

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Высшая школа экономики и управления
Кафедра «Финансы, денежное обращение и кредит»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой, проф., д.э.н.
_____ И.А. Баев
«__» _____ 2017 г.

Анализ затрат на оплату труда и разработка направлений по их сокращению на
примере ОАО «Хлебпром».

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(бакалаврская работа)

ЮУрГУ – 38.03.01.2017. .ВКР

Руководитель работы,
к.э.н., доцент
_____ Т. Г. Каримова
«__» _____ 2017 г.

Автор работы,
студент группы ЭиУ-401
_____ М.А Нуреева.
«__» _____ 2017 г.

Нормоконтролер,
ст. преподаватель кафедры

«__» _____ 2017 г.

Челябинск 2017

АННОТАЦИЯ

Нуреева М.А. Анализ затрат на оплату труда и разработка направлений по их сокращению на примере ОАО «Хлебпром». – Челябинск: ЮУрГУ, ЭиУ-401, 72 с., 12 ил., 20 табл., библиограф. список – 26 наим., 2 прил

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью разработки направлений по сокращению затрат на оплату труда на предприятии ОАО «Хлебпром».

В работе рассмотрены теоретические основы анализа затрат на заработную плату в системе формирования фонда оплаты труда, законодательные основы организации оплаты труда, проведен анализ финансово – хозяйственной деятельности предприятия и выявлена сумма экономии. В завершение предложены соответствующие рекомендации по сокращению затрат на заработную плату совместно с расчетом экономического эффекта от их исполнения.

ANNOTATION

Nureeva M. A. Cost analysis of labor and to develop ways to reduce them on the example of OJSC «HLEBPROM». – Chelyabinsk: SUSU, EiU-401, 2 pages, 12 drawings, 20 tables, bibliography – 26 names, 2 applications.

The thesis was executed with a view to develop the ways of reducing labor costs in OAO «Hlebprom».

In the thesis the theoretical principles of labor cost analysis in system of developing of payroll budget and legislative principles of payroll management were considered. The evaluation of financial and operational activities was made and it was revealed the cost of expenses saved. Finally the relevant recommendations on labor cost saving with calculation of the economic effect from its fulfilment were proposed.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ТРУДА	
1.1 Затраты на оплату труда в системе формирования финансового результата предприятия	10
1.2 Формирование затрат на оплату труда и оценка их эффективности	14
1.3 Законодательные основы организации оплаты труда на предприятии	25
2 ЗАТРАТЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ОАО «ХЛЕБПРОМ»	
2.1 Общая характеристика предприятия.....	33
2.2 Анализ затрат на оплату труда и оценка их эффективности	47
2.3 Разработна направлений по сокращению затрат на оплату труда	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	62
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	65
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение А. Бухгалтерский баланс предприятия.....	67
Приложение Б. Отчет о финансовых результатах	72

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Открытое акционерное общество «Хлебпром» (ОАО «Хлебпром») является крупной торгово – производственной компанией кондитерского рынка в России. Главной целью ОАО «Хлебпром», как и любой коммерческой организации, является извлечение прибыли.

Рациональное использование трудовых ресурсов, высокий уровень производительности труда в «Хлебпром», которые имеют большое значение для увеличения объема производства продукции и повышения эффективности производства, на прямую зависят от трудоспособности, а главное, от заинтересованности работников.

Одним из важнейших условий увеличения выработки продукции на каждого члена трудового коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является эффективность труда. От того, насколько работник заинтересован в качественном выполнении работы, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей, доводимых трудовому коллективу. Формирование и анализ фонда оплаты труда – важный способ оптимизации средств на заработную плату в расчете на единицу продукции.

Анализ использования фонда заработной платы является исходным пунктом планирования, так как на его основе рассчитываются и уточняются многие плановые показатели.

Анализ затрат на заработную плату необходим для совершенствования систем оплаты труда и поиска новых подходов, которые позволят при определении размера зарплаты максимально учитывать характер, сложность и производственную значимость выполняемых работ, способствующих росту заинтересованности работников в повышении результатов индивидуального труда и, как следствие, работы предприятия в целом. Поэтому анализ затрат на оплату труда является важной составной частью аналитической работы в организации.

Цель работы – разработка направлений по сокращению затрат на заработную плату в ОАО «Хлебпром».

Задачи работы:

1. Рассмотреть теоретические аспекты анализа затрат на оплату труда.
2. Оценить финансовое состояние ОАО «Хлебпром».
3. Проанализировать затраты на заработную плату в предприятии.
4. Оценить экономический эффект от реализации разработанных направлений рекомендаций. Объект работы – расчеты с персоналом по оплате труда в Открытом Акционерном Обществе «Хлебпром».

В работе рассмотрены теоретические аспекты формирования затрат на оплату труда, проведен анализ затрат на заработную плату рабочих на предприятии, а также разработаны возможные направления по их сокращению.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ТРУДА

1.1 Затраты на оплату труда в системе формирования финансового результата предприятия

В нынешних экономических условиях любая коммерческая организация одной из главных для себя задач ставит – максимизировать прибыль, оптимизировать расходы, обеспечить финансовую устойчивость компании и создать эффективный механизм управления.

Заработная плата работников предприятия является одним из самых важных элементов, составляющих себестоимость продукции. Для снижения себестоимости товара применяются меры по сокращению издержек. Одним из действенных способов является переход от повременной системы оплаты к сдельной, или применение премиальных систем оплаты труда.

Вознаграждения и премии, оплачиваемые сотрудникам главного и вспомогательного производств рассматриваются как доля простых производственных расходов и должны быть причислены на счет производственных накладных расходов, а далее путем распределения включаются в себестоимость продукта [25, с. 149].

Премиальные, заработанные всеми остальными косвенными сотрудниками, учитываются аналогично их заработной плате и начисляются на счет расходов периода за тот период, к которому они относятся.

В себестоимости продукта в качестве самостоятельной статьи выделяется только заработная плата производственных рабочих.

Заработная плата работников вспомогательного производства выделяется на статьях затрат по содержанию и эксплуатации оборудования, а кроме того транспортно-заготовительных затрат [12, с. 80].

Оплата труда работников вспомогательного производства включается в себестоимость энергоресурсов (пара, воды, электроэнергии) и влияет на

себестоимость товарной продукции через те статьи, на которые отнесены затраты энергоресурсов (пара, воды и энергии).

Заработная плата служащих, инженерно-технических работников входит в состав цеховых и общезаводских расходов.

Затраты на заработную плату непромышленного персонала (столовые и др.) в себестоимость не включаются.

Для работодателя расходы на заработную плату представлены в форме оплаты труда, которая является составной частью затрат на персонал.

Работодатель в ходе финансово-хозяйственной деятельности несет издержки, которые не относятся ни к оплате труда, ни к социальным выплатам, но связаны с занятым персоналом в организации. Эти затраты диктуются нынешним законодательством РФ, практикой деятельностью компании и вынужденно или добровольно осуществляются работодателем. К таким расходам относятся: расчеты с бюджетными и внебюджетными фондами, страхование работников и другие материальные выгоды, получаемые работником за счет работодателя, а так же затраты по поиску и подбору персонала [11, с. 52].

Отсюда следует, что затраты работодателя на работников структурно неоднородны, по-разному связаны с производственной и финансовой деятельностью предприятия.

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с заработной платой сотрудников. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения и оплаты этого труда. При этом средства на заработную плату работников следует использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста оплаты этого произведенного труда. Только в таком случае создается реальная возможность для наращивания темпов расширенного воспроизводства [13, с. 189].

В связи с этим анализ затрат на заработную плату в каждой организации имеет исключительно важное значение.

В процессе его нужно проводить систематический контроль за использованием фонда оплаты труда и выявлять возможные способы экономии средств за счет роста производительности труда.

Фонд оплаты труда выражает суммарные расходы организации на заработную плату персонала.

Особенностью формирования средств на заработную плату работников и социальные выплаты работникам на сегодня является то, что организация сама устанавливает размер этого фонда, учитывая состояние рынка, необходимость в обеспечении приемлемого уровня конкурентоспособности производимого продукта и иные факторы.

Определяются эти средства, исходя из количества сотрудников, работающих по найму, условий по их оплате в соответствии с действующим законодательством, коллективными и трудовыми договорами и результатами труда работающих по найму работников [18, с. 95].

Расходы на заработную плату состоят из:

1. Основной заработной платы, которая является вознаграждением за выполненную работу в соответствии с существующими нормами по труду. Основная заработная плата устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих.

2. Дополнительной заработной платы, являющаяся вознаграждением за труд сверх установленной нормы, за изобретательность и трудовые успехи, а так же за особые условия труда. Ее состав включает гарантийные и компенсационные выплаты, различные доплаты и надбавки, которые предусмотрены законодательством РФ.

3. Премии, которые связаны с выполнением производственных заданий и функций.

4. А так же иные компенсационные и поощрительные выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, не

предусмотренные актами действующего законодательства РФ или те, которые проводятся сверх установленных указанными актами норм [15, с. 289].

Формирование расходов на заработную плату персонала зависит от категорий работников, так как заработная плата рабочих в основном подвержена влиянию объема оказанных услуг (при сдельной оплате труда), или отработанного времени (при повременной оплате труда).

Оплату труда служащим производят по установленным должностным окладам, то есть она напрямую связана с объемом производства [7, с. 53].

Размер заработной платы каждого работника зависит от уровня квалификации работника, от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером.

Запрещается всякая дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы работников и других условий по оплате труда (ст. 132 ТК РФ) [3, с. 15].

Заработная плата – это вознаграждение за труд, которая зависит от уровня квалификации рабочего, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, также выплаты стимулирующего и компенсационного характера (ст. 129 ТК РФ).

Рациональное использование ФОТ тесно связано с правильной организацией оплаты труда в организации, зависит от степени выполнения производственной программы и состояния организации производства и труда, поэтому нужно, чтобы анализ затрат на зарплату обеспечивал [22, с.147]:

- проверку соответствия размера использования фонда оплаты труда с размером выполненной производственной программы;
- проверку подсчета выполнения плана по объему производства как основы для регулирования расходов фонда заработной платы;
- определение размера экономии или допущенного перерасхода ФОТ и основных направлений этого перерасхода;
- группировку факторов, определяющих фактические соотношения между ростом производительности труда и ростом заработной платы персонала;

- разработку конкретного организационно-технического мероприятий, вытекающих из всего проведенного анализа, по сокращению затрат на оплату труда рабочих [16, с. 139].

Фонд оплаты труда и выплат социального характера расходуются по смете. Смета позволяет контролировать эти затраты фонда по его направлениям, а при незаработанных средствах не производить выплаты.

Экономия по фонду оплаты труда исходя из установленного норматива остается в распоряжении предприятия и может использоваться для установления надбавок к оплате труда за достижения в работе и за высокую квалифицированность.

Это повышает значение анализа затрат на оплату труда с точки зрения использования ее результатов для того, чтобы фактически добиться экономии по фонду [24, с. 42].

Анализ использования средств на заработную плату работников имеет большое значение в любой организации.

В процессе анализа, следует осуществлять систематический контроль за использованием ФОТ (заработной платы), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

1.2 Формирование затрат на оплату труда на предприятия и оценка их эффективности

Оплата труда осуществляется в качестве вознаграждения за выполненный труд, которая зависит от уровня квалифицированности сотрудника, выплаты стимулирующего характера, компенсаций, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Размер заработной платы всего персонала организации является фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда зависит от численности работающих, так как ФЗП формируется исходя из размера заработной платы и численности работающих.

В фонд оплаты труда включатся:

- начисленная сумма заработной платы в денежной или натуральной форме за отработанное и неотработанное время;
- разные надбавки и доплаты;
- различные поощрительные вознаграждения;
- компенсационные выплаты рабочим (в зависимости от режима и условий работы);
- выплаты на жилье, питание, топливо, носящие регулярный характер.

В зависимости от политики управления руководителя и отраслевой принадлежности компании, общая доля фонда затрат на заработную плату может охватывать от нескольких процентов до пятидесяти процентов общей суммы расходов компании.

Фонд оплаты труда является частью оборотного капитала компании.

Фонд оплаты труда можно рассчитать по формуле:

$$\text{ФЗП} = \text{ЗП} \times \text{Ч}, \quad (1)$$

$$\text{ЗП}_{\text{сред}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{мес}}}{\text{Ч}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{год}}}{12 \times \text{Ч}}, \quad (2)$$

где ФЗП – фонд заработной платы;

ЗП – заработная плата;

$\text{ЗП}_{\text{сред}}$ – средняя заработная плата;

$\text{ФЗП}_{\text{мес}}$ – месячный фонд зарплаты;

$\text{ФЗП}_{\text{год}}$ – годовой фонд зарплаты;

Ч – численность работников.

Приступая к анализу использования средств из фонда по оплате труда, который включается в себестоимость продукции, в первую очередь следует рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение ($\Delta\PhiЗП_{абс}$) находится путем сравнения фактически использованных средств на заработную плату ($\PhiЗП_{ф}$) с плановым фондом оплаты труда ($\PhiЗП_{пл}$) в целом в организации, производственным отделом и категориям рабочих [23, с. 27]:

$$\Delta\PhiЗП_{абс} = \PhiЗП_{ф} - \PhiЗП_{пл}, \quad (3)$$

Относительное отклонение находится как разность между фактически начисленной суммой заработной платы и плановым фондом заработной платы, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

$$\Delta\PhiЗП_{отн} = \PhiЗП_{ф} - \PhiЗП_{ск} = \PhiЗП_{ф} - (\PhiЗП_{пер} \times K_{в} + \PhiЗП_{пост}), \quad (4)$$

где $\Delta\PhiЗП_{отн}$ – относительное отклонение по фонду заработной платы;

$\PhiЗП_{ф}$ – фонд заработной платы фактический;

$\PhiЗП_{ск}$ – плановый фонда заработной платы, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

$\PhiЗП_{пер}$ – переменная сумма планового $\PhiЗП$;

$\PhiЗП_{пост}$ – постоянная сумма планового $\PhiЗП$;

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

Основными формами оплаты труда являются: сдельная, повременная, а так же бестарифная [23, с. 23].

Каждая форма имеет свои подсистемы.

Классификация разновидностей зарплаты представлена на рисунке 1 – Формы и системы оплаты труда.



Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда

Повременная система заработной платы – это зарплата за количество отработанного времени. Документом по учету рабочего времени является табель. При повременной системе оплаты труда работнику устанавливаются нормированные задания. Для выполнения работниками отдельных объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

$$ЗП_{\text{поврем}} = \text{Ставка час} \times \text{Фонд отработ. времени} \quad (5)$$

$$\Phi ЗП_{\text{поврем}} = \text{Ставка час} \times \text{Фонд общ.}, \quad (6)$$

где $ZП_{поврем}$ – повременная заработная плата;

$ФЗП_{поврем}$ – повременный фонд зарплаты.

1. Простая повременная заработная плата рассчитывается путем умножения часовой или дневной тарифной ставки на количество отработанных работником часов или дней. Для служащих (руководителей, специалистов и технических исполнителей) устанавливают должностные оклады. Выплата зарплаты производится исходя из установленного должностного оклада и в зависимости от количества отработанных дней в отчетном месяце.

2. При повременно-премиальной системе оплаты зарплаты работнику выплачивается установленный по тарифу должностной оклад плюс премия. Выплата премии производится в процентах или в фиксированных суммах, в соответствии с положением о премировании. В положении о премировании указываются показатели и условия, при выполнении которых выплачивается премия [14, с. 237].

Условиями для премирования работников являются: выполнение и перевыполнение производственных заданий; освоение новой техники и новых технологий; рост объема произведенной продукции; экономия сырья, материалов и энергии; повышение качества производительности труда и прочее.

Сдельная система оплаты труда – связана со сдельными расценками и объемом произведенной продукции, с учетом качества продукта, сложности производства и условий труда.

При расчете сдельных расценок предусматриваются: разряд работы, тарифные ставки (оклады) и нормы выработки (нормы времени) и не предусматривается, в какое время был произведен продукт – в дневное, ночное или сверхурочное время. При сдельной системе заработной платы заработок рассчитывается согласно наряду на сдельную работу, где указана норма выработки и по факту выполненная работа; цехового наряда (выполнение производственного задания

цехом или участком). Помимо данных документов нужны постановления о премировании (при перевыполнении задания), аккордное задание.

$$ЗП_{\text{сдел}} = \text{Ставка за ед.} \times Q, \quad (7)$$

где $ЗП_{\text{сдел}}$ – сдельная заработная плата;

Ставка за ед. – ставка за единицу изделия;

Q – количество изделий.

$$\Phi ЗП_{\text{сдел}} = \text{Ставка} \times Q, \quad (8)$$

где $\Phi ЗП_{\text{сдел}}$ – фонд заработной платы сдельная;

Ставка – ставка изделия;

Q – общее количество изготовленных изделий.

3. Прямой сдельной системе оплаты труда предполагает расчет заработной платы путем умножения показателя сдельной расценки на количество фактически произведенной продукции.

4. Сдельно-премиальная система оплаты труда складывается из основного заработка, рассчитанного по прямой сдельной и премии. Размер премии устанавливается в процентах от зарплаты по сдельной расценке либо в фиксированной сумме. Размеры премии устанавливаются согласно с положением о премировании, с учетом его суммы в себестоимость продукции.

5. При повременно-премиальной или сдельно-премиальной заработной плате премия является составной частью.

6. Косвенно-сдельные системы оплаты труда применяются для оплаты труда рабочих обслуживающего и вспомогательного персонала. При выполнении работ или оказании услуг обслуживающие производства несут прямые расходы.

Вспомогательное и обслуживающее производство требуется для нормального функционирования основного производства. Так, зарплата работника вспомогательного и обслуживающего производства рассчитывается в процентах от общей суммы зарплаты работника основного производства, которое он обслуживает.

7. При сдельно-прогрессивной системе заработная плата за выработку сверх нормы повышается с каждым процентом перевыполненных заданий. Сдельная расценка при данной системе оплаты труда напрямую зависит от количества произведенных продукции за период.

8. Аккордная система – это начисление зарплаты, применяющаяся при выполнении производственных заданий бригадами работников или при выполнении комплекса работ. В таком случае выплаченная бригаде зарплата делится между работниками бригады, но с учетом того, сколько времени отработали каждый работники бригады. При аккордной системе оплаты труда расценки устанавливаются на весь объем работ с указанием срока их выполнения.

Кроме вышеперечисленных систем оплаты труда, так же в организациях существует бестарифная система начисления заработной платы.

Бестарифная система начисления заработной платы – основывается на таких коэффициентах, которые показывают соотношения заработной платы рабочего и минимального размера зарплаты [21, с. 214].

При применении на предприятии бестарифной системы оплаты труда нормирование труда не отменяется.

С помощью норм рассчитывается внутренняя цена и на его основе находится валовой доход бригады, участков, цехов и ФЗП.

Расходы на заработную плату зависят от таких факторов как: численность персонала, должностного оклада, тарифной ставки и так далее.

Оплата труда работникам организации является одним из основных элементов, которые составляют себестоимость производимого продукта. С целью обеспечения оптимального формирования себестоимости продукта необходимо

учитывать взаимосвязи изменения темпа роста производительности труда с темпом роста заработной платы.

Для определения относительной экономии или перерасхода заработной платы и степени её влияния на себестоимость, нужно исходить из соотношения темпов роста затрат на оплату труда и объема производства товаров. Данное соотношение равно соотношению темпа роста производительности труда со средней заработной платой.

Производительность труда рассчитывается по формуле:

$$W = \frac{V}{R}, \quad (9)$$

где W – производительность труда;

V – объем производства;

R – среднесписочное число работающих.

Средняя заработная плата рассчитывается по формуле:

$$З = \frac{P}{R}, \quad (10)$$

где $З$ – средняя заработная плата;

P – затраты на оплату труда;

R – среднесписочное число работающих.

При оценке эффективности использования средств на заработную плату работникам нужно использовать следующие показатели [21, с. 290]:

- производство продукции на рубль заработной платы;
- выручка на рубль заработной платы;
- сумма валовой прибыли на рубль заработной платы;

- сумма чистой прибыли на рубль зарплаты;
- сумма реинвестированной прибыли на рубль зарплаты и прочее.

При этом сравниваются показатели за прошлый год с данными отчетного периода, то есть анализируется выполнение плана данных показателей и изучается их динамика.

При ярко выраженной сезонности в деятельности организации целесообразно сравнивать аналогичные периоды прошлых лет. В результате изучения выявляются тенденции изменения и причины перерасхода (или недорасхода) фонда заработной платы относительно нормативных или плановых значений. После этого следует установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда оплаты труда.

В ходе анализа эффективности использования фонда оплаты труда, целесообразно изучить эффективность формы и системы оплаты труда персонала. При этом устанавливаются распределение рабочих по формам и системам оплаты труда и по видам оплаты труда. Данные показатели анализируются в динамике, устанавливаются, соответствует ли применяемая форма и система оплаты труда условиям их применения, и делаются выводы о возможной замене одной системы другой системой.

Также, стоит установить, обеспечивается ли в организации принцип оплаты по количеству и качеству труда и его результатам.

Также не стоит игнорировать анализ эффективности премиальной системы. В таком случае исследуются показатели и условия премирования и оценивается, достаточен ли размер премирования для поддержания или повышения заинтересованности работников в выполняемом труде.

Также сравниваются данные об обосновании премиальных систем и о фактическом положении: получена ли предполагаемая экономия, как реагировали на введение премиальной системы работники, как улучшались (ухудшались, остались без изменения) экономические показатели.

В результате анализа необходимо заключить вывод о расширении

существующей системы премирования либо об отмене этой системы.

Для расширенного воспроизводства получения необходимой прибыли и рентабельности нужно, чтобы темп роста производительности труда опережал темп роста оплаты этого труда. В случае если такой принцип не соблюдается, отсюда следует, что происходит перерасход фонда заработной платы, повышается себестоимость продукции и уменьшается сумма чистой прибыли.

Изменение среднего заработка рабочего за период характеризуется его индексом ($I_{сзп}$) [21, с. 279]:

$$I_{сзп} = \frac{СЗП_{отч.}}{СЗП_{баз.}}, \quad (11)$$

где $СЗП_{отч.}$ – это средняя зарплата за отчетный период;

$СЗП_{баз.}$ – средняя зарплата базисного.

Изменение среднегодовой выработки определяется аналогично на основе индекса производительности труда ($I_{ГВ}$):

$$I_{ГВ} = \frac{ГВ_{отч.}}{ГВ_{баз.}}, \quad (12)$$

где $ГВ_{отч.}$ – средняя выработка отчетного периода;

$ГВ_{баз.}$ – средняя выработка базисного периода.

Для снижения себестоимости продукции, темп роста производительности труда должны опережать темп роста средней зарплаты одного рабочего.

С этой целью рассчитывается коэффициент опережения ($K_{оп}$):

$$K_{оп} = \frac{I_{ГВ}}{I_{сзп}}, \quad (13)$$

Для определения суммы экономии (+Э) либо перерасхода (-Э) фонда заработной платы в связи с изменениями в соотношении между темпом роста производительности труда и оплаты этого труда необходимо использовать следующую формулу:

$$\pm \text{Э} = \text{ФЗП}_\phi \times \frac{I_{\text{сзп}} - I_{\text{гв}}}{I_{\text{сзп}}}, \quad (14)$$

Учет расчетов по оплате труда с работниками предприятия ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начисленные работникам суммы отражаются по кредиту счета 70. В дебете счета 70 отражаются удержания из заработной платы и осуществляемые выплаты заработной платы работникам, а также депонированные суммы.

Страховые взносы, уплачиваемые предприятием учитываются на счете 69, начисляются на заработную плату работников.

Любая материальная помощь в компании выплачивается за счет собственных средств организации, т.е. не она относится на расходы, учитываемые при налогообложении прибыли.

Аналитический учет по счету 70 ведется отдельно по каждому работнику в лицевом счете, которая открывается на год и ежемесячно в ней указывается начисленная заработная плата, удержания и сумма к выдаче. Нарастающим итогом определяют совокупный доход работника и общую сумму подоходного налога. Срок хранения лицевых счетов 75 лет. Начисленная работнику сумма выплат за месяц уменьшаются на осуществленные в этом же периоде удержания из его заработной платы.

Общий объем всех возможных удержаний при каждой выплате зарплаты не должна превышать 20%, а в таких случаях, которые предусмотрены федеральными законами, - 50% зарплаты, причитающейся работнику [3, с. 45].

В исключительных случаях объем удержания не может превысить 70% от

месячного заработка работника. Удержания в размере 70% заработка работника возможны в случаях:

- возмещения вреда, причиненного здоровью;
- возмещения вреда лицу, понесшему ущерб в результате смерти кормильца;
- возмещения ущерба причиненного преступлением.

Выплачивая персоналу заработную плату, организация обязана удержать налог на доходы и перечислить сумму налога в бюджет.

1.3 Законодательные основы организации оплаты труда

При организации процессов учета труда сотрудников и его оплаты хозяйствующие субъекты руководствуются различными законодательными и нормативными актами, главнейшим из которых выступает Конституция Российской Федерации. Так, в статье 37 Конституции РФ декларативно устанавливается набор прав и гарантий в области трудовых отношений, которыми обеспечиваются все граждане, вступающие в таковые отношения на территории Российской Федерации: право на свободу труда и, как следствие, запрет принудительного труда, право на безопасность труда, гарантии оплаты труда, право разрешения трудовых споров, право на отдых.

Наравне с Конституцией в России действует значительное количество документов, формализующих и регламентирующих процедуры в сфере учета труда и заработной платы, реализующие указанные в Конституции базовые права и обеспечивающие их взаимодействие и непротиворечивость с другими законодательными актами Российской Федерации и с международными правовыми актами.

Основными документами, применяющимися в сфере труда, его учета и оплаты являются следующие:

- Гражданский кодекс РФ, Части 1 и 2;
- Трудовой кодекс РФ;

- Налоговый кодекс РФ, часть 2, гл. 23-25;
- Федеральный закон «О бухгалтерском учете», № 402-ФЗ от 06.12.2011 г;
- Федеральный закон «О страховых взносах в пенсионный фонд российской федерации, фонд социального страхования российской федерации, федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», № 212-ФЗ от 24.07.2009 г;
- Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», № 81-ФЗ от 19.05.1995 г;
- Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ;
- различные положения по ведению бухгалтерского учета, разрабатываемые и утверждаемые Министерством Финансов РФ;
- стандарты типовых форм, документооборота и предоставления отчетности, разрабатываемые и утверждаемые Госкомстатом РФ;
- постановления Правительства РФ, федеральных министерств и ведомств, имеющие отношение к области учета и оплаты труда.

Следует отметить, что законодательная и нормативная базы находится в процессе постоянного изменения: внесения дополнений в уже существующие документы, принятия новых актов, отражающих реакцию на изменение экономической ситуации, закрывающих имеющиеся пробелы в законодательстве, актуализирующих изменяемые или вновь принимаемые уровню нормативные показатели и коэффициентов и способствующих эффективному проведению экономической и фискальной политики.

Трудовые отношения работника и работодателя регулируются Трудовым кодексом (в дальнейшем – ТК), который прописывает все стадии этих отношений – от приема на работу, оплаты труда и выплаты отпускных, пособий и компенсаций до увольнения.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, нормативных актах органов государственной власти, а также в локальных нормативных актах хозяйствующих субъектов и трудовых договорах, должны соответствовать ТК РФ.

Нормы ТК РФ не могут противоречить Конституции Российской Федерации и федеральным конституционным законам (нормы иных федеральных законов - ТК РФ и т.д), т. е. законодательные и нормативные акты, не могут противоречить тем, которые принимаются на более высоком уровне. В случае возникновения противоречий применяются акты, имеющие большую юридическую силу.

Сказанное не относится к коллективным договорам, соглашениям и локальным нормативным актам, которые в принципе не могут противоречить любому законодательному или нормативному акту, содержащему нормы трудового права [3, с.70].

Основанием для начисления и выплаты заработной платы является выполнение работником определенной трудовой функции, обусловленной трудовым договором или соглашением [12, с. 6; 17, с. 19].

В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, о том, что работодатель обязуется [3, с. 39]:

- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением;
- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;
- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию.

Трудовой договор позволяет зафиксировать соответствующие сведения в точном соответствии с достигнутым на этот счет соглашением сторон трудовых отношений (документная функция).

Функциональное назначение трудового договора заключается также в образовании составляющей основы для разрешения (при необходимости) разногласий и споров между сторонами трудовых отношений в порядке, предусмотренном законодательством (правоустанавливающая функция). И, наконец, на основе трудового договора сторонами трудовых отношений разрабатываются дополнительные соглашения, выступающие в дальнейшем в качестве неотъемлемой части исходного документа [17, с. 19].

Трудовой договор – составляющая организационно-распорядительная документации работодателя. «Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах» (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), «каждый из которых подписывается сторонами» [3, с. 40].

«Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя», содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч.1 ст.68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ч.2 ст.68 ТК РФ) [3, с. 51].

Положения об организации заработной платы и нормирования труда работников приводятся, в основном, в разделе VI «Оплата и нормирование труда» ТК РФ. Раздел VI состоит из трех глав: глава 20 «Общие положения», глава 21 «Заработная плата» и глава 22 «Нормирование труда».

К общим положениям об оплате труда в первую очередь относятся приводящиеся в ст. 129 определения применяемых в ТК РФ понятий.

1. «Заработная плата (оплата труда работника)».
2. «Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда)».

3. «Тарифная ставка».
4. «Оклад (должностной оклад)».

К общим положениям относится (ст. 130 ТК РФ) также система основных государственных гарантий по оплате труда работников, составными частями которой являются:

- ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст. 131 ТК РФ);
- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ);
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ);
- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ (ст.133 ТК РФ) и т.д.

К общим положениям об оплате труда работников относится и регламентация форм оплаты труда: согласно ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

В ст. 132 ТК РФ в качестве одного из общих положений об оплате труда изложены принципы, которыми обязан руководствоваться работодатель при организации заработной платы своих работников [3, с. 97].

В Обществе для начисления и выплат заработной платы применяют унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 05.01.04 г. № 1.

Для сотрудников формируются расчетные листы, где отражаются все начисления и удержания, выплаченные суммы. Долг предприятия перед работником отражается в расчетной ведомости, которая служит основанием для выплаты.

Заработная плата перечисляется на лицевые счета сотрудников. При увольнении сотрудников расчет производится в день увольнения через кассу.

Сумма доходов, полученных работником организации, может быть уменьшена на налоговые вычеты.

Налоговый вычет – это твердая денежная сумма, уменьшающая доход работника при исчислении налога.

Вычеты бывают:

- стандартные (ст. 218 НК РФ);
- социальные (ст. 219 НК РФ);
- имущественные (ст. 220 НК РФ);
- профессиональные (ст. 221 НК РФ).

Организация может уменьшить доход работника только на стандартные налоговые вычеты. Социальные, имущественные и профессиональные вычеты организацией не предоставляются. Стандартные налоговые вычеты уменьшают только сумму дохода, облагаемую налогом по ставке 13%.

Право налогоплательщиков на получение стандартных налоговых вычетов закреплено в ст.218 Налогового кодекса.

Стандартные налоговые вычеты предоставляются только налогоплательщикам – резидентам Российской Федерации, которые получали в отчетном налоговом периоде доходы, облагаемые НДФЛ по ставке 13% [2, с. 67].

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы (из кассы организации), либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

Зарботная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением тех случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Основные правила выплаты заработной платы установлены ст. 136 ТК РФ.

Работодатель обязан выдавать каждому работнику расчетный листок. Его форма утверждается положением об оплате труда и материальном стимулировании в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ.

Расчетный листок должен содержать информацию:

- о составных частях заработной платы (отдельно указываются размер заработной платы, сумма компенсационных выплат и сумма стимулирующих выплат, например премии);
- размере и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Согласно ст. 131 ТК РФ заработная плата выплачивается в рублях и как правило в месте выполнения работ (должностных обязанностей). Она может также перечисляться на банковский счет.

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

За нарушение этого положения руководитель организации может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (штраф в размере от 500 до 5000 руб.), даже если имеются заявления сотрудников с просьбой выплачивать зарплату один раз в месяц.

При повторном выявлении нарушения порядка выплаты заработной платы руководитель организации дисквалифицируется (т.е. лишается права занимать руководящие должности) на срок от года до трех лет (п. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

Вывод по разделу один

На основании рассмотренного теоретического материала по анализу затрат на оплату труда было установлено следующее.

Ключевой элементом, который лежит в основе анализа затрат на оплату труда, является взаимосвязь темпов роста производительности труда с темпами роста заработной платы, так как заработная плата работников организации является одной из самых важных элементов, составляющих себестоимость продукта. А целью любой коммерческой организации является снижение затрат, в том числе себестоимости продукции, и увеличение доходов.

Все суммарные издержки предприятия за определенный период на оплату

труда всех работников и социальные выплаты – есть фонд оплаты труда. ФОТ определяется предприятием самостоятельно учитывая объем реализации, цен на продукцию, сырье, рабочую силу, инфляцию и другие компоненты рыночной конъюнктуры.

При расчете ФОТ, как правило, используется прямой метод, учитывающий численность работников, объемы работ, нормы труда.

Все вопросы, связанные с организацией заработной платы, решаются в соответствии с действующим законодательством. Основные элементы организации заработной платы находят свое отражение в коллективном договоре между работниками предприятия в лице профсоюзов и работодателем.

Обеспечение единства меры труда и его оплаты независимо от того, на базе какой собственности функционирует рабочая сила – есть главная цель трудового договора. Условия оплаты труда на предприятии предусматривают оплату за труд в пределах установленных трудовых обязанностей, фиксируются в коллективном договоре и оговариваются работником при приеме на работу.

Немалую роль в организации оплаты труда играет государство, которая заключается в установлении уровня минимальной оплаты труда, его регулярном корректировании, обеспечении соблюдения принципа равенства оплаты за равный труд, регулировании влияния конъюнктуры рынка на объем средств, предназначенных для оплаты труда.

Государственные гарантии в оплате труда включают минимальную заработную плату, месячные тарифные ставки, некоторые виды доплат и надбавок компенсационного характера. Эти гарантии распространяются на наемных работников независимо от форм собственности и хозяйствования.

Отсюда следует, что анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его, следует осуществлять систематический контроль за использованием ФЗП, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

2 ЗАТРАТЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ОАО «ХЛЕБПРОМ»

2.1 Общая характеристика предприятия

В 1996 году произошло объединение 4-х челябинских хлебозаводов, которое позже было реструктурировано в ОАО «Хлебпром». Вскоре производство кремово-кондитерской продукции стало основным направлением деятельности «Хлебпрома».

В 2001 году компания выиграла грант правительства Голландии на поставку оборудования, и на предприятии была запущена уникальная высокотехнологичная голландская линия по производству бисквитов. По приглашению руководства на фабрике работали специалисты из Голландии и Германии, они помогли установить оборудование и обучить персонал. Был значительно расширен ассортимент производимой продукции, учитывающий как российские традиции питания, так и европейские тенденции. Так на рынке появился новый бренд — Mirel.

Сегодня торты торговой марки Mirel доступны покупателям по всей стране благодаря использованию уникальной технологии заморозки, позволяющей сохранить вкус и качество продукции без применения консервантов. А производственная площадка ОАО «Хлебпром» Фабрика Тортов Mirel — теперь крупнейшее в Восточной Европе предприятие по выпуску бисквитно-кремовой продукции.

В 2007 году произошло объединение двух крупных игроков кондитерского рынка — челябинского «Хлебпрома» и московской компании «Унисервис».

Компания «Унисервис» — в прошлом крупный поставщик замороженной и консервированной морской и овощной продукции из Польши, Болгарии, Дании, Норвегии, Германии, Швеции, Испании, а также производитель мучной продукции и хлебцев.

Продукция объединенной компании сегодня представлена брендами Mirel, «Частная галерея», «Русская нива», Dr. Körner, «Усладов», Merba, ElMarino,

LaKukuruza и реализуется через все крупнейшие торговые сети страны.

ОАО «Хлебпром» имеет ряд преимуществ перед своими конкурентами и отвечает всем требованиям сегментированного рынка [28].

Основными конкурентами предприятия являются: ОАО «Первый хлебокомбинат», КХП им. Григоровича, так же некоторые малые предприятия. ОАО «Хлебпром» охватывает более 30% доли рынка в Челябинской области. На Урале, среди конкурентов на рынке кондитерских и хлебо – булочных изделий, «Хлебпром» занимает второе место, уступая лишь предприятию ОАО «Первый хлебокомбинат». Структура рынка основных производителей хлебобулочных изделий г. Челябинска, представлена графически на рисунке 2.

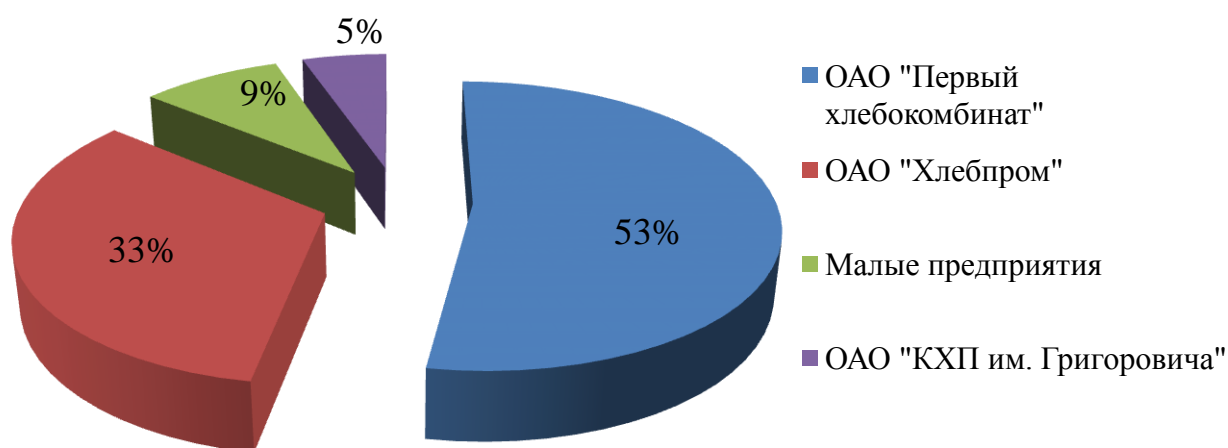


Рисунок 2 – Структура рынка производителей хлебобулочных изделий в г. Челябинск

Открытое акционерное общество «Хлебпром» является юридическим лицом. Форма собственности – акционерная.

В настоящее время компания ОАО «Хлебпром» включает в себя три производственных площадки в Челябинске, Ярцево, Красногорске. ОАО «Хлебпром» известен не только на Урале, но и во многих крупных регионах страны. Компания имеет 17 обособленных региональных подразделений.

А так же, предприятие осуществляет экспорт кондитерских изделий за границу.

Экспорт кондитерских изделий от ОАО «Хлебпром» осуществляется в Германию, Казахстан, Азербайджан, Беларусь, Абхазию и Украину.

ОАО «Хлебпром» имеет свои подразделения в Москве, Челябинске, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Тюмени, Самаре, Екатеринбурге, Омске, Казани, Ростове-на-Дону, Уфе, Красноярске, Саратове, Краснодаре и Магнитогорске. Наглядно представлено на рисунке 3.



Рисунок 3 – Подразделения ОАО «Хлебпром» в стране

В феврале 2017 года ведущее американское отраслевое издание Candy Industry опубликовало ежегодный рейтинг мировых кондитерских компаний Global Top 100 2016. Новым участником рейтинга из России стала компания ОАО «Хлебпром» - 76 место - годовой оборот 159 млн. долларов. В качестве главного критерия в расчет брались годовые данные о выручке компании от продаж продукции, а также количестве работников, ассортименту и другим показателям.

ОАО «Хлебпром» имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных Федеральным законом. Цель компании – извлечение прибыли.

Основным видом деятельности ОАО «Хлебпром» является производство сухих хлебобулочных изделий и мучных кондитерских изделий длительного хранения [28]. Также организация занимается дополнительными видами экономической деятельности:

- производством пластмассовых изделий;
- оптовая торговля мучными кондитерскими изделиями;
- прочая оптовая торговля;
- производство хлеба и мучных кондитерских изделий;
- розничная торговля хлебом и хлебобулочными изделиями;
- розничная торговля кондитерскими изделиями;
- деятельность столовых при предприятиях и учреждениях;
- организация перевоза грузов.

Уставный капитал: 57 120 млн. руб.

Миссия предприятия: «Честно и открыто ведя бизнес, реализуя лучшие идеи, предлагать людям наслаждаться вкусным, качественным продуктом, приносящим радость в каждый дом».

Бухгалтерский учет на данном предприятии осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» от 6 декабря 2011 года № 402 – ФЗ [4, с. 20].

В ОАО «Хлебпром» авансовая схема, предполагающая выдачу работникам аванса за первую половину месяца и заработной платы по итогам месяца (с учетом ранее выданного аванса).

Заработная плата перечисляется на карточные счета. В день выдачи заработной платы работодатель перечисляет денежные средства со своего расчетного счета на счет банка для последующего зачисления на лицевые счета сотрудников.

Денежные средства зачисляются на карточные счета не позднее рабочего дня, следующего за днем поступления в банк платежного поручения.

Основной формой оплаты труда в ОАО «Хлебпром» является повременно – премиальная, при которой заработная плата каждого работника состоит из:

- оклада или часовой тарифной ставки;
- премиальных выплат;
- доплат и надбавок компенсационного характера.

Действующая методология учета заработной платы включает в себя оплату за отработанное время и неотработанное время.

В ОАО «Хлебпром» оплата за отработанное время производится в соответствии с Положением об оплате труда и ТК РФ.

Оплата за неотработанное время (пособий по временной нетрудоспособности, отпускных сумм и др.) производится в соответствии с ТК РФ и Порядком исчисления среднего заработка.

Начисленная работнику сумма выплат за месяц уменьшаются на осуществленные в этом же периоде удержания из его заработной платы. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В исключительных случаях сумма удержаний не может превышать 70% месячного заработка работника.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. Главным стимулом для работников служит заработная плата. Таким образом, желаемый результат предприятия, а именно извлечение экономических выгод, в частности зависит и от размера заработной платы работников. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом

предприятию имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Далее проведем анализ финансово – хозяйственной деятельности предприятия, который включает:

1. Горизонтальный и вертикальный анализ отчетности.
2. Анализ платежеспособности предприятия.
3. Анализ финансовой устойчивости.
4. Анализ деловой активности.
5. Анализ прибыли и рентабельности.

1. Горизонтальный анализ предполагает анализ финансовых данных за ряд периодов, т. е. сравниваются показатели по годам. Рассчитываются темп роста, темп прироста.

Вертикальный анализ – это анализ структуры. Соотношение показателей в рамках отчетного периода.

Таблица 1 – Горизонтальный анализ

Показатель	Значение, руб.		Горизонтальный анализ, %		
	Базисный (2015)	Отчетный (2016)	Абсолютное изменение в руб.	Темп роста, %	Темп прироста, %
Внеоборотные активы	2 714 264	2 585 169	-129 095	-95	- 5
Оборотные активы в т.ч.	2 073 469	2 311 942	238 473	112	12
- Запасы	814 076	870 811	56 735	107	7
- НДС	7 523	4 275	- 3 284	57	43
- ДЗ	1 227 969	1 305 613	77 644	106	6
- Фин. вложения	662	8 391	7 729	1 268	1168
- ДС	23 239	122 055	98 816	525	425
- Прочие ОА	0	797	797	-	-
Баланс	4 787 733	4 897 111	109 378	102	2

Графически динамика оборотных и внеоборотных активов представлена на рисунке 4.

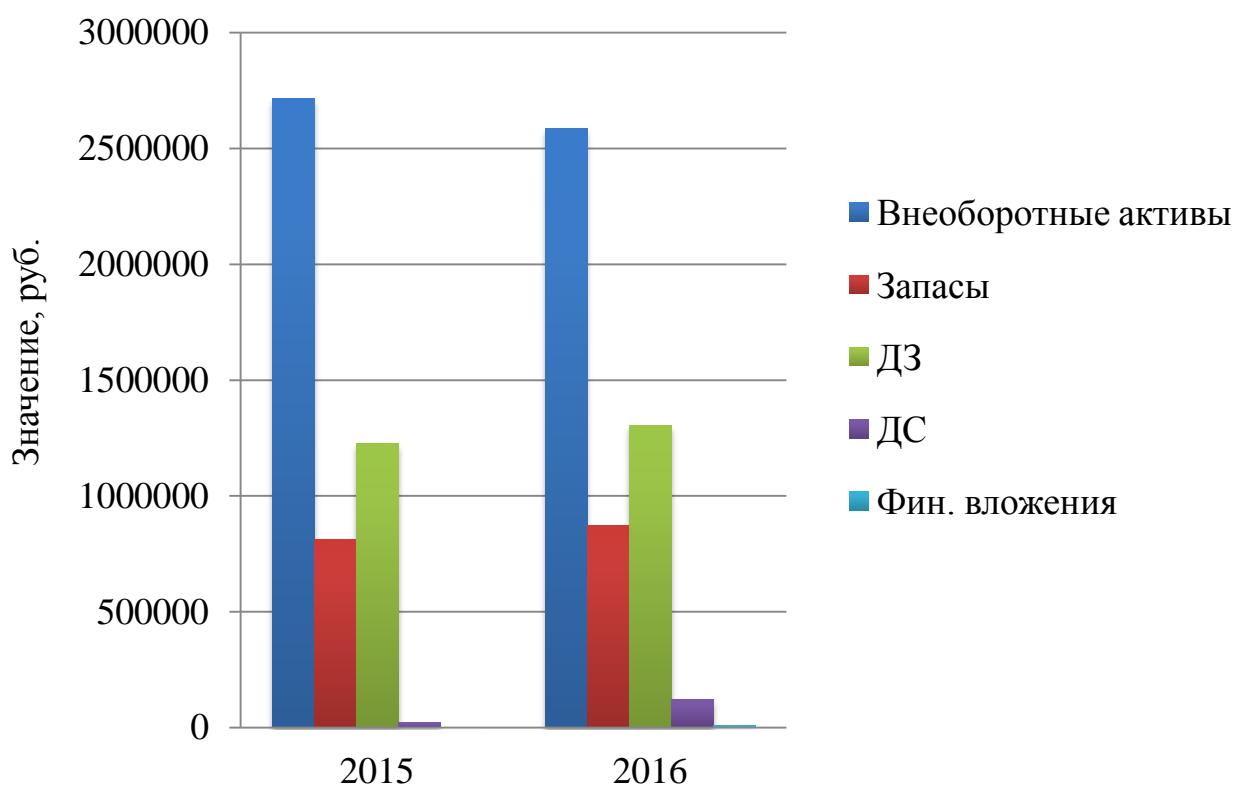


Рисунок 4 – Динамика активов предприятия

На протяжении рассматриваемого периода наблюдается снижение доли внеоборотных активов. Оборотные активы увеличились на 12%. В оборотных активах на протяжении рассматриваемого периода происходит рост запасов на 7%. При этом увеличение запасов может быть вызвано увеличением объема производства продукции, а может быть вызвано снижением объемов продаж, в результате чего увеличиваются складские запасы. Учитывая это, запасы должны быть оптимальными. Рост величины запасов свидетельствует о повышении производственного потенциала предприятия, возможной нерациональности выбранной хозяйственной стратегии. Естественными причинами колебания величины запасов являются: изменение номенклатуры производимой продукции, сезонное производство, производство изделий, цикл изготовления которых больше продолжительности интервала анализа.

Положительным моментом является рост денежных средств предприятия. Темп прироста денежных средств с 2015 года на 2016 год составил 425%. Так же значительно увеличилась доля финансовых вложений компании.

Негативным моментом является рост дебиторской задолженности компании. Темп прироста ДЗ – 6%. Её величина очень высокая в общей величине активов. Основной причиной высокого уровня дебиторской задолженности является несоблюдение договорной и расчетной дисциплины и своевременное предъявление претензий по возникающим долгам. Средства в дебиторской задолженности свидетельствуют о временном отвлечении средств из оборота данного предприятия, что вызывает дополнительную потребность в ресурсах и может приводить к напряженному финансовому состоянию.

Дебиторская задолженность может быть допустимой, т.е. обусловленной действующей системой расчетов, и недопустимой, свидетельствующей о недостатках в финансово-хозяйственной деятельности. В целях предотвращения потерь и признания предприятия несостоятельным, каждый хозяйствующий субъект должен стремиться к всемерному сокращению дебиторской задолженности.

Таблица 2 – Вертикальный анализ

Показатель	Значение, руб.		Вертикальный анализ, %	
	Базисный (2015)	Отчетный (2016)	2015	2016
Внеоборотные активы	2 714 264	2 585 169	57	53
Оборотные активы в т.ч.	2 073 469	2 311 942	43	47
- Запасы	814 06	870 811	39,3	38
- НДС	7 523	4 275	0,5	0,2
- ДЗ	1 227 969	1 305 613	59,2	56
-Фин. вложения	662	8 391	0,03	0,4
- ДС	23 239	122 055	1	56
- Прочие ОА	0	797	0	0,03
Баланс	4 787 733	4 897 111	100	100

Представим структуру актива баланса за исследуемый период в графическом виде.

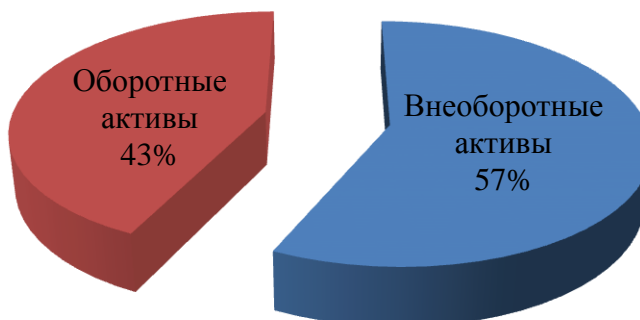


Рисунок 5 – Структура активов баланса ОАО «Хлебпром» за 2015 год

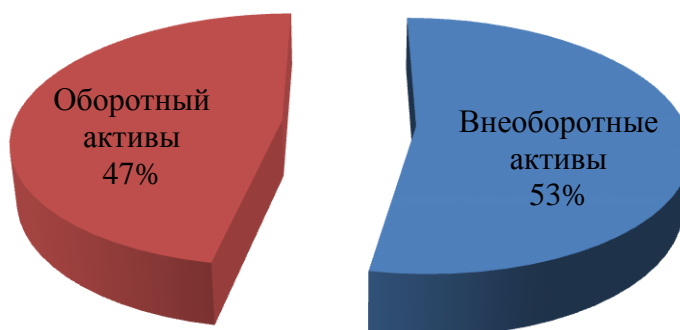


Рисунок 7 – Структура активов баланса ОАО «Хлебпром» за 2016 год

На протяжении рассматриваемого периода происходит снижение доли внеоборотных активов: с 57 % в 2015 году до 53 % в 2016 году. Доля внеоборотных активов в имуществе отражает удельный вес внеоборотных активов в имуществе фирмы. Ее снижение с одной стороны является признаком повышения мобильности имущества и заслуживает положительной оценки, с другой стороны – это свидетельствует о снижении инвестиционной активности предприятия.

На протяжении рассматриваемого периода происходит рост доли оборотных активов: 43 % в 2015 году до 47 % в 2016 году.

Доля оборотных активов в имуществе показывает удельный вес оборотных активов в имуществе компании. Ее повышение говорит о повышении

мобильности имущества и поэтому заслуживает позитивной оценки.

Темп роста ДЗ – 6%. Значительная доля дебиторской задолженности может свидетельствовать о значительных оборотах компании, либо о проблемах в организации работы с дебиторами.

Сумма денежных средств возросла почти в 5 раз и составила на отчетный период 122 055 рублей. В целом изменение баланса не значительное – темп прироста 2%.

2. Платежеспособность – это способность предприятия полностью и в срок погашать свою кредиторскую задолженность.

Таблица 3 – Расчет коэффициентов платежеспособности

Показатель	Значение
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,2
Коэффициент быстрой ликвидности	0,8
Коэффициент текущей ликвидности	1,3

Коэффициент абсолютной ликвидности на предприятии составляет 0,2. Это говорит о том, что предприятие имеет возможность немедленно погасить часть кредиторской задолженности.

Коэффициент текущей ликвидности равен 1,3, что говорит о платежеспособности предприятия.

Коэффициент быстрой ликвидности равен 0,8 – это говорит о то, что предприятие в состоянии немедленно погасить часть кредиторской задолженности за счет средств на различных счетах, поступлений, ценных бумагах и пр.

3. Финансовая устойчивость – это сбалансированность финансовых потоков предприятия, наличие средств, позволяющих организации поддерживать свою деятельность в течении определенного периода обслуживая полученные кредиты и производя продукцию.

Финансовая устойчивость определяется из разницы оборотных активов и краткосрочных обязательств.

$$\text{СОС} = 2\,311\,942 - 1\,782\,967 = 528\,975.$$

Показатель положительный, это говорит о финансовой устойчивости ОАО «Хлебпром»; собственный оборотный капитал составляет 528 975 рублей.

4. Анализ деловой активности. Под деловой активностью понимается текущая производственная и коммерческая деятельность предприятия, приносящая прибыль от продаж продукции.

«Золотое» правило экономики предполагает выполнение следующего соотношения:

$$100\% < \text{Темп роста Активов} < \text{Темп роста выручки} < \text{Темп роста прибыли}$$

Таблица 4 – Динамика показателей текущей деятельности предприятия

Показатель	Значение, %
Темп роста Активов	102
Темп роста Выручки	114
Темп роста Прибыли	215

Графически динамика показателей текущей деятельности предприятия представлена на рисунке 8.

Из расчетов видно, что в ОАО «Хлебпром» темп роста прибыли (214,8 %) превышает темп роста выручки (114,7) – это говорит о том, что экономический потенциал предприятия возрастает.

Темп роста выручки выше темпа роста активов на 12 % и – это указывает на то, что объем продаж возрастает более высокими темпами, чем активы, то есть ресурсы используются более результативно; темп роста активов больше 100% – что говорит об эффективности экономического роста.

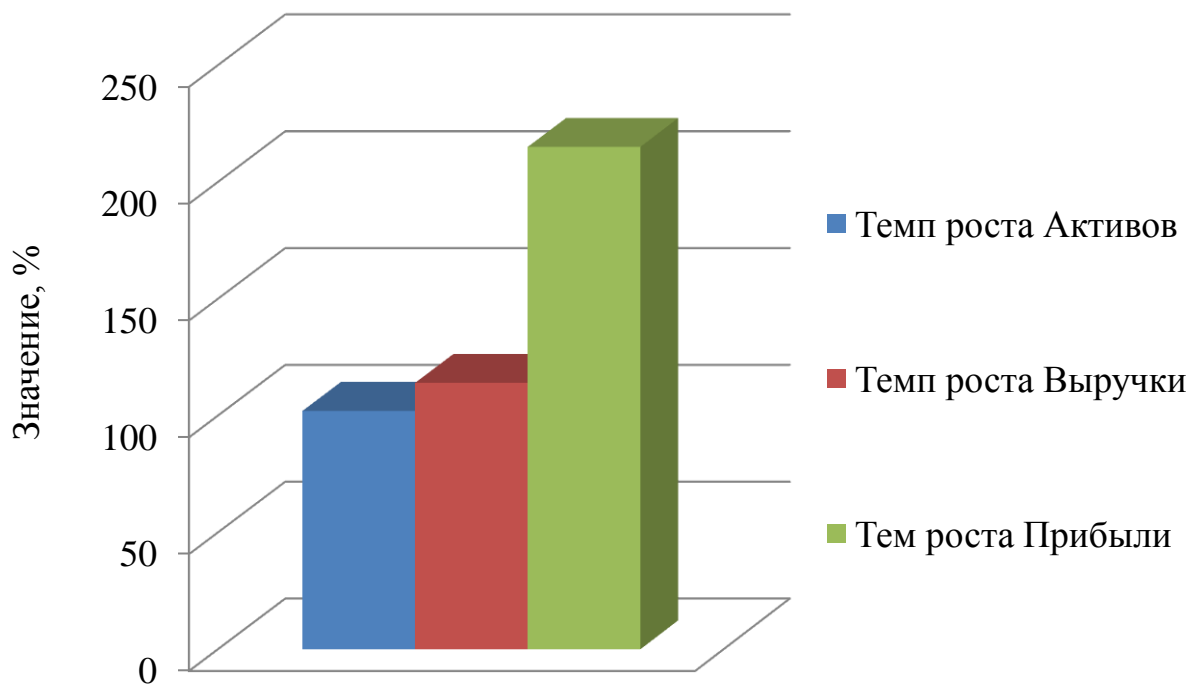


Рисунок 8 – Динамика показателей текущей деятельности предприятия

5. Анализ прибыли и рентабельности.

В таблице 5 представлены расчеты показателей рентабельности деятельности предприятия. Полученные результаты представлены в графическом виде на рисунке 9.

Таблица 5 – Показатели рентабельности

Показатель	Значение, %		
	2014	2015	2016
Рентабельность продаж	16	22	21
Рентабельность затрат	20	27	27
Рентабельность активов	2	3	7
Рентабельность собственного капитала	4	9	23

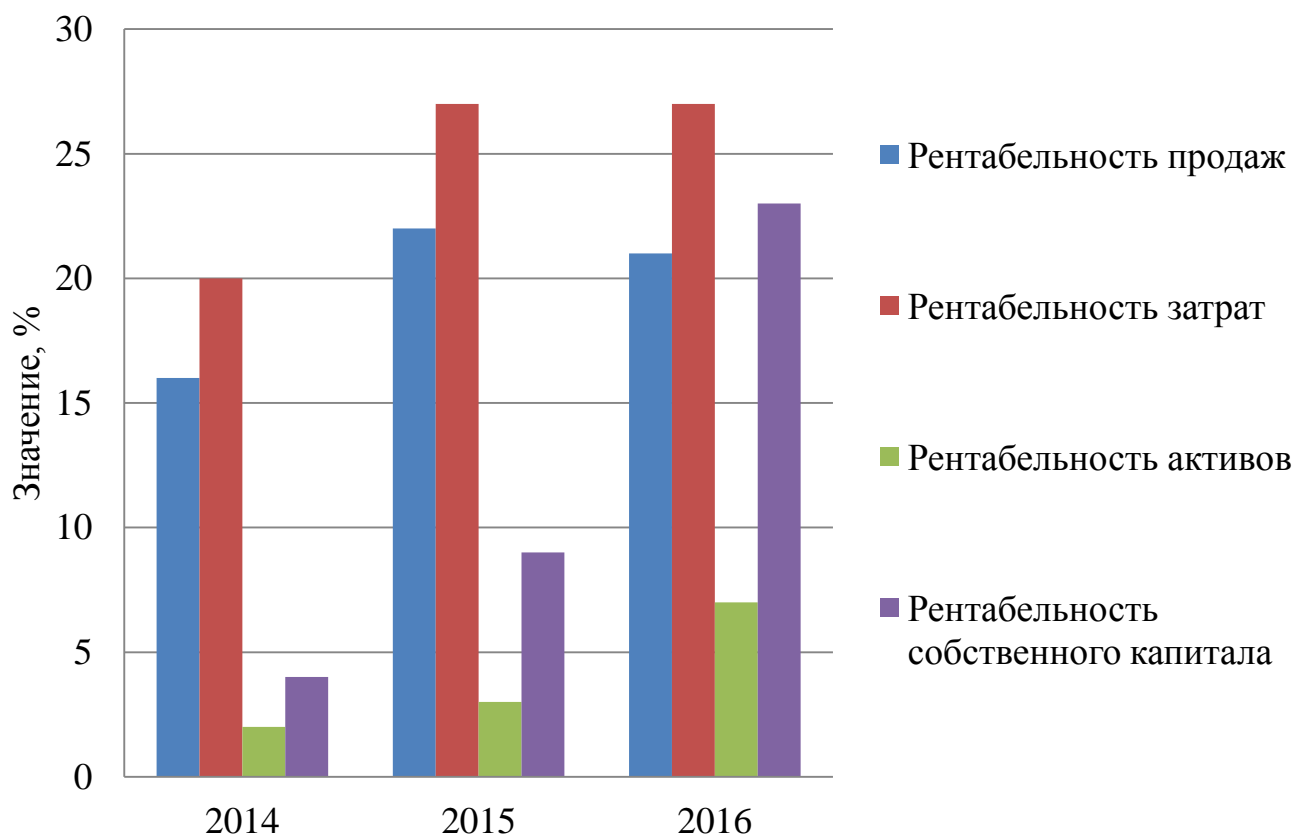


Рисунок 9 – Динамика показателей рентабельности

Анализируя данные таблицы, а так же из рисунка, видно, что выросла рентабельность активов – это говорит об эффективном использовании у предприятия активов.

Так же наблюдается рост рентабельности собственного капитала, что является положительным фактором. Она показывает отдачу на инвестиции акционеров с точки зрения учетной прибыли.

Рентабельность затрат за последние два года не изменилась.

Негативным фактором является снижение рентабельности продаж, что, скорее всего, вызвано снижением эффективности работы отдела продаж.

Общий анализ финансово – хозяйственной деятельности представлен в таблице 6.

Таблица 6 – Анализ финансово – хозяйственной деятельности ОАО «Хлебпром»

Показатели	Значения, руб.			Темп роста, %
	2015	2016	Отклонение ±	
Выручка	10 021 156	11 498 129	1 476 973	14,7
Себестоимость	(4 733 138)	(5 562 279)	(829 141)	17,52
Валовая прибыль	5 288 018	5 935 850	647 832	12,25
Прибыль от продаж	2 190 573	2 469 081	278 508	12,71
Прочие расхода	(1 789 253)	(1 832 030)	(42 777)	-
Прибыль до налогообложения	178 207	523 316	345 109	193,66
Рентабельность общая в %	1,78	4,55	2,77	155,62
Налог на прибыль	(17 277)	(127 388)	(110 111)	-
Чистая прибыль	122 092	384 392	262 300	214,84
Среднесписочная численность	2 242	2 264	22	1
– в т. ч. Среднесписочная численность ППП	2 195	2 214	19	1
Производительность	4 469	5 075	607	14
– в т. ч. Производительность ППП	4 565	5 193	628	14
Прибыль на одного работника	54	170	116	215
– в т. ч. Прибыль на одного работника ППП	27	67	40	148
ФОТ ППП	44 997 000	47 523 510	2 526 510	6
Среднегодовая з/п одного работника ППП	20 500	21 465	965	5

Наблюдается рост валовой прибыли на 12 % за счет увеличения выручки, что привело к росту прибыли от продаж так же на 12 %. Выросла почти в три раза общая рентабельность, благодаря росту прибыли от продаж и выработке.

Чистая прибыль организации в отчетном 2016 году увеличилась на 262 300 рублей и составила 384 392 рубля. Это выше базовой прибыли на 214 %. В связи с расширением производства, в штат ППП было принято еще 19 сотрудников. Это привело к увеличению фонда оплаты труда на 6%, а среднегодовая заработная плата ППП повысилась на 965 руб. и составила в среднем 21 464 руб.

Основная доля товаров приходится на хлебобулочные изделия.

Структура себестоимости одного хлебобулочного изделия представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Структура себестоимости изделия

Статья затрат	Затраты в руб.	Доля, %
Сырье, материалы	8,82	63
Заработная плата	3,5	25
Отчисления на социальные нужды	0,28	2
Амортизация	0,14	1
Прочие расходы	2,26	9
Итого	14	100

Графически структура себестоимости представлена на рисунке 10.

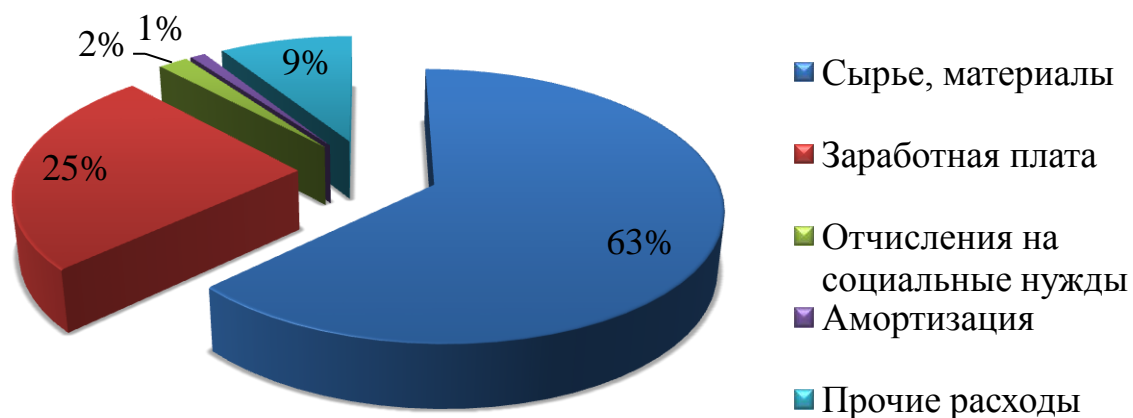


График 10 – Структура себестоимости хлебобулочного изделия

Из графика видно, что по доле затрат в структуре себестоимости, большая часть, а именно 63% приходится на сырье и материалы продукта.

Затраты на заработную плату по объему в структуре себестоимости занимают второе место, на них приходится 25% затрат от общего объема.

2.2 Анализ затрат на оплату труда и оценка их эффективности

Экономический анализ, как комплексное изучение деятельности предприятия для оценки результатов его работы и выявления возможностей повышения эффективности производства, является оптимальным средством выявления

внутрипроизводственных резервов.

Затраты на оплату труда занимают большой удельный вес в общей сумме расходов на производство продукции.

В совершенствовании организации заработной платы на предприятии большая роль принадлежит экономическому анализу.

Затраты на оплату труда зависят от многих факторов: численности работников, должностных окладов, тарифных ставок и др.

В соответствии с положением об оплате труда в ОАО «Хлебпром» (далее- Общество) установлена повременно-премиальная система оплаты труда, при которой заработная плата каждого работника состоит из:

- оклада или часовой тарифной ставки;
- премиальных выплат.

В ОАО «Хлебпром» действует система материального стимулирования, которая включает следующие виды премирования и оформляется приказом на основании служебной записки руководителя структурного подразделения:

- ежемесячное премирование сотрудников отделов продаж и координаторов продаж отделов комплектации и отгрузки за достижение эффективных результатов работы, отвечающих стратегическим задачам ОАО «Хлебпром»;
- единовременное премирование сотрудников отделов продаж, победителей соревнований по стимулирующим акциям;
- премия за участие в проектах (рабочей группе);
- ежеквартальное премирование производственных работников, победителей соревнований между производственными бригадами;
- единовременное премирование за особо значимые достижения;
- иное премирование.
- доплат и надбавок компенсационного характера.

К доплатам и надбавкам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в сверхурочное время;

- оплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за работу во вредных условиях труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата с учетом коэффициентов трудового участия;
- районный коэффициент.

Прежде чем приступить к анализу затрат на оплату труда и объема производства товаров, необходимо изучить укомплектование предприятия необходимыми кадрами работников соответствующих специальностей и квалификации.

Необходимо провести анализ численности работников на предприятии. Полный расчет структуры и анализ численности работников по категориям представлен в таблице 8.

Таблица 8 – Структура и анализ численности работников по категориям

Категории работников	Численность на конец периода, чел.			Структура, %		
	базовый период (2015)	отчетный период (2016)	Отклонение ±	базовый период (2015)	отчетный период (2016)	отклонение ±
Весь персонал:	2 245	2 264	19	100	100	–
в том числе:	–	–	–	–	–	–
1. Промышленно-производственный персонал (ППП), из них:	2 195	2 214	19	98	98	–
1.1. Рабочие	2 000	2 019	19	89	89	–
1.2. Служащие,	195	195	–	9	9	–
в том числе:	–	–	–			
1.2.1. Руководители	95	95	–	5	5	
1.2.2. Специалисты	100	100	–	4	4	
2. Непромышленный персонал	50	50	–	2	2	–

Графически структура численности работников представлена на рисунке 11.

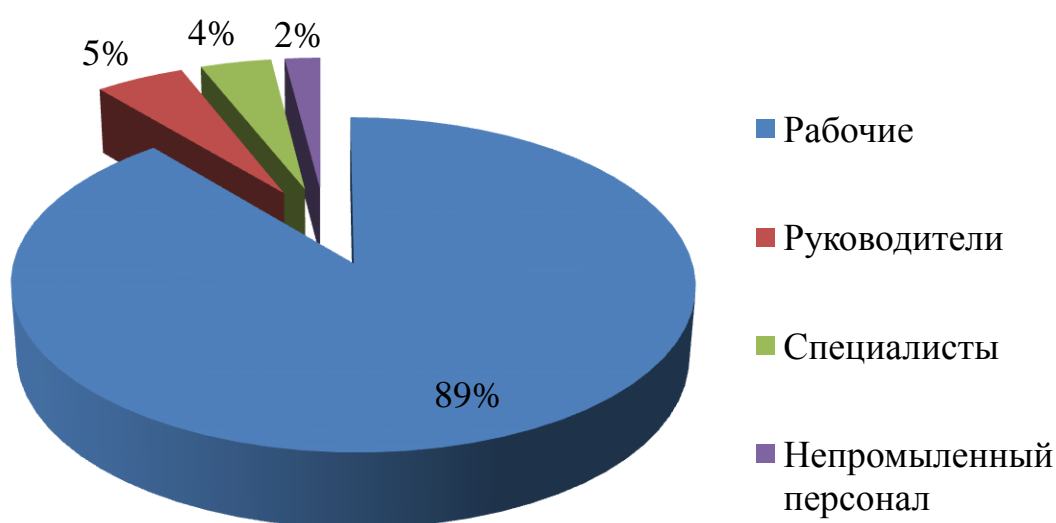


Рисунок 11 – Структура численности работников ОАО «Хлебпром»

За отчетный период произошло увеличение персонала на 19 человека. Причиной этого является увеличение числа рабочих на 19 человек.

Промышленно-производственный персонал составляет большую часть всего персонала – 98%, из них 89% – это рабочие и 9% – служащие. Остальные 2% приходятся на непромышленный персонал.

Таблица 9 – Структура заработной платы

Вид оплаты	Сумма заработной платы		
	План	Факт	Отклонение
1. Переменная часть оплаты труда рабочих	12 030	12 725	+695
1.1. По сдельным расценкам	10 630	11 180	+550
1.2. Премии за производственные результаты	1 400	1 545	+ 145
2. Постоянная часть оплаты труда рабочих	3272	3709	+437
2.1. Повременная оплата труда по тарифным ставкам	2772	2809	+37
2.2. Доплаты	500	900	+400
2.2.1. За сверхурочное время работы		80	+80
2.2.2. За стаж работы	500	520	+20
2.2.3. За простои по вине предприятия		300	+300

Окончание таблицы 9

3. Всего оплата труда рабочих без отпускных	15 302	16 434	+ 1 132
4. Оплата отпусков рабочих	1 390	1 491	+ 101
4.1.Относящаяся к переменной части	1 090	1 155	+65
4.2.Относящаяся к постоянной части	300	336	+365
5. Оплата труда служащих	3 808	3 540	-2 686
6. Общий фонд заработной платы	20 500	21 465	+965
В том числе:			
переменная часть (л.1+п.4.1)	13 120	13 880	+760
постоянная часть (п.2+п.4.2+п.5)	7 380	7 585	+205
7. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %:			
переменной части	64,0	64,66	+0,66
постоянной части	36,0	35,34	-0,66

Удельный вес в общем фонде заработной платы представлен графически на рисунке 12.

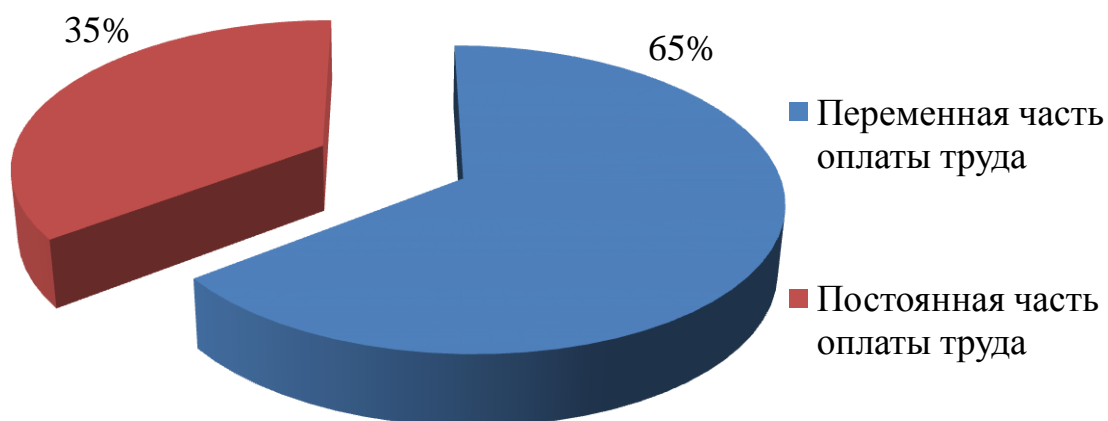


Рисунок 12 – Структура заработной платы

По результатам расчета структуры заработной платы наблюдается отклонение общего объема заработной платы от плана на 965 рублей. Это говорит о том, что на предприятии имеется перерасход по оплате труда на 965 рублей на одну з/п.

Основная доля затрат приходится на переменную часть заработной платы рабочих – 64% от общей суммы зарплаты.

По мере развития общества увеличение объемов производства и национального дохода все больше зависит от эффективности труда. Достижение определенного результата в процессе производства может быть получено с различной степенью эффективности труда. Мера эффективности труда людей в процессе производства получила название производительности труда.

Производительность труда определяется измерением количества продукции, которую производит работник за единицу времени (выработка). В этом случае речь идет о производительности индивидуального труда.

Производительность труда отражает взаимодействие личных и вещественных факторов производства и выступает как показатель эффективности производственной деятельности людей.

Повышение производительности труда означает экономию совокупного труда, расходуемого на производство продукции, уменьшение всего материализованного в продукте рабочего времени.

Роль повышения производительности труда определяется тем, что за его счет достигается основной прирост объемов производства.

Большая часть заработной платы расходуется на категорию «вспомогательные рабочие», что связано с большой численностью работников данной категории и средней заработной платы по организации.

Таблица 10 – Анализ влияние трудового потенциала на объем продукции

Показатель	Базовый период (2015)	Отчетный период (2016)	Отклонение ±
Объем произведенной продукции, руб.	10 021 156	11 498 129	1 476 973
Среднесписочная численность ППП, чел.	2 195	2 214	19
Среднегодовая выработка работника, руб.	4 565	5 193	628
Среднесписочная численность рабочих, чел.	2 000	2 019	19
Среднегодовая выработка рабочего, руб.	5 011	5 695	684
Доля рабочих в численности ППП, доли ед.	91	91	-

За счет увеличения среднесписочной численности ППП с 2 195 до 2 214 чел. произошло увеличение объема произведенной продукции на 628 руб.

За счет увеличения среднесписочной численности рабочих на 19 человек, увеличилась среднегодовая выработка одного рабочего на 684 руб.

Таким образом, наибольшее влияние на увеличение объема произведенной продукции оказало увеличение среднесписочной численности ППП.

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Только при таком условии создаются реальные возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ расходования средств на оплату труда в каждой организации имеет исключительно важное значение. В процессе его необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда.

Большая часть заработной платы расходуется на категорию «вспомогательные рабочие», что связано с большой численностью работников данной категории и средней заработной платы по организации.

Таблица 11 – Факторный анализ отклонения фонда заработной платы ППП

Показатель	Базовый период 2015	Отчетный период 2016	Отклонение
ФЗП ППП, тыс. руб.	44 977 000	47 523 510	2 546 510
Среднесписочная численность ППП, чел.	2 194	2 214	19
Среднегодовая заработная плата ППП, тыс. руб.	20 500	21 465	965

Среднегодовая заработная плата производственно-промышленного персонала за отчетный период увеличилась на 965 руб., что составляет 5% от ее величины за базисный период. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала увеличилась на 19 человек, что привело к

увеличению фонда заработной платы на 2 546 510 руб.

Таким образом, наибольшее влияние на изменение фонда заработной платы оказало увеличение численности рабочих и увеличение среднегодовой заработной платы производственно-промышленного персонала.

Таблица 12 – Динамика заработной платы

Показатель	Базисный 2015	Отчетный 2016	Темп роста, %
Среднесписочная численность рабочих	2 242	2 264	1
Количество отработанных дней одним рабочим за год	240	240	-
Средняя продолжительность рабочей смены, ч.	8	8	-
ФОТ	45 961 000	48 596 760	6
Заработная плата одного работника	20 500	21 465	5
– среднегодовая	246 000	257 580	5
– среднедневна	732	766	5
– среднечасовая	92	96	5

На предприятии ОАО «Хлебпром» численность рабочих выросла на 1%; фонд оплаты труда увеличился на 5% по сравнению с прошлым годом и составил 48 596 760 рублей.

Таблица 13 – Показатели эффективности использования фонда оплаты труда

Показатель	Базисный 2015	Отчетный 2016
Выручка на рубль з/п	0,22	0,24
Валовой прибыли на рубль з/п	0,12	0,13
ЧП на рубль з/п	0,003	0,01

В целом из таблицы видно, что показатели растут и предприятие добилась по сравнению с базисным годом увеличения эффективности использования средств ФЗП. Но эти показатели очень малы, следовательно предприятию рекомендуется снизить объем затрат на оплату труда.

Чтобы обеспечить оптимизацию формирования себестоимости продукции необходимо, взаимоувязывать изменение темпов роста производительности труда с темпами роста заработной платы.

Расчет изменение темпов роста производительности труда, заработной платы и их взаимосвязь представлена в таблице 14.

Таблица 14 – Анализ коэффициента опережения и суммы экономии

Показатель	Базовый период (2015)	Отчетный период (2016)
1 Среднегодовая выработка ППП, руб.	4 565	5 193
2 Среднегодовая заработная плата ППП, руб.	20 500	21 465
3 Изменение среднегодовой заработной платы ППП, %		1,04
4 Изменение среднегодовой выработки ППП, %		1,14
5 Коэффициент опережения выработки над з/п, %		1,09
6 Сумма экономии (перерасхода)		- 4 569 569

Темп роста производительности труда должен опережать темп роста средней заработной платы. Коэффициент опережения – 1,09. Это говорит о том, что темп роста производительности труда опережает темпа роста з/п на 1,09.

Таким образом, за отчетный период наблюдается экономия ФОТ в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты на сумму 4 569 569 рубля.

2.3 Разработка направлений по сокращению затрат на оплату труда

По результатам проведенного анализа финансово-хозяйственной деятельности ОАО «Хлебпром» можно сделать вывод: предприятие довольно успешно функционирует на рынке, что подтверждают рассчитанные показатели деловой активности, а также динамика финансовых результатов.

Однако проведенный анализ показал, что есть и негативные тенденции. Из расчетов, представленных в таблице 6 – Анализ финансово – хозяйственной деятельности ОАО «Хлебпром» видно, что выручка от продаж растет меньшими темпами, чем себестоимость.

Следовательно, необходимо разработать мероприятия по повышению темпов роста выручки от продаж.

Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ, оплата труда персоналу начисляется исходя из системы оплаты труда в организации, что прописано в трудовом договоре.

В отделе продаж «Хлебпром» окладная система оплаты труда, то есть работники получают заработную плату в виде оклада и фиксированной премии.

На мой взгляд, основной проблемой отдела продаж является несовершенство окладной системы, так как отсутствует мотивация сотрудников отдела продаж в увеличении объема продаж, то есть выручки.

Это происходит из-за того, что отдел набрал свою базу лояльных покупателей, таким образом, он регулярно продляет контракты, получая свою заслуженную фиксированную премию. Проблема в том, что отдел продаж работает только со старыми клиентами. Сотрудники не заинтересованы в увеличении объема продаж, так как свою премию они все равно получают. Необходимо, чтобы сотрудники получали премии за реальные заслуги, то есть, чтобы они ее зарабатывали. Для увеличения темпов роста выручки, вознаграждение за труд является важным рычагом, так как с помощью него можно влиять на сотрудников.

Для того чтобы система премирования учитывала реальные заслуги работников, необходимо внедрить коэффициенты эффективности сотрудника.

Такая система сложнее, но эффективнее чем фиксированная премия.

В таблице 15 представлена схема расчета понижающего коэффициента при невыполнении плана.

Таблица 15 – Расчеты понижающего коэффициента при невыполнении плана

Процент выполнения месячного плана	Плановый коэффициент
Свыше 100%	1,0
90 – 99%	0,95
70 – 89%	0,9
50 – 69%	0,8
Менее 50%	0,6

При перевыполнении плана можно так же применить повышающие

коэффициенты, которые представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Расчет повышающего коэффициента при перевыполнении плана

Месячный план отдела продаж	Коэффициент премирования
План – максимум	1,15
План – норма	1,1
План – минимум	1,0

Такая система премирования повысит мотивацию и заинтересованность отдела продаж в увеличении темпов роста выручки над темпами роста себестоимости, а так же сократятся затраты на премии для тех работников, которые ее не заработали.

Таблица 17 – Фактическая заработная плата отдела продаж

Показатель	Размер зарплаты, руб.
1 Средняя заработная плата для отдела продаж	20 500
1.1 Размер фиксированной премии	1 500

Рассчитаем размер заработной платы, применив схему коэффициентов премирования, представленные в таблице 15. Допустим, что план был выполнен на 80%, то есть размер понижающего коэффициента невыполнения плана составляет – 0,9. Полный расчет представлен в таблице 18 – Расчет заработной платы с учетом планового коэффициента.

Таблица 18 – Расчет заработной платы с учетом планового коэффициента

Показатель	Размер зарплаты, руб.
Средняя заработная плата без премии, руб.	19 000
Доля выполнения плана, %	80
Итого к оплате	17 100

Проведем сравнительный анализ средней заработной платы отдела продаж до и после применения рекомендаций по сокращению затрат на оплату труда.

В таблице 19 представлен сравнительный анализ показателей до и после изменения системы премирования.

Таблица 19 – Анализ показателей до и после изменения системы премирования

Показатель	Действующая система	Рекомендуемая система	Отклонение
Средняя заработная плата без премии, руб.	19 000	19 000	-
Размер фиксированной премии, руб.	1 500	-	1 500
Доля выполнения плана, %	80	80	-
Итого к оплате	20 500	17 100	3 400

Таким образом из расчетов видно, что применение коэффициентной схемы выгоднее для предприятия, чем фиксированная премия. При неполном выполнении плана (только на 80 %) можно сэкономить на заработной плате на 3 400 рублей. Теперь рассчитаем размер заработной платы при максимальном выполнении плана, применив коэффициенты премирования, которые приведены в таблице 16 – Расчет повышающего коэффициента при перевыполнении плана, и проведем сравнительный анализ заработной платы с фиксированной премией.

Расчеты представлены в таблице 20 – Анализ заработной платы при максимальном выполнении плана.

Таблица 20 – Анализ заработной платы при максимальном выполнении плана

Показатель	Действующая система	Рекомендуемая система	Отклонение
Средняя заработная плата без премии, руб.	19 000	19 000	-
Размер фиксированной премии, руб.	1 500	-	1 500
Доля выполнения плана, %	100	100	-
Итого к оплате, руб.	20 500	21 850	1 350

Анализируя результаты расчетов видно, что при случае максимального

выполнения плана, размер премии при фиксированной схеме меньше рекомендуемой схемы на 1 350 рублей.

Следовательно, применив схему коэффициентного премирования, можно добиться усиления заинтересованности отдела продаж в максимальном выполнении плана.

Применив коэффициентную схему премирования, предприятие будет выплачивать премии в соответствии выполненного или невыполненного плана. Предприятие не будет нести затраты в тех случаях, когда работники не заработали эту премию.

Вывод по разделу два

На основании проведенного анализа финансово – хозяйственной деятельности ОАО «Хлебпром» и оплаты труда было установлено следующее.

ОАО «Хлебпром» охватывает более 30% доли рынка в Челябинской области. Основными конкурентами предприятия являются: ОАО «Первый хлебокомбинат» и КХП им. Григоровича.

Экспорт кондитерских изделий от ОАО «Хлебпром» осуществляется в Германию, Казахстан, Азербайджан, Беларусь, Абхазию и Украину.

В ОАО «Хлебпром» авансовая схема, предполагающая выдачу работникам аванса за первую половину месяца и заработной платы по итогам месяца (с учетом ранее выданного аванса).

Основной формой оплаты труда в ОАО «Хлебпром» является повременно – премиальная. В ОАО «Хлебпром» оплата за отработанное время производится в соответствии с Положением об оплате труда и ТК РФ.

Ключевой элементом, который лежит в основе затрат на зарплату, является оклада работника, а так же премия и возможные надбавки компенсационного характера. В структуре себестоимости продукции зарплата занимает второе место – 25%. Данные по структуре численности, показывают,

что большую часть всего персонала работников предприятия ОАО «Хлебпром» составляет производственный персонал. За отчетный период его доля составила 98,46%. Текучка кадров на ОАО «Хлебпром» находится в пределах нормы, за отчетный период она увеличилась на 19 человек.

Среднегодовая зарплата производственно-промышленного персонала за отчетный период увеличилась на 965 руб., что составляет 5% от ее величины за базисный период.

Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала увеличилась на 19 человек, что привело к увеличению фонда заработной платы на 2 546 510 руб.

Большая часть заработной платы расходуется на категорию «вспомогательные рабочие», что связано с большой численностью работников данной категории. В отчетном периоде предприятие добилась по сравнению с базисным годом увеличения эффективности использования средств ФЗП. В отчетном периоде увеличилась производительность труда работников ОАО «Хлебпром».

Среднегодовая выработка одного работника увеличилась на 684 руб. За отчетный период наблюдается экономия ФОТ на сумму 4 569 569 рублей.

Из динамики показателей текущей ликвидности в ОАО «Хлебпром» видно, что темп роста прибыли (214,8 %) превышает темп роста выручки (114,7), т.е. экономический потенциал предприятия возрастает. Темп роста выручки выше темпа роста активов на 12 % - это указывает о то, что объем продаж возрастает более высокими темпами, чем активы, то есть ресурсы используются более результативно; темп роста активов больше 100% – что говорит об эффективности экономического роста.

Так же из анализа финансово – хозяйственной деятельности было выявлено, что тем роста себестоимости выше темпа роста выручки на 3%. В связи с этим были разработаны направления по сокращению затрат на зарплату. Для этого был изучен отдел продаж ОАО «Хлебпром», выявлены несовершенства в окладной системе отдела продаж, главным недостатком которого является отсутствие

стимула работников в увеличении объема выручки.

Так как основным рычагом на работников является вознаграждение за их труд, было предложено изменить систему премирования. А именно, сменить систему фиксированного премирования на систему понижающих и повышающих коэффициентов в зависимости от невыполнения либо перевыполнения плана.

В результате проведенных расчетов и сравнения рекомендуемой системы с действующей, было установлено, что предложенное мероприятие было бы эффективно для предприятия.

Эффективно с точки зрения экономии затрат на оплату труда на тех работников, которые на самом деле не заработали себе на премию, а так же, являлось бы стимулом для получения максимальной премии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования в данной работе были решены следующие задачи:

- рассмотрены теоретические аспекты анализа затрат на оплату труда;
- проведена оценка финансового состояния ОАО «Хлебпром»;
- проанализированы затраты на заработную плату в предприятии;
- разработаны направления по сокращению затрат на заработную плату.

Ключевым элементом в основе анализа затрат на оплату труда, является взаимосвязь темпов роста производительности труда с темпами роста заработной платы. Заработная плата работников организации является одной из самых важных элементов, составляющих себестоимость продукта .

Все суммарные издержки предприятия за определенный период на оплату труда всех работников и социальные выплаты – есть фонд оплаты труда.

Все вопросы, связанные с организацией заработной платы, решаются в соответствии с действующим законодательством. Основные элементы организации заработной платы находят свое отражение в коллективном договоре.

Обеспечение единства меры труда и его оплаты независимо от того, на базе какой собственности функционирует рабочая сила – есть главная цель трудового договора.

Немалую роль в организации оплаты труда играет государство.

Государственные гарантии в оплате труда включают минимальную заработную плату, месячные тарифные ставки, некоторые виды доплат и надбавок компенсационного характера. Эти гарантии распространяются на наемных работников независимо от форм собственности и хозяйствования.

Предприятие ОАО «Хлебпром» имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных Федеральным законом. Цель – извлечение прибыли.

Основным видом деятельности ОАО «Хлебпром» является производство сухих хлебобулочных изделий и мучных кондитерских изделий длительного

хранения.

ОАО «Хлебпром» охватывает более 30% доли рынка в Челябинской области. Основными конкурентами предприятия являются: ОАО «Первый хлебокомбинат» и КХП им. Григоровича.

Экспорт кондитерских изделий от ОАО «Хлебпром» осуществляется в Германию, Казахстан, Азербайджан, Беларусь, Абхазию и Украину.

Основной формой оплаты труда в ОАО «Хлебпром» является повременная – премиальная. В ОАО «Хлебпром» оплата за отработанное время производится в соответствии с Положением об оплате труда и ТК РФ.

В структуре себестоимости продукции заработная плата занимает второе место – 25%.

Данные по структуре численности, показывают, что большую часть всего персонала работников предприятия ОАО «Хлебпром» составляет производственный персонал. За отчетный период его доля составила 98,46%.

В отчетном периоде предприятие добилась по сравнению с базисным годом увеличения эффективности использования средств ФЗП.

За отчетный период наблюдается экономия ФОТ на сумму 4 569 569 рублей.

Из динамики показателей текущей ликвидности в ОАО «Хлебпром» видно, что темп роста прибыли (214,8 %) превышает темп роста выручки (114,7) – это говорит о том, что экономический потенциал предприятия возрастает. Темп роста выручки выше темпа роста активов на 12 % - это указывает о то, что объем продаж возрастает более высокими темпами, чем активы, то есть ресурсы используются более результативно; темп роста активов больше 100% – что говорит об эффективности экономического роста.

Так же из анализа финансово – хозяйственной деятельности было выявлено, что тем роста себестоимости выше темпа роста выручки на 3%. В связи с этим были разработаны направления по сокращению затрат на заработную плату. Для этого был изучен отдел продаж ОАО «Хлебпром», выявлены несовершенства в окладной системе отдела продаж, главным недостатком которого является

отсутствие стимула работников в увеличении объема выручки.

Так как основным рычагом на работников является вознаграждение за их труд, было предложено изменить систему премирования. А именно, сменить систему фиксированного премирования на систему понижающих и повышающих коэффициентов в зависимости от невыполнения либо перевыполнения плана.

В результате проведенных расчетов и сравнения рекомендуемой системы с действующей, было установлено, что предложенное мероприятие было бы эффективно для предприятия.

Эффективно с точки зрения экономии затрат на оплату труда на тех работников, которые на самом деле не заработали себе на премию, а так же, являлось бы стимулом для получения максимальной премии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. – М.: Статус, 2016. – 616 с.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, 2017. – 1040 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации – М.: Проспект, 2017. – 256 с.
4. Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». – М.: Проспект, 2017. – 32 с.
5. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». – М.: Проспект, 2017. – 40 с.
6. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212 – ФЗ «О страховых взносах в пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования». – М.: Проспект, 2016. – 29 с.
7. Федеральный закон от 24.07.1998 №125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». – М.: Кодекс, 2015. – 79 с.
8. Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». – М.: Кодекс, 2016. – 200 с.
9. Алексеева, А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева, Л.И. Ушвицкий. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 672 с.
10. Арзуманова, Т.И. Экономика организации: учебник для бакалавров / Т.И. Арзуманова, М.Ш. Мачабели. – М.: Дашков и К, 2016. – 240 с.
11. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): учебник для бакалавров / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. – М.: Дашков и К, 2015. – 372 с.
12. Бочкарева, И.И. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И.И. Бочкарева, Г.Г. Левина; под ред. Я.В. Соколова. – М.: Магистр, 2015. – 400 с.

13. Воробьева, Е.А. Заработная плата в 2013 году: учебное пособие / Е.А.Воробьева. – 16-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2013. – 150 с.
14. Герасимов, Б.И. Комплексный экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности организации: учебное пособие / Б.И. Герасимов, Т.М. Коновалов, С.П. Спиридонов, Н.И. Сталкина. – Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2012. – 102 с.
15. Карпов, Э. А. Организация производства и менеджмент: учебное пособие / Э. А. Карпов. – Старый Оскол: ТНТ, 2014. – 768 с.
16. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет: учебное пособие / Н. П. Кондраков. – М.: Инфра-М, 2011. – 470 с.
17. Паламарчук, А.С. Экономика предприятия: учебник / А. С. Паламарчук. – М: Инфра-М, 2014. – 456 с.
18. Прыкина, Л.В. Экономический анализ предприятия: учебник для бакалавров / Л.В. Прыкина. –М.: Дашков и К, 2016. – 256 с.
19. Прыкина, Л.В. Экономический анализ предприятия: учебник для вузов / Л.В. Прыкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ ДАНА, 2013. – 407 с.
20. Пястолов, С.М. Экономический анализ деятельности предприятий: учебное пособие для вузов / С.М. Пястолов. – М.: Академический Проект, 2012. – 572 с.
21. Савицкая, Г.В. Экономический анализ: учебник / Г.В. Савицкая. – М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 649 с.
22. Семеновская, Е.А. Бухгалтерский финансовый учет / Е.А. Семеновская. – М.: Дашков и К, 2015. – 390 с.
23. Хахонова, Н.Н. Экспресс-курс бухгалтера: новое в бухгалтерии / Н.Н. Хахонова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 384 с.
24. Черненко, Н.Ю. Финансовый учет: учебное пособие / Н.Ю. Черненко, А.Ф. Черненко. – Ростов на Дону: Феникс, 2014. – 300 с.
25. Шаркова, А.В. Экономика организации: практикум для бакалавров / А.В. Шаркова, Л.Г. Ахметшина. – М.: Дашков и К, 2016. – 120 с.
26. Официальный сайт ОАО «Хлебпром». – <http://www.hlebprom.ru>

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Бухгалтерский баланс ОАО «Хлебпром»

1050 6011

ИНН 7448027569 - -
КПП 742150001 Стр. 001

Форма по КНД 0710099

Бухгалтерская (финансовая) отчетность

Номер корректировки 0 - - Отчетный период (код) 34 Отчетный год 2016

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО "ХЛЕБПРОМ"

(наименование организации)

Дата утверждения отчетности . . .

Код вида экономической деятельности по классификатору ОКВЭД 10 - 72 - - -

Код по ОКПО 53822073

Форма собственности (по ОКФС) 16

Организационно-правовая форма (по ОКOPФ) 47 - - -

Единица измерения: (тыс. руб. / млн. руб. - код по ОКЕИ) 384

На 11 страницах с приложением документов или их копий на листах

Достоверность и полноту сведений, указанных в настоящем документе, подтверждаю:

1 – руководитель
 2 – уполномоченный представитель

Г У Б К И Н
А Н Т О Н
М И Х А Й Л О В И Ч

Подпись _____ 17 . 03 . 2017

Действование документа, подтверждающего полномочия представителя

* Отчество при наличии
** При наличии

Заполняется работником налогового органа

Сведения о представлении документа

Данный документ представлен (код) на страницах

в составе (отметить знаком V)

0710001	<input type="checkbox"/>	0710002	<input type="checkbox"/>
0710003	<input type="checkbox"/>	0710004	<input type="checkbox"/>
0710005	<input type="checkbox"/>	0710006	<input type="checkbox"/>

с приложением документов или их копий на листах


Дата представления документа . . .

Зарегистрирован за №

Фамилия, И. О.*

Подпись

Рисунок А.1 – Бухгалтерский баланс ОАО «Хлебпром», страница 1


ИНН 7 4 4 8 0 2 7 5 6 9 - -
КПП 7 4 2 1 5 0 0 0 1 Стр. 0 0 2

Местонахождение (адрес)

Почтовый индекс 4 5 4 0 1 4

Субъект Российской Федерации (код) 7 4

Район

Город Ч е л я б и н с к г

Населенный пункт (село, поселок и т.п.)

Улица (проспект, переулок и т.п.) М о л о д о г в а р д е й ц е в у л

Номер дома (владения) 2 А

Номер корпуса (строения)

Номер офиса

Рисунок А. 2 – Бухгалтерский баланс ОАО «Хлебпром», страница 2



ИНН 7448027569 - -
КПП 742150001 Стр. 003

Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс

АКТИВ

Показатель	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
5100	Нематериальные активы	1110	4597	4139	5017
-	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
-	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
-	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
5200	Основные средства	1150	2501295	2655973	2625328
-	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
5301	Финансовые вложения	1170	28536	19882	15113
-	Отложенные налоговые активы	1180	20487	26609	39714
-	Прочие внеоборотные активы	1190	30254	7661	98483
-	Итого по разделу I	1100	2585169	2714264	2783655
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
5400	Запасы	1210	870811	814076	699694
-	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	4275	7523	15320
5510	Дебиторская задолженность	1230	1305613	1227969	1321248
5305	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	8391	662	1365
-	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	122055	23239	46401
-	Прочие оборотные активы	1260	797	0	34
-	Итого по разделу II	1200	2311942	2073469	2084062
-	БАЛАНС	1600	4897111	4787733	4867717

Рисунок А. 3 – Бухгалтерский баланс ОАО «Хлебпром», страница 3

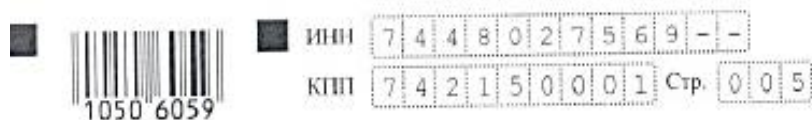


ИНН 7448027569 - -
 КПП 742150001 Стр. 004

ПАССИВ

Полная¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
III КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ					
-	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	57120	57120	57120
-	Собственные акции, выкупленные у акционеров²	1320	(0)	(0)	(0)
-	Переоценка внеоборотных активов	1340	471	511	519
-	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	863597	863597	863597
-	Резервный капитал	1360	2856	2856	2856
-	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	685918	366430	244330
-	Итого по разделу III	1300	1609962	1290514	1168422
III ЦЕЛЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ³					
-	Паевой фонд	1310	-	-	-
-	Целевой капитал	1320	-	-	-
-	Целевые средства	1350	-	-	-
-	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества	1360	-	-	-
-	Резервный и иные целевые фонды	1370	-	-	-
-	Итого по разделу III	1300	-	-	-
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
-	Заемные средства	1410	1392789	1391286	1389787
-	Отложенные налоговые обязательства	1420	111393	115656	89923
-	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
-	Прочие обязательства	1450	-	-	-
-	Итого по разделу IV	1400	1504182	1506942	1479710

Рисунок А. 4 – Бухгалтерский баланс ОАО «Хлебпром», страница 4



Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
-	Заемные средства	1510	144959	465044	785312
5560	Кредиторская задолженность	1520	1542020	1454588	1372984
-	Доходы будущих периодов	1530	0	0	0
-	Оценочные обязательства	1540	95988	70645	61289
-	Прочие обязательства	1550	-	-	-
-	Итого по разделу V	1500	1782967	1990277	2219585
-	БАЛАНС	1700	4897111	4787733	4867717

Рисунок А. 5 – Бухгалтерский баланс ОАО «Хлебпром», страница 5

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Отчет о финансовых результатах ОАО «Хлебпром»

Отчет о финансовых результатах				
Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год
1	2	3	4	5
-	Выручка ²	2110	11498129	10021156
-	Себестоимость продаж	2120	(5562279)	(4733138)
-	Валовая прибыль (убыток)	2100	5935850	5288018
-	Коммерческие расходы	2210	(2894366)	(2622187)
-	Управленческие расходы	2220	(572403)	(475258)
-	Прибыль (убыток) от продаж	2200	2469081	2190573
-	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
-	Проценты к получению	2320	4010	623
-	Проценты к уплате	2330	(218485)	(299528)
-	Прочие доходы	2340	100740	75792
-	Прочие расходы	2350	(1832030)	(1789253)
-	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	523316	178207
-	Текущий налог на прибыль	2410	(127388)	(17277)
-	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	(24584)	(20474)
-	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	4263	(25733)
-	Изменение отложенных налоговых активов	2450	(6122)	(13105)
-	Прочее	2460	(9677)	0
-	Чистая прибыль (убыток)	2400	384392	122092
-	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
-	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
-	Совокупный финансовый результат периода ³	2500	384392	122092
СПРАВОЧНО				
-	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	236	75
-	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Рисунок Б. 1 – Отчет о финансовых результатах «Хлебпром»