

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(Национальный исследовательский университет)»  
Институт открытого и дистанционного образования  
Кафедра «Современные образовательные технологии»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ А.В. Прохоров  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

Анализ и совершенствование системы оплаты труда  
на примере ИП Куликов О.Н.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ЮУрГУ – 38.03.01.2019.11179. ВКР

Руководитель работы

доцент кафедры СОТ

\_\_\_\_\_ Д.В. Подшивалов  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

Автор работы

студент группы ДО–502

\_\_\_\_\_ Э.Т. Исхакова  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

Нормоконтролер

ст. преподаватель кафедры СОТ

\_\_\_\_\_ Е.Н. Бородина  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

Челябинск 2019

## АННОТАЦИЯ

Исхакова Э.Т. Анализ и совершенствование системы оплаты труда на примере ИП Куликов О.Н. – Челябинск: ЮУрГУ, 2019, ДО–502, 56 с., 15 ил., 16 табл., библиогр. список – 52 наим., 6 прил., 13 л. плакатов ф. А4.

Объектом исследования является ИП Куликов О.Н.

Предметом исследования является система оплаты труда ИП Куликов О.Н.

Целью исследования является – осуществление анализа и совершенствование системы оплаты труда на примере ИП Куликов О.Н.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи.

1. Изучить сущность и виды системы по оплате труда.
2. Рассмотреть методику анализа системы по оплате труда.
3. Произвести анализ кадрового потенциала ИП Куликов О.Н.
4. Произвести анализ существующей системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.
5. Разработать рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.
6. Осуществить прогноз эффективности внедрения рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.

Для написания работы был изучен материал по анализу системы оплаты труда на примере ИП Куликов О.Н. за три года 2015–2017 гг.

В данной квалификационной работе дана организационно-экономическая характеристика и изучена существующая система оплаты труда примере ИП Куликов О.Н.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	8
1.1 Сущность, виды и принципы управления системой оплаты труда....	8
1.2 Методики анализа системы по оплате труда.....	12
2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ИП КУЛИКОВ О.Н.....	21
2.1 Анализ кадрового потенциала ИП Куликов О.Н.....	21
2.2 Анализ существующей системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.....	29
3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ИП КУЛИКОВ О.Н.....	43
3.1 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.....	43
3.2 Прогноз эффективности внедрения рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	58
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	59
ПРИЛОЖЕНИЯ	
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Уведомление о «О возможности применения упрощенной системы».....	62
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Учетная политика для целей налогообложения.....	63
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Положение об оплате труда работников ИП Куликов О.Н.....	65
ПРИЛОЖЕНИЕ Г. Трудовой договор.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ Д. Налоговая декларация по налогу, уплачиваемому в связи с применением упрощенной системы налогообложения за 2015 год.....	72
ПРИЛОЖЕНИЕ Е. Налоговая декларация по налогу, уплачиваемому в связи с применением упрощенной системы налогообложения за 2016 год.....	75
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж. Разработанное положение об оплате труда работников ИП Куликов О.Н.....	78

## ВВЕДЕНИЕ

Оплата труда это оценка трудовой деятельности человека в денежном эквиваленте. Правильность и объективность данной оценки это стабильность работы любого предприятия, так как от него зависит не только финансовое, но и моральное состояние сотрудников. Недостатки в оценке стоимостного выражения труда, т. е. заработной платы могут привести к проблемам с работниками, либо вообще помочь лишится высококвалифицированных специалистов.

Кроме верной оценки труда, т. е. суммы начисленной заработной платы и стимулирующих выплат необходим еще и верный учет и расчет заработной платы, а так же ее анализ.

Заработная плата это доход сотрудников предприятия в зависимости от занимаемой им должности и выполняемых функций, согласно трудового договора и штатного расписания. Для коллектива предприятия заработная плата кроме постоянного дохода может является и рычагом для стимулирования деятельности. В связи с этим минимальные размеры платы устанавливаются государством, а стимулирующие руководством организации [15, 20].

Так же к определению заработной платы можно отнести определение, что заработная плата является эквивалентом количества и качества потраченного труда. При ее организации следует учитывать следующие мероприятия, связанные с нормированием труда, тарифным нормированием заработной платы разработкой форм и систем оплаты труда премированием работников. При разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности [27, 48].

Одним из принципиальных требований к системам оплаты на предприятии является то, чтобы они обеспечивали равную оплату за равный труд. Это, в свою очередь, требует, чтобы показатели, используемые для учёта результатов труда, давали возможность оценить как количество, так и качество труда наёмных работников и устанавливать соответствующие этим показателям нормы количества и качества труда.

Для того чтобы стимулировать персонал работать эффективнее, необходимо знать и понимать причины, в силу которых тот или иной сотрудник работает именно так, и что может повлиять на качество его работы. Тем не менее анализ эффективности работы персонала невозможен без внимания к затратам на оплату труда [13, с. 40].

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена тем, что заработная плата это одна из важнейших тем в экономике и ее анализ является

одним из самых приоритетнейших направлений для изучения на любом предприятии. Человеческий фактор, как не крути, один из двигателей производства и самое большое влияние на него можно оказать с помощью правильной денежной оценки труда и распределения стимулирующих выплат.

Объектом исследования является ИП Куликов О.Н.

Предметом исследования является система оплаты труда ИП Куликов О.Н.

Целью исследования является – осуществление анализа и совершенствование системы оплаты труда на примере ИП Куликов О.Н.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи.

1. Изучить сущность и виды системы по оплате труда.
2. Рассмотреть методику анализа системы по оплате труда.
3. Произвести анализ кадрового потенциала ИП Куликов О.Н.
4. Произвести анализ существующей системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.
5. Разработать рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.
6. Осуществить прогноз эффективности внедрения рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.

Для достижения поставленной цели и решения задач поставленных в работе использовались учебные пособия, конспект лекций, статьи в экономических журналах, нормативно-правовые документы РФ и Республики Башкортостан, Постановления Правительства, регламентирующие начисление пособий, отпускных, компенсаций, премий, материальной помощи, дивидендов, трудовой кодекс Российской Федерации, который является основным сборником законодательных актов и регулирует трудовые отношения всех работников. Так же для достижения поставленной цели необходимо изучение внутренних нормативно-правовых актов общества ИП Куликов О.Н.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

## 1.1 Сущность, виды и принципы управления системой оплаты труда

В Российской Федерации установлено нормативно-правовое регулирование оплаты труда, оно осуществляется по четырехуровневой системе.

1. Первый уровень – кодексы и федеральные законы.
2. Второй уровень – действующие положения о ведении бухгалтерского учета.
3. Третий уровень – действующие методические указания, инструкции, а также рекомендательные письма и разъяснения министерства экономики.
4. Четвертый уровень – нормативно-правовые акты, принятые в организации, для регулирования системы оплаты труда [6, с. 12].

К документам первого уровня, который регулирует теоретические основы учета и налогообложения оплаты труда относится Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ, Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117–ФЗ, Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223–ФЗ. Далее идут федеральные законы: от 06.12.2011 № 402–ФЗ «О бухгалтерском учете», Федеральный закон от 19.06.2000 № 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 24.07.2009 № 212–ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», Федеральный закон от 24.07.1998 № 125–ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [4, с. 5].

Согласно гражданского кодекса: «Каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда» (ч. 3 ст. 37) [1].

Для этого государство берет на себя гарантии в области оплаты труда.

К государственным гарантиям в области оплаты труда и заработной платы относятся.

1. Обеспечении прожиточного минимума при начислении заработной платы.
2. Оплату за работу в сверхурочное время и работу в выходные.
3. Ограничение удержаний из заработной платы.
4. Установление четких и регламентированных сроков выплаты заработной платы (не менее двух раз в месяц).

5. Оплату за работу в ночное время.

6. Государственный контроль за своевременной выплатой заработной платы; индексация заработной платы [2, с.11].

Прожиточный минимум оплаты труда (МРОТ) это минимальная заработная плата в месяц. При условии отработки полного месячного фонда рабочего времени на полную ставку по основному месту работы.

Четвертый уровень составляют документы, разрабатываемые самой организацией: учетная политика, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета.

Заработная плата – денежный эквивалент труда, произведенного каждым работником. Размер оплаты труда представляет собой стоимость трудового участия в производстве товаров, работ и услуг. Кроме того, следует отметить, что в стоимость трудового участия входит не только отработанная часть оплаты труда, но оплата труда больничных, отпусков, командировок.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату [22, с. 46].

При расчете и утверждении получаемой работником заработной платы необходимо учитывать размер и номинальной и реальной заработной платы. Так как сумма начисленной заработной платы может выглядеть значительно, а купить на нее

Вся организация оплаты труда на любом предприятии основана на выбранных видах и формах систем оплаты труда. В зависимости от вида предприятия необходимо подобрать оптимальную форму и систему оплаты труда [23, с. 56]. На рисунке 1 представлены организация оплаты труда в общем виде.

Различают два вида систем оплаты труда: тарифную и бестарифную системы оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда – совокупность нормативов, позволяющих регулировать и дифференцировать ЗП рабочих и служащих в зависимости от квалификации, характера и условий труда, видов производства, отрасли народного хозяйства и регионов. При использовании тарифной системы оплаты труда опираются на следующие нормативно-правовые акты.

1. Единого тарифно-квалифицированного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2. Тарифные сетки.

3. Ставки первого разряда, утвержденные в зависимости от квалификации, характера и условий труда, видов производства, отрасли народного хозяйства и регионов [18, с. 102].

## Организация оплаты труда

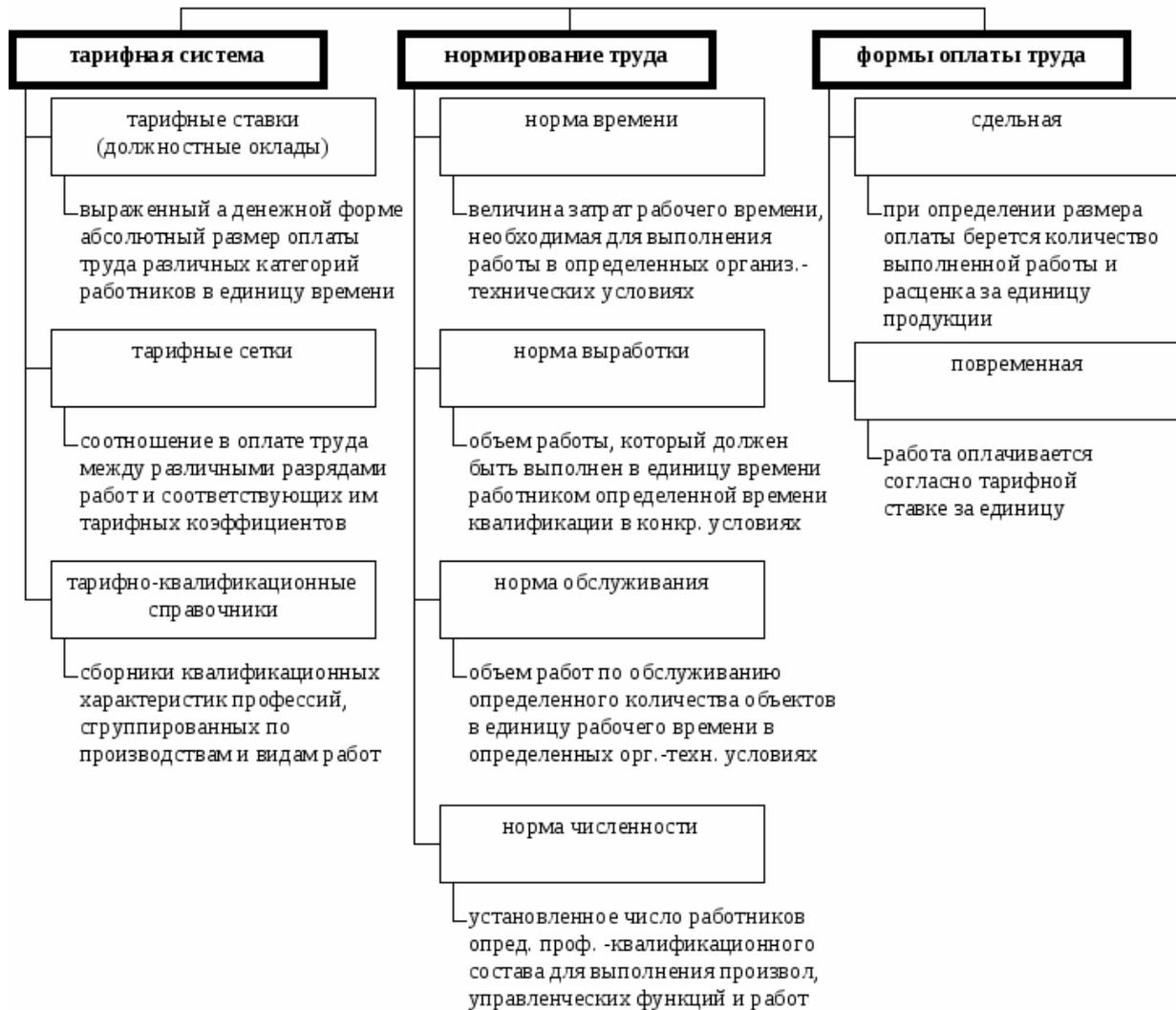


Рисунок 1 – Организация оплаты труда

Тарифная ставка (часовая, дневная, месячная) – утвержденная сумма оплаты труда за единицу рабочего времени.

Тарифная сетка (разные для разных отраслей) – установленные соотношение между разрядами и тарифными коэффициентами.

Тарифно-квалификационный справочник – установленные соотношения между разрядами, квалификационными требованиями.

Бестарифные системы оплаты труда – это системы оплаты труда при которой устанавливаются коэффициенты, показывающие соотношение оплаты каждого работника и минимального размера оплаты труда [8, с. 30].

При бестарифной системе заработная плата отдельного работника является его долей в общем фонде оплаты труда коллектива. Она зависит от квалификационного уровня работника, отработанного времени и коэффициента, учитывающего личный вклад работника в общие результаты работы подразделения.

Нормирование – установленные временные затраты труда, затраченные на единицу изделия, в зависимости от сложности выполнения и характера работ [37, с. 45].

По формам различают две основные формы оплаты труда:

- 1) сдельная;
- 2) повременная.

В свою очередь сдельная подразделяется на:

- 1) простую сдельную;
- 2) сдельно-премиальную;
- 3) косвенно-сдельную;
- 4) аккордную;
- 5) сдельно-прогрессивную;
- 6) бригадную систему.

Повременная делится на:

- 1) простую повременную;
- 2) повременно-премиальную [19, с. 44].

Заработная плата всех работников предприятия закладывается на год и рассчитывается исходя из особенностей формирования фонда оплаты труда, где необходимо учесть все выплаты предусмотренные для оплаты.

Сумма предполагаемой заработной платы, необходимой для выплаты работникам учреждения и составляет фонд заработной платы. Он может быть рассчитан на год, на месяц и т. д., но в основном фонд оплаты труда по предприятию обычно рассчитывается на год.

Фонд оплаты труда предприятия состоит из всех выплат, которые положены работнику согласно:

- 1) трудового законодательства;
- 2) разработанного и действующего положения об оплате труда;
- 3) разработанного и действующего положения о материальном стимулировании работников;
- 4) работников;
- 5) учетной политики;
- 6) коллективного договора;
- 7) других нормативно-правовых документах на основании которых происходит начисление заработной платы в учреждении [21, с. 310].

Согласно действующего трудового законодательства фонд заработной платы состоит из нескольких обязательных элементов, составляющих оплату труда работников (рисунок 2).

1. Оплата отработанного времени (базовая часть, рассчитываемая по утвержденной системе оплаты труда).

2. Оплата неотработанного времени (ежегодные отпуска, учебные отпуска, командировочные, время проезда по вине работодателя и т. д.).

3. Выплаты стимулирующего характера (прими за квартал, за год, к праздникам, в связи с достижением успехов в работе и т. д.).

4. Компенсационные выплаты за материальные затраты работника, которые

носят постоянный характер (заправка автомобиля, использование личного транспорта, оплата жилья).

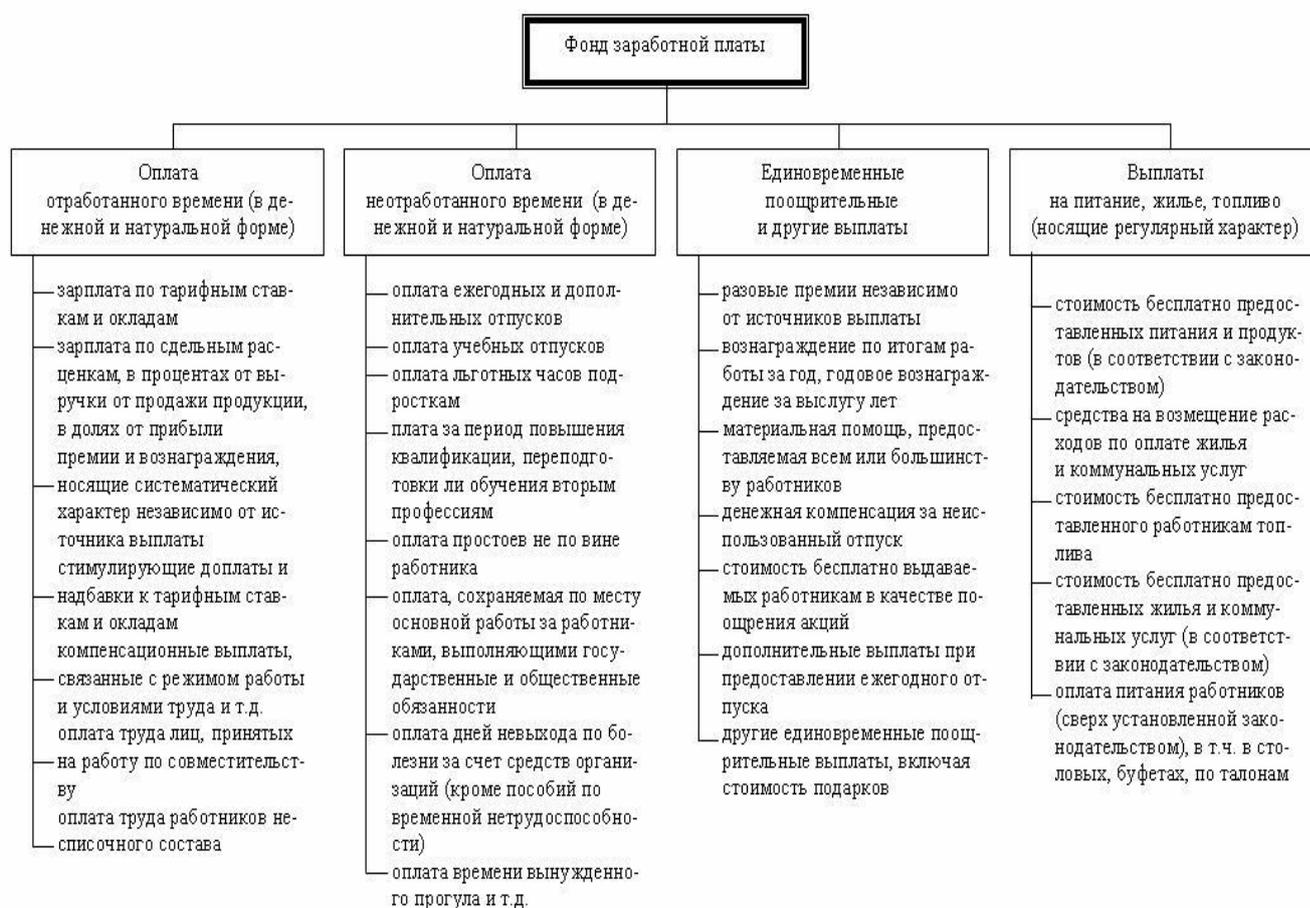


Рисунок 2 – Фонд заработной платы

Знание и умение правильно выбрать вид и форму оплаты труда на предприятии, составить грамотно нормативно-правовую базу предприятия по оплате труда и учесть все необходимые затраты для определения и расчета фонда оплаты труда – это один из кирпичиков в фундаменте работы предприятия [41, с. 401].

## 1.2 Методики анализа системы по оплате труда

Анализу хозяйственной деятельности принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов. В процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

К основным методикам анализа использования труда и заработной платы входят в области использования рабочей силы.

1. Исследование ее численности, состава и структуры, уровня квалификации и путей повышения культурно-технического уровня.

2. Проверка данных об использовании рабочего времени и разработка необходимых организационно-технических резервов.

3. Изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, дисциплины Труда.

4. Анализ влияния численности работающих на динамику продукции.

Для достижения поставленных задач необходимо изучить:

1) образовательный уровень персонала предприятия;

2) возрастной состав персонала предприятия;

3) распределение персонала по стажу работы на предприятии [4, с. 46].

Так же при данном анализе используется ряд понятий и коэффициентов.

Численность работников предприятия постоянно изменяется во времени. Движение работников списочного состава характеризуется изменением списочной численности вследствие приема на работу и выбытия по различным причинам.

При статистическом изучении рабочей силы определяется общий объем движения, а также факторы, влияющие на него. Для этого устанавливаются абсолютные и относительные показатели текучести кадров.

Интенсивность оборота кадров характеризуется следующими коэффициентами:

1) коэффициент общего оборота;

2) коэффициент оборота по приему;

3) коэффициент оборота по выбытию;

4) коэффициент текучести;

5) коэффициент замещения [31, с. 200].

Коэффициент общего оборота ( $K_{об.}$ ) рассчитывается по следующей формуле

$$K_{об.} = \frac{T_{пр.} + T_{ув.}}{T_{ср.}} \cdot 100, \quad (1)$$

где  $T_{пр.}$  – численность принятых работников за отчетный период, чел;

$T_{ув.}$  – численность выбывших (уволенных) работников по всем причинам, чел;

$T_{ср.}$  – среднесписочная численность работников, чел.

Коэффициент оборота по приему ( $K_{об.пр.}$ ) рассчитывается по формуле

$$K_{об.пр.} = \frac{T_{пр.}}{T_{ср.}} \cdot 100, \quad (2)$$

Коэффициент оборота по выбытию ( $K_{об.в.}$ ) рассчитывается по формуле

$$K_{об.в.} = \frac{T_{выб.}}{T_{ср.}} \cdot 100, \quad (3)$$

Коэффициент текучести кадров ( $K_{тек.}$ ) рассчитывается по формуле

$$K_{тек.} = \frac{T_{ув.пособств.жел.} + T_{ув.занарушения}}{T_{ср.}} \cdot 100, \quad (4)$$

где  $T_{ув.по\ собств.жел.}$  – численность уволенных работников за отчетный период по собственному желанию, чел;

$T_{ув.по\ наруш.}$  – численность уволенных работников за отчетный период по выявленным нарушениям, чел.

К основным методикам анализа использования труда и заработной платы входят в области производительности труда.

1. Установление уровня производительности труда по предприятию, цехам, и рабочим местам, сопоставление полученных показателей с показателями предыдущих периодов и достигнутыми на аналогичных предприятиях или в цехах.

2. Определение интенсивных и экстенсивных факторов роста производительности труда и на этой основе выявления, классификации и расчета влияния факторов.

3. Исследование качества применяемых норм выработки, их выполнения и влияния на рост производительности труда.

4. Выявление резервов дальнейшего роста производительности и расчет их влияния на динамику продукции.

В области оплаты труда.

1. Проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда.

2. Определение размеров и динамики средней заработной платы

3. Отдельных категорий и профессий работников.

4. Выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты.

5. Изучение эффективности применяемых систем премирования.

6. Исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами производительности труда.

7. Обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты [3, с. 35].

Рыночные отношения предоставили предприятиям и организациям различных форм собственности и хозяйствования максимальную самостоятельность в вопросах оплаты труда при условии, что оплата осуществляется за счет их собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета. В результате на предприятиях появились понятия: «фонд потребления», «средства, направляемые на потребление», а также идентичный ему термин «фонд заработной платы». Фонд потребления включает выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения, культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление, включаются средства фонда оплаты труда (ФОТ или ФЗП). В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы [42, с.119].

В фонд потребления входят, но не включаются в состав средств, направляемых на потребление: затраты на командировочные расходы, надбавки к зарплате взамен суточных работникам, направляемым для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, стоимость спецодежды, спецпитания, выплаты за счет средств фонда социальной защиты, включая

пособия по временной нетрудоспособности, по беременности, по уходу за ребенком, пенсии, возмещение причиненного ущерба, а также расходы за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия [25, с. 220].

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды:

- 1) основная заработная плата;
- 2) дополнительная заработная плата;
- 3) премии, вознаграждения по итогам работы за год [9, с. 10].

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. То есть, может быть, сдельная оплата труда, повременная или контрактная. Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству не должна выплачиваться работникам реже, чем два раза в месяц.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время. Это, например, оплата основного, дополнительного или учебного отпуска; компенсация за неиспользованный отпуск; выплаты выходного пособия при увольнении; выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации; оплата времени выполнения государственных обязанностей; прочие выплаты согласно действующему законодательству. Выплаты работнику дополнительной заработной платы производятся в сроки, определенные действующим законодательством [7, с. 29].

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение 12-ти месячных окладов к сумме, указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В качестве источников вознаграждения за труд на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими с целью повышения их заинтересованности. Так на автоагрегатном заводе разработаны положения об образовании и расходовании единого фонда социальной поддержки и развития (ФСРиП), фонда развития производства (ФРП), резервного фонда, начисления дивидендов. Оно направлено на усиление заинтересованности коллектива работников в конечных результатах работ, получении прибыли [36, с. 99].

Проценты отчисления в фонды определяется Советом директоров по рекомендации генерального директора. Проценты устанавливаются ежеквартально и корректировке в течение этого срока не подлежат. При

изменении фактической чистой прибыли одновременно изменяются суммы фондов.

Абсолютная сумма фондов определяется путем умножения фактической чистой прибыли на утвержденный норматив образования фондов [43, с. 301]. Отчисления в фонды предприятия производит ежеквартально с нарастающим итогом. Единый фонд социального развития и производства используется по смете. Проект использования средств ФСРиП выносится на обслуживание правления ОАО и после его одобрения утверждается генеральным директором. Средства ФСРиП расходуются на улучшение социального положения трудящихся, на приобретение новой техники, проектно-изыскательские работы [51, с. 52].

В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих на предприятии вводится положение о премировании. Премирование рабочих производится по результатам работы за месяц. Рабочие совершившие прогулы лишаются премии полностью. Начисленные премии рабочим выплачиваются не зависимо от состояния расходования фонда заработной платы в целом по подразделению. Премии каждой группе рабочих в бригаде выплачивают в одинаковом размере в процентах к тарифным ставкам за фактически отработанное время. Премирование руководящих работников, ИТР, служащих производится по результатам работы за месяц. Показатели и условия премирования ИТР и служащих устанавливаются руководителями организаций [47, 49].

Рациональное использование фонда заработной платы тесно связано с правильной организацией зарплаты на предприятии, зависит от степени выполнения производственной программы и состояния организации производства и труда, поэтому необходимо, чтобы анализ обеспечивал проверку соответствия размеров использования фонда заработной платы объему выполненной производственной программы, проверку подсчета выполнения плана по объему производства как основы для регулирования расходования фонда зарплаты, определение размера экономии или допущенного перерасхода этого фонда и основных направлений перерасхода, группировку факторов, определяющих фактические соотношения между ростом производительности труда и ростом оплаты труда, разработку конкретных организационно-технических мероприятий, вытекающих из всего материала анализа [26, с. 88].

Для целей анализа следует подбирать, обрабатывать и систематизировать лишь такие материалы и данные, которые обеспечивают возможность выявления степени влияния определенных факторов (положительных или отрицательных) на расходование фонда заработной платы [5, с. 11].

Анализ оплаты труда на предприятии начинают с определения суммы превышения (снижения) расходов на оплату труда персонала предприятия по сравнению с показателями, установленными планом, изучают причины этих отклонений, вырабатывают эффективные решения по их предупреждению [28, с. 174]. Абсолютное отклонение фонда заработной платы

рассчитывают как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и плановым фондом заработной платы в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников [14, с. 102].

Расчет предполагаемого фонда оплаты труда на предприятии

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = 12 \cdot \text{ФЗП}_{\text{пл.месячн.}}, \quad (5)$$

где  $\text{ФЗП}_{\text{пл}}$  – плановый фонд заработной платы на год, рублей;

$\text{ФЗП}_{\text{пл.месячн.}}$  – плановый фонд заработной платы на месяц, рублей.

Расчет предполагаемого фонда оплаты труда с начислениями на предприятии

$$\text{ФЗПН}_{\text{пл}} = \text{ЗП}_{\text{пл.}} + \text{ФН}, \quad (6)$$

где  $\text{ФЗПН}_{\text{пл}}$  – фонда оплаты труда с начислениями на предприятии в год, рублей;

$\text{ФН}$  – плановый фонд начислений на заработную плату, рублей.

Далее, после расчета предполагаемого фонда оплаты труда и оценкой фактически выплаченной заработной платы методикой анализа систем оплаты труда предусмотрено оценить уровень средней заработной платы работников как номинальной, так и выданная на руки.

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Фактически полученная заработная плата – это номинальная заработная плата за минусом удержанного НДФЛ [46, с. 51].

Расчет номинальной средней заработной платы в месяц работников предприятия

$$\text{ЗП}_{\text{средн.номинал}} = \frac{\text{ЗП}_{\text{факт.год.}}}{T_{\text{ср}} \cdot 12}, \quad (7)$$

где  $\text{ЗП}_{\text{средн.номинал}}$  – номинальная средняя заработная плата в месяц на одного работника, рублей;

$\text{ЗП}_{\text{факт.год}}$  – размер фактической начисленной заработной платы работников за год, рублей.

Расчет фактически полученной средней заработной платы в месяц работников предприятия

$$\text{ЗП}_{\text{средн.факт}} = \frac{\text{ЗП}_{\text{факт.год.}} - \sum \text{НДФЛ}}{T_{\text{ср}} \cdot 12}, \quad (8)$$

где  $\text{ЗП}_{\text{средн.факт}}$  – номинальная средняя заработная плата в месяц на одного работника, рублей;

$\text{ЗП}_{\text{факт.год}}$  – размер фактической начисленной заработной платы работников за год, рублей;

$\sum \text{НДФЛ}$  – размер удержанного у сотрудников НДФЛ за год.

Расчет абсолютного отклонения производится по формуле

$$\Delta \text{ФЗЗ}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_{\text{факт}} - \text{ФЗП}_{\text{план}}, \quad (9)$$

где  $\text{ФЗП}_{\text{пл}}$  – плановый фонд заработной платы на год, рублей;

$\text{ФЗП}_{\text{факт.}}$  – фактический фонд заработной платы за год, рублей [39,40].

Поскольку абсолютное отклонение определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции, то по нему нельзя судить об

экономии или перерасходе оплаты фонда заработной платы.

Относительное отклонение фонда заработной платы рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. При этом следует иметь в виду, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Эта зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и суммы отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты [32, с. 315].

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работникам строительных бригад, жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и соответствующая им сумма отпускных) [16, с. 18].

Большое значение при анализе использования фонда заработной платы имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а также о факторах, определяющих их уровень. Поэтому в дальнейшем должны быть проанализированы причины изменения средней зарплаты работников по предприятию, подразделениям, категориям и профессиям.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительности труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли [17, с. 217].

Экономия средств на оплату труда достигается прежде всего в результате снижения трудоемкости производственного процесса, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводственных выплат и ликвидации неоправданного увеличения оплаты труда отдельных работников.

Для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами.

1. Отчетными данными (в сравнении с планом) об объеме производства, численности работающих, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда заработной платы.

2. Отчетными данными (в сравнении с планом) об использовании фонда зарплаты по его составным (структурным) элементам.

3. Данными о состоянии технического нормирования на предприятии.

4. Данными о доплатах за отклонение от нормальных условий работы по причинам.

5. Материалами оперативного контроля, характеризующими состояние тарифной дисциплины на предприятии, и правильность тарификации работ и

рабочих.

6. Материалами, характеризующими законность ряда выплат и доплат, произведенных за отчетный период.

7. Материалами оперативного контроля, касающихся правильности учета выработки рабочих и так далее [24, с. 45].

#### Выводы по разделу 1

Оплата труда это оценка трудовой деятельности человека в денежном эквиваленте. Правильность и объективность данной оценки это стабильность работы любого предприятия. Вся организация оплаты труда на любом предприятии основана на выбранных видах и формах систем оплаты труда.

В пункте 1.1 первой главы рассмотрены теоретические основы выбора формы и вида системы оплаты труда.

В пункте 1.2 описаны основные методики анализа оплаты труда, изучаемые вопросы по каждой из них и источники информации для проведения этого анализа.

Для проведения анализа системы оплаты труда на примере ИП Куликов О.Н., рассмотрев все предложенные методики выбран анализ в области использования рабочей силы. Для анализа кадрового потенциала будут рассмотрены:

- 1) структура персонала ИП Куликов О.Н.;
- 2) образовательный уровень персонала ИП Куликов О.Н.;
- 3) возрастной состав персонала ИП Куликов О.Н.;
- 4) распределение персонала по стажу работы в ИП Куликов О.Н.

Определены следующие коэффициенты, дающие оценку интенсивности оборота кадров:

- 1) коэффициент общего оборота;
- 2) коэффициент оборота по приему;
- 3) коэффициент оборота по выбытию;
- 4) коэффициент текучести;
- 5) коэффициент замещения.

Кроме вопросов в области кадрового потенциала будет проведен анализ в области оплаты труда, глее поэтапно согласно описанной методики.

1. Изучение нормативно-правовой базы начисления заработной платы в ИП Куликов О.Н..

2. определение размеров планового фонда оплаты труда за периоды 2015–2017 гг.

3. Определение размеров фактически начисленный фонд оплаты труда за периоды 2015–2017 гг.

4. Определение размеров и динамики средней заработной платы в общем по предприятию за 2015–2017 гг.

5. Выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты.

6. Исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами доходности предприятия.

## 2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ИП КУЛИКОВ О.Н.

### 2.1 Анализ кадрового потенциала ИП Куликов О.Н.

Куликов Олег Николаевич зарегистрирован как индивидуальный предприниматель с 6 октября 1999 года.

К основным видам деятельности, которую осуществляет ИП Куликов О.Н. относится виде деятельности под номером 45.32 «торговля розничная автомобильными деталями, узлами и принадлежностями».

К дополнительным видам деятельности, которую осуществляет ИП Куликов О.Н. относятся виды деятельности под номерами 45.20.2 «техническое обслуживание и ремонт прочих автотранспортных средств», 47.43 «торговля розничная аудио- и видеотехникой в специализированных магазинах», 47.59.9 «торговля розничная бытовыми изделиями и приборами, не включенными в другие группировки».

Деятельность по основному виду деятельности ИП Куликов О.Н. осуществляет по адресу: улица Мира, 112 в Бирске. Там осуществляется торговля запасными частями к автомобилям и сопутствующими автомобильными принадлежностями. Кроме того, в последние несколько лет, произошло переоборудование части неиспользуемых помещений а автомастерские, где оказываются услуги по ремонту автомобилей, техническому обслуживанию, шиномонтажу, покраске и т. д.

При постановке на учет ИП Куликов О.Н. принял решение, что с общего режима налогообложения он перейдет на упрощенную систему налогообложения. Согласно действующего законодательства, для этого, ему достаточно уведомить налоговую инспекцию. Уведомление «О возможности применения упрощенной системы» приложено в Приложение А.

В данный момент, ИП Куликов О.Н. так же использует упрощенную систему налогообложения с объектом налогообложения «доходы, уменьшенные на величину расходов. В связи с этим, бухгалтером предприятия была принята учетная политика для целей налогообложения. Она утверждена приказом по учреждению №1–А от 09.01.2017 года. (Приложение Б) Учетная политика приводится в соответствии с действующим законодательством, ежегодно.

К основным моментам политики налогообложения на 2017 года в ИП Куликов О.Н., согласно пункта 1, относится возложение обязанностей по ведению бухгалтерского учета на бухгалтера. На данный момент бухгалтер на предприятии одна – Нурисламова С.Н. В ее обязанности входит ведение бухгалтерского учета по всем статьям, сдача отчетности во время во все контролирующие органы, своевременная оплата налогов в бюджеты всех уровней, выплату заработной и исполнение обязанностей налогового агенты (удержание и перечисление налогов на доходы физических лиц), своевременная оплата поставщикам товаров и подрядчикам за предоставление услуг. Кроме того, на бухгалтера возложены обязанности отдела кадров (прием, увольнение, приказы на отпуск, ведение личных карточек и т. д.).

Ведение бухгалтерского учета в ИП Куликов О.Н. осуществляется в «1С». Это облегчает работу бухгалтера, систематизирует данные, дает возможность постоянного контроля за положением дел на предприятии.

Согласно положений ученой политики, записи в книге учета доходов и расходов производятся на основании поступающей первичной документации (счетов-фактур, платежных поручений, актов выполненных работ, расчетных ведомостей, табелей и т. д.). В книге учета доходов и расходов фиксируются все финансово-хозяйственные операции.

Кроме того, учетная политика определяет дату признания получения доходов для УСН. Согласно нее, датой признания доходов является день поступления денежных средств, будь то наличные деньги через кассу от физических лиц (розница), либо через расчетный счет, т. е. датой признания доходов является не дата заключения сделок, а именно факт поступления средств.

Расходами, согласно принятой учетной политики, признаются затраты после их фактической оплаты. Например, определено, что страховые взносы в ПФР и соцстрах начисляются ежемесячно и перечисляются в бюджет до 15 числа следующего за отчетным периодом месяца, а в целях налогообложения принимаются в расходы после их фактической уплаты.

НДФЛ удерживается ежемесячно и перечисляется в бюджет в день выплаты заработной платы. В целях налогообложения учитывается в расходах по мере перечисления налога в бюджет.

Заработная плата начисляется ежемесячно и выплачивается до 10 числа следующего месяца. В целях налогообложения учитывается в составе расходов по мере перечисления денежных средств на карточные счета сотрудников.

При учете материалов, используется метод оценки по средней стоимости.

При учете покупных товаров используется метод оценки по средней стоимости.

При внутреннем перемещении товаров также используется метод средней стоимости, в момент реализации товара согласно прайс-листа применяются розничные цены, действующие на момент продажи.

Так же, в соответствии с принятым нормативным документом, определено учитывать в расходах, в целях налогообложения всю сумму процентов, начисленную по договорной ставке. К расходам, для целей налогообложения, необходимо относить расходы на приобретение материалов (работ и услуг) по мере оплаты. Основанием для, определения данного вида расходов, обязательно должен быть первичный оправдательный документ, подтверждающий осуществление расходной операции по предприятию (платежка, выписка с лицевого счета и т. д.).

В нашем случае, так как речь идет не о производстве продукции, а о ее перепродаже, т. е. приобретении у поставщиков или изготовителей по оптовым ценам, а затем ее реализации очень важно определить порядок их определения для учета расходов в целях налогообложения.

Стоимость товаров, приобретенных для перепродажи, учитывается в составе расходов в целях налогообложения по мере реализации данных товаров

покупателю. Оценка всех реализованных товаров осуществляется по методу средней стоимости.

Материальные расходы учитываются в составе расходов по мере оплаты этих расходов. При этом материальные расходы корректируются на стоимость материалов, не используемых в коммерческой деятельности.

Анализ кадрового потенциала ИП Куликов О.Н. следует начать с изучения организационной структуры. В нашем случае она носит линейный характер. Среднесписочная численность работников учреждения составляет на момент написания выпускной квалификационной работы 28 человек.

Предприятие делится на два отдела: это магазин «АвтоМир» с розничными продажами товаров для автомобилей и автосервиса «АвтоМир» с оказанием услуг населению, связанными с обслуживанием автомобилей. Организационная структура предприятия показана на рисунке 3.



Рисунок 3 – Организационная структура ИП Куликов О.Н.

Кадровый потенциал любого предприятия это основа успеха. Необходимо оценить качество подобранного персонала, дать оценку организации труда и выбранной системы оплаты труда. Если одно из звеньев этой цепи будет ослабленным или неверно разработанным, то итогового результата от деятельности предприятия и ждать не стоит.

Динамку увеличения численности персонала за 2015–2017 годы можно увидеть на рисунке 4.

Как видно по диаграмме в 2015 году численность персонала составляла 18 человек, в 2016 году 23 человека и в 2017 году составила уже 28 человек. С 2015 года численность персонала возросла на 10 человек, что составило рост на 55,56 % к 2015 году.

Рост численности персонала большей своей частью обусловлен открытием автомастерской и немного увеличением торговых площадей и увеличением ассортимента продаваемой продукции.

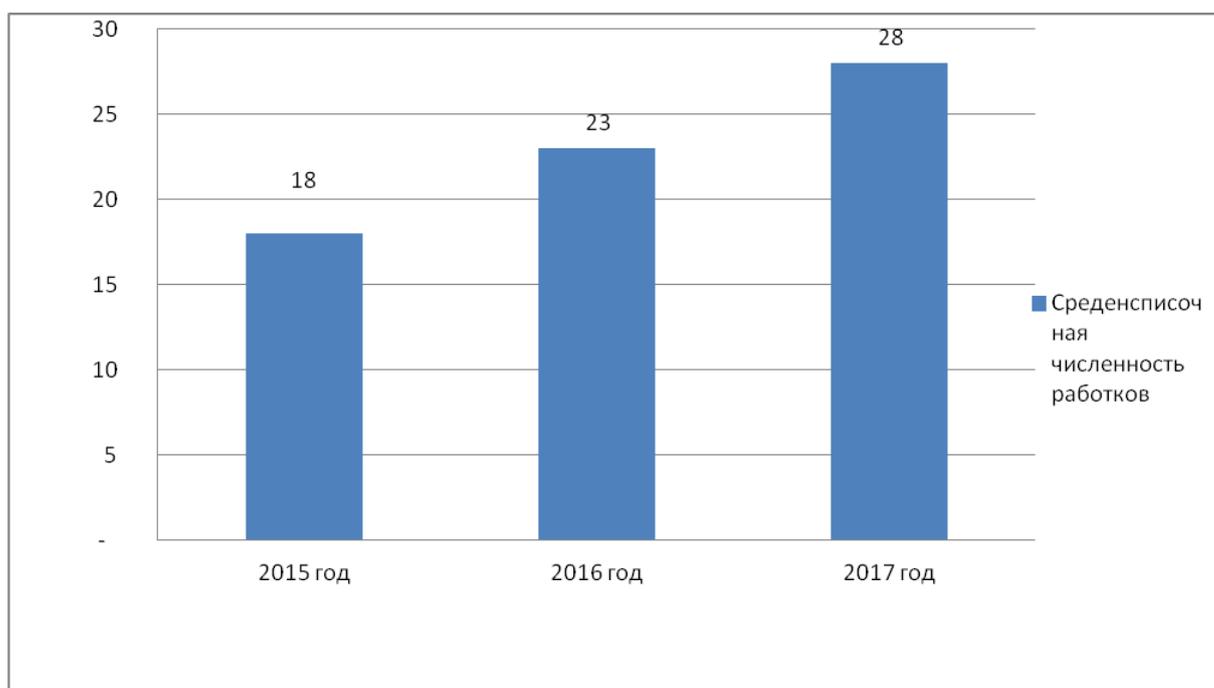


Рисунок 4 – Динамика численности персонала за 2015–2017 гг. ИП Куликов О.Н.

Далее при анализе кадрового потенциала изучают структуру персонала предприятия по полу. В нашем случае, предприятие осуществляет такой вид деятельности, в котором в основном трудятся мужчины, однако женщины в нем тоже трудятся (таблица 1).

Таблица 1 – Структура персонала в ИП Куликов О.Н. за 2015–2017 гг.

Годы	Всего, человек	В том числе по полу	
		Мужчины, человек	Женщины, человек
2015	18	12	6
2016	23	15	8
2017	28	20	8

Далее при анализе кадрового потенциала изучают образовательный уровень персонала. Рассмотрев заполненные карточки была заполнена таблица 2.

Таблица 2 – Образовательный уровень персонала в ИП Куликов О.Н. за 2015–2017 гг.

Годы	Всего, человек	Количество человек			
		Высшее	Среднее специальное	Общее среднее	Неполное среднее
2015	18	5	11	2	0
2016	23	6	15	2	0
2017	28	8	17	3	0

Далее при анализе кадрового потенциала изучают возрастной состав персонала (таблица 3). Следует отметить, что почти 70 % персонала работающего

в ИП Куликов О.Н. младше 35 лет, 40 % коллектива это люди в возрасте от 35 до 50 лет, и совсем небольшой процент составляют люди, возраст которых более 50 лет.

Таблица 3 – Возрастной состав персонала в ИП Куликов О.Н. за 2015–2017 гг.

Показатели	2015 год		2016 год		2017 год	
	Количество, человек	Уд.вес, %	Количество, человек	Уд.вес, %	Количество, человек	Уд.вес, %
18-35	11	61	14	61	16	70
35-50	5	28	7	30	9	39
Старше 50	2	11	2	9	3	13
Итого	18	100	23	100	28	122

Далее при анализе кадрового потенциала изучают распределение персонала по стажу (таблица 4).

Из проведенного анализа видно, что более 52 % персонал в 2017 году уже работаю более 5 лет, 17 % работаю от 3 до 5 лет. Т. е. стаж работы у сотрудников большой. А опыт один из показателей достижения поставленных целей.

Таблица 4 – Распределение персонала по стажу работы в ИП Куликов О.Н. за 2015–2017 гг.

Показатели	2015 год		2016 год		2017 год	
	Количество, человек	Уд.вес, %	Количество, человек	Уд.вес, %	Количество, человек	Уд.вес, %
Распределение персонала по стажу работы						
до 1 года	2	11	5	22	5	22
от 1 до 3 лет	3	17	5	22	7	30
от 3 до 5 лет	3	17	3	13	4	17
от 5 до более	10	56	10	43	12	52
Итого	18	100	23	100	28	122

При анализе кадрового потенциала определяют ряд основных показателей, отражающих динамику движения персонала на предприятии.

К ним относятся:

- 1) коэффициент общего оборота;
- 2) коэффициент оборота по приему;
- 3) коэффициент оборота по выбытию;
- 4) коэффициент текучести;
- 5) коэффициент замещения.

Анализ движения кадров начинается с расчета коэффициента общего оборота за исследуемый период находится по формуле (1).

Коэффициента общего оборота за 2015 год

$$K_{об} = \frac{T_{пр} + T_{ув}}{T_{сп}} \cdot 100 = \frac{3+2}{17,5} \cdot 100 = 28,58\% .$$

В 2015 году коэффициент оборачиваемости составил 28,58 %, так как среднесписочная численность работников за 2015 года составила 17,5 человек, численность принятых на работу сотрудников составила 3 человека и уволенных двое сотрудников.

Коэффициента общего оборота за 2016 год

$$K_{об} = \frac{T_{пр} + T_{ув}}{T_{сп}} \cdot 100 = \frac{5+1}{23} \cdot 100 = 26,08\% .$$

В 2016 году коэффициент оборачиваемости составил 26,087 %, так как среднесписочная численность работников за 2016 года составила 23, численность принятых на работу сотрудников составила 5 человека и уволенных один человек.

Коэффициента общего оборота за 2017 год

$$K_{об} = \frac{T_{пр} + T_{ув}}{T_{сп}} \cdot 100 = \frac{5+1}{28} \cdot 100 = 21,42 .$$

В 2017 году коэффициент оборачиваемости составил 21,42 %, так как среднесписочная численность работников за 2017 года составила 28 человек, численность принятых на работу сотрудников составила 6 человека и уволенных один человек.

Согласно предоставленным данным динамика по движению кадров прослеживается в основном в приеме работников предприятия, в связи с увеличением численности рабочих мест.

Снижение коэффициента оборачиваемости означает положительную динамику в развитии и устойчивости коллектива.

Рассчитаем следующий коэффициент: коэффициент оборота по приему ( $K_{об.пр.}$ ). Он рассчитывается по формуле (2).

Коэффициент оборота по приему за 2015 год

$$K_{об.пр.} = \frac{T_{пр}}{T_{сп}} \cdot 100 = \frac{3}{17,5} \cdot 100 = 17,15 .$$

В 2015 году коэффициент оборота по приему составил 17,15 %, так как среднесписочная численность работников за 2016 года составила 17,5 человек, численность принятых на работу сотрудников составила 3 человека.

Коэффициент оборота по приему за 2016 год:

$$K_{об.пр.} = \frac{T_{пр}}{T_{сп}} \cdot 100 = \frac{5}{23} \cdot 100 = 21,73 .$$

В 2015 году коэффициент оборота по приему составил 21,73 %, так как среднесписочная численность работников за 2016 года составила 23 человека, численность принятых на работу сотрудников составила 5 человека.

Коэффициент оборота по приему за 2017 год:

$$K_{об.пр.} = \frac{T_{пр}}{T_{сп}} \cdot 100 = \frac{5}{28} \cdot 100 = 17,85\% .$$

В 2017 году коэффициент оборота по приему составил 17,85 %, так как среднесписочная численность работников за 2017 года составила 28 человек, численность принятых на работу сотрудников составила 5 человека.

Согласно предоставленным данным динамика по движению кадров прослеживается в увеличении приема персонала, в связи с увеличением численности рабочих мест.

Снижение коэффициента оборачиваемости означает положительную динамику в развитии и устойчивости коллектива.

Следующий коэффициент, рассчитываемый при анализе движения кадров: коэффициент оборота по выбытию ( $K_{об.в.}$ ), рассчитываемый по формуле (3).

Коэффициента выбытия за 2015 год

$$K_{об.пр.} = \frac{T_{выб.}}{T_{сп.}} \cdot 100 = \frac{2}{17,5} \cdot 100 = 11,43\% .$$

В 2015 году коэффициент выбытия составил 11,43 %, так как среднесписочная численность работников за 2015 года составила 17,5 человек, численность выбывших работников составила 2 человека.

Следующий коэффициент, рассчитываемый при анализе движения кадров: коэффициент оборота по выбытию ( $K_{об.в.}$ ), рассчитываемый по формуле (3).

Коэффициента выбытия за 2016 год

$$K_{об.пр.} = \frac{T_{выб.}}{T_{сп.}} \cdot 100 = \frac{1}{23} \cdot 100 = 4,35\% .$$

В 2016 году коэффициент выбытия составил 4,35 %, так как среднесписочная численность работников за 2016 года составила 23 человек, численность выбывших работников составила один человек.

Коэффициента выбытия за 2017 год

$$K_{об.пр.} = \frac{T_{выб.}}{T_{сп.}} \cdot 100 = \frac{1}{28} \cdot 100 = 3,57\% .$$

В 2017 году коэффициент выбытия составил 3,57 %, так как среднесписочная численность работников за 2017 года составила 28 человек, численность выбывших работников составила один человек.

Как видно из движения размера коэффициента выбытия, его уменьшение означает стабильность коллектива.

На рисунке 5 наглядно видно динамику движения по кадрам в ИП Куликов О.Н. Коэффициент приема в 2015 году составлял 17,15 %, далее после увеличения штата он значительно вырос (на 26,7 %), а затем в 2017 году стал стабилизироваться, так как среднесписочная численность также как и прием персонала увеличился (работники были приняты в начале года).

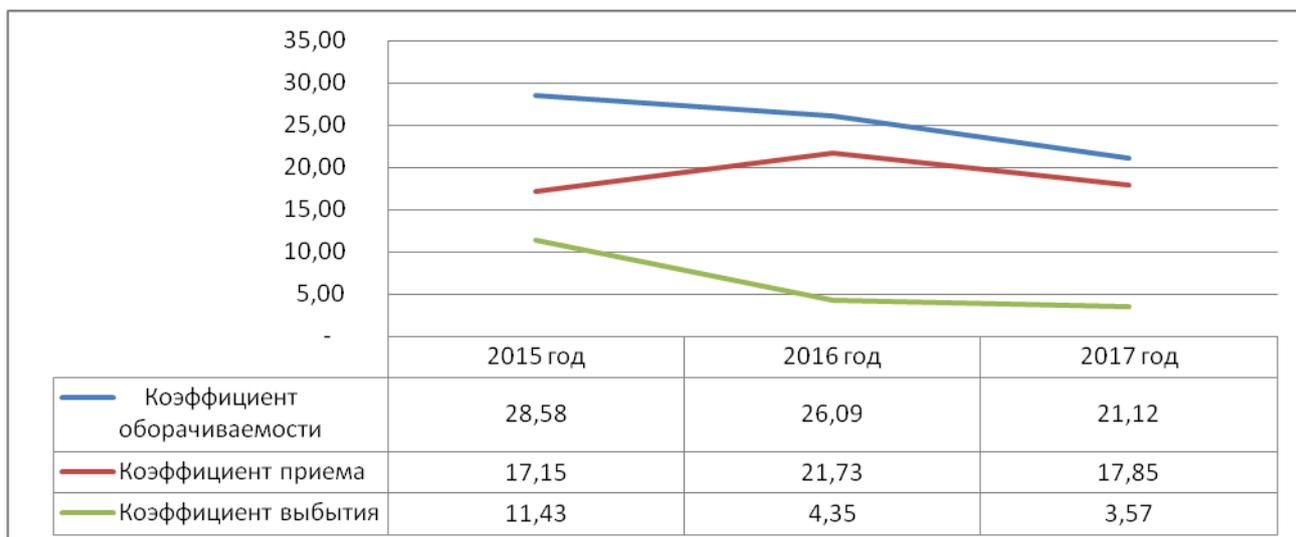


Рисунок 5 – Показатели движения кадров за 2015–2017 гг. ИП Куликов О.Н.

Коэффициент выбытия в 2015 году составлял 11,43 %, далее в связи с тем что работник уволился только один, а среднесписочная численность возросла упал на 61,94 %, а затем в 2017 году снова упал по тем же причина еще на 17,93 %.

Что же касается коэффициента оборачиваемости в котором участвуют как показатели по выбытию, так и показатели по приему к среднесписочной численности, то следует отметить, что он снижается. Все равно перевес взял тот факт, что численность персонала увеличивается выбытие персонала отсутствует.

Далее, по методике анализа движения кадров идет коэффициент текучести кадров ( $K_{\text{тек.}}$ ) рассчитывается по формуле (4).

При расчет этого коэффициента следует отметить, что на исследуемом предприятии все увольнения происходили по собственному желанию.

Коэффициент текучести кадров за 2015 год

$$K_{\text{тек.}} = \frac{T_{\text{ув.пособств.жел}} + T_{\text{ув.занарушения}}}{T_{\text{ср}}} \cdot 100 = \frac{2+0}{17,5} \cdot 100 = 11,43 \%$$

Коэффициент текучести кадров за 2016 год

$$K_{\text{тек.}} = \frac{T_{\text{ув.пособств.жел}} + T_{\text{ув.занарушения}}}{T_{\text{ср}}} \cdot 100 = \frac{1+0}{23} \cdot 100 = 4,35 \%$$

Коэффициент текучести кадров за 2017 год

$$K_{\text{тек.}} = \frac{T_{\text{ув.пособств.жел}} + T_{\text{ув.занарушения}}}{T_{\text{ср}}} \cdot 100 = \frac{1+0}{28} \cdot 100 = 3,57 \%$$

Коэффициент текучести кадров уменьшился в течение трех лет на 68,77 %. Это говорит о стабильности кадровой политики предприятия. Работать в ИП Куликов О.Н идут, а увольняются крайне редко. При этом, следует отметить, что увеличение штатной численности работников с 18 до 28 человек (на 55,56 %) всего за два года свидетельствует о перспективах развития данного предприятия.

## 2.2 Анализ существующей системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.

К нормативно-правовым документам ИП Куликов О.Н. относится Положение об оплате труда работников ИП Куликов О.Н.(Приложение В), утвержденного директором 01.03.2016 года приказом № 8.

По трудовому законодательству трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения могут регулируются также коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Основанием для начисления и выплаты заработной платы работнику является выполнение им определенной трудовой функции, обусловленной трудовым договором или соглашением. В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

1. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением;

2. Предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции;

3. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

Работник обязуется.

1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2. Лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию [33, с. 111].

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 (дополняющая функция).

Трудовой договор – составляющая организационно-распорядительная документации работодателя. «Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах». Прием на работу оформляется приказом работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы [38, с. 32].

На предприятии с каждым работником составляет трудовой договор, в котором работник собственноручно указывает, что второй экземпляр трудового договора получил. На каждого работника учреждения, а точнее на каждую должность составлена должностная инструкция, которую утвердил руководитель. В трудовом договоре так же идет ссылка на должностную инструкцию, относящуюся к каждому работнику. Именных должностных инструкции в учреждении нет.

Типовой трудовой договор разработан (Приложение Г).

Основным для каждого работника пунктом в трудовом договоре является пункт об оплате труда. На предприятии в данном пункте при приеме на работу прописываются следующие обязательные составляющие оплаты труда:

- 1) должностной оклад;
- 2) уральский коэффициент.

Кроме обязательных выплат работникам могут устанавливаться и другие выплаты, например такие как:

- 1) выплата за интенсивности оплаты труда;
- 2) выплата за стаж.

Выплаты, такие как интенсивность оплаты труда устанавливаются индивидуально для каждого работника, в зависимости от сложности выполняемой работы. Данное решение принимается директором ИП Куликов О.Н.

При приеме на работу устанавливаются все индивидуальные платежи работника и прописываются в трудовом договоре, а затем в случае их изменения составляется дополнительное соглашение об изменениях.

Таким образом, к документам которые регулируют оплату труда и налогообложения оплаты труда относится Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ, Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117–ФЗ, Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223–ФЗ. Далее идут федеральные законы: от 06.12.2011 № 402–ФЗ «О бухгалтерском учете», Федеральный закон от 19.06.2000 № 82–ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Федеральный закон от 24.07.2009 № 212–ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», Федеральный закон от 24.07.1998 № 125–ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»», нормативно-правовые документы учреждения [34, с. 190].

Основным документом, на основании которого и формируется расчет заработной платы является штатное расписание, утвержденное в магазине.

В таблице 5 показано утвержденное штатное расписание на 2015 год.

Таблица 5 – Штатное расписание ИП Куликов О.Н. на 2015 г.

Наименование должности, источник финансирования	Кол. ед.	Оклад, руб.	Районный коэффициент	Всего ФОТ за месяц на 1 ед.	Всего ФОТ за месяц
Директор	1	25 000,00	3 750,00	28 750,00	28 750,00
Заведующий складом	1	20 000,00	3 000,00	23 000,00	23 000,00
Заведующий магазином	1	20 000,00	3 000,00	23 000,00	23 000,00
Менеджер	1	16 000,00	2 400,00	18 400,00	18 400,00
Продавец	7	12 000,00	1 800,00	13 800,00	96 600,00
Водитель	1	11 000,00	1 650,00	12 650,00	12 650,00
Бухгалтер	1	14 000,00	2 100,00	16 100,00	16 100,00
Рабочий	2	7 500,00	1 125,00	8 625,00	17 250,00
Уборщица	3	7 500,00	1 125,00	8 625,00	25 875,00
	<b>18,00</b>	<b>133 000,00</b>	<b>19 950,00</b>	<b>152 950,00</b>	<b>261 625,00</b>

Как видно из штатного расписания, количество сотрудников, включая директора составило 18 человек. Фонд заработной платы за месяц 152 950,00 рублей. Воспользуемся формулой (5)

$$\text{ФЗП}_{\text{шт}} = 12 \cdot 261\,625,00 = 3139,5 \text{ тыс. рублей.}$$

Предполагаемый фонд оплаты труда на 2015 год составил 3139,5 рублей.

Расчет предполагаемого фонда оплаты труда с начислениями на предприятии на 2015 год

$$\text{ФЗПН}_{\text{шт}} = 3139,5 + 948,13 = 4087,63 \text{ тыс. рублей.}$$

Рассмотрим штатное расписание на 2016 год (таблица 6).

Таблица 6 – Штатное расписание ИП Куликов О.Н. на 2016 г.

Наименование должности, источник финансирования	Кол. ед.	Оклад, руб.	Р/к-т	Всего ФОТ за месяц	Всего ФОТ за месяц
Директор	1	30 000,00	4500,00	34 500,00	34 500,00
Заведующий складом	1	23 000,00	3450,00	26 450,00	26 450,00
Заведующий магазином	1	23 000,00	3450,00	26 450,00	26 450,00
Заведующий гаражом	1	23 000,00	3450,00	26 450,00	26 450,00
Менеджер	2	17 000,00	2550,00	19 550,00	39 100,00
Продавец	7	12 500,00	1875,00	14 375,00	100 625,00
Водитель	1	12 000,00	1800,00	13 800,00	13 800,00
Автослесарь	3	16 000,00	2400,00	18 400,00	55 200,00
Автомойщик	1	11 000,00	1650,00	12 650,00	12 650,00
Бухгалтер	1	16 500,00	2475,00	18 975,00	18 975,00
Рабочий	1	10 000,00	1500,00	11 500,00	11 500,00
Уборщица	3	9000,00	1350,00	10 350,00	31 050,00
	<b>23,00</b>	<b>203 000,00</b>	<b>30 450,00</b>	<b>233 450,00</b>	<b>396 750,00</b>

Как видно из штатного расписания на 2016 год, количество сотрудников увеличилось на 5 единиц и составило 23 человека. Общий фонд заработной платы за месяц составил 396 750,00 рублей. Рост предполагаемого фонда заработной платы к показателям 2015 году составил 135 125,00 рублей (51,63 %).

Для расчета планируемого фонда оплаты труда на предприятии в год воспользуемся снова формулой (5)

$$\text{ФЗП}_{\text{шт}} = 12 \cdot 396750,00 = 4761,0 \text{ тыс. рублей.}$$

Следовательно, предполагаемый фонд оплаты труда на 2016 год составил 4761,0 рублей. С учетом обязательных страховых платежей (30,2 %), которые ИП Куликов обязан платить за своих работников, предполагаемый фонд оплаты труда с начислениями находится по формуле (6).

Расчет предполагаемого фонда оплаты труда с начислениями на предприятии на 2016 год

$$\text{ФЗПН}_{\text{шт}} = 4761,00 + 1437,82 = 6198,82 \text{ тыс. рублей.}$$

Рассмотрим штатное расписание на 2017 год (таблица 7).

Таблица 7 – Штатное расписание ИП Куликов О.Н. на 2017 г.

Наименование должности, источник финансирования	Кол. ед.	Оклад, руб.	Районный коэффициент	Всего ФОТ за месяц	Всего ФОТ за месяц
Директор	1	32 000,00	4800,00	36 800,00	36 800,00
Заведующий складом	1	23 000,00	3450,00	26 450,00	26 450,00
Заведующий магазином	1	23 000,00	3450,00	26 450,00	26 450,00
Заведующий гаражом	1	23 000,00	3450,00	26 450,00	26 450,00
Менеджер	2	17 000,00	2550,00	19 550,00	39 100,00
Продавец	7	14 000,00	2100,00	16 100,00	112 700,00
Водитель	1	13 000,00	1950,00	14 950,00	14 950,00
Автослесарь	6	16 000,00	2400,00	18 400,00	110 400,00
Автомойщик	3	11 000,00	1650,00	12 650,00	37 950,00
Бухгалтер	1	18 000,00	2700,00	20 700,00	20 700,00
Рабочий	1	11 000,00	1650,00	12 650,00	12 650,00
Уборщица	3	9000,00	1350,00	10 350,00	31 050,00
	<b>28,00</b>	<b>210 000,00</b>	<b>31 500,00</b>	<b>241 500,00</b>	<b>495 650,00</b>

Как видно из штатного расписания на 2017 год, количество сотрудников увеличилось на 5 единиц и составило 28 человека. Общий фонд заработной платы за месяц составил 495 650,00 рублей. Рост предполагаемого фонда заработной платы к показателям 2016 году составил 989 000,00 рублей (24,93 %).

Для расчета планируемого фонда оплаты труда на предприятии в год воспользуемся снова формулой (5)

$$\text{ФЗП}_{\text{шт}} = 12 \cdot 495650,00 = 5947800,00 \text{ рублей} = 5947,8 \text{ тыс. рублей.}$$

Следовательно, предполагаемый фонд оплаты труда на 2017 год составил 5947,8 рублей. С учетом обязательных страховых платежей (30,2 %), которые

ИП Куликов О.Н. обязан платить за своих работников, предполагаемый фонд оплаты труда с начислениями находится по формуле (6).

Расчет предполагаемого фонда оплаты труда с начислениями на предприятии на 2017 год

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = 5947,8 + 1796,24 = 7744,00 \text{ тыс. рублей.}$$

Проанализировав предполагаемые фонды оплаты труда на 2015–2017 годы видно, объем расходов по данной статье увеличивается, рос ФЗП<sub>пл</sub> в 2016 году произошел не только из-за увеличения сотрудников, но и из-за того, что ИП Куликов О.Н. повысил заработную плату работникам. В 2017 году увеличение ФЗП<sub>пл</sub> произошло исключительно из-за увеличения сотрудников (только директор поднял себе заработную плату на 2000 рублей).

На рисунке 6 наглядно показано, сколько из общего предполагаемого фонда оплаты труда занимает та или иная должность.

Например, предполагаемый фонд оплаты труда продавцов, в течение всех трех лет самый большой и размер его только увеличивается. С его размером соотносятся только в 2017 году размер предполагаемого начисленного фонда оплаты труда автослесарей.

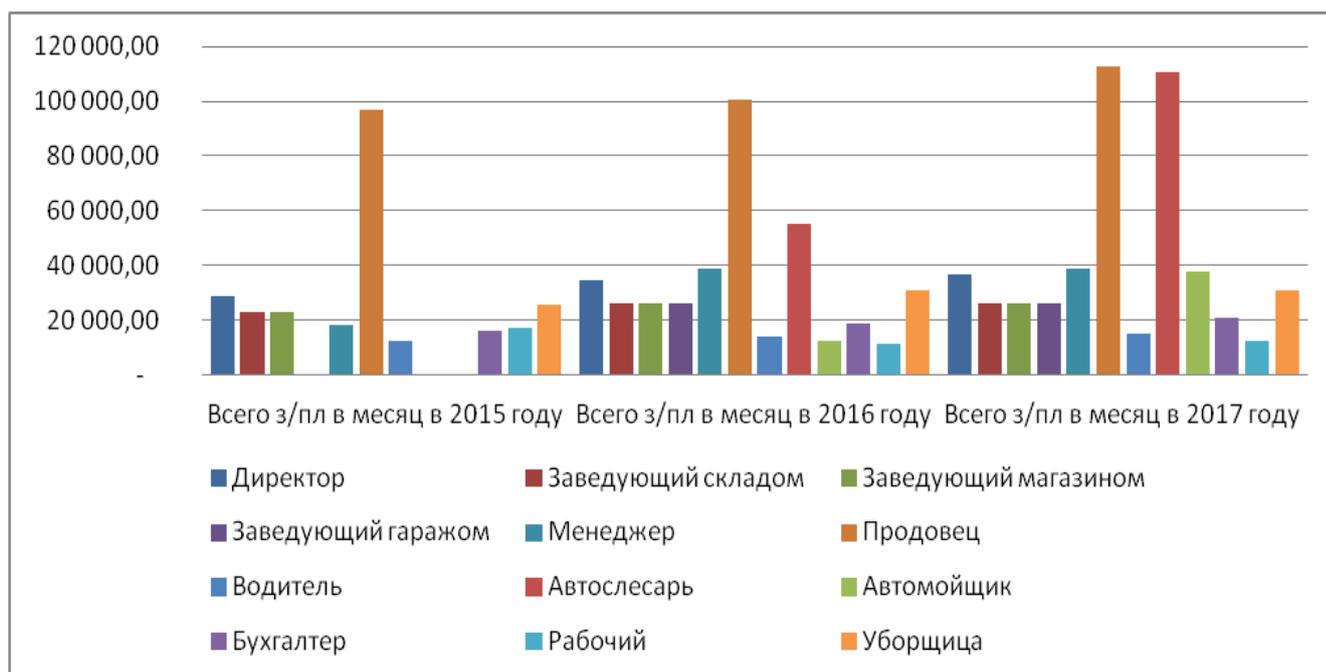


Рисунок 6 – Объем предполагаемого фонда оплаты труда в разрезе по должностям за 2015–2017 гг. ИП Куликов О.Н

Для того, что бы далее провести анализ существующей системы оплаты труда в ИП Куликов О.Н. необходимо собрать данные о фактически выплаченной заработной плате работников и в различные страховые фонды (таблица 8).

Как видно рост начисленной заработной платы увеличился в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 1633,5 рублей, что составило рост 52,96 %, в 2017 году по сравнению с 2017 годом на 1174,8, что составило 24,90 %.

Таблица 8 – Фонд начисленной заработной платы за 2015–2017 гг.

Состав начисленной заработной платы	2015 год	2016 год	2017 год
	сумма, тыс. руб.	сумма тыс. руб.	сумма тыс. руб.
Фонд начисленной заработной платы, всего, в том числе	3084,50	4718,00	5892,80
Выплачено сотрудникам	2727,20	4157,70	5183,42
Удержано и переведено НДФЛ	357,31	560,30	709,38

Однако, это вовсе не показатель роста величины номинальной и реальной заработной платы сотрудников.

Далее по методике анализа предполагается найти размер номинальной и реальной заработной платы сотрудников за исследуемый период.

Расчет номинальной средней заработной платы в месяц на одного работника производится по формуле (7).

Номинальная средняя заработная плата в месяц на одного работника в 2015 году

$$ЗП_{\text{средн. номинал}} = \frac{3084500}{17,5 \cdot 12} = 14688,1.$$

Номинальная средняя заработная плата в месяц на одного работника в 2016 году

$$ЗП_{\text{средн. номинал}} = \frac{4718000}{23 \cdot 12} = 17094,20.$$

Номинальная средняя заработная плата в месяц на одного работника в 2017 году

$$ЗП_{\text{средн. номинал}} = \frac{5892800}{28 \cdot 12} = 17538,10.$$

Фактически полученная средняя заработная плата в месяц одного работника предприятия определяется по формуле (8).

Фактически полученная средняя заработная плата в месяц одного работника предприятия в 2015 году

$$ЗП_{\text{средн. факт}} = \frac{3084500 - 357,31}{17,5 \cdot 12} = 12986,64.$$

Фактически полученная средняя заработная плата в месяц одного работника предприятия в 2016 году

$$ЗП_{\text{средн. факт}} = \frac{4718 - 560,30}{23 \cdot 12} = 15064,13.$$

Фактически полученная средняя заработная плата в месяц одного работника предприятия в 2017 году

$$ЗП_{\text{средн. факт}} = \frac{5\,892\,800 - 709,38}{28 \cdot 12} = 15\,426,83.$$

Соберем данные по средним заработным платам за исследуемый период в таблицу и проанализируем (таблица 12).

Таблица 9 – Средняя заработная плата работников за 2015–2017 гг.

Состав начисленной заработной платы	2015 год	2016 год		2017 год	
	сумма, тыс. руб.	сумма тыс. руб.	% к предыдущему году	сумма тыс. руб.	% к предыдущему году
Номинальная средняя заработная плата	14 688,10	170 094,20	16,38	17 538,10	2,60
Фактическая средняя заработная плата (без НДФЛ)	12 986,64	150 064,13	15,99	15 426,83	2,41

На рисунке 9 изображен график изменения средней заработной платы за 2015–2017 гг. По нему видно что номинальная и фактически полученная заработная плата практически идут параллельно, следовательно большой разницы в процентах их изменения нет.

Средняя заработная в 2016 году плата увеличилась по сравнению с 2015 годом на 2 406,1 рублей, что составило 16,38 %, в 2017 году средняя заработная плата увеличилась на 443,90 рублей, что составило 2,60 %.

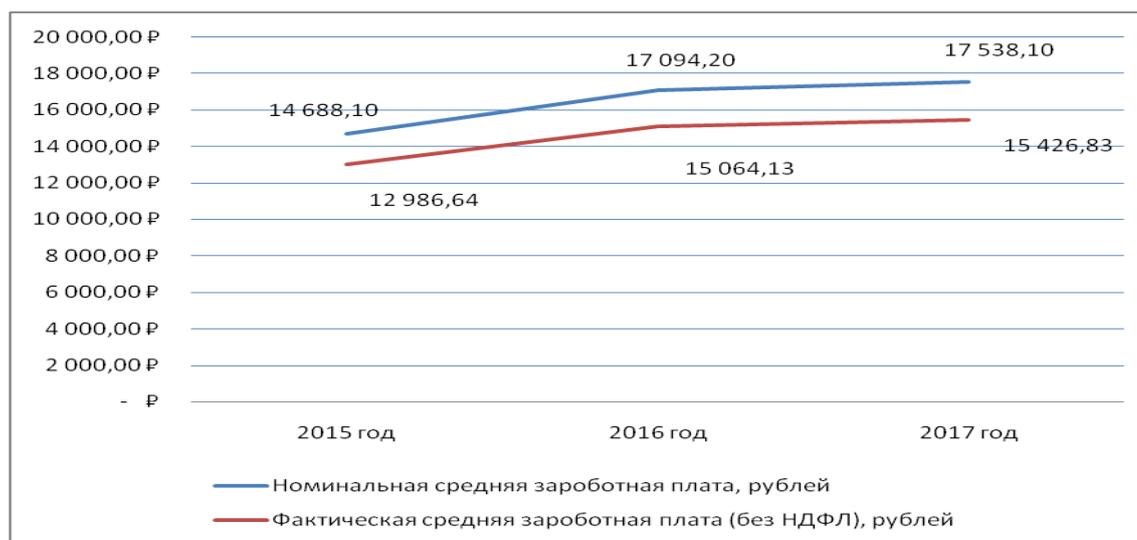


Рисунок 7 – График изменения средней заработной платы за 2015–2017 гг.

Следует отметить, что в целом по стране средняя зарплата в 2017 году составила 35 845,00 рублей. Это на 1834,00 рубля больше, чем в 2016 году. Однако, что касается Республики Башкортостан, где находится наше исследуемое предприятие, средняя заработная плата составила 26 998,00 рублей (это 75,32 % от средней по стране).

Сравним среднюю заработную плату работников учреждения со средней по Республике Башкортостан получаем, что в ИП Куликов О.Н. средняя заработная плата на 9459,9 рублей меньше, т. е. на 35,04 % меньше. Следовательно, к одной из проблем выявленных в ходе анализа заработной платы является ее размер, в сравнении с средней по Республике Башкортостан.

Далее осуществим расчет абсолютного отклонения фактической заработной платы и планируемой по формуле (9).

Абсолютное отклонение 2015 года

$$\Delta\text{ФФЗ}_{\text{абс}} = 3084,50 - 3139,50 = -55,00 \text{ (тыс. рублей).}$$

Абсолютное отклонение 2016 года

$$\Delta\text{ФФЗ}_{\text{абс}} = 4718,00 - 4761,00 = -43 \text{ (тыс. рублей).}$$

Абсолютное отклонение 2017 года

$$\Delta\text{ФФЗ}_{\text{абс}} = 5892,8 - 5947,8 = -55 \text{ (тыс. рублей).}$$

Сопоставив размер фонда планируемой заработной платы за исследуемый период и фактически начисленной следует, что разница совсем не велика (таблица 10). Причинами абсолютного отклонения являются отсутствие работника на работе и как следствие не оплаченный период работы. Причина отсутствия одна – больничный. Кроме того следует отметить, что значение показателя с минусом, следовательно, это не превышение планируемого фонда оплаты труда, а экономия.

Таблица 10 – Планируемый фонд оплаты труда и фактический фонд оплаты труда работников за 2015–2017 гг.

Состав начисленной заработной платы	2015 год	2016 год	2017 год
	сумма, тыс. руб.	сумма тыс. руб.	сумма тыс. руб.
Фонд планируемой заработной платы	3139,50	4761,00	5947,80
Фонд начисленной заработной платы	3084,50	4718,00	5892,80
Разница	55,00	43,00	55,00

Далее найдем долю в общих расходах, понесенных на заработную плату и начисления на нее. Соберем все анализируемые данные (таблица 11).

Как видно, из таблицы 11 и рисунка 8, расходы на заработную плату и начисления на нее растут ежегодно. В 2015 году доля расходов на заработную плату и начисления на нее составляли 21,25 % от общего объема расходов. В

2016 году доля расходов на заработную плату и начисления на нее составляли 29,84 % от общего объема расходов.

Таблица 11 – Расходы ИП Куликов О.Н. за 2015–2017 гг.

Период	2015 год	2016 год	2017 год
Расходы (тыс. рублей), в том числе	18 903,47	20 584,98	27 435,00
Фактическая начисленная заработная плата	3084,50	4718,00	5892,80
Начисления на заработную плату в страховые фонды	931,52	1424,84	1779,63
Прочие расходы	14 887,45	14 442,14	19 762,57

В 2017 году доля расходов на заработную плату и начисления на нее составляли 8,65 % от общего объема расходов. Однако здесь следует отметить, что если бы объем прочих расходов остался на уровне прошлого года и составил 14 442,14 тыс. рублей то доля расходов на заработную плату и начисления на нее составляли бы уже 34,69 % от общего объема расходов.



Рисунок 8 – Расходы ИП Куликов в разрезе по видам за 2015–2017 гг.

Сравним теперь рост доходов ИП Куликов за то же период и рост заработной платы в расходах за исследуемый период. Для этого проведем анализ финансово хозяйственной деятельности ИП Куликов О.Н. за исследуемый период 2015–2017 гг.

Объем полученных доходов и расходов за определенные периоды, возможно увидеть в сдаваемых налоговых декларациях в связи с применением упрощенной системы налогообложения за определенные периоды. (Приложения Д, Е)

Проведем анализ полученных доходов, подтвержденных расходах и уплачиваемых в связи с этим налогов за 2015–2017 гг.

Данные о фактических доходах ИП Куликов О.Н. отражены в таблице 12.  
Таблица 12 – Фактические доходы ИП Куликов О.Н. за 2015–2017 гг.

1	Доходы (тыс. рублей), в том числе	2015 год	2016 год	2017 год
			21 535,81	23 390,43
1.1.	Розничная торговля запасными частями, тыс. рублей	13 370,81	13 954,12	14 595,51
1.2.	Розничная торговля сопутствующими автомобильными товарами, тыс. рублей	4 315,00	4 242,00	4 721,54
1.3.	Ремонт автомобилей, шиномонтаж и техническое обслуживание, тыс. рублей	3 850,00	5 194,31	9 151,34

Исходя из данных видно, что общий доход предприятия растет. На 2015 год он составлял 21 535,81 тыс. рублей, в 2016 году 23 390,43 тыс. рублей, в 2017 году 28 468,39 рублей.

По фактическим показателям в 2016 году по сравнению с 2015 годом доход ИП Куликов О.Н. вырос на 1854,62 рублей, что составило 8,61 %.

По фактическим показателям в 2017 году по сравнению с 2016 годом доход ИП Куликов О.Н. вырос на 5077,96 рублей, что составило 21,71 %.

Данный рост доходной части обусловлен работой автомастерской, которая на полную стала работать с 2016 года. В 2015 году ее доход составил 3850,00 тыс. рублей, а в 2017 году уже 9151,34 тысяч рублей.

На рисунке 9 отражена динамика изменения доходов в период с 2015 по 2017 годы, в разрезе по осуществляемым видам деятельности.

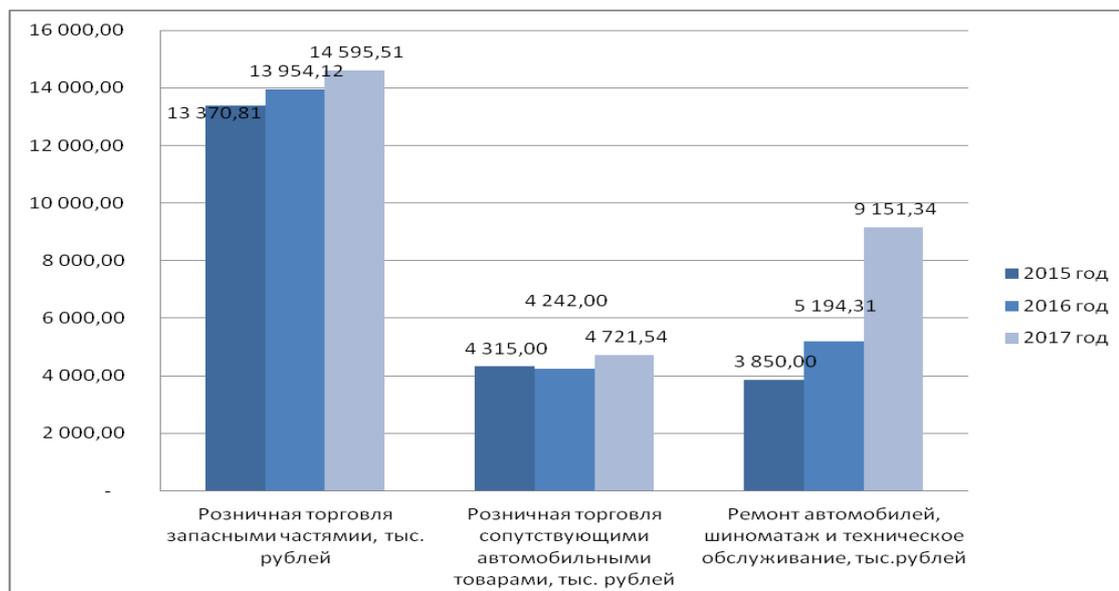


Рисунок 9 – Динамика изменения доходов в период с 2015 по 2017 годы, в разрезе по осуществляемым видам деятельности

Проведем такой же анализ по расходам предприятия. Данные о фактических расходах ИП Куликов О.Н. отражены в таблице 13.

Таблица 13 – Фактические расходы ИП Куликов О.Н. за 2015–2017 гг.

Период	2015 год	2016 год	2017 год
Расходы (тыс. рублей)	18 903,47	20 584,98	27 435,00

На рисунке 10 отражена динамика изменения расходов в период с 2015 по 2017 годы.

Расходы предприятия в течении этих трех лет росли, и следует отметить что основной рост пришелся на 2017 год. В 2017 году ИП Куликов О.Н. осуществляло закупку дорогостоящего оборудования для ремонта автомобилей и их диагностирования. Роста расходов в 2016 год по сравнению с 2015 годом составил 1681,51 тыс. рублей (8,89 %), в 2017 году по сравнению с 2016 годом составил 6 850,02 тыс. руб. (33,28 %).

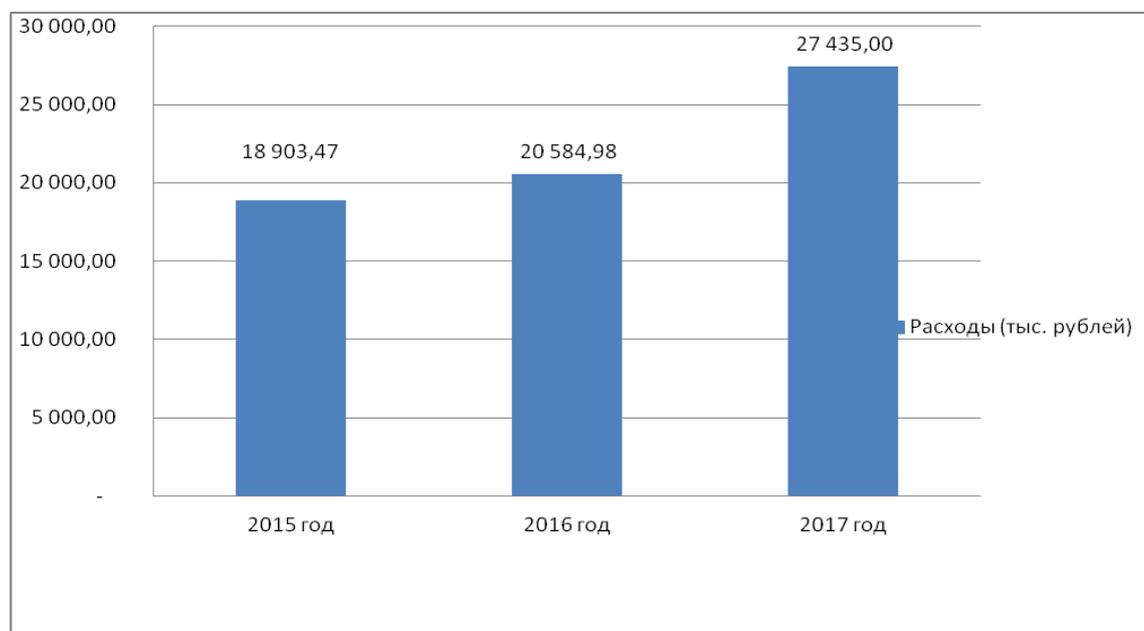


Рисунок 10 – Динамика изменения расходов в период с 2015 по 2017 годы

Сумма исчисленного ежегодного налога в 2015–2017 годах составила 394,85 тыс. рублей, 420,82 тыс. рублей, 155,01 тыс. рублей (таблица 14).

Таблица 14 – Исчисленный налог УСН по ИП Куликов О.Н. за 2015–2017 гг.

Период	2015 год	2016 год	2017 год
Исчисленный налог (тыс. рублей)	394,85	420,82	155,01

Однако, следует отметить, что в 2017 году ИП Куликов О.Н. заплатил не исчисленные 155,01 тыс. рублей по схеме «Доходы минус расходы умноженные

на 15 %». А сумму равную 1 % от доходов, так как сумма исчислено к уплате налога не должна превышать 1 % от суммы доходов. Сумм налога к уплате составила 284,68 рублей.

Проанализировав деятельность предприятия можно сделать вывод о том, что предприятие ИП Куликов О.Н. действующие и динамично развивающиеся предприятие по оказанию услуг розничной торговли товарами для автомобилей и услуг автосервиса. Материальная база его постоянно обновляется, количество персонала увеличивается.

Таким образом соберем доходы и расходы, в том числе заработную плату в одну таблицу (таблица 15).

Согласно проведенного исследования по последнему пункту методики анализа заработной платы, а именно исследование темпов роста заработной платы к темпам доходности предприятия выявлено, что динамика есть и рост наблюдается.

Таблица 15 – Доходы и расходы ИП Куликов О.Н. за 2015–2017 гг.

Период	2015 год	2016 год		2017 год	
	(тыс. рублей)	(тыс. рублей)	%	(тыс. рублей)	%
Доходы	21 535,81	23 390,43	8,61	28 468,39	21,71
Расходы, в том числе	18 903,47	20 584,98	8,90	27 435,00	33,28
Заработная плата и начисления на нее	4 016,02	6 142,84	52,96	7 672,43	24,90

Большой скачок роста заработной платы произошел в 2016 году, в 2017 году он уменьшился в два раза с 52,96 % до 24,9 %, но он продолжается и соответствует ростам доходности предприятия.

## Выводы по разделу 2

Во второй главе дипломной работы была дана оценка финансово-хозяйственной деятельности предприятия, осуществлен анализ кадрового потенциала ИП Куликов О.Н. Согласно выбранной методики были изучены вопросы структуры, образовательного уровня, возрастного состава и распределение по стажу персонала ИП Куликов О.Н.

Исходя из проанализированных данных видно, что общий доход предприятия растет. На 2015 год от составлял 21 535 ,81 тыс. рублей, в 2016 году 23 390,43 тыс. рублей, в 2017 году 28 468,39 рублей.

По фактическим показателям в 2016 году по сравнению с 2015 годом доход ИП Куликов О.Н. вырос на 1854,62 рублей, что составило 8,61 %.

По фактическим показателям в 2017 году по сравнению с 2016 годом доход ИП Куликов О.Н. вырос на 5077,96 рублей, что составило 21,71 %.

Данный рост доходной части обусловлен работой автомастерской, которая на полную стала работать с 2016 года. В 2015 году ее доход составил 3850,00 тыс. рублей, а в 2017 году уже 9151,34 тысяч рублей.

Выявлено, что женщин в коллективе всего около 30 %. Это обусловлено спецификой упреждения. Образовательный уровень в среднем средне-специальный, с неполным средним образованием персонала нет. Следует отметить, что почти 70 % персонала работающего в ИП Куликов О.Н. младше 35 лет, 40 % коллектива это люди в возрасте от 35 до 50 лет, и совсем небольшой процент составляют люди, возраст которых более 50 лет. Из проведенного анализа распределения по стажу видно, что более 52 % персонала в 2017 году уже работают более 5 лет, 17 % работают от 3 до 5 лет.

Численность персонала, исследуемого предприятия в 2015 году составляла 18 человек, в 2016 году 23 человека и в 2017 году составила уже 28 человек. С 2015 года численность персонала возросла на 10 человек, что составило рост на 55,56 % к 2015 году. Рост численности персонала большей своей частью обусловлен открытием автомастерской и немного увеличением торговых площадей и увеличением ассортимента продаваемой продукции.

Так же при изучении вопроса кадрового анализа были найдены показатели: коэффициент общего оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести. Согласно вычисленных коэффициентов по движению кадров динамика прослеживается в увеличении приема персонала, в связи с увеличением численности рабочих мест и положительную динамику в развитии и устойчивости коллектива.

Вторым вопросом анализа стал анализ существующей системы оплаты труда ИП Куликов О.Н. Рассмотрены следующие вопросы: изучение нормативно-правовой базы начисления заработной платы в ИП Куликов О.Н., определение размеров планового фонда оплаты труда за периоды 2015–2017 гг., определение размеров фактически начисленного фонда оплаты труда за периоды 2015–2017 гг., определение размеров и динамики средней заработной платы вообще по предприятию за 2015–2017 гг., выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты, исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами доходности предприятия.

Проанализировав предполагаемые фонды оплаты труда на 2015–2017 годы видно, объем расходов по заработной платы увеличивается, рост ФЗП<sub>пл</sub> в 2016 году произошел не только из-за увеличения сотрудников, но и из-за того, что ИП Куликов О.Н. повысил заработную плату работников. В 2017 году увеличение ФЗП<sub>пл</sub> произошло исключительно из-за увеличения сотрудников (только директор поднял себе заработную плату на 2000 рублей).

Как видно из всего проведенного анализа существующей системы оплаты труда в ИП Куликов О.Н. следует, что предприятие стабильное, динамично развивается. Персонал подобран молодой и уже достаточно квалифицированный, так как большинство работников проработало там уже более пяти лет. Заработная плата увеличивается, новые рабочие места создаются, доход предприятия растет.

В ходе проведенного анализа были выявлены проблемы.

1. Отсутствие стимулирующей составляющей при формировании фонда оплаты труда. Расчет вознаграждения осуществляется только по базовой заработной плате (оклад, тариф).

2. Низкий уровень заработной платы работников по сравнению со средней заработной платой в соответствующих отраслях по Республике Башкортостан.

### 3 РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ИП Куликов О.Н

#### 3.1 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.

Третья глава дипломного проекта направлена на разработку рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда в ИП Куликов О.Н.

В ходе анализа системы оплаты труда, проведенного во второй главе дипломного проекта были выявлены проблемы:

1. Отсутствие стимулирующей составляющей при формировании фонда оплаты труда. Расчет вознаграждения осуществляется только по базовой заработной плате (оклад, тариф).

2. Низкий уровень заработной платы работников по сравнению со средней заработной платой в соответствующих отраслях по Республике Башкортостан.

Решением для двух найденных проблем в системе заработной платы в ИП Куликов О.Н. может быть в разработке более четкого положения об оплате труда работников предприятия.

На 2018 год фонд оплаты труда запланирован выше, чем 2017 год на 3,71 % (таблица 9).

Таблица 9 – Штатное расписание ИП Куликов О.Н. на 2018 г.

Наименование должности, источник финансирования	Кол. ед.	Оклад, руб.	Р/к-т	Всего ФОТ за месяц
Директор	1	40 000,00	6 000,00	46 000,00
Заведующий складом	1	25 000,00	3 750,00	28 750,00
Заведующий магазином	1	25 000,00	3 750,00	28 750,00
Заведующий гаражом	1	25 000,00	3 750,00	28 750,00
Менеджер	2	18 000,00	2 700,00	41 400,00
Продовец	7	14 000,00	2 100,00	112 700,00
Водитель	1	13 000,00	1 950,00	14 950,00
Автослесарь	6	16 000,00	2 400,00	110 400,00
Автомойщик	3	11 000,00	1 650,00	37 950,00
Бухгалтер	1	18 000,00	2 700,00	20 700,00
Рабочий	1	11 000,00	1 650,00	12 650,00
Уборщица	3	9 000,00	1 350,00	31 050,00
	<b>28,00</b>	<b>225 000,00</b>	<b>33 750,00</b>	<b>514 050,00</b>

Рассмотрим на рисунке 11 распределение между окладом, получаемым работником и фондом компенсационных выплат.

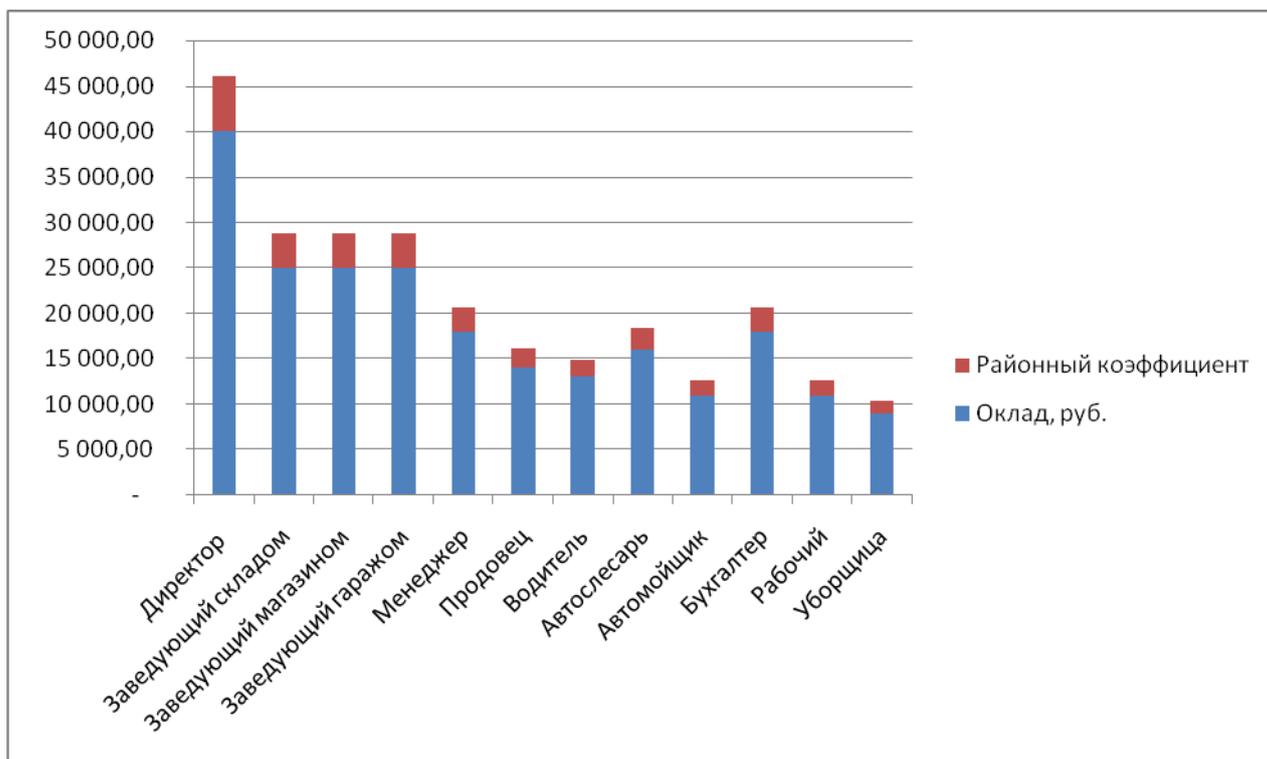


Рисунок 11 – Структура заработной платы ИП Куликов на 2018 год

Как видно в ходе проведенного анализа заработная плата работников состоит исключительно из обязательных выплат: оклад, уральский коэффициент. Оклад относится к обязательным выплатам, уральский коэффициент к фонду компенсационных выплат, но то же обязательных выплат не зависящих не от чего, кроме как от отработанного времени.

Задача положения об оплате труда добавить в оплату труда работников фонд стимулирующих выплат, которые полностью зависят от выработки сотрудников.

Для этого разобьем весь штат работников на три категории, по принципу получения прибыли.

К первой категории мы отнесем 7 штатных единиц по следующим должностям:

- 1) директор;
- 2) водитель;
- 3) бухгалтер;
- 4) рабочий;
- 5) уборщица.

К второй категории мы отнесем 10 штатных единиц по следующим должностям:

- 1) заведующий складом;
- 2) заведующий магазином;
- 3) менеджер;
- 4) продавец.

К третьей категории мы отнесем 11 штатных единиц по следующим должностям:

- 1) заведующий гаражом;
- 2) менеджер;
- 3) автослесарь;
- 4) автомойщик.

Рассмотрим первую выделенную категорию работников. Очень сложно привязать выработку данных видов должностей к стимулирующим выплатам. Директор сам себе назначает заработную плату. Водитель, бухгалтер, рабочий и уборщицы просто должны хорошо выполнять свою работу и в случае ее добросовестного выполнения получать соответствующую договоренную заработную плату.

Поэтому предлагается внести для данной категории работников критерием получения стимулирующих выплат наличие или отсутствие замечаний и выговоров со стороны руководства.

Кроме того, нам необходимо сохранить годовой фонд оплаты труда этих работников заложенный в расходной части бюджета организации. Таким образом, для получения стимулирующих выплат, в нашем случае ежеквартальной премии по итогам отработанного квартала, необходимо уменьшить получаемую заработную плату за три месяца на сумму премии по итогам квартала. Следовательно, работники в годовом выражении получают тот же самый объем заработной платы только распределенный по другому: два месяца получают поменьше, на третий получают премию по итогам работы за квартал. Однако следует отметить, что они могут ее и не получить если получить официальное замечание от руководства.

Однако, следует отметить, что во время написания дипломного проекта минимальный размер оплаты труда в Башкирии с 01.05.2018 года был установлен в размере 12 837,45 рублей. Для сравнения минимальный размер оплаты труда в России с 01.05.2018 года установлен в размере 11 163,00 рублей. Расчет ФОТ на 2-ое полугодие 2018 года труда работников представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Расчет ФОТ на 1-ую категорию работников на 2-ое полугодие 2018 г.

Должность	ед.	Оклад, руб.	Районный коэффициент	Всего ФОТ за месяц (на одну должность)	Всего ФОТ за месяц	Всего ФОТ на 2-ое полугодие без премии	Сумма ежеквартальной премии	Всего ФОТ на 2-ое полугодие с 2-мя премиями	Разница до и после добавления стимулирующих выплат
Директор	1	34 210	5 132	39 342	39 342	236 049	20 000	276 049	- 49
Водитель	1	11 200	1 680	12 880	12 880	77 280	6 250	89 780	- 80
Бухгалтер	1	15 400	2 310	17 710	17 710	106 260	9 000	124 260	- 60
Рабочий	1	11 200	1 680	12 880	12 880	77 280	3 000	83 280	- 7380
Уборщица	3	11 200	1 680	12 880	38 640	231 840	-	231 840	-45540
	7	83 210	12 482	95 692	121 452	728 709	38 250	805 209	-53109

Следовательно, для соблюдения установленных норм законодательства минимальной оплаты труда, необходимо минимальный оклад оплаты труда в месяц при полном рабочем графике с учетом уральского коэффициента должен составлять как минимум 11 200,00 рублей.

Исходя из новой системы оплаты труда, разработанной для данной категории работников, видно, что полугодовой фонд оплаты труда увеличился на 53 109,00 рублей, что составляет рост на 7,06 %. Это обусловлено не сменой системы оплаты труда и добавления в нее фонда стимулирующих выплат, а в связи с исполнением действующего законодательства в сфере размера минимальной оплаты труда.

Таким образом, работникам, занимающим должности уборщик и рабочий заработная плата не только распределилась на постоянную и стимулирующую выплаты, а еще и увеличилась.

Рост средней заработной платы рабочего составил 9,72 %, а рос работников на должности уборщица составил 24%.

Так же надо отметить, что в связи с тем, что общий рост заработной платы на 3 единицы уборщицы на полугодие составил 45 540,00 рублей, то принято решение на данный период (2-ое полугодие 2018 года) не ставить стимулирующих выплат. Таким образом, по должности уборщица в расчете фонда оплаты труда на 2-ое полугодие 2018 года в таблице 10 расчет на премии отсутствует.

На рисунке 12 видно, как изменилась структура заработной платы работников в разрезе по должностям на одного человека.

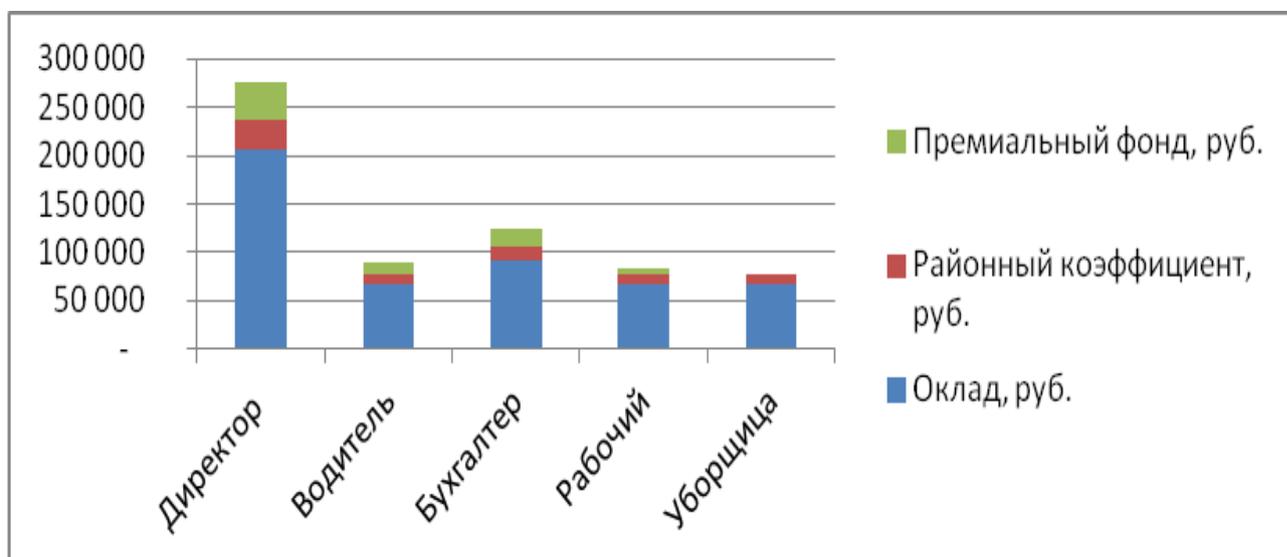


Рисунок 12 – Разработанная структура заработной платы ИП Куликов на 2-ое полугодие 2018 год для работников 1-ой категории.

По диаграмме видно, что только у уборщицы отсутствуют стимулирующие выплаты.

Ко второй категории мы отнесли 10 штатных единиц, которые непосредственно имеют отношение к продажам и влияют на их объем

непосредственно. Это заведующий складом, заведующий магазином, менеджеры и продавцы. Каждый из данных сотрудников получает по существующей системе оплаты труда фиксированную заработную плату, зависящую только от отработанного времени, а не от качества работы произведенной в данный период времени. Это не совсем правильно, так как особенно деятельность продавцов в магазине, способствует увеличению объемов продаж и как следствие выручки магазина. Правильная аргументация, презентация продукта, контакта с покупателем – все увеличивает в итоге прибыль. Но чтобы все это сделать, нужна мотивация. Продавец должен быть заинтересован в том, чтобы продавать.

Для этого, по той же схеме, что и с первой категорией работников разобьем получаемую основную заработную плату на основную и стимулирующую. Постараемся сохранить фонд оплаты труда на том же уровне, так как в данной категории работников отсутствуют должности, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, установленного с 01.05.2018 года (таблица 11).

Таблица 11 – Расчет ФОТ на 2-ую категорию работников на 2-ое полугодие 2018 г.

Должность	ед	Оклад, руб.	Районный коэффициент, руб.	Всего ФОТ за месяц (на одну должность)	Всего ФОТ за месяц	Всего ФОТ на 2-ое полугодие без премии	Сумма ежеквартальной премии	Всего ФОТ на 2-ое полугодие с 2-мя премиями	Разница ФОТ до и после добавления стимулирующих выплат
Заведующий складом	1	21 530	3230	24 760	24 760	148 557	12 000	172 557	- 57
Заведующий магазином	1	21 530	3230	24 760	24 760	148 557	12 000	172 557	- 57
Менеджер	1	15 400	2310	17 710	17 710	106 260	9000	124 260	- 60
Продавец	7	12555	1883	14 438	101 068	606 407	5000	676 407	- 207
		<b>71 015</b>	<b>10 652</b>	<b>81 667</b>	<b>168 297</b>	<b>1 009 781</b>	<b>38 000</b>	<b>1 145 781</b>	<b>-381</b>

Исходя из новой системы оплаты труда, разработанной для данной категории работников, видно, что полугодовой фонд оплаты труда увеличился на 381,00 рублей, т.е. мы добились что рост заработной платы составил сотые доли процента.

На рисунке 13 видно, как изменилась структура заработной платы работников 2-ой, определенной нами категории, в разрезе по должностям на одного человека. Фонд заработной платы рассчитан на полугодие.

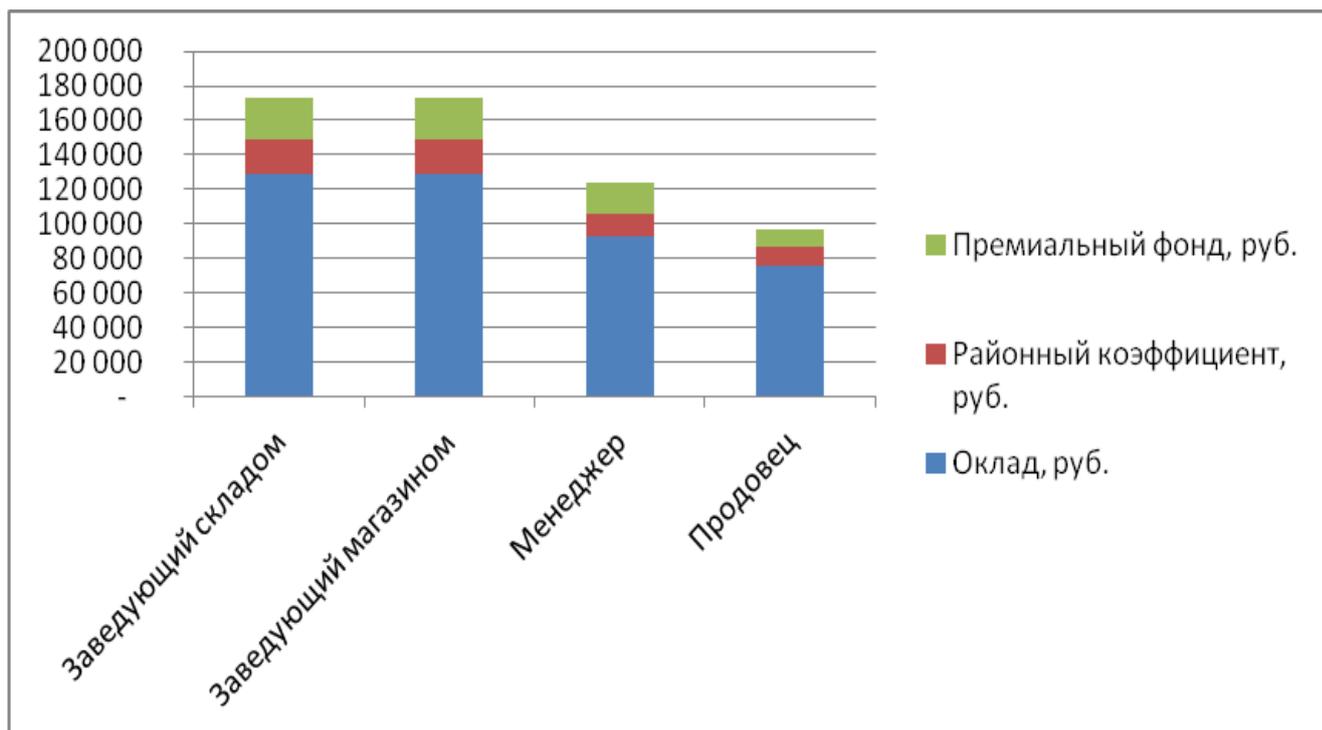


Рисунок 13 – Разработанная структура заработной платы

ИП Куликов на 2-ое полугодие 2018 год для работников 2-ой категории.

Однако, следует рассмотреть критерии получения премии.

Во второй главе проведен анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и рассмотрены доходы от осуществляемой деятельности в зависимости от вида деятельности. В 2016 году доходность предприятия в сфере розничной торговли запасными частями и сопутствующими автомобильными товарами составила 18 196,12 тыс. рублей, в 2017 году по тому же виду деятельности доходность составила 19 317,05 тыс. рублей. Рост составил 1120,93 тыс. рублей (5,8 %). Данный рост обусловлен стабильной работой коллектива, а так же повышением уровня цен на запасные части к автомобилям.

Таким образом, предполагается, что 19 000,00 тыс. рублей это должен быть стабильный доход предприятия от данного вида деятельности. В связи с этим критерием получения ежеквартальной премии по итогам работы за квартал может служить получение дохода предприятия в сумме 1/4 годового объема дохода. Следовательно, в квартал доход должен составлять 4 750,00 тыс. рублей.

Таким образом, даже при той же интенсивности работы сотрудники сохранят свои заработные платы. В случае, если не получится получить доход в необходимом размере, то прописать в положении об оплате труда, что на усмотрение руководства премия будет выплачена либо в размере 50 %, либо вообще не выделена, в зависимости от вклада в работу. Прописать возможность руководства выплатить премию работникам хотя бы в размере 50% от установленного размера необходимо, так как могут быть объективные причины не получения дохода, такие например как: неполучение вовремя товара, не по вине персонала, срыв сделки по вине менеджера, недостача или кража на складе.

Так же, предлагается, в случае большей выработки сотрудниками, увеличивать размер премии в зависимости от роста продаж. Например, за каждые два процента роста квартальной установленной планки дохода (что составит 95 000,00 рублей), увеличение премии каждому из сотрудников на 1000 рублей. Расходы предприятия в этом случае составят с учетом налогов на 10 сотрудников по данной категории 13 020,00 рублей. И в чистом виде это составит 81 980,00 рублей. И кроме того, это будет стимулировать работников на повышение своего профессионального уровня.

К третьей категории мы отнесли 11 штатных единиц, которые непосредственно имеют отношение к услугам по ремонту, шиномонтажу и техническому обслуживанию автомобилей. Следует отметить, что с 2017 года штат данных сотрудников пополнился на 5 единиц. К должностям в данной сфере относятся заведующий гаражом, менеджер, автослесарь, автомойщик.

Каждый из данных сотрудников получает по существующей системе оплаты труда фиксированную заработную плату, зависящую только от отработанного времени, а не от количества и качества работы произведенной в данный период времени. По той же схеме, что и со второй категорией работников разобьем получаемую основную заработную плату на основную и стимулирующую. В данной категории работников имеется должность – автомойщик, оклад которого ниже установленного требования. Доведем его заработную плату до необходимого прожиточного минимума (таблица 12).

Таблица 12 – Расчет ФОТ на 3-ю категорию работников на 2-ое полугодие 2018 г.

Должность	ед	Оклад, руб.	Районный коэффициент, руб.	Всего ФОТ за месяц (на одну должность)	Всего ФОТ за месяц	Всего ФОТ на 2-ое полугодие без премии	Сумма ежеквартальной премии	Всего ФОТ на 2-ое полугодие с 2-мя премиями	Разница ФОТ до и после добавления стимулирующих выплат
Заведующий гаражом	1	21 530	3230	24 760	24 760	148 557	12000	172 557	- 57
Менеджер	1	15 400	2310	17 710	17 710	106 260	9000	124 260	- 60
Автослесарь	6	13 700	2055	15 755	94 530	567 180	8000	663 180	- 780
Автомойщик	3	11 200	1680	12 880	38 640	231 840	-	231 840	- 4140
		<b>61 830</b>	<b>9275</b>	<b>71 105</b>	<b>175 640</b>	<b>1 053 837</b>	<b>29 000</b>	<b>1 191 837</b>	<b>-5037</b>

Исходя из новой системы оплаты труда, разработанной для данной категории работников, видно, что полугодовой фонд оплаты труда увеличился на 5 037,00 рубля, что составляет всего 0,5 %. Следует отметить, что этот рост обусловлен приведением заработной платы автомойщиков к уровню минимальной заработной платы.

На рисунке 14 видно, как изменилась структура заработной платы работников 3-ей, определенной нами категории, в разрезе по должностям на одного человека. Фонд заработной платы рассчитан на полугодие.

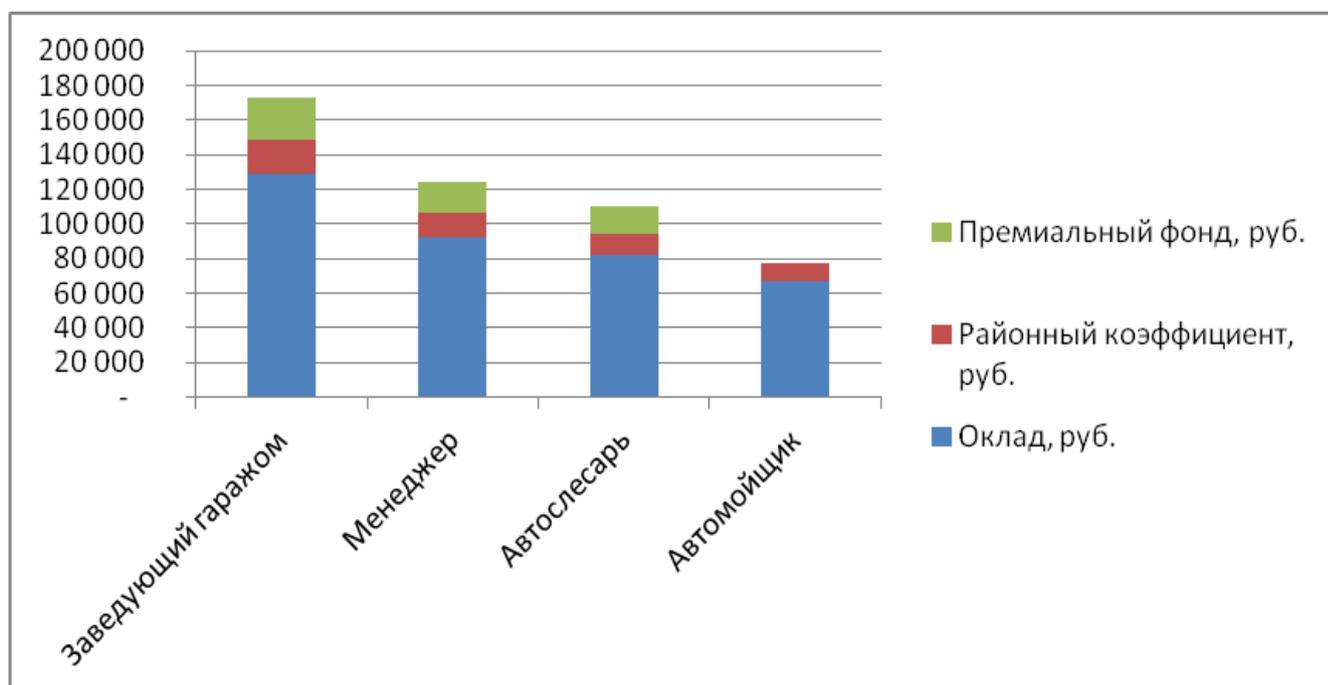


Рисунок 14 – Разработанная структура заработной платы

ИП Куликов на 2-ое полугодие 2018 год для работников 3-ей категории.

По диаграмме видно, что только у автомойщика отсутствуют стимулирующие выплаты.

Во второй главе проведен анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и рассмотрены доходы от осуществляемой деятельности в зависимости от вида деятельности. В 2016 году доходность предприятия в сфере ремонта автомобилей, шиноматажа и технического обслуживания составила 5 194,31 тыс. рублей, в 2017 году по тому же виду деятельности доходность составила 9 151,34 тыс. рублей. Рост составил 3 957,03 тыс. рублей (43,24 %). Данный рост обусловлен ростом коллектива, закупкой нового оборудования и в связи с тем оказанием более широкого и качественного спектра услуг в данном сегменте.

Таким образом, за базовый порог возьмем 9 000,00 тыс. рублей. Это, как мы предполагаем, должен быть стабильный доход предприятия от данного вида деятельности. В связи с этим критерием получения ежеквартальной премии по итогам работы за квартал может служить получение дохода предприятия в сумме

1/4 годового объема дохода. Следовательно, в квартал доход должен составлять 2 250,00 тыс. рублей.

Таким образом, даже при той же интенсивности работы сотрудники сохранят свои заработные платы. В случае, если не получится получить доход в необходимом размере, то прописать в положении об оплате труда, что на усмотрение руководства премия будет выплачена либо в размере 50 %, либо вообще не выделена, в зависимости от вклада в работу. Это обусловлено теми же причинами, что и у второй категории работников.

Так же, предлагается, в случае большей выработки сотрудниками, увеличивать размер премии в зависимости от роста продаж. Например, за каждые два процента роста квартальной установленной планки дохода (что составит 45 000,00 рублей), увеличение премии каждому из сотрудников на 5000 рублей. Расходы предприятия в этом случае составят с учетом налогов на 11 сотрудников по данной категории 7 161,00 рублей. И в чистом виде это составит 81 980,00 рублей. И, кроме того, это будет стимулировать работников на повышение своего профессионального уровня.

Для принятия данного вида решения о стимулировании работников необходимо внести изменения в пункте 2.1–2.4 положения об оплате труда работников ИА Куликов О.Н. с 01.06.2018 года.

Основными пунктами данного положения являются п.4.1 – 4.4, в котором оговорены условия начисления премии сотрудникам:

4.1. В ИП Куликов О.Н. предусматривается выплата ежеквартальной премии. Премия начисляется при одновременном выполнении следующих условий:

- 1) успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей;
- 2) выполнение показателей премирования.

4.2. Работники соответствующих должностей учреждения разделены на три категории.

К первой категории относятся:

- 1) директор;
- 2) водитель;
- 3) бухгалтер;
- 4) рабочий;
- 5) уборщица.

К второй категории относятся:

- 1) заведующий складом;
- 2) заведующий магазином;
- 3) менеджер;
- 4) продавец.

К третьей категории относятся:

- 1) заведующий гаражом;
- 2) менеджер;
- 3) автослесарь;
- 4) автомойщик.

4.3. Приказ об установлении показателей премирования утверждается на полугодие за две недели до начала отчетного периода и доводится до Работников под подпись. В случае, не выполнения работниками показателей премия либо не выплачивается, либо уплачивается в размере 50% от установленного размера, на основании приказа директора.

4.4. За выполнение показателей премирования Работникам устанавливается премия в размере:

- 1) директор – 20 000 рублей;
- 2) водитель – 6250 рублей;
- 3) бухгалтер – 9000 рублей;
- 4) рабочий – 3000 рублей;
- 5) заведующий складом – 12 000 рублей;
- 6) заведующий магазином – 12 000 рублей;
- 7) менеджер – 12 000 рублей;
- 8) продавец – 9000 рублей;
- 9) заведующий гаражом – 12 000 рублей;
- 10) менеджер – 9000 рублей;
- 11) автослесарь – 8000 рублей.

Данное изменение в положение об оплате труда разработано и предложено на рассмотрение руководству ИП Куликов О.Н.

При принятии нового положения об оплате труда решаются следующие задачи.

1. Приведение размера заработной платы некоторых категорий должностей к уровню минимальной заработной платы.
2. Повышение уровня заработной платы некоторых категорий работников;
3. Выделение стимулирующей составляющей при формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников.
4. Определение критериев стимулирования по отдельным категориям работников.

В случае, если руководством предприятия будет принято решение увеличить фонд оплаты труда работников, следует осуществить ряд изменения, которые невозможно сейчас предложить имея ограниченное финансирование.

Во-первых, следует учесть, что работников на двух должностях из-за отсутствия средств не включили в фонд стимулирования. Это уборщицы и автомойщик. Необходимо определить им фонд стимулирования.

Во-вторых, следует обратить внимание на две должности, по которым размер заработной платы, сильно превышает средние значения по Республике Башкортостан.

Заработная плата по должности продавец составляет 16 104,93 рубля, хотя среднее значение по Республике Башкортостан 23 854,45 рубля. Следовательно необходимо увеличить заработную плату на 7 749,52 рубля, т.е. на 32,49 %.

Заработная плата по должности автомойщик составляет 12 880,00 рубля, хотя среднее значение по Республике Башкортостан 16 245,42 рубля. Следовательно необходимо увеличить заработную плату на 3 365,42 рубля, т.е. на 20,72 %.

### 3.2 Прогноз эффективности внедрения рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.

Фонд оплаты труда на 2-ое полугодие 2018 года запланированный и предлагаемый различается на 1,86 %, т.е. менее двух процентов. Разница 1,86 % составили доведение заработных плат работников до принятого с 01.05.2018 года размера минимальной заработной платы.

Поэтому эту разницу можно прибавить и к существующему фонду оплаты труда, так как в любом случае увеличивать фонд для соблюдения законодательства пришлось бы.

Значит предполагаем что фонд оплаты труда на 2-ое полугодие 2018 года запланированный и предлагаемый равны и составляют 3 142 827,00 рублей.

Рассмотрим изменение структуры оплаты труда в процентном отношении.

На рисунка 15 и 16 видно отличие существующей системы оплаты труда, от предлагаемой.

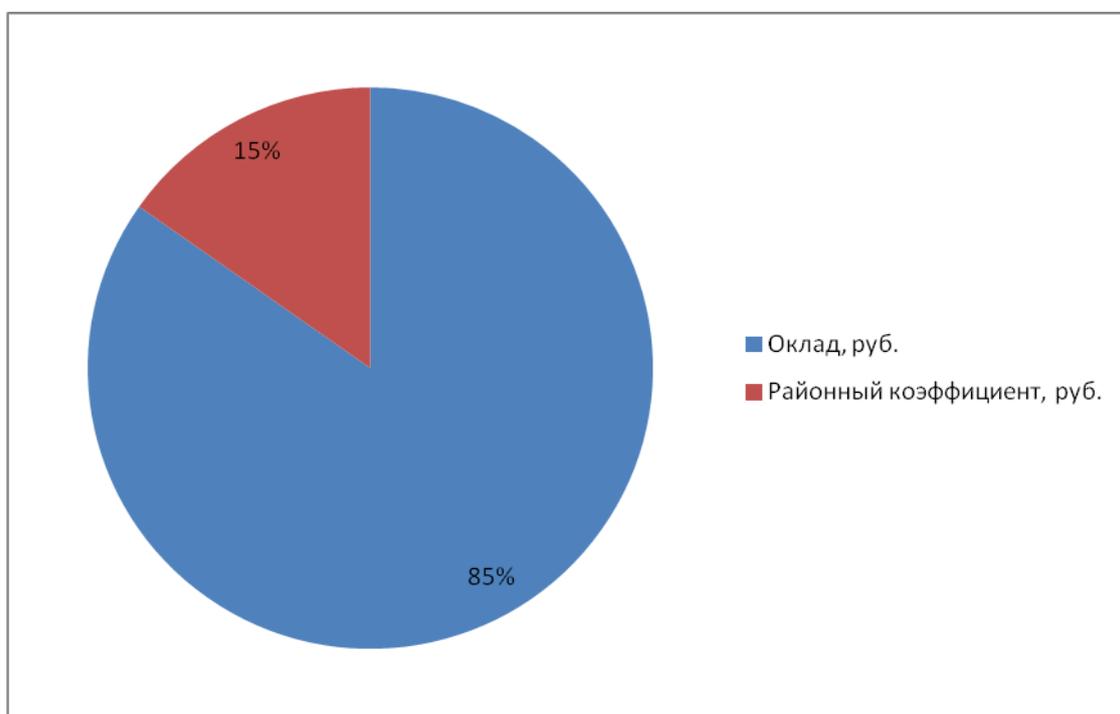


Рисунок 15 – Существующая структура фонда оплаты труда

Как видно из диаграммы из общего объема фонда оплаты труда 15 % составляет уральский коэффициент, 85 % оклады. И та и другая выплаты обязательные. Т. е. экономия фонда оплаты труда, по данным проведенного анализа, может образоваться только при наличии больничных.

Согласно же новой, предлагаемой структуре оплаты труда, уже три составляющих фонда оплаты труда: две обязательные (постоянные) и одна стимулирующая (переменная).

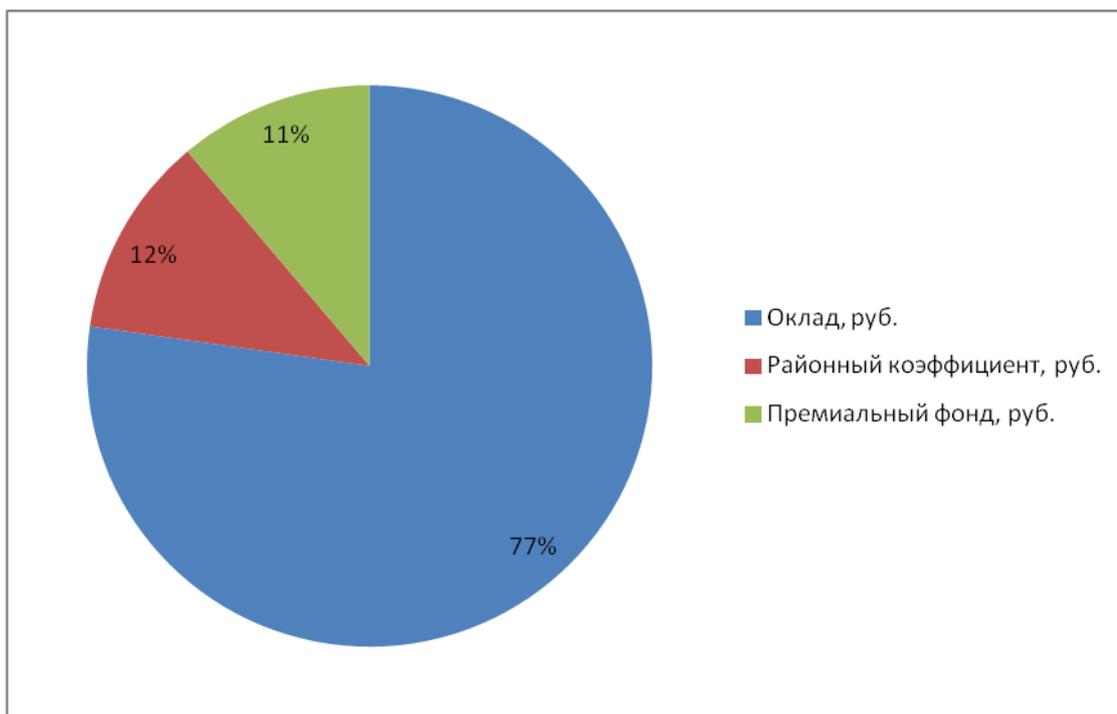


Рисунок 16 – Предлагаемая структура фонда оплаты труда

Как видно из диаграммы, теперь фонд окладов и районного коэффициента по отношению к общей заработной плате уменьшились и добавилось 11 % премиального фонда.

Как упоминалось выше премиальный (стимулирующий фонд) это величина переменная, согласно нашего положения об оплате труда.

Существует основных три случая исхода событий по премиальному фонду.

В первом случае, премиальный фонд может не выплачиваться или выплачиваться частично. Премия работникам не будет выплачиваться в случае если есть замечания со стороны руководства и если установленные критерии премирования к должностям работников не выполнены. Максимальный фонд экономии, который может сэкономить директор, при недостаточно хорошей работе сотрудников составляет 350 500,00 рублей. Но это самый крайний случай, так как вряд ли можно себе представить, что директор выпишет себе замечание и останется без премии. Тоже самое касается и сотрудников, наверняка всем сотрудникам не могут быть выписаны замечания и выговоры. И наверняка установленные показатели должны быть достигнуты. Т.е. экономия по фонду оплаты труда максимальной скорее всего не когда не буде. Но если она все же буде это уже положительный результат использования новой системы оплаты труда.

Ко второму идеальному случаю можно отнести получении премии всеми сотрудниками в полном объеме. Хотя данная ситуация более реальна, так как показатели продаж поставлены фактические и даже прошлого года, без учета роста цен. Тогда экономии по фонду оплаты труда не будет, однако положительным моментом будет стабильность в продажах и всей деятельности организации.

Экономия по прошлым годам фонда оплаты труда тоже была только за счет больничных.

Третий случай так же представляется реальным для данного предприятия исходя из проведенного анализа финансово-хозяйственной деятельности. По динамике роста доходности продаж видно, что учреждение развивается, закупается новое оборудование, принимается новый персонал, расширяются виды услуг.

Предположим что по итогам третьего квартала 2018 года рост продаж в сфере розничной торговли запасными частями и сопутствующими автомобильными товарами составил 5% к установленному показателю премирования в размере 4 750,00 тыс. рублей. В денежном выражении рост доходов составил 237 500,00 рублей. Следовательно, согласно новому принятому положению об оплате труда работникам данной группы положено за каждые два процента по 1 000,00 рублей к премии. Следовательно, учитывая что их 10 человек, получается по 2 500,00 рублей на человека, а всего 25 000,00 рублей. С учетом начислений на заработную плату сумма составит 32 550,00 рублей. Что составит всего 13% от полученного дохода. А доход за минусом бонусов для работников составит 204 950,00 рублей.

Такой же расчет можно провести для деятельности в сфере ремонта автомобилей, шиноматажа и технического обслуживания.

Предположим что по итогам третьего квартала 2018 года рост продаж в сфере ремонта автомобилей, шиноматажа и технического обслуживания составил те же 5% к установленному показателю премирования в размере 2 250,00 тыс. рублей. В денежном выражении рост доходов составил 112 500,00 рублей. Следовательно, согласно новому принятому положению об оплате труда работникам данной группы положено за каждые два процента по 500,00 рублей к премии. Следовательно, учитывая что их 11 человек, получается по 1 250,00 рублей на человека, а всего 13 750,00 рублей. С учетом начислений на заработную плату сумма составит 17 902,540 рублей. Что составит всего 16 % от полученного дохода.

Суммируя доход по обоим видам деятельности получается 237 500,00 рублей + 112 500,00 рублей = 350 000 рублей.

Расходы 32 550,00 рублей + 13 750,00 рублей = 46 300,00 рублей.

Доходы, с учетом расходов на заработную плату и начисления на нее в данном случае составят 303 700,00 рублей. Т. Е. и данный исход очень выгоден.

В трех рассмотренных нами случаях имеются положительные результаты.

Следовательно, принятие данной системы оплаты труда в ИП Куликов выгодно экономически.

### Выводы по разделу 3

В третьей главе дипломного проекта предложено решение по совершенствованию системы оплаты труда работников ИП Куликов О.Н. Было разработано и предложено на рассмотрено положение об оплате труда, измененное в части стимулирования работников.

В ходе проведенного анализа существующей системы оплаты труда ИП Куликов О.Н. были выявлены проблемы.

1. Отсутствие стимулирующей составляющей при формировании фонда оплаты труда. Расчет вознаграждения осуществляется только по базовой заработной плате (оклад, тариф).

2. Низкий уровень заработной платы работников по сравнению со средней заработной платной в соответствующих отраслях по Республике Башкортостан.

Для решения выявленных в ходе анализа проблем системы оплаты труда необходимо разработать новое положение об оплате труда работников ИП Куликов О.Н.

Для решения данных проблем было разработано положение об оплате труда, при принятии которого будут решаться следующие задачи.

1. Приведение размера заработной платы некоторых категорий должностей к уровню минимальной заработной платы.

2. Повышение уровня заработной платы некоторых категорий работников.

3. Выделение стимулирующей составляющей при формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников.

4. Определение критериев стимулирования по отдельным категориям работников.

Кроме того, в третьей главе дипломного проекта определены пути движения дальше, в случае, если руководством предприятия будет принято решение увеличить фонд оплаты труда работников, так как ряд изменений внести невозможно, из-за отсутствия финансирования.

1. Во-первых, следует учесть, что работников на двух должностях из-за отсутствия средств не включили в фонд стимулирования. Это уборщицы и автомойщик. Необходимо определить им фонд стимулирования.

2. Во-вторых, следует обратить внимание на две должности, по которым размер заработной платы, сильно превышает средние значения по Республике Башкортостан.

Кроме того, в защиту разработанной и предложенной системы оплаты труда, в третьей главе рассмотрены случаи исхода событий по премиальному фонду, выделенному из общего фонда оплаты труда. Рассмотрены три крайних случая исхода расчетов по премиальному фонду. В первом случае, премиальный фонд может не выплачиваться или выплачиваться частично. Максимальный фонд экономии, который может сэкономить директор, при недостаточно хорошей работе сотрудников составляет 350 500,00 рублей. Ко второму идеальному случаю можно относиться случай получения премии всеми сотрудниками в полном объеме. Тогда экономии по фонду оплаты труда не будет, однако положительным моментом будет стабильность в продажах и всей деятельности организации. Экономия по прошлым годам фонда оплаты труда тоже была только за счет больничных. Третий случай так же представляется реальным для данного предприятия исходя из проведенного анализа финансово-хозяйственной деятельности. По динамике роста доходности продаж видно, что учреждение развивается, закупается новое оборудование, принимается новый персонал,

расширяются виды услуг. Предположим что по итогам третьего квартала 2018 года рост продаж в сфере розничной торговли запасными частями и сопутствующими автомобильными товарами составила составил 5% к установленному показателю премирования в размере 4 750,00 тыс. рублей. В денежном выражении рост доходов составил 237 500,00 рублей. Следовательно, согласно новому принятому положению об оплате труда работникам данной группы положено за каждые два процента по 1 000,00 рублей к премии. Следовательно, учитывая что их 10 человек, получается по 2 500,00 рублей на человека, а всего 25 000,00 рублей. С учетом начислений на заработную плату сумма составит 32 550,00 рублей. Что составит всего 13% от полученного дохода. А доход за минусом бонусов для работников составит 204 950,00 рублей. В трех рассмотренных нами случаях имеются положительные результаты.

Такой же расчет в третьей главе проведен для деятельности в сфере ремонта автомобилей, шиноматажа и технического обслуживания.

Предположим что по итогам третьего квартала 2018 года рост продаж в сфере ремонта автомобилей, шиноматажа и технического обслуживания составил те же 5% к установленному показателю премирования в размере 2 250,00 тыс. рублей. В денежном выражении рост доходов составил 112 500,00 рублей. Следовательно, согласно новому принятому положению об оплате труда работникам данной группы положено за каждые два процента по 500,00 рублей к премии. Следовательно, учитывая что их 11 человек, получается по 1 250,00 рублей на человека, а всего 13 750,00 рублей. С учетом начислений на заработную плату сумма составит 17 902,540 рублей. Что составит всего 16% от полученного дохода.

Суммируя доход по обоим видам деятельности получается 237 500,00 рублей + 112 500,00 рублей = 350 000 рублей.

Расходы 32 550,00 рублей + 13 750,00 рублей = 46 300,00 рублей.

Доходы, с учетом расходов на заработную плату и начисления на нее в данном случае составят 303 700,00 рублей. Т. Е. и данный исход очень выгоден.

В трех рассмотренных нами случаях имеются положительные результаты.

Следовательно, принятие данной системы оплаты труда в ИП Куликов выгодно экономически.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе написания работы согласно выбранной методики были изучены вопросы структуры, образовательного уровня, возрастного состава и распределение по стажу персонала ИП Куликов О.Н. Численность персонала, исследуемого предприятия в 2015 году составляла 18 человек, в 2016 году 23 человека и в 2017 году составила уже 28 человек. С 2015 года численность персонала возросла на 10 человек, что составило рост на 55,56 % к 2015 году. Рост численности персонала большей своей частью обусловлен открытием автомастерской и немного увеличением торговых площадей и увеличением ассортимента продаваемой продукции.

Так же при изучении вопроса кадрового анализа были найдены показатели: коэффициент общего оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести. Согласно вычисленных коэффициентов по движению кадров динамика прослеживается в увеличении приема персонала, в связи с увеличением численности рабочих мест и положительную динамику в развитии и устойчивости коллектива. Проанализировав предполагаемые фонды оплаты труда на 2015—2017 годы видно, объем расходов по заработной платы увеличивается, рост  $\Phi ЗП_{пл}$  в 2016 году произошел не только из-за увеличения сотрудников, но и из-за того, что ИП Куликов повысил заработную плату работников. В 2017 году увеличение  $\Phi ЗП_{пл}$  произошло исключительно из-за увеличения.

Из анализа существующей системы оплаты труда в ИП Куликов О.Н. следует, что предприятие стабильное, динамично развивается. Персонал подобран молодой и уже достаточно квалифицированный, так как большинство работников проработало там уже более пяти лет. Заработная плата увеличивается, новые рабочие места создаются, доход предприятия растет.

В ходе выполнения работы были решены следующие задачи:

- 1) изучена сущность и виды системы по оплате труда;
- 2) рассмотрена методика анализа системы по оплате труда;
- 3) произведен анализ кадрового потенциала ИП Куликов О.Н.;
- 4) произведен анализ существующей системы оплаты труда ИП Куликов О.Н.

В результате проделанной работы можно говорить о том, что изучение существующей системы оплаты труда на предприятии выявило ряд проблем на которые необходимо обратить внимание, в том числе.

1. Отсутствие стимулирующей составляющей при формировании фонда оплаты труда. расчет вознаграждения осуществляется только по базовой заработной плате (оклад, тариф).

2. Низкий уровень заработной платы работников по сравнению со средней заработной платной в соответствующих отраслях по Республике Башкортостан.

Таким образом, поставленная цель преддипломной практики - анализ существующей системы оплаты труда в ИП Куликов О.Н., достигнута.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51–ФЗ (с изм. от 28 ноября 2011 г.) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 146–ФЗ (с изм. от 28 ноября 2011 г.) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3824.
3. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 6 декабря 2011 г. № 402 – ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 56. – Ст. 5369.
4. Концепция бухгалтерского учета в рыночной экономике России (одобрена Методологическим советом по бухгалтерскому учету при Министерстве финансов Российской Федерации и Президентским Советом Института профессиональных бухгалтеров 29 декабря 1997 г.). – СПС «Консультант Плюс».
5. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению: Приказ Министерства финансов РФ от 31 октября 2000 г. № 94 н) (с изм. от 8 ноября 2010 г.) // Финансовая газета. – 2000. – № 46. – С.47–49.
6. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации: Приказ Минфина РФ от 29 июля 1998г. № 34н) (с изм.от 24 декабря 2010) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 1998. – № 23. – С.11–13.
7. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008: Приказ Минфина РФ от 6 октября 2008 г. №106н) (с изм. от 8 ноября 2010г.) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2008. – № 44. – С.18–19.
8. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99: Приказ Минфина РФ от 06 июля 1999 г. № 43н) (с изм. от 8 ноября 2010 г.) // Финансовая газета. – 1999 г. – № 34. – С. 1–5.
9. Положение по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» ПБУ 5/: Приказ Минфина РФ от 9 июня 2001 г. № 44н) (с изм. от 25 октября 2010 г.) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2001. – № 10. – С. 21–24.
10. Положение по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/: Приказ Минфина РФ от 30 марта 2001 г. № 26н) (с изм. от 24 декабря 2010 г.) // Российская газета. – 2001 г. – № 17. – С. 91–92.
11. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99: Приказ Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 32н) ( с изм. от 8 ноября 2010 г.) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 1998. – № 26. – С. 19–22.
12. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ/99: Приказ Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 33н) ( с изм. от

- 8 ноября 2010 г.) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 1999. – № 26. – С. 61–63.
13. Анализ финансовой отчетности: учебник / под ред. О.Е. Ефремовой. – М.: Омега-Л, 2015. – 332 с.
  14. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / под ред. В.Г. Артаменко, В.В. Остаповой. – М.: Омега-Л, 2014. – 146 с.
  15. Бакаев, А.С. Толковый бухгалтерский словарь / А.С. Бакаев. – М.: Бухгалтерский учет, 2015. – 668 с.
  16. Борисов, Р.Н. Бухгалтерский баланс – 2016. Обратите внимание на важные мелочи / Р.Н. Борисов // Главбух. – 2017. – № 1. – С. 18–22.
  17. Броненкова, С.А. Анализ хозяйственной деятельности: Курс лекций / С.А. Броненкова – М.: Проспект, 2015. – 380 с.
  18. Броненкова, С.А. Экономический анализ – основа поиска резервов: учебное пособие / С.А. Броненкова, Ю.Г. Бондарь. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 212 с.
  19. Бухгалтерский учет: учебник / под ред. П.С. Безруких. – М.: Бухгалтерский учет, 2015. – 576 с.
  20. Бухгалтерский учет в торговле: учебное пособие / под ред. М.И. Баканова. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 356 с.
  21. Бухгалтерский учет и анализ деятельности торговой организации: практическое пособие / под ред. Э.И. Крылова, В.М. Власовой. – М.: Кнорус, 2016. – 420 с.
  22. Бухгалтерский (финансовый учет): учебник / под ред. Ю.А. Бабаева. – М.: Вузовский учебник, 2016. – 334 с.
  23. Бухгалтерский учет материалов и товаров: учебно-практическое пособие / под ред. Ю.А. Бабаева. – М.: Проспект, 2015. – 466 с.
  24. Геворкян, Е.А. Бухгалтерский учет товарных операций по торговле / Е.А. Геворкян – Ростов-н/Д: Феникс, 2014. – 344 с.
  25. Данилевский, Ю.А. Аудит: учебник / Ю.А. Данилевский, С.М. Шапигузов, Н.А. Ремизов, Е.В. Старовойтова. – М.: ИД ФБК-Пресс, 2015. – 468 с.
  26. Захарьин, В.Р. 5000 бухгалтерских проводок по новому Плану счетов. – М.: Дело и сервис, 2015. – 246 с.
  27. Ковалев, В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова. – М.: ТК Велби, Проспект, 2016. – 418 с.
  28. Карзаева, Н.Н. Учет товарных операций / Н.Н. Карзаева. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 342 с.
  29. Ковалев, В.В. Как читать баланс: учебник / В.В. Ковалев, В.В. Патров, В.А. Быков. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 124 с.
  30. Комментарии к приложениям по бухгалтерскому учету / под ред. А.С. Бакаева. – М.: Юрайт-Издат, 2015. – 442 с.
  31. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет: учебник / Н.П. Кондраков – М.: Инфра-М, 2016. – 322 с.

32. Курс экономического анализа / под ред. М.И. Баканова, А.Д. Шеремета. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 426 с.
33. Кутер, М.И. Бухгалтерский учет: основы теории: учебное пособие / М.И. Кутер. – М.: Экспертное бюро-М, 2015. – 346 с.
34. Международные и российские стандарты бухгалтерского учета: Сравнительный анализ, принципы трансформации, направления реформирования / под ред. С.А. Николаевой. – М.: Аналитика-Пресс, 2015. – 378 с.
35. Николаева, Г.А. Бухгалтерский учет в торговле: учебник / Г.А. Николаева, Л.П. Блицау. – М.: Приор, 2016. – 416 с.
36. Нитецкий, В.В. Практикум аудита в организациях: учебное пособие / В.В. Нитецкий, Ф.В. Зайнетдинов, А.Е. Суглобов. – М.: Дело, 2015. – 334 с.
37. Палий, В.Ф. Современный бухгалтерский учет / В.Ф. Палий. – М.: Бухгалтерский учет, 2016. – № 5. – С. 44–46.
38. Патров, В.В. Бухгалтерский учет товарных операций / В.В. Патров, М.Л. Пятов. – М.: Бухгалтерский учет, 2006. – № 17. – С. 31–34.
39. Ришар, Ж.Б. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Ж.Б. Ришар. – М.: Юнити, 2015. – 444 с.
40. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Г.В. Савицкая – М.: Кронус, 2010. – 256 с.
41. Скобара, В.В. Аудит: методология и организация: учебник / В.В. Скобара. – М.: Дело и сервис, 2015. – 586 с.
42. Сушонкова, Е.М. Бухгалтерский учет и налогообложение в торговле: учебник / Е.М. Сушонкова. – М.: Юнити, 2015. – 264 с.
43. Толмачев, И.А. Постатейный комментарий к Налоговому кодексу Российской Федерации / И.А. Толмачева. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 544 с.
44. Управленческий учет: учебное пособие / под ред. А.Д. Шеремета. – М.: ИД ФБК – ПРЕСС, 2015. – 456 с.
45. Финансовый анализ / под ред. Л.С. Васильевой, М.В. Петровской – М.: Кронус, 2016. – 344 с.
46. Фомичева, Л.П. Комментарии к Положениям по бухгалтерскому учету (ПБУ 1/98–20/03) / Л.П. Фомичева. – М.:, 2014. – 234 с.
47. Чумаченко, Н.Г. Экономический анализ в управлении производством: учебное пособие / Н.Г. Чумаченко. – М.: Юнити. – 2015. – 322 с.
48. Шеремет, А.Д. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия: вопросы методологии / А.Д. Шеремет. – М.: Юнити, 2015. – 198 с.
49. Консультант-Плюс. – <http://www.consultant.ru>.
50. Федеральная служба государственной статистики». – <http://www.gks.ru/>.
51. Журнал «Главбух». – <http://www.glavbukh.ru>.
52. Журнал «Практическое налоговое планирование». – <http://www.nalogplan.ru>.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А