Содержание

Введение

1. Теоретические основы учета труда и его оплаты

1.1 Сущность и принципы оплаты труда

1.2 Виды, формы и системы оплаты труда

1.3 Состав фонда заработной платы и выплат социального характера

1.4 Учет вознаграждения работников в соответствии с МСФО 19

2. Современное состояние использования трудовых ресурсов в МУП ТВС «Первомайское»

2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика предприятия

2.2 Анализ финансового состояния МУП ТВС «Первомайское»

2.3 Анализ использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда в МУП ТВС «Первомайское»

3. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере МУП ТВС «Первомайское»

3.1 Первичный учет расчетов по оплате труда

3.2 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

3.3 Отражение в отчетности данных по учету труда и заработной

платы

4. Направления совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда (на примере МУП ТВС «Первомайское»)

4.1 Формирование резерва на оплату отпусков в организации

4.2 Повышение эффективности использования средств по оплате труда

4.3 Автоматизация учета труда и его оплаты

Выводы и предложения

Список литературы

Введение

В ходе проведения рыночных преобразований произошла резкая поляризация доходов среди работников различных отраслей народного хозяйства. Появились новые принципы организации оплаты труда, отличные от тех, которыми руководствовались при планово-административной системе.

И все же основные функции заработной платы остались неизменными. Заработная плата является составной частью рыночного механизма мотивации, направляющей деятельность людей на удовлетворение необходимых жизненных благ, границы которых расширяются в зависимости от уровня социально-экономического развития страны, культурных, национальных особенностей быта, природно-климатических условий.

Человеческий, социальный фактор как мобилизующий очень важен для развития экономики, но он раскрывается в полную меру лишь тогда, когда экономика страны функционирует нормально. Поэтому ни одна даже самая прогрессивная, система или форма оплаты труда не может вывести экономику из кризиса, но в состоянии ускорить или замедлить процессы стабилизации.[25, с.58]

Оплата труда является важным элементом распределительного рыночного механизма. Трудно переоценить ее роль в повышении трудовой активности работника, совершенствовании управления, результативности производства на предприятии и эффективности общественного производства. [38, с.57]

Поэтому хорошо организованный бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда является необходимым условием правильного определения оплаты труда и соблюдения принципа материальной заинтересованности работников.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета на любом предприятии, так как труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения. [14, с.22]

Целью дипломной работы является изучение организации учета труда и заработной платы на примере МУП ТВС «Первомайское» Первомайского района Алтайского края, выявление недостатков в учете и разработка мероприятий по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в новых экономических условиях.

Исходя из цели, задачами дипломной работы будут:

изучить теоретические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда;

провести анализ использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда на примере МУП ТВС «Первомайское»;

изучить организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии, выявить имеющиеся недостатки в учете;

обосновать предложения по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Период исследования с 2004 года по 2006 год.

Объектом исследования является МУП ТВС «Первомайское» Первомайского района, расположенное в с. Боровиха.

Предметом исследования являются расчеты с персоналом по оплате труда.

В работе использованы методы:

- экономический и монографический;

- систематизация нормативно-правовой базы и анализ ее содержания;

- сбор и обработка практического материала деятельности организации;

- оценка сложившегося состояния системы учета;

- статистические, методы финансово-экономического анализа.

При написании дипломной работы были использованы научная и периодическая литература, нормативные документы, бухгалтерская и статическая отчетность МУП ТВС «Первомайское». Так как предприятие было реорганизовано в 2004 году, то при заполнении некоторых таблиц в дипломной работе использовались данные бухгалтерской отчетности за 2005 и 2006гг.

Представленная работа состоит из трех глав, каждая из которых посвящена отдельному разделу выбранной темы.

Первая глава раскрывает общие понятия оплаты труда, ее формы и системы. Особое внимание уделено составу фонда заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Также рассмотрены понятие и учет вознаграждения работников в соответствии с МСФО.

Во второй главе дана организационно-экономическая характеристика предприятия, проведен анализ эффективности использования и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

В третьей главе рассмотрены особенности организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере МУП ТВС «Первомайское»: рассмотрен первичный, аналитический и синтетический учет труда и его оплаты, основные виды начислений и удержаний из заработной платы, корреспонденция счетов.

В заключительной 4 главе формулируются рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в организации.

1. Теоретические основы учета труда и его оплаты

1.1 Сущность и принципы оплаты труда

Успешное функционирование и выполнение стоящих задач в деятельности любой организации во многом зависят от работы ее коллектива в целом и каждого работника в отдельности.

Трудовые ресурсы являются основным и важнейшим видом экономических ресурсов, обеспечивающих осуществление самих воспроизводственных процессов.

Эффективная работа любого предприятия зависит не только от финансовых возможностей, но и от своевременной выплаты заработной платы, так как она является вознаграждением за качественно выполненную трудовую деятельность. [32, с.2]

Заработная плата – основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой.

Труд является важнейшей частью экономики. Он является одновременно и товаром и причиной появления добавленной стоимости. Оплата труда является главным источником повышения благосостояния работников, основным стимулом побуждения общества к высокопроизводительному и качественному труду. [17, с. 15]

Трудовой кодекс Российской Федерации [3] дает различные определения терминов "оплата труда" и "заработная плата" (ст. 129 ТК РФ):

"Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. [3]

Как видно, понятие "оплата труда" значительно шире понятия "заработная плата". Оплата труда включает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы. [37, с. 3]

В научной и учебной литературе приводятся более двух десятков определений заработной платы.

Конвенция « Относительно защиты заработной платы» от 01.07.1949 г. № 95 дает следующее определение заработной платы: «Заработная плата означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны».

По Воробьевой «Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера». [17, с. 15]

Заработная плата (оплата труда) представляет собой сумму денежных выплат и стоимости натуральной оплаты труда за работу. Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависить от следующих факторов:

результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его прибыльности;

кадровой политики предприятия;

предложений рабочей силы на рынке труда.

Комплексное рассмотрение сущности заработной платы создает исходную методологическую базу для анализа и определений значения присущих заработной плате функций. Можно выделить четыре основные функции зарплаты:

Воспроизводительная - заключается в обеспечении возможности производства рабочей силы;

Стимулирующая - направлена на повышение заинтересованности работников в развитии производства, увеличении производительности и эффективности труда;

Социальную, способствующую реализации принципа социальной справедливости;

4. Учетно - производственная - характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупности издержек производства. [12, с. 29]

Исследования отечественных и зарубежных авторов позволяют выделить пять основных рыночных принципов оплаты труда:

Соответствие уровня заработной платы коньюктуре рынка, учет соотношения спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда.

Простота и ясность построения системы оплаты, доступность ее для понимания каждым рабочим и служащим.

Заработная плата должна удовлетворять человека, иначе он с самого начала будет пассивен, не ориентированным на хорошую работу, не редко работник может согласиться на предлагаемое место и заработную плату, чтобы временно «перебиться», пока не будет более подходящего предложения. Это важно выяснить до заключения с ним договора о найме.

Периодическое повышение заработной платы связано, во-первых, с инфляцией, которая неизбежна в рыночной экономике, во-вторых, с ростом доходов предприятий.

Заработная плата должна четко соответствовать результатам работы.

Нужна обоснованная, воспринимаемая рабочим как справедливая дифференциация заработной платы по уровню квалификации, условиям труда и другим факторам.

При организации заработной платы должен реализовываться принцип равной оплаты за равный труд.

Заработная плата должна служить оценкой работы, выполненной за определенный период.

9. Необходимо противостоять плохой организации труда, которая влечет за собой физические перегрузки, не ритмическую работу и другое. [19, с. 16]

Исходя из вышеизложенного, можно определить основные задачи учета труда и его оплаты:

- своевременно (в установленные сроки) производить расчеты с персоналом организации по оплате труда (начисление заработной платы и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки);

- своевременно и правильно относить на себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и социального налога в доле, приходящейся органам социального страхования, пенсионного фонда и др.;

- собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов по социальному налогу. [20, с. 25]

1.2 Виды, формы и системы оплаты труда

Основным направлением совершенствования всей системы организации заработной платы является обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллективов. В решении этой задачи важную роль играет правильный выбор и рациональное применение форм и систем заработной платы.

Согласно закону Российской Федерации о предприятиях и предпринимательской деятельности предприятие самостоятельно устанавливает формы и системы оплаты труда, а также другие виды доходов работников.

Различают два вида заработной платы: основную и дополнительную.

К основной относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполняемых работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.

Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходное пособие при увольнении и т.д. [27, с. 13]

Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная.

Повременная – это форма оплаты труда, при которой заработная плата работника зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от количества выполненных работ. В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Повременная форма оплаты труда бывает двух видов – простой повременной и повременно-премиальной.

При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплата составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет организации рабочих дней.

При повременно-премиальной оплате труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются, утверждаются в каждой организации. В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию. К таким показателям относятся: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, энергии, рост производительности труда, повышение качества производимой продукции и др.

Сдельная форма оплаты труда применяется тогда, когда можно учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания.

При сдельной форме труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. [33, с. 22]

Сдельная форма оплаты труда имеет несколько систем:

– прямая сдельная – когда труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

– сдельно-прогрессивная – при которой оплата повышается за выработку сверх нормы;

– сдельно-премиальная – оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: экономию материалов, отсутствие брака;

- косвенно-сдельная – применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке (наряд на сдельную работу, в котором указывается норма выработки и фактически выполненная работа, расположение о премировании за перевыполнение плана).

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время. [22, с. 175]

Для оплаты труда работников могут применяться различные системы:

- тарифная;

- бестарифная;

- смешанные.

Во многих организациях используется тарифная система оплаты труда – совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, условий, характера и интенсивности труда, условий выполнения работ, вида производства.

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом или структурного подразделения, в котором он работает, и от объёма средств, направляемых работодателем на оплату труда.

При бестарифной системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не подразумевает установление ему соответствующей тарифной ставки или оклада. Конкретный уровень оплаты труда заранее работнику неизвестен.

Поскольку данная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, то применять её можно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты.

В последние годы наряду с тарифной и бестарифной системой применяются так называемые смешанные системы оплаты труда, имеющие признаки одновременно и тарифной и бестарифной систем, индивидуальных и коллективных форм оплаты труда. [33, с. 23]

К числу смешанных систем оплаты труда можно отнести систему плавающих окладов, комиссионную форму оплаты труда, дилерский механизм.

Система плавающих окладов предусматривает, что в конце каждого месяца при окончании работы и оплате труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размер оклада повышается (или понижается за каждый процент роста (или снижения) производительности труда) на обслуживаемом данным специалистом участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции. Такая система призвана стимулировать ежемесячно повышение производительности труда и хорошее его качество, так как при ухудшении этих показателей оклад на следующий месяц снижается.

Система оплаты труда на комиссионной основе предполагает вознаграждение за труд в виде фиксированного процента от дохода (объема продаж), получаемого организацией от продажи продукции, товаров (работ, услуг). Эта система представляется перспективной для менеджеров и торговых агентов. В этом случае бухгалтеру необходимо вести аналитический учет поступившей выручки не только в разрезе покупателей (как обычно), но и в разрезе менеджеров, работающих с каждым покупателем.

Бонусная система оплаты труда схожа с повременно-премиальной. Заработная плата при бонусной системе также состоит из двух частей: оклада и премии. Однако размер премии (в процентах) для каждого работника должен быть четко определен. Он зависит от выручки, полученной непосредственно работником, общих доходов или прибыли организации.

Бонусная система оплаты труда применяется, например, для работников торговли или сферы услуг. Иначе говоря, для тех, от чьей работы напрямую зависят доходы или прибыль организации. [27, с. 14]

Система оплаты труда с групповым премированием очень похожа на бестарифную. Отличие заключается в том, что заработная плата работников здесь состоит из двух частей: оклада и премии. Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором. А вот премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.

Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию. Данная система оплаты труда сходна с повременно-премиальной. Однако премии в этом случае начисляются не за достигнутые результаты в работе, а за полученные навыки или знания. То есть чем выше квалификация или степень образования работника, тем большую премию он получит. Разумеется, последнее утверждение верно, если образование и квалификация специалиста соответствуют занимаемой должности и характеру работы.

Комбинированные системы оплаты труда. Организация может разработать систему оплаты труда самостоятельно. Для этого не обязательно изобретать что-то принципиально новое. Достаточно комбинировать уже имеющиеся системы оплаты труда так, как это удобно и выгодно организации.

Дилерский механизм заключается в следующем: работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату. [33, с. 24]

1.3 Состав фонда заработной платы и выплат социального характера

Трудовые затраты в себестоимости услуг занимают значительный удельный вес и составляют по некоторым видам услуг более 40%. Оплата труда - это вознаграждение в денежной или натуральной форме, которое должно быть выплачено работодателем работникам предприятия за работу, без вычета налогов и других удержаний.

Выплаты, производимые организацией в пользу работающих - как состоящих в трудовых отношениях с ней, так и не состоящих в списочном составе персонала, подразделяются на:

фонд заработной платы;

выплаты социального характера;

начисленные доходы от участия в предприятии;

другие выплаты. [34, с. 224]

К выплатам в рамках основной заработной платы относятся:

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

- заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам, в процентах от выручки от продажи продукции (выполнения работ и оказания услуг), в долях от прибыли;

- денежное вознаграждение лиц, замещающих государственные и муниципальные должности Российской Федерации;

- стоимость товаров или продуктов, выданных работникам в порядке натуральной оплаты труда;

- оплата специальных перерывов в работе в соответствии с законодательством;

- разница в окладах работникам, трудоустроенным из других организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;

- разница в окладах при временном заместительстве;

- суммы индексации (компенсации, пени) за несвоевременную выплату заработной платы и в связи с повышением стоимости жизни (выплачиваемые в том числе согласно положениям ТК РФ);

- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам; [22, с. 258]

- ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;

- премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие систематический характер, независимо от источников их выплаты;

- оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов организаций, привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы в данную организацию, согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащих, лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы), как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;

- оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;

- оплата труда (вознаграждение) работников несписочного состава.

Фонд дополнительной заработной платы формируют выплаты в виде:

- оплаты ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск). Для получения права на отпуск работник должен находиться в трудовых правоотношениях с работодателем. Право трудящегося на отпуск закреплено статьей 37 Конституции РФ. Работающему по трудовому договору гарантируется оплачиваемый отпуск. Это право подтверждено статьей 115 ТК РФ. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам всех организаций, независимо от формы собственности и метода хозяйствования и предназначен для отдыха и восстановления сил работника. В период отпуска сохраняется место работы и средний заработок. Очередной отпуск предоставляется работнику один раз в течение года работы у данного работодателя, считая со дня поступления на работу, то есть один раз в рабочем году. [21, с. 25]

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

- оплаты дополнительных, сверх предусмотренных законодательством, отпусков, предоставленных работникам в соответствии с коллективным договором;

- оплаты льготных часов подростков, инвалидов I и II группы, женщин, работающих в сельской местности, женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- оплаты учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

- оплаты на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- оплаты, сохраняемой по месту основной работы за работниками, привлекаемыми к выполнению государственных или общественных обязанностей (в настоящее время производится с учетом ст.165 ТК РФ);

- оплаты, сохраняемой по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на уборку сельскохозяйственных культур и заготовку кормов;

- оплаты работникам за дни медицинского осмотра (обследования), сдачи крови и отдыха, предоставляемые после каждого дня сдачи крови (с принятием ТК РФ - только в случае, если кровь сдавалась бесплатно);

- оплаты простоев не по вине работника;

- оплаты за время вынужденного прогула;

- оплаты дней невыхода по болезни за счет средств организации (кроме пособий по временной нетрудоспособности);

- сумм, выплачиваемых за счет средств организации, за неотработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации; [22, с. 324]

- единовременных премий независимо от источников их выплаты;

- вознаграждений по итогам работы за год, годового вознаграждения за выслугу лет (стаж работы);

- денежной компенсации за неиспользованный отпуск;

- материальной помощи, предоставляемой всем или большинству работников;

- дополнительных выплат при предоставлении ежегодного отпуска (сверх отпускных сумм в соответствии с законодательством);

- стоимости бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций;

- других единовременных поощрительных выплат в связи с праздничными днями и юбилейными датами, стоимости подарков работникам и др.;

- стоимости бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);

- оплаты (полностью или частично) организацией питания работников в денежной или натуральной форме (сверх предусмотренной законодательством), в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов;

- стоимости бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за их непредоставление;

- сумм, уплаченных организацией в порядке возмещения расходов работников (сверх предусмотренных законодательством) по оплате жилого помещения (квартирной платы, места в общежитии, найма) и коммунальных услуг;

- оплаты (полностью или частично) предоставленного работникам топлива. [16, с. 16]

В фонд оплаты труда включаются выплаты социального характера:

- выходное пособие при прекращении трудового договора;

- суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников;

- единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию;

- доплаты к пенсиям работающим пенсионерам за счет средств организации;

- страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования в пользу работников (кроме обязательного государственного личного страхования);

- страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей;

- расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам;

- суммы оплаты путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов);

- оплата абонементов групп здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов по протезированию и другие подобные расходы;

- суммы оплаты подписки на газеты, журналы, оплата услуг связи в личных целях;

- возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях;

- стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников за счет средств организации; [22, с. 324]

- компенсации и другие выплаты женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без учета пособий по государственному социальному страхованию);

- компенсация педагогическим работникам образовательных учреждений за приобретение книг, учебников и другой издательской продукции;

- суммы, выплаченные за счет средств организации в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением их;

- компенсация работникам морального вреда, определяемого судом, за счет средств организации;

- оплата стоимости проездных документов к месту работы и обратно;

- оплата (полностью или частично) проезда работников железнодорожного, авиационного, морского, речного, автомобильного транспорта, городского электротранспорта, транспортного строительства;

- оплата стоимости проезда работников и членов их семей к месту отдыха и обратно;

- материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и т.п.;

- расходы на платное обучение работников, не связанное с производственной необходимостью, расходы на платное обучение членов семей работников. [16, с. 17]

В фонд заработной платы и фонд оплаты труда не включаются выплаты в пользу физических лиц, среди которых можно выделить:

- государственные пособия работникам, имеющим детей, за счет бюджетных средств;

- пособия и другие выплаты за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов, в частности пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, оплата санаторно-курортного лечения, отдыха работников и их семей, страховые выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Новые правила расчета больничных действуют с 1 января 2007 года. Их установил ФЗ от 29.12.2006 года №255 ФЗ. 6 февраля 2007 г. вышел приказ Минздравсоцразвития России, на основании которого были выпущены Правила подсчета и подтверждения страхового стажа (или как ранее он назывался – непрерывный трудовой стаж). Теперь непрерывность стажа значения не имеет, главное – его общая продолжительность.

Так, пособие в размере 100 % среднего заработка полагается только работникам со страховым стажем восемь и более лет. В размере 80 % - сотрудникам, чей страховой стаж то 5 до 8 лет. И 60 % ср. заработка - работникам со страховым стажем менее 5 лет. [24, с. 15]

Главным документом подтверждения страхового стажа является трудовая книжка. Если же по каким-либо причинам записи в трудовой книжке отсутствуют, подтвердить стаж помогут Трудовые договоры;

- выплаты, производимые страховыми организациями, по договорам личного, имущественного и иного страхования;

- доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.);

- стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании работников, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам;

- стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, лечебно-профилактического обслуживания или возмещения затрат работникам за приобретенные ими спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в случае их невыдачи администрацией;

- компенсация работнику материальных затрат (без учета сумм оплаты труда и предоставленных выплат социального характера) за использование личных автомобилей в служебных целях;

- выплаты неработающим пенсионерам;

- командировочные расходы в пределах и сверх норм, установленных законодательством; [22, с. 324]

- представительские расходы;

- расходы при переводе работников на работу в другие местности;

- расходы по оформлению служебных заграничных паспортов и получению виз;

- расходы на платное обучение работников, связанное с производственной необходимостью, на основе договоров между организацией и образовательным учреждением, имеющим государственную лицензию;

- оплата стоимости проезда обучающихся работников к месту нахождения учебного заведения и обратно;

- государственные научные стипендии за счет бюджетных средств;

- возвратные заемные денежные средства, выданные организацией работнику, сумма материальной выгоды, полученная от экономии на процентах за пользование заемными средствами;

- безвозмездные субсидии, предоставленные работникам на жилищное строительство или приобретение жилья;

- суммы, уплаченные за работников организацией, в порядке погашения заемных денежных средств, выданных работникам на жилищное строительство, приобретение жилья, обзаведение домашним хозяйством;

- стоимость жилья, переданного в собственность работникам. [16, с. 18]

1.4 Учет вознаграждения работников в соответствии с МСФО 19

В настоящее время одной из наиболее актуальных проблем для российского общества является приведение существующей в стране системы учета и отчетности в соответствие с требованиями рыночной экономики и международными стандартами.

Стандарт МСФО 19 «Вознаграждение работникам» определяет учетные принципы признания и оценки, требования к раскрытию информации в отношении вознаграждения работникам. Он применяется ко всем видам вознаграждений, включая и предоставляемые на основе формальных соглашений, и подразделяется на пять типов:

– краткосрочное вознаграждение работникам (премии, заработная плата и социальное обеспечение);

– вознаграждения работникам по окончании трудовой деятельности (пенсии и другие вознаграждения после выхода на пенсию);

– другие долгосрочные вознаграждения (оплачиваемый отпуск для работников, имеющих длительный стаж работы, а также участие в прибыли, премии и отсроченные компенсации в случае, если указанные выплаты осуществляются в срок, превышающий 12 месяцев после окончания периода);

– выходные пособия;

– компенсационные выплаты долевыми инструментами - опционами, дающими право работникам на получение акций. [26, с. 92]

Вознаграждения работникам могут быть представлены вследствие:

Правовых обязательств, возникающих в результате требований законодательства (соглашение и планы между компанией и работниками или их представителями).

Традиционных обязательств, которые возникают в результате сложившейся неформальной практики, когда у компании нет другой реальной альтернативы, как выплатить вознаграждение работникам.

Следует выделить два типа пенсионных планов:

– планы с установленными взносами: традиционное правовое обязательство компании может ограничиваться суммой, которую она согласилась внести в фонд. В этом случае актуарный (заключающийся в том, что вознаграждение будет меньше ожидаемого) инвестиционный риск (заключающийся в том, что инвестированных активов может оказаться недостаточно для покрытия предполагаемых вознаграждений) принимают на себя работники.

– пенсионные планы с установленными выплатами: обязательство компании заключается в обеспечении вознаграждений работникам. Актуарный риск заключается в том, что затраты на вознаграждение будут больше ожидаемых, и инвестиционный риск принимает на себя компания. [26, с. 93]

Краткосрочные вознаграждения работникам признаются в качестве расхода в тех случаях, когда работник предоставил услуги в обмен на вознаграждение или же компания имеет правовое (традиционное) обязательство по таким выплатам в результате событий, произошедших в прошлом (например, в соответствии с планами участия в прибыли).

Вознаграждения по окончании трудовой деятельности разделяются по планам с установленными взносами. Компания признает взносы, подлежащие уплате в пенсионный план с установленными взносами, в качестве расхода, когда работник предоставляет свои услуги в обмен на подобные взносы. Если взносы не подлежат уплате в полном объеме в течение 12 месяцев после окончания периода, в котором работник оказал соответствующие услуги, они должны дисконтироваться. [30, с. 145]

По планам с установленными платежами применяются следующие правила.

Компания определяет дисконтированную стоимость обязательств по пенсионному плану с установленными выплатами и справедливую стоимость активов плана с достаточной регулярность — с тем чтобы суммы, признанные в финансовой отчетности, существенно не отличались от сумм, которые будут определены на отчетную дату.

Компания должна использовать метод прогнозирования условной единицы для определения дисконтированной стоимости, а также соответствующей стоимости текущих и прошлых услуг. При данном методе каждый период предоставления услуг принимается для создания дополнительной единицы, дающей право на вознаграждение, а единица оценивается отдельно для определения окончательного обязательства.

Следует использовать беспристрастные и взаимно сопоставимые актуарные допущения в отношении демографических переменных (текучесть кадров и смертность) и финансовых переменных (будущее увеличение зарплаты и определенные изменения в вознаграждении).

Разницу между справедливой стоимостью планового актива и балансовой стоимостью обязательств по плану с установленными выплатами признают в качестве обязательств или актива.

Не допускаются к зачету активы и обязательства из разных планов.

Признаются в качестве расхода или дохода: чистая суммарная величина стоимости текущих услуг, расхода на проценты предполагаемого дохода на плановые активы актуарных прибылей и убытков, стоимость прошлых услуг и результат урезаний и расчетов по плану.

Признание стоимости прошлых услуг на равномерной основе на протяжении среднего периода времени.

Признаются прибыли (убытки), возникающие в результате урезания или окончательного расчета по плану с установленными выплатами на момент их осуществления. [26, с. 94]

Признаются соответствующие доли чистых накопленных актуарных прибылей или убытков, которые превышают большее их значение: 10% от дисконтированной стоимости обязательства по плану с установленными выплатами; 10% от справедливой стоимости активов плана.

К другим долгосрочным вознаграждениям применяются те же правила, что и для планов с установленными выплатами. Но в отношении актуарных прибылей и стоимости прошлых услуг требования к учету более просты — они признаются немедленно.

Событие, которое порождает обязательство в отношении выходного пособия, является прекращением службы работника. Компания должна признавать выходное пособие в том случае, когда, в соответствии с подробным формализованным планом, обязана:

– уволить работника до достижения им пенсионного возраста;

– предоставить выходное пособие в связи с тем, что работнику было предложено уволиться по собственному желанию. [26, с. 95]

Выходные пособия, которые подлежат выплате по истечении более чем 12 месяцев после отчетной даты, должны дисконтироваться.

Планы компенсационных выплат долевыми инструментами.

Конкретных требований по признанию и оценке данных стандарт не устанавливает. Устанавливаются только требования к раскрытию информации.

Основные требования к раскрытию информации:

Учетная политика предусматривает способы для признания различных видов вознаграждений работников:

– описание пенсионных планов;

– описание планов компенсационных выплат долевыми инструментами;

– основные актуарные допущения.

Отчет о прибылях и убытках и примечания фиксируют:

– расход, признанный по планам с установленными взносами;

– расход, признанный по планам с установленными выплатами, и линейные статьи отчета, в которые он включен;

– расход, признанный по планам компенсационных выплат долевыми инструментами.

Балансовый отчет и примечания отражают:

– описание признанных активов и обязательств по плану с установленными выплатами;

– сверку изменений активов и обязательств;

– суммы, включенные в справедливую стоимость активов плана;

– собственные финансовые инструменты компании;

– собственность компании и используемые ею активы;

– фактический доход на активы;

– обязательства, которые возникли по плану компенсационных выплат долевыми инструментами;

– финансовые инструменты, выпущенные и предназначенные для планов компенсационных выплат долевыми инструментами, справедливую стоимость финансовых инструментов;

– опционы, дающие право работникам на получение акций, предназначенных для планов компенсационных выплат долевыми инструментами. [26, с. 96]

2. Современное состояние использования трудовых ресурсов в МУП ТВС «Первомайское»

2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика предприятия

Муниципальное Унитарное Предприятие тепловодоснабжения «Первомайское» (МУП ТВС «Первомайское») является муниципальным унитарным предприятием, учредителем и собственником имущества которого является Муниципальное Образование «Первомайский район» в лице Комитета по управлению муниципальным имуществом. Данное предприятие зарегистрировано в декабре 2000 г. (Постановление главы Муниципального Образования «Первомайский район» от 11 декабря 2000 года № 537). МУП ТВС «Первомайское» функционирует на основе Устава и осуществляет свою деятельность в соответствии с положениями Гражданского Кодекса РФ, Федерального Закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ и Закона Алтайского края «О порядке управления объектами права собственности Алтайского края».

МУП ТВС «Первомайское» расположено в с. Боровиха Первомайского района Алтайского края. Это предприятие создано с целью удовлетворения общественных потребностей в теплоснабжении, водоснабжении и оказании других жилищно-коммунальных услуг, его Уставный фонд составляет 105 тыс. рублей.

Источниками формирования имущества данного предприятия являются имущество, закреплённое за ним на праве хозяйственного ведения, прибыль по итогам года, доходы от участия в коммерческих и некоммерческих организациях, заёмные средства.

Для достижения указанных целей Предприятие осуществляет следующие виды деятельности:

– производство тепловой энергии (пара и горячей воды) котельными для отопления, горячего водоснабжения и других целей, распределение тепловой энергии по тепловым сетям среди потребителей (население, промышленные предприятия и т.п.) монтаж, наладка, ремонт и техническое обслуживание электротехнического и теплотехнического оборудования, аппаратуры и средств защиты электростанций, электрических сетей, тепловых сетей и котельных, контроль за техсостоянием, наладка и техническое испытание энергооборудования, реконструкция и капитальный ремонт технологического оборудования, паспортизация, организация освидетельствования сосудов, котлоагрегатов, производство электроэнергии тепловыми электростанциями, работающими на твердом, газообразном и жидком топливе, распределение электроэнергии по электрическим сетям среди потребителей (население, промышленные предприятия и т.п.), передача электроэнергии;

– сбор и очистка воды, распределение воды, организация сборов денежных средств по оплате населением услуг по теплоснабжению;

– установка и техническое обслуживание устройств управления системами центрального отопления;

– ремонт и техническое обслуживание домовых отопительных котлов малой теплопроизводительности и бойлеров;

– оптовая и розничная торговля бытовым жидким котельным топливом, углем, хранение и складирование нефти и продуктов ее переработки;

– новое строительство, реконструкция, капитальный и текущий ремонт зданий и сооружений;

– перевозки грузов по подъездным путям Предприятия;

– перевозки автомобильным грузовым специализированным транспортом различных грузов;

– производство общестроительных работ по прокладке местных трубопроводов систем горячего и холодного водоснабжения, отопления, канализационных сетей, местных систем газоснабжения и прочих местных трубопроводов, местных воздушных и кабельных линий связи и электропередачи.

МУП ТВС «Первомайское» - это головная организация. При МУП ТВС «Первомайское» созданы тепловые районы, в том числе:

Тепловой район № 1 (п. Сибирский)

Тепловой район № 2 (с. Первомайское)

Тепловой район № 3 (с. Березовка)

Тепловой район № 4 (с. Санниково)

Таблица 1 – Состав и структура выполненных работ, оказанных услуг в МУП ТВС «Первомайское» Первомайского района за 2005-2006 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды выполненных работ, оказанных услуг | 2005 г. | | 2006 г. | | В среднем за 2 года, % |
| тыс. руб. | % | тыс. руб. | % |
| Теплоснабжение, водоснабжение горячее | 41406 | 66,14 | 43844 | 58,06 | 62,10 |
| Водоснабжение холодное | 12747 | 20,36 | 15170 | 20,09 | 20,26 |
| Саночистка, местный выгреб | 1074 | 1,72 | 2347 | 3,11 | 2,42 |
| Вывоз сухого мусора | 669 | 1,07 | 857 | 1,13 | 1,10 |
| Канализация | 2332 | 3,72 | 2855 | 3,78 | 3,75 |
| Найм жилья, содержание жилищного фонда | 1552 | 2,48 | 1649 | 2,18 | 2,33 |
| Услуги бани | 68 | 0,11 | 70 | 0,09 | 0,10 |
| Ритуальные услуги | 17 | 0,03 | - | - | 0,02 |
| Прочее | 2742 | 4,38 | 8729 | 11,56 | 7,97 |
| Итого | 62607 | 100 | 75521 | 100 | 100 |

По данным таблицы 1 видно, что основными направлениями деятельности МУП ТВС «Первомайское» являются удовлетворение спроса населения, бюджетных и прочих организаций Первомайского района на услуги по теплоснабжению и водоснабжению (в среднем за 2 года – 62,10%). Кроме вышеназванных видов деятельности, данная организация оказывает другие услуги коммунального и бытового характера населению и организациям района: вывоз мусора, санитарная очистка, услуги бани, ритуальные услуги и др. На территории МУП «Первомайское» имеется железнодорожный тупик, оборудованный для выгрузки, хранения и отпуска угля. Предприятие принимает уголь от поставщиков, снабжает им котельные и реализует уголь населению района.

Эффективное использование имеющихся: техники, оборудования, производственных зданий и других основных средств оказывает существенное влияние на повышение производительности труда работников предприятий.

В общей системе экономических показателей, характеризующих деятельность предприятия, большое значение имеют показатели использования производственных фондов: фондовооруженность, фондоотдача и фондоемкость.

Анализ обеспеченности МУП «Первомайское» основными фондами и эффективности их использования проведем в таблице 2.

Таблица 2 – Вооруженность труда и показатели экономической эффективности использования основных средств в МУП ТВС «Первомайское» Первомайского района за 2005-2006 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005г. | 2006г. | 2006г в % к 2005г |
| Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб. | 99174,5 | 81455,5 | 82,13 |
| Среднегодовая численность работников, чел. | 523 | 496 | 94,84 |
| Фондовооружённость на 1 чел., тыс. руб. | 168,59 | 164,22 | 97,41 |
| Стоимость выполненных работ (оказанных услуг), тыс. руб. | 62607 | 75521 | 120,63 |
| Фондоотдача, руб. | 0,63 | 0,93 | 147,62 |
| Фондоёмкость, руб. | 1,58 | 1,08 | 68,35 |

Из таблицы 2 видно, что вооруженность труда в МУП «Первомайское» снижается, так показатель фондовооруженности в 2006 году составил 164,22 тыс. руб. на 1 человека, что меньше значения 2005 года на 2,59%. Это объясняется тем, что, несмотря на снижение среднегодовой численности работников на 5,16% в 2006 году по сравнению с 2005 годом, среднегодовая стоимость основных фондов сократилась более быстрыми темпами (почти на 18%).

Одним из важнейших показателей характеризующих использование фондов является фондоотдача. За два анализируемых года фондоотдача возрастает на 47,62%, что является положительной тенденцией. На это повлияло увеличение стоимости выполненных работ (оказанных услуг) на 20,63% и уменьшение среднегодовой стоимости основных фондов на 18%. Фондоёмкость сократилась на 31,65% и составила в 2006 году 1,08 руб. Отсюда следует, что на 1 рубль выполненных работ приходится около 1 рубля затрат на основные фонды. Данные таблицы свидетельствует об эффективном использовании основных средств, так как оптимальным является рост показателя фондоотдачи и уменьшение показателя фондоемкости.

Обобщающие показатели размера производства получают с помощью стоимостной оценки. Прямыми показателями размера предприятия принято считать объем производства товарной продукции, зависящей от объема производственных фондов, трудовых ресурсов, рационального их использования. Косвенными показателями являются среднегодовая численность работников, стоимость основных фондов, количество подразделений. Показатели размеров производства МУП приведены в таблице 3.

Таблица 3 - Размеры МУП «Первомайское» за 2005-2006гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005г | 2006г | Изменение в 2006г в % к 2005г |
| Выручка от реализации выполненных работ (оказанных услуг), тыс. руб. | 62607 | 75521 | 120,63 |
| Среднегодовая численность работников, чел. | 523 | 496 | 94,84 |
| Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб. | 99174,5 | 81455,5 | 82,13 |
| Количество подразделений, шт. | 4 | 4 | 100,00 |

Исходя из данных таблицы 3, можно сделать вывод, что размеры производства постепенно увеличиваются за эти годы. В частности, это связано с такими показателями как стоимость выполненных работ (оказанных услуг), которая в 2006г составила 75521 тыс. руб. и является наибольшей на протяжении этого периода (по сравнению с 2005г она больше на 20,63%).

Что касается косвенных показателей, то только один из них (количество подразделений) в анализируемом периоде остается неизменным, остальные показатели имеют тенденцию к уменьшению: число среднегодовых работников в 2006г сократилось на 5,16%, стоимость основных средств на 17,87%. Таким образом, можно сделать вывод, что за анализируемый период основные показатели увеличиваются, а косвенные уменьшаются. Это говорит о том, что размеры производства увеличиваются за счет интенсивных факторов: увеличения производительности труда, эффективного использования фондов и т.д.

МУП ТВС «Первомайское» самостоятельно планирует свою деятельность и определяет перспективы развития и спроса на производимую им продукцию, выполняемые работы и оказываемые услуги. Основу планов составляют договоры, заказы, заявки покупателей, заказчиков, в том числе государственных и муниципальных органов.

В заключение организационно-экономической характеристики предприятия необходимо проанализировать финансовые результаты деятельности за последние два года (таблица 4).

Таблица 4 – Уровень и динамика показателей финансовых результатов деятельности МУП ТВС «Первомайское» Первомайского района за 2005г-2006г

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005г | 2006г | Изменение в 2006г в % к 2005г |
| Выручка от реализации продукции (работ, услуг) без НДС и акцизов, тыс. руб. | 62607 | 75521 | 12914 |
| Себестоимость реализации продукции, тыс. руб. | 74572 | 82295 | 7723 |
| Валовая прибыль(+) (убыток) (-), тыс. руб. | –11965 | –6774 | 5191 |
| Прибыль (+) убыток (-) от продаж, тыс. руб. | –11965 | –6774 | 5191 |
| Прочие доходы, тыс. руб. | 748 | 13409 | 12661 |
| Прочие расходы, тыс. руб. | 2333 | 12877 | 10544 |
| Прибыль (+) убыток (-) (до налогообложения), тыс. руб. | –13550 | –6242 | 7308 |
| Налог на прибыль и иные аналогичные обязательные платежи, тыс. руб. | 942 | – | –942 |
| Чистая прибыль (+) убыток (-) отчетного периода, тыс. руб. | –14492 | –6242 | 8250 |

Анализ данных таблицы 4 показывает, что, в 2006 году финансовые результаты деятельности предприятия улучшаются, так происходит снижение убытка от продаж на 5191 тыс. руб., чистого убытка отчетного года на 8250 тыс. руб. Так как основным видом деятельности предприятия является оказание услуг коммунального характера, которые являются планово-убыточными и затраты на эти виды услуг финансируются из бюджета не в полном объёме, то и деятельность предприятия в целом является планово-убыточной.

Доходы от прочих операций в 2006г увеличились по сравнению с 2005г на 12661 тыс. руб. и, несмотря на то, что прочие расходы также возросли, в целом от прочей деятельности был получен отрицательный результат в виде убытка от прочих операций в сумме 1053 тыс. руб.

Управление предприятием осуществляет директор, назначаемый главой Муниципального Образования путем заключения трудового контракта.

Для обеспечения финансовой деятельности на предприятии создана бухгалтерская служба, возглавляемая главным бухгалтером и состоящая из бухгалтера материальной группы, бухгалтера расчётной группы по зарплате, бухгалтера расчётной группы за потреблённые услуги, бухгалтера по учёту затрат, экономиста. Эта служба ведёт оперативный бухгалтерский и статистический учет на основе документов денежного, материального, имущественного, расчетного характера, служащих основанием для производства бухгалтерских записей. Бухгалтерский учёт ведётся в журнально-ордерной форме, которая совмещает в одном регистре данные синтетического и аналитического учёта. Бухгалтерский учёт автоматизирован частично (зарплата, материалы). Большая же часть программного обеспечения находится в стадии настройки.

МУП ТВС «Первомайское» самостоятельно устанавливает формы и системы оплаты труда, а также другие виды доходов работников, которые согласовываются с вышестоящим органом. Предприятие обеспечивает свое социальное развитие, безопасность и улучшение условий труда, осуществляет обязательное медицинское страхование и социальное обеспечение работников. На предприятии разработан и внедрён коллективный договор, который устанавливает для своих работников и их семей дополнительные гарантии, компенсации и льготы, действует профсоюзная организация.

Контроль над деятельностью предприятия осуществляют соответствующие органы государственного контроля, статистики и собственники имущества в виде регулярного предоставления этим органам отчётности о финансово-экономической деятельности предприятия и наличия и движения имущества и в форме плановых и внезапных проверок.

2.2 Анализ финансового состояния МУП ТВС «Первомайское»

Финансовое состояние хозяйства, его устойчивость и стабильность зависят от результатов его производственной, коммерческой и финансовой деятельности. Устойчивое финансовое положение в свою очередь оказывает положительное влияние на выполнение производственных планов и обеспечение нужд производства необходимыми ресурсами.

Финансовая устойчивость – характеристика стабильности финансового положения предприятия, обеспечиваемая высокой долей собственного капитала в общей сумме используемых ее финансовых средств. Главной задачей анализа финансовой устойчивости является оценка степени независимости предприятия от заемных источников финансирования.

Оценка уровня финансовой устойчивости предприятия осуществляется с использованием абсолютных и относительных показателей.

Обобщающим абсолютным показателем финансовой устойчивости является излишек или недостаток источников средств для формирования запасов и затрат.

Финансовое состояние МУП «Первомайское» на начало и на конец 2006 года является неустойчивым, так как в ходе анализа (Таблица 5) установлено, что предприятие имеет недостаток собственных оборотных средств, собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат. Предприятие функционирует с нарушением платежеспособности и вынуждено привлекать для обеспечения статьи «Запасы» краткосрочные кредиты и займы, а также кредиторскую задолженность. Финансовая устойчивость предприятия за анализируемый период улучшается, так как на конец отчетного года происходит уменьшение недостатка собственных оборотных средств, собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат и увеличивается излишек общей величины основных источников формирования запасов.

Таблица 5 – Определение типа финансовой устойчивости МУП ТВС «Первомайское», тыс. руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | На начало 2006 года | На конец 2006 года | Изменение (+,-) |
| 1. Источники собственных средств | –14229 | –20471 | –6242 |
| 2. Внеоборотные активы | 100974 | 62183 | –38791 |
| 3. Собственные оборотные средства | –115203 | –82654 | 32549 |
| 4. Долгосрочные кредиты и заемные средства | – | – | – |
| 5. Наличие собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов | –115203 | –82654 | 32549 |
| 6. Краткосрочные кредиты и заемные средства | 129749 | 98528 | –31221 |
| 7. Общая величина основных источников формирования запасов | 14546 | 15874 | 1328 |
| 8. Общая величина запасов | 5824 | 3925 | –1899 |
| 9. Излишек (+), недостаток (-) собственных оборотных средств | –121027 | –86579 | 34448 |
| 10. Излишек (+), недостаток (-) собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов | –121027 | –86579 | 34448 |
| 11. Излишек (+), недостаток (-)общей величины основных источников формирования запасов | 8722 | 11949 | 3227 |
| 12. Тип финансовой устойчивости | неустойчивое | неустойчивое |  |

Оценка уровня финансовой устойчивости предприятия осуществляется также и на основе финансовых коэффициентов рыночной устойчивости представленных в таблице 6. В процессе анализа коэффициенты рыночной устойчивости изучаются в динамике и сравниваются с оптимальными значениями.

Анализ финансовых коэффициентов по данным таблицы 6 позволяет сделать вывод об общем ухудшении финансовой устойчивости МУП «Первомайское» за анализируемый период. Так, коэффициент автономии на конец 2006г составил 0,5 и уменьшился по сравнению с началом года на 0,23. Это отрицательный фактор для организации, поскольку, чем выше значение этого показателя, тем выше уровень финансовой независимости организации от заемных средств и ниже риск вложения капитала в данную организацию. Коэффициент соотношения заемного и собственного капитала на конец года не соответствует оптимальному значению и говорит о том, что МУП теряет финансовую устойчивость, стабильность и независимость от внешних кредиторов.

Таблица 6 – Динамика финансовых коэффициентов рыночной устойчивости МУП «Первомайское» за 2006 год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Оптимальное значение | На начало года | На конец года | Изменение, (+,-) |
| 1. Коэффициент автономии | ≥0,5 | 0,73 | 0,50 | –0,23 |
| 2. Коэффициент соотношения заемного и собственного капитала | ≤ 1,0 | 0,36 | 1,01 | 0,65 |
| 3. Коэффициент финансовой устойчивости | ≥0,7 | 0,73 | 0,50 | –0,23 |
| 4. Коэффициент постоянного актива | ≤ 1,0 | 1,19 | 1,60 | 0,41 |
| 5. Коэффициент маневренности собственного капитала | 0,2-0,5 | –0,19 | –0,60 | –0,41 |
| 6. Коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными оборотными средствами | ≥0,1 | –1,11 | –1,47 | –0,36 |
| 7. Коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотными средствами | 0,6-0,8 | –2,77 | –5,95 | –3,18 |
| 8. Коэффициент соотношения оборотных и внеоборотных активов | - | 0,14 | 0,26 | 0,12 |
| 9. Коэффициент реальной стоимости имущества | ≥0,5 | 0,89 | 0,80 | –0,09 |

Коэффициент финансовой устойчивости показывает долю активов, финансируемых за счет устойчивых источников и на конец года он уменьшается, что является отрицательным для предприятия. Коэффициент маневренности собственного капитала на конец года составил –0,6, что по сравнению с началом года меньше на 0,41 и не соответствует оптимальному значению, составляющему 0,2-0,5. Таким образом, он показывает, что МУП «Первомайское» не может поддерживать уровень собственного оборотного капитала и пополнять его в случае необходимости за счет собственных источников.

Коэффициент постоянного актива на конец 2006г составил 1,6 и увеличился за год на 0,41, т.е. наблюдается его рост. Таким образом, организация уменьшает собственные оборотные средства, поскольку наблюдается снижение коэффициента маневренности собственного капитала при одновременном снижении индекса постоянного актива.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами на начало и на конец года не соответствовал оптимальному значению, что является также отрицательным.

Коэффициент реальной стоимости имущества говорит о том, что предприятие в достаточной степени обеспечено средствами производства за рассматриваемый период, так как его значение соответствует норме, но наблюдается снижение этого показателя.

Ликвидность (платежеспособность) баланса – это степень покрытия обязательств предприятия ее активами, срок превращения которых в денежную форму соответствует сроку погашения обязательств.

Анализ ликвидности баланса заключается в сравнении средств по активу, сгруппированных по степени их ликвидности и расположенных в порядке убывания ликвидности, с обязательствами по пассиву, сгруппированными по срокам их погашения и расположенными в порядке возрастания сроков.

Баланс считается абсолютно ликвидным, если имеют место следующие соотношения:

А1≥П1;А2≥П2;А3≥П3;А4≤П4.

Невыполнение одного из неравенств свидетельствует о нарушении ликвидности баланса. При этом недостаток средств по одной группе активов не компенсируется их избытком по другой группе, так как компенсация может быть лишь по стоимости; в реальной платежной ситуации менее ликвидные активы не могут заменить более ликвидные.

На основании приведенных данных таблицы 7 можно сделать вывод, что для МУП ТВС «Первомайское» за анализируемый период характерны следующие соотношения:

На начало года А1<П1, на конец года А1<П1, то есть наиболее ликвидные активы не могут покрывать наиболее срочные обязательства.

На начало года А2≥П2, наконец года А2≥П2, то есть быстрореализуемые активы могут обеспечить уплату краткосрочных кредитов и займов.

На начало года А3>П3, на конец года А3>П3, то есть медленнореализуемые активы покрывают долгосрочные пассивы.

На начало года А4≥П4, , на конец года А4≥П4, то есть собственный капитал не покрывает внеоборотные активы.

Поэтому на момент составления баланса его нельзя признать ликвидным, так как на начало и конец года два из соотношений групп активов и пассивов не отвечают условиям абсолютной ликвидности баланса.

Таблица 7 – Анализ ликвидности баланса МУП «Первомайское» Первомайского района, тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Актив | Начало года 2006 | Конец года 2006 | Пассив | Начало года 2006 | Конец года 2006 |
| А1наиболее ликвидные активы | 117 | 242 | П1-наиболее срочные обязательства | 26533 | 38190 |
| А2-быстро реализуемые активы | 7033 | 11397 | П2-краткосрочные пассивы | 4159 | 1020 |
| А3-медленно реализуемые активы | 7396 | 4235 | П3-долгосрочные пассивы | – | – |
| А4-трудно реализуемые активы | 100974 | 62183 | П4-постоянные пассивы | 84828 | 38847 |

Кроме абсолютных показателей для оценки ликвидности рассчитывают следующие относительные показатели (таблица 8). На основе проведённого анализа можно сделать вывод, что в хозяйстве на протяжении анализируемого периода:

Коэффициент текущей ликвидности увеличился 0,06 и составил 0,16, что намного ниже нормы, то есть оборотные активы меньше краткосрочных обязательств и не обеспечивают резервный запас для компенсации убытков и ведения хозяйственной деятельности.

Коэффициент критической ликвидности увеличился на 0,063 и составил 0,118, что ниже нормы, то есть краткосрочная задолженность не может быть погашена за счёт наличных денежных средств и дебиторской задолженности.

Коэффициент абсолютной ликвидности вырос на 0,001 и составил 0,002, что также ниже нормы – это означает, что краткосрочные обязательства не могут быть погашены на дату составления баланса или другую конкретную дату.

Таблица 8 – Динамика финансовых коэффициентов ликвидности баланса МУП «Первомайское» за 2006 год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Оптимальное значение | На начало года | На конец года | Изменение, (+,-) |
| 1. Денежные средства и краткосрочные финансовые вложения | - | 117 | 242 | 125 |
| 2. Краткосрочная дебиторская задолженность | - | 7033 | 11397 | 4364 |
| 3. Прочие оборотные активы | - | 15 | 14 | –1 |
| 4. Запасы | - | 5824 | 3925 | –1899 |
| 5. Краткосрочные обязательства | - | 129749 | 98528 | –31221 |
| 6. Коэффициент абсолютной ликвидности | 0,2-0,7 | 0,0009 | 0,002 | 0,001 |
| 7. Коэффициент критической ликвидности | 0,7-1,0 | 0,055 | 0,118 | 0,063 |
| 8. Коэффициент текущей ликвидности | 1,0-2,0 | 0,10 | 0,16 | 0,06 |

Внешним проявлением финансовой устойчивости предприятия является его платежеспособность. Предприятие считается платежеспособным, если имеющиеся у него денежные средства, краткосрочные финансовые вложения и активные расчеты покрывают его краткосрочные обязательства.

Коэффициент восстановления платежеспособности рассчитывается в том случае, если коэффициент текущей ликвидности имеет значение менее 2 или коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными оборотными средствами имеет значение менее 0,1.

В нашем случае, уровень коэффициента текущей ликвидности ниже нормативного значения и коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными оборотными средствами не соответствует норме, поэтому необходимо рассчитать коэффициент восстановления платежеспособности на срок 6 месяцев:

,



где Ктл - коэффициент ликвидности,

Т – продолжительность анализируемого периода (12 мес.),

6 – период восстановления платежеспособности.

Ктл нормативный = 2.

Таким образом, в МУП «Первомайское» коэффициент восстановления платежеспособности равен:

= 0,065 < 1



Коэффициент восстановления платежеспособности, имеющий значение меньше 1, свидетельствует об отсутствие возможности у предприятия восстановить платежеспособность в течение 6 месяцев.

2.3 Анализ использования трудовых ресурсов и фонда оплаты труда в МУП ТВС «Первомайское»

Наибольший удельный вес в составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции. Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь рассмотрим состав и структуру трудовых ресурсов.

К трудовым ресурсам относятся люди, которые обладают необходимыми знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Таблица 9 – Состав и структура трудовых ресурсов в МУП «Первомайское» за 2004 – 2006 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 год | | 2005 год | | 2006 год | | В среднем за три года, % | Изменения 2006 г.к 2004 г., в % |
| Среднегодовая численность, чел. | % | Среднегодовая численность, чел. | % | Среднегодовая численность, чел. | % |
| Всего по организации | 541 | 100 | 523 | 100 | 496 | 100 | 100 | 91,68 |
| в т.ч. работники списочного состава | 537 | 99,26 | 511 | 97,71 | 482 | 97,18 | 98,05 | 89,76 |
| из них: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| рабочие постоянные | 520 | 96,12 | 493 | 94,26 | 466 | 93,95 | 94,78 | 89,62 |
| в том числе, занятые в:  -теплоснабжении  - водоснабжении  -санитарной очистки  -вывозе мусора, содержании жилья  -бане  -ритуальных услугах  - прочие | 333  91  47  21  3  1  24 | 61,55  16,82  8,69  3,88  0,55  0,18  4,44 | 342  84  42  11  5  –  9 | 65,39  16,06  8,03  2,10  0,96  –  1,72 | 332  72  37  10  6  –  9 | 66,94  14,52  7,46  2,02  1,21  –  1,81 | 64,63  15,80  8,06  2,67  0,91  0,06  2,67 | 99,69  79,12  78,72  47,62  200,00  –  37,50 |
| служащие | 17 | 3,14 | 18 | 3,44 | 16 | 3,23 | 3,27 | 94,12 |
| из них руководители | 5 | 0,92 | 5 | 0,96 | 5 | 1,01 | 0,96 | 100,00 |
| специалисты | 12 | 2,22 | 13 | 2,49 | 11 | 2,21 | 2,31 | 91,67 |
| Внешние совместители | – | – | 5 | 0,96 | 5 | 1,01 | 0,66 | – |
| Работники, выполнявшие работы по договорам гражданско-правового характера | 4 | 0,74 | 7 | 1,34 | 9 | 1,81 | 1,29 | 225,00 |

Данные таблицы 9 показывают, что структура персонала предприятия за анализируемый период изменилась незначительно.

Основной удельный вес в структуре работников занимают рабочие постоянные, занятые в теплоснабжении, что соответствует основному виду деятельности МУП «Первомайское». В приложении 1 на рис. 1. структура трудовых ресурсов представлена в наглядном виде.



Рис. 1. Динамика численности работников МУП ТВС «Первомайское» за 2004-2006 гг.

На рис. 1 видно, что среднегодовая численность в динамике трех лет снизилась в 2006 году по сравнению с 2004 годом на 8,32% за счет сокращения производственного потенциала на 10,38%, служащих на 5,9% и специалистов на 8,33%. Также наблюдается увеличение привлечения работников для выполнения работ по договорам по сравнению с 2004 годом более чем в 2 раза.

Анализ обеспеченности предприятия работающими необходимо дополнить изучением вопроса текучести кадров.

На производительность труда влияет постоянство кадров на предприятии, поэтому важным вопросом анализа является изучение движения персонала на анализируемый период. Показателями, характеризующими движение рабочей силы, являются необходимый и излишний обороты рабочей силы.

Необходимый оборот обусловлен причинами производственного или общегосударственного характера (увеличение или уменьшение объема производства, призыв в армию, поступление в учебное заведение, уход на пенсию, перевод на другие предприятия и др.).

Излишний оборот (текучесть) - это увольнение работников, не вызванное производственными и общегосударственными причинами (по личному желанию, самовольный уход с работы, за нарушение правил внутреннего порядка или из-за несоответствия квалификации и т. д.).

Расчет показателей движения рабочей силы приведен в таблице 10.

Таблица 10 – Анализ движения рабочей силы в МУП «Первомайское» за 2004-2006 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 год | 2005 год | 2006 год | 2006г. в % к 2004г. | 2006г. в % к 2005г. |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 541 | 523 | 496 | 91,68 | 94,84 |
| Принято на предприятии, чел. | 70 | 258 | 221 | 315,71 | 85,66 |
| Выбыло с предприятия, чел. | 88 | 285 | 234 | 265,91 | 82,11 |
| В том числе излишний оборот, чел. | 86 | 204 | 220 | 255,81 | 107,84 |
| Коэффициент оборота, %  - по приему  - по выбытию | 12,94  16,27 | 49,33  54,49 | 44,56  47,18 | 344,36  289,98 | 90,33  86,58 |
| Необходимый оборот, % | 0,37 | 15,49 | 2,82 | 762,16 | 18,20 |
| Коэффициент текучести | 15,89 | 39,01 | 44,44 | 279,67 | 113,92 |

Анализируя данные таблицы 10 можно сделать вывод, что коэффициент текучести кадров в 2006 году увеличивается по отношению к 2004 году почти в 3 раза, к 2005 году на 13,92%, что является отрицательным, так как это может негативно сказаться на производительности труда, на профессиональном уровне и навыках рабочей силы. Рост показателя излишнего оборота говорит об увеличении сокращения численности работников за счет их увольнения по собственному желанию, что объясняется неудовлетворительными условиями труда, низким уровнем заработной платы.

Анализ структуры персонала может проводиться по многим параметрам. Наиболее важными параметрами считаются структура численного состава по стажу, полу, профессиональным характеристикам, профессиональной подготовке.

В структуре численности работников (Таблица 11) по полу наибольший удельный вес занимают мужчины в 2006 году – 70,52%. Наблюдается снижение численности работников в 2006 году по сравнению с 2004 годом на 8,32% или 45 человек, в том числе женщин на 4,55%, что в абсолютном отклонении составило 7 человек, мужчин на 9,82 % (38 человек).

Анализируя численность работников по возрасту можно сделать вывод, что наибольший процент наблюдается в группах рабочих от 30 до 40 лет –64,92% , а наименьший процент наблюдается в группах рабочих свыше 60 лет – 1,41%. Наблюдается значительное снижение численности работников в группе от 30- 40 лет – на 29 человек. Это связано с тем, что в настоящее время наибольшее предпочтение отдаётся работникам от 30- 40 лет, с опытом работы. В связи с тем, что заработная плата низкая и выплачивается не вовремя, следовательно, работу найти не составляет затруднений. Также произошло снижение численности работников в возрасте от 20 до 30 лет на 31,43%.

Таблица 11 – Качественный состав трудовых ресурсов МУП «Первомайское»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Численность работников на конец года, чел | | | 2006 год | | |
| 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | В % к 2004 г. | Абсолют. отклонение | Уд. вес, % |
| Пол  - женщины  - мужчины | 154  387 | 147  376 | 147  349 | 95,45  90,18 | –7  –38 | 29,48  70,52 |
| Итого | 541 | 523 | 496 | 91,68 | –45 | 100 |
| Возраст, лет  - до 20 лет | 4 | – | – | – | –4 | – |
| - от 20- 30 лет | 35 | 28 | 24 | 68,57 | –11 | 4,84 |
| - от 30- 40 лет | 351 | 338 | 322 | 91,74 | –29 | 64,92 |
| - от 40- 50 лет | 125 | 134 | 128 | 102,40 | 3 | 25,81 |
| - от 50- 60лет | 18 | 16 | 15 | 83,33 | –3 | 3,02 |
| - свыше 60 лет | 8 | 7 | 7 | 87,50 | –1 | 1,41 |
| Итого: | 541 | 523 | 496 | 91,68 | –45 | 100 |
| Образование  - начальное | – | – | – | – | – | – |
| -незаконченное  среднее | 5 | 5 | 5 | 100 | – | 1,00 |
| -среднее специальное | 455 | 443 | 415 | 91,21 | –40 | 83,67 |
| -высшее | 81 | 75 | 76 | 93,84 | –5 | 15,32 |
| Итого | 541 | 523 | 496 | 91,68 | –45 | 100 |
| Трудовой стаж, лет  - до 5 | 84 | 92 | 104 | 123,81 | 20 | 20,97 |
| - от 5-10 | 73 | 65 | 61 | 83,56 | –12 | 12,29 |
| -от 10-15 | 115 | 102 | 94 | 81,74 | –21 | 18,95 |
| -от 15- 20 | 240 | 230 | 203 | 84,58 | –37 | 40,93 |
| свыше 20 | 29 | 34 | 34 | 117,24 | 5 | 6,85 |
| Итого | 541 | 523 | 496 | 91,68 | –45 | 100 |

Анализ персонала по образованию показывает, что наибольший процент наблюдается у работников со средним специальным образованием 83,67%, а наименьший процент с незаконченным средним – 1%. Работники, имеющие высшее образование составляют 15,32% и их количество уменьшается за анализируемый период на 5 человек, это говорит о том, что высококвалифицированные специалисты не желают работать в связи с низкой и несвоевременной выплатой заработной платы.

Из числа работников по трудовому стажу наибольший удельный вес составляют работники со стажем от 15 до 20 лет – 40,93%, а наименьший свыше 10 лет – 6,85%. Наибольшая тенденция к снижению численности работников наблюдается у проработавших от 15 до 20 лет, это говорит о непостоянстве кадров на предприятии и уменьшении числа работников с высокой профессиональной подготовкой.

Использование трудовых ресурсов оценивают по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также степени использования фонда рабочего времени.

Главной задачей в сфере труда является более эффективное использование трудовых ресурсов. При этом должны быть обеспечены увеличение объёма функционирующего рабочего времени, равномерное его использование в течение года и всемирная экономия труда.

Таблица 12 – Динамика изменения фонда рабочего времени МУП «Первомайское»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | Отклонения (+; -) | | |
| 2006 от 2005 | 2005 от 2004 | 2006 от 2004 |
| Среднесписочная численность рабочих, чел (ЧР) | 520 | 493 | 466 | –27 | –27 | –54 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 237 | 234 | 231 | –3 | –3 | -6 |
| Отработано часов одним рабочим за год (Т) | 1760,9 | 1733,7 | 1789,2 | 55,5 | –27,2 | 28,3 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), час. | 7,4 | 7,4 | 7,7 | 0,3 | – | 0,3 |
| Фонд рабочего времени, часов (ФВР) | 915690 | 854708 | 833746 | –20962 | –60982 | –81944 |

Для анализа изменения фонда рабочего времени в 2006 году по сравнению с 2004 годом воспользуемся формулой:

ФВР = ЧР\* Тч,

где: ЧР – среднесписочная численность работников;

Тч – количество отработанных часов одним рабочим

Для того, чтобы выяснить, какое влияние оказали данные факторы на общий фонд проработанного времени воспользуемся способом цепных подстановок.

ФВР ЧР = (ЧР 2006 – ЧР 2004)\* Тч 2004 = (466–520)\*1760,9 = –95091

То есть уменьшение численности работников в 2006 году по сравнению с 2004 годом на 54 человек привело к уменьшению общего фонда отработанного времени на 95089 часа.

ФВР Тч = (Тч2006 – Тч2004)\*ЧР2006 = (1789,2 – 1760,9)\*466 = + 13147

То есть увеличение количества отработанного времени в 2006 году по сравнению с 2004 годом привело к повышению общего фонда отработанного времени на 13188 часа.

Сумма влияния общих факторов даёт общее изменение:

–95091 + 13188 = –81944

Рабочий работает на 6 дней меньше, чем в 2004 году и на 3 дня к 2005 году. Средняя продолжительность рабочего дня в 2006 году по сравнению с 2004 годом увеличилась на 0,3 часа.

Итак, в 2006 году общий фонд рабочего времени был ниже, чем 2004 году на 81942 часа.

Для анализа влияния факторов на изменение фонда рабочего времени воспользуемся следующей формулой:

ФРВ = ЧР\* Д\*П ,

где: ЧР – среднесписочная численность рабочих;

Д – число отработанных за год дней одним рабочим;

П – средняя продолжительность рабочего дня.

На анализируемом предприятии произошло уменьшение фонда рабочего времени по отношению к базисному году. Воспользуемся методом цепных подстановок для выявления факторов, оказавших влияние на данное изменение.

1) ФВР ЧР = (ЧР 2006 – ЧР 2004)\*Д 2004\*П2004=(466– 520)\*237\*7,4 = –94705

2) ФВР Д = (Д 2006 – Д 2004)\* ЧР 2006\*П 2004 = (231-237)\*466\*7,4 = –20690

3)ФВР П = (П 2006– П 2004)\*ЧР 2006\*Д 2006 = (7,7–7,4)\*466\*231 = +32294

Итак, как показывают проведённые расчёты фонд рабочего времени в МУП «Первомайское» в 2006 году сократился на 81943 часа. Влияние на сокращение общего фонда в большей степени оказало уменьшение численности работников. Положительное влияние оказал рост продолжительности рабочего дня.

Для оценки уровня интенсивности использования персонала применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

Производительность труда является важнейшим качественным показателем, характеризующим эффективность работы предприятия. Рост этого показателя возможен за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, повышения уровня технической оснащенности предприятия, усовершенствования технологии и организации производства.

Показатели производительности труда в МУП ТВС «Первомайское» проанализируем в таблице 13.

Анализируя данные таблицы 13 можно сделать вывод, что в 2006 году по сравнению с 2004 годом на одного рабочего увеличилась стоимость выполненных работ на 27,62%, на один чел-день на 26,11%, на один чел- час на 23,53%.

Рост производительности связан с увеличением среднечасовой, среднедневной, среднегодовой выработки. Динамика показателей производительности труда в МУП ТВС «Первомайское» за 2005-2006 гг. представлена на рис. 2 приложения 2.

Таблица 13 – Показатели производительности труда в МУП ТВС «Первомайское» Первомайского района

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 г | 2006 г | 2006 г в % к 2005 г | Абсолют. изменение |
| Стоимость выполненных работ, оказанных услуг, тыс. руб. | 62607 | 75521 | 120,63 | 12914 |
| Среднегодовая численность рабочих, чел. | 523 | 496 | 94,84 | –27 |
| в том числе рабочих, чел. | 493 | 466 | 94,52 | –27 |
| Удельный вес рабочих в общей численности работников основного производства, % (Уд) | 94 | 94 | 100 | – |
| Ими отработано, тыс. чел/дней | 115 | 110 | 95,65 | –5 |
| Отработано часов всеми рабочими, ч | 855 | 833 | 97,43 | –22 |
| Отработано 1 работником за год:  Дней в среднем (Д) | 234 | 231 | 98,78 | –3 |
| Часов в среднем | 1733,7 | 1789,2 | 103,20 | 55,5 |
| Продолжительность рабочего дня в среднем за год, час. (П) | 7,4 | 7,7 | 104,05 | 0,3 |
| Среднегодовая выработка одного работника, руб. | 119710 | 152260 | 127,19 | 32550 |
| Выполнено работ (оказано услуг), руб.:  - на одного рабочего, руб. (ГВ) | 126992 | 162062 | 127,62 | 35070 |
| - один чел/день (ДВ) | 544,41 | 686,55 | 126,11 | 142,14 |
| - один чел/час (ЧВ) | 73,22 | 90,66 | 123,81 | 17,44 |

Расчет влияния данных факторов можно провести способом абсолютных разниц:

а) удельного веса рабочих в общей численности работников предприятия:

= 0\*234\*7,4\*73,22 = 0



б) количества отработанных дней одним рабочим за год:

= 0,94\*(-3)\*7,4\*73,22 = –1527,95



в) продолжительности рабочего дня:

= 0,94\*231\*0,24\*73,22 = 3815,76



г) среднечасовой выработки рабочих:

.= 0,94\*231\*7,7\*17,44 = 29159,30



Среднегодовая выработка продукции одним работником в отчетном году увеличилась на 32550 руб. В большей степени это вызвано увеличением среднечасовой выработки на 17,44 руб., что повысило годовую выработку на 29159,3 руб. Увеличение продолжительности рабочего дня на 0,3 ч. вызвало рост годовой выработки на 3815,76 руб. Количество отработанных дней 1 рабочим снизило среднегодовую выработку на 1527,95 руб. Удельный вес рабочих в общей численности работников не сказались на изменениях.

Анализ использования трудовых ресурсов и рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

Оплата труда – это стимулирующий фактор повышения эффективности использования трудовых ресурсов, поэтому анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. В связи с этим анализ расходования средств на оплату труда имеет исключительно большое значение.

Проанализируем среднюю заработную плату на одного среднегодового работника, расчёт приведён в таблице 14.

Таблица 14 - Средняя заработная плата на одного среднегодового работника в МУП «Первомайское», тыс. руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории и профессии | 2005 г. | 2006 г. | 2006 г в % к 2005 г. |
| Всего по организации | 37103,0 | 49488,0 | 133,4 |
| в т.ч. работники списочного состава | 34675,5 | 48498,0 | 139,9 |
| в том числе, занятые в:  -теплоснабжении  - водоснабжении  -санитарной очистки  -вывозе мусора, содержании жилья  -бане  -ритуальных услугах  - прочие | 29438  28542  23946  26028  12265  –  27471 | 42567  38474  27250  26600  15000  –  36124 | 144,6  134,8  113,8  102,2  122,3  –  131,5 |
| служащие |  |  |  |
| из них: руководители | 58739 | 88520 | 150,7 |
| специалисты | 38252 | 47126 | 123,2 |
| Внешние совместители | 12755 | 27488 | 215,5 |
| Работники, выполнявшие работы по договорам | 150179 | 47006 | 31,3 |

Анализ данных таблицы 14 показал, что фонд заработной платы на одного среднегодового работника увеличился на 33,4% в 2006 году по сравнению с 2005 годом. Произошло уменьшение фонда заработной платы работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 68,7%, по остальным категориям работающих происходит повышение среднегодовой заработной платы. Средняя заработная плата работника в 2006 году за месяц составляет 4124 рублей.

Для установления причин изменения средней заработной платы анализируют состав и структуру фонда заработной платы (фактический и за предыдущий год, сдельный, повременный, премии, оплаты и доплаты и пр.), а также определяют отклонения по среднегодовой, среднедневной и среднечасовой заработной плате.

Таблица 15 – Анализ использования средств, направляемых на потребление в МУП «Первомайское» Первомайского района за 2004-2006 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2005 год | | 2006 год | | 2006 г в % к 2005 г. |
| тыс. руб. | % | тыс. руб. | % |
| 1. | Всего фонд оплаты труда | 19405,0 | 93,6 | 24546,0 | 98,7 | 126,5 |
| 1.1 | Оплата труда по тарифным ставкам, окладам | 11655,7 | 56,2 | 14673,8 | 59,0 | 125,9 |
| 1.2 | Премии | 3110,9 | 15,0 | 4402,1 | 17,7 | 141,5 |
| 1.3 | Оплата отпусков | 1991,0 | 9,6 | 2213,5 | 8,9 | 111,2 |
| 1.4 | Выплата по районному коэффициенту | 2053,2 | 9,9 | 2586,6 | 10,4 | 125,9 |
| 1.5 | Ночные | 103,7 | 0,5 | 99,5 | 0,4 | 95,9 |
| 1.6 | Доплата за вредность | 82,9 | 0,4 | 74,6 | 0,3 | 89,9 |
| 1.7 | Доплата за классность | 414,8 | 2,0 | 472,5 | 1,9 | 113,9 |
| 2. | Выплаты социального характера | 1327,3 | 6,4 | 323,3 | 1,3 | 24,4 |
| 2.1 | Пособия по временной нетрудоспособности | 1327,3 | 6,4 | 323,3 | 1,3 | 24,4 |
|  | Итого средств направленных на потребление | 20739,6 | 100 | 24870,9 | 100 | 100 |

По данным таблицы 15 и рис. 2. видно, что структура фонда оплаты труда изменяется незначительно. Увеличивается доля оплаты труда по тарифным ставкам с 56,2% в 2005 году до 59,% в 2006 году. За данный анализируемый период увеличивается процент премий, доплат за классность, выплат по районному коэффициенту и средства на оплату отпусков. В тоже время происходит снижение доли средств, направленных на доплату за работу в ночное время, за вредность. Наблюдается значительное сокращение выплат социального характера на 75,6% в 2006 году.



Рис. 2. Состав средств направленных на потребление в МУП «Первомайское» за 2005-2006 гг.

Для снижения себестоимости производимой продукции, повышения ее эффективности необходимо обеспечить опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы. Эту зависимость в МУП «Первомайское» можно изучить в таблице 16.

Таблица 16 – Динамика производительности и оплаты труда в МУП «Первомайское»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2005 год | 2006 год |
| 1 | Выполнено работ (оказано услуг) на 1 среднегодового работника, руб. | 119710 | 152260 |
| 2 | в % к базисному году | – | 127,2 |
| 3 | Приходится заработной платы на 1 среднегодового работника, руб. | 37103 | 49488 |
| 4 | в % к базисному году | – | 133,4 |
| 5 | Коэффициент опережения по отношению к базисному году | – | 0,95 |

Анализ таблицы показал, что в динамике производительность труда увеличивается. Заработная плата, приходящаяся на одного среднегодового рабочего в динамике за 2 года тоже увеличивается на 33,4% или на 1385 рублей в 2006 году по сравнению с 2005 годом.

Коэффициент опережения по отношению к базисному году уменьшается, это означает, что уровень производительности труда повышается медленнее, чем уровень заработной платы в отчетном году по сравнению с базисом.

Анализ использования фонда заработной платы начинают с определения эффективности использования средств на оплату труда, для этого используют такие показатели, как объём производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль зарплаты.

Таблица 17 – Показатели эффективности использования фонда оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2005 г. | 2006 г. | Изменение (+; -) |
| Выручка от реализации работ (услуг), тыс. руб. | 62607 | 75521 | 12914 |
| Прибыль (убыток) от реализации, тыс. руб. | –11965 | –6774 | –5191 |
| Чистая прибыль (убыток), тыс. руб. | –14492 | –6242 | –8250 |
| Среднегодовая численность работников, чел. | 523 | 496 | –45 |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 19405 | 24546 | 5141 |
| Выручка на рубль зарплаты, руб. | 3,2 | 3,1 | –0,1 |
| Сумма валовой прибыли (убытка) на рубль зарплаты, руб. | –0,6 | –0,3 | 0,3 |
| Сумма чистой прибыли (убытка) на рубль зарплаты, руб. | –0,7 | –0,3 | 0,4 |

Судя по данным таблицы 17, в 2006 году в МУП «Первомайское» сокращается эффективность использования фонда оплаты труда, так как уменьшается сумма выручки от реализации работ (услуг) на 1 руб. заработной платы. Положительные изменения в суммах валового, чистого убытка на рубль зарплаты объясняется прочей деятельностью предприятия.

В заключение анализа необходимо составить план повышения нормы выработки на одного работающего и определить их общую величину.

К основным резервам роста производительности труда относятся:

повышение технического уровня производства: механизация и автоматизация производственных процессов; модернизация действующего оборудования; совершенствование существующей технологии; внедрение передовой технологии и высокопроизводительного оборудования; увеличение извлечения и комплексности использования сырья; улучшение качества продукции;

улучшение организации труда и производства. Сюда относится комплекс мероприятий по научной организации труда, направленных на рациональное использование рабочего времени, улучшение расстановки кадров, надлежащее обслуживание рабочего места, обеспечение нормальных санитарно-гигиенических условий, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, рациональную организацию труда на рабочем месте, совершенствование нормирования труда, улучшение использования оборудования и на другие стороны научной организации труда;

повышение уровня специализации и кооперирования производства;

улучшение организационной, и производственной структуры предприятия, а также управления производством. Анализ резервов роста производительности труда должен быть тесно связан с разработкой мероприятий, направленных на повышение квалификации работников и укрепление дисциплины труда.

3. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии

3.1 Первичный учет расчетов по оплате труда в МУП «Первомайское»

Учет труда и его оплаты ведется на основе первичных документов. К качеству первичных документов предъявляются особенно высокие требования. Все записи в первичных документах необходимо делать разборчиво, четко. Каждый первичный документ должен содержать все сведения, необходимые для начисления заработной платы и отнесение ее на аналитические счета учета затрат (ФИО исполнителя работ, профессия, категория, форма оплаты труда, время, место проведения и объект работы, объем выполненной работы, количество затраченного труда). Сведения об отработанном времени, объеме выполненной работы и начисленной оплате во всех документах должно проставлятся в одинаковых измерителях, строго в соответствующих графах и установленной значности.

Учетом личного состава работников МУП «Первомайское» занимается отдел кадров. Первичными документами по учету численности работников и их движении являются приказы о приеме, увольнении, переводе, о предоставлении отпусков и т.д.

Для поступления на работу работник обращается в Отдел кадров организации (МУП ТВС «Первомайское»), куда предоставляет заявление на имя руководителя, документ об образовании, трудовую книжку (если она есть), направление, если имеется.

Заявление – это документ, адресованный руководителю организации или должностному лицу, и содержащий просьбу работника.

Заявление о приеме на работу пишется, как правило, от руки, в произвольной форме, на стандартном листе формата А4 или на трафаретном бланке организации.

На заявлении работника ставится виза руководителя или ведущего специалиста. Затем заявление передается работнику, ведущему документы по кадрам. С работником заключается Трудовой договор, после чего издается приказ о приеме на работу. Особым предварительным условием заключения трудового договора может быть установление испытательного срока.

Приказы по личному составу оформляются на унифицированных формах первичной учетной документации по учету кадров.

Подписанный руководителем организации или уполномоченным на это лицо приказ объявляют работнику под роспись. На основании приказа вносится запись в трудовую книжку о приеме на работу, заполняется личная карточка, а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства ГПС, ИНН и др.

Основанием для издания приказов о переводе является личное заявление работника. Заявление о переводе на другую должность может быть написано на общем бланке или на стандартном листе бумаги формата А5. В адресате заявления о переводе на другую должность заявитель указывает занимаемую им должность, а в тексте – причины перевода.

На основании заявления издается приказ, а в трудовой книжке делается запись.

Приказ о предоставлении отпуска (форма Т – 6) (Приложение 3) применяется для оформления отпусков и содержит все необходимые сведения для расчета отпускных сумм и удержаний.

Для оформления и учета увольнения работника применяются форма Т-8 «Приказ о прекращении действия трудового договора». Эта форма заполняется работником кадровой службы, подписывается руководителем организации, объявляется работнику под расписку.

На основании приказа о прекращении действия трудового договора:

- работником отдела кадров делается запись:

в личной карточке – форма Т-2,

трудовой книжке,

заполняется лицевая сторона формы № Т-61 «Записка-расчет при прекращении трудового договора с работником»

- в бухгалтерии производится:

запись в лицевом счете – форма Т-54

расчет причитающейся зарплаты и других выплат на оборотной стороне формы № Т-61 «Записка – расчет при прекращения действия трудового договора с работником».

Для учета труда и его оплаты в МУП «Первомайское» используют типовые формы документов: документы связанные с расчетами по оплате труда, удержаниями, документами по использованию отработанного времени, итоговыми документами по начислению оплаты труда. Кроме того, составляются специальные документы учета рабочего времени и разных доплат.

Документы по начислению заработной платы на предприятии представлены большой группой форм документов.

Для контроля за трудовой дисциплиной и с целью анализа степени использования рабочего времени применяется табельный учет.

Табельный учет ведут в табеле, который на предприятии составляется вручную (Приложение 4) по месту работы.

В табель записывается весь личный состав подразделения в установленной последовательности с указанием разряда, должности. В табеле ежедневно отмечают выход на работу, количество отработанных часов, неявки отражают уловными обозначениями, например: О - отпуск, Б – болезнь.

В конце месяца в табеле подводят итоги об отработанном времени (дни, часы), днях неявки на работу (по причинам). Затем табель сдают в бухгалтерию, где его данные после проверки используют для составления расчетной ведомости. По категориям работников с повременной оплатой труда сведения табельного учета об отработанном времени является основанием для начисления заработной платы.

Путевой лист трактора (ф. № 134 – АПК) (приложение 5) используют для учета работы тракторов на транспортных работах (вывозке мусора, ремонт водопровода и т.д.). В этом документе отражают виды работ, количество отработанных дней, часов, сделанных тоннокилометров, расход горючего по норме и фактически. Подписывают листы тракторист и механик.

Для учета объема выполненных работ, затрат труда и начисления заработной платы используют также наряды на сдельную работу.

Наряд на сдельную работу применяют с целью учета затраченного времени и начисления заработной платы.

Путевой лист легкового автомобиля (приложение 6) предназначен для первичного учета работы легкового автотранспорта и начисления оплаты труда шоферам. Путевой лист выдается на один день или смену.

На основании перечисленных документов работники бухгалтерии начисляют основную и дополнительную заработную плату рабочим и служащим. При начислении заработной платы руководствуются положением об оплате труда и премировании, тарифными ставками, установленными должностными окладами и т. д.

Для начисления заработной платы работнику при уходе его в очередной отпуск или при увольнении его до окончания месяца используют расчет среднего заработка и сумм к начислению (приложение 7), который служит также для начисления заработной платы из расчета средней заработной платы.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачивают за счет средств социального страхования. Основанием для начисления пособия является листок нетрудоспособности. Величина пособия зависит от общего стажа работы и характера заболевания.

Суммы удержаний отражаются непосредственно в расчетной ведомости.

Исследовав, организацию учета труда и заработной платы в МУП «Первомайское», нами был сделан вывод, что, не смотря на то, что учет труда и его оплаты в исследуемом предприятии ведется в соответствии с нормативными и законодательными актами, в организации первичного учета существуют недостатки:

- не во всех табелях стоит подпись руководителей;

- в путевых листах трактора, путевых листах легкового автомобиля не заполняются множество реквизитов.

В силу всего вышеуказанного можно сказать о недостаточно серьезном отношении к ведению первичной документации на предприятии.

3.2 Синтетический и аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда

На предприятии МУП ТВС «Первомайское» установлена повременно-премиальная система оплаты труда.

Заработная плата работникам начисляется по установленным тарифным ставкам и окладам согласно штатному расписанию, утвержденному директором. Начисление производится с учетом районного коэффициента, надбавок, доплат, предусмотренных законодательством и коллективным договором, за фактически отработанное время, а при выполнении условий премирования работникам выплачивается премия.

Начисление заработной платы производится по разработанному организацией штатному расписанию (Приложение 8).

Размеры тарифных ставок (окладов) определяются, исходя из размера тарифной ставки I разряда (минимальной оплаты труда) и тарифных коэффициентов (Приложение 9) и зафиксированы в приложении к коллективному договору.

Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим производится в соответствии с общими Положениями единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждённого постановлением правительства РФ от 31 . 10. 2003г. «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». Разряды для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в соответствии с единой межотраслевой тарифной сеткой устанавливают с учётом требований тарифно-квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих.

По результатам аттестации рабочих мест работникам, занятым в соответствии с отраслевым перечнем на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда, тарифные ставки и оклады увеличивать на 4-8%, а на работах с особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда соответственно на 12% (Приложение 9).

При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере до 50% по представлению или ходатайству руководителя отдела или начальника теплового района и участка.

За работу в сверхурочное время, а именно за каждый час ночной работы (с 10 часов вечера до 6 часов утра) производится доплата в размере 40% {Приложение 10).

На предприятии также установлен перечень должностей и профессий, на получение дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 11, 12). Дополнительный отпуск предоставляется при постоянной занятости на вышеперечисленных профессиях, должностях и работах не менее 80% рабочего времени в смену. Дополнительные отпуска могут суммироваться с ежегодным основным отпуском или, по желанию работника, предоставляться отдельно.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц.

Помимо заработной платы МУП «Первомайское» производит премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих за выполнение производственных и экономических показателей работы на основании Положения о премировании по согласованию с соответствующим профсоюзным органом (Приложение 13). В соответствии с этим положением работникам также выплачивается вознаграждение по итогам работы за год (Приложение 14).

Для отражения начисленной премии в МУП «Первомайское» составляется список работников для начисления премии (Приложение 15, 16), в котором отражается помимо Ф.И.О. работника, наименование профессии, разряд, а также по категориям рабочим, лишенных премий указываются причины, повлиявшие на это.

За обучение молодых работников профессии производится ежемесячно доплата в размере 10% от оклада. При присвоении разряда молодому рабочему выплачивается наставнику премия в размере 1 МРОТ.

В соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей работникам МУП «Первомайское» обеспечена своевременная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих смазывающих и обезвреживающих средств (Приложение 17).

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда предоставляются следующие льготы и компенсации:

- льготная пенсия;

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечни профессий и должностей;

- доплату к тарифной ставке, должностному окладу по перечню профессий и должностей;

- молоко и другие равноценные продукты по перечню профессии (Приложение 18).

При увольнении впервые с предприятия в связи с уходом на пенсию независимо от возраста, а также досрочно, выплачивается единовременное вознаграждение в следующих размерах при стаже:

до 3 лет – 0,5 тарифных ставок (окладов);

от 3 до 10 лет – 1,0 тарифных ставок (окладов);

свыше 10 лет – 2,0 тарифных ставок (окладов).

В связи с празднованием юбилейной даты – 50-летия со Дня рождения выделяются денежные средства для приобретения ценного подарка в сумме 1000 рублей, если стаж работника 2 года и более.

Районные коэффициенты устанавливаются Правительством РФ, и их размер одинаков для предприятий всех отраслей, расположенных на всей территории конкретного района. В МУП ТВС «Первомайское» Первомайского района установлен районный коэффициент 1,5.

Для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику в соответствии с законодательством, коллективным договором и т. д. в МУП «Первомайское» применяется форма № Т-6 «Приказ о предоставлении отпуска работникам», утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001 №26 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Приказ составляется кадровым работником и подписывается руководителем и объявляется работнику под расписку.

На основании приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете и производится расчет заработной платы, причитающийся за отпуск, по форме № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику».

Порядок исчисления среднего заработка ежегодно определяется постановлением Министерства труда и социального развития РФ.

При расчете отпускных в МУП «Первомайское» определяется зарплата работника за 12 календарных месяцев, предшествовавших отпуску, полученное значение делится на 12, а затем на 29,4. Это средний дневной заработок. Его надо умножить на количество календарных дней отпуска.

Если в расчетном периоде имеются не полностью отработанные месяцы, то произвести расчет среднего заработка в порядке, прописанном в ст. 139 ТК РФ (путем деления суммы начислений на 12 и на 29,4), нельзя.

За каждый полностью отработанный месяц следует принять в расчет по 29,4 календарных дня, а количество календарных дней, принимаемых в расчет в не полностью отработанных месяцах, определяется путем умножения количества отработанных в этих месяцах дней на коэффициент 1,4.

Таким образом, при расчете среднего заработка для начисления отпускных принимается полученное количество календарных дней в расчетном периоде с учетом не полностью отработанного времени.

Для определения среднедневного заработка при расчете пособия по временной нетрудоспособности складывается заработная плата за 12 месяцев и делится на количество отработанных дней за этот период. Полученный среднедневной заработок корректируется на % от стажа работы. Откорректированный заработок умножаем на количество календарных дней болезни, таким образом определяется начисленная сумма.

При этом отдельно рассчитываем больничные за первые 2 дня, которые оплачивает работодатель. При этом составляются проводки:

Д-т 20,23, 26 К-т 70 – начислено пособие за первые два дня болезни за счет средств организации.

Д-т 69 К-т 70 – начислено пособие за счет средств ФСС РФ.

Сумма заработной платы, причитающаяся к выдаче работнику, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, начисленными по всем основаниям, и суммам удержаний.

Удержания из заработной платы в МУП «Первомайское» можно разделить на следующие:

- обязательные удержания;

- удержания по инициативе работодателя;

- удержания по заявлению работников.

К обязательным удержаниям относятся:

- налог на доходы физических лиц;

- удержания по исполнительным листам.

Основными удержаниями из заработной платы работников МУП «Первомайское» являются: НДФЛ - налог взимается с облагаемого дохода работника по основной ставке 13 %. Если доходом является только заработная плата, нужно от суммы «итого начислено» вычесть налоговые вычеты и оставшуюся сумму умножить на 13 %.

Основными налоговыми вычетами являются – 400 рублей на самого работника, если доход нарастающим итогом не превышает 20 000 рублей, и 600 рублей на каждого ребенка, если доход нарастающим итогом не превышает 40 000 рублей.

Удержания по исполнительным листам определены семейным кодексом РФ, вступившим в силу в марте 1995г. и Временной инструкцией о порядке удержания алиментов.

Поступившие в бухгалтерию организации исполнительные листы или заявления плательщика регистрируют в специальном журнале и хранят как бланки строгой отчетности. О поступлении исполнительных документов бухгалтерия сообщает судебному исполнителю и взыскателю.

Алименты по исполнительным листам могут взыскиваться на содержание несовершеннолетних детей в твердой денежной сумме или в размере на 1 ребенка – 25% заработной платы, на двух детей – 33% заработка, на 3-х и более детей 50% заработной платы и иного дохода родителей.

К удержаниям по инициативе работодателя относятся:

- удержания за причиненный работодателю материальный ущерб;

- удержания за брак;

- удержания за форменную одежду;

- удержания в возмещение расходов, связанных с оплатой обучения работника.

По добровольному заявлению работника, представленному в письменном виде в бухгалтерию предприятия, из заработной платы могут производиться удержания на следующие цели:

- добровольное страхование;

- уплату профсоюзных взносов;

- оплату коммунальных услуг.

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику предприятия на лицевых счетах (форма N Т-54) и в расчетной ведомости (приложение 19), которая формируется в программе «1С: Зарплата и кадры».

В лицевом счете указываются все необходимые сведения о данном работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), все виды начислений и удержаний из его заработной платы за каждый месяц в течение года. Лицевые счета открываются на каждого работника предприятия при его приеме на основании приказа о приеме на работу и личной карточки. Записи всех видов начислений и удержаний из заработной платы производятся на основании первичных документов по учету отработанного времени и документов на разные виды оплат. Лицевые счета хранятся 75 лет и часто служат единственным основанием для выдачи архивных справок о полученной ранее работниками заработной плате.

При заполнении лицевого счета в него, прежде всего, заносятся персональные данные о работнике из приказа о приеме на работу и личной карточки: фамилия, имя, отчество работника, его ИНН, номер страхового пенсионного свидетельства, количество детей, дата приема на работу и др.

В расчетной ведомости по каждому работнику указываются данные о доходах и удержаниях с начала года и за текущий месяц. В ней отражается: сальдо начальное, суммы начисленной заработной платы, суммы дополнительной оплаты труда, а также суммы, подлежащие удержанию из заработной платы.

Для выплаты заработной платы составляются платежные ведомости (форма N Т-53). Каждая строка платежной ведомости отводится для одного работника, где указываются реквизиты: его табельный номер, фамилия, имя и отчество, сумма аванса к выдаче, расписка в получении.

Синтетический учет расчетов по заработной плате в МУП «Первомайское» ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета 70 отражают суммы начисленной заработной платы, таких как пособия по временной нетрудоспособности. По дебету счета 70 учитывают выплаченные суммы, все виды удержаний из заработной платы и т.д.

Таблица 18 - Схема счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

|  |  |
| --- | --- |
| Дебет | Кредит |
| Сальдо начальное: задолженность за работником | Сальдо начальное: задолженность за предприятием |
| Удержания: налог на доходы (68/1), | Начисления: заработная плата работникам (20, 23, 25, 26, 29), |
| По исполнительным листам (76/1), | Пособия по временной нетрудоспособности (69/1), |
| За коммунальные услуги (76), | Отпускные, вознаграждения за выслугу лет (20, 23, 25, 26, 29) |
| Выплата заработной платы из кассы (50), |  |
| Подотчетные суммы (71), |  |
| Дебетовый оборот | Кредитовый оборот |
| Сальдо конечное: задолженность за работником | Сальдо конечное: задолженность за предприятием |

По кредиту счет 70 корреспондирует с большим количеством счетов по начислению оплаты труда и другим выплатам, которые можно классифицировать по четырем группам:

первая – счета учета затрат отраслей и производств, в которых использован труд работников и начислены суммы оплаты труда (по кредиту счета 70 начисляются суммы оплаты труда по работам, относящимся к затратам на производство 20, 23, 26; по работам связанных с реализацией продукции, работ, услуг 44, 90, 91);

вторая – счета учета доходов от участия в предприятии, по которым начисляются суммы дивидендов и других причитающихся доходов работникам предприятия (начисление сумм доходов акционерам и другим учредителям хозяйства – физическим лицам, в корреспонденции с дебетом счета 84 – за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации);

третья – счета социального страхования, за счет которых начисляются пособия работникам хозяйства (начисление пособий по листкам нетрудоспособности, по беременности и родам и т.п. за счет средств фонда социального страхования в корреспонденции с дебетом счета 69-1 « Расчеты по социальному страхованию»);

четвертая - счета созданных резервов, за счет которых производятся предусмотренные действующим законодательством и учредительными документами выплаты различных вознаграждений (начисление сумм вознаграждений за выслугу лет, начисление сумм отпускных). В МУП «Первомайское» данные резервы не создаются.

Данные из первичных документов в МУП «Первомайское» накапливаются и сводятся по объектам учета затрат и последующего отнесения сумм в соответствующие регистры по учету затрат в разработочной таблице распределения заработной платы (Приложение 20).

Порядок распределения заработной платы в затраты на производство в МУП ТВС «Первомайское» производится по видам производства согласно штатному расписанию:

Основные виды производства (20 счет) – теплоснабжение угольное, теплоснабжение газовое, водоснабжение холодное, водоснабжение горячее, канализование, вывоз мусора, содержание жилфонда, услуги бани.

Вспомогательные производства (23 счет) – услуги автотранспорта, работа тракторов, электроснабжение и т. д.

Затраты на оплату труда на основании разработочной таблицы распределения заработной платы отражаются по видам производств в ведомости №12 по счету 20 «Основное производство», №12 по счету 23 «Вспомогательные производства», №15 по счету 26 «Общехозяйственные расходы» (приложение 21). Эти ведомости используются для накапливания затрат, в том числе и затрат по оплате труда по счетам синтетического и аналитического учета.

Итоги из накопительных ведомостей переносятся в журнал- ордер №10 (приложение 22). Далее из журнала – ордера № 10 данные заносятся в главную книгу.

Корреспонденция счетов по учету труда и заработной платы в МУП «Первомайское» представлена в таблице 1 приложения 23.

Исследовав, организацию учета труда и заработной платы выявили, что учет автоматизирован только в головной организации, в остальных же структурных подразделениях документы по выплате и распределению заработной платы составляются вручную. Все операции по начислениям и удержаниям из заработной платы производятся в МУП «Первомайское», которые затем передаются в районы для осуществления выплаты зарплаты по платежным ведомостям. Зачастую эти документы передаются с опозданием, что приводит к несвоевременным расчетам с персоналом по оплате труда.

3.3 Отражение в отчетности данных по учету труда и заработной платы

Отчетность является заключительным этапом бухгалтерской работы.

Бухгалтерская отчетность – представляет собой единую систему данных об имущественном и финансовом положении предприятия на отчетную дату и о результатах его хозяйственной деятельности, составляемая на основе данных бухгалтерского учета по установленным формам.

В состав обязательств организации включаются суммы, начисленные работникам в качестве оплаты труда. Информация о расчетах с персоналом по оплате труда представлена в бухгалтерском балансе (ф. N 1) (Приложение 24), отчете о прибылях и убытках (ф. N 2) (Приложение 25), отчете о движении денежных средств (ф. N 4) (Приложение 26), приложении к бухгалтерскому балансу (ф. N 5) (Приложение 27).

В соответствии с п.п. 5, 7 Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" (ПБУ 10/99), утвержденного Приказом Минфина России от 06.05.1999 N 33н, расходы организации на оплату труда работников формируют расходы по обычным видам деятельности.

Сумма обязательств по начисленной, но не выданной работникам организации заработной плате, которая соответствует сальдо по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", отражается в бухгалтерском балансе по статье "Задолженность перед персоналом организации" (строка 622).

Сумма депонированной заработной платы, не полученной до конца года, отражается в пятом разделе бухгалтерского баланса "Краткосрочные обязательства" по строке "Прочие кредиторы" (строка 625).

Информация по заработной плате находит отражение в ф. N 2 "Отчет о прибылях и убытках". Заработная плата отражаются в составе затрат нарастающим итогом с начала года и до отчетной даты. При составлении "Отчета о прибылях и убытках" заработная плата могут подразделяться по видам расходов: себестоимости проданных товаров, продукции, работ, услуг, коммерческим расходам, управленческим расходам, прочим доходам и расходам.

В составе годовой отчетности организациями представляется ф. N 4 "Отчет о движении денежных средств", в которой информация по заработной плате находит отражение только в части их выплат. Информацией для заполнения ф. N 4 служат обороты по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в корреспонденции со счетами учета денежных средств.

В ф. N 4 информация по заработной плате приводится без разделения по видам деятельности организации.

Выплата заработной платы работникам осуществляется из кассы организации либо с расчетного счета путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников. Информация по израсходованным на эти цели денежным средствам отражается в ф. N 4 в разделе «Движение денежных средств по текущей деятельности» в подразделе «Денежные средства, направленные» по строке 160 «на оплату труда».

В случае возврата в кассу излишне выданной работникам заработной платы сумма поступлений денежных средств отражается по строке 110 «Прочие доходы» раздела " Движение денежных средств по текущей деятельности ".

Организации могут включать в состав представляемой бухгалтерской отчетности приложения к балансу (ф. N 5). Показатели по заработной плате в приложении к балансу отражаются в разделе "Расходы по обычным видам деятельности (по элементам затрат)". В этом разделе приводится расшифровка затрат по основным элементам за отчетный и предыдущий год. Заработная плата отражается по статье "Затраты на оплату труда" (строка 720) в сумме начисленных расходов за отчетный период и включенных в состав себестоимости товаров, продукции, работ (услуг), коммерческих и управленческих расходов.

4.Направления совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в МУП «Первомайское»

4.1 Формирование резерва на оплату отпусков в организации

Учет труда и заработной платы по праву занимают одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета на любом предприятии, так как является самым трудоемким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых на предприятии форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками начисления и выдачи заработной платы, недостаточностью средств механизации обработки этой информации.

Бухгалтерский учет операций по начислению отпускных в МУП «Первомайское» осуществляется: без формирования резерва на оплату отпусков.

Однако этот метод начисления отпускных - без формирования резерва на их выплату - таит в себе существенную проблему.

Дело в том, что отпускные, согласно ст. 136 ТК РФ, должны выплачиваться не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Поэтому начисление всей суммы отпускных должно быть произведено в том месяце, когда работник уходит в отпуск (а если отпуск начинается в первых числах месяца, то отпускные должны быть начислены и выплачены еще в предыдущем месяце).

Однако на практике нередко возникают ситуации, когда отпуск работника начинается в одном месяце, а заканчивается в другом. А при формировании себестоимости продукции (работ, услуг) суммы, начисленные за ежегодные отпуска, должны включаться в фонд оплаты труда каждого отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в этом отчетном месяце, а суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, должны включаться в фонд оплаты труда следующего месяца.

Чтобы исполнить это требование, бухгалтеру приходится применять бюджетно-распределительный счет 97 "Расходы будущих периодов".

Предлагаем МУП «Первомайское» формировать резерв предстоящих расходов на оплату отпусков, используя для этого счет 96 "Резервы предстоящих расходов". Это объясняется рядом причин.

Во-первых, отпуска чаще всего приходятся на летнее время (или на вторую половину года). В результате бухгалтеру приходится единовременно выплачивать крупные суммы отпускных. А поскольку отпускные являются частью фонда оплаты труда и учитываются так же, как и заработная плата (т.е. включаются в себестоимость производимой продукции, работ и услуг), на практике получается, что в те месяцы, когда большинство работников уходит в отпуск, происходит резкий скачок себестоимости.

Поэтому с экономической точки зрения было бы разумнее включать годовую сумму отпускных в себестоимость продукции постепенно в течение всего года. Это позволяет исключить колебания себестоимости из-за выплаты отпускных.

Кроме того, создавать резерв на оплату отпусков с тем, чтобы равномерно учитывать такие расходы для целей налогообложения прибыли, разрешается (ст. 324.1 НК РФ). А это означает, что на сумму отчислений в резерв можно уменьшать налогооблагаемую прибыль уже с января текущего года, т.е. еще до того, как работники фактически пойдут в отпуск.

Согласно п. 1 ст. 324.1 НК РФ предприятие, принявшее решение о создании резерва, обязано отразить в налоговом разделе своей учетной политики принятый способ резервирования, определить предельную сумму отчислений и ежемесячный процент отчислений в указанный резерв. Для этих целей нужно составить специальный расчет (смету), в котором будет определен размер ежемесячных отчислений в резерв. При этом необходимо исходить из сведений о предполагаемой годовой сумме расходов на оплату отпусков, включая сумму единого социального налога (ЕСН). Процент отчислений в резерв определяется как отношение предполагаемой годовой суммы расходов на оплату отпусков к предполагаемому годовому размеру расходов на оплату труда.

А согласно п. 3 ст. 324.1 НК РФ на конец налогового периода - календарного года - в налоговом учете нужно провести инвентаризацию резерва. Недоиспользованные на 31 декабря суммы включаются в состав налоговой базы текущего налогового периода. А при недостаточности средств фирма должна включить в расходы сумму фактических затрат на оплату отпусков и, соответственно, сумму единого социального налога, на которые резерва не хватило.

Кроме того, согласно п. 4 ст. 324.1 НК РФ резерв должен быть уточнен исходя из количества дней неиспользованного отпуска, среднедневной суммы расходов на оплату труда работников (с учетом установленной методики расчета среднего заработка) и обязательных отчислений единого социального налога.

Жесткого порядка формирования резерва предстоящих расходов на выплату отпускных в бухгалтерском учете не установлено, но для сближения бухгалтерского и налогового учета целесообразно использовать одинаковую методику определения процента отчислений в резерв.

Сумма отчислений включается в состав расходов на оплату труда по дебету тех счетов, на которых отражена заработная плата, от которой осуществляются отчисления, и относится на кредит счета 96, увеличивая создаваемый резерв. При этом составляются следующие бухгалтерские проводки:

Д-т сч. 20 К-т сч. 96 - произведены отчисления в резерв на оплату отпусков рабочих основного производства;

Д-т сч. 23 К-т сч. 96 - произведены отчисления в резерв на оплату отпусков рабочих вспомогательных производств;

Д-т сч. 26 К-т сч. 96 - произведены отчисления в резерв на оплату отпусков административно-управленческого персонала организации;

Начисление отпускных при наличии резерва осуществляется за счет этого резерва. Использование резерва отражается по дебету счета 96, и одновременно сумма отпускных отражается в составе задолженности перед работником на счете 70, т.е. составляется проводка:

Д-т сч. 96 К-т сч. 70 - начислены отпускные за счет резерва.

Кроме того, за счет резерва производится и начисление ЕСН с суммы начисленных отпускных, что отражается проводкой:

Д-т сч. 96 К-т сч. 69 - начислен ЕСН с суммы отпускных.

Также из суммы начисленных отпускных удерживается налог на доходы физических лиц, что отражается записью:

Д-т сч. 70 К-т сч. 68 - удержан НДФЛ из суммы отпускных.

В конце календарного года - по состоянию на 31 декабря - должно быть произведено закрытие резерва. Для этого нужно сопоставить кредитовые обороты счета 96 за год, отражающие сумму созданного в течение года резерва, и дебетовые обороты счета 96 за год, отражающие фактически начисленные суммы отпускных (использование резерва). Следует отметить, что совпадение этих сумм на практике происходит крайне редко, но если уж это произошло, то бухгалтеру повезло - ничего больше со счетом 96 делать не нужно.

Если дебетовый оборот счета 96 превысит кредитовый, т.е. если сумма фактически начисленных за год отпускных окажется больше величины созданного резерва и в результате на счете 96 на 31 декабря будет формироваться дебетовое сальдо, показывающее сумму "недоначисленного" резерва, бухгалтеру нужно будет доначислить резерв проводками, аналогичными тем, которые составлялись при его формировании:

Д-т сч. 20, 23, 26 К-т сч. 96 - произведено доначисление резерва на оплату отпускных по итогам календарного года.

В состав фактических расходов на оплату труда, отражаемых по дебету затратных счетов (20, 23, 26.), должны быть включены все фактически начисленные за год суммы отпускных.

Если же кредитовый оборот счета 96 превысит дебетовый, иными словами, если сумма созданного резерва окажется больше, чем фактически начисленные за год отпускные, в результате чего на счете 96 на 31 декабря будет формироваться кредитовое сальдо, показывающее сумму "недоиспользованного" (излишне созданного) резерва, бухгалтеру необходимо произвести корректировку суммы созданного резерва. Ведь опять-таки на счетах затрат (20, 23, 26) должны быть отражены только фактически начисленные суммы отпускных. Чтобы уменьшить и сумму начисленного резерва (по кредиту счета 96), и суммы расходов по дебету затратных счетов, необходимо сделать запись, аналогичную проводкам, составляемым при создании резерва, но методом "красное сторно". Тем самым бухгалтер "отменяет" формирование излишней части резерва сторнировочной записью проводками:

Д-т сч. 20, 23, 26 К-т сч. 96 - сторнирован излишне созданный резерв на оплату отпускных по итогам календарного года.

Алгоритм расчета резерва

1. Определяем, какая сумма будет предположительно израсходована за год на оплату труда (ГОТплан) без учета отпускных, а какая - на оплату отпусков (ГООплан). Обе суммы включают в себя ЕСН.

2. Рассчитываем процент ежемесячных отчислений в резерв (ПР). Для этого предполагаемую сумму расходов на оплату отпусков делим на сумму планируемых расходов по оплате труда и умножаем на 100%:

ПР = ГООплан : ГОТплан х 100%.

3. Устанавливаем предельную сумму отчислений в резерв (Рпред).

4. В конце каждого месяца вычисляем сумму, направляемую на формирование резерва. Назовем ее Рфакт (n) (n - номер текущего месяца). Она равна произведению суммы фактических расходов на оплату труда в этом месяце (МОТфакт) и процента отчислений.

Рфакт (n) = МОТфакт х ПР.

Сумма всех ежемесячных отчислений за налоговый период Рфакт (1) + Рфакт (2)... + ... Рфакт (12) не должна превышать годовой предельной суммы отчислений в указанный резерв (Рпред). Поэтому в декабре, как правило, применяется особый расчет величины Рфакт (12):

Рфакт (12) = Рпред - [Рфакт (1) + Рфакт (2)... + ... Рфакт (11)].

5. В конце года определяем в ходе инвентаризации фактическую сумму расходов на оплату отпусков (ГОТфакт) и сравниваем ее с фактической суммой отчислений в резерв [Рфакт (1) + Рфакт (2)... + ... Рфакт (12)].

Эти суммы могут не совпасть.

Допустим, МУП ТВС «Первомайское» в целях равномерного включения предстоящих расходов в издержки производства отчетного периода приняло решение создать резерв на предстоящую оплату отпусков работникам.

В смете МУП должно отразить расчет ежемесячного размера (процента) отчислений в резерв на оплату отпусков, который выглядит следующим образом:

- предполагаемый годовой фонд оплаты труда работников (исходя из плановых показателей на 2007 год) – 23389 тыс. руб. руб.;

- сумма ЕСН с этих расходов (для предприятия – 26%) – 6081 тыс. руб. (23389 тыс. руб. \* 26%);

- предполагаемый годовой размер расходов на оплату труда работников –29470 тыс. руб. (23389 тыс. руб. + 6081 тыс. руб.);

- предполагаемый годовой фонд отпускных – 2250 тыс. руб.;

- сумма ЕСН с этих расходов – 585 тыс. руб. (2250 тыс. руб. \* 26%);

- предполагаемая годовая сумма расходов на оплату отпусков работников – 2835 тыс. руб. (2250 тыс. руб. + 585 тыс. руб.);

- процент ежемесячных отчислений в резерв – 8,1% (2835 тыс. руб. : 29470 тыс. руб. \* 100%).

Ежемесячный процент отчислений в резерв на оплату отпусков должен быть отражен в учетной политике МУП «Первомайское» для целей налогообложения.

Допустим, что ежемесячно на оплату труда МУП «Первомайское» тратит 2460 тыс. руб. (с учетом ЕСН).

Отражение операций в бухгалтерском учете:

Д-т сч. 20, 23, 26 К-т сч. 96 – 199260 руб. (2460 тыс. руб. \* 8,1%) - отражено ежемесячное начисление в резерв на оплату отпусков работникам.

4.2 Повышение эффективности использования средств по оплате труда

К важным задачам экономического анализа относятся выявление и подсчет резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда.

На основе анализа, проведенного во 2 главе, выявили, что в МУП ТВС «Первомайское» темпы роста производительности труда ниже, чем темпы роста заработной платы. Необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли. Поэтому делаем вывод, что система оплаты труда работников на предприятии неэффективна.

Чтобы заинтересовать работников в улучшении трудовых показателей, нужно выплачивать им достойную заработную плату. А для того чтобы работники были довольны своей зарплатой и могли влиять на ее повышение, добиваясь лучших результатов, необходимо правильно выбрать систему оплаты труда.

Выбор системы оплаты труда - важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой.

Систему оплаты труда можно выбирать как для всего коллектива, так и для каждого работника в отдельности. Однако обычно система оплаты труда устанавливается для определенных категорий работников. Забегая вперед, можно сказать, что, например, повременная оплата труда выбирается для финансовых работников, сдельная - для производственных рабочих.

Предлагаем МУП «Первомайское» в качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда ввести применение коэффициента трудового участия, который позволит увязать конечные результаты работы организации в целом и личным вкладом каждого работника.

Заработная плата работников МУП ограничивается окладом и ежемесячными премиями и доплатами.

Коэффициент трудового участия работника в текущих результатах деятельности используется для корректировки оценки доли работника в общих результатах работы (в общем фонде заработной платы). При определении КТУ используются понижающие и повышающие показатели, набор которых в каждом конкретном случае может быть различным. Важно только, чтобы показатели, учитываемые при определении КТУ, не повторяли показатели, на основе которых установлен коэффициент квалификационного уровня.

При этом повышающие коэффициент показатели, прежде всего, учитывают инициативность работника. Понижающие показатели оценивают степень безынициативности работника, равнодушие к общим результатам, нарушения трудовой дисциплины и т.д.

Вместо коэффициента трудового участия (КТУ) на современном этапе более правильным для работников ввиду их долевого вклада в конечные результаты организации будет использовать понятие коэффициента трудового вклада (КТВ).

Впервые попытки применить КТУ, нынешний КТВ, были предприняты в советский период в 1960 г.

В дальнейшем КТУ широко использовался по всей стране на промышленных предприятиях, в проектных организациях, НИИ и конструкторских бюро как дополнение к сдельной и повременной системам оплаты труда рабочих и служащих.

На сегодняшний день применение КТВ достаточно актуально во всех сферах производства, так как в рамках одного предприятия в совершенно разных по функциям секторах, отделах предполагается применение разнообразных форм оценки персонала и системы его мотивации.

Подчеркнем некоторые отличительные достоинства КТВ:

- простота расчета индивидуального вклада на основе достижений и упущений в работе;

- дифференцированный подход к работникам с различной эффективностью труда;

- гибкость механизма КТВ и возможность адаптации к меняющимся условиям организационной сферы;

- предположение, что нормальный вклад трудолюбивого и исполнительного работника оценивается единицей;

- определение стандартного диапазона изменений КТВ от 0,5 до 1,5 или от 0 до 2;

- разработка шкалы достижений, повышающих КТВ, и шкалы упущений, снижающих его;

- экспертная оценка индивидуального вклада и назначение КТВ представительной комиссией из числа членов правления, администрации;

- широкая гласность и доведение КТВ до всех членов трудового коллектива;

- распределение премиального фонда и дополнительной заработной платы по КТВ.

Мы использовали методику оценки по КТВ как часть балльного метода оценки эффективности работы персонала, при этом были приняты следующие постулаты:

- КТВ используется для оценки индивидуального вклада отдельных рабочих и служащих во все сферы деятельности организации, в том числе для управления дисциплинарными отношениями в трудовом коллективе;

- КТВ рационально применяется как поощрение, являющееся одним из методов управления дисциплинарными отношениями, для распределения премиального фонда и дополнительной заработной платы, поскольку основная заработная плата (тариф, оклад) зафиксированы в трудовом договоре или контракте;

- сумма вознаграждения за конечный результат определяется по результатам работы за месяц. При отсутствии упущений в работе вознаграждение выплачивается в полном объеме, а если в течение месяца были упущения, то размер вознаграждения уменьшается в соответствии с коэффициентом, отражающим шкалу достижений и упущений в работе;

- в случае достижения высоких результатов и качества труда размер вознаграждения увеличивается пропорционально КТВ, определяемому руководителем с учетом фактических достижений.

Приведем формулу расчета КТВ каждого работника в зависимости от весомости достижений (оценивается знаком «+») и упущений (оценивается знаком «–»):

ki = 1 + SUM омегаi,

где

омегаi - весомость i-го достижения или упущения в работе (i = 1, 2,.. n);

n - число показателей в шкале, ед.

Размер премии каждого работника рассчитывается по следующей формуле:



,



где:

- общий размер средств, выделенный для премирования подразделения, тыс. руб.;



Ki - коэффициент трудового вклада 1-го работника;

m - число работников.

Для определения коэффициентов трудового вклада необходимо пользоваться шкалой КТВ, где отражены весомость каждого коэффициента с учетом достижений или упущений в работе.

Таблица 19 – Шкала коэффициентов трудового вклада (КТВ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Значение коэффициента, омегаi |
| Перечень упущений в работе | | |
| 1.1 | Невыполнение квартальных и месячных заданий, оперативных поручений руководителя | -0,25 |
| 1.2 | Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, прогул и др.) | -0,25 |
| 1.3 | Низкое качество, грубые ошибки и неточности в работе | -0,25 |
| 1.4 | Бесхозяйственность, небрежное отношение к материальным ценностям и имуществу организации | -0,10 |
| 1.5 | Действия или поведение, снижающие имидж организации | -0,10 |
| 1.6 | Нахождение сотрудника на больничном, в административном или творческом отпуске | -0,10 за каждую неделю |
| 1.7 | Упущения в работе, повлекшие за собой значительный моральный и материальный ущерб | -0,5 |
| 1.8 | Появление на работе в нетрезвом состоянии, хищение сырья, материалов или инструментов | -1,0 |
| 2. Перечень достижений в работе | | |
| 2.1 | Перевыполнение квартального и месячного планов, оперативных заданий руководства | +0,25 |
| 2.2 | Высокая трудовая дисциплина, сверхурочная работа | +0,25 |
| 2.3 | Высокое качество труда, точность и грамотность в работе | +0,25 |
| 2.4 | Бережное отношение к материальным ценностям, экономия ресурсов | +0,10 |
| 2.5 | Действия, повышающие имидж организации | +0,10 |
| 2.6 | Работа сотрудника без больничных листов, административных отпусков | +0,10 |
| 2.7 | Достижения в работе, которые принесли предприятию экономическую выгоду | +0,2 |
| 2.8 | Значительные успехи и достижения в работе, принесшие большую пользу | +1,0 |

Реализация предложенной концепции организации оплаты труда может позволить значительно сократить масштаб и диапазон применения различного вида премий, доплат и надбавок или отказаться от них полностью. Это обусловлено тем, что показатели, которые стимулируются в настоящее время механизмом премий, доплат и надбавок, могут быть учтены в уровне коэффициента трудового вклада, для чего необходимо разработать положение, в котором должна быть четко определена зависимость заработной платы от вклада работника.

Сокращение числа всевозможных премий, доплат и надбавок, полное исключение их из организации заработной платы значительно упростит механизм оплаты труда, сделает его более понятным и доступным для работников.

4.3 Автоматизация учета труда и его оплаты

Современные информационные технологии позволяют вывести систему управления производством на качественно новый, гораздо более высокий уровень эффективности. Прежде всего, внедрение информационных технологий модернизирует систему учёта в организации. А она, как известно, является одной из важнейших частей механизма управления, так как принятие управленческих решений базируется на информации, собранной и предоставленной именно системой учёта. От того, насколько ценна эта информация, во многом зависит степень эффективности последующих решений. В свою очередь ценность информации определяется её достоверностью, своевременностью и полнотой.

Как было отмечено выше, в МУП «Первомайское» учет автоматизирован только в головной организации, что вызывает ряд проблем при оплате труда в структурных подразделениях.

Поэтому для совершенствования бухгалтерского учёта предлагаем автоматизировать учёт расчетов с персоналом по оплате труда на всех тепловых участках. Преимущества учёта с помощью компьютерной техники очевидны. Программные средства позволяют не только снизить трудоёмкость учёта труда и его оплаты, избежать арифметических ошибок, но и всесторонне анализировать накапливаемую информацию.

Внедрение автоматизированных систем бухгалтерского учета способствует:

- повышению оперативности и точности информации;

- совершенствованию организации бухгалтерского учета и отчетности;

- сокращению трудоемкости новых работ;

- расширению и усилению бухгалтерского учета и контроля за хозяйственной деятельностью;

- повышению производительности труда.

Самой распространённой программой автоматизации учёта является «1С: Предприятие» конфигурация «1С: Бухгалтерия». Система «1С: Бухгалтерия» является универсальной системой для автоматизации деятельности предприятия. За счёт своей универсальности она может быть использована для автоматизации самых разных участков экономической деятельности хозяйства.

Программа «1С: Бухгалтерия» является универсальной системой для автоматизации ведения бухгалтерского учета. Она может поддерживать различные системы учета, различные методологии учета, использоваться на предприятии различных типов деятельности. Она позволяет автоматизировать ведение всех разделов бухгалтерского учета, а также выполнять ввод, хранение и печать любых первичных документов.

«1С: Бухгалтерия» включает набор стандартных отчетов, позволяющих получить информацию за произвольный период, в различных разрезах и с необходимой степенью детализации:

- Отчет «Карточка счета»;

- Отчет «Оборотно-сальдовая ведомость» - отчет, содержащий для каждого счета информацию об остатках на начало и конец периода и оборотах по дебету и кредиту за установленный период;

- Отчет «Журнал-ордер и ведомость по счету» представляет собой отчет по движению на счете (начальное сальдо, обороты с другими счетами и конечное сальдо), детализированный по датам (периодам) или по проводкам (операциям).

При этом автоматизация учета кадров и заработной платы в системе «1С: Бухгалтерия» позволяет:

- вести картотеку сотрудников;

- подготовить приказы персоналу;

- вести штатное расписание;

- производить расчет широкого спектра начислений и удержаний по заработной плате, а также различных доплат, надбавок, премиальных выплат, материальной помощи и т.д.;

- формировать платежные ведомости и списки на перечисление;

- рассчитать налоги и подготовит отчеты для ГНИ и Пенсионного фонда.

Схема учета труда и его оплаты при автоматизации представлена на рис. 3 приложения 28.

Использование программы «1С: Бухгалтерия» при автоматизации учёта в структурных подразделениях МУП ТВС «Первомайское» позволит производить расчет причитающейся заработной платы работников на местах, значительно сократить время на оформление документов, уменьшить трудоёмкость учётного процесса, увеличить точность выходной информации.

Выводы и предложения

Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения. Заработная плата основной источник доходов рабочих и служащих. С ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой, неуклонного осуществления мер по защите социальной справедливости.

В работе раскрыто понятие оплаты труда и заработной платы; представлено мнение разных авторов по данному вопросу; изучены основные виды, формы и системы оплаты труда. Выявлены основные задачи учета расчетов с персоналом по оплате труда, к которым относятся:

- своевременно (в установленные сроки) производить расчеты с персоналом организации по оплате труда;

- своевременно и правильно относить на себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и социального налога в доле, приходящейся органам социального страхования, пенсионного фонда и др.;

- собирать и группировать показатели по труду и заработной плате.

Также рассмотрен учет оплаты труда в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности.

Исследование учета и анализ труда и заработной платы проводились на материалах МУП ТВС «Первомайское» Первомайского района, расположенное в с. Боровиха Первомайского района Алтайского края.

Это предприятие создано с целью удовлетворения общественных потребностей в теплоснабжении, водоснабжении и оказании других жилищно-коммунальных услуг.

Так как основным видом деятельности предприятия является оказание услуг коммунального характера, которые являются планово-убыточными и затраты на эти виды услуг финансируются из бюджета не в полном объёме, то и деятельность предприятия в целом является планово-убыточной.

Финансовое состояние предприятия ухудшается за анализируемый период, является неустойчивым.

За анализируемый период наблюдается снижение общей численности работников на 49 человек .

Основной удельный вес в структуре работников занимают рабочие постоянные, занятые в теплоснабжении, что соответствует основному виду деятельности МУП «Первомайское».

Коэффициент текучести кадров в 2006 году увеличивается по отношению к 2004 году почти в 3 раза, а к 2005 году на 13,92%, что является отрицательным, так как это может негативно сказаться на производительности труда, на профессиональном уровне и навыках рабочей силы.

Фонд рабочего времени в МУП «Первомайское» в 2006 году сократился на 81943 часа по отношению к 2004 году. Влияние на сокращение общего фонда в большей степени оказало уменьшение численности работников. Положительное влияние оказал рост продолжительности рабочего дня.

Среднегодовая выработка на 1 работника в 2006 году по сравнению с 2005 годом увеличилась на 35070 руб, среднедневная выработка на 142,14%. Все это связано с уменьшением численности рабочих и увеличением объемов выполненных работ, что в итоге приводит к увеличению производительности труда.

При увеличении производительности труда по предприятию в анализируемом периоде прослеживается и рост заработной платы. Так процент роста заработной платы к базисному 2005 году в 2006 году составил 133,4%, а производительности труда в 2006 г. к базисному году составил 127,2 %.

За анализируемый период сокращается эффективность использования фонда оплаты труда, так как уменьшается сумма выручки от реализации работ (услуг) на 1 руб. заработной платы в 2006 году.

Все хозяйственные операции, проводимые МУП оформляются оправдательными документами. Эти документы являются первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет.

Учет труда и заработной платы на предприятии автоматизирован в программе «1С: Зарплата и кадры».

Расчеты по заработной плате на предприятии учитываются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета 70 отражают суммы начисленной заработной платы, таких как пособия по временной нетрудоспособности, премии за счет фондов экономического стимулирования и специального назначения. По дебету счета 70 учитывают выплаченные суммы, включая стоимость натуральной оплаты, все виды удержаний из заработной платы и т.д.

На предприятии МУП ТВС «Первомайское» установлена повременно-премиальная система оплаты труда.

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику предприятия на лицевых счетах (форма N Т-54) и в расчетной ведомости.

Итоги из накопительных ведомостей переносятся в журнал- ордер №10. Далее из журнала – ордера № 10 данные заносятся в главную книгу.

Информация о расчетах с персоналом по оплате труда представлена в бухгалтерском балансе (ф. N 1), отчете о прибылях и убытках (ф. N 2), отчете о движении денежных средств (ф. N 4), приложении к бухгалтерскому балансу (ф. N 5).

Исследовав, организацию учета труда и заработной платы выявили, что учет автоматизирован только в головной организации, в остальных же структурных подразделениях документы по выплате и распределению заработной платы составляются вручную. Все операции по начислениям и удержаниям из заработной платы производятся в МУП «Первомайское», которые затем передаются в районы для осуществления выплаты зарплаты по платежным ведомостям. Зачастую эти документы передаются с опозданием, что приводит к несвоевременным расчетам с персоналом по оплате труда.

Первичная документация, составляемая на предприятии вручную зачастую составлена с нарушениями, так как не заполнены все необходимые и требуемые реквизиты. В силу всего вышеуказанного можно сказать о недостаточно серьезном отношении к ведению первичной документации в организации.

Учет труда и заработной платы является самым трудоемким участком бухгалтерской работы. От того, как налажен учет труда и заработной платы зависит во многом и результат деятельности предприятия в целом.

Изучив организацию расчетов с персоналом по оплате труда в МУП «Первомайское», предлагаем:

создать на предприятии резерв на оплату отпусков, что позволит избежать неравномерного распределения затрат на оплату отпусков, правильно исчислять себестоимость продукции в отдельных периодах;

- в качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда ввести применение коэффициента трудового вклада, который позволит увязать конечные результаты работы организации в целом и личным вкладом каждого работника.

автоматизировать учёт расчетов с персоналом по оплате труда во всех структурных подразделениях предприятия, применив для этого программу "1С: Бухгалтерия". Это позволит производить расчет причитающейся заработной платы работников на местах, значительно сократить время на оформление документов, уменьшить трудоёмкость учётного процесса, увеличить точность выходной информации.

Данные мероприятия позволят усовершенствовать организацию учета труда и заработной платы, повысят эффективность и качество учета.

Список литературы

1. Конституция РФ от 12.12.1993
2. Гражданский кодекс РФ ч.1, 2, 3.- М.: Издательско-торговый центр Маркетинг, 2002 - 424 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) в ред. от 30.06.2006 , с изменениями от 30.12.06
4. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч.2.от 05.08.2000 № 117 – ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000), (ред. от 03.06.2006) с изм. и доп. от 16.05.07.
5. Федеральный закон РФ от 21.11.1996 №129-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. От 30.06.2003) принят ГД ФС РФ 23.02.1996 с изм. и доп. от 01.01.2004.
6. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 №34н (ред. от 18.09.2006) «Об утверждении положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации»
7. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 №43н (ред. от 18.09.2006) «Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99)»
8. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (ред. от 18.09.2006) «Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово - хозяйственной деятельности предприятий и инструкции по его применению»
9. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»
10. Постановление Правительства РФ от 11.04.2003 №213 (с изм. от 13.07.2006) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»
11. Альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», утвержденный Постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001 №26.
12. Александров И. И в деньгах счастье: премирование работников. – 2007. – №8. – с.28-31
13. Антошина О.А. Анализ трудовых показателей // Аудиторские ведомости. – 2007. – №7. – с.22-28
14. Бакина С.И. Заработная плата в 2006 году. Практические рекомендации, примеры расчета. «Юстицинформ». – 2006. – 219 с.
15. Вокк Ю. Расчет больничного по-новому // Расчет. – 2007. – №3. – с.3
16. Волкова Н. Г. Учет расчетов по оплате труда с рабочим персоналом. // Главбух. Практический журнал для бухгалтеров. – 2004. – № 4. – с. 15-24
17. Воробьева Е.В. Резерв на оплату отпусков // Новая бухгалтерия. – 2005. – №6. – с. 8-16
18. Годовой отчет – 2006 / Под редакцией А.Р.Оганесова // Главбух. – 2006. – 216 с.
19. Головина А.Д. Бухгалтерский и налоговый учет выплат заработной платы в денежной форме // Советник бухгалтера. – 2007. – №8. – с. 15-22
20. Капкова Е. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы // Финансовая газета. – 2006. – № 33. – 24-27
21. Климова М.А. Средний заработок – 2007 г. Три способа расчета. // Бухгалтерский бюллетень. – 2007. – №4. – с. 24-38
22. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 592 с.
23. Курбангалиева О.А. Как рассчитывать страховой стаж при выплате пособий по временной нетрудоспособности? // Советник бухгалтера. – 2007. – №4. – с. 13-14
24. Курбангалиева О.А. Как правильно отправить работника в отпуск // Советник бухгалтера. – 2007. – №8. – с. 3-4
25. Лубков А.Н., Лубков Д.А. Особенности адаптации традиционных форм и систем оплаты сельскохозяйственного труда к рыночным условиям // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – №9. – с. 58-62
26. Маренков Н.Л., Веселова Т.Н. Международные стандарты финансовой отчетности. Серия «Высшее образование». М.: Национальный институт бизнеса; Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. - 288 с.
27. Масленникова Л.А. Системы оплаты труда: как сделать выбор // Российский налоговый курьер. – 2006. – № 6.– с. 13-21
28. Мельникова Л.А. Приложения к бухгалтерскому балансу // Бухгалтерская отчетность организации. – 2007. – N 1. – с. 3 –14
29. Мельникова Л.А. Приложение к бухгалтерскому балансу ( форма № 5) // Современный бухучет. – 2007. – N 1. – с. 23–38
30. Мизиковский Е.А., Дружиловская Т.Ю. Международные стандарты финансовой отчетности и бухгалтерский учет в России. Издательство "Бухгалтерский учет", 2006. – 345 с.
31. Миролюбова А.А. Организация работ по анализу труда и заработной платы на промышленном предприятии с использованием системного подхода // Экономический анализ: теория и практика. – 2007. – №6. – с. 4-31
32. Овчинникова О.С. Актуальные вопросы оплаты труда // Зарплата. – 2007. – №8. – с. 2-4
33. Пеняева Е.Л. Системы оплаты труда // Бухучет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2006. – №8. – с. 22-29
34. Пизенгольц М.З. Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. Т. 1. Ч.1. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2002.-480 с.
35. Протасов В.Ф. Анализ деятельности предприятия (фирмы). – М.: Финансы и статистика, 2004 г. – 456 с.
36. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: Учебник. / Г.В. Савицкая.- 4-е изд., испр. и доп. - Мн.: Новое знание, 2004. – 736 с.
37. Самойлов И. В. Расчеты с работниками по оплате труда согласно трудовому кодексу РФ // Книги издательства «Налоговый вестник». – 2003. – 54 с.
38. Семин А.Н., Лубков А.Н. Оценка состояния организации оплаты сельскохозяйственного труда в условиях агрореформы и в пореформенный период // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – №5. – с. 57-61
39. Смирнова Е. Премирование работников: Учет и налогооблажение // Финансовая газета. – 2006. – № 33. – с. 17-20
40. Харьков В.П. Автоматизация бухгалтерского учета на предприятии. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 245 с.
41. Шишкоедова Н.Н. Готовим годовой отчет: как правильно заполнить формы бухгалтерской отчетности // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии", 2007. – №2. – с. 25–54