выплаты из прибыли (+ 5% от уровня 2014 года)	246,4 тыс. руб.
Итого расходов на персонал	**10 885,8 тыс. руб.**

Из таблицы 23 видно, что при планировании увеличения выручки от продажи товаров на 20% расходы на персонал составят 3,3% от выручки (10885,8*100/321326). Выполненные в предыдущем разделе работы расчеты позволяют сделать вывод, что расходы на персонал в 2014 году составили 2,2% (5897*100/267772). Таким образом, при увеличении выручки на 20% расходы на персонал возрастут на 1,1%.

Таким образом, расходы на заработную плату являются слагаемым себестоимости и результатов финансовой деятельности ОАО «Пензахолод».

Важнейшей составной частью кадровой политики должна быть не только хорошо скоординированная система оплаты труда и вознаграждения за результаты труда, но и система дополнительного стимулирования.

Система стимулирования должна строиться так, чтобы способствовать решению задачи обеспечения единства интересов, как предприятия, так и его работников.

Сотрудники ОАО «Пензахолод» нуждаются в дополнительном стимулировании.

Увеличивать составляющие социального пакета сразу всем сотрудникам по всем параметрам – достаточно затратно для предприятия и не будет являться эффективным вложением денег, так как вероятность использования сотрудниками всех составляющих не велика. Кроме того, если все сотрудники ОАО «Пензахолод» будут пользоваться одинаковыми льготами, то данные льготы в короткий промежуток времени перестанут играть стимулирующую роль и будут восприниматься, как обязательная составляющая их оплаты за труд.

Для эффективного использования денежных средств ОАО «Пензахолод» и достижения наибольшего стимулирующего эффекта предлагается разработать и внедрить систему дополнительного социального обеспечения по принципу «кафетерия».

Принцип действия заключается в том, что каждый сотрудник будет сам формировать для себя социальный пакет, выбирая те услуги (статьи) из предлагаемого списка, которые ему интересны. В случае реализации этого принципа удовлетворенность персонала от нематериального стимулирования будет значительно выше, нежели при навязанном сверху перечне льгот и привилегий.

Предлагается привести в соответствие ранг должности и количество баллов, на которые сотрудник может сам выбрать нужные ему льготы и компенсации. В рамках одного ранга количество предоставляемых баллов тоже может быть разным. Целесообразно по каждому рангу рассматривать некоторую вилку баллов, чтобы была возможность увеличивать или уменьшать количество баллов, в качестве положительного или отрицательного мотивационного воздействия (табл. 24 и 25).

Таблица 24

Ранги должностей в ОАО «Пензахолод»

Название должности	Ранг должности
Генеральный директор	8
Заместители генерального директора по направлениям	7
Главный бухгалтер	
Начальники отделов	6
Старшие менеджеры отделов	5
Менеджеры	4
Специалисты по маркетингу	
Экономисты	3
Бухгалтеры	
Юристы	
Инспекторы отдела кадров	
Работники склада	
Водители	
Оператор ПК	
Рабочие вспомогательных служб	2
Сторожа	1
Уборщики помещений	

Таблица 25

Вилка предоставляемых баллов по рангам должностей

Ранг должности	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
1	0	25
2	25	50
3	50	75
4	75	100
5	100	125
6	125	150
7	150	175
8	175	200

В соответствии с рангом должности каждому сотруднику может предоставляться возможность выбрать себе то, что нужно именно ему. Так всеми без исключения льготами может пользоваться генеральный директор ОАО «Пензахолод». Самый минимум льгот может быть предоставлен обслуживающему персоналу. Так, например уборщики и сторожа могут выбрать для себя оплачиваемое питание – по количеству баллов – это максимум на что она они могут рассчитывать. Должности второго ранга уже могут выбирать сотрудники, и даже – обучение за счет ОАО «Пензахолод». Но, скорее всего, сотрудники, чьи должности имеют невысокий ранг, больше будут заинтересованы в доставке служебным транспортом, бесплатным питанием и другими подобными льготами.

При организации в ОАО «Пензахолод» предоставления льгот, гарантий и компенсаций по принципу «кафетерия» можно удовлетворить потребности работников в дополнительном социальном пакете и увеличить удовлетворенность трудом, не прибегая к увеличению заработной платы.

Для того, чтобы рассчитать экономическую эффективность предлагаемых мероприятий, необходимо оценить затраты по представленным направлениям (табл. 26).

Таблица 26

Затраты на предлагаемые мероприятия, руб.

Виды затрат	Кол. человек	Цена затрат на 1 чел., руб.	Сумма затрат за год, руб.
1. Компенсация на питание	33	400	158 400
2. Доставка служебным транспортом	10	100	12 000
3. Предоставление полиса добровольного медицинского страхования для сотрудников предприятия	33	500	198 000
4. Получение дополнительного образования (в год)	2	1 500	36 000
5. Оплата мобильного телефона	15	500	90 000
ВСЕГО:			494 400

В связи с внедрением предлагаемых мероприятий экспертным методом было определено, что повышение эффективности работы сотрудников предприятия возрастет на 16% в связи с увеличением производительности труда.

Поскольку численность работников не меняется, предполагается увеличение прибыли предприятия также на 16%.

По данным Отчета о прибылях и убытках ОАО «Пензахолод» за 2015 год прибыль до налогообложения составила 3952 тыс. руб.

Тогда: 3952 тыс. руб. *16% = 632,3 тыс. руб.

Таким образом, планируемый чистый экономический эффект от внедрения предлагаемых мероприятий составит:

632,3 тыс. руб. – 494,4 тыс. руб. = 137,9 тыс. руб.

Таким образом, анализ расходов на оплату труда в ОАО «Пензахолод» показал, что затраты на заработную плату являются слагаемым себестоимости и результатов финансовой деятельности предприятия. Увеличение оплаты труда повышает мотивацию персонала в достижении наилучших показателей развития бизнеса предприятия, от которых будут зависеть в ближайшей

перспективе доходы работников. Оптимальный уровень расходов на оплату труда должен устанавливаться по показателям их эффективности, а разработка бюджета даст экономическое обоснование их общей величины по организации. На уровень оптимальности выбранной модели оказывает влияние организационная структура управления предприятием, производственное направление и специализация предприятия, уровень хозяйственной и финансовой самостоятельности, обеспеченность рабочей силой и т.д.

Заключение

Динамично изменяющееся законодательство ставит перед бухгалтером сложную задачу: не только не допускать ошибок, но и быть всегда в курсе последних изменений. Порядок начисления заработной платы, расчет больничных листов и оплата отпуска, начисление различных компенсаций, оплата материальной помощи и учебного отпуска, составление отчетности - вот далеко не полный перечень того, что должен знать и уметь современный бухгалтер, производящий расчет заработной платы.

В настоящей работе было проведено исследование особенностей учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере торгового предприятия ОАО «Пензахолод». Исследование показало, что учет труда и заработной платы на анализируемом предприятии ведется в соответствии с требованиями нормативных документов.

Учет труда и заработной платы в ОАО «Пензахолод» обеспечивает оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

В ходе исследования были проанализированы состав и структура расходов на оплату труда, проведен факторный анализ расходов на оплату труда.

Анализ общей величины средств, направляемых на потребление, показал, что в 2015 г. по сравнению с 2014 г. расходы на оплату труда возросли на 4,82%. В наибольшей степени увеличился фонд оплаты труда – на 34,91%. Темпы роста оплаты труда по сдельным расценкам составил 125,74%, по тарифным расценкам – 142,51%. Объем выплат из чистой прибыли за анализируемый период уменьшился более чем в 5 раз, что связано со значительным сокращением чистой прибыли. Так, значительному сокращению подвергнуты расходы на материальную помощь и на оплату дополнительных

отпусков. Объемы выплат социального характера увеличились на 219 тыс. руб. В наибольшей степени возросли расходы на выплату пособий по временной нетрудоспособности – на 118 тыс. руб.

Расчеты показали, что доля заработной платы в общих затратах ОАО «Пензахолод» за 2014-2015 годы невелика и сократилась на 0,29%. Не смотря на то, что выручка от продажи товаров возросла, доля затрат на оплату труда в выручке к концу 2015 года снизилась на 0,22%.

Темп роста чистой прибыли в ОАО «Пензахолод» 86,32%, а затрат на оплату труда – 104,8%, тогда индекс соотношения темпов роста чистой прибыли и затрат на оплату труда составит 0,82%. Поскольку данный коэффициент меньше единицы, то можно сделать вывод, что повышение заработной платы не обеспечено прибылью.

Анализ структуры персонала и фонд оплаты труда ОАО «Пензахолод» за 2014-2015 годы позволил сделать вывод, что численность работников за период сократилась на 7,9%, а средства, направленные на оплату труда за этот период увеличились на 34,9%. Средняя годовая заработная плата на одного работника возросла и составила в 2015 году – 131,57 тыс. руб. Это связано с тем, что был увеличен фонд оплаты труда на 34,9%, и произошло сокращение численности персонала на 3 человека. За анализируемый период произошло уменьшение количества отработанных дней одним сотрудником за год с 226 дней в 2014 году до 212 дней в 2015 году. Этот факт свидетельствует о том, что руководство предприятия провело мероприятия по более рациональному использованию персонала и его рабочего времени (использование труд временных и сезонных рабочих). В связи с увеличением выручки от продажи товаров и сокращением численности персонала руководство предприятия увеличило фонд оплаты труда на 34,9%.

Факторный анализ расходов на оплату труда показал, что фонд заработной платы ОАО «Пензахолод» в 2015 году возрос на 1181,92 тыс. руб. под влиянием роста товарооборота и на 523,7 тыс. руб., под влиянием

выработки – на 4123,01, и снизился на 3464,79 тыс. руб. - под влиянием увеличения средней заработной платы.

Согласно целям написания дипломной работы были рассмотрены вопросы повышения эффективности расходов на заработную плату персонала предприятия.

С целью повышения эффективности использования затрат на оплату труда в ОАО «Пензахолод» предлагается осуществить внедрение системы бюджетирования. Формирование бюджета расходов на персонал предприятия на 2016 год показало, что при планировании увеличения выручки от продажи товаров на 20% расходы на персонал составят 3,3% от выручки. Расходы на персонал в 2015 году составили 2,2% от выручки. Таким образом, при увеличении выручки на 20% расходы на персонал возрастут на 1,1%.

Для более рационального использования средств на оплату труда сотрудников ОАО «Пензахолод» и достижения наибольшего стимулирующего эффекта разработать и внедрить систему дополнительного социального обеспечения по принципу «кафетерия». Планируемый чистый экономический эффект от внедрения предлагаемых мероприятий составит 137,9 тыс. руб.

Таким образом, обеспеченность предприятия персоналом, его рациональное использование, высокий уровень достижения финансовых результатов деятельности имеют значение для повышения эффективности производственной деятельности.

Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015 № 434-ФЗ).
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая), утвержденный Федеральным законом от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 29.12.2015).
3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402–ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 04.11.2014 № 344-ФЗ).
4. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 408-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда».
5. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 30.12.2014 №495-ФЗ) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
6. Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 14.12.2015 №68-ФЗ) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».
7. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922. (в ред. от 15.10.2014 N 1054).
8. Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» (Приказ Минфина России от 6.10.2008 г. № 106н) (в ред. от 06.04.2015 № 57н).
9. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утверждено приказом Минфина РФ от 06.05.99 №33н (в ред. 06.04.2015).
10. Аверина Т.А. Оптимизация расходов на оплату труда//Зарплата, – 2011, – №12. – С. 15-22.
11. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет: Учебник / С.Р. Богомолец – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 720 с.

12. Андреева Э, Казакова М. Модель эффективного управления персоналом//Кадровик. Кадровый менеджмент, – 2011. – №3. – С.24-30.
13. Антошина О.А. Анализ трудовых показателей//Финансовая газета, – 2009. – №7. – С. 29-35.
14. Бакина С.И. Заработная плата в 2009 году. Практические рекомендации, примеры расчета. – М.: Юстицинформ, 2009. – 95 с.
15. Балашова Е. Оптимизация расходов или сокращение: как найти верный путь?//Управление персоналом, – 2011. – №10. – С.31-37.
16. Все о расходах организаций: универсальный практический справочник.. 3-е издание, переработанное и дополненное/под ред. О.Н. Берг. – М.: ГроссМедиа, 2011. –203 с.
17. Велькер Л.В. Социальные налоговые вычеты и льготы (Социальный аспект). – М.: Издательский дом Дашков и К, 2009. – 175 с.
18. Гутников О.В., Звоненко Д.П., Чижова А.С., Кривова И.С., Юркина Л.А. Что нужно знать бухгалтеру о Трудовом кодексе.//Главбух, – 2010. – № 24. – С. 45-48.
19. Васильева М., Карсетская Т. и др. Оплата труда//Экономико-правовой бюллетень, – 2010. – № 3. – С. 20-28.
20. Елгина Е.Б. Заработная плата: налоги. – М.: Статус-Кво 97. 2010. – 125 с.
21. Епихин Н.П. Заработная плата: как избежать ошибок. Читаем Трудовой и Налоговый Кодексы//Зарплата, – 2011. – №1. – С. 22-24.
22. Егоров В.В Больничные и другие социальные пособия в 2010 году//Налоговый вестник, – 2010. – №4. – С.25-30.
23. Захарьин В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2009. – 372 с.
24. Зубкова Н.В. Перечисляем зарплату на пластиковые карты//Зарплата, – 2011. – №4. – С. 30-32.

25. Капелюк З. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: ЮНИТИ, 2011. – 165 с.
26. Кирьянова В. Состав и формирование бюджетов по оплате труда//Все для бухгалтера, – 2011, – № 2. – С.22-25.
27. Климова М.А. Документы и документооборот в бухгалтерском учете. – М.: Налоговый вестник, 2010. – 185 с.
28. Климова М.А. Анализ расходов на оплату труда///Экономический анализ: теория и практика, – 2010. – №5. – С.24-30.
29. Крылов Э.И., Власова В.М., Журавлева И.В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: Учеб. пособ. М.: Финансы и статистика, 2010. – 272 с.
30. Кунафина М. Штатное расписание: как сэкономить на зарплатных налогах//Московский бухгалтер, – 2010. – №19. – С. 12-15.
31. Маркарьян Э.А. и др. Экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник - Ростов н/Д.: Феникс, 2010. – 576 с.
32. Межуева Т., Либерман К. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда//Российский бухгалтер, – 2011, – № 6. – С.22-24.
33. Митрофанова Е., Розина Е. Формирование системы оплаты труда на предприятиях//Кадровик. Кадровый менеджмент, – 2011, – № 1. – С. 34-37.
34. Никитин В.Ю. Заработная плата: бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты. – М.: ГроссМедиа, 2011. – 355 с.
35. Овчинникова О.С. Расчет отпускных//Зарплата, – 2011, – № 6. – С. 25-27.
36. Панченко Т.М. Отдельные операции: бухгалтерский учет и налогообложение//Налоговый вестник, – 2009. № 4. – С.23-31.
37. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. - СПб.: Герда, 2010. – 528 с.
38. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 520 с.

39. Семенихин В.В. Самоучитель по бухучету. – М.: Налоговый вестник, 2010. – 100 с.
40. Соснаускене О.И. Зарплата от А дл Я. Бухгалтерский учет. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 324 с.
41. Сперанский А. Оптимизация оплаты труда и материального стимулирования. – М.: Альфа Пресс, 2011. – 182 с.
42. Тен Н.В., Абдукаримов И.Т. Методика анализа эффективности использования трудовых ресурсов в предпринимательской деятельности//Финансы: планирование, управление, контроль, – 2011, – № 2. – С.33-36.
43. Феоктистов И.А., Филина Ф.Н. Все о расчете, начислении и налогообложении заработной платы. – М.: ГроссМедиа, 2010. – 310 с.
44. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2011. – 344 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ