

**Тема: «Исследование обязательств по оплате труда
(на примере ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС»»
г. Ессентуки)»**

Аннотация

На современном этапе совершенствование системы оплаты труда в нашей стране происходит под влиянием новых, как социальных, так и экономических факторов. Поэтому исследование обязательств по оплате труда является одной из наиболее важных задач, стоящих и влияющих на развитие отношений между работодателем и работниками.

На основе проведенного анализа обязательств по оплате труда в ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС» разработаны направления по совершенствованию обязательств по оплате труда на данном предприятии, посредством предложенного методического подхода мотивации персонала с использованием системы индикаторов.

**Topic: "A study of obligations on payment (on the example of LLC
"center for consulting and evaluation PHOENIX" Yessentuki)»**

Annotation

At the present stage, the improvement of the labor remuneration system in our country is influenced by new social and economic factors. Therefore, the study of remuneration obligations is one of the most important tasks facing and affecting the development of relations between the employer and employees.

Based on the analysis of remuneration obligations in LLC "center for consulting and evaluation PHOENIX" developed directions for improving remuneration obligations at this enterprise, through the proposed methodological approach to staff motivation using a system of indicators.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске
Кафедра «Финансы и бухгалтерский учет»

Утверждена распоряжением по институту
от 17.04.2020 № 39-р/с
Выполнена по заявке организации
(предприятия) ООО «Центр консалтинга
и оценки «ФИНЭКС», г. Ессентуки

Допущена к защите «20» июня
2020г.
Зав. кафедрой «Финансы и
бухгалтерский учет»
Н.Н. Новоселова

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

*Исследование обязательств по оплате труда на предприятии (на
примере ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»», г.
Ессентуки)*

Нормоконтролер:
Есакова Елена Евгеньевна
канд. экон. наук, доцент, доцент
кафедры финансов и бухгалтерского
учета

Дата защиты «30» июня 2020 г.

Оценка _____

Выполнил (а):
Акопов Александр Саркисович
студент(ка) 4 курса, группы П-ЭКМ-б-о-162
направления подготовки 38.03.01 Экономика
направленность (профиль) Бухгалтерский учет,
анализ и аудит
очной формы обучения

Руководитель:
Маркова Любовь Алексеевна
канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и
бухгалтерского учета

Пятигорск, 2020 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске
Кафедра «Финансы и бухгалтерский учет»
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль) Бухгалтерский учет, анализ и аудит

«УТВЕРЖДАЮ»

Зав. кафедрой финансов и бухгалтерского учета

Н.Н.Новоселова

«27» апреля 2020 г.

ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Студент *Акопов Александр Саркисович* группа *П-ЭКМ-б-о-162*

1. Тема *Исследование обязательств по оплате труда на предприятии (на примере ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»», г. Ессентуки)*

Утверждена распоряжением по институту (филиалу) от «17» апреля 2020г. № 39-р/с

2. Срок представления работы к защите 20.06.2020 г.

3. Исходные данные для исследования *фактические материалы предприятия*

4. Содержание ВКР:

4.1 Теоретические основы обязательств по оплате труда на предприятии.

4.2 Анализ финансово - хозяйственной деятельности и обязательств по оплате труда на предприятии - ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»

4.3 Оценка основных обязательств по оплате труда на предприятии как одна из основ финансово - хозяйственной деятельности ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»

4.4 Направления по совершенствованию системы оплаты труда и обоснование предложенных мер

Дата выдачи задания «27» апреля 2020

Руководитель работы _____ *Л.А. Маркова*

Задание принял к исполнению: 27 апреля 2020 _____ *А.С. Акопов*

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске
Кафедра «Финансы и бухгалтерский учет»
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль) Бухгалтерский учет, анализ и аудит

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Фамилия, имя, отчество (полностью) *Акопов Александр Саркисович*

Тема ВКР *Исследование обязательств по оплате труда на предприятии (на примере ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»», г. Ессентуки)*

Руководитель *Маркова Любовь Алексеевна*

№	Наименование этапов выполнения выпускной квалификационной работы	Срок выполнения работы	Примечание
1.	Введение	27.04.2020-03.05.2020	
2.	Теоретическая часть	04.05.2020-17.05.2020	
3.	Практическая часть	18.05.2020-12.06.2020	
4.	Заключение	13.06.2020-15.06.2020	
5.	Нормоконтроль	19.06.2020	
6.	Проверка ВКР на наличие заимствований	19.06.2020	
7.	Отзыв научного руководителя	20.06.2020	
8.	Допуск к защите	20.06.2020	
9.	Ознакомление с отзывом руководителя	21.06.2020	
10.	Переплет и сдача ВКР на кафедру	-	
11.	Защита ВКР	30.06.2020	

Руководитель _____ *Маркова Л.А.*

Зав. кафедрой ФиБУ _____ *Новоселова Н.Н.*

«27» апреля 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 Теоретические основы обязательств по оплате труда на предприятии	8
1.1 Обязательство по оплате труда как экономическая категория и объект исследования	8
1.2 Сущность виды, формы и система оплаты труда	15
1.3 Нормативно-правовое регулирование оплаты труда	23
2 Анализ финансово - хозяйственной деятельности и обязательств по оплате труда на предприятии - ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»	31
1.2 Краткая организационно-экономическая характеристика исследуемого предприятия	31
2.2 Характеристика основных положений обязательств по оплате труда на предприятии (положение, учет рабочего времени, выплата заработной платы)	39
2.3 Анализ показателей производительности труда и оплаты труда ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»	51
3 Оценка основных обязательств по оплате труда на предприятии как одна из основ финансово - хозяйственной деятельности ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»	57
3.1 Оценка эффективности использования фонда и обязательств по оплате труда на предприятии	57
3.2 Направления по совершенствованию системы оплаты труда и обоснование предложенных мер	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	78

ВВЕДЕНИЕ

Говоря об оплате труда, следует констатировать ее неразрывность с экономикой, так как экономическое развитие любого общества непосредственно связано с обязательством по оплате труда работников, что как следствие оказывает влияние на доходы населения и их благосостояние. Поэтому оплату труда можно рассматривать как многоаспектную экономическую категорию.

Во все периоды жизни рабочая сила представляла собой товар, который имел определенную цену. Цена за труд определялась через ее оплату. Оплата за труд состоит целой системы отношений между работником и работодателем, которая выражается в выплате вознаграждений за труд, представляющих собой заработную плату, выплачиваемую работнику в денежном эквиваленте. Однако в настоящее время российским законодательством не предусматривается нормативное регулирование учета обязательств по оплате труда. В связи с этим появляется необходимость разработки и внедрения в систему положений по бухгалтерскому учету (РПБУ) новое положение, которое могло бы урегулировать учет таких обязательств.

Стоит отметить, что на современном этапе совершенствование системы оплаты труда в нашей стране происходит под влиянием новых, как социальных, так и экономических факторов. Поэтому исследование обязательств по оплате труда является одной из наиболее важных задач, стоящих и влияющих на развитие отношений между работодателем и работниками.

Актуальность данной темы связана с рядом определенных факторов:

- во-первых, экономический рост, как главный источник экономического развития страны, зависит от реформирования обязательств по оплате труда. Целью реформирования должно явиться – повышение роли мотивации и стимулирования населения (трудоспособного) к труду, а

так же повышения качества этого труда и как следствие повышение его производительности;

- во-вторых, работа и доходы трудоспособного населения, а также пенсии, стипендии, социальная поддержка малообеспеченным членам общества зависят от основного направления – роста производства;
- в - третьих, практически во всех странах мира данным проблемам в основном огромное внимание уделяет государство. Поэтому оплата труда, его учет и совершенствование системы обязательств по оплате труда должны способствовать как укреплению дисциплины труда, повышению качества выполняемой работы и использования рабочего времени, так и росту его производительности.

Степень изученности темы обязательств по оплате труда достаточно высока. В России и за рубежом существует значительное количество научных публикаций по заявленной проблематике. Однако, не смотря на наличие значительного количества источников раскрывающих данное направление, все же недостаточно уделено внимания анализу обязательств по оплате труда.

Отсутствие специальных исследований данного направления послужили поводом в выборе темы дипломного проекта «Исследование обязательств по оплате труда на предприятии», которая представляется особенно актуальной.

Цель данной работы заключается в исследовании системы обязательств по оплате труда и направлений по их совершенствованию на примере «ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»».

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- изучить теоретические основы системы обязательств по оплате труда на предприятии.
- выполнить анализ финансово - хозяйственной деятельности и обязательств по оплате труда объекта исследования;

- предложить направления по совершенствованию системы обязательств по оплате труда на предприятии - ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»».

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является «ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» г. Ессентуки.

Предметом исследования в выпускной квалификационной работе выступает исследование обязательств по оплате труда на предприятии «ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС»».

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав с подпунктами, заключения, списка использованных источников, включающих 22 таблицы, 6 рисунка и 3 формулы.

В первой главе выпускной квалификационной работы рассматриваются общие теоретические вопросы, которые касаются обязательств по оплате труда, раскрывается сущность формы и системы оплаты труда, проводится сравнительный анализ трудовых отношений в России и за рубежом.

Вторая глава выпускной квалификационной работы посвящена анализу финансово-экономической деятельности и обязательств по оплате труда на предприятии «ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»», организации бухгалтерского учета расчетов и обязательств по оплате труда.

В третьей главе предлагаются направления по совершенствованию системы обязательств по оплате труда на предприятии «ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»».

В заключение даются основные выводы по результатам работы.

1 Теоретические основы обязательств по оплате труда на предприятии

1.1 Обязательство по оплате труда как экономическая категория и объект исследования

Организацию оплаты труда можно отнести к одной из центральных категорий в системе экономических отношений.

Если говорить об историческом моменте понятия «оплата труда», то ее чаще рассматривали как сумму средств, которую работодатель обязан был выплатить своему работнику. Причем в период, когда еще не существовало денег, оплата труда производилась натурой, то есть любым продуктом, о котором договаривались работодатель и работник. В то время это называлось не выплатой заработной платы, а материальной благодарностью.

В ходе исследования было отмечено, что теме оплаты труда посвящено немало трудов известных ученых – экономистов. Например, по мнению Д. Рикардо труд по своей цене сравним с ценой любого рыночного товара, и имеет право на свою рыночную стоимость. При этом он разделял труда и считал его средством к существованию работника, а рыночную его стоимость определял как заработную плату работника.

К. Маркс, в своих трудах, посвященных трудовым ресурсам, разграничил такие понятия как «труд» и «рабочая сила», причем последняя, по его мнению, обладает потребительной стоимостью. Ни менее интересна теория П. Самуэльсона, утверждающего, что заработная плата, представляющая собой цену за труд, является одной из важнейших составляющих самой рыночной цены. Один из основоположников теории «регулируемой заработной платы» Дж.М. Кейнс был убежден в необходимости регулирования заработной платы посредством сдерживания её роста.

Следует сказать, что в разные времена системы вознаграждения, т.е. оплаты труда не раскрывали сущности стоимости рабочей силы.

В связи, с чем наемные работники, объединившись и создавая уже

XIX-XX в.в. различные движения, например профсоюзы, боролись за повышение оплаты своего труда, они требовали: сокращения рабочего дня, создания условий по охране труда, выдвигая и многие другие требования, которые касались социальных значений. Опираясь на исторические данные, было доказано, что оплата труда, как таковая зависит не только от размера цен на товары и услуги, или политических составляющих (налоговой, культурной, демографической), но самое главное от политики социальной защиты, которую ведет государство¹.

В отечественной экономической литературе трактовка сущности оплаты труда существенно изменялась в соответствии с развитием экономики и характером общественных отношений.

Долгие годы, об оплате труда ходили рассуждения как об одной из частей или долей работника в общем фонде потребления

Переосмысление этой точки зрения началось в связи с подготовкой и проведением хозяйственной реформы 1965 г. К этому времени относится развитие целого ряда положений, по-новому ставящих проблему сущности заработной платы. Разработанная концепция, суть которой состояла в том, что заработная плата, отражающаяся в ней, рассматривалась как, доля в доходе любого предприятия при этом доля работника относилась как к доли предприятия, так и отражалась в доходе общества в целом.

Утверждалось, что, поскольку заработная плата отражает отношения рабочих и служащих с предприятием, она должна быть частью стоимости продукта, созданного на данном предприятии, и состоять из двух частей, одна из которых гарантируется обществом, а другая - доходом предприятия.

В соответствии с этим подходом права предприятий в оплате труда были существенно расширены. Они получили реальные возможности управлять организацией заработной платы, воздействовать на ее уровень в соответствии с оценкой трудового вклада работника или низового трудового

¹ Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / А. А. Македошин [и др.]. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.

коллектива в конечный результат труда, однако при этом в результате не было достигнуто уравнивания оплаты труда.

В связи с этим многие экономисты пришли к мнению, что все же данные права предприятиям не были достаточно объемными, поэтому необходимо предпринять такие меры как исключение работника из механизма оценки трудового вклада.

Если рассматривать сам механизм распределения по труду, то он основан на целой цепи отношений:

- общество - предприятие - фонд оплаты труда предприятия;
- предприятие - работник - индивидуальная заработная плата.

При такой схеме непосредственным становится отношение предприятие - работник, а отношение общество - работник превращается в весьма опосредованное или полностью исключается².

Кроме того было мнение в необходимости сохранения централизованного начала в организации заработной платы, т.к. слабая мотивационная роль распределения по труду вызвана ослаблением активности государственной политики оплаты труда. Ее сторонники считали, что существующая практика оплаты труда создавала противоречие между интересами работника и предприятия, с одной стороны, и общества - с другой. Однако и у работника и у предприятия интересы все же сходились, и заключались они в следующем:

- в плановых заданиях, которые должны быть не сложными и легкими в выполнении;
- в сокрытии внутри производственных резервов;
- в завышении цены на продукцию и заработную плату;
- в отказе внедрения высокопроизводительной техники и т.д.

Данные интересы работодателя и работника в корне расходились с интересами государства. Для государства важно было поддерживать и

² Волгин, Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004 –С. 125

развивать эффективное хозяйство. В связи, с чем необходимо было изменить сложившуюся ситуацию. Поэтому государство принимает решение об объединении интересов, как работодателя, так и работника посредством повышения оплаты труда за счет роста производства. Данная инициативы, связанная с улучшением политики заработной платы сводились к тому, чтобы резко повысить долю оплаты по тарифным ставкам и окладам, сократив выплаты надтарифных надбавок и доплат, а также перейти к премированию только за сверхнормативные высокие достижения в труде³

Следует отметить, что помимо всего прочего величина заработной платы зависит и от процессов формирования рынка труда. Соотношение спроса и предложения на этом рынке, механизмы конкуренции, как со стороны работодателей, так и продавцов рабочей силы определяют в немалой степени текущую цену труда⁴.

Заработная плата тесно связана с ценами на потребительские товары и услуги. Чем они выше, тем ниже при том же абсолютном уровне оплаты реальное ее содержание. С падением уровня цен и тарифов на услуги растет реальное содержание заработной платы. Следовательно, представительные органы работников и работодателей, вырабатывая меры политики оплаты труда и доходов работников, должны обязательно учитывать уровень и динамику цен на потребительские товары, и тарифы на услуги⁵

Отличие размеров заработной платы по сложности, условиям, напряженности ее качественных и количественных затрат, а также других параметров отражаются в стоимости воспроизводства рабочей силы. При этом их разница отражается по уровням оплаты в зависимости от количественных и качественных результатов труда связанных с осуществлением распределения по труду, что и отражает трудовую основу

³ Шафранова, А. Анализ финансовой отчетности // Баланс. - № 30, 31, 36,43. - 2015 г. с.104.

⁴ Меркушова, Н. И. Стандарты систем менеджмента: современное состояние, пути развития, проблемы использования [Текст] / Н. И. Меркушова // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 47. – С. 57-64.

⁵ Савицкая, Г. В.. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК [Текст] / Г. В. Савицкая. – Москва : ИНФРА-М, 2012. – 656 с.

заработной платы. В конечном итоге все колебания величины оплаты происходят в процессе осуществления заработной платой ее специфических функций. Они состоят, во-первых, в экономическом побуждении работников к лучшему выполнению своих функций путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством затрат и результатов труда. Во-вторых, в возмещении стоимости рабочей силы, благодаря чему обеспечивается регулярное возобновление последней как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда. Обе эти функции призваны обеспечивать достижение единой цели - регулярное воспроизводство труда и авансированного капитала⁶.

Изучая оплату труда с точки зрения экономической категории, то следует рассмотреть с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника оплата труда является главной и основной статьей его личного дохода, и повышения уровня благосостояния его семьи, и как следствие толчок к стимулирующей роли.

Для работодателя оплату труда работника он рассматривает как расходующие им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы. Поэтому работодателю чтобы обеспечить производительное потребление рабочей силы и соответственно повысить массу и нормы прибавочной стоимости необходимо уменьшать издержки производства. А для этого необходимо качественно использовать основные и оборотные производственные фонды. Но как показывает практика работодатель, как в России, та и в других странах, рабочую силу и затраты на нее рассматривает как издержки производства, поэтому он всегда старается снизить оплату труда и она становится ниже стоимости самой рабочей силы. Хотя по логике вещей было бы целесообразней увеличить расходы на рабочую силу, с целью повышения ее качественного уровня. Т.е. увеличив заработную плату работнику, работодатель тем самым оказывает стимулирующее воздействие,

⁶ Попов, С. Г. Основы менеджмента [Текст] : учебное пособие / С. Г. Попов. – Москва: Ось-89, 2013. – 176 с.

как на его трудовой резерв, так и его творческую инициативу, что в последствие может сработать и на увеличение прибыли предприятия.

Кроме того, следует учесть, что уровень оплаты труда оказывает огромное воздействие на поведение работника, и его работодателя, и их отношения зависят от колеблющегося спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Стоит обратить внимание на тот факт, что при условиях, когда экономика страны, приобретает стагнирующий эффект, это чаще происходит в определенных кризисах. Когда резко сокращается объем производства так же резко меняется ситуация на рынке труда (снижение зарплат, задержки выплат и увольнения), при этом цена на труд становится зачастую гораздо ниже других товаров. Что естественно и закономерно вызывает протест и стремление работников, особенно наемного труда добиваться повышения заработной платы. Потому как заработная плата является единственным источником средств существования, значит основной задачей, в таких ситуациях, как государства, так и работодателей должна быть - максимальная степень приближения уровня заработной платы к стоимости и цене рабочей силы⁷.

Следовательно, формулируя принципы организации оплаты труда в условиях современной экономики, нельзя забывать, что трудовая основа формирования заработка не исчезает, а различия в затратах труда (простого и сложного) непременно должны учитываться. Возможности такой дифференциации определяются тем, что расходование труда различной сложности в течение одного и того же времени создает разные по величине стоимости: более сложный труд воспроизводит в течение необходимого времени более высокую стоимость рабочей силы⁸.

Цена труда измеряется как денежное проявление различного уровня и качества труда, которое дает возможность соизмерять количество труда с его

⁷ Стоянова, Е.С. Финансовый менеджмент: теория и практика: учебник / под ред. Е.С.Стояновой - 6-е изд. - М.: Перспектива, 2010. - 656 с.

⁸Тарануха, Ю. В. Микроэкономика [Текст] / Ю. В. Тарануха. – Москва: Кнорус, 2013. – 608 с.

оплатой. За единицу измерения может быть взята цена часа труда, которая является производной величиной от цены рабочей силы. Цены на различные виды труда устанавливаются по тарифным ставкам (должностные оклады). Регулированием роли и места тарифной системы в организации оплаты труда принимает активное участие государство. Надо сказать, что тарифная ставка, представляющая собой оклад, является сложной мерой цены на труд. Она включает в себя довольно много составляющих в нее входят, например, такие как определение, в зависимости от рассчитанного времени, профессии и квалификации. При формировании оплаты труда одному работнику учитываются такие составляющие как: за интенсивность работы, за условия в которых производилась работа, за значимость выполняемой работы. Первые два фактора в полной мере согласуются с теорией стоимости и не противоречат принципу оплаты с учетом затрат труда⁹.

Рассматривая обязательства по оплате труда как экономическую категорию, следует сказать, что в ее основе должны лежать различия в сложности, результативности и интенсивности труда и отражаться в профессионально-квалификационных группах работников, причем все это должно сводиться к одной цели - ее уровень должен соответствовать прожиточному минимуму и уровню минимального потребительского бюджета. Кроме того, индивидуальный подход и учет способности работника, его отношения к выполнению порученной работы и результативности труда призван создавать более высокие мотивационные механизмы к высокопроизводительному труду и обеспечивать стимулирующее воздействие на работника¹⁰.

В ст. 77 Кодекса законов о труде Российской Федерации "оплата труда каждого работника зависит от личного трудового вклада и качества труда и

⁹ Ивлев, А., Гарайбех, Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт // Человек и Труд – № 12 – 2003 – С. 45-52.

¹⁰ Мэнкью, Н. Г. Макроэкономика [Текст] / Н. Г. Мэнкью. – Санкт- Петербург: Питер, 2014. – 560 с.

максимальным размером не ограничивается"¹¹.

1.2 Сущность виды, формы и система оплаты труда

Сущность оплаты труда заключается в трудовых соглашениях между работодателем и работником, которые предусматривают определенные функции, обязанности и предусмотренный трудовым соглашением внутренний распорядок труда на предприятии, что должно быть неукоснительно выполнимо. При условии выполнения соглашений работнику выплачивается вознаграждение в виде заработной платы.

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса РФ оплата труда (заработная плата) это вознаграждение в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера¹².

С экономической точки зрения сам процесс формирования и уровня оплаты труда, можно сказать, имеет замкнутую систему. Дело в том, что еще в теории А. Смита было утверждение, что заработная плата это цена за труд, что рост богатства страны зависит от спроса на труд, что хорошо оплачиваемый труд, как следствие повышает уровень жизни населения. При этом избыток трудовых ресурсов позволяет снижать оплату труда, что влечет за собой снижение трудовых ресурсов и как следствие к недостатку рабочей силы. Поэтому работодатели вынуждены прибегать к мере повышения оплаты труда.

На наш взгляд в современный период времени оплата труда должна быть разумной, т.е. быть способной удовлетворить потребности работника и по мере его статусности, т.е. (в зависимости от вознаграждений по

¹¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ: (принят ГД ФС РФ 21.10.1994).

¹² ТК РФ Статья 129. Основные понятия и определения. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Режим доступа [Электронный ресурс <http://www.consultant.ru/>].

способностям) иметь тенденцию к увеличению, но не чрезмерно высоко, например, непомерно высокие оплаты труда у олигархов.

Следует обратить внимание на то, что каждый работник, любого предприятия в зависимости от своих способностей личного трудового вклада, а также качества проделанной работы всегда находится в прямой зависимости от оплаты труда. Поэтому степень стимулирующей функции оплаты труда имеет немаловажное значение, т.к. наличие потребностей человека побуждает его к удовлетворению последних, что и приводит к участию в определенных видах деятельности. Имеющийся стимул обеспечивает работу за вознаграждение. Поэтому регулирующая функция должна быть сбалансирована на рынке спроса и предложения, т.е. работодатель, предлагая оплату труда, должен учитывать, что при низкой заработной плате должны быть и требования по выполнению определенной деятельности ниже и наоборот.

Сегодня согласно действующему законодательству работодателям предоставляется право выбора системы оплаты труда на своих предприятиях самостоятельно, при выборе системы они учитывают условия, характер работы и территориальное место расположения. К одним из основных функций оплаты труда можно отнести мотивационную и стимулирующую, которые побуждают работника эффективно трудиться.

На любом предприятии система оплаты и стимулирование работника устанавливаются и оговариваются условиями трудового договора, локальными актами предприятия, а также самого работодателя. Только работодатель вправе принять решение о том, как и каким работникам, назначить оплату труда, с учетом того чтобы они эффективно работали, были довольны заработной платой. Обязательно учитывая экономическую выгоду от труда каждого работника, чтобы эта выгода заключалась в прибыли предприятия в целом. В коллективном договоре и в различных актах, которые издаются на предприятии, отражаются все виды, формы и системы

оплаты труда, а также размеры тарифных ставок, окладов и система премирования.

По видам различают основную и дополнительную оплату труда, кроме того заработная плата состоит и из других поощрительных компенсаций (рисунок 1.1).



Рисунок 1.1 - Структура заработной платы¹³

Рассмотрим содержание видов оплаты труда.

1. Основная оплата труда включает в себя следующие содержания:

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и др.;
- оплата простоев не по вине работника, как это происходило с работниками бюджетных сфер во время пандемии;
- премии, премиальные надбавки и др.

¹³ Крыжановская Т. А. Теоретические основы оплаты труда на предприятии (фирме)// Международный научный журнал «Символ науки» №6.-2016 Режим доступа [Электронный ресурс] Дата доступа 11.06. 20г.

2. Дополнительная оплата труда включает выплаты, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами за не проработанное время это:

- оплата времени отпусков;
- оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей;
- оплата выходного пособия при увольнении и др.

Что касается в целом системы оплаты труда, то она представляет собой множественность систем и форм (рисунок 1.2).



Рисунок 1.2 - Формы и системы заработной платы¹⁴

Существуют две основные формы оплаты труда повременная и сдельная. Основным различием между этими формами оплаты труда

¹⁴ Составлено автором по данным// Понятие, виды, формы и системы оплаты труда. Режим доступа [Электронный формат] https://studopedia.ru/21_63892_ponyatie-vidi-formi-i-sistemi-oplati-truda.html Дата обращения 12.06.20.

являются лежащие в их основе - способ учета затрат труда. При повременной форме оплаты труда это учет отработанного времени, при сдельной форме это учет количества произведенной продукции (услуг) надлежащего качества и объема выполненных работ услуг.

1. Повременная оплата труда применяется, когда работа не однородна по своему содержанию и трудна или невозможно определить ее количественный результат. При данной форме оплата труда осуществляется за фактически отработанное время не зависимо от результатов работы и в основе расчета это оклады или тарифные ставки. Оплата труда при этой форме оплачивается врачам, инженерам, бухгалтерам, секретарям, служащим и другим рабочим повременщикам.

Повременная оплата труда подразделяется на простую-повременную и повременно-премиальную.

При простой-повременной оплате труда оплата производится в зависимости от количества отработанного времени не зависимо от количества и качества работ.

При повременно-премиальной оплате труда оплата производится не только за отработанное время, но и премии в зависимости от количества и качества работ (услуг). Расчет и начисления заработной платы согласно данным системам оплаты труда представлен в таблице 1.1.

Отличие данных систем охарактеризуем на примере.

Простая-повременная.

а) Сотрудник компании отработал все рабочие дни месяца, получил установленный по тарифу для него оклад, т.е. 25 положенных дней*1000 (сумма одного дня) = 25 000руб. в месяц.

б). В данном месяце отработано не 25 дней, а только 20 дней. В этом случае, оплата труда определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножается на количество отработанных дней, т.е. 20 (от. дн.*1000руб. (сумма 1 дня) = 20 000 руб.

Повременно-премиальная оплата труда рассчитывается следующим

образом: к сумме оклада по тарифной ставке, прибавляется премиальное вознаграждение в % выражении от оклада.

Таблица 1.1 – Расчеты оплаты труда работников по повременной системе оплаты труда¹⁵

Повременная (тарифная) система оплаты труда Оплата производится за фактически отработанное время, независимо от результатов работы. В основе расчета- оклад или тариф	
1. Простая-повременная Оклад =1000 руб. отработано 20 дней из 25 положенных	2. Повременно-премиальная ЗП = ЗП по тарифу + премия в %-х от оклада

2. Рассмотрим сдельную оплату труда. Она применяется, когда можно четко определить количество выпущенной продукции или объем выполненных работ или услуг. Сдельная оплата труда подразделяется на:

- прямую сдельную оплату труда - оплата труда повышается в прямой зависимости от количества выработанных изделий или объема работ услуг. Данная форма оплаты широко практикуется у работников сферы услуг. Расчет прямой сдельной оплаты труда производится посредством сдельных расценок объема работ (в единичном измерении) посредством умножения на количество выполненного объема работ;
- сдельно-премиальную оплату труда, которая предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки. Расчет сдельно-премиальной оплаты труда осуществляется с учетом основного оклада работника, установленного на предприятии премий (фиксированных или % от оклада) за перевыполнение норм, и качество выполненных работ. Выплачиваются они, как индивидуально отдельным сотрудникам, так и коллективам в зависимости от необходимости на предприятии совмещение профессий или выполнения различных видов работ или услуг;

¹⁵ Составлено автором по данным онлайн-лекции Н.В. Гандевой // Примеры расчета и начисления заработной платы. Режим доступа [Электронный ресурс] https://www.youtube.com/watch?v=SZze_28F1-8 Дата обращения 13.06.

- сдельно-прогрессивную оплату труда оплата выработанной продукции в пределах нормы, оплачивается по прямым расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам. Данная форма труда широко применяется на заводах и фабриках для оплаты труда рабочих производящих продукцию. Расчет сдельно-прогрессивной оплаты труда производится с учетом расценок за выполненный качественный и в определенное время объем работ сверх нормы, чем большее перевыполнение, тем больший процент выплат;
- косвенно-сдельную оплату труда – применяется для оплаты труда рабочих обслуживающих оборудование и осуществляется в процентах к заработной плате, основных рабочих обслуживаемого участка. Например, в цеху по пошиву носок обслуживание швейных машин осуществляет мастер по ремонту машин, для него уместно применить данную форму оплаты труда, т.к. он будет заинтересован в отсутствии поломок. Расчет косвенно-сдельной оплаты труда распространяется в основном для работников обслуживающих и вспомогательных производств или услуг. Производится в процентном соотношении, в зависимости от оплаты труда работников основного вида деятельности на предприятии;
- аккордную оплату труда - при которой оценивается комплекс работ с указанием предельного срока их выполнения. Аккордная система широко распространена в строительстве и при различных проектных работах. Расчет аккордной системы означает, то, что с учетом времени каждого работника отработавшего совместно с бригадой или сменой и т.д. оплата денежных средств распределяется между всеми работниками, с учетом как времени, отдельного работника, так выполнения им определенного фронта работ.

Расчет и начисления заработной платы согласно данным системам оплаты труда представлен в таблице 1.2.

В практической деятельности довольно часто применяется и бонусная

оплата труда, причем данная система одновременно может включать в себя, как повременную, так и сдельную системы оплаты труда. При денной системе платы труда работнику определенная часть заработной платы выплачивается фиксировано за отработанное время и считается оплатой по окладу, а другая часть в виде бонусов. Причем данная часть может быть гораздо выше, нежели сам оклад. Но для работодателя такой способ оплаты труда является одним из преимущественных, т.к. позволяет им регулировать и увеличивать свой доход.

Таблица 1.2 – Расчеты оплаты труда работников по сдельной системе оплаты труда¹⁶

Сдельная оплата труда				
Оплата производится за объем выполненных работ, независимо от потраченного времени. В основе расчета сдельные расценки				
1. Прямая сдельная ЗП = сдельная расценка за единицу работ * на объем работ	2. Сдельно – премиальная ЗП = ЗП прямая сдельная = % за перевыполнение плана	3. Сдельно-прогрессивная. Увеличение расценки оплаты за выработку сверх нормы	4. Косвенно-сдельная ЗП = вспомогательных рабочих = % от ЗП основных рабочих	5. Аккордная Объем работ и расценок устанавливается на бригаду. Выплаты участникам зависят от норм и коэффициентов трудового участия работника.

3. Кроме того к одной из систем оплаты труда относится комиссионная оплата труда, которая выплачивается сотрудникам, относящимся к разряду служащих (обслуживающие деятельность предприятия, или занимающиеся продажами товаров, услуг и т.д.) помимо их оклада, при условии хороших показателей еще и процент премиальных от выручки предприятия. Данный процент назначает руководитель предприятия, на основании Положения об оплате труда, что утверждает своим приказом. Так же работнику может быть установлен и фиксированный размер заработной платы. Чаще всего такая система применяется в бюджетных организациях. Расчет и начисления заработной платы согласно данной системе оплаты труда представлен в таблице 1.3.

¹⁶ Составлено автором

Таблица 1.3 – Расчет оплаты труда работников по комиссионной оплате труда¹⁷

Комиссионная система оплаты труда Оплата производится в размере процента от выручки предприятия	
1. С применением минимального оклада ЗП = минимальный оклад* %от выручки	2. Без применения минимального оклада ЗП = % от выручки предприятия

1.3 Нормативно-правовое регулирование оплаты труда

Как уже отмечалось в предыдущей главе оплата труда это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты. Они осуществляются работодателем в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Среди федеральных законов в сфере труда основное место отводится Трудовому кодексу Российской Федерации (ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Следует отметить, что формы оплаты труда могут быть:

- денежными, т.е. оплачиваются купюрами;
- натуральными т. е. продукцией предприятия, данный вид оплаты может выплачиваться в размере 20%;
- смешанными.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором одним из обязательных условий последнего является выплата работнику заработной платы, а также закрепляются в нем и мера труда работника, и мера его вознаграждения. Поэтому по письменному заявлению работника оплата труда может быть вне денежных фондов, тогда она не превышает 20% от начисленной суммы заработной платы. Однако в долговых обязательствах,

¹⁷ Составлено автором

расписок, спиртных напитков, наркотических веществ, вредных и токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты на свободный оборот, не допускается.

Государственные гарантии по оплате труда работников это:

- величина минимального размера, оплаты труда в РФ;
- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;
- меры, обеспечивающие повышения уровня реального содержания заработной платы;
- ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничения оплаты труда в натуральной форме.

Трудовым кодексом РФ установлены основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130)¹⁸. Особое место среди которых занимает гарантия государственного контроля и надзора за полной и своевременной выплатой заработной платы. Государственный надзор и контроль осуществляет Федеральная служба по труду и занятости. Кроме того ответственность несет и работодатель за нарушения не установленные Трудовым кодексом, а также сроки и выплаты заработной платы.

Система оплаты труда это способ установления соответствия между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится сам порядок исчисления основного заработка работника. Как уже отмечалось выше, традиционно выделяют следующие виды оплаты труда:

- простая повременная система оплаты труда;
- сдельная оплата труда, которая включает в себя следующие виды. Это простая сдельная система оплаты труда, при которой оплата труда рабочих повышается, находясь в прямой зависимости от количества

¹⁸ Трудовой кодекс РФ с комментариями и изменениями 2019-2020 года. Режим доступа[Электронный формат]<https://trud-kodeks.ru/>. Дата обращения 13.06.2020

вырабатываемых ими изделий товаров или услуг, а также выполненных работ. Исходя из твердых сдельных расценок, установленных из учета необходимой квалификации, в целях повышения стимулирующего значения оплаты труда данной системы, которая чаще всего применяется в сочетании с премированием или перевыполнением показателей работы;

- также существует повременно премиальная система оплаты труда, которая представляет собой простую повременную систему плюс премию за экономию сырья или материалов или за выполнение плана предприятия и заработная плата;
- сдельно премиальная оплата труда, представляет премирование за выполнение и перевыполнение норм выработки конкретных количественных и качественных показателей производственной деятельности. Данная система имеет наибольшее распространение, так как позволяет в большей степени реализовывать функцию за счет премии;
- следующая система это тарифная система оплаты труда, представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Следует сказать, что организация оплаты труда на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами это: тарифной системой; нормированием труда и формами оплаты труда.

Стоит подробнее остановиться на тарифной системе. Тарифная система оплаты труда, чаще всего используется в крупных и в основном бюджетных организациях. Данная система представляет собой целый комплекс нормативных документов, посредством которых регулируется уровень оплаты труда независимо от групп и категорий работников, а также предприятий различных отраслей. Она складывается в зависимости от квалификации работника, сложности работы, условий ее выполнения, характера и интенсивности самого труда.

Основанием тарифной системы служат: тарифно-квалификационные справочники, тарифные - сетки, ставки, коэффициенты, а также надбавки и доплаты за работу с отклонениями от нормальных условий труда.

Квалифицируют определенные виды деятельности согласно соответствующим разрядам. Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Тарифный коэффициент первого разряда по Законодательству не может быть ниже минимального размера заработной платы работника. Также тарифной сеткой предусмотрено, что начиная со второго разряда тарифный коэффициент, возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда.

Тарифная ставка определяет фиксируемый размер заработной платы работника за выполнение норм труда, трудовых обязанностей определенной сложности, квалификации, то есть по мере увеличения разряда, призванным определять сложность выполняемой работы работника и уровень его квалификации. Рост тарифных ставок и различных разрядов отражаются в тарифной сетке.

Тарифная сетка, по сути своей, состоит из совокупности тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифные коэффициенты проставляются возле каждого разряда. Начиная со второго коэффициента, отображая во сколько раз тарифная ставка, данного разряда выше, чем тарифная ставка первого разряда, т.е. тарифным коэффициентом определяется соотношение размера тарифной ставки и разряда выполненной работы, при этом каждый разряд отражается в тарифной сетке. Существует единая тарифная система.

Сегодня применяется новая система оплаты труда, с учетом тарифных коэффициентов по блокам разрядов при этом используются и старые основы (таблица 1.4).

Таблица 1.4 – Установленные разряды оплаты труда и коэффициенты к ним¹⁹

Вариант 1

Варианты нарастания тарифных коэффициентов по блокам разрядов	Разряды оплаты труда и соответствующие им тарифные коэффициенты							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1-17 разряды – 8%	1,0	1,08	1,17	1,26	1,36	1,47	1,59	1,72
1-17 разряды -11%	1,0	1,11	1,23	1,37	1,52	1,69	1,88	2,09
1-12 разряды -12% 13-17 разряды -8%	1,0	1,12	1,25	1,40	1,57	1,76	1,97	2,21
1-12 разряды -14% 13-17 разряды -8%	1,0	1,14	1,30	1,48	1,69	1,93	2,20	2,51
1-3 разряды -15% 4-17 разряды – 12%	1,0	1,15	1,32	1,48	1,66	1,86	2,08	2,33

Вариант 2

Варианты нарастания тарифных коэффициентов по блокам разрядов	Разряды оплаты труда и соответствующие им тарифные коэффициенты								
	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1-17 разряды – 8%	1,86	2,00	2,16	2,33	2,52	2,72	2,94	3,17	3,42
1-17 разряды -11%	2,32	2,58	2,86	3,17	3,52	3,91	4,34	4,82	5,35
1-12 разряды -12% 13-17 разряды -8%	2,48	2,78	3,11	3,48	3,76	4,06	4,38	4,73	5,11
1-12 разряды -14% 13-17 разряды -8%	2,86	3,26	3,72	4,24	4,58	4,95	5,35	5,78	6,24
1-3 разряды -15% 4-17 разряды – 12%	2,61	2,92	3,27	3,66	4,10	4,59	5,14	5,76	6,45

Можно отметить, что сумма первого разряда устанавливается субъектом Российской Федерации исходя из материальных возможностей, которые зависят непосредственно от бюджета, находятся на областном финансировании для Федерального бюджета и в настоящее время, исходя из минимальной оплаты труда, начисляются и стимулирующие надбавки, то есть 15% к сумме тарифной ставки.

На предприятиях сумма первого разряда устанавливается предприятием самостоятельно. Также тарификация работ и присвоение работникам тарифных разрядов осуществляется на основании и в соответствии с единым тарифным квалификационным справочником, или

¹⁹ Нюансы и правила использования тарифной сетки по разрядам. Режим доступа [Электронный ресурс] <https://fbm.ru/bukhgalteriya/zarabotnaya-plata/tarifnaja-setka.html#i-5> Дата обращения 15.06.20.

единой квалификационной системой должностей (руководителей, специалистов и служащих).

Единый тарифный квалификационный справочник составлен по видам производств независимо от отраслевой принадлежности и установление в нем требований, которые должны быть выполнены работником или претендующим на присвоение ему определенного разряда. Квалификационные требования, которые предъявляются к руководителю, содержатся в едином квалификационном справочнике. В справочнике даются характеристики по каждой деятельности и часто они носят рекомендательный характер.

Характеризуя стимулирующие выплаты, стоит отметить, что их роль заключается в учете труда каждого отдельно взятого работника его направленности и опыта работы, профессионального мастерства, а также его отношения к труду и других факторов. К стимулирующим выплатам можно отнести различные системы премирования, например разнообразные доплаты и надбавки, которые устанавливаются сверх тарифной ставки и оклада.

Премия это денежная сумма, которая выплачивается работнику в качестве поощрения за достижения в определенном виде работы. Виды премии, которые включают сверх основного заработка, т.е. определенному кругу работников на основе заранее установленных положений о премировании показателей и условий. Также премии, которые выдаются на общие оценки трудовых работников вне системы оплаты труда и надбавки, которые должны стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства. Выплата данной надбавки не связана с возложением на работника, каких либо трудовых обязанностей. Они являются лишь дополнительными и могут устанавливаться за классность, за непрерывность, стаж работы, за квалификацию и т.д.

Доплаты - с их помощью осуществляется повышенная трудоспособность труда, например, за руководство бригадой, за совмещение профессий. При условии выполнения данных работ работодатель обязан

производить работникам соответствующие доплаты. Или если условия работы будут отличаться от нормальных условий, то есть оплата труда работникам на тяжелых работах, работа с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере.

Перечень данных работ определяется непосредственно Правительством Российской Федерации. И повышение заработной платы производится по результатам аттестации рабочих мест. При аттестации рабочего места оценки подлежат все имеющиеся вредные производственные факторы, то есть химические, физические, биологические факторы, а также тяжесть и направленность труда. Общая оценка состоит из оценки степени преданности, опасности, травмы безопасности по обеспечению работников органами и средствами индивидуальной защиты, так же по эффективности эти средства, должны проходить определенную оценку и служить как защиты.

Оплата на работах в областях особо связанных с климатическими условиями, например район Крайнего Севера или Южных районов, Восточной Сибири, Дальнего Востока, а также работа в высокогорных районах и др. местностях работникам гарантируется выплата районного коэффициента как прибавка к заработной плате. Чаще всего она устанавливается в размере одной целой и одной десятой либо двух единиц.

Оплата труда при выполнении работником работ различной квалификации, например с повременной оплатой труда работ различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Со сдельной оплатой труда оплачивается с расценками, которые идут по выполняемой данной работе.

При совмещении профессий оплата устанавливается по соглашению сторон. Оплата труда при невыполнении норм труда зависит от наличия или отсутствия вины работника. Если нормы не выполнены по вине работника, оплата идет в соответствии с объемом выполняемой работы. Если вина работодателя, например неисправное состояние механизмов, агрегатов и т.д.,

то оплата производится за фактически отработанное время. Оплата труда при изготовлении продукции, где совершен брак, если работник брак не оплачивает, то его оплата труда зависит от вины работника и степени непригодности продукции. Если это полный брак и продукция не отвечает установленным требованиям и совершенно непригодна по ее исполнению и ее прямому назначению, частичное это исправление не только технически, но экономически выгодным и оплата труда за простой зависит от вины работника или работодателя и от того предупредил ли работник работодателя от начала простоя в письменной форме. Предупреждения о времени простоя оплачивается. Если вина работодателя, то оплата труда состоит из 2/3 средней заработной платы, а если она не зависит от вины сторон, то 2/3 от тарифной ставки. Порядок исчисления средней заработной платы определяется следующим образом:

$$\sum \text{средней з/п} = \sum \text{з/п за 12 месяцев} / 12,$$

$$\sum \text{средней дневной з/п} = \sum \text{средней з/п} / 29,4,$$

$$\sum \text{сумма отпускных} = \sum \text{средней дневной з/п} * 28 \text{ календарных дней}.$$

Сумма средней заработной платы исчисляется следующим образом: суммируется вся сумма заработной платы за 12 месяцев, делится на 12, таким образом, определяется сумма средней заработной платы.

Определение суммы средней дневной заработной платы, происходит посредством деления суммы средней заработной платы на 29,4. А чтобы суммировать порядок начисления средней заработной платы за отпускные необходимо сумму средней дневной заработной платы умножить на 28 календарных дней.

2 Анализ финансово - хозяйственной деятельности и обязательств по оплате труда на предприятии - ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»

1.2 Краткая организационно-экономическая характеристика исследуемого предприятия

Общество с ограниченной ответственностью (далее ООО) «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» находится по адресу Ессентуки, ул. Октябрьская, д. 341А, кв. 40. Зарегистрировано как - Общество с ограниченной ответственностью. Ведет деятельность в соответствии с кодом ОКВЭД №741400 - "Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления".

Проводит экспертизы на основании определений судов по гражданским, уголовным, делам об административных правонарушениях, рассматриваемым Арбитражными судами. А также судами общей юрисдикции Ставропольского края (Пятигорск, Ессентуки, Минеральные Воды, Железноводск, Георгиевск, Буденновск, Лермонтов и др. городов).

Кроме того Кабардино-Балкарской республики, Карачаево-Черкесской республики, Республики Северная Осетия-Алания, а также на основании запросов адвокатов, следователей, при обращении физических и юридических лиц в досудебном порядке.

Для получения реальной картины по работе того или иного предприятия компания проводит оценочную процедуру, которая определяет стоимость бизнеса и позволяет корректировать его стратегию и перспективы развития.

Работа компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» строится на основе Устава соответствующего требованиям Конституции РФ.

Доходом, полученным от основной деятельности, компания распоряжается по своему усмотрению. Кроме того, являясь собственником имущества, так же им распоряжается самостоятельно.

Находящиеся в распоряжении компании денежные средства (доход) и имеющееся имущество, отражаются на отдельном балансе предприятия.

Компания имеет расчётный счет в Ессентукском филиале ОАО «Сбербанк России»

Большое количество пользователей услугами ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»», а также длительное время работы на рынке данных услуг дает возможность оперативно и профессионально решать вопросы, индивидуально принимать нестандартные решения, оптимизировать финансовые затраты каждого клиента.

Как было сказано выше, уставной деятельностью компании является проведение судебных экспертиз и внесудебных исследований, поэтому как штатные эксперты-консультанты, так и приглашенные практики совместители имеют соответствующие конкретному виду экспертизы квалификации и большой опыт практической работы в соответствующей сфере деятельности. Услуги оказываются высококвалифицированными специалистами, имеющими большой опыт работы и профессиональное мастерство.

Компания следует мировым стандартам, активно развивает инновационное направление в соответствующей области своей деятельности.

К основным принципам деятельности компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» относятся:

- использование только научно обоснованных и доказанных экспертами данных и фактов (никаких домыслов, интуиции и прошлого опыта);
- применение на практике информационных технологий, способствующих посредством мониторинга определять эффективность оказанных услуг;
- применение динамичности не только во время консультирования, но и на протяжении всего периода работы с клиентом;
- использование права предлагать клиентам свои личные научные идеи с целью определения оптимальных направлений их деятельности.

В связи с вышесказанным сотрудники компании регулярно проходят курсы повышения квалификации, а также принимают участие в международных, региональных конференциях касающихся сферы их деятельности и деятельности компании в целом.

Как компания, так и сотрудники имеют соответствующие допуски и лицензии и весь необходимый пакет документов для осуществления деятельности. В таблице 2.1 приведены основные виды деятельности.

Таблица 2.1 - Основные виды деятельности ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»²⁰

ЭКСПЕРТИЗЫ	
Экспертизы	Описание
1	2
Автотехнические экспертизы	- транспортно-трасологическая диагностика, исследование обстоятельств дорожно-транспортного происшествия, стоимость восстановительного ремонта ТС;
Товароведческие экспертизы	продовольственные (алкогольная продукция) с определением химического состава продуктов и непродовольственных товаров
Таможенные экспертизы экспортно-импортных товаров	экспертиз товаров (в области товароведения, экспертизы и оценки товаров во внутренней и внешней торговле, изделий из меха, электробытовой техники, ювелирных изделий и т.д.)
Экспертизы в сфере закупок по 44-ФЗ РФ	
Дорожно-строительные экспертизы	
Землеустроительные экспертизы	
Строительно-технические экспертизы, экспертизы качества ремонта	
Психологические, психолого-педагогические экспертизы	
Бухгалтерские, финансово-экономические экспертизы	
Оценка ущерба (после залива, пожара, ДТП) и т.д.	
Оценка и техническая экспертизы недвижимости	определение физического и функционального износов зданий и сооружений. Оценочная деятельность имущественных отношений

²⁰ Составлено автором по данным Официального сайта ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»». Режим доступа [Электронный ресурс]<http://znaybiznes.ru/group-105/1054868.html> Дата обращения 20.05.2020.

Продолжение таблицы 2.1

1	2
Оценка для нотариуса	
Оценка для гос. пошлины	
Экспертизы ДНК	проведения генетической экспертизы на установление отцовства/материнства (и иного родства), этнической принадлежности и др., заниматься оформлением документов, необходимых для выполнения анализа(протокол изъятия проб и установления личности, маркировка биообразцов) и отправкой образцов биологического материала в лабораторию для проведения экспертизы.
Правовая экспертиза документов	
Криминалистические	технические экспертизы документов, почерковедческие, дактилоскопические, баллистические экспертизы, а также экспертизы холодного оружия
Оценки стоимости предприятия (бизнеса),	недвижимости, оборудования, ущерба, движимого имущества, земельных участков
Экспертиза волокнистых материалов	
Экспертиза парфюмерно-косметических средств	
Биологическая экспертиза	
Экспертиза газовых счетчиков и приборов учета воды и др	
Психофизиологические экспертизы с использованием полиграфа	
Расчет упущенной выгоды	
Снижение кадастровой стоимости	
ЮРИДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ:	
бесплатные юридические консультации	
помощь квалифицированных юристов в любой ситуации	помощь при ДТП представительство в судах
правовая помощь по защите прав потребителей	физическим и юридическим лицам

Штат специалистов компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» составляет 15 человек из них 3 внештатных сотрудника, в основном это узкие специалисты-экспертники. Гордость компании это 2 выпускника международных экономических школ, 3 бывших топ-менеджера ведущих компаний (ФосАгро, Магнит, ЛУКОЙЛ НК), кроме того советники со стажем работы более 10-15 лет. Все консультанты имеют высокую квалификацию, хорошо разбираются в специфике деятельности компании и знают особенности рынка.

Характеризуя организационно структуру компании, то ее можно отнести к линейно – функциональной организационной. Она подразумевает единоначалия, линейного построения структурных подразделений, распределения функций управления между ними, рационального сочетания централизации и децентрализации. При этой структуре управления всю полноту власти берет на себя линейный руководитель, который возглавляет определенный коллектив, в нашем случае это директор компании. Организационная структура компании представлена на рисунке 2.1.



Рисунок 2.1 - Организационная структура ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНАКС»²¹

В обязанности директора компании входят следующие функции:

- обеспечение соответствия действующим законам осуществления деятельности компании;
- управление хозяйственной и финансовой структурой согласно Уставу компании;
- организация деятельности компании с целью эффективной работы всех структурных отделов.

Заместитель директора выполняет такие функции как:

²¹ Составлено автором по данным Официального сайта ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНАКС»»

- контроль над деятельностью отделов, налаживая их работу на результативное взаимодействие;
- разработка и согласование совместно с директором планов работы и финансирования отделов компании;
- контроль над своевременностью представления директору установленной отчетности;
- устанавливает совместно с директором должностные оклады, надбавки;
- ведет надзор за соблюдением финансовой дисциплины и стимулированию персонала;
- обеспечивает выполнение в полной мере обязательств компании перед заказчиками, кредиторами, а также хозяйственных, трудовых договоров.

Каждый отдел компании выполняет свои функциональные обязанности. Охарактеризуем деятельность некоторых отделов:

1. экспертно-аналитический отдел. Занимается всем процессом, связанным с принятием управленческих решений. В функциональные обязанности специалиста аналитического отдела входят:
 - проведение сбора, анализа и оценки необходимых данных с целью разработки рекомендаций к их исполнению;
 - осуществление мониторинга публикаций, в том числе в российских и зарубежных средствах массовой информации, давая им оценку;
 - участие в подготовке совещаний, проводимых аналитическим отделом;
 - составление необходимой отчетности и документации;
 - координация деятельности как сотрудников отделов компании, так и оценщиков - консультантов при совместном выполнении работ (услуг).

Алгоритм действий аналитического отдела можно представить следующим образом рисунок 2.2.



Рисунок 2.2 - Разработка алгоритма действий аналитического отдела²²

Различные виды составляемых отчетов обуславливаются представляемыми к ним требованиями, а именно:

- проследить историю сотрудничества фирмы с клиентом;
- проанализировать потребности клиентов;
- проанализировать условия, на которые могут пойти клиенты при заключении договоров;
- проверить исполнение договоров.

2. Отдел налогового сопровождения компании участвует в следующих финансовых отношениях:

- Отношения с государством: ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» применяет общую систему налогообложения. Сумма общих налоговых выплат складывается из НДФЛ (13%), налога на имущество (2,2%), страховые взносы (30%), НДС (20%) и налога на прибыль (20%).
- Со страховыми организациями. Соцстрахованию подлежит весь персонал компании на основе заключенного договора трудовых отношений с ООО «ФИНЭКС». Страховые выплаты осуществляются в пользу работников при возникновении страхового события.

²² Составлено автором по данным // Организация инновационного процесса. Режим доступа [Электронный ресурс] <https://gendocs.ru/v37552/?cc=1>.

3. отдел бухгалтерского сопровождения. Данный отдел осуществляет деятельность по определению финансовых показателей на соответствие потребностям рынка для эффективного управления ресурсами компании. К основным функциям отдела относятся:

- разработка текущего планирования деятельности компании по каждому виду работ и подписанным договорам, включая обоснования к ним и взаиморасчеты с клиентами;
- создание стратегического плана компании для оказания услуг управленческой системы к меняющимся рыночным условиям;
- эффективное формирование документации, бухучета, ведение книг и бухгалтерских журналов, и так далее;
- анализ деятельности в финансово-хозяйственном секторе посредством данных бухучета.

Компания постоянно работает над усовершенствованием своей деятельности. В этом ей помогают утвержденные обязательства и гарантии рассмотрения любых претензий со стороны клиентов или кадров.

С финансовым рынком. Предприятие сотрудничает с банком ОАО «Сбербанк». В учреждении хранится капитал ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»». Банк оказывает компании услуги в отношении расчетно-кассового обслуживания. Сюда включаются все операции, связанные с переводом и выдачей финансовых средств с банковского расчетного счета.

Согласно учетной политике компании бухгалтерская и финансовая отчетность осуществляется своевременно.

В ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» на 2020 год установлена следующая учетная политика:

- учет осуществляется по обычной системе налогообложения по рабочему плану счетов;
- учет полностью компьютеризирован, предприятием используется бухгалтерская программа «1С»; таблицы «Excel»;

- учет оказанных услуг ведется по фактическим ценам;
- специальные резервы и другие фонды не создаются.

Главным бухгалтером проводится постоянный анализ финансовой деятельности, составляются прогнозы и планируются пути снижения затрат и увеличения доходности и прибыли. Кроме того главный бухгалтер подписывает совместно с руководителем компании документы, служащие основанием для приемки и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств, а также расчетных, кредитных и финансовых обязательств. Вся финансово-хозяйственная деятельность, проводимая компанией, оформляется нормативными документами, т.е. первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет.

Годовая бухгалтерская отчетность в ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» представляется в течение 90 дней по окончании года, а промежуточная в течение 30 дней по окончании квартала

Административный аппарат компании осуществляет технико-экономический анализ всех финансово-хозяйственных процессов. В основе этого вида деятельности лежат экономические исследования, в том числе решение вопросов, связанных с производственной организацией, комплексным изучением деятельности компании. Целью технико-экономического анализа является повышение эффективности финансово-хозяйственных процессов компании.

2.2 Характеристика основных положений обязательств по оплате труда на предприятии (положение, учет рабочего времени, выплата заработной платы)

1. Положение об оплате труда работников в компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» разрабатывает и утверждает руководитель.

Положение разрабатывается с учетом специфики деятельности, финансовой возможности и штата компании. Данный документ не может противоречить Конституции РФ, трудовому законодательству и другим нормативным актам, регулирующим вопросы оплаты труда.

К примеру, устанавливая систему оплаты труда, одним из регуляторных документов являются Единые рекомендации, которые утверждаются Российской трехсторонней комиссией в виде решения, оформленного протоколом и подписанного представителями сторон — Правительства РФ, Общероссийского объединения профсоюзов и Общероссийского объединения работодателей (в 2019 году действуют рекомендации, принятые решением от 25.12.2018, протокол № 12).

Основным источником правового регулирования Положения в организации является ст. 135 ТК РФ. Однако чтобы прописать оптимальные условия, устанавливающие данный вид отношений, нужно учитывать и принимать к сведению и другие нормативные документы, а именно:

- единые тарифно-квалификационные справочники работ и профессий;
- положения об оплате труда, утверждаемые министерством;
- закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ и т. д.

Положение об оплате труда является обязательным локальным нормативным актом, т.е. одним из внутренних документов ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»». Он необходим не только для описания применяемой системы расчета и вознаграждения за труд, но и для закрепления в компании системы материального стимулирования и поощрения работников.

Обойтись без такого документа можно только в одном случае - если все условия оплаты труда описаны в трудовых договорах с работниками или в коллективном договоре, либо все работники предприятия трудятся в условиях, исключающих какие-либо отклонения от обычных (не работают сверхурочно, в ночное и праздничное время). В этом случае можно отдельное положение не оформлять.

Главное, что в Положении об оплате труда компании, помимо общих положений отражены, применяются системы оплаты труда, где конкретно расписано по должностям, по определенным категориям, т.е. по каждой должности расписывается определенная система оплаты труда, при этом указываются все начисления. Постоянная часть Положения предусматривает так же должность, и чем сотрудник конкретно занимается. В этой части расписаны коэффициенты, надбавки, доплаты, которые предусмотрены системой оплаты труда. Фиксируется четкий размер и описывается, при каких условиях сотруднику начисляется данный коэффициент или надбавка. Например, Начисления по сдельно-премиальной оплате труда в компании осуществляются с учетом фактически выполненной работы, на основании действующих расценок за единицу работы, и на основании акта на выполненную работу.

Приведем пример по тарифам и выполнению работ одного из видов деятельности компании - «Оценка недвижимости» таблицы 2.2, 2.3, 2.4, 2.5²³.

Таблица 2.2 - Стоимость услуг на выполнение работ по оценке квартир

Вариант 1

Объект оценки	Стоимость услуг (руб.)	Срок выполнения работы (раб.дней)
Квартира в городах КМВ	5 000	1-2
Квартира в пригородах КМВ	от 5 600 в зависимости от удаленности от КМВ	1-2

Таблица 2.3 - Стоимость услуг на выполнение работ по оценке загородной недвижимости

Вариант 2

Объект оценки	Площадь объекта Оценки(сотка)	Срок выполнения работы (раб.дней)	Стоимость услуг (руб.)
Земельный участок	До 6 соток	2	7 500
	6 – 15 соток	2	10 500
	15-25 соток	2	15 500
	Более 25 соток	2	обсуждается

²³ По данным официального сайта Режим доступа [Электронный ресурс] <http://expert-fenix.ru/> Дата обращения 09.06.20

Таблица 2.4 - Стоимость услуг на выполнение работ по оценке земельного участка с домом

Вариант 3

Объект оценки	Площадь объекта Оценки(кв.м.)	Срок выполнения работы (раб.дней)	Стоимость услуг (руб.)
Земельныйучасток с домом	До 100 кв.м.	2	12 500
	100-300 кв.м.	2	15 500
	300-500 кв.м.	2	25 500

Таблица 2.5 - Стоимость услуг на выполнение работ по оценке нежилых помещений и зданий

Вариант 4

Объект оценки	Площадь объекта оценки (кв.м.)	Стоимость услуг(руб.)	Срок выполнения работы (раб.дней)
Нежилые помещения и здания	80-100	11 000	2-3 рабочих дня
	100 – 300	16 000	
	300 – 500	21 000	
	500 – 1000	31 000	
	1000 – 5000	41 000	
	более 5000	обсуждается	

В 2019 году в компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» производились следующие виды индивидуальных доплат (таблица 2.6).

Таблица 2.6 - Виды индивидуальных доплат²⁴

Вид индивидуальных доплат	Обозначение размера оплат
- руководство	10%
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	разницы в окладах
- совмещение профессии, увеличение объёма выполняемых работ	до 30 % от заработной платы по дополнительно выполняемой работе, в зависимости от сложности и объёма дополнительных работ, а также от степени загруженности по основной работе
- не нормированный рабочий день	до 25%
- работу в праздничные, выходные дни, сверхурочные	в соответствии со статьей 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере
- работу в ночное время	40% тарифной ставки за каждый час работы с 10 часов вечера до 6 часов утра.

²⁴ Составлено по данным Трудового договора компании.

В компании размеры индивидуальных доплат определяются исходя из фактического объёма выполненных услуг, а также от финансовых возможностей компании и могут изменяться.

Очень важно обратить внимание на то, что в положении компании подробно расписывается этот раздел, это связано с тем, что руководству очень важно, чтобы сотрудник, не зависимо от уровня его интеллекта, четко понимал, откуда берется его заработная плата. Чтобы он даже навскидку мог прикинуть, сколько денег он получит за отработанный период времени. И не важно, что формула заработной платы может быть не столь подробная, но зато сотрудникам понятна. Выводя самую справедливую формулу заработной платы, где у нее будет небольшая постоянная часть, и 20 коэффициентов и расчет без знаний высшей математики будет не возможен, то у сотрудников однозначно будет складываться мнение, что их обсчитывают. Поэтому именно в этом разделе «Положение об оплате труда» подробно и понятно расписано из чего складывается оплата труда каждого сотрудника.

Очень важный момент, отражающийся в положении это материальное стимулирование, которое предусмотрено в компании. В данном разделе расписана материальная помощь, в каких случаях, в каком размере и при каких условиях она выплачивается. В компании предусмотрена материальная помощь в случае рождения ребенка, при заключении брака, в связи со смертью сотрудника компании либо его близкого родственника. Данная помощь оказывается всем сотрудникам, она может по усмотрению руководителя иметь определенную градацию, в зависимости от занимаемой должности. Она может выдаваться фиксированной суммой, может быть в кратности к окладу, либо в каких-то процентах. Жестких правил нет. Чаще это разрабатывается локальным документом Приказом (распоряжением). Также предусматривается материальная помощь на ситуацию, в которую может попасть сотрудник. Например, утрата имущества, оплата дорогостоящего лечения или сложная жизненная ситуация. Это также может

быть фиксированный размер, либо проценты, кратность к минимальной заработной плате (окладу).

Также в компаниях предусмотрено премирование, которое расписано в «Положении об оплате труда», где указано, какие премии предусмотрены, то есть ежемесячные, квартальные, полугодовые, годовые, разовые при выполнении или достижения определенных показателей. Они расписаны с указанием конкретного размера, при каких показателях. Разрабатывая «Положение об оплате труда» было отмечено, не допускаются такие формулировки как, размер премии (устанавливается на усмотрение руководителя), т. к. данная формулировка носит коррупционный характер. В случае такой формулировки сотрудник не может сориентироваться имеет он право на данную премию или нет. Поэтому в Положении компании очень подробно расписан данный вид оплаты труда. И каждый сотрудник четко понимает, что если он выполнил определенный объем услуг (работ) то ему за это полагается определенная премия в определенном размере. Также в Положении компании не допускается формулировка «депремирование», она выпадает из правовых норм, то есть сотрудник не депремируется, а просто он при определенных нарушениях при невыполнении показателей получит премию в меньшем размере. В «Положение об оплате труда» включен такой раздел как порядок удержания, где расписаны ограничения размера удержания, в каких конкретно размерах допускается это удержание заработной платы сотрудников:

- в каких случаях происходит удержание;
- как формируется, то есть согласие сотрудника;
- как конкретно оформляется (Приказ на удержание)

В этом разделе конкретно и понятным для сотрудников языком расписаны только те параметры, которые предусмотрены Трудовым кодексом. Такое пояснение дается в виду того, что не каждый сотрудник знает Трудовой кодекс, и не знает, как конкретно данная процедура производится.

При приеме на работу каждому новому сотруднику, под его личную роспись доводится содержание «Положения об оплате труда», что является обязательным условием. Цель данного знакомства с этим документом – его личное согласие на установленные компанией условия работы. В случае изменений определенных параграфов в Положении, также каждый сотрудник под роспись знакомится с новой редакцией данного Положения.

2. Учет рабочего времени. Любой работодатель, в частности и компания ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» ведет учет рабочего времени на каждого сотрудника, посредством заполнения табеля. Следует обратить внимание на то, что существует несколько унифицированных форм видения табеля учета рабочего времени. Формы - Т-12 и Т-13 по Постановлению Госкомстата № 1. Для бюджетных организаций предусмотрена своя определенная форма табеля, у нее такого короткого номера нет, он дан по ОКУД 0504421 и только по этой форме заполняется табель. Частная компания вправе выбрать по какой форме табеля будет его заполнять, кроме того она имеет право разработать свою форму.

Табель учета рабочего времени по Форме Т-12 предусматривает учет рабочего времени и расчет заработной платы, а Форма Т-13 ведется при автоматизированном расчете заработной платы. Поэтому сегодня в основном все организации и в частности исследуемая компания бухгалтерский учет ведут с помощью Программы, следовательно, Форма Т-12 практически уже не используется.

Рассмотрим Форму Т-13. Для ведения табеля по этой форме в организации назначается табельщик-нормировщик это отдельная должность, которую компания ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» позволить себе не смогла, поэтому был назначен специалист из отдела бухгалтерского сопровождения, утвержденный Приказом руководителя компании отвечающий за данный фронт работы. Определившись с Формой ведения табеля, были определены и конкретные сроки его подачи расчетчику заработной платы, а также маршрут его движения.

Важным моментом является выбор метода ведения табельного учета.

Существуют такие методы как:

- сплошной, когда заполняются абсолютно все клеточки табеля;
- регистрации отклонений, например, когда изначально было установлено, что явка и отработанный сотрудником день работы обозначает 8 часов, т.е. это норма. В таблице учета рабочего времени эту норму больше не проставляют (клеточка остается не заполненной) и только то, что отклоняется от явки, заносится в табель. Что касается конкретно компании, ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»», то для заполнения табеля она использует Программу, которая и заполняет и читает табель сплошной регистрации.

Еще одним важным моментом является то, что коды для табеля зарегистрированы и установлены формой Т-12. В Форме Т-13 используются эти же формы, и организация должна для себя выбрать какой код она будет использовать (буквенный или цифровой). Конечно же, на практике чаще всего выбирают буквенные коды, потому что так их проще читать. За каждой буквой стоит определенное понятие. Например, работа в дневное время обозначается буквой – Я. Это значит – явка, т.е. сотрудник, явился на работу, отработав нормальное время. Или:

- N – ночная смена;
- С – сверхурочная работа;
- От – отпуск и т.д.

Конечно, такими обозначениями удобно пользоваться, но, к сожалению их, на все случаи жизни не хватает, поэтому компания в праве на свое усмотрение дополнять коды в таблице, так чтобы ей было удобно, при этом те коды, которые вводятся, не должны совпадать с уже имеющимися утвержденными кодами.

В Форме-13, по которой ведет учет компания, как обычно заполняются реквизиты компании, номер и дата документа. В табличной части сотрудники перечисляются согласно штатному расписанию по структурным

подразделениям и должностям. В каждый день месяца, в таблице, фамилия сотрудника, вносится в две строки. В верхней проставляется код, в нижней количество отработанных часов.

Необходимо отметить, что само ведение табеля, требует внимания и аккуратности. Не должно быть такого, как часто применяют табельщики, например, проставляют 8 часов, не проставляя при этом фактически отработанные часы. Очень часто в компании бывает такое, когда у сотрудника несколько рабочих периодов, то тогда ответственное лицо ведущее табель в одну клеточку проставляет коды и количество отработанных часов через косую черту. К примеру, оценщик отработал 8 часов – рабочий день, но его привлекли к сверх урочной работе на 3 часа, поэтому в одну клеточку табельщик проставляет Я/С (явка/сверхурочно) в другую 8/3. Если на весь день сохраняется средний заработок и этот период не оплачивается, то тогда проставляется в верхней строке код, а количество отработанных часов не проставляется, так как значения не имеет. И если сотрудник отсутствует на рабочем месте длительный период времени, то из табеля не удаляется, а табелируется соответствующим кодом, например, на три года в отпуске по уходу за ребенком, сотрудник все равно остается в таблице и проставляется соответствующий код – ОЖ. Если же сотрудник не вышел на работу, не отвечает на звонки, не дают сведений о себе, не подает ни каких признаков жизни, но компания еще не может его уволить, то в данном случае он все равно продолжает табелироваться с кодом - Н/Н (неявка по невыясненной причине). Все причины, т.е. коды и продолжительность неявок дополнительно указываются с 10 по 13 графы, поскольку в один месяц может быть несколько причин отсутствия, то ей место дается достаточно много. Все неявки должны быть продублированы, чтобы расчетчику заработной платы были видны все периоды отсутствия с целью не переплаты.

По завершению периода две недели и месяц подводится итог по количеству отработанных дней и часов. В пятой графе проставляется итог за

две недели. В верхней строке графы проставляется количество отработанных дней, в нижней количество часов. В шестой графе подводится итог за месяц. Точно так же в верхней строке количество отработанных дней, в нижней количество отработанных часов.

Следует отметить, что основными формами первичных документов, используемых в компании относятся следующие (таблица 2.7).

Таблица 2.7 - Унифицированные формы первичных документов, компании ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС»²⁵.

Номер унифицированной формы	Наименование формы
1	2
<i>По учету кадров</i>	
T-1	Приказ о приеме на работу сотрудника
T-2	Личная карточка сотрудника
T-3	Штатное расписание
T-5	Приказ о переводе сотрудника на другую работу
T-6	Приказ о предоставлении отпуска сотруднику
T-7	График отпусков
T-8	Приказ о прекращении (расторжении) трудового договора с сотрудником (увольнение)
T-11	Приказ о поощрении сотрудника
<i>По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда</i>	
T-12	Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда
T-13	Табель учета рабочего времени
T-49	Расчетно-платежная ведомость
T-51	Расчетная ведомость
T-53	Платежная ведомость
T-54	Лицевой счет
T-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска сотруднику
T-61	Записка-расчет при прекращении трудового договора с сотрудником (увольнение)
T-73	Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы

Табель подписывается ответственным лицом и руководителем организации. Кадровик проверяет рабочее время и время отдыха сотрудника по приказам, и соответствующим документам и передает расчетчику заработной платы. Табель со всеми подписями на бумажном носителе храниться у бухгалтера, являясь первичным учетным документом, для начисления заработной платы. К сожалению, в компании не все имеют

²⁵ Составлено автором по данным официального сайта. Режим доступа [Электронный режим]<http://expert-fenix.ru/> Дата обращения 09.05.20.

электронную подпись, поэтому данный документ хранится на бумажном носителе. В организациях если все участники данного процесса имеют усиленную электронную подпись, то табель остается в электронном формате.

3. Порядок выплат заработной платы в компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» производится на основании предусмотренного законодательства. Статья 136 Трудового кодекса обязывает выплачивать работникам заработную плату два раза в месяц, не аванс и зарплату, а именно заработную плату. Если посмотреть Ст. 129 Т.К., в которой дается определение, что под заработной платой понимается оклад, надбавки за фактически отработанное время, то по сути получается, что именно оклад, надбавки за фактически отработанное время работнику должно быть выплачено не менее чем два раза в месяц. В компании предусматривается именно такой порядок выдачи заработной платы, причем день оплаты труда установлен в правилах внутреннего трудового распорядка и прописан в трудовом договоре сотрудников компании.

Следует дать объяснение, что во внесенном изменении законодательства было утверждено, что день выплаты заработной платы должен быть не позднее 15 дней по окончании рабочего периода, т.е. берется период с 1 по 15 число месяца, то заработная плата должна быть не позднее 30 числа, если второй период с 16 по последний день месяца, то это должно быть не позднее 15 числа месяца следующего за расчетным. Кроме того Статьей 136 Т. К предусматривается обязать работодателя, перед каждой выплатой заработной платы информировать работников о начислениях произведенных работнику, об иных выплатах (за аренду автотранспорта, за использование инструментов и т.д.), об удержаниях и основаниях этих удержаний и общая выплата. При этом расчетный листок должен выдаваться работнику при каждой выплате заработной платы. Законодательство так же требует уведомлять работника письменно, т.е. расчетные листы должны быть распечатаны и выдаваться работнику под роспись. В компании выдача заработной платы осуществляется согласно законодательству, но расчетные

листы не выдаются, а пересылаются на электронный адрес сотрудника один раз за общее количество отработанных дней в месяц. При любой спорной ситуации расчетный листок сотруднику можно в любой момент распечатать, воспользовавшись Программой. Стоит отметить, что в компании форма расчетного листа утверждена в локальном нормативном акте это в «Положении об оплате труда». Оплата труда сотрудника начисляется и выплачивается непосредственно сотруднику за исключением случаев, если они предусмотрены Федеральным законодательством или Трудовым договором компании. Выплата заработной платы иным лицам, например, если сотрудник лишен дееспособности, то его заработную плату может получить опекун. Если сотрудник при заключении трудового договора изъявил желание или обратился позже с просьбой о перечислении его заработной платы или ее части третьему лицу, то это допускается.

Очень важное правило, которого придерживается компания, это то, что заработная плата сотрудникам выплачивается только в рублях. Несмотря на то, что законодательством предусмотрены и другие способы расчета, но при этом запрещено выплачивать заработную плату купонами, акциями, облигациями, расписками и т.д. Зарплата в рублях дважды в месяц должна быть. Заработная плата сотрудникам компании перечисляется на их личные счета банков, указанных в их трудовых договорах.

Заработная плата в компании всегда выплачивается во время, в случае форс-мажорной ситуации произошедшей по вине работодателя заработная плата не будет выплачена во время, то руководитель будет обязан выплатить ее с компенсацией в размере не ниже 1,150 ключевой ставки Центрального банка. Такую ситуацию считают как – работодатель взял кредит у своего сотрудника и должен вернуть эти деньги с процентами. Данная ситуация оговорена в «Положении об оплате труда» компании. И еще один момент – если день выплаты заработной платы совпадает с выходным днем или не рабочим праздничным днем, то выплата компанией производится на кануне этого дня.

2.3 Анализ показателей производительности труда и оплаты труда ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»

Обеспеченность компании организацией трудовыми ресурсами и их эффективного использования зависят не только от своевременности выполнения всех видов услуг, но и от одного из важнейших показателей – прибыли, а в свою очередь от прибыли зависит и оплата труда сотрудников.

Для того чтобы выяснить соотношение производительности и оплаты труда в компании и их влияние на обязательства по оплате труда следует провести некоторые виды сопоставимых анализов.

Во-первых, следует проанализировать структуру трудовых ресурсов в ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» (таблица 2.8).

Таблица 2.8 - Анализ структуры трудовых ресурсов ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» (2018, 2019 гг.).

№ п/п	Категория персонала	2018	Уд.вес, %	2019	Уд.вес, %	Темп роста 2019 к 2018, %
1	Руководители	4	33,33	5	31,58	120,00
2	Специалисты оценщики - консультанты	7	66,67	10	68,42	130,00
3	Всего работников	11	100,00	15	100,00	126,67

По данным проведенного анализа численность специалистов в компании имеет наибольший удельный вес, увеличившись на отчетный период на 3 человека. Что касается руководителей, то их численность увеличилась на одного человека в 2019 году.

Структура и динамика фонда заработной платы ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС» представлена в таблице 2.9.

По данным проведенного анализа можно сделать вывод, что наивысший удельный вес в общей сумме начислений в пользу сотрудников отраженный в графе 1 - Оплата за отработанное время - 91,36 % в 2018 году, в 2019 году это соотношение уменьшилось на 0,40%.

Таблица 2.9 - Анализ структуры и динамики фонда заработной платы
 ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» (2018-2019 гг.)

№ п/п	Наименование показателя	2018	Уд.вес 2019, %	2019	Уд.вес 2019, %	Отклонение в сумме	Отклонение по уд.весу
1	Оплата за отработанное время, в т.ч.:	4901598,66	91,36	6243816,81	90,96	1342218,15	- 0,4
1.1	Оклад	2 708139,35	50,48	3257731,91	47,46	549592,56	- 3,02
1.2	Месячная премия	2 193459,31	40,88	2986084,90	43,50	792625,59	2,62
2	Оплата за неотработанное время, в т.ч.:	463640,04	8,64	620435,73	9,04	156795,69	0,4
2.1	Оплата очередного отпуска	357518,67	6,66	579 192,63	8,44	221673,96	1,78
2.2	Компенсация отпуска при увольнении	53 081,21	0,99	41 243,10	0,60	- 11838,11	- 0,39
2.3	Другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы.	53 040,16	0,99	0	0	53040,16	0,99
3	Общий фонд заработной платы	5365238,7	100	6864252,54	100	1499013,84	-

Если же мы посмотрим на графу 2 –Оплата за неотработанное время, то в данном случае показатели удельного веса имеют тенденцию к увеличению на 0,40% , т.е. в 2018 году он составлял 8,64 %, а в 2019 году 9,04 %.

Для полной картины анализа показателей производительности труда и оплаты труда необходимо установить неравенство в соотношениях между темпами роста, средней заработной платы и производительностью труда.

Чтобы компании получить прибыль и быть рентабельной необходимы обязательные условия, при которых темп роста производительности труда опережал бы темп роста его оплаты. В противном случае будет происходить перерасход фонда заработной платы, повысится себестоимость услуг и как следствие уменьшится доход компании, т.е. сумма прибыли будет низкой.

Данные анализа зависимости темпов роста заработной платы и производительности труда представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10 - Анализ пропорциональности темпов роста заработной платы и темпов роста производительности труда в компании ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС»

№ п/п	Наименование показателя	Расчет показател ей	2018	2019	Темп роста, %
1	Заработная плата		5 365 238,70	6 864 252,54	127,94
2	Выручка		28 827 000,00	30 346 000,00	105,27
3	Среднесписочная численность		11	15	126,67
4	Производительность труда	ВЧ (выработка часовая)	1 921 800,00	1 597 157,79	83,11

По данным таблицы можно сразу же сделать вывод, что в компании система оплаты труда не является эффективной, потому что показатели темпа роста заработной платы выше показателей производительности труда и в результате заработная плата, за счет повышения себестоимости услуг, оказывается выше суммы прибыли.

Для анализа фонд оплаты труда сотрудников компании, а также его некоторых элементов необходимо определить его факторные изменения. Наилучший способ для данных определений – факторный анализ, представляющий собой многомерную методику, позволяющую изучить взаимосвязи между параметрами переменных. В нашем исследовании используем метод цепных подстановок, чтобы определить какие конкретные факторы в той или иной степени оказывают влияние на систему оплаты труда в компании. Выбор факторов осуществлялся по функционалу показателей таким образом, чтобы последние показатели имели связь друг с другом, данный анализ представлен в таблице 2.11.

По данным показателям таблицы необходимо произвести последовательную замену фактических данных за 2018 год, на фактическую его величину в 2019 году, при этом все другие показатели неизменны.

Таблица 2.11 - Факторные изменения фонда оплаты труда в компании

№ п/п	Наименование показателя	2018 год	2019 год	Изменение (+, -)
1	Среднегодовая численность работников (ЧР _{ср.г.})	11	15	+4
2	Отработано человеко.-дней	3404	4300	+896
3	Отработано человеко.-часов	26879	33392	+6513
4	Отработано дней одним работником за год (Д _{1раб.г.}), п.3 / п.2	227	226	-1
5	Средняя продолжительность рабочего дня (Прд), ч, п.4 / п.3	7,9	7,8	-0,1
6	Среднечасовая заработная плата, руб, п.1 / п.4 (Зсч)	199,61	205,57	+5,96

В первую очередь, при данном методе анализа заменяем плановые величины на фактические за отчетный период, с учетом их количественных показателей, а затем и качественных показателей. Чтобы определить масштаб влияния фактора на оплату труда необходимо вычесть результаты предыдущей подставки из результатов следующей, т.е. из второй - первую, из третьей - вторую из четвертой - третью и т.д. На основании данного анализа следует определить фонд оплаты труда (ФОТ). Расчет проводится способом цепных подстановок по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ЧР}_{\text{ср.г}} \cdot \text{Д}_{1\text{раб.г}} \cdot \text{Прд} \cdot \text{Зсч} \quad (1)$$

Воздействие факторов на фонд оплаты труда рассчитываем способом цепных подстановок:

1) $\text{ФОТ}_{2018\text{г}} = \text{ЧР}_{\text{ср.г}} 2018 \cdot \text{Д}_{1\text{раб.г}} 2018 \cdot \text{Прд} 2018 \cdot \text{Зсч} 2018 = 5369409,20$ тыс. руб.

2) При изменении численности:

$\text{ФОТ}_{\text{ч}2019} = \text{ЧР}_{\text{ср.г}} 2019 \cdot \text{Д}_{1\text{раб.г}} 2019 \cdot \text{Прд} 2019 \cdot \text{Зсч} 2019 = 6801251,65$ тыс. руб.

За счет увеличения численности, Фонд Заработной Платы увеличился на 1431842,45. Расчёт: $\text{ФОТ}(\text{ЧР}_{\text{ср.г}}) = \text{ФОТ}_{\text{ч}2019} - \text{ФОТ}_{2018} = 1431842,45$

3) При изменении численности и количества, отработанных, одним рабочим днем составил 6771290,19 тыс. руб. Расчёт:

$\text{ФОТчд}2019 = \text{ЧРср.г} 2019 \cdot \text{Д1раб.г} 2019 \cdot \text{Прд} 2018 \cdot \text{Зсч} 2018 = 6771290,19$
тыс. руб.

За счет уменьшения количества отработанных одним рабочим днем Фонд Заработной Платы уменьшился на- 29961,46 Расчет:

$$\text{ФОТ (Д1раб.г)} = \text{ФОТчд}2019 - \text{ФОТч}2019 = - 29961,46$$

4) При изменении численности, количества отработанных одним рабочим днем, средней продолжительности рабочего дня составил 6685577,65 тыс. руб. Расчет:

$\text{ФОТчдп}2019 = \text{ЧРср.г}2019 \cdot \text{Д1раб.г}2019 \cdot \text{Прд}2019 \cdot \text{Зсч}2018 = 6685577,65$
тыс. руб.

За счет уменьшения средней продолжительности рабочего дня Фонд Заработной Платы уменьшился на - 85712,54. Расчет:

$$\text{ФОТ (Прд)} = \text{ФОТчдп}2019 - \text{ФОТчд}2019 = - 85712,54$$

5) При изменении всех показателей сумма составила 6885197,12тыс. руб. Расчет:

$\text{ФОТ}2019 = \text{ЧРср.г} 2019 \cdot \text{Д1раб.г}2019 \cdot \text{Прд}2019 \cdot \text{Зсч}2019 = 6885197,12$ тыс. руб.

За счет увеличения среднечасовой заработной платы Фонд Заработной Платы увеличился на 199619,47 тыс. руб. Расчет:

$$\text{ФОТ (Зсч)} = \text{ФОТ}2019 - \text{ФОТчдп}2019 = 199619,47 \text{ тыс. руб.}$$

б) Общее увеличение Фонда Заработной Платы составило 1515787,92 тыс. руб. Расчет:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}2019 - \text{ФОТ}2018 = 6885197,12 - 5369409,20 = 1515787,92$
тыс. руб.

Совокупное влияние факторов привело к росту Фонда Заработной Платы на 1515787,92 тыс. Необходима проверка проведенных расчетов:

Общее увеличение Фонда Заработной Платы составило 1515787,92 тыс. руб.

Сумма произошедших изменений по факторам составила 1515787,92 тыс. руб. Расчет:

$1431842,45 - 29961,46 - 85712,54 + 199619,47 = 1515787,92$ тыс. руб.

Данные проведенного факторного анализа свидетельствуют о том, что фонд оплаты труда, благодаря увеличению численности сотрудников, а также заработной платы повысился. Однако следует понимать, что рост фонда оплаты труда способствует росту расходов, а данная ситуация влияет на прибыль предприятия, т.е. ее снижение.

В связи с вышесказанным, компании стоит рекомендовать:

- оптимизировать расходы на оплату труда, посредством различных мероприятий;
- осуществлять контроль над формированием фонда оплаты труда,
- мотивировать и нацеливать сотрудников на повышение производительности труда компании.

3 Оценка основных обязательств по оплате труда на предприятии как одна из основ финансово - хозяйственной деятельности ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»

3.1 Оценка эффективности использования фонда и обязательств по оплате труда на предприятии

Для того чтобы дать оценку эффективности использования средств на оплату труда была изучена динамика таких показателей как: объем производства, в нашем случае объем оказанных услуг, выручка, объем чистой прибыли, и д.

В процессе анализа была изучена динамика этих показателей, а также выполнение плана по их уровню, что отражено в таблице 3.1.

Таблица 3.1 - Показатели использования фонда оплаты труда и его эффективности в компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» за 2017-2019 гг.

Показатели	2017	2018	2019	Динамика			
				Абсолютная		Темп роста %	
				2018 к 2017г.	2019 к 2018г.	2018 к 2017г.	2019 к 2018г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Исходные данные							
1.Выручка от реализации услуг, тыс. руб.	725 171	594 754	343 791	- 130417	- 250963	82,02	57,80
2.Себестоимость реализованной услуг, тыс. руб.	692516	484517	315842	- 207999	- 168675	69,96	65,19
3.Прибыль от реализации, тыс. руб.	32655	110237	27949	77582	-82288	337,58	25,35
4.Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	32414	109665	20096	77251	-89569	338,33	18,32
5.Производительность труда, тыс. руб.	2843,81	2227,54	1438,46	-616	-789	78,33	64,58
6.Фонд оплаты труда, тыс. руб.	62287	65601	74822	3314	9221	105,32	114,06
Показатели эффективности использования, фонда оплаты труда							
Доля ФОТ в выручке от реализации услуг, % (6 : 1 * 100)	8,589	11,030	21,764	2,441	10,734	-	-

Продолжение таблицы 3.1

1	2	3	4	5	6	7	8
Доля ФОТ в себестоимости продаж, $\%(6 : 2 * 100)$	8,994	13,539	23,690	4,545	10,150	-	-
Прибыль от реализации на 1 руб. фонда заработной платы(3 : 6)	0,524	1,680	0,374	1,156	-1,307	-	-
Прибыль до налогообложения на 1 руб. фонда заработной платы(4 : 6)	0,520	1,672	0,269	1,151	-1,403	-	-
Соотношение производительности труда и ФОТ(5 : 6)	0,046	0,034	0,019	-0,012	-0,015	-	-

Данные таблицы 3.1 показывают, что в сравнении с 2018 годом, доля фонда оплаты труда в выручке от реализации услуг компании в 2019 г имеет тенденцию к увеличению на 10,734 %. Рост фонда оплаты труда в себестоимости продаж в 2019 г. составил 10,15 %.

Однако, можно констатировать, что не зависимо от увеличения фонда оплаты труда, в компании его использование не эффективно. Это хорошо видно из следующих показателей, например, прибыль от реализации услуг на 1 руб. фонда оплаты труда в 2019 г. сократилась на 1,307 руб., прибыль же до налогообложения на 1 руб. фонда оплаты труда сократилась на 1,403 руб.

Следовательно, можно сделать вывод, что финансово-хозяйственная деятельность компании за анализируемый период находится не на должном уровне, т.к. четко прослеживается сокращение обязательств по эффективности использования средств фонда оплаты труда, сотрудников в 2017-2019 гг.

Данное снижение связано с увеличением фонда оплаты труда в компании, а так же одновременном сокращении объемов произведенных услуг и их реализации. Произведенный расчет индекса заработной платы и производительности труда представлен в таблице 3.2.

Таблица 3.2.- Расчет индекса заработной платы и производительности труда в компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС» за 2017-2019 гг.

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Исходные данные			
Производительность труда, тыс. руб.	2843,81	2227,54	1438,46
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	62287	65601	74822
Себестоимость реализованных услуг, тыс. руб.	692516	484517	315842
Выручка от реализации услуг, тыс. руб.	725 171	594 754	343 791
Доля ФОТ в выручке от реализации услуг, %	8,589	11,030	21,764
Доля ФОТ в себестоимости продаж, %	8,994	13,539	23,690
Прибыль от реализации на 1 руб. фонда заработной платы	0,524	1,680	0,374
Прибыль до налогообложения на 1 руб. фонда заработной платы	0,520	1,672	0,269
Соотношение производительности труда и ФОТ	0,046	0,034	0,019
Индексы	2018 г./ 2017 г.	2019 г./2018 г.	2019 г./2017 г.
Индекс производительности труда	0,783	0,646	0,506
Индекс Фонда оплаты труда	1,053	1,141	1,201
Индекс себестоимости реализованной продукции	0,700	0,652	0,456
Индекс выручки от реализации продукции	0,820	0,578	0,474
Индекс доли ФОТ в выручке от реализации услуг	1,284	1,973	2,534
Индекс доля ФОТ в себестоимости продаж	1,505	1,750	2,634
Индекс прибыли от реализации на 1 руб. фонда заработной платы	3,205	0,222	0,712
Индекс прибыли до налогообложения на 1 руб. фонда заработной платы	3,212	0,161	0,516
Коэффициент опережения	0,744	0,566	0,421

По приведенным данным, которые свидетельствуют, что индекс производительности труда в 2019 г. составил 0,646 и в сравнении с показателями 2018 г., снизился на более чем 35%.

Что касается индекса фонда оплаты труда, то за аналогичный период он составил 1,141, что свидетельствует о его увеличении на 14,1%. Следовательно, в анализируемой компании сокращается производительность труда и одновременно увеличивается среднемесячная заработная плата.

Такая тенденция говорит об негативной динамике по отношению к мотивации сотрудников они не заинтересованы в производительности своего труда.

Поэтому можно сделать вывод, что руководство ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» не заинтересовало сотрудников экспертно-аналитического отдела в частности – экспертов-консультантов, маркетологов, аналитиков в достижении необходимого результата компанией. Учет и анализ проблем, использования фонда оплаты труда в компании представлен в таблице 3.3.

Таблица 3.3 – Основные проблемы учета и анализа использования фонда оплаты труда в компании ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС»

Проблемы	Решения по их устранению
1	2
В области бухгалтерского учета:	
1) отсутствует график документооборота по расчетам оплаты труда;	1) разработка графика документооборота, соблюдение его будет способствовать: <ul style="list-style-type: none"> - рациональному распределению должностных обязанностей между сотрудниками; - укреплению контрольной функции бухгалтерского учета; - обеспечению своевременности составления отчетности.
2) несвоевременное предоставление документов в бухгалтерию;	2) создание резерва на оплату отпусков в течение года
3) отсутствует контроль над правильным оформлением документов;	3) внедрение программы 1С:Бухгалтерия версия 8.3, с установкой дополнительной конфигурации «1С: Документооборот» позволит повысить: <ul style="list-style-type: none"> - оперативность, наглядность учета; - контроль расходов на оплату труда; - достоверность о труде и его оплате.
4) не создается резерв на оплату отпусков;	
5) использование старой версии 1С: Бухгалтерия	
В области эффективного использования фонда оплаты труда:	Предположительные основные направления развития системы оплаты труда в ООО «ФИНЭКС»
1) фонд оплаты труда используется не эффективно;	1) применение новых стимулирующих форм оплаты труда;
2) производительность труда имеет отрицательную динамику за 2017-2019 гг.	2) совершенствование системы оплаты труда;

	- соблюдения социальных и индивидуальных потребностей сотрудников
3) сотрудники компании не заинтересованы в результативности своего труда	3) изменить принципиальный подход к формированию материального вознаграждения, а именно: - премии работник должен не лишаться, а зарабатывать; - сократить количество показателей премирования, одновременно увеличив и общий размер премирования, и долю каждого показателя в нем

Основными факторами, действие которых может положительным образом сказаться на системе оплаты труда в компании, можно назвать следующие из них:

Первый фактор должен быть ориентирован на интерес и потребность компании, т.е. система оплаты труда в ней должна производиться только при условии и с учетом уровня развития самой компании.

Второй фактор должен быть построен на понятности, особенно для сотрудников, т.е. система оплаты труда каждого сотрудника, с целью его заинтересованности и в последствие эффективной работы для своих целей и компании в целом. Должна быть понятна на столько, чтобы он всегда смог рассчитывать сумму своего ожидаемого совокупного дохода.

Третий фактор должен быть построен на соразмерности, т.е. система оплаты труда должна быть соразмерна, как вкладу сотрудника в развитие компании, так и в отсутствии «переплат» и «недоплат»;

Четвертый фактор должен быть построен с учетом рыночной конкуренции, т.е. система оплаты труда сотрудников должна соответствовать рыночному уровню;

Пятый фактор должен строиться на основе немаловажной цели - непрерывное развитие компании, т.е. система оплаты труда сотрудников должна исходить из отсутствия ограничений и из возможности заработать большую ее часть.

По результатам проведения данных мероприятий по совершенствованию обязательств системы по оплате труда в данной компании можно ожидать следующих результатов:

- установление здоровой конкуренции среди сотрудников;
- заинтересованность каждого сотрудника повышении производительности труда;
- высокая степень информированности сотрудников о результатах труда;
- четкое определение целей для каждого сотрудника

Давая оценку обязательствам по оплате труда изучив систему учета оплаты труда в компании ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНАКС» можно отметить, что у компании существует необходимость в определенных предложениях по совершенствованию данного вида деятельности. При этом к эффективным способам решения данной проблемы, можно отнести - правильную организацию бухгалтерского учета, начиная с первичной документации и разработкой системы оплаты труда посредством мотивации сотрудников.

3.2 Направления по совершенствованию системы оплаты труда и обоснование предложенных мер

В продолжение предыдущей темы следует уделить внимание тем направления, которые могут поспособствовать совершенствованию обязательств по оплате труда.

Во-первых, среди мероприятий, способствующих повышению эффективности подсистемы массива первичной учетной документации, необходимо:

- обратить внимание на отсутствие в организации графика ведения документооборота. Который очень необходим в данной компании, при чем, при создании первичного документа его в обязательном порядке

- необходимо проверять на безошибочность введения данных. Разработанный график должен быть доведен до его исполнителей;
- ввести такую норму в компании, которая позволяла бы назначать, распорядительным документом (распоряжение, приказ) лиц, которые бы несли ответственность за совершение определенных операций по обязательствам оплаты труда, в части учета и отражали ее в первичных документах, при этом имели бы право подписи данных документов;
 - ввести в обязанности отдела бухгалтерского сопровождения, проведения контроля над правильностью заполнения ответственным бухгалтером, который производит первичную обработку документа, посредством должностных инструкций, в которых четко прописана установленная ответственность за ее неисполнение;
 - обязать службы внутреннего контроля проводить проверку над соблюдением требований законодательства, по обязательствам оформления документации относящейся к учету оплаты труда.

Предложенные направления по совершенствованию организации работы с документацией, относящейся к учету оплаты труда, связаны, прежде всего, с оптимизацией самой системы организации работы с документами. Так как неполное отражение документов в учетных регистрах негативно сказывается на централизованной регистрации поступающих документов. Что же касается непосредственно учета расчетов с сотрудниками по оплате труда, то нами рекомендовано применение в компании ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНАКС» графика документооборота работников всех подразделений.

График документооборота может быть оформлен в виде схемы или перечня работ по созданию, проверке и обработке документов, выполняемых каждым подразделением компании, а также всеми исполнителями с указанием их взаимосвязи и сроков выполнения работ (услуг). Правильное составление графика документооборота и его соблюдение будет

способствовать оптимальному распределению должностных обязанностей между работниками, укреплению контрольной функции бухгалтерского учета и обеспечению своевременности составления отчетности. Ответственность за соблюдение графика документооборота, а также за своевременную и качественную разработку документов, своевременную передачу их для отражения в бухгалтерском учете и отчетности, за достоверность содержащихся в документах данных несут лица, создавшие и подписавшие эти документы.

Контроль над соблюдением исполнителями графика документооборота в организации должен осуществлять главный бухгалтер. Целесообразно вручить каждому работнику выписку из графика документооборота, в которой перечислены документы, относящиеся к сфере его деятельности.

Во-вторых, немаловажное значение имеет техническое оснащение компании, на момент исследования бухгалтерский учет в ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС» ведется с использованием Программы «1С: Бухгалтерия 8.0». Следует отметить, что данная Программа по мере изменения законодательства или любых форм учета обновляется. Однако процесс обновления ее в компании ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС» происходит не на регулярной основе, что связано, зачастую, с непониманием этой важной составляющей руководством компании и не выделением им средств для данной цели. Что, конечно же, увеличивает риск пропуска очень важной и актуальной информации в плане оплаты труда. Например, в период пандемии ФСС был установлен новый порядок расчета больничных листов, для случаев нетрудоспособности, которые наступили в период с 1 апреля по 31 декабря 2020 года включительно²⁶. Незнание данного факта, в последствие негативно отразилось в целом на отделе бухгалтерского сопровождения. Но, не смотря на это, Программой обеспечены все участки

²⁶ ФСС ограничил период применения особого порядка оплаты больничных. //Зарплата №6. Режим доступа [Электронный ресурс] https://e.zarplata-online.ru/817390?utm_medium=letter&utm_source. Дата обращения 01.06.2020.

бухгалтерского учета, в том числе и учет расчетов с персоналом по оплате труда, в компании автоматизированы.

Конечно же, компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» целесообразно в своей работе использовать не устаревшую, а обновлённую Программу «1С:Зарплата и управление персоналом 8.3» с широким спектром задач и возможностей в области расчета заработной платы. С учетом того, что на момент исследования компания ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС»» не занимается доработкой функционала программы 1С., то руководству следует внести предложение о внедрении системы электронного документооборота «1С: «Документооборот». Данная Программа не только обеспечивает автоматизацию процессов делопроизводства, но и полностью сопровождает электронный документооборот организации. Мы не будем останавливаться на не опровержимых доказательствах достоинств данной системы, а проведем расчет, чтобы определить экономическую эффективность в случае применения данной программы и внедрения электронного документооборота.

Расчет: затраты на покупку системы «1С: Документооборот» (СЭД)8» на 5 рабочих мест составит 36000 руб., обучение бухгалтеров $2000*5=10000$. Общие затраты равны 46000 руб.

На обработку данных бухгалтер в среднем затрачивает 30 мин в день. Итого за год -124 часа ($247 \text{ дня} * 0,5 \text{ час.}$)

Месячная заработная плата бухгалтера составляет 12000 руб. (страховые взносы 30% – 3600 руб.), с учетом страховых взносов – 15600 руб. Следовательно, заработная плата за 1 час работы: $12000 / (8 * 22) = 68$ руб. За 124 часа экономия заработной платы составит: $124 * 68 = 8432$ руб.

Экономия в год на всех работников бухгалтерского учета составит $8432 * 12 = 101184$ руб.

С учетом расходов на внедрение Программы - 46000 руб., срок ее окупаемости составит менее года (5 месяцев).

Экономический эффект при условии работы с электронным документооборотом составит более 55 тыс. руб. А кроме того будет способствовать более эффективному трудовому процессу и оперативному управлению деятельностью компании.

В-третьих, кроме того в качестве мероприятий по совершенствованию и повышению обязательств по использованию фонда оплаты труда в компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» можно предложить следующие направления:

- применение предложенных новых стимулирующих форм оплаты труда;
- применение и соблюдение при оплате труда социальных и индивидуальных потребностей сотрудников.

Следует рассмотреть и принять к исполнению новый способ формирования материального вознаграждения, который, заключатся в следующем. Например, на многих предприятиях и в частности в данной компании, за различные нарушения сотрудников лишают премии, а ее не нужно лишать, каждый сотрудник на подсознательном уровне должен понимать, что премию необходимо зарабатывать. Кроме того следует сокращать количество показателей премирования, при этом одновременно увеличивая, как общий размер премирования, так и долю каждого показателя в нем. Изменения подходов к материальному вознаграждению сыграют огромную роль в формировании премиальной составляющей и ее количественном критерии.

Формируя систему оплаты труда в целях соблюдения обязательств по оплате труда, а также стимулирования труда сотрудников необходимы определенные требования, например:

- полнота системность, и взаимоувязанность, стимулов;
- установление различных уровней и стимулирующих влияний;
- объективность вознаграждений при оплате труда;

- знакомство сотрудников с действующей в компании системой вознаграждения
- действенность при награде за труд;
- обеспеченность вознаграждений;
- равенство возможностей сотрудников в получения стимулирующих выплат;

Кроме того в целях совершенствования системы и обязательств по оплате труда, а также в целом деятельности ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» предлагается использовать схему строго-выработанного и логически-последовательного плана (методический подход). Данный план основан на индикативной системе, благодаря которой предлагаются разработанные системы мотивации сотрудников, что позволит усовершенствовать систему оплаты труда в данной компании. Предложенная схема предполагает по плану две ступени (рисунок 3.1).



Рисунок 3.1 – Схема мотивации сотрудников ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»»²⁷

²⁷ Разработано автором

Стоит дать характеристику действиям каждой ступени.

Первую ступень предлагается рассматривать как премиальную часть оплаты труда, а она, как мы знаем, составляет 20% от общего дохода сотрудника. Используя систему индикаторов, посредством которой в компании предлагается начисление премиальных. Чтобы рассчитать премиальную часть мы использовали систему определенных индикаторов. При этом каждый из предложенных индикаторов оценивается по определенной шкале, а затем умножается на свое значение (вес) по первостепенности его важности. Используя данный расчет, получится значение интегрального индикатора.

Оценочный коэффициент равен 1:

$$\text{ИниД} = \sum X_i * W_i \quad (2),$$

где X_i - оценочный балл, i -интегрального индикатора;

W_i - вес оценочного балла i -интегрального индикатора.

Используя данную систему определенных индикаторов легко определить и установить размер премии, который, конечно же, будет зависеть от личного вклада сотрудника его возможностей и реальной отдачи. Так же эта система позволит реализовать основную идею развития системы мотивации сотрудников, что как следствие окажет влияние на эффективность использования производственного потенциал компании.

Чтобы дать оценку каждому индикатору была применена балльная система, которая представлена в (таблице 3.4).

При расчете премиальной части заработной платы используется значение каждого определенного индикатора, который рассчитан по балльной системе и каждый из них имеет свой определенный вес, что схематично отражено на рисунке 3.2.

Таблица 3.4 - Балльная шкала индикаторов и их описание²⁸

Балл	Описание
5	Наилучший результат. Сотрудник согласно должностной инструкции выполнил все требования к предъявляемому объему работы, при этом проявил способность к творческому подходу и инициативности в достижении основных целей компании, продемонстрировал способность принимать новые подходы при выполнении особых задач.
4	Превосходство ожидаемого результата. Сотрудник согласно должностной инструкции выполнил требования к работе. Был успешен в большинстве аспектов, внося вклад в выполнение общих требований к работе и индивидуальных задач
3	Соответствие ожидаемому результату. Сотрудник согласно должностной инструкции выполнил основные требования к работе. Полностью отвечает всем ожиданиям непосредственного руководителя.
2	Ниже ожидаемого результата. Сотрудник согласно должностной инструкции выполнил большинство или большую часть требований к работе. Однако при условии, когда работа требовала большего, чем обычного внимания руководителя, сотрудника приходилось побуждать к выполнению работы в соответствии с требованиями и стандартами или к ее
1	Недопустимый результат. Сотруднику согласно должностной инструкции совсем не удалось выполнить требования к работе. Ставится под сомнение дисциплинированность, инициативность и способность выполнять задачи. Выполнение работы полностью неприемлемо.

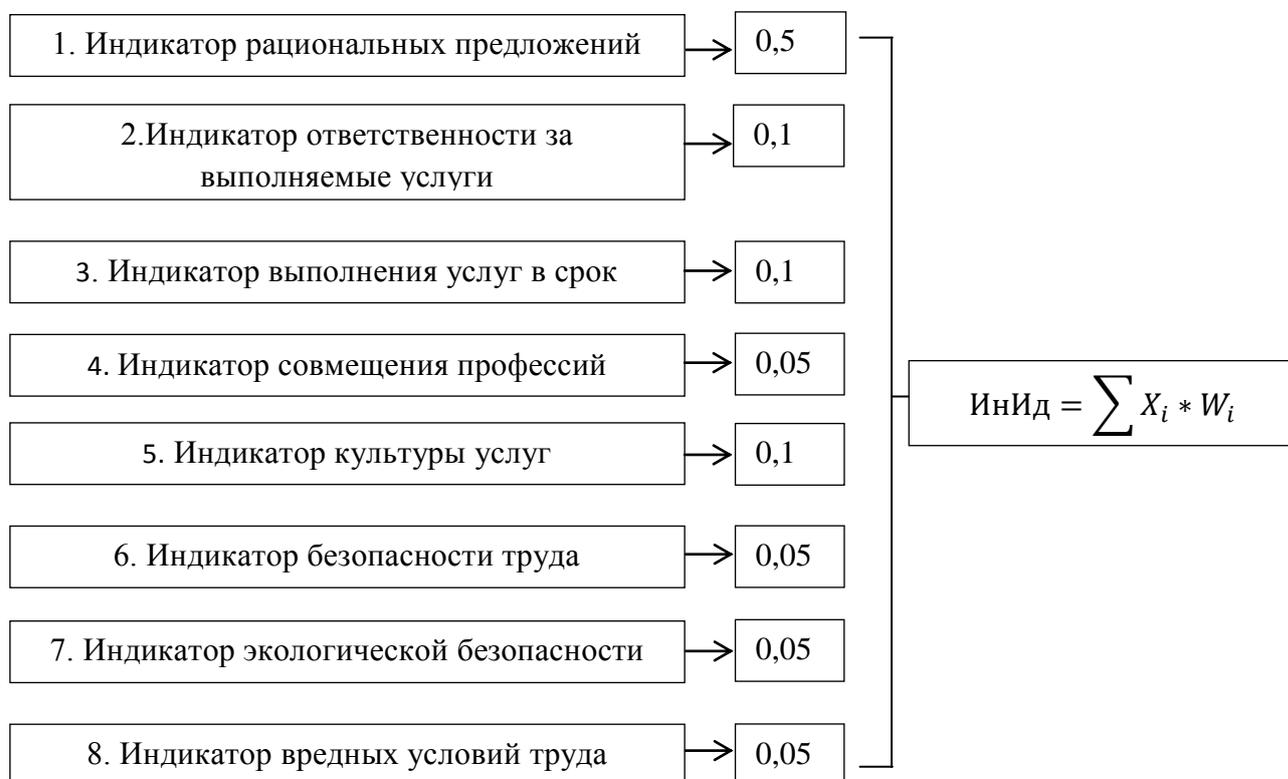


Рисунок 3.2 – Схема веса каждого индикатора

²⁸ Составлено автором

Таким образом, от значения интегрального индикатора, от которого зависит и соответствует процент премирования каждого сотрудника, предполагается распределить последних на четыре группы.

Индикаторы и их вес стоит рассчитывать, используя метод экспертных оценок, где экспертами должно выступить руководство.

Учитывая весовые значения, интегральный индикатор можно рассчитать по следующей формуле:

$$\text{ИндИд} = 0,5 * \text{И}_{\text{рац.предл.}} + 0,1 * \text{И}_{\text{отв}} + 0,1 * \text{И}_{\text{вып.раб.}} + 0,05 * \text{И}_{\text{сош.Проф.}} + 0,1 * \text{И}_{\text{щруд.диа./ипяины}} + 0,05 * \text{И}_{\text{без.труда}} + 0,05 * \text{И}_{\text{эколог}} + 0,05 * \text{И}_{\text{врус}} \quad (3)$$

1. Индикатор рациональных предложений позволяет поощрять активность и внимательность сотрудников к производственному процессу.

2. Индикатор ответственности за выполняемые услуги по своему значению различен для разных должностей. Благодаря ему можно определить наиболее ответственных сотрудников, отвечающих за конечный результат. К таким должностям относятся те, которые несут ответственность за контроль.

3. Индикатор выполнения услуг в срок позволяет отслеживать фактические затраты рабочего времени на оказание услуг, и выполнение обязанностей по должности, а также стимулирует к выполнению сроков услуг по договорам.

4. Индикатор совмещения профессий позволяет дополнительно стимулировать сотрудников за совмещение профессий, что достаточно распространено в деятельности компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»».

5. Индикатор культуры услуг позволяет отметить сохранение сотрудником фирменного стиля компании, и надлежащего порядка на своем рабочем месте.

6. Индикатор безопасности труда необходим для контроля над выполнением требований охраны и безопасности труда, что особенно важно, учитывая специфику оказываемых услуг, на котором высока вероятность

потерять репутацию компании.

7. Индикатор экологической безопасности при оказании услуг призван сосредоточить внимание на вопросах экологии и охраны окружающей среды, выполнении экологических норм.

8. Индикатор вредных условий труда позволяет стимулировать сотрудников за выполнение работ в тяжелых погодных условиях, на открытом воздухе и т.д.

Данная система индикаторов была составлена на основе проведенного анализа специфичной деятельности компании, при этом были учтены все аспекты, которые позволяют объективно оценить результаты работы сотрудников. Например, для премирования специалистов брались индикаторы: рациональных предложений, ответственности за выполняемую работу, а также индикатор привлечения клиентов, рассчитываемый как отношение лично заключенных договоров к общему количеству.

Методика расчета системы индикаторов, оценки вклада сотрудников ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» для начисления премиальной части заработной платы представлена в таблице 3.5.

Также в данной таблице приведен пример расчета системы индикаторов оценки сотрудников низшего звена, и руководителя отдела за июнь 2019 г.

Направления (методика) определения оплаты труда в системе мотивации сотрудников компании, основанная на интегральном индикаторе представлена в таблице 3.6.

Данная система премирования будет способствовать объективности оценки работы сотрудников и позволит координировать показатели деятельности отдельного работника и компании в целом.

Таблица 3.5 - Расчет системы индикаторов, для начисления премиальной части заработной платы по оценки вклада сотрудников ООО «Центр консалтинга «ФИНЭКС»»

№ п/п	Значение индикатора	Методика расчета	Расчет индикатора консультанту		Расчет индикатора оценщику I категории	
			Расчет	Знач. пок азателя	Расчет	Значение индикато ра
1	$I_{\text{рац.предл}}$ - индикатор предложений	кол-во рац. предложений сотрудника / общее кол-во рац. предложений в компании	0	0	1 / 5	0,2
2	$I_{\text{отв}}$ - индикатор ответственности за выполняемую работу (консультант, оценщик, руков. отдела.) $C_{\text{отв}}$ - тарифная ставка 0,05 - расчетный коэффициент	$I_t = C_{\text{отв}} * 0,05$	1 * 0,05	0,05	1,5 * 0,05	0,07
3	$I_{\text{выраб}}$ - индикатор выполнения работ в срок	время фактического выполнения услуг/ нормированное время выполнения услуг	162 / 176	0,92	1	1
4	$I_{\text{совм. проф}}$ - индикатор совмещения профессий	метод экспертных оценок	0,3	0,3	0	0
5	$I_{\text{труд}}$ - индикатор дисциплины, культуры услуг	метод экспертных оценок (определение процента отклонений от требований внутреннего распорядка в компании)	0,05	0,05	0,06	0,06
6	$I_{\text{без. труда}}$ - индикатор безопасности труда	метод экспертных оценок системы охраны труда компании (определение процента отклонений от требований охраны труда)	0,02	0,02	0,05	0,05
7	$I_{\text{Эколог}}$ - индикатор экологической безопасности услуг	метод экспертных оценок (определение процента отклонений от экологических норм)	0	0,2	0	0
8	$I_{\text{вр. усл}}$ - индикатор вредных условий труда (погодные условия)	метод экспертных оценок	0,2	0,2	0	0
9	Расчет ИнИд		$0,5 * 0 + 0,1 * 0,05 + 0,1 * 0,92 + 0,05 * 0,3 + 0,1 * 0,05 * 0,05 + 0,05 * 0,02 + 0,05 * 0,2 = 0,2155$		$0,5 * 0,2 + 0,1 * 0,07 + 0,1 * 1 + 0,05 * 0 + 0,1 * 0,05 * 0 + 0,05 * 0 = 0,2155$	

Таблица 3.6 – Направления (методика) определения заработной платы в системе мотивации сотрудников ООО «Центр консалтинга «ФИНЭКС»»

Место раб.	Оценочные показатели	Применение результатов оценки вклада работника по индикаторам в расчете	Заработная плата до внедрения	Пример расчета
Сотрудник-оценщик-консультант	Индикаторы: рациональных предложений, ответственности за выполняемую услугу, выполнения работ в срок, совмещения профессий, культуры услуг, безопасности труда, экологической безопасности услуг, вредных условий труда.	Тарифная ставка сотрудника Размер тарифной ставки определяется по формуле: $T_{\text{раб}} = T_{\text{окл}} * (1 + \text{ИИ})$ $T_{\text{окл}}$ - тарифная ставка сотрудника, соответствующая категории; ИИ - интегральный индикатор, полученный в результате оценки.	21 053	$T_{\text{сотр.}} = 18500 * (1 + 0,138) = 21053$ руб.
Руководитель отдела	Индикаторы: рациональных предложений, ответственности за выполняемую услугу, привлечения клиентов.	Определение должностного оклада руководителя отдела. Размер должностного оклада предлагается определять по формуле: $\text{Дспец} = \text{Докл} * (1 + \text{ИИ})$ Докл - должностной оклад руководителя отдела по занимаемой должности, соответствующий установленной ступени оплаты; ИИ - интегральный индикатор, полученный в результате оценки.	24 800	$\text{Д.зав отд.} = 24800 * (1 + 0,2155) = 30144$ руб.

Вторая ступень состоит из социального пакета, который представляет собой часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат персоналу, сверх предусмотренных ТК РФ²⁹.

Разработанный нами социальный пакет делится на четыре уровня.

Первые два уровня ориентированы на сотрудников и содержат необходимые им льготы, например компенсацию по транспортным расходам, оплату питания, доплату за стаж работы в компании, превышающий пять лет, или 100% оплату больничного листа.

Третий уровень социального пакета предусматривает льготы для

²⁹ Словарь бизнес-терминов. Режим доступа [Электронный ресурс] <https://dic.academic.ru/dic.nsf/business/18281> Дата обращения 11.06.20.

специалистов компании: профессиональное обучение, охраняемая автостоянка, оплата мобильной связи и т.д..

Четвертый уровень ориентирован на административную группу компании, которые ежедневно несут ответственность за ее эффективное управление, и включает данный уровень такие льготы, как финансовая поддержка при обучении, предоставление служебного автомобиля и т.д.. Наглядно уровни социального пакета для работников ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНЭКС» представлены в таблице 3.7.

Таблица 3.7 - Характеристика уровней социального пакета

<p><u>1 уровень</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - транспортные расходы (доставка до работы) / компенсация проезда; питание 50%; - доплата за стаж > 5 лет / питание 100%; - ДМС (без стоматологии) / оплата больничного листа 100%; 	<p><u>2 уровень</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - транспортные расходы (доставка до работы) / бесплатная охраняемая автостоянка; -питание 100%; - доплата за стаж > 5 лет; - ДМС (без стоматологии) 100%; - оплата больничного листа 100%.
<p><u>3 уровень</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональное обучение; - бесплатная охраняемая автостоянка; - оплата мобильной связи; - ДМС (со стоматологией) / абонемент в фитнес-клуб; - питание 100%; - доплата за стаж > 5 лет; - оплата больничного листа 100%. 	<p><u>4 уровень</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - финансовая поддержка при обучении / абонемент в фитнес-клуб; - служебный автомобиль / бесплатная охраняемая автостоянка + бензин; - оплата мобильной связи; - ДМС vip; - ежегодная доплата за многолетний вклад в работу компании; - оплата больничного листа 100%.

Обоснованные критерии, выработанные для ранжирования должностей по важности выполняемых функций, квалификации, способности к самосовершенствованию и т. п., позволят уважительно и бесконфликтно решать вопросы, связанные с социальной защитой сотрудников компании.

Целью социального пакета и его содержание должно быть направлено в первую очередь на мотивирующую составляющую и строиться должно на механизме мотивации. Согласно статистических данных , а так же с учетом практического опыта многих других компаний

социальный пакет по стоимости не должен превышать 15% годового дохода сотрудника.

Кроме того внедрение социального пакета в компании предполагает заключение договоров с обслуживающими организациями, например с поликлиникой, банком, фитнес клубом, бассейном и т.д. Так же необходимо после уже успешного запуска программы социальной защиты сотрудников проводить постоянный мониторинг популярности льгот и в будущем корректировать их предоставление.

При условии соблюдения предлагаемых мер при разработке и реализации системы оплаты труда в компании ООО «Центр консалтинга и оценки ФИНАКС» можно будет предполагать, что обязательства по оплате труда будут реализованы в полном объеме.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного нами исследования компании ООО «Центр консалтинга «ФИНЭКС»» можно сделать следующие выводы и предложить направления по совершенствованию системы оплаты труда

В данной работе были изучены теоретические аспекты обязательств по оплате труда на предприятии. Исследованы виды и формы систем оплаты труда. Было выяснено, что в современных условиях применяются различные формы и системы оплаты труда, что каждая система при расчете и начислении заработной платы имеет свои специфические особенности.

Проведен анализ финансово-хозяйственной деятельности и обязательств по оплате труда в компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС», где была дана организационно-экономическая характеристика данного объекта, основных его положений по обязательствам оплаты труда, а также исследована организация финансово-бухгалтерского учета и расчетов по оплате труда.

С целью выяснения выполнения обязательств по оплате труда в компании были проведены некоторые виды сопоставимых анализов.

По данным анализа структуры и динамики фонда заработной платы был сделан вывод, что наивысший удельный вес в общей сумме начислений в пользу сотрудников «Оплата за отработанное время 2019 году уменьшилось на 0,40% в сравнении с аналогичным периодом 2018 года.

Анализируя факторные изменения фонда оплаты труда в компании, которые проводились посредством цепных подстановок, данные свидетельствуют о том, что фонд оплаты труда, а также заработной платы повысился. Однако данная ситуация негативно сказалась на прибыли предприятия в целом.

Из анализа показателей индекса производительности труда в 2019 году он снизился более чем на 35%, при том, что индекс фонда оплаты труда за аналогичный период увеличился на 14,1 %.

Кроме того из анализа зависимости темпов роста заработной платы и производительности труда, где производительности труда в 2019 году снизилась более чем на 35%, при том, что индекс фонда оплаты труда за аналогичный период увеличился на 14,1 %.

Был сделан вывод, что в компании при сокращении производительности труда наблюдается увеличение среднемесячной заработной платы. Данный факт можно оценивать как негативную тенденцию, как неэффективность система оплаты труда в компании. Так как данная динамика способствует снижению мотивации сотрудников.

Анализируя в целом обязательства по оплате труда сотрудников компании ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» были выявлены негативно влияющие на данную проблематику факторы.

Для повышения эффективности обязательств по оплате труда, а также в целом эффективной деятельности компании в работе были представлены и обоснованы не только расчеты экономической эффективности определенных направлений, например: оптимизация системы организации работы с документами, которая по нашим расчетам даст экономическую выгоду компании в размере 101 184 руб. в год. За счет внедрения системы «1С: «Документооборот».

Но также предложено посредством последовательного плана, основанного на индикативной системе использовать в деятельности компании разработанную нами схему мотивации персонала. За счет внесенных изменений в формирование материального вознаграждения, и создания социального пакета.

При условии соблюдения предлагаемых мер при разработке и реализации системы оплаты труда можно будет предполагать, что обязательства по оплате труда в компании будут реализованы в полном объеме

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации с гимном России : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. – М. : Проспект, 2015. – 32 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ: (принят ГД ФС РФ 21.10.1994). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2018). – Режим доступа: <https://gkrfkod.ru/zakonodatelstvo/nalogovyi-kodeks-rossiiskoi-federatsii-chast-vtoraja-ot-05082000-n>
4. Трудовой кодекс РФ с комментариями и изменениями 2019-2020 года. - Режим доступа: <https://trud-kodeks.ru/> (дата обращения 13.06.2020).
5. Адамчук В. В. Экономика труда: учебник / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев; под ред. В. В. Адамчука. –М.: Финстатинформ, 2018. – 151 с.
6. Вещунина Н. Л. Анализ системы оплаты труда / Н. Л. Вещунина, Л. Ф. Фомина. – М., 2017. – 543 с.
7. Волгин Н. А. Оплата труда: японский опыт и российская практика: учебное пособие / Н. А. Волгин, О. Н. Волгин. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004 –С. 125.
8. Жмачинский В. И. Производительность труда, заработная плата и уровень жизни: проблемы повышения и перспективы / В. И. Жмачинский, Р. И. Чернева // Экономический анализ: теория и практика. – 2019. – Т. 18, вып. 1. – С. 40-53. – (Анализ человеческого капитала). – Библиогр.: с. 51-53 (12 назв.).
9. Жуков А. Л. Современные методы регулирования заработной платы: монография / А. Л. Жуков. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 413 с.: табл., ил.

10. Ивлев А. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт / А. Ивлев, Ю. Гарайбух // Человек и труд. - № 12. – 2003. - С. 45-52.
11. Меркушова Н. И. Стандарты систем менеджмента: современное состояние, пути развития, проблемы использования / Н. И. Меркушова // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 47. – С. 57-64.
12. Мэнкью Н. Г. Макроэкономика / Н. Г. Мэнкью. – Санкт-Петербург: Питер, 2014. – 560 с.
13. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / А. А. Македошин [и др.]. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.
14. Пиньковецкая Ю. С. Исследование уровня заработной платы в сфере малого и среднего предпринимательства РФ / Ю. С. Пиньковецкая // Человек. Общество. Инклюзия. – 2017. – № 3 (31). – С. 77-91. – Библиогр.: с. 89-91 (23 назв.).
15. Попов С. Г. Основы менеджмента: учебное пособие / С. Г. Попов. – М.: Ось-89, 2013. – 176 с.
16. Потуданская В. Ф. Экономические аспекты оценки политики в сфере оплаты труда / В. Ф. Потуданская, Е. О. Алифер // Российское предпринимательство. – 2016. – Т. 17, № 20. – С. 2595-2610. – (Исследование). – Библиогр.: с. 2609-2610 (9 назв.).
17. Райгородская В. С. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учеб. пособие / В. С. Райгородская, Д. В. Зайцев, В. А. Гусейналиев. – М.: МАДИ, 2018. – 120 с.
18. Ракоти В. Д. Труд, заработная плата и собственность / В. Д. Ракоти // Социально-трудовые исследования. - 2019. - № 3 (36). - С. 63-75.
19. Рощин С. Ю. Структура заработной платы и кадровая политика российских компаний / С. Ю. Рощин, А. С. Сидорова, С. А. Солнцев // Российский журнал менеджмента. – 2018. – Т. 16, № 4. – С. 481-498. – (Теоретические и эмпирические исследования). – Примеч. в подстроч.

сносках. – Библиогр.: с. 496-497.

20. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК / Г. В. Савицкая. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 656 с.

21. Слепцова Е. В. Возможности применения гибких систем оплаты труда на российских предприятиях // Е. В. Слепцова, И. А. Перхун // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. - № 12-2. – С. 172-174.

22. Стоянова Е. С. Финансовый менеджмент: теория и практика: учебник / под ред. Е. С. Стояновой. - 6-е изд. - М.: Перспектива, 2010. - 656 с.

23. Сухова О. В. Моделирование системы компенсаций затрат труда на предприятии / О. В. Сухова // Дискуссия. - 2020. – Вып. 98. – С. 59-78.

24. Тарануха Ю. В. Микроэкономика / Ю. В. Тарануха. – М.: Кнорус, 2013. – 608 с.

25. Токсанбаева М. С. Дифференциация заработной платы в отраслях с высоким уровнем занятости квалифицированным трудом / М. С. Токсанбаева / Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. - № 4-3. – С. 98-104.

26. Федченко А. А. Оплата труда и доходы работников: учеб. пособие / А. А. Федченко, Ю. Г. Одегов. – М.: Дашков и Ко, 2017. – 552 с.

27. Чернова С. А. Современный опыт анализа расходов организаций по оплате труда / С. А. Чернова // Актуальные вопросы современной экономики. - 2019. - № 6-2. - С. 404-415.

28. Чернышева Л. А. О некоторых проблемах правового регулирования оплаты труда / Л. А. Чернышева // Ленинградский юридический журнал. – 2019. - № 3. – С. 136-137.

29. Шафранова А. Анализ финансовой отчетности / А. Шафранова // Баланс. - № 30. - 2015. - С. 104.

30. Экономика труда: учеб. / под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. – М.: Юрист, 2018. – 592 с.

31. Kuskashev D. V. On the issue of remuneration system in organizations / D. V. Kuskashev // VI international scientific review of the problems of law,

sociology and political science. – Режимдоступа: <https://scientific-conference.com/h/sborniki/yuridicheskie-nauki2/1505-on-the-issue.html>

32. ShamierEbrahim. Equal Pay for Work of Equal Value in Terms of the Employment Equity Act 55 of 1998: Lessons from the International LabourOrganisation and the United Kingdom / ShamierEbrahim // Potchefstroom Electronic Law Journal. – 2916. - Vol 19. - Pp 1-28.

33. Tochieva L. K. Forms and systems of remuneration / L. K. Tochieva, M. R. Akhrieva // Colloquium-journal. – 2018. – Vol. 5-6. - P. 87-90.

Электронные ресурсы

34. ТК РФ. Статья 129. Основные понятия и определения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

35. Гандевой Н. В. Примеры расчета и начисления заработной платы [Электронный ресурс] / Н. В. Гандевой. - Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=SZze_28F1-8. (дата обращения 13.06.2020).

36. Крыжановская Т. А. Теоретические основы оплаты труда на предприятии (фирме) [Электронный ресурс] // Символ науки. – 2016. - № 6. – С. 213-214. -Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26287894> (дата доступа 11.06. 2020).

37. Нюансы и правила использования тарифной сетки по разрядам [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://fbm.ru/bukhgalteriya/zarabotnaya-plata/tarifnaja-setka.html#i-5> (дата обращения 15.06.2020).

38. Организация инновационного процесса [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://gendocs.ru/v37552/?cc=1>.

39. Официальный сайт ООО «Центр консалтинга и оценки «ФИНЭКС»» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znaybiznes.ru/group-105/1054868.html> (дата обращения 20.05.2020).

40. Понятие, виды, формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://studopedia.ru/21_63892_ponyatie-vidi-formi-i-sistemi-oplati-truda.html. - Дата обращения 12.06.20.

41. Словарь бизнес-терминов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/business/18281> (дата обращения 11.06.2020).

42. ФСС ограничил период применения особого порядка оплаты больничных [Электронный ресурс] // Зарплата. – 2020. - №6. - Режим доступа: https://e.zarplata-online.ru/817390?utm_medium=letter&utm_source (дата обращения 01.06.2020).