РЕФЕРАТ

Цель дипломной работы: системное и комплексное изучение организации и методик бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, а также оценка эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы Республиканского дочернего ремонтно-строительного унитарного предприятия «Стройучасток» и разработка предложений по их совершенствованию.

Объект исследования: существующие системы бухгалтерского учета и анализа расчетов по оплате труда в системе управления хозяйственной деятельностью Республиканского дочернего ремонтно-строительного унитарного предприятия «Стройучасток», имеющего республиканскую государственную форму собственности, основным видом деятельности, которого является строительство и ремонт производственных помещений, жилья и объектов социально-культурного значения.

Результаты и новизна исследования: изучена организация и методики бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, даны рекомендации по улучшению учетной работы унитарного предприятия; проанализированы показатели по труду и расходы на его оплату, определено влияние показателей по труду и его оплате на финансовые результаты хозяйственной деятельности организации.

Область применения полученных результатов: работа имеет практическое значение для всех организаций, осуществляющих свою деятельность в Республике Беларусь.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1 Сущность, значение и принципы оплаты и материального стимулирования труда в современных условиях хозяйствования

1.1 Концепция оплаты труда работников Республики Беларусь, ее сущность, значение и задачи

1.2 Зарубежный опыт оплаты труда и материального стимулирования работников

1.3 Основные положения по оплате труда работников организации

1.4 Объекты, цель, задачи и принципы учета и анализа оплаты труда

1.5 Краткая экономическая характеристика Республиканского Дочернего ремонтно-строительного унитарного предприятия «Стройучасток»

ВВЕДЕНИЕ

В рыночной экономики в Республике Беларусь центральное место в финансово-хозяйственной деятельности любой организации занимают труд и результаты труда, что обусловлено созданием прибавочного продукта. Данное обстоятельство предопределяет отношение к рациональному использованию трудовых ресурсов и средств на оплату труда работников. В связи с этим возрастают роль и значимость учета труда, расходов на его оплату и расчетов с работниками по заработной плате, который должен обеспечивать оперативный контроль за количеством и качеством труда, использованием средств, включаемых в фонд заработной платы, и прочих расходов на оплату труда. Особую значимость приобретают вопросы совершенствования и развития анализа расходов организаций торговли на оплату труда работников. Под каждым расчетом по заработной плате подразумевается лицо, для которого заработная плата является основным и главным источником его жизнедеятельности, а для организации - это расходы, которые непосредственно влияют на конечный финансовый результат.

Актуальность темы исследования повышается в связи с тем, что отечественный бухгалтерский учет находится на стадии перехода на международные принципы и стандарты учета и отчетности.

В условиях мирового кризиса законодательство по труду и заработной плате постоянно совершенствуется, принимаются новые нормативные акты, имеющие отношение к формированию и использованию средств на оплату труда, расчетам по заработной плате в организациях всех форм собственности. Это приводит к усложнению расчетов по начислению заработной платы, увеличению трудоемкости в работе бухгалтерской службы, необходимости контроля над расчетами внутри организации, что требует совершенствования учета и анализа формирования и использования средств на оплату труда, выявления и мобилизации резервов оптимизации расходов на заработную плату.

Целью дипломной работы является системное и комплексное изучение организации и методик бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, а также оценка эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы в РДРСУП «Стройучасток» и разработка предложений по их совершенствованию.

Исходя из поставленной цели, в дипломной работе были поставлены и решены следующие задачи:

исследовать концепцию оплаты труда в современных условиях хозяйствования;

изучить основные положения по оплате труда рабочих и служащих;

определить цель, задачи и принципы учета труда и его оплаты.

**1. СУЩНОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ И ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**1.1 Концепция оплаты труда работников Республики Беларусь, ее сущность, значение и задачи**

Экономические и социальные реформы, проводимые в Республике Беларусь, постепенно меняют отношение работника к труду. Существовавшая ранее система мотивации имела явный перекос в сторону моральных стимулов и очень слабо использовала материальные. Накопленный в экономически развитых странах опыт организационно-управленческой и мотивационной деятельности доказывает необходимость рационального сочетания как моральных, так и материальных стимулов. На передовых организациях нашей республики применяются следующие формы стимулирования труда: повышение оплаты труда и, как следствие, рост общего дохода работников; привлечение работников к управлению; продвижение по службе; улучшение условий труда, социально-бытовых условий; участие работников в прибыли; социальные льготы и доплаты; моральные стимулы. Таким образом, смысл всех экономических преобразований сводится к созданию у трудоспособного населения высоких мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности, а, следовательно, и повышению жизненного уровня народа.

Лежащий в основе заработной платы размер жизненно необходимых средств не может определяться произвольно. Он должен воплощать набор потребительских благ и услуг, необходимых работнику, соответствовать уровню производительных сил общества, динамично меняться по мере развития экономики и ориентироваться на растущие потребности личности.

В связи с этим главным значением заработной платы является расширение ее возможностей в обеспечении воспроизводства рабочей силы, удовлетворении потребности работника в повышении качества жизни за счет собственного труда, т.е. размер заработной платы не должен быть ниже той стоимости массы товаров и услуг, которые необходимы работнику для обеспечения его жизненных потребностей [ 17 , с.5].

В настоящее время в Республике Беларусь проводится работа по совершенствованию оплаты труда работников реального сектора экономики в части усиления её зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности и расширению прав нанимателей в стимулировании труда работников.

По данным Национального статистического кабинета Республики Беларусь номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников в республике в январе-апреле 2009 г. увеличилась к уровню соответствующего периода 2008 г. на 18,4 %, и составила 937,3 тыс р., в том числе в апреле -965,7 тыс р.

В апреле 2009 г. её уровень у работников промышленности составил 1040,9 тыс р., строительства - 1272,5 тыс р., транспорта - 1130,5 тыс р., связи -1209,0 тыс р., сельского хозяйства - 675,3 тыс. р. В бюджетной сфере среднемесячная заработная плата за этот период увеличилась на 12,8 % и составила 740,2 тыс р.., в том числе в апреле - 765,3 тыс р. В апреле 2009 г. заработная плата врачей составила 1300,1 тыс р, учителей - 811,2 тыс р., профессорско-преподавательского состава - 1410,0 тыс р., научных работников - 1292,9 тыс р., артистов - 867,5 тыс р.

Реальная среднемесячная заработная плата работников в Республике Беларусь возросла в январе-апреле 2009 г. на 2,8 %.

Межотраслевая дифференциация в оплате труда работников в отраслях экономики, с учётом подотраслей, за 4 месяца 2009 года составила 3,7 раза и снизилась по сравнению с 2000 годом в 1,8 раза (табл. 1.1)[22 ].

Таблица 1.1 - Межотраслевые коэффициенты дифференциации заработной платы работников отраслей экономики за 2000-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | | | | | | | |
| 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | Январь-апрель 2009 |
| Межотраслевые коэффициенты дифференциации заработной платы работников отраслей экономики | 6,7 | 5,4 | 5,8 | 6,3 | 5 | 4,6 | 4,2 | 3,7 | 3,2 | 3,7 |



Рисунок 1.1 - Межотраслевая дифференциация в оплате труда работников в отраслях экономики Республики Беларусь за 2000-2009 гг.

На протяжении многих лет ведущие экономисты пытались дать определение заработной плате как экономической категории исходя из ее сущности и выполняемых ею функций. Существуют различные точки зрения для определения заработной платы. В самом общем виде определение заработной платы дано в ст. 57 Трудового кодекса Республики - совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время [ 45, с. 38].

Каждый работающий по найму работник организации получает за проделанную работу от работодателя заработную плату, т.е. определенную сумму денежных средств, компенсирующих его затраты труда и обеспечивающих ему определенный уровень удовлетворения личных потребностей, а также потребностей членов его семьи. Денежная компенсация является наиболее удобной формой компенсации, поскольку деньги являются всеобщим товарным эквивалентом. В отдельных случаях допускается, как правило с согласия работника, частичная компенсация его трудовых затрат или продукцией организации, или каким-либо другим видом продукции. Несмотря на кажущуюся простоту, заработная плата является весьма сложным экономическим явлением, отражающим взаимодействие многих экономических процессов. Для работодателя заработная плата представляет собой издержки производства, и он старается их минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия, для работника заработная плата является доходом, и он стремится ее максимизировать, оговаривая достаточно высокий уровень оплаты.

В.Т. Золотогоров в энциклопедическом словаре по экономике дает определение заработной плате схожее с определением, данным в Трудовом кодексе РБ. По его мнению, заработная плата представляет собой совокупность выплат денежной или (и) натуральной форме, получаемых работником за определенный период времени (день, месяц, год) [ 13, с. 121].

Международные трудовые нормы, в частности, Конвенция Международной организации труда от 01.07.49 г. № 95 «Об охране заработной платы», дают следующее определение заработной платы: «Термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемое соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны» [7, с. 23].

По мнению А.Л. Жукова, понятие «заработная плата» используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд оплату в соответствии с заранее оговоренными условиями [11, с. 11].

Изучив мнения отечественных и зарубежных экономистов, можно отметить, что заработная плата как экономическая категория рассматривается с разных сторон в зависимости от теоретико-методологического подхода к уточнению сущности заработной платы. Все эти подходы систематизированы и представлены на рисунке 1.2.

Заработная плата

Часть валового внутреннего продукта

Трудовые доходы работников

Цена труда

Цена рабочей силы

Расходы на оплату труда (часть себестоимости)

Рисунок 1.2 - Схема теоретико-методологического подхода к сущности заработной платы

По нашему мнению заработная плата представляет собой сложную юридическую, социальную и экономическую категорию. Каждый вид дохода связан не только с производством новой стоимости, но и со своим рынком, на котором происходит купля-продажа определенного фактора производства. Так заработная плата связана с рынком труда, на котором бизнесмены-работодатели вступают в договорные отношения с наемными работниками. Здесь исходная связь заработной платы с производством новой стоимости существенно дополняется рыночным отношением между покупателем и продавцом рабочей силы.

Отношения между работодателем и работником строятся на основе спроса и предложения рабочей силы, то есть сочетания и противодействия интересов продавца и покупателя. Кроме того, заработная плата - это система отношений, связанная с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективными договорами. Данная система отношений включает три стороны: работник, работодатель и государство, которое обеспечивает основные гарантии по оплате труда [ 31, с. 3].

Заработная плата, являясь основным источником дохода рабочих и служащих, способствует осуществлению контроля за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой [2, с. 66]. В основе заработной платы лежит объем жизненных средств, которые должны воплощаться в наборе потребительских благ и услуг, необходимых работнику, соответствовать достигнутому уровню производственных сил общества, динамично меняться по мере развития экономики и ориентироваться на растущие потребности личности.

Однако заработная плата является и государственной гарантией, элементы которой представлены на рисунке 1.3.

Минимальная заработная плата

Размер тарифной ставки первого разряда

Республиканские тарифы оплаты труда

Размер установленных доплат и надбавок,

иных выплат

Индексация заработной платы

Удержание из заработной платы

Заработная плата как государственная гарантия

Рисунок 1.3 - Заработная плата как государственная гарантия

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) -гарантируемый минимум заработной платы для работников всех отраслей экономики при нормальных условиях работы, соблюдении продолжительности рабочего дня, выполнении норм труда и обеспечивает социальную защиту работников. Она не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Статистические данные о размере минимальной заработной платы в Республике Беларусь за последние 5 лет представлены в таблице 1.1 [22, с.2]

Таблица 1.2 - Сведения о размере минимальной заработной платы в Республике Беларусь за 2003/2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Месяцы | 2003 год | 2004 год | 2005 год | 2006 год | 2007 год | 2008 год |
| Январь, р. | 40670 | 83000 | 128860 | 156900 | 179050 | 208800 |
| Февраль, р. | 40670 | 83000 | 128860 | 156900 | 179050 | 208800 |
| Март, р. | 40670 | 83000 | 128860 | 156900 | 179050 | 208800 |
| Апрель, р. | 43030 | 83000 | 128860 | 156900 | 179050 | 208800 |
| Май, р. | 43030 | 87230 | 128860 | 156900 | 179050 | 208800 |
| Июнь, р. | 43030 | 87230 | 128860 | 156900 | 179050 | 208800 |
| Июль, р. | 45310 | 87230 | 128860 | 156900 | 179050 | 208800 |
| Август, р. | 45310 | 87230 | 128860 | 156900 | 179050 | 208800 |
| Сентябрь, р. | 45310 | 87230 | 128860 | 156900 | 179050 | 208800 |
| Октябрь, р. | 45310 | 87230 | 128860 | 156900 | 188360 | 208800 |
| Ноябрь, р. | 47910 | 128390 | 134970 | 156900 | 188360 | 208800 |
| Декабрь, р. | 47910 | 128390 | 134970 | 165220 | 188360 | 208800 |
| Среднее значение за год, р. | 43998 | 92680 | 129878 | 157593 | 181378 | 208800 |

Изменение среднегодового значения минимальной заработной платы представлено на рисунке 1.4.



Рисунок 1.4 - Динамика минимальной заработной платы в Республике Беларусь за 2003/2008 гг.

Обобщив вышеизложенное, можно выделить пять основных функций заработной платы, представленных на рисунке 1.5 [ , с. 183].

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Функции заработной платы | | |
| Воспроизводственная | |  | Стимулирующая | |
| Измерительно-распределительная | |  | Ресурсоразместительная | |
| Формирования платежеспособного спроса населения | |

Рисунок 1.5 - Функции заработной платы

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Эта функция тесно связана с особенностями государственного регулирования заработной платы, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы воспроизводство рабочей силы.

Сущность стимулирующей функции состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности организации, причем указанная зависимость должна заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

Измерительно-распределительная функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

Значение ресурсоразместительной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, организациям. В условиях, когда государственное регулирование в области размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обуславливает его перемещение с целью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей его потребности.

Назначение функции формирования платежеспособного спроса населения - увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов - потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

Необходимым элементом организации заработной платы являются ее формы и системы оплаты труда. Форма оплаты труда определяет порядок начисления заработка отдельным работникам и категориям персонала.

Системы оплаты труда обеспечивают связь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты. Выбор системы оплаты целиком и полностью является прерогативой работодателя.

Администрация организации, исходя из задач по производству продукции, ее качеству и срокам поставки, с учетом половозрастных, профессионально-квалификационных и других особенностей работников, разрабатывает конкретные системы оплаты и доводит их до сведения работников и прилагает к коллективному договору. Все формы и системы оплаты труда имеют различия в методах начисления заработной платы. Классификация систем оплаты труда представлена в таблице 1.3.

Таблица 1.3 - Классификация систем оплаты труда

|  |  |
| --- | --- |
| Признак | Вид системы |
| 1. По формам выражения и оценки результатов труда | • коллективная (базирующиеся на оценке коллективного труда);  • индивидуальная (базирующиеся на оценке результатов труда каждого отдельного работника). |
| 2.По характеру воздействия работника на результат труда | • прямая;  • косвенная |
| З.По способу измерения количества труда | • сдельная;  • повременная |
| 4.По количеству показателей, принимаемых во внимание при оценке трудового вклада работников | • однофакторная или простая (простая сдельная, простая повременная);  • многофакторная или премиальная (сдельно-премиальная, аккордно-премиальная, повременно-премиальная, сдельно-прогрессивная и т.п.). |

Сдельная оплата труда предусматривает оплату за количество и качество произведенной продукции или выполненной работы по установленным расценкам с учетом норм выработки. Такая форма оплаты труда стимулирует рост производительности труда, обеспечивает сочетание интересов нанимателя и работника.

При прямой сдельной системе оплаты труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции. Индивидуальная сдельная расценка (Рс) за единицу продукции или работы определяется по формуле:

Рс= - или Pc = Cч\*tн, (1.1)

где Сч - часовая тарифная ставка, установленная в соответствии с разрядом выполняемой работы;

Вч - часовая норма выработки продукции;

tH - норма времени на единицу продукции.

Общий заработок (Зобщ) работника определяется путем умножения сдельной расценки (Рс) на количество произведенной продукции за расчетный период (Q) по формуле:

Зобщ = Рс\*Q (1.2).

При сдельно-премиальной системе оплаты труда работник получает заработную плату по прямым сдельным расценкам за количественные показатели и премию за качественные показатели работы, выполнение и перевыполнение показателей роста производительности труда, повышение объемов производства, выполнение технически обоснованных норм выработок и снижение нормируемой трудоемкости, выполнение производственных заданий, повышение качества производства продукции, соблюдение нормативно-технической документации и стандартов, экономию сырья и материалов.

При сдельно-прогрессивной системе оплата труда рабочих за выпущенную продукцию производится в пределах установленных норм выработки по прямым сдельным расценкам, а сверх норм - по повышенным расценкам по установленной шкале, но не выше двойной сдельной расценки.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем качественно выполненной работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. При данной системе рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ при высоком качестве производимой продукции.

При косвенно-сдельной системе размер заработка ставится в прямую зависимость от результатов труда рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков). Косвенная сдельная расценка (Рек) рассчитывается с учетом нормы выработки обслуживаемых рабочих и их численности по формуле:

Сч

Рс.к =— р

Вч , (1.3)

где Сч - тарифная часовая ставка обслуживаемого рабочего, оплачиваемого по косвенно-сдельной системе;

Вч - часовая норма выработки одного обслуживаемого рабочего в натуральных единицах;

р - количество обслуживаемых рабочих - норма обслуживания.

Общий заработок (Зобщ) рассчитывается по формуле:

Зобщ — СчФвспКв.н, (1.4)

где Сч - часовая тарифная ставка вспомогательного рабочего, переведенного на косвенно-сдельную оплату труда;

Фвсп - фактически отработанное вспомогательным рабочим количество человеко-часов;

Кв.н - средневзвешенный процент выполнения норм выработки всеми обслуживаемыми данным работником рабочими объектами, агрегатами.

При косвенно-сдельной системе рекомендуется оплачивать труд только тех рабочих, которые действительно оказывают влияние на уровень выработки обслуживаемых ими рабочих-сдельщиков.

При начислении повременной заработной платы мерой труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника и фактически отработанным временем.

При простой повременной системе заработная плата рассчитывается как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего данного разряда (Сч) на отработанное время в данном периоде (tpa6) - соответственно в часах или рабочих днях по формуле:

ЗПп = Сч\*tраб (1.5).

При повременно-премиальной системе наряду с оплатой за отработанное время по тарифным ставкам (должностным окладам) работникам начисляют премии за качество работы, за достижение определенных количественных показателей.

С точки зрения экономической сущности между сдельной и повременной формами заработной платы принципиального различия нет: обе они базируются на определенной рынком труда цене рабочей силы (трудовой услуги) и установленной законодательством продолжительности рабочего времени. Основные преимущества и недостатки форм оплаты труда представлены в таблице 1.4.

Таблица 1.4 - Преимущества и недостатки систем оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Система оплаты труда | Для каких категорий работников может применяться | Преимущества | Недостатки |
| Повременная | Для всех | Простота расчета заработной платы, достаточно тарифных ставок и информации об отработанном времени | Заработная плата не зависит от результатов работы |
| Повременно-премиальная | Для всех | Простота расчета, при распределении премии могут учитываться результаты работы | Размеры премий не всегда зависят от результатов работы. Премии распределяет руководитель, и поэтому существует вероятность субъективной оценки |
| Сдельная | Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях | Сумма заработной платы четко зависит от количества произведенной продукции, налицо заинтересованность работников в повышении производительности труда | Не учитывается качество произведенной продукции, а только количество |
| Сдельно-премиальная | Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях | Те же, что и у сдельной системы оплаты труда. Кроме того, если премии устанавливаются за качество продукции, работник заинтересован выпускать больше продукции не в ущерб ее качеству | Те же, что и у сдельной системы оплаты труда, при условии, что премии не связаны с качеством произведенной продукции |

Заработная плата включает две составляющие: основная и дополнительная. К основной заработной плате относится плата, начисленная за отработанное в организации время: оплата по тарифным ставкам и окладам, сдельным расценкам, оплата брака и простоев не по вине рабочих, доплаты за работу в ночное время, премии из фонда оплаты труда, доплата рабочим за работу в выходные и праздничные дни и сверхурочные часы, за обучение учеников и т.д. Дополнительная - оплата, начисленная за неотработанное время: отпуска основные и социальные, льготные часы подросткам, перерывы в работе кормящих матерей, а также вознаграждения за выслугу лет и т.д.

В экономической литературе заработную плату принято подразделять на номинальную и реальную. Под номинальной заработной платой подразумевается сумма денег, которую получает работник наемного труда за свой дневной, недельный, месячный труд. Она характеризует уровень оплаты в принятых денежных единицах Республики Беларусь [ 7 , с. 12].

По величине номинальной заработной платы можно судить об уровне заработка, но не об уровне потребления и благосостояния работника. Для этого необходимо знать реальную заработную плату - ту массу жизненных благ и услуг, которую можно приобрести за полученные деньги. Ее размер находиться в прямой зависимости от номинальной зарплаты и в обратной - от уровня цен на предметы потребления и платные услуги.

Соотношение и динамика номинальной и реальной заработной платы представляют особый интерес, поэтому общество постоянно уделяет внимание анализу этих показателей. Так, возможен рост номинальной зарплаты при снижении реальной, когда индекс цен на товары и услуги превышает индекс номинальной заработной платы.

Следует отметить, что центральное место в производственной деятельности любой организации занимают труд и его результаты, так как без коллектива работников не существует организации и без необходимого количества людей определенных профессий и квалификации ни одна организация не может достичь своей цели. В современных условиях хозяйствования правильная организация труда и его оплаты должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы, формирование мотивов и стимулов к труду.

Реформирование организации оплаты труда требует от государства принятия широкой программы действий: предотвращение падения реальной заработной платы, использование различных методов ее индексации, а предпочтительнее - недопущение инфляции [ 5, с. 27].

Проведенное исследование систем оплаты труда позволяет сделать вывод, во-первых, о многогранности и сложности проблемы формирования эффективной системы заработной платы, во-вторых, о взаимосвязи социально-экономического развития страны и заработной платы, в-третьих, о необходимости реформирования оплаты труда в Республике Беларусь с учетом зарубежного опыта, прежде всего, в части реализации мотивационных принципов организации заработной платы. Так, с 1 января 2009 года действует Декрета Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 2 «О стимулировании работников организаций отраслей экономики». В данном документе определены размеры и условия премирования работников организации. Так норматив премии, установлен Декретом в размере не свыше 80%( в отдельных случаях не свыше 100%) фонда заработной платы, вместо ранее действующих 30%

**1.2 Зарубежный опыт оплаты труда и материального стимулирования работников**

В современных условиях экономики, использования различных форм собственности особое значение приобретает изучение опыта организации оплаты труда развитых стран. В зарубежных странах используются несколько систем управления рабочей силой. Наибольшее распространение получили две системы: восточный и западный стили управления рабочей силой. Наиболее ярким примером восточного стиля управления является японская система. Политику в области заработной платы руководство японских компаний строит, прежде всего, на совершенствовании тарификации. Длительное время основным показателем уровня квалификации работника и, следовательно, оплаты признавался только его возраст (повозрастная оплата труда). В последние десятилетия все большее признание получают системы оплаты труда, учитывающие конкретные характеристики работника, его индивидуальные показатели в труде, уровень квалификации, в основу которых закладывается так называемая трудовая тарифная ставка.

Большинство компаний особенности этих двух систем оплаты труда объединяют в комбинированную (синтезированную) систему. Комбинированная система, сочетающая элементы традиционного и трудового подходов к решению вопроса о тарификации работников, наиболее типичная для современной Японии модель оплаты труда. Размер основной заработной платы определяется по четырем показателям: возрасту, стажу, профессиональному разряду и результативности труда. При этом первые два служат основой для традиционной (повозрастной) ставки, а последние два - для трудовой. Повозрастная ставка определяется результатом двух составляющих, одна из которых зависит от возраста, а другая - от стажа работника. Считается, что в результате увеличения опыта работника происходит накопление квалификации, причем равномерно в течение трудовой жизни, поэтому и прибавка за стаж на всем протяжении шкалы одинакова. По иному оценивается возрастной фактор. Шкала по возрасту разделена на неравные (по времени и размеру прибавок к заработку) промежутки, которые соответствуют, на взгляд японских специалистов, различным периодам жизни работника. Пока он молод и не обременен семьей, прибавка минимальная. Затем с повышением его потребностей в связи со вступлением в брак и, особенно с рождением детей, прибавки возрастают до максимальных размеров. В дальнейшем по мере стабилизации потребностей, а также в связи с увеличением заработка в целом, прибавки начинают сокращаться. Такой волнообразной динамики прибавок к заработной плате в зависимости от возраста придерживаются многие японские компании.

Размер тарифной ставки зависит и от двух других показателей - от уровня квалификации и результативности труда работника. В сетке трудовых ставок их значения по горизонтали дифференцируются по профессиональным разрядам, отражающим уровень квалификации, а по вертикали - по результативности труда, оцениваемой на основании баллов, выставляемых в процессе проведения аттестаций или конкурсов [17, с. 62].

Система пожизненного найма, применяемая японскими компаниями, является гарантией занятости и продвижения по службе сотрудника компании. Данная система служит стимулом к качественному выполнению работы, благодаря уверенности в том, что все затраченные усилия будут должным образом отмечены (продвижением по службе и связанной с этим прибавкой заработной платы). Стоит отметить и такой факт, что в Японии управление компанией строится исходя из образа идеальной семьи, где соблюдаются следующие требования: уважение к родителям, верность, повиновение, доброта и преданность своему хозяину. При трудоустройстве компанию интересует не столько специальность будущего сотрудника, полученная в высшем учебном заведении, его компетентность в делах фирмы, сколько личные качества, биографические данные и возможность влиться в уже сложившийся коллектив.

Для западного стиля управления рабочей силой, в частности, американской, характерна ориентация на получение прибыли, наибольшей выгоды при максимально возможном сокращении затрат. Особенностью данного стиля является то, что каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и сам принимает решения по поводу вопросов, находящихся в его компетенции. Руководство компании заинтересовано в работниках, выдвигающих перспективные идеи и качественно выполняющих работу, поэтому сами служащие фирмы находятся в состоянии серьезной конкуренции за рабочие места. Это является стимулом для повышения эффективности работы, взятия дополнительных обязательств. Увеличение объема работы, вызванного совмещением должностей или же увеличением нагрузок, за счет сверхурочной работы влечет за собой прибавку в заработной плате. Материальному стимулированию деятельности в западной модели управления придается очень большое значение. Для разрешения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им заработной платы в этой модели управления используется система "плата за исполнение". Под данной системой понимается применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности. Это конкретно выражается в системе гибкой оплаты труда. Существует множество типов гибких схем оплаты труда, но наиболее известными и применяемыми являются:

1. Комиссионные. Это самая простая и одновременно самая старая схема. Суть ее в том, что сотрудник (прежде всего это относится к агентам по продаже) получает определенный процент от сумм, которые ему платят клиенты при покупке у него товаров. Комиссионные могут использоваться как в сочетании с базовым окладом, так и независимо от него, полностью составляя заработную плату сотрудника. Хотя комиссионные и являются наиболее "прямой" схемой системы "плата за исполнение", пик их популярности остался в прошлом (так, из крупных рекламных компаний США их использует только Walt Disney Co.);

2. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей. Такие выплаты осуществляются при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям. Среди них могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами. В настоящее время даже ведутся разговоры о введении системы "плата за исполнение" при оплате труда учителей в зависимости от успеваемости их учеников;

3. Специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного работника. Во-первых, это могут быть специальные премии, выплачиваемые сотрудникам за владение навыками, остро необходимыми компании в настоящий момент. Во-вторых, это могут быть премии за верность компании, которые получают сотрудники, проработавшие в организации определенное количество времени. Такие премии могут выплачиваться и специалистам, уход которых очень нежелателен для компании. В-третьих, это могут премии "звездам" компании.

4. Программы разделения прибыли. При такой схеме сотрудники получают определенный процент прибыли компании. Такие схемы могут использоваться двояко. С одной стороны, эти программы могут применяться как индивидуальные вознаграждения, и в таком случае при хорошем выполнении своей работы сотрудник получает заранее оговоренный процент прибыли. С другой, компания может установить схему разделения прибыли для всех сотрудников (или для отдельно взятого подразделения): в таком случае это не способом вознаграждения за отличную работу, а способ психологического объединения работников компании [32 , с. 54].

Плюсы системы "платы за исполнение" очевидны. Тесная связь вознаграждения, которое получает сотрудник, с эффективностью его деятельности приносит дивиденды и сотруднику и компании. Работник получает возможность заработать большее количество денег при условии хорошей работы, а также ориентиры для оценки своей эффективности. Компания же получает мотивированных сотрудников: люди стараются сделать больше, чтоб заработать больше, а тех, кто не выдерживает конкуренции, заменяют новые сотрудники с подходящей философией. Конечно же, существуют и пункты, по которым критикуют данную систему оплаты труда. Но подавляющая часть этой критики направлена не на систему как таковую, а на неудачные способы ее применения. Часто сомнению подвергается тот факт, что вознаграждение сотрудника во многом определяется субъективным мнением менеджера, которому сложно установить и описать значимые различия между хорошо выполняющими свою работу подчиненными. Это, безусловно, одна из главных трудностей, но чтобы преодолеть ее, компания должна использовать независимые методы оценки, не базирующиеся исключительно на личных симпатиях и антипатиях. Второй пункт критики в том, что, по мнению некоторых исследователей, наносится непоправимый удар по командной работе, порождая ненужную конкуренцию среди сотрудников. В то же время данная система приносит организации большие дивиденды в виде высокой мотивации сотрудников, роста отдачи от них и как итог увеличение прибыли всей компании.

Таким образом, следует отметить, что западная модель управления, нацеленная на успех, достигаемый за короткий промежуток времени, требует четкой организации деятельности и непрерывного стремления к прогрессу, а основной результат специфической организации заработной платы восточной модели управления - обеспечение высокого уровня трудовой мотивации при сохранении ее социальной ориентированности.

Разумеется, что обе модели направлены на создание эффективного управления компанией и все используемые там приемы отвечают поставленным задачам, но имеют особенности в силу исторического формирования этих. При пересечении таких стилей образуются смешанные типы, которые представляют собой всевозможные сочетания перечисленных характеристик с большей или меньшей степенью выраженности.

Большой популярностью не только в США, но и в других странах в настоящее время пользуются коллективные системы поощрения или распределения прибыли, обусловленные ростом производительности труда. Они проектируются так, чтобы снизить удельные затраты путем стимулирования более высокой производительности труда без повышения постоянных расходов, связанных с увеличением трудозатрат. В качестве примера таких систем, использующихся чаще остальных, можно привести системы Скэнлона, Раккера и "Импрошейр". Все они базируются на принципах и теориях мотивации и ориентированы на работников, получающих повременную заработную плату [31, с. 276].

Система Скэнлона базируется на доле совокупных расходов на рабочую силу в объеме реализованной продукции. У большинства компаний, особенно в обрабатывающей промышленности, указанное соотношение (базисный коэффициент) стабильно во времени. Используя базисный коэффициент и объем реализованной продукции за конкретный период, находят допустимые расходы на рабочую силу. Эти расходы сравнивают с фактической заработной платой. Если фактическая заработная плата ниже допустимой, то выплачивается премия, которая делится между компанией и работниками в соотношении 25:75 соответственно. Из доли работников часть средств может отчисляться в резервный фонд, который выполняет две основные функции. Он служит буфером на случай недостатка средств в последующие месяцы. Его используют также в качестве дополнительного поощрения за долговременный рост результативности. В конце года оставшийся резерв распределяется таким же образом, как и месячная премия.

Система Ракера во многом схожа с предыдущей системой. Основное отличие состоит в выборе фондообразующего показателя. В системе Раккера в качестве последнего выступает не объем реализованной продукции, а объем чистой продукции или добавленная стоимость. Это - разница между рыночной стоимостью произведенной продукции и стоимостью сырья, материалов и услуг, потребленных при ее производстве. Эта величина, как правило, берется в среднем за последние три - семь лет. Доля заработной платы в объеме чистой продукции (норма Раккера) также берется средней за ряд лет. Расчеты ведутся аналогично системе Скэнлона, но для получения допустимых расходов на рабочую силу норму Раккера соотносят с чистой продукцией. Премия распределяется в этом случае в соотношении 50 на 50 между компанией и работниками.

Отличие системы "Импрошейр" от предыдущих систем заключается в том, что выгоды от повышения производительности измеряются не в долларах, а в рабочих часах. Используются нормо-часы и базисные коэффициенты производительности, а для контроля нормативов времени - принципы "потолка" и "выкупа" нормы.

Расчет премий по этой системе начинают с расчетов нормативного времени, требуемого для производства единицы продукции. Оно находится как отношение суммарных затрат времени к ее величине произведенных единиц продукции. Норматив времени исчисляется для каждого вида продукции. На основе нормативов времени исчисляют суммарные нормативные трудозатраты на весь объем выпускаемой продукции. Премия исчисляется на основе базисного коэффициента производительности (БКП), который находится как отношение отработанных чел.-ч., включая вспомогательные работы, к суммарным нормативным трудозатратам. БКП представляет собой базисную меру общих трудозатрат на производство единицы продукции.

Важной особенностью системы "Импрошейр" является установление "потолка" производительности - 30% сверх нормы. Постоянное превышение "потолка" ведет к пересмотру норм времени. Однако это не служит дестимулятором для работников, так как компания производит "выкуп" нормы в виде единовременной выплаты работникам.

В современных условиях возрастающей конкуренции и ускорения технического прогресса успех организации во многом зависит от способностей сотрудников к развитию, освоению новых методов работ и специальностей. Эти изменения вызвали распространение в странах Западной Европы и США систем заработной платы, называемой платой за знания. Сущность ее состоит в том, что работнику платят не только за то, что он делает на рабочем месте, но и за то, что он потенциально может выполнить, имея при этом определенный багаж знаний. Основой его деления тех знаний, навыков, квалификации, за которые работник вознаграждается, служит оценка стратегических задач развития компании и те характеристики, которые требуются для их реализации. Такая система оплаты труда эффективна в условиях быстрой модернизации производства и перехода к выпуску новой продукции.

Таким образом, опыт зарубежных стран с развитой рыночной экономикой может оказать положительное влияние на развитие различных систем материального стимулирования в отечественных организациях. В настоящее время белорусские организации не накопили еще достаточно опыта в организации оплаты труда в условиях рыночной экономики. Отсюда необходимость использования зарубежного опыта материального стимулирования работников.

**1.3 Основные положения по оплате труда работников организации**

В целях совершенствования организации труда и предупреждения нарушения законодательства в сфере трудовых отношений нанимателем, осуществляется регулирование оплаты труда. Регулирование оплаты труда и трудовых отношений осуществляется на государственном уровне и в организации.

Регулирование со стороны государства осуществляется путем разработки законов, нормативных актов, декретов, указов в области трудовых отношений и оплаты труда работника.

Основным документом, регулирующим трудовые отношения между нанимателем и работником, является Трудовой кодекс Республики Беларусь, в котором установлены общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений (заключение, изменение и прекращение трудового договора), особенности регулирования труда отдельных категорий работников, общие правила регулирования коллективных трудовых отношений, ответственность работников и нанимателей и контроль за соблюдением законодательства о труде [45].

В целях совершенствования организации труда, предупреждения нарушений законодательства в сфере трудовых отношений, внедрена контрактная форма найма работников. Основополагающими актами в данной сфере стали Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. №29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительной дисциплины", а также постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999г. №1476 (в ред. Постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 24 июля 2006 г., № 933), принятое во исполнение вышеназванного Декрета, которым было утверждено Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками.

С этого времени в Беларуси начался массовый перевод работников на контрактную форму найма, включая и тех работников, с которыми ранее были заключены трудовые договоры на неопределенный срок. Контракт - это трудовой договор, заключенный в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника. Контракт заключается на срок не менее одного года, в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон [36 , с. 6].

В контракте должны быть указаны в качестве обязательных следующие условия: дата подписания; место работы; должность, профессия, специальность работника; срок действия контракта; права сторон; обязанности и ответственность сторон; условия организации и оплаты труда работника (с учетом результатов его работы), предусматривающие зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: предоставление работнику дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством);

Контракт, являясь разновидностью трудового договора, имеет общие черты с "обычным" трудовым договором и особенности, которые его выделяют в самостоятельный вид трудового договора. В частности, общими чертами контракта и обычного трудового договора являются следующие:

контракт, как и любой трудовой договор, является юридическим фактом, с которым законодательство связывает возникновение конкретного трудового правоотношения;

в силу контракта, как и любого трудового договора, стороны (работник и наниматель) приобретают взаимные права и обязанности;

работники, работающие у нанимателя, как по контракту, так и по любому трудовому договору, обязаны подчиняться установленному трудовому распорядку и надлежащим образом выполнять свои обязанности и др.

Декретом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2002 г. № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников», установлено, что оплата труда работников осуществляется на основе Единой Тарифной Сетки Республики Беларусь.

В современных условиях хозяйствования существует две системы организации заработной платы: тарифная и бестарифная. Наиболее распространенной и традиционной является тарифная система организации заработной платы. Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, позволяющих устанавливать и регулировать уровень оплаты труда в зависимости от его сложности и условий. Она включает тарифно-квалификационные справочники, единую тарифную сетку и тарифную ставку первого разряда.

Основная (тарифная) часть заработной платы работников организаций дифференцируется и регулируется Инструкцией о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь №123 от 20 сентября 2002г. (в редакции Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 февраля 2008 года № 41) [14].

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, квалификационные справочники должностей служащих представляют собой систематизированные перечни всех работ и профессий, должностей, содержат необходимые квалификационные характеристики, требования к ним и тарифные разряды работ и рабочих, должностей служащих.

Единая тарифная сетка работников представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный (квалификационный разряд) характеризует уровень квалификации работника. Он зависит от степени сложности выполняемых работ, уровня теоретических и практических знаний, а также ответственности работника. Тарифные коэффициенты показывают, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда.

Тарифная ставка - это абсолютный размер оплаты труда работника в единицу времени. Тарифная ставка первого разряда устанавливается государством и периодически пересматривается с учетом темпов инфляции, величины прожиточного минимума. Тарифная ставка любого разряда определяется произведением тарифной ставки первого разряда и соответствующего тарифного коэффициента.

Месячные тарифные ставки рассчитывают на основе тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь. Размер тарифной ставки первого разряда повышает Совет Министров в зависимости от появления для этого экономических предпосылок.

По данной методике определяют уровни оплаты труда конкретных профессионально-квалификационных групп работников. Республиканские тарифы по оплате являются обязательными для бюджетных учреждений, а также нанимателей, получающих дотации из бюджета.

Иные наниматели, в том числе организации, предприятия и учреждения потребительской кооперации, обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников, которые используются как минимальные гарантии размеров оплаты труда. Хозрасчетные предприятия и организации самостоятельно устанавливают тарифную ставку первого разряда, тарифные ставки и оклады исходя их своих финансовых возможностей и при условии повышения эффективности хозяйствования, роста объемов производства и реализации продукции (товаров, работ и услуг).

Государство также регулирует размеры установленных доплат и надбавок и иных условий. Надбавки и доплаты начисляются сверх основной заработной платы.

Индексацию доходов населения хозрасчетные предприятия осуществляют в порядке, предусмотренном Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» и коллективным договором с целью частичного возмещения потерь от инфляции. Индексация доходов населения может производиться путем единовременного пересмотра Советом Министров Республики Беларусь минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда, а также государственных пособий.

Оплата труда и премирование работников РДРСУП «Стройучасток» регулируется также документами локального характера. Рассмотрим некоторые из них:

1. Правила внутреннего трудового распорядка — это установленный работодателем в предусмотренном порядке документ, регламентирующий организацию труда, при помощи которого работодатель обеспечивает трудовую дисциплину и желаемое поведение.

2. Положение об оплате труда. Разрабатывается и вводится с целью создания в коллективе необходимых условий для установления зависимости заработной платы от количества и качества труда работников, конечных производственных результатов, усиления заинтересованности рабочих, руководителей, специалистов и служащих в выявлении и использовании имеющихся результатов, выполнения конкретных задач.

В соответствии с указанным документом при приеме на работу наниматель обязан потребовать, а гражданин представить: личное заявление; трудовую книжку; паспорт; документы, подтверждающие образовательный уровень для замещения должности муниципальной службы; медицинское заключение о состоянии здоровья другие документы, если это предусмотрено соответствующим законодательством.

3.Трудовой договор. Заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматель и работники несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом и иными законодательными актами Республики Беларусь.

4.Коллективный договор. Целью договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасности условий труда, прибыльной работы организации.

Вопросы труда, трудовых отношений, оплаты труда являются наиважнейшими для работника и для нанимателя. Таким образом, организация оплаты труда в организации предполагает, во-первых, разработку системы расчетных тарифных ставок работников; во-вторых, определение форм и систем оплаты труда; в-третьих, выработку критериев и определение размеров доплат, надбавок; в-четвертых, обоснование показателей и системы премирования работников.

**1.4 Объекты, цель, задачи и принципы учета и анализа оплаты труда**

Всю совокупность объектов, целей и принципов учета и анализа оплаты труда и анализа показателей по труду и расходов на его оплату можно представить схематически на рисунках 1.6 и 1.7.

Объектами бухгалтерского учета и анализа оплаты труда являются списочная численность работников, среднесписочная численность работников, рабочее время (количество отработанных дней, часов), непроизводительные потери рабочего времени, заработная плата, выработка работников (производительность труда), расходы на оплату труда, фонд оплаты труда, средняя заработная плата.

При планировании и учете численности работников различают списочную, явочную и среднесписочную численность работников.

***Объекты учета труда***

***Объекты анализа показателей по труду***

**Цель бухгалтерского учета и анализа труда –** получение информации для управления и контроля за показателями по труду, обеспечение правильного обеспечения правильного начисления и своевременной выплаты заработной платы и налоговых и неналоговых платежей по заработной плате

Списочная численность работников

Рабочее время

Выработка

Заработная плата

Расходы на оплату труда

Среднесписочная численность

Количество отработанных дней (часов)

Непроизводительные потери рабочего времени

Производительность

труда

Фонд заработной платы

Средняя заработная плата

**УЧЕТ И АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Рисунок 1.6 - Цель и объекты учета и анализа труда и его оплаты

В бухгалтерском учете труда и его оплаты придерживаются следующих принципов.

1.Дифференциация оплаты труда в зависимости от его количества, качества и условий. Применение хозяйствующими субъектами республиканской тарифной системы, контрактной формы найма на работу, введение надбавок (за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, сложность и напряженность в работе) позволяют дифференцировать оплату труда с учетом его количества, качества и условий.

**ПРИНЦИПЫ УЧЕТА ТРУДА И РАСЧЕТОВ ПО ЕГО**

**ОПЛАТЕ**

|  |
| --- |
| Дифференциация оплаты труда в зависимости от его количества, качества и условий |
| Сочетание государственного регулирования оплаты труда и самостоятельности субъекта хозяйствования в ее установлении |
| Материальная заинтересованность работников в результатах его труда |
| Установление зависимости между размером заработной платы и эффективностью работы организации |
| Сочетание индивидуальных интересов работника с коллективными интересами |
| Сближение уровней номинальной и реальной заработной платы |
| Простота и доступность к пониманию установленного порядка оплаты труда |
| Документирование и контроль рабочего времени и объемов выполненных работ |
| Соблюдение установленного порядка оплаты труда |
| 10.Соответствие данных бухгалтерского учета оплаты труда и отчетности по труду |
| 11.Персонифицированный учет |

Рисунок 1.7-Принципы учета и анализа труда и его оплаты

2.Сочетание государственного регулирования оплаты труда и самостоятельности субъекта хозяйствования в ее установлении. Регулирование оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров в республике осуществляется на четырех уровнях: национальном, отраслевом, местном (территориальном) и уровне организации.

3.Материальная заинтересованность работника в результатах его труда. Применение дополнительных мер стимулирования и ответственности работников за исполнение трудовых обязанностей позволяет более эффективно использовать рабочее время, повышать производительность труда и заработную плату работников. Премирование работников является важнейшим стимулом роста объемов производства и повышения доходности организации, экономного хозяйствования, улучшения качества обслуживания населения и т.п.

4.Установление зависимости между величиной заработной платы и эффективностью работы организации. Рост объемов деятельности, снижение затрат, рациональное использование материальных и топливно-энергетических ресурсов, увеличение уровня рентабельности работы организации, введение дополнительных рабочих мест, повышение производительности труда, выполнение особо важных заданий расширяют финансовые возможности об оплате труда при установлении тарифных ставок, надбавок к должностным окладам, премий и поощрений руководителям и работникам. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, зависят от конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

5.Сочетание индивидуальных интересов работника с коллективными интересами. Порядок распределения и использования заработанных организацией средств определяется его уставом, коллективным договором, программой экономического и социального развития и решением собрания при проведении итогов его работы.

6.Сближение уровней номинальной и реальной заработной платы труда. Уровень заработной платы должен способствовать повышению эффективности хозяйственной деятельности организации и экономическому росту в целом.

7.Простота и доступность к пониманию установленного порядка оплаты труда. Этот принцип предполагает ознакомление работников с порядком оплаты труда при приеме на работу до начала выполнения работ и возможность контроля начисленной заработной платы и удержаний из нее.

8.Документирование и контроль рабочего времени и объемов выполненных работ. Первичный учет и контроль рабочего времени, объемов работ осуществляют ответственные за их выполнение работники под контролем бухгалтерии и других служб организации. Они несут ответственность за достоверность данных и не должны допускать приписок объемов выполненных работ.

9.Соблюдение установленного порядка оплаты труда Оплата труда за проработанное время определяется организацией в положении об оплате труда в рамках действующего законодательства и производится по ставкам и расценкам с учетом принимаемых форм и систем оплаты труда. Оплата за неотработанное время производится в установленном законодательством порядке, как правило, по среднему заработку.

10.Соответствие данных бухгалтерского учета оплаты труда и отчетности по труду. Учет начисленной заработной платы ведут по видам выплат для отражения расходов на оплату труда по их источникам и с целью получения сводной информации для отчетности по труду. Учет по видам удержаний из заработной платы работников позволяет организации контролировать обязательства по ним перед бюджетом, другими органами и третьими лицами.

11.Персонифицированный учет расчетов по оплате труда Учет расчетов с работниками по оплате труда ведут по их лицевым счетам. Они являются обоснованием начисленной заработной платы работникам по видам выплат и произведенных из нее удержаний, позволяют контролировать своевременность и полноту расчетов по оплате труда, предоставлять работникам и заинтересованным органам информацию о произведенных выплатах и удержаниях по их заработной плате.

Исходя из перечисленных целей, объектов, задач и принципов бухгалтерского учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда можно выделить следующие основные задачи бухгалтерского учета оплаты труда и анализа показателей по труду и расходов на его оплату:

контроль численности персонала и использования рабочего времени;

своевременное документальное оформление и точный учет выработки и выполненной работы;

правильное начисление заработной платы, пособий и их выплата в установленные сроки;

полнота и правильность начисления и удержания налогов и платежей по заработной плате и своевременное перечисление их в бюджет и другим получателям;

правильное распределение начисленной заработной платы по объектам учета затрат;

контроль целевого использования средств фонда оплаты труда;

своевременное составление отчетности по труду;

изучение информационного обеспечения и рассмотрение различных методик анализа показателей по труду и его оплате;

объективная оценка численности работников и эффективности использования рабочего времени;

изучение и оценка уровня производительности труда;

выявление факторов, влияющих на производительность труда;

оценка расходов на оплату труда и материальное стимулирование;

изучение динамики роста средней заработной платы;

оценка влияния показателей по труду и его оплате на финансовые результаты;

выявление основных направлений совершенствования показателей по труду и заработной плате и др.

Полнота реализации целей, задач и принципов учета и анализа труда и расчетов по его оплате зависит от его организации у хозяйствующего субъекта и в свою очередь позволяет эффективно управлять трудовыми ресурсами и обеспечить повышение производительности труда, рост заработной платы.

В *списочный*состав работников организации включают всех работников, принятых на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более со дня зачисления на работу. При этом учитывают как фактически работающих, так и временно не работающих лиц (находящихся в трудовых, дополнительных и социальных отпусках и т.д.). В списочный состав работников организации не включают работников, временно привлеченных для выполнения разовых работ (ремонтных, строительных, погрузочно-разгрузочных и других) по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договоры подряда), принятых на работу по совместительству и других работников.

*Явочная* численность работников - это при планировании минимальная численность работников для выполнения определенного задания (плана), при учете - это численность работников, участвующих в производственном процессе за определенный период. Если явочная численность работников по отношению к списочной имеет постоянную тенденцию к снижению, то это должно являться основанием для принятия необходимых мер по совершенствованию организации труда, укреплению трудовой дисциплины, улучшению условий труда.

*Среднесписочная* численность работников - численность персонала организации, определяемая в среднем за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год и др.). Среднесписочная численность работников за определенный месяц рассчитывается путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день этого периода и деления этой суммы на число календарных дней.

В анализе численности работников выделяют понятие «трудовые ресурсы». К ним относится население, занятое экономической деятельностью или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. На уровне отдельного предприятия вместо термина "трудовые ресурсы" чаще всего используют термины: рабочая сила, кадры или персонал. Законодательством о труде очерчены возрастные границы трудовых ресурсов. Нижняя возрастная граница, начиная с которой граждане могут приниматься на работу - 16 лет, в порядке исключения, с согласия профсоюзной организации могут принимать на работу с 15 лет. Верхняя граница для женщин - 55 лет, мужчин - 60 лет. В состав трудовых ресурсов включаются пенсионеры - женщины свыше 55 лет, мужчины - свыше 60 лет, продолжающие работу в общественном производстве. Необходимо также отметить, что из всей совокупности ресурсов организации особое место занимают трудовые ресурсы. Преобразование материальных ресурсов совершенствуется в результате взаимодействия средств производства и труда людей, участвующих в производственной деятельности.

Существует множество подходов к классификации персонала по различным направлениям. Один из возможных вариантов, подходящий для проведения анализа численности работников и эффективности использования рабочего времени можно представить в виде рисунка 1.7 [54, с. 243].

**ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ**

*По имущественным отношениям*

*По степени участия в производственной деятельности*

*По категориям*

*По месту основной работы*

производственный персонал

рабочие

состоящие в штате

наемные работники

непроизводственный персонал

служащие

не состоящие в штате

собственники организации

Рисунок 1.7 - Классификация персонала организации

К промышленно-производственному персоналу относятся работники, занятые непосредственно в производственной деятельности и обслуживании производства: работники основных и вспомогательных цехов, лабораторий и т.д. Непроизводственный персонал - работники, обслуживающие непромышленные хозяйства и организации. К ним относятся сотрудники детских и медицинских учреждений, профилакториев, учебных заведений и курсов, состоящих на балансе организации. Группировка персонала по категориям облегчает определение потребностей в работниках соответствующей профессии и квалификации, установлении форм и систем оплаты труда, организации подготовки и переподготовки кадров, способствует оптимальному использованию персонала.

Рабочие - это работники, непосредственно участвующие в производстве продукции, а также ремонте и уходе за оборудованием, перемещении предметов труда и готовой продукции. К категории служащие относятся: специалисты, руководители и технические исполнители. Специалисты - работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими и другими видами деятельности. Руководители - это работники, занятые на руководящих должностях различного уровня. Руководители распределяются по структурам управления и по звеньям управления. По структурам управления руководители подразделяются на линейных и функциональных; по звеньям управления - на высшего, среднего и низшего звена. Технические исполнители - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари, агенты и проч.).

По мере развития общества увеличение объемов производства и национального дохода все больше зависит от эффективности труда. Достижение определенного результата в процессе производства может быть получено с различной степенью эффективности труда. Мера эффективности труду людей в процессе производства получила название производительности труда. Иными словами, под производительностью труда понимается его результативность, или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции.

На рабочем месте, в цехе или на заводе производительность труда определяется изменением количества продукции, которую производит рабочий за единицу времени (выработка), или количеством времени, затрачиваемого на изготовление единицы продукции (трудоемкость). В этом случае речь идет о производительности индивидуального труда или, как его еще называют, производительности живого конкретного труда.

Кроме того, есть еще одно понятие производительности труда - производительность общественного труда, которая характеризует эффективность использования совокупных затрат труда. Под совокупными понимаются затраты живого и прошлого (овеществленного) труда на производство продукции. Овеществленный (прошлый) труд - это труд, который был затрачен ранее на изготовление оборудования, сырья, используемых при производстве продукции. Поэтому производительность труда отражает взаимодействие личных и вещественных факторов производства и выступает как показатель эффективности производственной деятельности людей. Повышение производительности труда означает экономию совокупного труда (живого и овеществленного), расходуемого на производство продукции, уменьшение всего материализованного в продукте рабочего времени.

Между показателями производительности индивидуального и общественного труда существует определенная взаимосвязь. Она заключается в том, что уменьшение затрат индивидуального труда на рабочих местах служит необходимой предпосылкой повышения производительности общественного труда. В то же время экономии только живого труда часто бывает недостаточно для повышения производительности общественного труда. Если плохо используются материальные средства и оборудование, производительность труда может и не повыситься. Производительность труда выступает и как результат развития производительной силы. Чем выше уровень развития производительной силы труда, тем больше создается возможностей для увеличения плодотворности труда, роста его производительности.

В зависимости от источников выплаты в бухгалтерском учете расходы на оплату труда включают расходы относимые на затраты производства продукции (работ, услуг), расходы на реализацию товаров и за счет других источников (резервов предстоящих расходов, операционных и внереализационных расходов, целевого финансирования и т.п.). Расходы на оплату труда - это такие расходы организации, которые связаны с привлечением, содержанием и оптимизацией численности персонала. Состав расходов на оплату труда можно представить в виде рисунка 1.8, с помощью которого можно также установить показатели входящие и не входящие в состав фонда оплаты труда.

Расходы на оплату труда, включаемые в

состав ФЗП

Расходы на оплату труда, не включаемые в

ФЗП

Расходы по служебным командировкам

Расходы по подготовке и переподготовке кадров

Пособия из фонда социальной защиты населения

Материальная помощь по семейным обстоятельствам

Расходы на проведение культурных

мероприятий и др.

Оплата за отработанное время и выполненную работу

Поощрительные выплаты

Выплаты компенсирующего характера

Оплата за отработанное время

Выплата социального характера и др.

**РАСХОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОПЛАТУ ТРУДА**

Рисунок 1.8 - Состав расходов организации на оплату труда

**1.5 Краткая экономическая характеристика Республиканского Дочернего ремонтно-строительного унитарного предприятия «Стройучасток»**

Республиканское Дочернее ремонтно-строительное унитарное предприятие «Стройучасток» (далее РДРСУП «Стройучасток») создано с согласия Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь № 05-01-9/01-1402 от 21.05.03 г., приказом республиканского автотранспортного унитарного предприятия «Гомельоблавтотранс» №142 от 02.06.03 г. Собственником организации является Министерство транспорта и коммуникаций Республики Беларусь.

Учредителем организации является Республиканское автотранспортное унитарное предприятие «Гомельоблавтотранс», зарегистрированное решением Гомельского облисполкома от 25,09.2000 г. за № 576 в Едином государственном регистре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей за № 400095349.

Собственником (органом, уполномоченным управлять государственным имуществом, переданным предприятию на праве полного хозяйственного ведения) является Министерство транспорта и коммуникаций Республики Беларусь.

РДРСУП «Стройучасток» основано на государственной республиканской форме собственности. Его имущество принадлежит на праве собственности Республике Беларусь и закрепляется за предприятием на праве хозяйственного ведения.

Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, свой расчетный, валютный и другие счета в учреждениях банков, печати и штампы.

Основным видом деятельности РДРСУП «Стройучасток» является строительство и ремонт производственных помещений, жилья и объектов социально-культурного значения.

Уставный фонд исследуемого предприятия составляет 800 евро, что на момент регистрации составляет 1933040 р. Размер уставного фонда до настоящего времени сохранился неизменным. Уставный фонд сформирован учредителем полностью, денежными средствами, к моменту регистрации предприятия.

Ведение бухгалтерского учета осуществляется бухгалтерией в составе главного бухгалтера с высшим образованием и бухгалтера со средне-специальным - экономическим образованием.

Бухгалтерский учет в РДРСУП «Стройучасток» ведется по журнально-ордерной форме с частичной автоматизацией учета с использованием бухгалтерской программы 1С Бухгалтерия с соблюдением нормативно-правовых актов о бухгалтерском учете и отчетности. Что позволяет бухгалтеру сократить временные затраты на расчетные, учетные, контрольные, аналитические и информационно-поисковые работы; повысить уровень защиты конфиденциальной информации и качество проводимой работы.

На основании данных бухгалтерской отчетности - формы № 2 «Отчет о прибылях и убытках» (Приложение ) проведем анализ динамики источников формирования прибыли (убытка) (таблица 1.5).

Таблица 1.5 - Динамика источников формирования прибыли (убытка) РДРСУП «Стройучасток» за 2007 - 2008 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 г. | 2008 г. | Отклонение  (+;-) | Темп изменения, % |
| 1. Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 891 | 980 | 89 | 110,0 |
| 2. Налоги и сборы, включаемые в выручку от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 159 | 159 | - | 100,0 |
| 3. Себестоимость реализованных товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 603 | 739 | 136 | 122,5 |
| 4. Валовая прибыль от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 129 | 82 | -47 | 63,6 |
| 5. Прибыль (убыток) от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 129 | 82 | -47 | 63,6 |
| 6. Прибыль (убыток) от операционных доходов и расходов, млн р. | 4 | 4 | - | 100,0 |
| 7. Прибыль (убыток) от внереализационных доходов и расходов, млн р. | -36 | -16 | 20 | - |
| 8. Прибыль (убыток) | 97 | 70 | -27 | 72,2 |

По данным таблицы 1.5 установлено, что за 2008г. по сравнению с 2007г. наблюдается уменьшение прибыли на 27 млн р. Данный факт обусловлен уменьшением прибыли от реализации товаров на 47 млн р. В 2008 г. прибыль от операционных доходов и расходов не изменилась, убыток от внереализационных доходов и расходов составил в 2008 г. 16 млн р., что на 20 млн р. Меньше убытка 2007 г. Уменьшение прибыли от реализации товаров, работ, услуг в 2008 г. обусловлено превышением темпов роста себестоимости над темпами роста выручки от реализации товаров, работ, услуг. Таким образом, данные таблицы 1.2 свидетельствуют об ухудшении показателей формирования прибыли, а, следовательно, РДРСУП «Стройучасток» должно разработать мероприятия по снижению расходов организации и повышению эффективности использования ее ресурсов.

Наглядно динамика источников формирования прибыли (убытка) РДРСУП «Стройучасток» за 2007 - 2008 гг. представлена на рисунке 1.9.



Рисунок 1.9-Динамика источников формирования прибыли (убытка) РДРСУП «Стройучасток» за 2007 - 2008 гг.

Используя данные бухгалтерской отчетности: формы № 1 «Бухгалтерский баланс» (Приложение ) и формы № 5 «Приложение к бухгалтерскому балансу» (Приложение ) проведем анализ динамики и соответствия теоретически допустимым значениям показателей ликвидности, которые раскрывают реальную и прогнозную платежеспособность организации (таблица 1.6).

Таблица 1.6-Динамика показателей ликвидности и платежеспособности РДРСУП «Стройучасток» за 2008 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | На 01.01.2008г. | На 01.01.2009г. | Отклонение (+;-) |
| 1. Оборотные активы, млн р. | 137 | 129 | -8 |
| 2. Денежные средства, млн р. | 43 | 20 | -23 |
| 3. Финансовые вложения | - | - | - |
| 4. Краткосрочная дебиторская задолженность, млн р. | 61 | 58 | -3 |
| 5. Краткосрочные обязательства, млн р. | 37 | 28 | -9 |
| 6. Показатели ликвидности и платежеспособности: |  |  |  |
| 6.1. Коэффициент абсолютной ликвидности [(стр.2 + стр.3) : стр. 5] | 1,1622 | 0,7143 | -0,4479 |
| 6.2. Коэффициент промежуточной ликвидности [(стр.2 + стр.3 + стр. 4): стр.5] | 2,8108 | 2,7857 | -0,0251 |
| 6.3. Коэффициент текущей ликвидности [стр. 1 : стр.5] | 3,7027 . | 4,6071 | 0,9044 |

По результатам анализа показателей ликвидности и платежеспособности РДРСУП «Стройучасток» по данным таблицы 1.6 установлено, что коэффициент абсолютной ликвидности на конец 2008 г. уменьшился на 0,4479. Следовательно удельный вес краткосрочных обязательств, которые могут быть погашены на 1 января 2009 г. за счет абсолютно ликвидных активов (денежных средств и финансовых вложений) составляет 71,43 %, что, несмотря на существенное снижение, значительно выше рекомендуемое его значение (должно быть не менее 0,2).

За счет имеющихся остатков денежных средств, реализации финансовых вложений и ожидаемых поступлений от погашения краткосрочной дебиторской задолженности исследуемое предприятие на 1 января 2009 г. сможет погасить все обязательства.

Показатели ликвидности и платежеспособности РДРСУП «Стройучасток» достаточно высокие, что свидетельствует способности погашать свои долги вовремя.

На рисунке 1.10 динамика показателей ликвидности и платежеспособности исследуемого предприятия за 2008 г. представлена наглядно.



Рисунок 1.10-Динамика показателей ликвидности и платежеспособности РДРСУП «Стройучасток» за 2008 г.

Используя данные бухгалтерской отчетности: формы № 1 «Бухгалтерский баланс» (Приложение ) и формы № 5 «Приложение к бухгалтерскому балансу» (Приложение ) проведем анализ динамики показателей структуры капитала Республиканского Дочернего ремонтно-строительного унитарного предприятия «Стройучасток» за 2008 г. Результаты анализа представлены в таблица 1.7.

Таблица 1.7-Динамика показателей финансовой независимости РДРСУП «Стройучасток» за 2008 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | На 1.01.2008г. | На 1.01.2009г. | Отклонение (+; -) или темп изменения, % |
| 1. Валюта баланса, млн р. | 343 | 332 | -11 |
| 2. Капитал и резервы, млн р. | 306 | 304 | -2 |
| 3. Заемные источники финансирования, млн р. (стр. 1 -стр. 2) | 37 | 28 | -9 |
| 4. Собственные оборотные средства, млн р. | 100 | 101 | 1 |
| 5. Просроченная кредиторская задолженность, млн р. | - | - | - |
| 6. Оборотные активы, млн р. | 137 | 129 | -8 |
| 7. Показатели финансовой независимости: |  |  |  |
| 7.1. Коэффициент финансовой независимости (стр. 2 : стр. 1) | 0,8921 | 0,9157 | 0,0236 |
| 7.2. Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами (стр.3 : стр.1) | 0,1079 | 0,0843 | -0,0236 |
| 7.3. Коэффициент финансового риска (стр.3 : стр. 2) | 0,1209 | 0,0921 | -0,0288 |
| 7.4. Коэффициент маневренности собственных средств (стр. 4 : стр. 2) | 0,3268 | 0,3322 | 0,0054 |
| 7.5. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (стр. 4 : стр. 6) | 0,7299 | 0,7829 | 0,0530 |

Данные таблицы 1.7 свидетельствуют о стабильном финансовом положении РДРСУП «Стройучасток». На конец 2008 г. коэффициент финансовой независимости увеличился на 2,36%. Долевое участие собственных источников финансирования в формировании активов исследуемого предприятия на 1 января 2009 г. составило 91,51%. Долевое участие заемных и привлечённых источников финансирования в формировании активов РДРСУП «Стройучасток» на 1 января 2009 г. составляет 8,43 %. Доля собственных средств в формировании оборотных активов составляет 78,29%), при нормативе 15%).

Коэффициент финансового риска в 2008 г. снизился на 2,88%о и характеризует сумму заемных и привлеченных источников финансирования, приходящуюся на 1 рубль собственных средств. Снижение значения данного коэффициента свидетельствует об уменьшении зависимости предприятия от внешних источников финансирования.

Доля собственных средств, участвующих в формировании оборотных активов, в общей сумме собственных источников финансирования предприятия в 2008 г. увеличилась на 5,3%.

Данные анализ таблицы 1.7 свидетельствуют о финансовой самостоятельности исследуемого предприятия. Наглядно динамика показателей финансовой независимости РДРСУП «Стройучасток» за 2008 г. представлена на рисунке 1.11.



Рисунок 1.11 - Динамика показателей финансовой независимости РДРСУП «Стройучасток» за 2008 г.

Таблица 1.8 - Динамика показателей деловой активности РДРСУП «Стройучасток» за 2007 - 2008 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 г. | 2008г. | Отклонение (+; -) или темп изменения, % |
| 1 .Средняя стоимость оборотных активов, всего, млн р. В том числе: | 160 | 133 | 83,1 |
| 1.1. Материальных оборотных активов, млн р. | 30 | 38 | 126,7 |
| 1.2. Дебиторской задолженности, млн р. | 67 | 60 | 89,6 |
| 2. Средняя величина кредиторской задолженности, млн р. | 69 | 33 | 47,8 |
| 3. Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн Р-  4. Себестоимость реализованных товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 891 603 | 980 739 | 110,0 122,6 |
| 5. Оборачиваемость в днях: |  |  |  |
| 5.1. Оборотных активов (стр. 1 • 360 : стр.3) | 65 | 49 | -16 |
| 5.2. Материальных оборотных активов (стр. 1.1. • 360 : стр. 4) | 18 | 19 | 1 |
| 5.3. Дебиторской задолженности (стр. 1.2. • 360 : стр. 3) | 27 | 22 | -5 |
| 5.4. Кредиторской задолженности (стр. 2 • 360 : стр. 4) | 41 | 16 | -25 |
| 10. Продолжительность операционного цикла (стр. 5.2. + стр. 5.3.) | 45 | 41 | -4 |

Используя данные бухгалтерской отчетности: формы № 1 «Бухгалтерский баланс» (Приложение ) и формы № 2 «Отчет о прибылях и убытках» (Приложение ) проведем анализ показателей деловой активности РДРСУП «Стройучасток» за 2007-2008 гг. Результаты анализа представлены в Данные таблицы 1.8 свидетельствуют об ускорении оборачиваемости оборотных активов в 2008 г. по сравнению с 2007 г. на 16 дней, что привело к высвобождению средств из оборота.

Определим сумму высвобождения средств из оборота в результате ускорения обращения оборотных активов по следующей формуле :

Тщв)=^л (1.6)

где, — сумма привлечения (высвобождения) средств в (из) оборот(а) в результате замедления (ускорения) времени обращения оборотных активов;

АОдн — отклонение оборачиваемости оборотных активов в днях в отчетном периоде по сравнению с прошлым;

В1 — выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг в отчетном периоде;

Д — количество дней в периоде.

Таким образом сумма высвобождения средств из оборота в результате ускорения обращения оборотных активов составила 43,5 млн р. (-16\*980/360).

Время нахождения средств в запасах и затратах и налогах по приобретённым ценностям в 2008 г. составляет 19 дней, что на 1 день больше чем в 2007 г. Оборачиваемость средств в расчетах с дебиторами характеризует средние сроки погашения дебиторской задолженности.

Ускорение оборачиваемости дебиторской задолженности приводит к притоку денежных средств в оборот, и наоборот, замедление средств в расчетах с дебиторами — к их оттоку из оборота. Оборачиваемость кредиторской задолженности ускорилась на 25 дней. Продолжительность операционного цикла в 2008 г. составляет 41 день и уменьшилась по сравнению с 2007 г. на 4 дня. Данный показатель характеризует время нахождения средств в товарно-материальной и финансовой форме.

Отсюда следует, что все показатели оборачиваемости (кроме оборачиваемости материальных оборотных активов) ускорились, что характеризуется положительно, так как не требуется дополнительно вовлекать средства в оборот.

Используя данные бухгалтерской отчетности: формы № 1 «Бухгалтерский баланс» (Приложение ) и формы № 2 «Отчет о прибылях и убытках» (Приложение ) проведем анализ показателей рентабельности деятельности Республиканского Дочернего ремонтно-строительного унитарного предприятия оформив результаты в таблице 1.9.

Таблица 1.9 - Динамика показателей рентабельности (убыточности) РДРСУП «Стройучасток» за 2007 - 2008 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 г. | 2008 г. | Отклонение (+; -) или темп изменения, % |
| 1. Средняя стоимость активов, млн.р. | 359 | 338 | 94,2 |
| 2. Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 891 | 980 | 110,0 |
| 3. Полная себестоимость реализованных товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 603 | 739 | 122,6 |
| 4. Прибыль (убыток) от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 129 | 82 | 63,6 |
| 5. Чистая прибыль (убыток), млн р. | 19 | 2 | 10,5 |
| 6. Показатели рентабельности (убыточности), % |  |  |  |
| 6.1. Рентабельность (убыточность) продаж (стр. 4 : стр. 2 • 100) | 14,5 | 8,4 | -6,1 |
| 6.2. Рентабельность (убыточность) расходов (стр. 4 : стр. 3 • 100) | 21,4 | 11,1 | -10,3 |
| 6.3 Рентабельность (убыточность) активов (стр. 5 : стр. 1 • 100) | 5,3 | 0,6 | -4,7 |

Снижение рентабельности активов свидетельствует о не эффективном использовании активов, об опережающем темпе роста изменения активов организации по сравнению с темпом чистой прибыли.

Рентабельность продаж в 2008 г. по сравнению с 2007 г. снизилась на 6,1 %, что свидетельствует об увеличении темпов роста выручки над темпами роста прибыли от реализацией продукции (товаров, работ, услуг).

Снижение рентабельности расходов на 10% свидетельствует о снижении прибыли на 1 рубль себестоимости реализованных товаров.

Аналогичная ситуация складывается с рентабельностью активов, которая в исследуемом периоде снизилась на 4,7%

Таким образом, РДРСУП «Стройучасток» имеет удовлетворительные показатели финансово-хозяйственной деятельности, но имеется тенденция к снижению рентабельности. Поэтому в исследуемом предприятии следует по возможности сокращать себестоимость реализации, избегать внереализационных потерь и расходов, в то же время, увеличивая внереализационные и операционные доходы.