

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Экономики предприятия природопользования и учетных систем

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

На тему Формирование и использование средств на оплату труда
персонала предприятия и пути их совершенствования

Исполнитель Данилина Елизавета Ильинична
(фамилия, имя, отчество)

Руководитель кандидат экономических наук, доцент
(ученая степень, ученое звание)

Островская Елена Николаевна
(фамилия, имя, отчество)

«К защите допускаю»
И.о. заведующего кафедрой


(подпись)

Кандидат экономических наук, доцент
(ученая степень, ученое звание)

Семенова Юлия Евгеньевна
(фамилия, имя, отчество)

31» мая 2024г.

Санкт-Петербург
2024

Содержание

Введение	3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА	5
1.1 Оплата труда персонала предприятия	5
1.2 Формирование и использование средств оплаты труда	16
1.3 Методы планирования фонда оплаты труда	23
2 АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ООО «СПЕЦПРОМСТРОЙ»	33
2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия ООО «Спецпромстрой»	33
2.2 Анализ формирования фонда и системы оплаты труда ООО «Спецпромстрой»	41
2.3 Анализ использования средств на оплату труда ООО «Спецпромстрой» ..	48
3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ОПЛАТЫ ТРУДА ООО «СПЕЦПРОМСТРОЙ»	59
3.1 Внедрение методов планирования ФОТ ООО «Спецпромстрой»	59
3.2 Мероприятие по снижению незапланированных затрат на оплату труда предприятия ООО «Спецпромстрой»	65
3.3 Экономическое обоснование предложенных рекомендаций	68
Вывод	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	77
ПРИЛОЖЕНИЕ А	83

Введение

В условиях рыночной экономики современные предприниматели сталкиваются с множеством вызовов, включая экономические кризисы, изменения в законодательстве, конкуренцию на рынке труда и другие факторы. В таких условиях важно иметь четкое понимание того, как управлять расходами и доходами предприятия.

Оплата труда персонала является ключевым аспектом функционирования предприятия, а также расходом. Планирование ФОТ позволяет организации определить бюджет на оплату труда сотрудников, контролировать свои расходы и планировать свои финансы на будущее. Это помогает обеспечить справедливость в оплате труда, управлять производительностью сотрудников и управлять рисками.

Таким образом, тема "Формирование и использование средств на оплату труда персонала предприятия и пути их совершенствования" является очень актуальной в настоящее время, так как она помогает организации эффективно управлять своими финансами и обеспечивать справедливость в оплате труда.

Целью выпускной квалифицированной работы является анализ формирования и использования средств на оплату труда персонала предприятия, а также разработка рекомендаций по их совершенствованию. Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд следующих задач:

1. Изучить теоретические аспекты формирования и использования средств на оплату труда персонала предприятия.
2. Провести анализ организационно-экономической характеристики предприятия на примере ООО «Спецпромстрой».
3. Провести анализ формирования фонда и системы оплаты труда предприятия.
4. Провести анализ использования средств на оплату труда персонала ООО «Спецпромстрой».
5. Разработать пути совершенствования и оптимизации формирования и использования средств на оплату труда персонала предприятия.

Объектом исследования выпускной квалифицированной работы выступает общество с ограниченной ответственностью «Спецпромстрой».

Предметом исследования является формирование и использование средств на оплату труда персонала предприятия ООО «Спецпромстрой».

При написании выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы; анализ научной и учебной литературы; системный анализ и синтез; финансово-экономический и сравнительный анализ; анализ и планирование показателей, являющихся предметом исследования.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что предложенные мероприятия позволят повысить эффективность работы персонала, улучшить общую производительность, а также наладить систему управления предприятия ООО «Спецпромстрой».

Выпускная квалифицированная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введении раскрывается актуальность и практическая значимость темы, описываются поставленные цели выпускной квалификационной работы и задачи для их достижения.

В первой главе раскрываются теоретические аспекты формирования и использования средств на оплату труда во взаимосвязи с современными проблемами экономики в условиях рыночных отношений.

Во второй главе анализируются существующие методы формирования и использования средств на оплату труда предприятия ООО «Спецпромстрой», производится оценка и анализ на базе информации собранной на предприятии.

В третьей главе раскрываются пути совершенствования и оптимизации существующих методов на предприятии, а также проведено экономическое обоснование данных рекомендаций.

В заключении подведен итог результатов исследования, сделаны выводы и разработаны рекомендации, направленные на совершенствование предприятия.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

1.1 Оплата труда персонала предприятия

Оплата труда персонала предприятия является широким понятием, поскольку включает всю систему отношений, характеризующих установление и осуществление работодателем выплат наемным работникам за выполнение трудовых функций в соответствии с законами, коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Более узко понимается определение «заработная плата», так как применяется по отношению к лицам, работающим по найму и получающим за свою трудовую деятельность вознаграждение в оговоренном ранее размере. [14]

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд, размер которого зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы. [6]

Как известно, материальное стимулирование – самый мощный вид формирования трудовой мотивации сотрудников любого предприятия. Поэтому зарплата рабочих – это деньги, которые сотрудники получают от руководства компании после выполнения определенного круга должностных обязанностей. В условиях современной рыночной экономики можно сказать, что заработная плата — это эквивалент стоимости трудовых операций специалиста в той или иной отрасли. Размер заработной платы не является статичным. Он изменяется в соответствии с динамикой рыночного предложения и спроса на рынке на специалистов определенного профиля профессиональной подготовки.

В трудах экономистов мы находим положение о том, что заработную плату принято считать частью стоимости продукта, который создается посредством трудовых операций. При этом другие авторы указывают на сложную структуру заработной платы, предлагая включать в нее часть

суммы, которую владелец бизнеса получит в результате реализации готовой продукции, созданной усилиями рабочих. Другими словами, в структуру заработной платы включают стоимость продукта и стоимость усилий работника, приложенных при его создании. [15]

Именно зарплата рассматривается экспертами в области экономики в качестве главного инструмента улучшения качества жизни и уровня финансового обеспечения населения. Ученые доказали, что уровень потребностей человека определяется его финансовыми возможностями. Чем больше денег зарабатывает человек, тем больше материальных ценностей он хочет приобрести. Одновременно с этим специалисты отмечают, что повышение уровня заработной платы на предприятиях часто используется в качестве главного инструмента формирования профессиональной мотивации сотрудников. Это позволяет говорить о том, что заработная плата является связующим звеном между профессиональным мастерством сотрудника предприятия, заинтересованностью работника в квалифицированном специалисте и трудовым коллективом предприятия в целом.

В таблице 1.1.1 представлены наиболее распространенные определения экономической дефиниции «заработная плата», взятые из теоретических источников, посвященных теме исследования. [44]

Таблица 1.1.1 – Сущность экономической дефиниции «заработная плата»

Исследователь	Сущность экономической дефиниции «заработная плата»
У. Петти (1623 – 1687)	Уровень заработной платы должен быть минимальным. Повышение платы за труд работника приводит к снижению его производительности. Оптимальным размером зарплаты можно считать прожиточный минимум.
А. Смит (1723 – 1790)	Стоимость жизненно необходимых товаров – это базовая доминанта при расчете размера зарплаты. При этом также необходимо учитывать национальные и культурные особенности народов, поэтому размер заработной платы на идентичных должностях в разных странах различный. На размер заработной платы влияют особенности конкретного рынка. Ключевыми аспектами при расчете размера зарплаты сотрудника являются: стоимость его профессионального обучения, степень сложности должностных обязанностей, количество квалифицированных специалистов этого профиля на рынке, степень ответственности сотрудника, выполняющего определенные

	<p>обязанности, стоимость выполненных работ и их значимость для общества.</p> <p>Изначально заработная плата должна быть минимальной, но для поддержания у человека желания качественно выполнять свои обязанности, она должна постоянно расти. [43]</p>
Д. Рикардо (1772 – 1823)	<p>Заработная плата – это рыночная стоимость трудовых ресурсов, которая постоянно видоизменяется под воздействием различных факторов. Неудивительно, что уровень заработной платы редко повышается, так как каждый год на рынке появляются новые вакансии. Количество рабочих мест растет, поэтому стоимость рабочей силы падает. Для контроля и поддержания уровня заработной платы на солидной планке необходимы государственные механизмы и участие в этом процессе представителей власти. [42]</p>

В структуре заработной платы выделяется 2 аспекта: юридический и экономический. Юридический компонент в структуре заработной платы означает возникновение между сотрудником предприятия и работодателем определенных прав и обязанностей.

Экономический компонент в структуре заработной платы появился одновременно с зарождением товарно-денежных отношений. С позиции экономики, зарплата определяет характер взаимоотношений между работодателем и сотрудником предприятия.

В виде таблицы 1.1.2 представим основные экономические характеристики заработной платы. [18]

Таблица 1.1.2 – Основные характеристики заработной платы

Характеристики	Микроуровень		Макроуровень
	Сотрудник	Работодатель	Государство
Сущность	Размер личных средств, вариант реализации собственных прав на трудовой ресурс	Финансовые издержки	Формирование бюджета государства посредством налогов.
Содержание экономических интересов	Увеличение доходности	Снижение издержек	Формирование спроса на рабочие места посредством регулирования размера заработной платы.

Изменение размера зарплаты отражает особенности экономических интересов государства, работодателей и специалистов в той или иной сфере.

Заработок принято подразделять на элементы трудового и нетрудового характера (рис. 1.1.1). К трудовому типу дохода относится не только непосредственно трудовой оклад сотрудника, но и полагающиеся ему социальные льготы и компенсации медицинского и социального характера. Структуры нетрудового дохода образуют прибыль, полученную в результате предоставления помещений в аренду или вследствие продажи части личного имущества человека, а также доходности по дивидендам, вкладам и акциям.

Кроме того, экономисты выделяют в структуре заработной платы условно-постоянный гарантированный компонент и переменный гибкий компонент.



Рисунок 1.1.1 – Структура общего дохода сотрудника

Ставка, назначенная работнику конкретного профиля – это базовая часть зарплаты, ее также называют окладом. Структура оклада образуется рыночной стоимостью одной трудовой ресурсной единицы, обладающей определенными качественными характеристиками и выполняемой в определенный промежуток рабочего времени. [30]

Важно отметить, что оклад на предприятии не учитывает таких характеристик сотрудников, как их профессионализм и уровень компетентности, а также персональный вклад в развитие производства. Эти характеристики учитываются при расчете переменной части заработной

платы сотрудника. Это обусловлено тем, что они связаны с разными результатами работы сотрудников, меняющимися условиями выполнения должностных обязанностей. Переменная часть зарплаты состоит из доплат, премий и надбавок. Они нужны для повышения трудовой мотивации специалистов разных отделов предприятия.

Важно отметить, что для современного рынка свойственно постоянное увеличение цен на товары и услуги. Как отмечают экономисты, этот фактор является основным при снижении нормального заработка сотрудников предприятия. Именно поэтому грамотное руководство серьезно относится к разработке программ индексации заработной платы сотрудников.

Именно индексацию современные ученые рассматривают в качестве важной формы реализации мер социальной защиты граждан на производстве. Индексация направлена на стимулирование покупательской способности различных категорий сотрудников. Эта мера социальной поддержки впервые была использована в 1991 году. Она сочетает в себе совокупность доходов сотрудников предприятия, включая их тарифные ставки, должностные оклады, получение ими пособий и социальных выплат различного характера.

В структуре индексации выделяют несколько составных частей. Самой крупной частью является ретроспективная, она учитывает постоянный рост цен на рынке. Также важна утверждающая часть индексации, ориентированная на прогнозируемый потенциальный доход человека с учетом роста цен на товары и услуги. [34]

В качестве примера индексации заработной платы можно рассматривать МРОТ. Так, в конце 2023 года МРОТ в среднем по России составлял 16242 рубля, а с первого месяца 2024 года данный показатель был увеличен на 3000 и составил уже 19242 рубля. Это означает, что с увеличением МРОТ заработная плата повысилась у сотрудников разного уровня в среднем на 18-19%. В этом несомненный плюс индексации зарплаты, но у нее есть и отрицательная сторона. [8]

МРОТ необходим для расчета потребительской корзины, в которую входят продукты, услуги и непродовольственные товары. В современном мире наметилась тенденция увеличения потребительской корзины и соответственно повышения МРОТ. В связи с этим эксперты прогнозируют в ближайшие годы рост зарплат. В социальной сфере МРОТ – это госгарантия стабильности и безопасности жизни в обществе. [7]

Уровень заработной платы неразрывно связан с ценами в магазинах. Чем выше зарплата, тем больше у бизнесменов желания поднять ценники. Кроме того, увеличение заработной платы сотрудников предприятия влечет за собой рост производственных затрат. Каждое предприятие заинтересовано в стабильной прибыли, поэтому с ростом зарплаты владельцы бизнеса поднимают цены на продукцию. В конечном итоге, человеку, зарплата которого стала выше, приходится больше платить для удовлетворения своих нужд. Он не может откладывать крупные суммы денег на серьезные покупки.

Рост заработной платы взаимосвязан с такими показателями, как производственные условия на предприятии и постоянные издержки фирмы, рыночная ситуация, некоторые институциональные факторы. Влияние этих факторов на размер заработной платы сотрудников предприятия отражены на рисунке 1.1.2.



Рисунок 1.1.2 – Влияние разных факторов на размер заработной платы сотрудников предприятия

Ключевым фактором в формировании размера заработной платы эксперты считают условия производства, материально-техническое оснащение предприятия и научно-технический прогресс. Как правило, высокие зарплаты имеют сотрудники тех предприятий, которые могут похвастаться высокой производительностью и производственными мощностями. На таких предприятиях установлено современное оборудование, в практику производства активно внедряются инновации. На таких предприятиях созданы оптимальные условия для формирования высокого уровня профессиональных компетенций сотрудников разного уровня. [13]

Но в то же время, от работников таких производств, требуется предельная внимательность. Малейшая ошибка сотрудника может привести к серьезным финансовым потерям предприятия. В связи с этим возникают трудности расчета оптимальной заработной платы сотрудников передовых

предприятий. Руководству нужно таким образом спланировать оклады, чтобы максимально учесть персональный вклад сотрудников в развитие производства и эффективность использования инновационного оборудования и передовых технологий.

Многие руководители исходят при расчете заработной платы сотрудников из условий их труда. Чем вреднее и опаснее условия труда, тем выше заработная плата человека.

Условия труда могут быть классифицированы по разным основаниям. При расчете заработной платы принято выделять организационно-технические, производственно-экологические, социально-экономические трудовые условия. При этом по степени воздействия производственных условий на сотрудников их подразделяют на комфортные, приемлемые, опасные и экстремальные.

На размер зарплаты сотрудника также оказывает влияние интенсивность его трудовой деятельности и сложность выполняемых им производственных операций, продолжительность смены и количество рабочих часов в неделю, уровень квалификации и качество выполнения сотрудником своих должностных обязанностей. [16]

К социальным факторам, с учетом которых рассчитывается уровень зарплаты того или иного сотрудника, относятся религиозные традиции, культурные аспекты, уровень политической стабильности в обществе, особенности экономического состояния страны в настоящий период. [29]

На уровень заработной платы влияет конкурентоспособность человека как представителя конкретной профессии. Управлять своей конкурентоспособностью человек может посредством переезда из одного региона в другой, где размер заработной платы представителей его профессии существенно выше.

Кроме того, размер заработной платы регулируется рыночными факторами и макроэкономической политикой страны. От уровня занятости населения также зависит размер оплаты труда. Посредством регулирования

экономики государство создает новые должности с целью увеличения общественного продукта и удовлетворения населения в материальных ценностях.

Важной частью рыночного управления является рынок рабочей силы. Он направлен на эффективное использование профессионализма и потенциала рабочих. Посредством рыночного регулирования создается здоровая конкуренция среди квалифицированных специалистов, растет мобильность кадров и сокращается их текучесть на предприятиях.

В федеральном законодательстве РФ под занятостью понимается вся совокупность трудовых операций, совершаемых людьми в рамках закона с целью производства услуг и товаров и получения прибыли. Государство управляет занятостью, воздействует на рынок труда и конъюнктуру рынка.
[9]

При снижении спроса на определенные вакансии уровень заработной платы на них снижается. Если же на те или иные специальности спрос возрастает, то и уровень оплаты труда на этих должностях увеличивается. Кроме того, важным рыночным фактором являются производственные издержки предприятий, связанные с содержанием персонала организации. Размер производственных издержек также учитывается при определении производственной ставки на тех или иных должностях.

Каждый руководитель фирмы заинтересован в квалифицированных кадрах, но при этом не все руководители готовы увеличивать фонд заработной платы и по достоинству оплачивать профессионализм и личный вклад сотрудников в развитие предприятия. Но при этом важно понимать, что к человеку как исполнителю определенных должностных обязанностей сегодня предъявляются очень высокие требования, ведь он должен не только прекрасно знать теорию в рамках своей квалификации, но и уметь использовать инновационное производственное оборудование. С одной стороны, автоматизация производства упростила множество производственных процессов, избавив сотрудников от рутинных задач, но с

другой стороны она сделала процесс выполнения должностных обязанностей более сложным. Таким образом, людям старшего возраста овладеть современным компьютеризированным софтом уже очень сложно, хотя в целом они обладают высокой производственной компетентностью и солидным стажем работы на производстве.

Автоматизация и цифровизация неизбежно сопряжены с ростом расходов предприятия на содержание квалифицированных кадров. Это не позволяет современным фирмам снизить постоянные издержки. Они увеличиваются за счет того, что появляется необходимость учета при расчете заработной платы сотрудников предприятия институциональных и социальных факторов. Но при этом увеличение затрат на заработную плату сотрудников сдерживает реальный рост ставки.

Ситуация на рынке в виде постоянного изменения потребительского спроса, ценовой политики предприятий также оказывает влияние на заработную плату граждан. С помощью институциональных факторов можно воздействовать на разные сферы экономики. К примеру, именно посредством институциональных факторов происходит определение объема, методов и направлений государственного муниципального и регионального управления фондом оплаты труда. К институциональным факторам управления фондом оплаты труда на предприятии принято относить работу профсоюза, методические объединения директоров предприятий с целью оптимизации договорных принципов управления фондом заработной платы на производстве, системы социального партнерства.

Перечисленные факторы видоизменяют не только формально-номинальную, но и реальную зарплату, так как они оказывают влияние на темпы роста издержек и производительности труда. Этими факторами и объясняются существующие в разных регионах различия в уровнях заработной платы на одинаковых должностях.

Зарплата сотрудников предприятия выполняет множество функций, связанных с общественным воспроизводством, распределением и

потреблением. В виде таблицы 1.1.3 представим характеристику базовых функций, которые выполняет заработная плата.

Таблица 1.1.3 – Функции заработной платы

Функции заработной платы	
Воспроизводственная	Данная функция призвана обеспечить воспроизводство рабочей силы. При этом она опирается на сведения об особенностях потребления, возможностях конкретных предприятий создавать условия для поддержания качества жизни работников фирмы и членов их семей на достаточно высоком уровне.
Распределительная (производственно-долевая)	Этой функцией определяется степень участия рабочей силы предприятия в процессе ценообразования его продукции. Кроме того, распределительная функция определяет долю труда работников предприятия в формировании совокупных производственных издержек.
Ресурсно-разместительная (регулирующая)	Регулирующая функция необходима для эффективного размещения и управления трудовыми ресурсами. Она определяет трудовую мобильность сотрудников предприятия. Посредством ресурсно-разместительной функции осуществляется укомплектование предприятий сотрудниками из других регионов, которые не готовы проходить переподготовку, но хотят получать большую зарплату.
Стимулирующая	Стимулирующая функция заработной платы состоит в том, что она побуждает сотрудников предприятия качественно выполнять должностные обязанности, участвовать в экономическом развитии предприятия, работать не по формальному признаку, а для достижения высокого производственного результата.
Статусная	Статусная функция заработной платы помогает обеспечивать социальный статус работников предприятия, формирует престиж определенных должностей и повышает внимание к определенным специальностям на рынке.
Формирование платежеспособного спроса работающих по найму	Функция формирования платежеспособного спроса работников по найму устанавливает пропорциональные соотношения между спросом на продукцию предприятия или отрасли, с формирующимся на рынке предложением в этой отрасли. Посредством данной функции получают рациональное выражение потребности работников, связанных с финансовым обеспечением.
Обеспечение социальных накоплений (источника страховых социальных рисков)	Посредством функции обеспечения социальных накоплений определяется величина сделанных работниками отчислений в различные социальные фонды.

Таким образом, анализ представленной информации в таблице выше, позволяет сделать вывод о том, что для такого экономического элемента как заработная плата характерны различные функции. Их многообразие

позволяет постичь сущность и противоречия зарплаты как элемента оптимизации функционирования предприятий.

1.2 Формирование и использование средств оплаты труда

Фонд оплаты труда – совокупность всех расходов предприятия, необходимых для оплаты труда персонала в течении определенного периода времени в соответствии с количеством, качеством и результатами их труда. Фонд оплаты труда в совокупности с выплатами социального характера и другими расходами составляют издержки работодателя на персонал (таб. 1.2.1). Составляющие ФОТ законодательно регламентируются, только Приказом Росстата от 29.08.2013 № 349 (ред. от 28.09.2016) «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, деятельностью в сфере образования». [11]

Таблица 1.2.1 – Состав фонда оплаты труда

Группы издержек на персонал	Состав издержек на персонал
Фонд оплаты труда на персонал	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оплата отработанного времени. 2. Оплата неотработанного времени. 3. Стимулирующие доплаты и надбавки. 4. Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда. 5. Премии и единовременные поощрительные выплаты. 6. Выплаты на питание, жилье, топливо.
Выплаты социального характера	Компенсации и социальные льготы, предоставляемые работникам на лечение, отдых, проезд и трудоустройство (без социальных пособий из государственных и негосударственных внебюджетных фондов)
Расходы, не относящиеся к фонду оплаты труда и выплатам социального характера	<ol style="list-style-type: none"> 1) обязательные страховые взносы во внебюджетные фонды РФ; 2) взносы за счет средств организации в негосударственные пенсионные фонды; 3) командировочные и приравненные к ним расходы; 4) доходы по акциям и другие виды доходов от участия работников в собственности организации и др.

Планирование оплаты труда является важной составляющей внутрифирменного планирования, поскольку расходы на оплату труда персонала занимают весомую долю в себестоимости продукции (работ, услуг), которая варьируется в зависимости от вида экономической деятельности компании так, например, эта доля может достигать 70%, а в промышленный показатель находится в диапазоне 20-40%. [27]

Экономист на предприятии не только управляет конкретными суммами и влияет на взаимоотношения в коллективе, но и оптимизирует расходы на персонал. Так как именно экономист оптимизация ФОТ влияет на себестоимость продукции, затраты на содержание предприятия, финансовые потоки, взаимоотношения в коллективе и систему стимулирования и внутреннюю мотивацию работников.

Следовательно, экономист должен обладать высокой квалификацией управленца и пониманием ответственности за принимаемые решения.

Неслучайно в структуре анализа принято выделять 4 компонента: годовой, суточный, часовой и прямой, так как в ФОТ входят различные по назначению выплаты, отражающие разные характеристики труда специалистов.

В таблице 1.2.2 представлены виды фонда оплаты труда и его элементы.

Таблица 1.2.2 – Виды ФОТ и его элементы

Составляющие ФОТ	Основные элементы ФОТ
1	2
Прямой	1. Оплата труда рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам за фактически выполненную работу. 2. Оплата труда рабочих-повременщиков по тарифным ставкам за фактически отработанное время.
Часовой	1. Прямой ФОТ. 2. Премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей. 3. Доплаты и надбавки за фактически отработанные часы.
Дневной	1. Часовой ФОТ. 2. Законодательно установленные доплаты за неотработанное рабочее время (доплаты подросткам за сокращенный рабочий день; матерям за перерывы на кормление ребенка; оплата вынужденных простоев и др.)

Годовой (квартальный, месячный)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дневной ФОТ. 2. Оплата за время учебных, очередных и дополнительных отпусков. 3. Оплата дней выполнения государственных обязанностей. 4. Доплаты за выслугу лет. 5. Оплата выходных пособий при увольнении. 6. Заработная плата командированных работников 7. Оплата вынужденных целодневных простоев. 8. Единовременные премии.
---------------------------------	--

Указанные в таблице 1.2.2 виды ФОТ могут быть отчетными и плановыми. Отметим, что ФОТ планового типа не включают в себя выплаты компенсирующего характера, связанные с вынужденным простоем предприятия или привлечением сотрудников к сверхурочным работам. [25]

Фундаментальным этапом процедур планирования работы предприятия является расчет стратегии формирования зарплатного фонда. В учетной политике предприятия приводится перечень обязательных выплат, полагающихся работникам предприятия. Этот список помогает руководству проводить анализ эффективности издержек на кадры и рассчитывать некоторые экономические показатели деятельности предприятия.

Необходимо отметить, что в российском законодательстве на данный момент нет единой формулы для расчета фонда оплаты труда. Каждое предприятие выполняет эту задачу с учетом специфики своей деятельности. Как правило, это несложный процесс, предполагающий элементарное суммирование принципиально важных показателей.

У каждого предприятия в деятельности возникают ситуации, когда им требуется рассчитать затраты на оплату труда работников при производстве некой условной партии стандартного товара. Для этого следует сначала рассчитать трудозатраты, сопряженные с производством одной единицы этого товара, затем полученную сумму умножают на количество экземпляров продукции в партии и к этой сумме прибавляют надбавки и премиальные выплаты работникам.

Базовой частью конечной стоимости продукции является сумма, которая пойдет на оплату труда сотрудников, занятых в производстве партии

товара. Вторую часть составляют доплаты, которые полагаются работникам, но не сопряжены с непосредственным выполнением ими производственных функций.

То есть упрощенно:

$$\text{ФОТ} = \text{ФЗП} + \text{ДВ} \quad (1)$$

Бухгалтеры при расчете фонда оплаты труда пользуются усложненной формулой, которая дает более точные результаты, но она применима только к итогам конкретного отчетного периода на производстве. Для плановых расчетов она не годится. [38] При использовании усложненной формулы ФОТ, он равен сумме кредита по счету 70 «Расчеты с персоналом» с дебетом учетных счетов и учетом других расходов:

- 1) 20 «Основное производство»;
- 2) 25 «Общепроизводственные расходы»;
- 3) 26 «Общехозяйственные расходы»;
- 4) 08 «Вложения во внеоборотные активы»;
- 5) 91 «Прочие доходы и расходы».

Зарплатным фондом принято считать суммарное денежное вознаграждение, предоставляемое сотрудникам предприятия в соответствии с качеством их труда и общим объемом выполняемых производственных обязанностей. Главным документом при формировании фонда зарплаты является штатное расписание предприятия. [17]

Штатным расписанием на производстве является документ, в котором указан списочный состав работников фирмы и размер их окладов в занимаемой должности. Штатное расписание имеет утвержденную универсальную форму Т-3. Так как редактированию штатное расписание практически не подвергается, в нем содержатся не только занятые в данный момент должности, но и вакантные места. [12]

Традиционным вариантом расчета фонда зарплаты является произведение численности сотрудников фирмы и их должностных окладов. Обычно расчет производится на 6 и 12 месяцев.

Размер зарплаты сотрудника отражается в трудовом договоре с учетом актуальной системы оплаты труда работников конкретного предприятия. Это положение закреплено в статье 135 Трудового Кодекса Российской Федерации. [6]

В систему оплаты труда, формирующуюся по принципу дифференциации, включаются оклады, ставки сотрудников предприятия, тарифные коэффициенты, предусмотренные сеткой штатного расписания. При этом учитываются тарифные разряды для разных должностей и профессий, в которых отражается сложность должностных обязанностей сотрудников и требования предприятия к ним.

Уровень квалификации работника фиксируется в документах, используемых при расчете его заработной платы, в виде тарифного разряда. Он отражает уровень мастерства работника и степень его компетентности. [6] О необходимости тарификации работников упоминается в статье 143 ТК РФ.

В зависимости от специфики экономической деятельности предприятия, фирмы используют повременную (рассчитывается с учетом фактического отработанного времени человеком) или сдельную формы оплаты труда. Повременная заработная плата рассчитывается так:

$$ЗП_{\text{пов}} = C_{\text{ч}} \times T_{\text{ф}}, \quad (2)$$

где $ЗП_{\text{пов}}$ – повременная заработная плата, руб.;

$C_{\text{ч}}$ – почасовая ставка работника, руб.;

$T_{\text{ф}}$ – фактически отработанные часы, ч.

Под сдельной формой оплаты труда принято считать метод начисления зарплаты в зависимости от количества произведенных товаров (работ, услуг) надлежащего качества. Данный вид формирования заработной платы рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{сд}} = P_{\text{с}} \times B \quad (3)$$

где $ЗП_{\text{сд}}$ – сдельная заработная плата, руб.;

$P_{\text{с}}$ – сдельная расценка на единицу продукции, руб.;

В – количество изготовленной продукции за расчетный период, шт.

В состав выплат дополнительного типа включаются компенсации, обусловленные особым трудовым режимом работы сотрудников предприятия, условиями выполнения ими должностных обязанностей. Также к этой группе относят доплаты стимулирующего характера в виде премий, финансовых однократных поощрений, оплаты жилья и питания работников. Такие выплаты считаются систематическими. [32]

При формировании фонда оплаты труда, предприниматель должен учитывать государственные отчисления, то есть один налог и четыре страховых взноса:

- 1) налог на доходы физических лиц (НДФЛ),
- 2) страховые взносы на обязательное социальное страхование:

Пенсионное, Медицинское, Социальное на случай нетрудоспособности и материнства (ВНиМ), От несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (травматизм) [24]

Для всех зарплатных налогов установлены базовые ставки, которые представлены в таблице 1.2.3. [4]

Таблица 1.2.3 – Установленные налоговые ставки

Налог/взнос	Базовые ставки	От чего зависят
НДФЛ	13%, 15% или 30%	Налоговое резидентство или годовой доход
Социальные взносы: 1) пенсионные; 2) медицинские; 3) социальные на ВНиМ.	30% или 15,1%	Уровень дохода установленный Правительством РФ
На травматизм	Индивидуальные	Определяется на основании основного типа деятельности предприятия

Основным налогом при формировании заработной платы является – налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Налоговым кодексом РФ предусмотрено пять ставок, но к заработной плате применимы только три из них. Причем одна из этих трех ставок применяется с 2021 года. Она применяется к доходам свыше 5 млн. руб. в год. [31]

Таблица 1.2.4 – Ставки НДФЛ

Категория работника	Ставка НДФЛ
Налоговый резидент РФ	13%
Иностранец, работающий по патенту	
Высококвалифицированный иностранный специалист	
Нерезидент – участник госпрограмм по Указу Президента №637 от 22.06.2006 г.	
Беженец	
Налоговый резидент с доходом свыше 5 млн. руб. в год	15% от дохода свыше 5 млн.руб.
Налоговый нерезидент РФ	30%

Актуальные тарифы на взносы в сфере страхования установлены в 2023 году. Они включают в себя такие обязательные взносы, как социальное и пенсионное страхование. Выплаты социального характера копятся и перечисляются человеку, когда он оказывается в состоянии временной нетрудоспособности. Женщины получают социальные выплаты, обусловленные подготовкой к родам, родами и уходом за ребенком. [5] При этом тарифы на эти выплаты одинаковы в разных регионах России:

- размер страховых взносов сегодня составляет 30%, если он не выходит за предельную величину;
- размер страховых взносов сегодня составляет 15,1%, если он выше предельного определенного числа. [10]

Размеры тарифов в некоторых случаях устанавливаются особым образом. Так, например, если выплата происходит в пользу специалистов Следственного Комитета РФ или в пользу судей и прокурора, то с 2023 года их размеры следующие:

- 2,9 % - это налог на социальные страховки;
- 5,1 % - размер медицинских отчислений.

Рассматриваемая категория освобождается от уплаты обязательных пенсионных взносов.

Необходимо отметить, что тарифные ставки и условия исчисления обязательных взносов постоянно видоизменяются. На данный момент предприятия руководствуются при исчислении размера обязательных

взносов работника и удержаний из его заработной платы ФЗ № 179. Данный документ позволяет определить размер компенсаций, полагающихся работнику, получившему травму на производстве и работающему в рискованных и опасных условиях. Класс риска вычисляется с учетом базового вида деятельности фирмы. [2]

1.3 Методы планирования фонда оплаты труда

Планирование оплаты труда в организации осуществляется по двум направлениям:

1. Планирование ФОТ организации и ее структурных подразделений.
2. Планирование средней заработной платы персонала в целом и по различным категориям работников. [36]

В условиях современной действительности многие предприятия стараются минимизировать фонд оплаты труда. Но при этом важно не только экономить деньги на содержание штата сотрудников, но и не потерять в качестве работы и продукции. Себестоимость выпускаемых единиц продукции растет, если на предприятии выделено избыточное количество средств фонда оплаты труда. Это приводит к падению рентабельности предприятия и прибыли. При этом дефицитарный принцип формирования фонда оплаты труда также неэффективен, ведь он сопряжен с текучестью кадров, повышением количества конфликтов в коллективе, дестабилизацией психологической атмосферы на производстве. [19]

Методы планирования ФОТ применяются в зависимости от уровня развития внутриорганизационных отношений, планового периода, целей и задач планирования. Классификацию методов планирования ФОТ рассмотрим на рисунке 1.3.1.

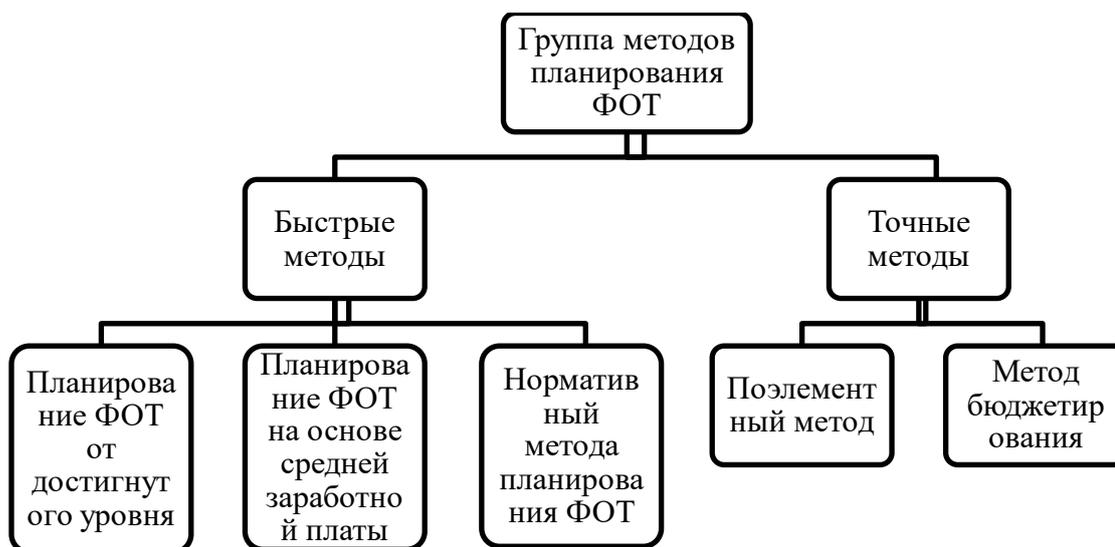


Рисунок 1.3.1 – Методы планирования ФОТ

Для фирм с высокой стабильностью этот метод идеален. Базовый размер ФОТ помогает руководителю предприятия рассчитать плановый размер фонда оплаты труда. При этом в учет принимаются колебания производственных объемов, изменения численного кадрового состава предприятия и зарплатный индекс. [26]

Плановый ФОТ от достигнутого уровня рассчитывают по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} \times (1 + K_{\text{инд}} \div 100) \times \text{ОП}_{\text{пл}} \div \text{ОП}_{\text{баз}} + \Delta\text{Ч} \times \text{ЗП}_{\text{баз}} \times (1 + K_{\text{инд}} \div 100), \quad (4)$$

где $\text{ОП}_{\text{баз}}$ – объем производства в базовом периоде;

$\text{ОП}_{\text{пл}}$ – объем производства в плановом периоде;

Планируемый коэффициент индексации средней заработной платы – $K_{\text{инд}}$ (в процентах);

Изменение численности работающих в плановом периоде по сравнению с базовым:

$$\Delta\text{Ч} = \text{Ч}_{\text{пл}} - \text{Ч}_{\text{баз}}, \quad (5)$$

Средняя заработная плата одного работающего в базовом периоде рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{баз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} / \text{Ч}_{\text{баз}}, \quad (6)$$

Этот принцип расчета используется при годовом планировании ФОТ с обязательным условием, что зарплата работников будет индексироваться, так как услуги и товары на рынке постоянно дорожают. Однако для месячного или квартального планирования ФОТ, данный принцип расчета не годится. В таких ситуациях предпочтительнее использовать следующую формулу:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} \times \text{ОП}_{\text{пл}} \div \text{ОП}_{\text{баз}} + \Delta\text{Ч} \times \text{ЗП}_{\text{баз}}, \quad (7)$$

Погрешность метода возникает из-за того, что ФОТ в действительности состоит из двух составляющих, одна из которых (ФОТ1) изменяется с ростом объемов производства (сдельная заработная плата, премия за объемы продаж и т.д.), а вторая (ФОТ2) не зависит от объемов производства (окладов руководителей и специалистов). Мы же в формуле корректируем на объем производства весь ФОТ. Нижеследующая формула устраняет этот недостаток:

$$\begin{aligned} \text{ФОТ}_{\text{пл}} = & (\text{ФОТ1}_{\text{баз}} \times \text{ОП}_{\text{пл}} \div \text{ОП}_{\text{баз}} + \text{ФОТ2}_{\text{баз}}) \times (1 + \text{К}_{\text{инд}} \div 100) + \\ & + \Delta\text{Ч} \times \text{ЗП}_{\text{баз}} \times (1 + \text{К}_{\text{инд}} \div 100), \end{aligned} \quad (8)$$

Эксперты также выявили еще один минус данного метода – при таком подходе в плановый фонд оплаты труда переходят все выплаты необоснованного характера базового периода.

Этот метод, по мнению экспертов, более точный, но он гораздо сложнее предыдущего в практическом использовании. Это связано с тем, что плановый уровень зарплаты сложно обосновать. Ведь на предприятии есть работники разных уровней и категорий. Если учитывать рост производственной производительности, то индексация зарплаты будет рассчитываться по следующей формуле:

$$\text{К}_{\text{эп}} < \text{К}_{\text{пт}} \quad (9)$$

Планирование ФОТ на основе средней заработной платы производится по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^n \text{ЗП}_i \times \text{Ч}_i, \quad (10)$$

где ЗП_i – плановая средняя заработная плата работников i -й категории;

Ч_i – плановая численность работников i -й категории;

n – количество категорий работников.

Плановая численность работников каждой категории, от которой зависят объемы производства, рассчитывается с учетом увеличения (уменьшения) объемов производства и роста производительности труда по формуле:

$$\text{ЧП}_{\text{пл}} = \frac{\text{ОП}_{\text{пл}} \times \text{Ч}_{\text{баз}}}{\text{ОП}_{\text{баз}} \times (1 + \text{К}_{\text{пт}})}, \quad (11)$$

Нормативный метод планирования имеет два варианта:

- 1) Нормативно-уровневый;
- 2) Нормативно-приростной

Если на предприятии дефицит готовой продукции, целесообразно воспользоваться нормативным методом. Он предполагает ориентацию на повышение объема производства без учета внутреннего показателя конъюнктуры рынка. [35]

При использовании нормативно-уровневого метода планирования ФОТ полагают известными:

- 1) Объем производства валовой или товарной продукции в плановом периоде $\text{ОП}_{\text{пл}}$ в стоимости (рубля) или трудовом выражении (в нормо-часах).
- 2) Плановый норматив $\text{Н}_{\text{зп}}$ на рубль (нормо-час) валовой или товарной продукции:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{Н}_{\text{зп}} \times \text{ОП}_{\text{пл}}, \quad (12)$$

Норматив заработной платы $\text{Н}_{\text{зп}}$ может быть задан вышестоящей организацией или рассчитан по результатам работы в базовом периоде по формуле:

$$H_{\text{зп}} = \frac{\text{ФОТ}_6 \times (1 + K_{\text{зп}} \div 100)}{\text{ОП}_6 \times (1 + K_{\text{пт}} \div 100)}, \quad (13)$$

где ФОТ_6 – фонд оплаты труда в базовом периоде, скорректированный на непроизводительные расходы;

ОП_6 – объем производства в базовом периоде;

$K_{\text{зп}}$ – прирост средней заработной платы по отношению к базовому периоду, %;

$K_{\text{пт}}$ – прирост производительности труда по отношению к базовому периоду, %.

Нормативно-приростной метод основан на увеличении фонда оплаты труда в плановом периоде за каждый процент улучшения плановых показателей. Например, предприятию устанавливается плановое задание по улучшению значений показателей Π_i ($i \geq n$). Показатели выбираются в соответствии с целями, стоящими перед предприятием (увеличение объемов производства, снижение себестоимости продукции, улучшение качества продукции и тд.). Пусть за каждый процент улучшения значения показателя значения Π_i ФОТ увеличивается на K_i процентов. Тогда плановый ФОТ рассчитывают по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТ}_6 \times \left(1 + \sum_{i=1}^n \frac{K_i \times P_i}{100} \right), \quad (14)$$

где P_i – абсолютный прирост показателя Π_i , %.

Представленная формула отражает важную особенность метода, ему присущ эффект стимулирования. Он настраивает сотрудников предприятия на следование установленному плану работ. Сложность метода состоит в трудности расчета рациональных показателей, они должны быть достаточно высокими, чтобы иметь возможность реального стимулирования работников. Однако если чрезмерно завысить их значения, стимулирующий эффект пропадет.

Фонд оплаты труда работников распределяется между кадрами всех структурных подразделений фирмы. В практике работы разных предприятий используются различные подходы к его разделению. Рассмотрим их более подробно:

- Разделение финансовых средств пропорционально с опорой на общее количество работников предприятия. Этот способ связан с простым математическим расчетом: совокупный размер Фот необходимо разделить на штатное количество работников фирмы. В результате такого деления получится средний размер зарплаты сотрудников. Если полученное значение умножить на численный состав каждого структурного подразделения, можно получить ФОТ для каждого отдела фирмы. [39]

- Расчет с учетом трудностей работ и сложности должностных обязанностей. В этом случае суммарный объем средств на выплату заработной платы сотрудникам предприятия нужно поделить на полную трудоемкость при производстве одной единицы продукции. Результат нужно умножить на трудоемкость производства продукции в каждом структурном отделе предприятия.

- Расчет с опорой на нормативы. Нормативы на производстве существенно отличаются в разных отделах производства. В этом случае суммарный объем средств на выплату заработной платы сотрудникам предприятия нужно поделить на норматив для конкретного отдела. Результат нужно умножить на трудоемкость производства продукции в каждом структурном отделе предприятия. [40]

Однако все перечисленные выше способы расчета не обладают высокой точностью. Поэтому эксперты не рекомендуют пользоваться ими постоянно. Альтернативой рассмотренным методам расчета являются:

- Метод расчета, основанный на учете разных элементов производства. Он предполагает отдельный расчет каждой структурной статьи фонда оплаты труда. Как показывает практика, метод эффективен при расчете заработной платы не только существующего много лет предприятия, но и только что

созданной фирмы. При этом в зависимости от специфики деятельности предприятия возможен выбор различной степени детализации расчетов. Если метод применяется для расчета фонда оплаты труда на следующий календарный год, то целесообразно учитывать часовые тарифные ставки, размер должностных окладов, расценки. При этом их стоит слегка увеличить, чтобы свести к минимуму финансовые риски, обусловленные непредвиденными событиями. [21]

Для расчета основной зарплаты сотрудников фирмы стоит использовать такой принцип расчетов:

$$З_{сд} = R_{ед} \times Q_{пл}, \quad (15)$$

где $R_{ед}$ – расценка за единицу, руб;

$Q_{пл}$ – плановый объем выпуска продукции, шт.

Расценка за единицу формируется при установлении определенной технологии производства и затрат времени на выполнение каждой операции. Из этого и формируется расценка за операцию как произведение времени операции на часовую ставку, соответствующую профессии и разряду.

Годовой фонд заработной платы рабочих-повременщиков исчисляется по формуле:

$$З_{повр} = \sum_{i=1}^n \Phi_i \sum_{j=1}^m T_{ij} \times Ч_{ij} \quad (16)$$

где Φ_i – фонд рабочего времени рабочих-повременщиков i -й профессии;

T_{ij} – часовая тарифная ставка рабочего-повременщика i -й профессии j -го разряда, руб.;

$Ч_{ij}$ – списочная численность рабочих повременщиков i -й профессии j -го разряда, чел.;

n - число профессий повременщиков;

m - число разрядов рабочих повременщиков i -й профессий.

При планировании ФОТ удобно пользоваться производственным календарем. На его основе предприятия разрабатывают собственные календари, учитывающих специфику предприятия.

ФОТ руководителей, специалистов и служащих рассчитывается в соответствии с действующим штатным расписанием, используя унифицированную форму Т-3. Исчисление годового ФОТ можно производить двояко, в зависимости от принятой методики предприятия. Можно месячный ФОТ умножить на 12, если целью планирования является установление общей суммы расходов, то этим результатом можно ограничиться. Если же целью планирования является постатейный учет расходов, то лучше планировать на 11 рабочих месяцев, а расходы на отпускные планировать в отдельной статье. Поэтому формула для планирования годового ФОТ имеет следующий вид:

$$\Phi_{\text{окл}} = \sum_{i=1}^n O_i \times Ч_i \times \left(11 + \frac{29,3-28}{29,3} \right), \quad (17)$$

где O_i – месячный оклад работников, руб.;

$Ч_i$ – численность работников -й должности;

n – число всех должностей по штатному расписанию.

В формулу введен поправочный коэффициент, так как согласно законодательству, длительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней, а ежегодная длительность месяца – 29,3 дня (поправка внесена в ст. 139 ТК РФ Федеральным законом от 02.04.2014 №55-ФЗ). [6] В целом эта поправка невелика, но для предприятий с большим числом работающих отказ от нее может давать значительную погрешность.

Дополнительная заработная плата включает:

- 1) доплату за работу в праздничные и выходные дни
- 2) доплату за работу в ночное время;
- 3) оплату основных и дополнительных отпусков;
- 4) доплату за качество продукции и др.

Планирование доплат дополнительной зарплаты можно производить в следующей последовательности:

1. На годовом календаре выделить дни, в которые планируется организовать работу.
2. Установить категории работников, которых планируется привлечь к работе, количество работников в каждой категории и часовые ставки, оклады или расценки за единицу продукции; если на предприятии действуют локальные нормативные акты, регламентирующие работу, тарифные ставки, оклады и расценки за единицу продукции нужно брать с учетом этих документов.
3. Для каждой категории работников рассчитать количество часов работы или объем продукции.
4. Рассчитать плановый ФОТ по каждой категории суммарный ФОТ по всем категориям работников, привлекаемых к работе.

Представим характеристику метода бюджетирования. Он применяется при расчете объема фонда оплаты труда работников, с опорой на имеющийся финансовый баланс фирмы. Так как это трудоемкий процесс, в нем задействованы специалисты различного профиля компетенции.

Первоначальным этапом расчета бюджета является издание на предприятии соответствующего распоряжения руководства. В нормативно-правовом акте должны быть отражены такие сведения, как:

- информация о финансовом положении и потребностях каждого структурного подразделения предприятия;
- персональные данные сотрудника предприятия, который несет ответственность за точность и корректность представленных для расчетов сведений;
- сроки, в течение которых необходимо собрать информацию для производства расчетов;
- персональные данные сотрудника предприятия, который несет ответственность за этапы разработки бюджета предприятия;

- сроки, в течение которых необходимо представить подготовленные документы на согласование генеральному директору компании.

Итак, мы приходим к выводу о том, что экономическая дефиниция заработная плата представляет собой главный компонент в структуре дохода человека, которой официально трудоустроен и работает на основании подписанного с работодателем трудового договора. Зарплата гражданина – это своеобразная экономическая реализация его собственнических прав на трудовой ресурс. При расчете заработной платы сотрудника предприятия ключевое значение отводится ставке. Она представляет собой гарантированную и условно постоянную часть заработной платы. Кроме ставки в структуре зарплаты принято выделять также переменную часть, она более гибкая в сравнении со ставкой. Гибкая часть необходима для учета при расчете общего объема заработной платы сотрудника, сложности выполняемых им работ, условий труда, премий за выслугу лет и личный вклад в развитие производства. Также переменная часть включает различные разовые доплаты, полагающиеся сотрудникам.

Для того чтобы оставаться финансово стабильным, руководству компании стоит уделять пристальное внимание решению вопросов планирования бюджета и расчета заработной платы. Важно предусмотреть все нюансы, которые могут отразиться негативным образом на финансовой устойчивости предприятия и удовлетворенности работников размером заработной платы.

2 АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ООО «СПЕЦПРОМСТРОЙ»

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия ООО «Спецпромстрой»

ООО «Спецпромстрой» – действующее предприятие Северо-Западного региона по промышленному строительству. По своей организационно-правовой форме является обществом с ограниченной ответственностью. Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет и иные счета в банках России. Общество использует и другие элементы фирменного стиля: печати со своим наименованием и указанием места нахождения и фирменным знаком, штампы. Общество было создано без ограничения срока деятельности.

Официально наименование организации: общество с ограниченной ответственностью «Спецпромстрой»; сокращенное фирменное наименование: ООО «Спецпромстрой».

Согласно данным ЕГРЮЛ, предприятие ООО «Спецпромстрой» — или общество с ограниченной ответственностью «Спецпромстрой» — зарегистрировано 3 ноября 2003 года состоит в реестре субъектов малого и среднего предпринимательства как малое.

Юридический адрес данной организации: 192019, г. Санкт-Петербург, Обводного Канала набережная, д. 24, литер А, офис 64.

Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН): 7804173327.

Код причины постановки на учет (КПП): 781101001.

Общероссийский классификатор предприятий и организаций (ОКПО): 71380621.

Основной государственный регистрационный номер (ОГРН): 1037808048453.

Общероссийский классификатор форм собственности (ОКФС): 16, то есть ООО «Спецпромстрой» является частной собственностью.

Общероссийский классификатор органов государственной власти и управления (ОКОГУ): 4210014 - Организации, учрежденные юридическими лицами или гражданами, или юридическими лицами и гражданами совместно.

Общероссийский классификатор организационно-правовых форм (ОКОПФ): 12300 – Общества с ограниченной ответственностью.

Общероссийский классификатор территорий муниципальных образований (ОКТМО): 40378000000-муниципальный округ Невская застава.

Общероссийский классификатор административно-территориальных образований (ОКАТО): 40285000000 – Невский.

Уставный капитал ООО «Спецпромстрой» составляет 10 тыс. руб. Это минимальный уставный капитал для организаций, созданных в форме ООО.

На основании решения учредителя предприятия ООО «Спецпромстрой» Емельянова Олега Николаевича генеральным директором назначена Емельянова Любовь Петровна.

В соответствии с данными единого государственного реестра юридических лиц (ЕГРЮЛ), основной вид деятельности компании ООО «Спецпромстрой» – по ОКВЭД: 41.20 – Строительство жилых и нежилых зданий.

В эту группу входят такие виды работ, как:

- различные типы строительства зданий (многоэтажные дома, многоквартирные дома, многоквартирные здания);

- различные типы строительства нежилых зданий (складские помещения, производственные цехи, промышленные здания и сооружения, здания фабрик и заводов, здания образовательных и медицинских учреждений, здания гостиниц и хостелов, торговые центры, кафе и рестораны, служебные помещения аэропортов и космодромов, крытые спортивные комплексы и площадки);

- проведение реконструкции, косметического или капитального ремонта жилых либо нежилых зданий и помещений;

- монтаж и сборка конкретных отдельно стоящих конструкций на участке строительства.

Кроме основных видов деятельности у рассматриваемого нами предприятия есть и несколько дополнительных видов коммерческой экономической деятельности.

30.11-Строительство кораблей, судов и плавучих конструкций;

42.11-Строительство автомобильных дорог и автомагистралей;

42.12-Строительство железных дорог и метро;

42.13-Строительство мостов и тоннелей.

Таким образом, у данной компании всего зарегистрировано 45 видов деятельности.

Преимуществами ООО «Спецпромстрой» является, в первую очередь является долгое время работы, так как предприятие зарегистрировано 20 лет назад, что говорит о стабильной деятельности и поднадзорности государственным органам, и оно не входит в реестр недобросовестных поставщиков, по данным федеральной антимонопольной службы (ФАС). Также руководители и учредители ООО «Спецпромстрой» не включены в реестры массовых руководителей и массовых учредителей федеральной налоговой службы (ФНС). Стоит отметить, что предприятие не имеет долгов по исполнительным производствам, иными словами, открытые исполнительные производства в отношении организации отсутствуют, о чем говорят данные федеральной службы судебных приставов (ФССП). А также что предприятие имеет множество партнеров не только в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, но и в различных регионах страны.

Таблица 2.1.1 – Сумма договоров генерального подряда на оказание услуг

№ п/п	Наименование продукции	Сумма договора по завершении или на дату присуждения текущего договора
1	Строительство, техническое перевооружение, модернизация, капитальный ремонт морского терминала	291,0 млн. руб. с НДС
2	Строительство несамостоятельных стоечных композитных судов (плавучее нефтехранилище «НеоБетон»)	549,0 млн. руб. с НДС
3	Техническое перевооружение площадки для осмотра ж/д цистерн с навесом.	59,59 млн. руб. с НДС

Главными показателями успешности работы фирмы являются объем выручки, чистой прибыли и рентабельность.

Анализ экономических показателей деятельности ООО «Спецпромстрой» выполнен за период 31.12.2021 г. – 31.12.2023 г. на основе бухгалтерской отчетности предприятия за 3 года. Качественная оценка значений финансовых показателей ООО «Спецпромстрой» проведена с учетом отраслевых особенностей деятельности организации.

Для анализа динамики объема прибыли ООО «Спецпромстрой» используется «Отчет о финансовых результатах». Данный отчет за 2021 – 2023 г. представлен в приложении А. С помощью этого отчета составлена таблица 2.1.2, в котором представлена динамика всех доходов и расходов компании.

Таблица 2.1.2 – Основные показатели финансово-хозяйственной деятельности организации.

Показатели	Год			Изменения			
	2021	2022	2023	Абсолютное изменение,+/-		Относительное изменение,%	
				2021-2022	2022-2023	2021-2022	2022-2023
1	2	3	4	5	6	7	8
1.Выручка,тыс.руб.	68817	221469	360 038	152 652	138 569	321,82	162,57
2.Себестоимость продаж тыс. руб.	60400	197 500	330 957	137 100	133 457	326,99	167,57
3.Валоваяприбыль, тыс. руб.	8417	23 969	29 081	15552	5 112	284,77	121,33
4.Прибыль от продаж тыс. руб.	8417	23 969	29 081	15552	5 112	284,77	121,33
5.Прочие доходы, тыс. руб.	5	266	504	261	238	5 320,00	189,47
6.Прочие расходы, тыс. руб.	531	1254	1903	723	649	236,16	151,75
7.Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	7891	22 981	27 682	15 090	4 701	291,23	120,46
8.Чистая прибыль, тыс. руб.	6434	18 157	21 794	11 723	3 637	282,20	120,03
9.Рентабельность продаж,%	11,46	10,37	6,05	-	-	-	-

Стоит отметить, что пункт 2 «Себестоимость продаж, тыс. руб.» включает в себя себестоимость продаж, а также коммерческие и управленческие расходы.

Рассмотрим абсолютный показатель эффективности предприятия – прибыль. Как за отчетный, так и за базисный период за 2022 – 2023 г. у ООО «Спецпромстрой» наблюдается прибыль, т.к. показатель «чистой прибыли» положителен в обоих периодах. Наличие прибыли свидетельствует о целесообразности деятельности предприятия и его жизнеспособности. За 2022 г. наблюдается рост прибыли по сравнению с базисным на 182,20%, что в абсолютном выражении составило 11 723 тыс.руб., а за 2023 г. рост составил 20,03%, что в абсолютном выражении составило 3 637 тыс. руб. Рост прибыли свидетельствует о наличии у предприятия финансовой базы для развития самофинансирования, расширения воспроизводства, решения проблем социального развития коллектива, материального стимулирования работников, погашения долговых обязательств самого предприятия и соответственно для расчетов с кредиторами и инвесторами. Также наличие прибыли характеризует финансовую устойчивость и благополучие предприятия.

Рассмотрим прибыль балансовую прибыль ООО «Спецпромстрой», можно сказать, что балансовая прибыль в 2022 г. и в 2023 г. увеличилась на 191,23% и 13,8%, что в абсолютном выражении составило в 2022г. – 15 090 тыс. руб., а в 2023 г. – 3 171 тыс. руб. Рост прибыли отчетного периода (балансовой прибыли) свидетельствует об эффективности общехозяйственной деятельности предприятия. На формирование чистой прибыли также влияют следующие показатели: «налог на прибыль» и «обязательные платежи», в 2022 г. они выросли на 226,35%, а в 2023 г. на 21,58 %. Можно сказать, что прибыль после вычета этих показателей снизилась в 2022 г. на 9.03%, а в 2023 г. на 0,43% скорее всего на это повлияло то, что в ООО «Спецпромстрой» увеличился фонд заработной платы сотрудников или количество сотрудников предприятия, а согласно данным ФНС численность работников за 2 года увеличилась на 64 человек.

Рассмотрим подробнее балансовую прибыль, с целью выявления причин

роста данного показателя. На формирование рассматриваемого показателя влияют следующие статьи: «прибыль от продаж», «доходы от участия в других организациях», «прочие доходы» и «прочие расходы». «Прибыль от продаж», «доходы от участия в других организациях» и «прочие доходы» растут, что говорит об их эффективности, так как они успешно поддерживают рост прибыли с 2021 г. по 2023 г. (балансовой прибыли). Растут и прочие расходы, которые в 2022 г. выросли на 136,15%, а в 2023 г. на 51,75 %, однако, на текущий момент, «прибыль от продаж», «доходы от участия в других организациях» и «прочие доходы» полностью их покрывают.

Рассмотрим показатель «прибыль от продаж». Объем «прибыли от продаж» вырос в 2022 г. по сравнению с 2021 г. на 184,76%, что в абсолютном выражении составляет 15 552 тыс. руб., это говорит о положительной динамике данного показателя. В 2023 г. «прибыль от продаж» сохраняет положительную динамику в 21,33%, что в абсолютном выражении составляет 5 112 тыс. руб.

Прибыль от продаж формируется за счет разности между выручкой и себестоимостью, коммерческими и управленческими расходами. В 2022 г. выручка выросла на 221,82%, а в 2023 г. на 162,57 %

Себестоимость, которая у нас включает в себя управленческие и коммерческие расходы выросли в 2022 г. на 226,99%, а в 2023 г. 67,57 %. Выручка от продаж полностью покрывала себестоимость и коммерческие и управленческие расходы, поэтому прибыль от продаж оказалась положительной и увеличилась. Себестоимость увеличилась, что свидетельствует о том, что на повышение выручки скорее всего повлияло увеличение спроса на продукцию за счет улучшения качества товара и его характеристик. Промышленное производство редко меняет цену товара, поэтому мы её не рассматриваем и считаем, что она не менялась. Ориентируясь на последние новости, предприятие ООО «Спецпромстрой» в 2022 г. выиграло крупный тендер.

Возглавляет ООО «Спецпромстрой» генеральный директор. Как генеральный директор он имеет основные функции, которые он должен

выполнять, такие как: функция общего руководства производственно-хозяйственной деятельности предприятия, таким образом, ему подчиняются все сотрудники фирмы. Каждое структурное подразделение имеет своего руководителя. Он наделяется определенными полномочиями, осуществляет руководство подчиненными ему работниками и сосредотачивающий в своих руках все функции управления (рисунок 2).

Организационная структура ООО «Спецпромстрой» имеет линейно-функциональный тип, который обеспечивает форму разделения труда в управлении.

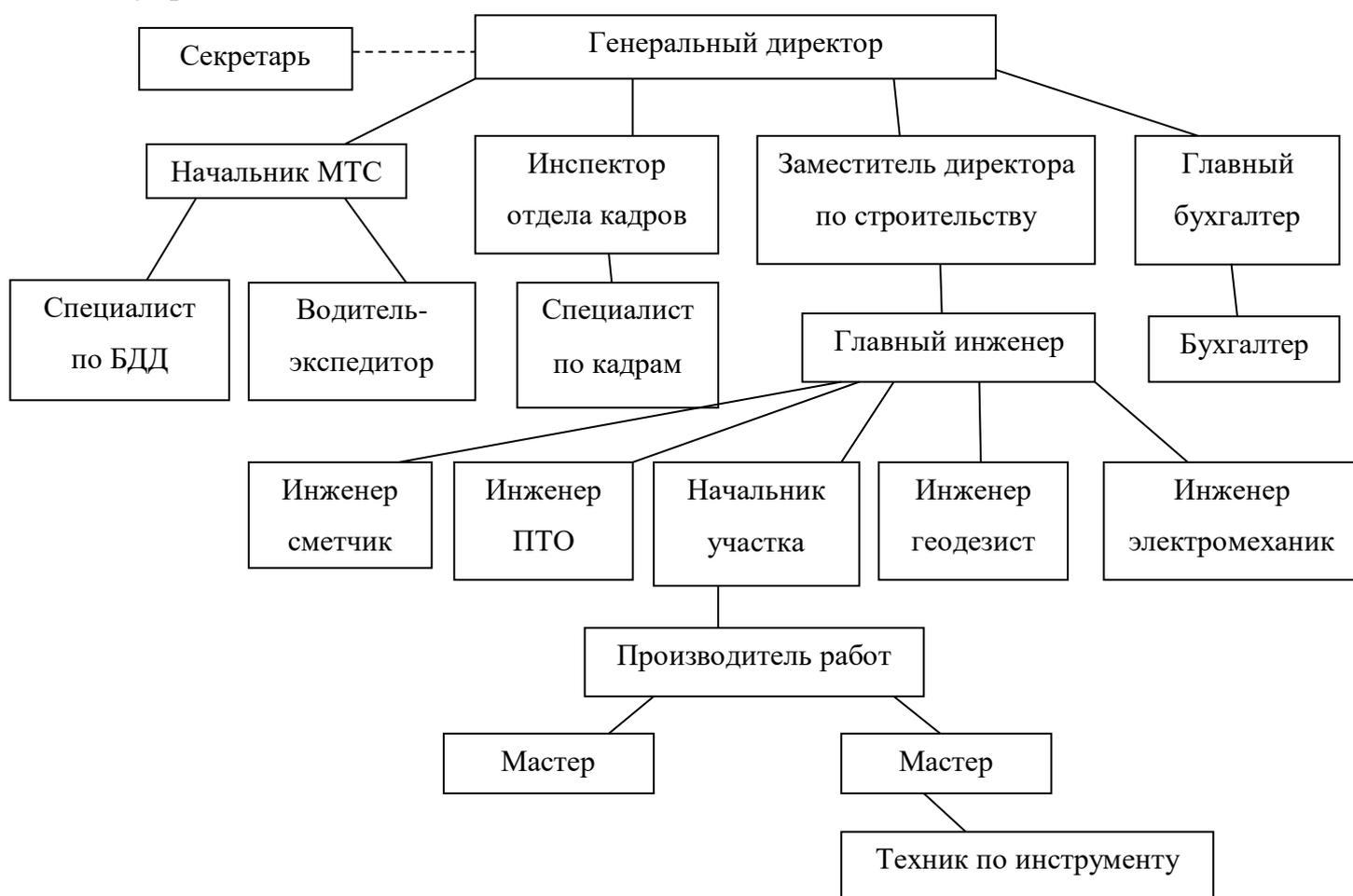


Рисунок 2.1.1–Организационная структура управления инженерно-технического персонала ООО «Спецпромстрой»

Заместитель генерального директора по строительству, он же учредитель предприятия, предусматривает многообразный фронт работ, который касается объектов как капитального, так и некапитального строительства. Он

контролирует:

- 1) Качество строительных работ и их соответствие нормам и правилам;
- 2) Применение стройматериалов, указанных в проекте строительства;
- 3) Соблюдение сроков и объема строительства;
- 4) Соблюдение сметы проекта.
- 5) Строительное планирование;
- 6) Техническое обеспечение деятельности;
- 7) Обеспечение безопасности.

Главный бухгалтер, который отвечает за отдел бухгалтерии, который отвечает за бухгалтерию ООО «Спецпромстрой», занимается сбором и анализом данных о деятельности и операциях, производимых предприятием, включая результаты бухучета, данные о конкурентах и потребителях, внешнеэкономические отчеты.

Более подробная информация о деятельности каждого отдела или конкретного сотрудника представлена в должностной инструкции, которая составлена в соответствии с ГОСТом и опираясь на Трудовой Кодекс РФ [6] «Статья 21. Основные права и обязанности работника».

Подробнее в таблице 2.1.3 рассмотрим структуру трудовых ресурсов предприятия по различным классификационным признакам.

Таблица 2.1.3 - Структуры трудовых ресурсов предприятия ООО «Спецпромстрой» по различным классификационным признакам, 2021-2023гг.

Группы персонала	Среднесписочная численность, чел.			Абсолютное отклонение, чел.		Относительное изменение, %	
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2022 г.	2023 г.	2022 г.	2023 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
1. По возрасту:							
18-22	2	7	17	5	10	350,00	242,86
23-27	4	11	20	7	9	275,00	181,82
28-40	21	34	46	13	12	161,90	135,29
Старше 41 года	8	9	16	1	7	112,50	177,78
Средний возраст сотрудников на предприятии, лет	36,9	32,97	32,27	-3,93	-0,7	89,35	97,88

2. По образованию:							
Общее образование	18	34	61	16	27	188,89	179,41
Среднее профессиональное образование	7	9	13	2	4	128,57	144,44
Неоконченное высшее профессиональное образование	1	1	3	0	2	100,00	300,00
Высшее профессиональное образование	9	17	22	8	5	188,89	129,41
3. По стажу:							
До 5 лет	16	46	82	30	36	287,5	178,26
5 - 9 лет	10	10	11	0	1	100	110
Более 10 лет	4	5	6	1	1	125	120
4. По полу:							
Мужчины	27	50	89	23	39	185,19	178,00
Женщины	8	11	10	3	-1	137,50	90,91

Общество с ограниченной ответственностью «Спецпромстрой» существует более 20 лет. С каждым годом компания улучшает свое производство и с каждым годом выходит на новый рынок и новых заказчиков, это позволяет нанимать большое количество специалистов, становится более конкурентоспособными. Анализ структуры трудовых ресурсов по стажу, говорит о низкой текучке кадров, что является положительной чертой предприятия. Анализируя финансовые показатели «Спецпромстрой», можно сказать, что деятельность предприятия целесообразна и жизнеспособна. Рост прибыли свидетельствует о наличии финансовой базы для самофинансирования и расширения воспроизводства. Предприятие ООО «Спецпромстрой» финансово устойчиво и благополучно.

2.2 Анализ формирования фонда и системы оплаты труда ООО «Спецпромстрой»

Анализ формирования фонда оплаты труда важный этап процедуры экономического планирования. Грамотное формирование фонда оплаты труда

позволяет установить бюджетные ограничения на затраты на персонал, оптимизировать расходы и повышать эффективность работы организации.

Предприятие ООО «Спецпромстрой» является подрядчиком, поэтому сам организует кадровую политику. Субподрядный персонал предприятие не использует. Согласно данным ФНС, среднесписочная численность работников за 2022 год составляло 61 человек, то есть увеличилась по сравнению с 2021 годом на 26 человек за счет получения крупного тендера на 10 лет, стоит отметить, что для увеличения темпов строительства в 2023 году было нанято еще 38 человек.

Изучим динамику уровня заработной платы сотрудников ООО «Спецпромстрой» в таблице 2.2.1 за 2022 год, в таблице 2.2.2 за 2023 год.

Таблица 2.2.1 – Анализ динамики уровня заработной платы по категориям персонала в ООО «Спецпромстрой» за 2022 г.

Категория	Среднесписочная численность, чел.		ФОТ, руб.		Среднегодовая заработная плата, руб.		Доля в общей численности персонала, %.	
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Производственный персонал	26	46	31 487 000,00	36 875 302,12	1 211 038,46	801 637,00	65	75,41
Инженерно-технический персонал (АУП+ЛР)	14	15	12 446 750,00	16 026 432,11	889 053,57	1 068 428,80	35	24,59
Административно-управленческий персонал	10	11	8 604 000,00	9 096 844,92	860 400,00	826 985,90	25	18,03
Линейные руководители	4	4	3 842 750,00	6 929 587,19	960 687,50	1 732 396,79	10	6,56
Всего	40	61	43 933 750,00	52 901 734,23	3 032 125,96	3 361 019,69	100	100

Таблица 2.2.2 – Анализ динамики уровня заработной платы по категориям персонала ООО «Спецпромстрой» за 2023 г.

Категория	ССЧ, чел.		ФОТ, руб.		Среднегодовая заработная плата, руб.		Доля в общей численности персонала, %.	
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Производственный персонал	53	82	58 879 000,00	82 802 064,59	1 110 924,53	1 009 781,28	77,94	82,83
Инженерно-технический персонал (АУП+ЛР)	15	17	15 521 000,00	19 831 351,87	1 034 733,33	1 166 550,11	22,06	17,17
АУП	10	12	10 669 000,00	11 314 981,96	1 066 900,00	942 915,16	14,71	12,12
Линейные руководители	5	5	4 852 000,00	8 516 369,91	970 400,00	1 703 273,98	7,35	5,05
Всего	68	99	74 400 000,00	102 633 416,00	1 094 117,65	1 036 701,17	100	100

Определим динамику уровня заработной платы в 2022 г., рассчитаем индекс переменного состава:

$$I_{\text{пс}} = (52\,901\,734,23 \div 61) \div (43\,933\,750,00 \div 40) = 0,78959$$

Следовательно, уровень заработной платы персонала в отчетном периоде по сравнению с плановым уменьшился на 21,04%. Уменьшение произошло под влиянием двух факторов:

1) уменьшения заработной платы, как производственного персонала, так и административно-управленческого персонала. Влияние этого фактора выявим с помощью фиксированного состава:

$$I_{\text{пс}} = (801\,637,00 \times 46 + 826\,985,90 \times 11 + 1\,732\,396,79 \times 4) \div \\ ((1\,211\,038,46 \times 46 + 860\,400,00 \times 11 + 960\,687,50 \times 4)) = 0,766526$$

Т.е. уровень средней заработной платы уменьшился 23,35%

2) структурных сдвигов, а именно увеличения доли производственного персонала в общей численности. Влияние этого фактора учтем, рассчитав индекс структурных сдвигов:

$$I_{\text{стр}} = ((1\,211\,038,46 \times 46 + 860\,400,00 \times 11 + 960\,687,50 \times 4) \div 61) \div \\ ((1\,211\,038,46 \times 26 + 860\,400,00 \times 10 + 960\,687,50 \times 4) \div 40) = 1,03009$$

Т.е. за счет увеличения доли работников производственного персонала средняя заработная плата уменьшилась на 3,01%.

Определим динамику уровня заработной платы в 2023 г., рассчитаем индекс переменного состава:

$$I_{\text{пс}} = (102\,633\,416,00 \div 99) \div (74\,400\,000,00 \div 68) = 0,9475$$

Следовательно, уровень заработной платы персонала в отчетном периоде по сравнению с плановым уменьшился на 5,25%. Уменьшение произошло под влиянием двух факторов:

1) уменьшения заработной платы, как производственного персонала, так и административно-управленческого персонала. Влияние этого фактора выявим с помощью фиксированного состава:

$$I_{\text{пс}} = (1\,009\,781,28 \times 82 + 942\,915,16 \times 12 + 1\,703\,273,98 \times 5) \div \\ (1\,110\,924,53 \times 82 + 1\,066\,900,00 \times 12 + 970\,400,00 \times 5) = 0,9437$$

Т.е. уровень средней заработной платы уменьшился 5,63%

2) структурных сдвигов, а именно увеличения доли производственного персонала в общей численности. Влияние этого фактора учтем, рассчитав индекс структурных сдвигов:

$$I_{\text{стр}} = ((1\ 110\ 924,53 \times 82 + 1\ 066\ 900,00 \times 12 + 970\ 400,00 \times 5) \div 99) \div ((1\ 110\ 924,53 \times 53 + 1\ 066\ 900,00 \times 10 + 970\ 400,00 \times 5) \div 68) = 1,00399$$

Т.е. за счет увеличения доли работников производственного персонала средняя заработная плата уменьшилась на 0,399%.

Проанализируем плановый состав и структуру ФОТ персонала, чтобы установить эффективность управления финансами.

Таблица 2.2.3 – Состав и структура планового ФОТ ООО «Спецпромстрой»

Состав заработной платы	Сумма, руб.			Доля в общем составе ФОТ, %.		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7
Оплата по окладу	15 300 000,00	43 062 000,00	73 218 000,00	95,08	98,02	98,41
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей	792 165,8	871 750,00	1 182 000,00	4,92	1,98	1,58
ИТОГО	16 092 165,80	43 933 750,00	74 400 000,00	100	100	100

Анализируя плановый состав и структуру ФОТ, можно заметить, что формирование и планирование происходит на основе штатного расписания, как раз за счет которого определяется размер выплат по окладу и по доплате за совмещения должностей за год.

Далее считаем целесообразным провести анализ структуры и состава фонда оплаты труда работников фирмы в таблице 2.2.4. Это необходимо сделать с целью установления соотношения между существующими различными формами и типами заработной платы. Данный анализ поможет определить и запланировать затраты на фонд оплаты труда в будущем периоде.

Таблица 2.2.4 – Состав и структура фактического ФОТ

Состав заработной платы	Сумма, руб.			Доля в общем составе ФОТ, %.		
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2021 г.	2022 г.	2023г
1	2	3	4	5	6	7
Оплата по окладу	15 361 667,35	38 438 319,94	66 204 542,37	76,41	72,66	64,51
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей	423 859,71	812 346,71	1 056 529,75	2,11	1,54	1,03
Оплата работы в праздничные и выходные дни	88 728,7	5 025 661,61	11 616 179,58	0,44	9,5	11,32
Премия за выполненные работы	2 260 000,00	5 614 000,00	16 567 000,00	11,24	10,61	16,4
Оплата по основному отпуску	1 450 105,81	2 164 912,88	6 216 410,06	7,21	4,092	6,06
Оплата больничного за счет работодателя	38 776,65	45 119,31	86 169,36	0,19	0,085	0,08
Отсутствие по повестке в рамках мобилизации	0	12 369,64	13 918,84	0	0,023	0,01
Подарок деньгами	136 000,00	268 000,00	312 000,00	0,68	0,506	0,3
Прочие выплаты	345 820,36	521 004,14	560 666,50	1,72	0,984	0,55
ИТОГО	20 104 958,58	52 901 734,23	102 633 416,46	100	100	100

Данные представленные в таблице, свидетельствуют о том, что фирма в основном пользуется премиально-повременной системой оплаты труда работников. У каждого сотрудника есть определенный разряд, в соответствии с которым рассчитана его ставка. К ней прибавляется премия, если она есть. Такой подход обеспечивает гибкость расчета зарплаты.

Это подтверждается процентным соотношением «Оплаты по окладу» и «Премия за выполненные работы», что в сумме эти показатели составляют за 2021 г. – 87,65%, за 2022 г. – 83,27 %, а в 2023 г. – 80,91 %.

Следует обратить внимание, что при формировании планового ФОТ, такие выплаты как: оплата работы в праздничные и выходные дни, оплата больничного за счет работодателя и прочие выплаты, не учтены и составляют в фактическом ФОТ 2022 г. – 16,73 %, в 2023 г. – 19,09 %. Негативными последствиями незапланированных затрат при формировании и планировании

оплаты труда является нехватка средств для покрытия других необходимых расходов, таких как аренда помещений, закупка материалов, а также могут негативно сказаться на финансовых показателях предприятия.

При формировании фонда оплаты труда, предприятию ООО «Спецпромстрой» рекомендуется учитывать и государственные отчисления, затраты на которые представлены в таблице 2.2.5

Таблица 2.2.5 – Государственные отчисления ООО «Спецпромстрой» за 2022 г. – 2023 г.

Налоги	Сумма, руб.	
	2022 г.	2023 г.
Страховые взносы на ОПС, ОМС и ВНиМ		17 996 632,38
Страховые взносы на обязательное медицинское страхование	1 400 606,57	-
Страховые взносы на пенсионное страхование	6 529 540,95	-
Взносы на обязательное социальное страхование	248 831,49	-
Взносы на обязательное страхование от несчастных случаев проф. Заболеваний	469 139,82	915 642,90
НДФЛ	3 581 925,00	10 214 499,00
Итого	12 230 043,83	29 126 774,28

Затраты на государственные отчисления предприятие ООО «Спецпромстрой» не учитывает при планировании фонда оплаты труда на будущий год.

Система оплаты труда персонала ООО «Спецпромстрой» повременно-премиальная. В строительной компании данная система оплаты труда является наиболее эффективной, так как персонал получает дополнительную доплату за достижение определенных результатов. Размер премии индивидуален и зависит от различных факторов, такие как качество выполненной продукции, соблюдение темпов строительства и прочие. Повременно-премиальная система стимулирует работников к повышению квалификации и профессиональному росту, что также влияет на размер премии.

Анализируя формирование фонда и системы оплаты труда персонала предприятия, можно заметить, что фактический фонд оплаты труда значительно превышает плановый, что говорит о незапланированных затратах,

которые имеют негативные последствия. Анализ динамики ФОТ, говорит о том, что незапланированные затраты не связаны с увеличением производственного персонала. Незапланированные затраты связаны с ошибкой в планирование состава фонда оплаты труда в котором не были учтены значительные выплаты.

2.3 Анализ использования средств на оплату труда ООО «Спецпромстрой»

Анализ ФОТ – фундаментальное направление в работе экономиста в сфере труда. Он проводится с целью обнаружения информации, необходимой для обоснованного принятия конкретных управленческих решений. В качестве главных целей анализа ФОТ выступают:

- оценка эффективности системы начисления заработной платы и расчета премиальных выплат работникам;
- соответствие используемых на предприятии методов расчета фонда оплаты труда, объемам производства и себестоимости продукции;
- сопоставление суммарного размера фонда оплаты труда и объема денежных средств, выделенных на оплату труда работников различных структурных подразделений предприятия;
- расчет оптимальности соотношения между темпами увеличения заработной платы сотрудников предприятия и скоростью роста производительности труда на предприятии в целом и в отдельных ее структурных подразделениях в частности;
- выявление объема неэффективно расходованных денежных средств на предприятии.

Считаем необходимым провести анализ расходования финансовых средств предприятия на оплату труда наемных работников.

Таблица 2.3.1 – Анализ использования фонда оплаты труда ООО «Спецпромстрой» 2021 год – 2023 год.

№ п/п	Показатель	2021		2022		2023		Абсолютное отклонение			Относительное изменение, %		
		План	Факт	План	Факт	План	Факт	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Объем производства, руб.	63 098 000,00	68 817 000,00	68 817 000,00	221 469 000,00	221 469 000,00	360 038 000,00	5 719 000,00	152 652 000,00	138 569 000,00	109,06	321,82	162,57
2	Среднесписочная численность, чел.	36	35	40	61	68	99	-1	21	31	97,22	152,5	145,8
3	Среднесписочная численность производственного персонала, чел.	29	28	26	46	53	82	-1	20	29	96,55	176,92	154,71
4	Среднесписочная численность ИТР, чел.	7	7	14	15	15	17	0	1	2	100	107,14	113,33
5	Фонд оплаты труда, руб.	16 092 165,80	20 104 958,58	43933750,00	52 901 734,23	74 400 000,00	102 633 416,46	4 012 792,78	8 967 984,23	28 233 416,46	124,93	120,41	137,94
6	Фонд оплаты труда производственного персонала, руб.	8 545 768,88	9 306 698,04	31 487 000,00	36 875 302,12	58 879 000,00	82 802 064,59	760 929,16	5 388 302,12	23 923 064,59	108,9	117,11	140,63
7	Фонд оплаты труда ИТР, руб.	7 546 396,92	10 798 260,54	12 446 750,00	16 026 432,11	15 521 000,00	19 831 351,87	3 251 863,62	3 579 682,11	4 310 351,87	143,09	128,76	127,77
8	Среднегодовая заработная плата, руб.	447 004,60	574 427,388	1 098 343,75	867 241,54	1 094 117,64	1 036 701,17	127 422,788	-231 102,21	-57 416,47	128,51	78,95	94,75
9	Среднегодовая заработная плата работника ПП, руб.	294 681,68	332 382,07	1 211 038,46	801 637,00	1 110 924,52	1 009 781,27	37 700,39	-409 401,46	-101 143,25	112,79	66,19	90,89
10	Среднегодовая заработная плата работника ИТР, руб.	1 078 056,70	1 542 608,64	889 053,57	1 068 428,80	1 034 733,33	1 166 550,11	464 551,94	179 375,23	131 816,78	143,09	120,17	108,95
11	Выработка на 1 персонала, руб.	1 752 722,22	1 966 200	1 720 425	3 630 639,34	3 256 897,06	3 636 747,47	213 477,78	1 910 214,34	379 850,42	112,18	211,03	111,66

В таблице 2.3.1 в истинном смысле слова исходными данными является данные строй 1 – 5 и столбцов «Плановая величина и «Фактическая величина». Остальные данные рассчитываются по известным формулам. Стоит отметить, что плановый объем производства, стоит брать относительно предыдущего года, чтоб не снижать показатели рентабельности и чистой прибыли.

Проведем анализ за 2021 г., можно заметить абсолютный перерасход ФОТ на 4 012 792,78 руб., как по производственному персоналу 760 929,16 руб., так и по инженерно-техническому персоналу на 3 251 863,62 руб. Основной причиной перерасхода является превышение плановых показателей объема производства на 5 719 000,00 руб., то есть на 9,06 %.

Обратим внимание, что за 2021 г. план перевыполнен на 9,06%, то и плановый ФОТ можно было пере израсходовать на 9,07%, что составляет 1 457 950,22 руб. Фактически предприятие израсходовало 20 104 958,58 руб., а должны были 17 550 116,02 руб., то есть предприятие перерасходовало средств на 2 554 842,56 руб. больше. Причиной сложившихся обстоятельств является неоправданное применение премиальных систем оплаты труда и необоснованных норм затрат труда, ведущих к неоправданному росту среднего заработка инженерно-технического персонала.

Проанализируем данные за 2022 г., опять же можно заметить абсолютный перерасход ФОТ на 8 967 984,23 руб., по ПП на 5 388 302,12 руб. и по ИТР на 3 579 682,11 руб. В нашем случае, можно заметить это связано с увеличением объема производства по сравнению с плановым на 221,82%. Поскольку, план перевыполнен на 221,82%, то плановый ФОТ можно было перерасходовать на 221,82%, что составляет 97 453 844,25 руб. Фактически предприятие израсходовало 52 901 734,23 руб., то есть экономия составила 44 552 110,02 руб.

Проанализируем данные за 2023 г., можно заметить тенденцию абсолютного перерасхода ФОТ на 28 233 416,46 руб., по ПП на 23 923 064,59 руб. и по ИТР на 4 310 351,87 руб. Так же как и в 2022 г. это связано с

увеличением объема производства по сравнению с плановым на 138 569 000,00 руб. Поскольку план перевыполнен на 62,57%, то плановый ФОТ можно было перерасходовать на 62,57%, что составляет 120 952 080,00 руб. Фактически предприятие израсходовало 102 633 416,46 руб., то есть экономия составила 18 318 663,54 руб. Таким образом, можно констатировать, что имеет место абсолютное превышение фактического ФОТ над плановым ФОТ, но даже с учетом превышения планового объема производства имеет место даже экономия.

Анализ представленных статистических данных в таблице 2.3.1 показывает, что за 2021 год на предприятии была низкая текучесть кадров, о чем свидетельствует тот факт, что уволен был только 1 сотрудник. При этом увольнение человека по идее должно было сократить план траты бюджета ФОТ на 294681,6 рублей в год.

Численность штатных сотрудников предприятия в 2022 году выросла на 20 человек. Логично, что расширение штата повлекло за собой увеличение фонда оплаты труда. Отразим эти увеличения в виде расчетов:

$1\ 211\ 038,46\ \text{руб.} \times 20\ \text{чел.} = 24\ 220\ 769,2\ \text{руб.}$

При этом произошло уменьшение заработной платы ПП на 409 401,46 руб., что вызвало уменьшение ФОТ:

$409\ 401,46\ \text{руб.} \times 46\ \text{чел.} = 18\ 832\ 467,16\ \text{руб.}$

Общее уменьшение составило:

$24\ 220\ 769,2\ \text{руб.} - 18\ 832\ 467,16\ \text{руб.} = 5\ 388\ 302,04\ \text{руб.}$

Также произошло увеличение численности ИТР на 1 чел., это способствовало увеличению ФОТ:

$889\ 053,57\ \text{руб.} \times 1\ \text{чел.} = 889\ 053,57\ \text{руб.}$

При этом произошло увеличение и заработной платы ИТР на 179 375,23 руб., что вызвало увеличение ФОТ:

$179\ 375,23\ \text{руб.} \times 15\ \text{чел.} = 2\ 690\ 628,45\ \text{руб.}$

Общее увеличение составило:

889 053,57 руб. +2 690 628,45 руб.=3 579 682,02 руб.

Можно сказать, что полученный результат совокупности увеличения численности персонала ПП и ИТР и увеличение заработной платы повлияло на увеличение ФОТ.

3 579 682,02 руб.+5 388 302,04 руб. =8 967 984, 06 руб.

В 2023 г. также можно заметить увеличение численности ПП персонала на 29 чел., что должно было увеличить плановый ФОТ. Увеличение составляет:

1 110 924,52 руб. ×29 чел.=32 216 811,08 руб.

При этом произошло уменьшение заработной платы ПП на 101143,25 руб., что вызвало уменьшение ФОТ:

101 143,25 руб. ×82 чел.=8 293 746,50 руб.

Общее уменьшение составило:

32 216 811,08 руб.-8 293 746,50 руб.=23 923 064,58 руб.

Также произошло увеличение численности ИТР на 2 чел., это способствовало увеличению ФОТ:

1 034 733,33 руб. × 2 чел. = 2 069 466,66 руб.

При этом произошло увеличение и заработной платы ИТР на 131 816,78 руб., что вызвало увеличение ФОТ:

131 816,78 руб. ×17 чел.=2 240 885,26 руб.

Общее увеличение составило:

2 069 466,66 руб. + 2 240 885,26 руб.=4 310 351,87 руб.

Это совпадает с приведенными результатами в таблице 2.3.1.

Проведем анализ среднегодовой заработной платы работника ПП и ИТР, которая зависит от числа отработанных часов и от величины средней заработной платы.

Таблица 2.3.2 – Анализ среднегодовой заработной платы работника ПП ООО «Спецпромстрой» за 2021 г. – 2023 г.

Показатель	2021		2022		2023		Относительное изменение, %		
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	2021	2022	2023
							8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Среднегодовая заработная плата одного работника ПП, руб.	294 681,68	332 382,07	1 211 038,46	801 637,00	1 110 924,52	1 009 781,27	112,79	66,19	90,89
Кол-во часов, отработанных за год одним работником ПП, ч.	1 775	1 973	2268	1968	1980	1973	111,15	86,77	99,64
Среднечасовая заработная плата, руб.	166,02	168,46	533,96	407,33	561,07	511,79	101,47	76,28	91,21

Из данных таблицы 2.3.2 видно, что в 2021 увеличение заработной платы связано с увеличением количества отработанных за год часов на 11,15%. Увеличение за счет этого фактора составило:

$$166,02 \text{ руб.} \times 198 \text{ ч.} = 32\,871,96 \text{ руб.}$$

В 2022 году уменьшение заработной платы работника вызвано, во-первых, снижением числа часов 13,23%, отработанных за год. Снижение заработной платы за счет этого фактора составило:

$$533,96 \text{ руб.} \times 300 \text{ ч.} = 160\,188 \text{ руб.}$$

Во-вторых, снижением на 126,63 руб., или на 23,4%, среднечасовой заработной платы, что привело к снижению среднегодовой заработной платы. Снижение составляет:

$$126,63 \text{ руб.} \times 1968 \text{ ч.} = 249\,207,84 \text{ руб.}$$

В целом за год отклонение плана:

$$160\,188 \text{ руб.} + 249\,207,84 \text{ руб.} = 409 \text{ тыс. руб. или } 33,81 \text{ \%}$$

Анализируя 2023 год, можно сказать, что произошло уменьшение заработной платы в связи со снижением числа отработанных за год часов на 0,36%. Снижение заработной платы составило:

$$561,07 \text{ руб.} \times 7 \text{ ч.} = 3\,927 \text{ руб.}$$

Во-вторых, снижением на 49,28 руб., или на 8,79%, среднечасовой заработной платы, что привело к снижению среднегодовой заработной платы. Снижение составляет:

$$49,28 \text{ руб.} \times 1973 \text{ ч.} = 97\,229,44 \text{ руб.}$$

В целом отклонение за год составило:

$$3\,927 \text{ руб.} + 97\,229,44 \text{ руб.} = 101 \text{ тыс. руб. или } 9,11 \%$$

Проведенный анализ, показывает, что на предприятие снизилась организация труда, результатом стало уменьшение числа часов, отработанных одним работником.

Таблица 2.3.3 – Анализ среднегодовой заработной платы работника ИТР ООО «Спецпромстрой» за 2021 г. – 2022 г.

Показатель	2021		2022		2023		Относительное изменение, %		
	План	Факт	План	Факт	План	Факт	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Среднегодовая заработная плата одного работника ИТР, руб.	1 078 056,70	1 542 608,64	889 053,57	1 068 428,80	1 034 733,33	1 166 550,11	143,09	120,17	112,73
Кол-во часов, отработанных за год одним работником ИТР, ч.	1972	2592	1973	2220	1973	1996	131,44	112,52	101,16
Среднечасовая заработная плата, руб.	546,68	595,14	450,61	481,27	524,44	584,44	108,86	106,8	111,44

Анализируя таблицу 2.3.3, можно сказать, что рост заработной платы в 2021 году работника ИТР вызван, ростом числа отработанных часов на 31,44%. Абсолютный рост заработной платы за счет этого фактора составил:

$$620 \text{ ч.} \times 546,68 \text{ руб.} = 338\,941,6 \text{ руб.}$$

В 2022 году, также можно заметить рост заработной платы, который связан, во-первых, с ростом на 12,52% числа часов, отработанных за год. Абсолютный рост заработной платы за счет этого фактора составил:

$247 \text{ ч.} \times 450,61 \text{ руб.} = 111\,300,67 \text{ руб.}$

Во-вторых, ростом на 30,66 руб., или 6,8%, среднечасовой заработной платы, что привело к росту среднегодовой зарплаты:

$30,66 \text{ руб.} \times 2220 \text{ ч.} = 68\,065,2 \text{ руб.}$

В целом за год отклонение от плана в 2022 г. составило:

$68\,065,2 \text{ руб.} + 111\,300,67 \text{ руб.} = 179 \text{ тыс. руб.}$

Анализируя 2023 год, можно заметить, что рост заработной платы связан с числом отработанных часов за год на 1,16 %, то есть на 23 ч. Абсолютный рост заработной платы за счет этого фактора составил:

$23 \text{ ч.} \times 524,44 \text{ руб.} = 12\,062,12 \text{ руб.}$

Во-вторых, ростом на 60 руб., или 11,44%, среднечасовой заработной платы, что привело к росту среднегодовой зарплаты:

$60 \text{ руб.} \times 1996 \text{ ч.} = 119\,760 \text{ руб.}$

В целом за год отклонение от плана за 2023 г. составило:

$12\,062,12 \text{ руб.} + 119\,760 \text{ руб.} = 131 \text{ тыс. руб.}$ или 8,95 %

Итак, мы провели детальный анализ, в ходе которого установили, что организация труда среди инженерно-технических сотрудников предприятия повысилась. С помощью технологических и организационных мероприятий получилось повысить зарплату работников в час. Мы видим небольшой перерасход денежных средств ФОТ, но считаем это хорошим знаком, так как за 2022 год зарплата сотрудников предприятия повысилась на 20,17%. При этом выработка на 1 специалиста увеличилась на 111,03%. В 2023 году зарплата также поднялась, но уже на 8,95% при увеличении выработки одним сотрудником на 11,66%.

Далее выполним анализ производительности предприятия в расчете на 1 рублевую единицу зарплаты.

Таблица 2.3.4 – Анализ производства продукции на 1 рубль заработной платы ООО «Спецпромстрой»

№ п/п	Показатель	2021 год		2022 год		2023 год		Абсолютное отклонение		
		План	Факт	План	Факт	План	Факт	2021 г.	2022 г.	2023 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Отработано одним сотрудником за год, дней	234,19	285,31	265,06	261,75	247,06	248,06	51,13	-3,31	1,00
2	Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	0,00	0,00	0,00
3	Среднечасовая выработка сотрудника ПП, руб.	1161,35	1076,78	1248,20	2299,21	2114,17	2212,50	-84,57	1051,01	98,23
4	Удельный вес ПП в общей численности	0,81	0,80	0,65	0,75	0,78	0,83	-0,01	0,10	0,05
5	Среднегодовая заработная плата одного сотрудника, руб.	447004,60	574427,39	1098343,75	867241,54	1094117,64	1036701,17	127422,79	-231102,21	-57416,47

Анализируя таблицу 2.3.4, за 2021 год, можно заметить, что объем выпуска плановой продукции на 1 рубль заработной платы составляет:

$$ВП_{руб.} = 63\,098\,000 \div 16\,092\,165,80 \text{ руб.} = 3,92 \text{ руб.}$$

Фактический объем выпуска продукции на 1 рубль заработной платы составляет:

$$ВП_{руб.} = 68\,817\,000 \div 20\,104\,958,58 \text{ руб.} = 3,42 \text{ руб.}$$

Для наглядного восприятия построим гистограмму объема выпуска плановой и фактической продукции на 1 рубль заработной платы в период с 2021 года по 2023 год:

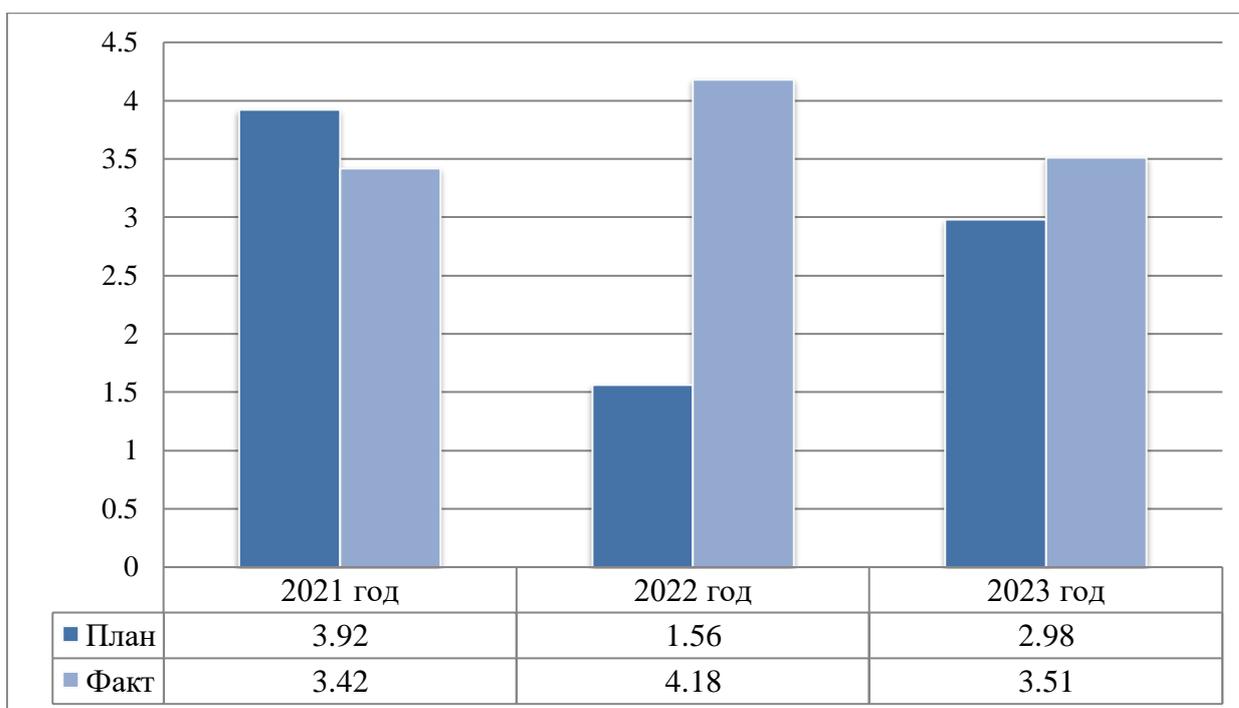


Рисунок 2.3.1 – Объем выпуска плановой и фактической продукции на рубль заработной платы, руб.

Таким образом, можно заметить, что в 2021 году фактический выпуск продукции на 1 рубль заработной платы меньше планового. С помощью метода цепной подстановки проведем анализ такого несоответствия в таблице 2.3.5.

Таблица 2.3.5 – Расчеты для выявления несоответствия в 2021 году

№ п/п	Показатели	Значение, руб.
1	2	3
1	$ВП/ФОР_{пл}$	3,921038446
2	$ВП/ФОР_{усл1}$	3,05125114
3	$ВП/ФОР_{усл2}$	3,030208028
4	$ВП/ФОР_{усл3}$	3,691726621
5	$ВП/ФОР_{усл4}$	3,691726621
6	$ВП/ФОР_{ф}$	3,422886932

Отклонение фактического выпуска продукции на 1 руб. заработной платы от планового составило:

$$3,422886932 \text{ руб.} - 3,921038446 \text{ руб.} = - 0,498151514 \text{ руб.} / \text{руб.} \text{ ФОТ,}$$

Это означает, что фирма выполняла работу не так хорошо, как планировалось. Выпуск продукции из расчета на 1 рубль зарплаты снизился:

$$3,05125114 \text{ руб.} - 3,921038446 \text{ руб.} = -0,869787307 \text{ руб.} / \text{руб.} \text{ ФОТ.}$$

$$3,030208028 \text{ руб.} - 3,05125114 \text{ руб.} = -0,021043111 \text{ руб.} / \text{руб.} \text{ ФОТ.}$$

Но с помощью увеличения количества отработанных по факту дней работником предприятия по сравнению с тем, что было намечено планом, можно смело говорить о том, что стоимость продукции в расчете на рублевую единицу зарплаты, стала выше. Это подтверждается математическими расчетами:

$$3,691726621 \text{ руб.} - 3,030208028 \text{ руб.} = 0,661518593 \text{ руб.} / \text{руб.} \text{ ФОТ.}$$

При этом продолжительность смены оставалась неизменной и в точности соответствовала установленной продолжительности рабочего дня сотрудников предприятия в плане. При этом стоимость выпускаемой продукции в перерасчете на рублевую единицу заработной платы осталась также неизменной:

$$3,691726621 \text{ руб.} - 3,691726621 \text{ руб.} = 0 \text{ руб.} / \text{руб.} \text{ ФОТ.}$$

Отметим, что среднечасовая фактическая выработка выросла по сравнению с планом. Но при этом упала средняя зарплата:

$$3,422886932 \text{ руб.} - 3,691726621 \text{ руб.} = - 0,268839689 \text{ руб.} / \text{руб.} \text{ ФОТ.}$$

Таким образом, можно сделать вывод о том, что недостатки и ошибки производственного планирования в конечном итоге негативно отражаются на размере заработной платы сотрудников фирмы.

3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ОПЛАТЫ ТРУДА ООО «СПЕЦПРОМСТРОЙ»

3.1 Внедрение методов планирования ФОТ ООО «Спецпромстрой»

Актуальной проблемой современных коммерческих фирм является оптимизация расходов. Это касается не только постоянных логистических издержек, но и расходов на оплату труда сотрудников фирмы. Существование такой проблемы стимулирует работу экспертов в области создания и апробирования современных подходов к формированию и расходованию средств ФОТ.

За анализируемый период было выявлено, что на предприятии ООО «Спецпромстрой» фактический фонд оплаты труда значительно превышает плановый (табл. 3.1.1)

Таблица 3.1.1 – Фонд оплаты труда за 2021 – 2023 гг.

№ п/п	Показатель	2021	2022	2023
1.	Фактический фонд оплаты труда	20 104 958,58	52 901 734,23	102 633 416,46
2.	Плановый фонд оплаты труда	16 092 165,80	43 933 750,00	74 400 000,00

Для наглядности представим динамику ФОТ ООО «Спецпромстрой» графически на рисунке 3.1.1

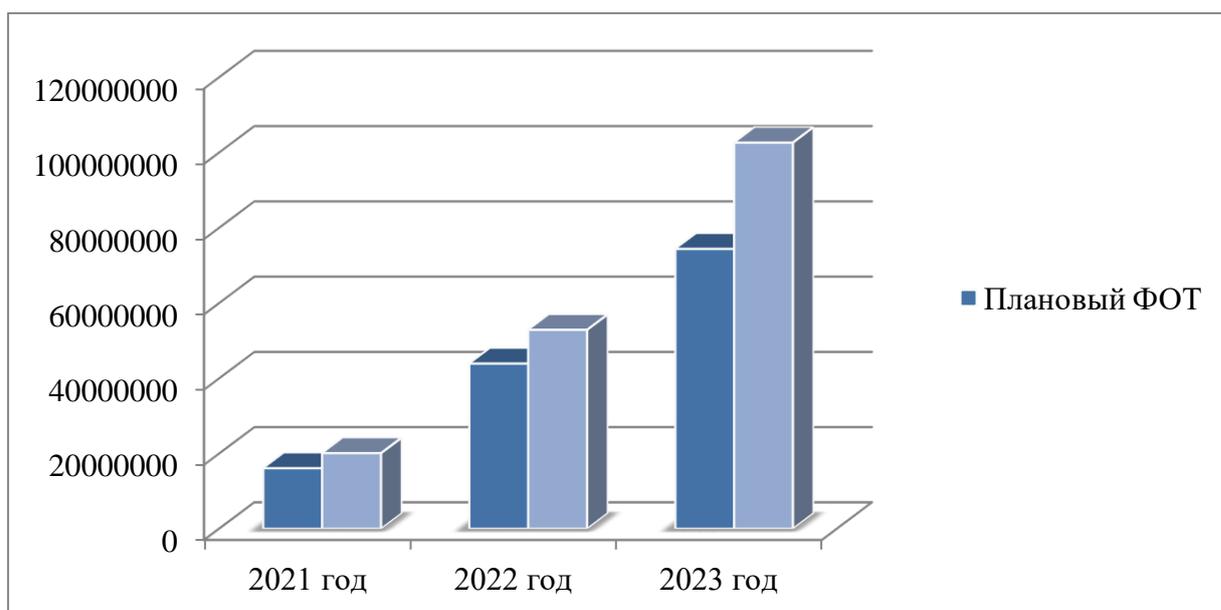


Рисунок 3.1.1 – Динамика расходов на ФОТ предприятия ООО «Спецпромстрой» за 2021 – 2023 гг.

Одной из причин этого несоответствия является ошибка в производственном планировании на 1 рубль заработной платы. Исходя из анализа, сложившейся в ООО «Спецпромстрой» и обозначенных во 2-ой главе, путем совершенствования будет пересмотр метода планирования ФОТ, за счет которого мы получим более прозрачную систему фактической производительности труда по отношению к плановой. Выбранный метод планирования в процессе работы поможет наладить систему мотивации сотрудников работать более эффективно, основываясь на правильных показателях производительности труда.

В таблице 3.1.2 представим процесс внедрения нового метода планирования фонда оплаты труда.

Таблица 3.1.2 – Процесс внедрения метода планирования ФОТ

№ п/п	Этапы внедрения	Описание
1	Определение целей и задач	Определение внесет понимание желаемых изменений и результатов в текущей системе.
2	Анализ текущего состояния системы планирования ФОТ	Оценка эффективности существующего метода, выявление слабых и сильных сторон.
3	Разработка нового метода планирования	Разработка метода происходит исходя из целей и задач предприятия, учитывая индивидуальные особенности.
4	Тестирования нового метода планирования ФОТ	Тестирование новой системы и корректировка ошибок. Обучение персонала
5	Результаты внедрения нового метода планирования	Анализ производительности работы персонала, уровень удовлетворенности, а также показатели эффективности работы.

Внедрение нового метода планирования фонда оплаты труда поможет предприятию улучшить процесс управления финансами, мотивировать персонал и адаптироваться к изменяющимся условиям рынка. При этом считаем необходимым сделать акцент на том, что об эффективности мы можем говорить, сравнивая показатели рентабельности и прибыльности фирмы в разных отчетных периодах.

Рассмотрим методы планирования ФОТ предложенные в 1-ой главе и выберем наиболее эффективный.

Таблица 3.1.3 – Методы планирования ФОТ

№ п/п	Методы планирования ФОТ	2021 г.	2022 г.	2023 г.
1	Планирование ФОТ на основе средней заработной платы, руб.	14 958 812,94	24 904 873,83	65 990 143,26
2	Планирование ФОТ от достигнутого уровня, руб.	18025015,88	27 162 171,58	71 971 278,23
3	Поэлементный метод планирования ФОТ	19 073219,21	35 404 228,38	103 236 344,38

Для наглядности показателей представим в виде диаграммы на рисунке 3.1.3

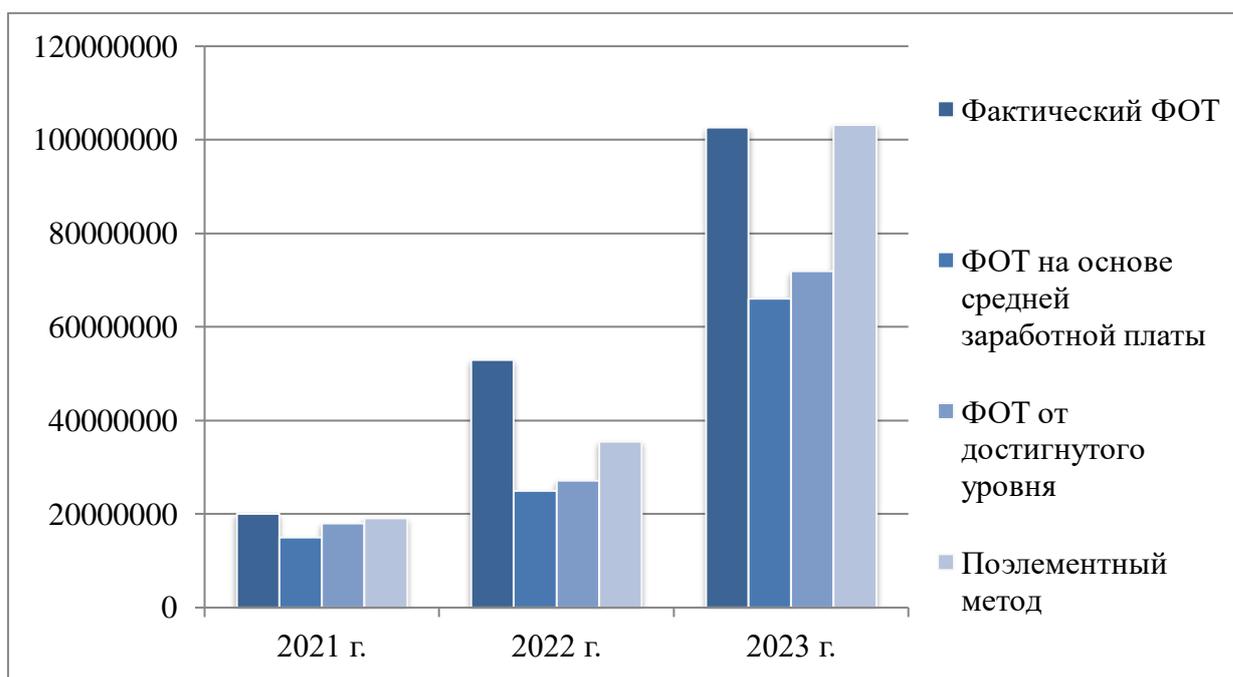


Рисунок 3.1.3 – Сравнение фактического ФОТ и планируемого ФОТ

Проанализируем работу предприятия производства продукции на 1 рубль заработной платы для выявления самого экономически выгодного метода планирования ФОТ.

Рассмотрим метод планирования ФОТ на основе средней заработной платы в таблице 3.1.4.

Таблица 3.1.4 – Среднегодовая заработная плата одного сотрудника методом планирования ФОТ на основе средней заработной платы

2021 г.		2022 г.		2023 г.	
План	Факт	План	Факт	План	Факт
415 522,58	574 427,39	622 621,85	867241,54	970 443,28	1 036 701,17

Для анализа рассчитаем объем продукции на 1 рубль заработной платы и представим в графическом виде на диаграмме 3.1.4.

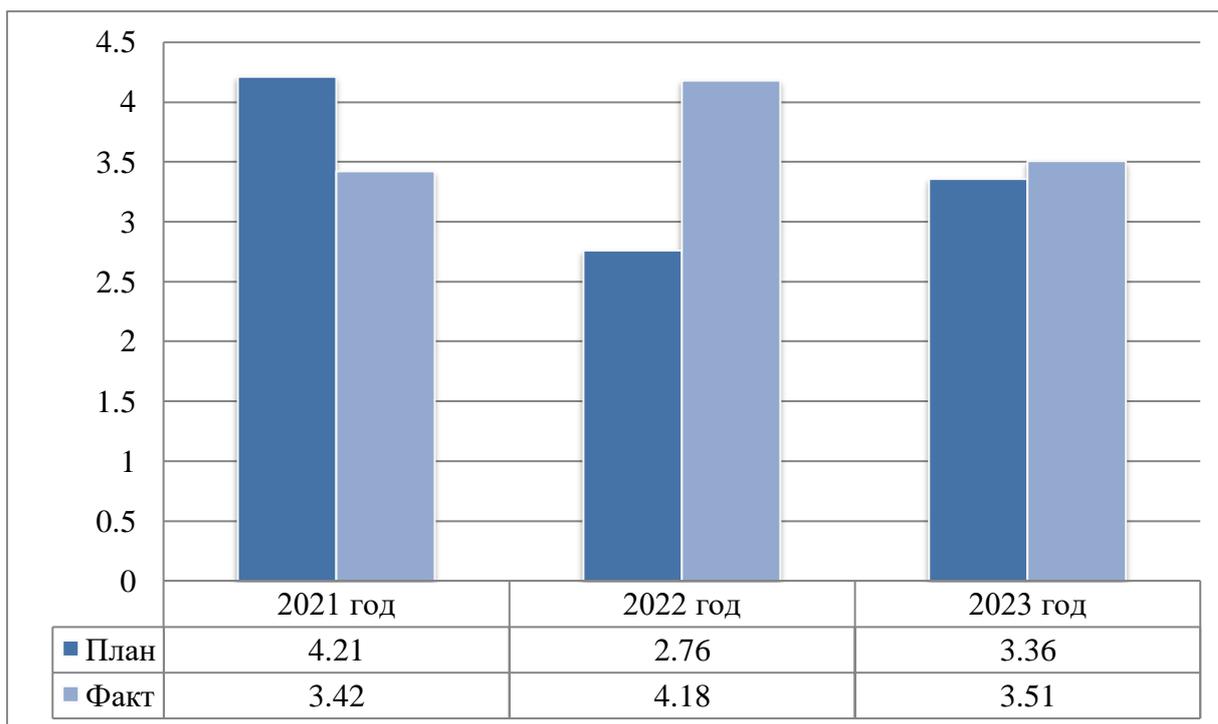


Рисунок 3.1.4 – Объем выпуска плановой и фактической продукции на рубль заработной платы, руб.

Можно заметить, что в 2021 г. фактические выпуск продукции на 1 рубль заработной платы меньше планового, как наблюдалось и при методе планирования, который использует предприятие ООО «Спецпромстрой». В 2023 г. плановый и фактический показатели имеют разницу 0,15 руб. в положительную сторону. Данный метод планирования фонда оплаты труда также выдает нам ошибку.

Рассмотрим метод планирования ФОТ от достигнутого уровня в таблице 3.1.5.

Таблица 3.1.5 – Среднегодовая заработная плата одного сотрудника методом планирования ФОТ от достигнутого уровня

2021 г.		2022 г.		2023 г.	
План	Факт	План	Факт	План	Факт
500 694,89	574427,38	679 054,29	867241,54	1 842 002,02	1036701,17

Для анализа рассчитаем объем продукции на 1 рубль заработной платы и представим в графическом виде на диаграмме 3.1.5.

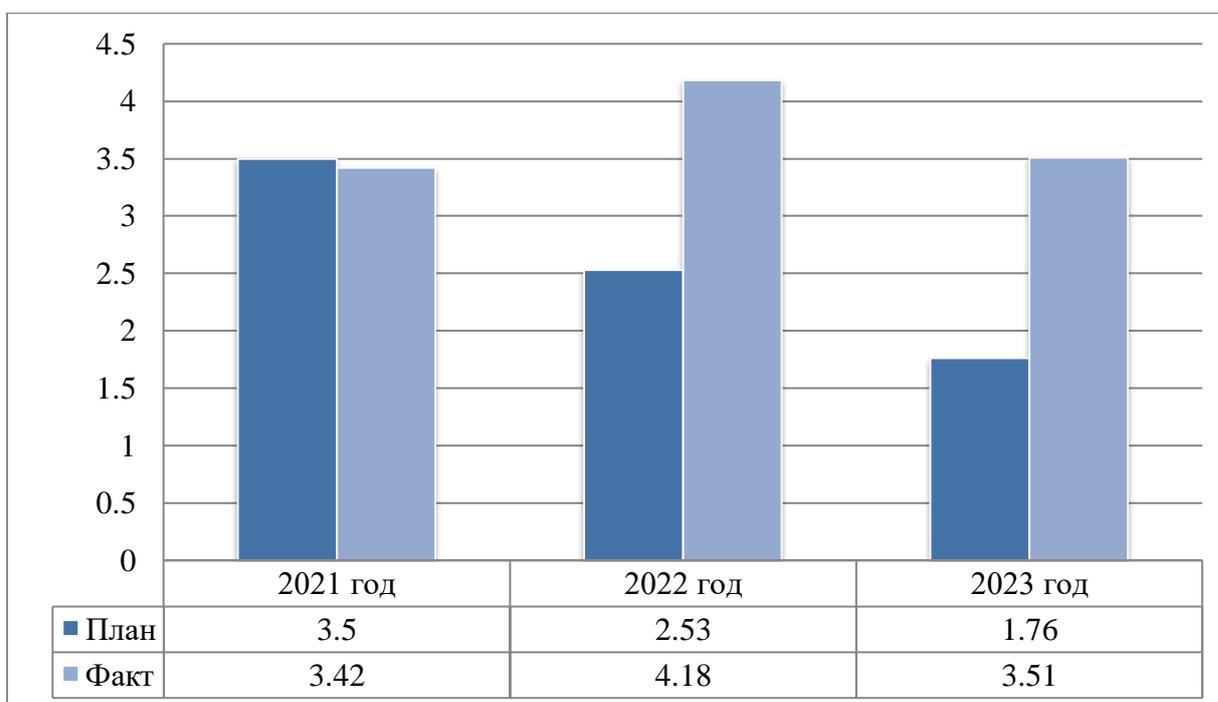


Рисунок 3.1.5 – Объем выпуска плановой и фактической продукции на рубль заработной платы, руб.

Анализируя данный метод планирования ФОТ, можно сказать, что он в 2021 г. не устранил ошибку в планирование на 0,08 руб. на 1 руб. заработной платы. В 2022 г. и 2023 г. ошибки не наблюдается.

Рассмотрим поэлементный метод планирования ФОТ в таблице 3.1.6.

Таблица 3.1.6 – Среднегодовая заработная плата одного сотрудника поэлементным методом планирования ФОТ, руб.

2021 г.		2022 г.		2023 г.	
План	Факт	План	Факт	План	Факт
529 811,64	574 427,39	885 105,71	867 241,54	1 518 181,54	1 036 701,17

Для анализа рассчитаем объем продукции на 1 рубль заработной платы и представим в графическом виде на диаграмме 3.1.6.

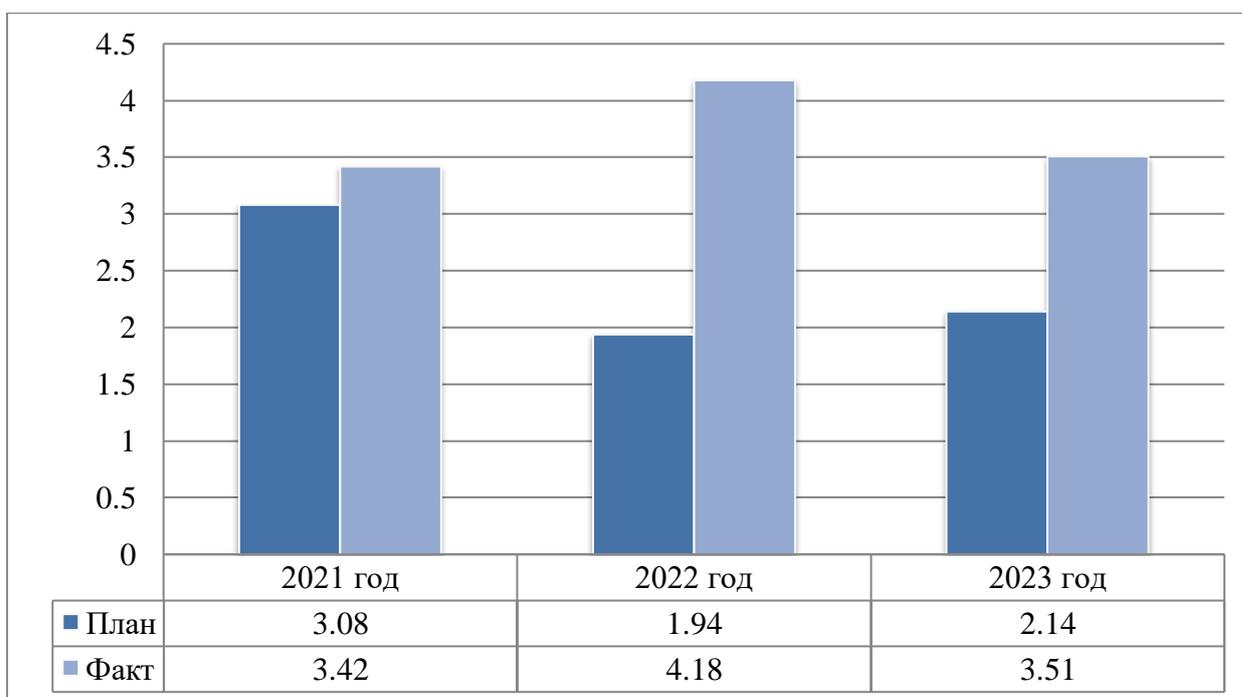


Рисунок 3.1.6 – Объем выпуска плановой и фактической продукции на рубль заработной платы, руб.

Анализ представленных показателей в табличной и в графической формах, говорит о том, что самой близкой к фактическому положению дел является поэлементная методика планирования фонда оплаты труда. При этом за рассматриваемые 3 года мы отмечаем положительную динамику показателей производительности труда и расходования средств ФОТ.

При этом в качестве сдерживающего фактора в отношении точного планирования выступает быстрый рост кадрового состава предприятия. Однако прирост численности штатных сотрудников отмечается не на всем протяжении рассматриваемого периода, к 2024 году он спадает. Вероятно, это обусловлено установленными ограничениями по кадровому составу фирм, работающих на упрощенной системе налогообложения. С учетом анализа актуальной статической информации за трехлетний период, мы можем смело рекомендовать руководству предприятия в 2024-2025 году использовать поэлементную методику расчета оптимального объема ФОТ.

3.2 Мероприятие по снижению незапланированных затрат на оплату труда предприятия ООО «Спецпромстрой»

Незапланированные затраты на оплату труда на предприятии возникают по разным причинам. Одной из причин на предприятии ООО «Спецпромстрой» является ошибка в методе планирования, которую подчеркнули во второй главе. Можно заметить, что такие затраты как: оплата работы в праздничные и выходные дни, оплата по основному отпуску и прочие выплаты не были учтены, что составляет в 2021 г. – 12,35 % или 2 482 962,38 руб., в 2022 г. – 16,73 % или 8 850 460,13 руб., а в 2023 г. – 19,09% или 19 592 719,20 руб. Для наглядности представим соотношение ФОТ и незапланированных затрат ООО «Спецпромстрой» графически на рисунке 3.2.1

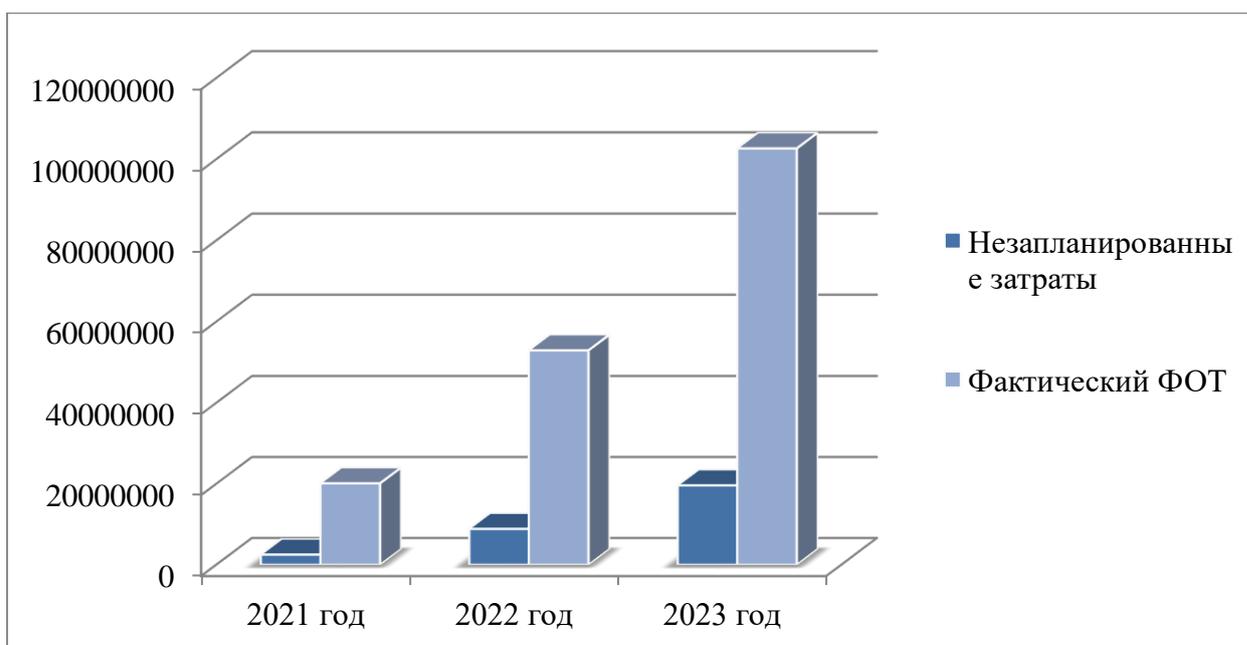


Рисунок 3.2.1 – Соотношение ФОТ и незапланированных затрат ООО «Спецпромстрой» за 2021 – 2023 гг.

Рассмотрим состав планового и фактического фонда оплаты труда на предприятии ООО «Спецпромстрой» на предмет незапланированных затрат в таблице 3.2.1

Таблица 3.2.1 – Состав фонда оплаты труда

Плановый ФОТ	Фактический ФОТ
Оплата по окладу	Оплата по окладу
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей	Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей
-	Оплата работы в праздничные и выходные дни
Премия за выполненные работы	Премия за выполненные работы
-	Оплата по основному отпуску
-	Оплата больничного за счет работодателя
-	Отсутствие по повестке в рамках мобилизации
Подарок деньгами	Подарок деньгами
Прочие выплаты	Прочие выплаты

Незапланированные затраты на предприятии могут быть признаком неэффективного управления ресурсами и отсутствия контроля за расходами, могут привести к нехватке средств для покрытия необходимых расходов, а также отрицательно сказаться на финансовых показателях, что может привести к уменьшению прибыли и снижению рентабельности.

Также мы полагаем, что целесообразно было бы предприятию внедрить технологии автоматизации в практику расчета ФОТ. Эта мера существенно упростит управленческую деятельность и избавит административный персонал фирмы от рутинных постоянных задач. Реализовать переход на автоматизированный расчет ФОТ можно посредством современного программного обеспечения. К примеру, функционал программы «1С» вполне справится с задачей расчета заработной платы и управлением персоналом. Это программное обеспечение имеет несколько тематических модулей, каждый из которых предназначен для решения узкоспециализированных управленческих задач. В целом использование программы «1С» позволит в комплексе оперативно решать задачи работы с персоналом посредством встроенных в программу функций и опций. Это перспективное решение для сокращения трудозатрат, связанных с обработкой огромных числовых массивов вручную. Автоматизация этого процесса повысит эффективность работы специалистов отдела кадров. Кроме того, внедрение автоматизации в процесс работы предприятия сделает его более престижным и рентабельным.

Он станет в полной мере соответствовать установленным стандартам качества.

Рассмотрим тарифы программы «1С: Зарплата и управление персоналом». Данные тарифы представлены в таблице 3.2.2.

Таблица 3.2.2 – Тарифы программы «1С: Зарплата и управление персоналом»

№ п/п	Наименование	Цена, руб.
1	«1С: Зарплата и Управление Персоналом 8. Базовая версия. Коробочная поставка»	9 800
2	«1С: Зарплата и Управление Персоналом 8. Базовая версия. Электронная поставка»	9 100
3	«1С: Зарплата и Управление Персоналом 8. Коробочная поставка»	30 500
4	«1С:Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ. Электронная поставка»	30 500
5	«1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП. Коробочная поставка»	146 800
6	«1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП. Электронная поставка»	146 800

В процессе внедрения программы «1С: Зарплата и управление персоналом» предлагается тариф «1С: Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ. Электронная поставка». Внедрение данной программы происходит в несколько этапов, представленных в таблице 3.2.3

Таблица 3.2.3 – Процесс внедрения программы тариф «1С: Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ. Электронная поставка»

№ п/п	Этапы внедрения	Описание внедрения
1	Анализ потребностей	Определение целей и задач внедрения, оценка текущей ситуации в области управления персонала и расчета заработной платы, выявление проблем и потребностей.
2	Обучение персонала	Обучение и знакомство с программой. Это может быть как обучение на месте, так и курсы от компании-разработчика.
3	Настройка системы	Настройка программы под индивидуальные особенности предприятия. Настройка включает установку необходимых модулей, настройку параметров расчета зарплаты, создание справочников и т.д.
4	Тестирование	Тестирование системы на ее работоспособность. Важно убедиться, что все функции работают корректно и без ошибок.
5	Запуск системы	Запуск в эксплуатацию после устранения всех ошибок и успешного тестирования. Начало использование новой программы.

В таблице 3.2.4 представлена смета затрат на внедрение программы «1С: Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ. Электронная поставка».

Таблица 3.2.4 – Смета затрат на внедрения системы электронной программы

Наименование	Кол-во	Стоимость установки и внедрения, руб.
«1С: Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ. Электронная поставка»	1	30 500,00

Приобретение и установка программного обеспечения обойдутся ООО «Спецпромстрой» в 30 500 рублей. Внедрение программы «1С: Зарплата и Управление Персоналом» позволит сократить затраты на оплату труда за счет оптимизации процесса работы отдела кадров и сокращения переработок. Кроме того, программа помогает предотвратить ошибки при расчете заработной платы и предусмотреть незапланированные затраты. Это связано с тем, что программа имеет встроенные алгоритмы проверки данных и может автоматически исправлять некоторые ошибки. Программа автоматически учитывает все необходимые данные (например, количество отработанных часов, премии, надбавки), что позволяет быстро и точно рассчитать зарплату каждого сотрудника.

3.3 Экономическое обоснование предложенных рекомендаций

Мы полагаем, что поэлементная технология расчета ФОТ является наиболее эффективной с экономической точки зрения. Она позволяет оптимизировать траты фирмы на оплату труда работников. Кроме того, данный метод способствует росту производительности труда. Также эта методика сводит к минимуму вероятность возникновения ошибок. При анализе используемого сейчас на предприятии метода расчета ФОТ, нами была выявлена ошибка, в результате которой мы получили противоречивые данные.

Оценить экономическую эффективность внедрения нового метода планирования ФОТ можно различными методами. В первую очередь, как правило, обращают внимание на прибыльность работы предприятия и его производственную эффективность. Прибыльность показывает, окупаются ли инвестиционные действия, оправдывают ли себя финансовые вложения.

Выгодой от использования нового метода планирования ФОТ является сокращение издержек на фонд оплаты труда. При анализе состава фонда оплаты труда были выявлены следующие прочие расходы. В связи с отдалённостью строительного объекта от транспортной доступности. В 2021 году за ежедневную развозку персонала отвечал один из сотрудников, который получал доплату в размере в 2023 г. 40 000 руб./мес., которая учитывалась в прочих доплатах. Годовые расходы на развозку персонала представим в таблице 3.3.1.

Таблица 3.3.1 – Расходы на развозку персонала в 2023 году

Показатель	Ежемесячная ставка, руб.	Прочие доплаты на оплату труда персонала предприятия в 2023 г., руб.
Расходы на развозку персонала	40 000	480 000
Итого		480 000

На предприятии в составе сотрудников с 2022 года числится водитель-экспедитор для материально-технического снабжения объекта. При планировании фонда оплаты труда на будущий год планируется снять с сотрудника обязанность развозки персонала и доплату, а также переложить ее на водителя-экспедитора с доплатой в размере 10 000 руб./мес. В таблице 3.3.2 представим годовые расходы на развозку персонала с нововведениями.

Таблица 3.3.2 – Расходы на развозку персонала с нововведениями

Показатель	Ежемесячная ставка, руб.	Доплата на оплату труда персонала предприятия в 2023 г., руб.
Доплата водителю-экспедитору за развозку персонала	10 000	120 000
Итого:		120 000

Анализируя выгоду данного мероприятия, предприятие ООО «Спецпромстрой» сможет сэкономить 300 000 руб. в год.

Далее было рекомендовано, предприятию перевести расчет ФОТ в автоматизированный формат. Проанализируем перспективность этого решения с учетом нагрузки, которую выполняют сотрудники бухгалтерии. В бухгалтерии предприятия работают 2 бухгалтера, причем один из них совмещает обязанности двух разных должностей. При этом мы отметили, что штатный состав сотрудников до 2023 года быстро увеличивался. Это означает, что у сотрудников отдела кадров прибавилось работы. Анализ отчетной документации показал, что часовая переработка специалистов отдела кадров за 2023 год равна 23 часам. Представим в табличной форме траты на оплату труда бухгалтера предприятия, который совмещает две должности.

Таблица 3.3.3 – Дополнительные расходы на оплату труда

№ п/п	Должность	Ставка за переработку в 2023 г.	Дополнительные расходы на оплату труда за 2023 г., руб.
1	Инспектор отдела кадров	584,44 руб./час	26 884,24
2	Специалист отдела кадров	584,44 руб./час	26 884,24
3	Бухгалтер	12 500 руб./мес.	150 000,00
Итого:			203 768,48

Внедрение данной программы поможет предприятию ООО «Спецпромстрой» сократить временные затраты, связанные с бумажным кадровым документооборотом и перейти на электронный учет, а также снять обязанности с бухгалтера.

Программа «1С» - это софт, направленный на экономию временных ресурсов предприятия. Это важное условие повышения эффективности работы фирмы и достижения ею высоких производственных результатов. Автоматизация расчета заработной платы, способствует повышению оперативности работы сотрудников кадрового отдела с документацией и сокращению времени на выполнение ежедневных задач, связанных с решением кадровых вопросов. Кроме того, автоматизация сводит к

минимуму риски появления ошибок в расчете ФОТ. Экономически это выгодное решение, так как траты на него за год составят 203768,5 рублей.

Таким образом, на предложенных мероприятиях по совершенствованию фонда оплаты труда, предприятие ООО «Спецпромстрой» сможет сэкономить суммарно 503 768,48 руб. в год.

В таблице 3.3.4 отражены гипотетические изменения в результатах деятельности предприятия ООО «Спецпромстрой» после внедрения путей совершенствования.

Таблица 3.3.4 – Прогноз финансовых результатов ООО «Спецпромстрой», тыс. руб.

Наименование показателя	До внедрения (2023 г.)	Прогноз	Абсолютное отклонение
Выручка	360038	360038	0
Себестоимость	330957	330453	-504
Валовая прибыль	29081	29585	504
Прибыль (убыток) от продаж	29081	29585	504
Прочие доходы	504	504	0
Прочие расходы	1903	1903	0
Прибыль (убыток) до налогообложения	27682	28186	504
Налог на прибыль	5 888	5 995	107
Чистая прибыль	21794	22191	397

С учетом выгоды от предложенных мероприятий, анализируя прогнозируемые показатели, можно заметить, что уменьшилась себестоимость выпускаемой продукции на 504 тыс. руб. Прибыль от продаж с учетом снижения расходов составила:

$360\ 038 \text{ тыс.руб.} - 330\ 453 \text{ тыс.руб.} = 29\ 585 \text{ тыс.руб.}$

Сравним фактическую прибыль от продаж с прогнозируемой прибылью:

$29\ 585 \text{ тыс.руб.} - 29\ 081 \text{ тыс.руб.} = 504 \text{ тыс.руб.}$

Вследствие снижения себестоимость прибыль от продаж выросла на 2% или 504 тыс. руб.

Прибыль до налогообложения с учетом мероприятий:

$29\ 585 \text{ тыс. руб.} + 504 \text{ тыс. руб.} - 1\ 903 \text{ тыс. руб.} = 28\ 186 \text{ тыс. руб.}$

Сравним прибыль до налогообложения 2023 года и прибыль до налогообложения с предложенными рекомендациями:

28 186 тыс.руб. -27 682 тыс.руб.=504 тыс.руб.

Вследствие снижения себестоимости, прибыль до налогообложения увеличилась по сравнению с 2023 годом на сумму, что и прибыль от продаж, а именно на 504 тыс. руб., таким образом темп роста составил 2,19 %.

Чистая прибыль с учетом мероприятий составит:

28 186 тыс.руб. - 5 995 тыс.руб.=397 тыс.руб.

В следствии предложенных мероприятий, чистая прибыль предприятия ООО «Спецпромстрой» вырастет на 397 тыс. руб. или 2.19 %.

Изменение показателей финансовых результатов, после внедрения мероприятий представлено на рисунке 3.3.1

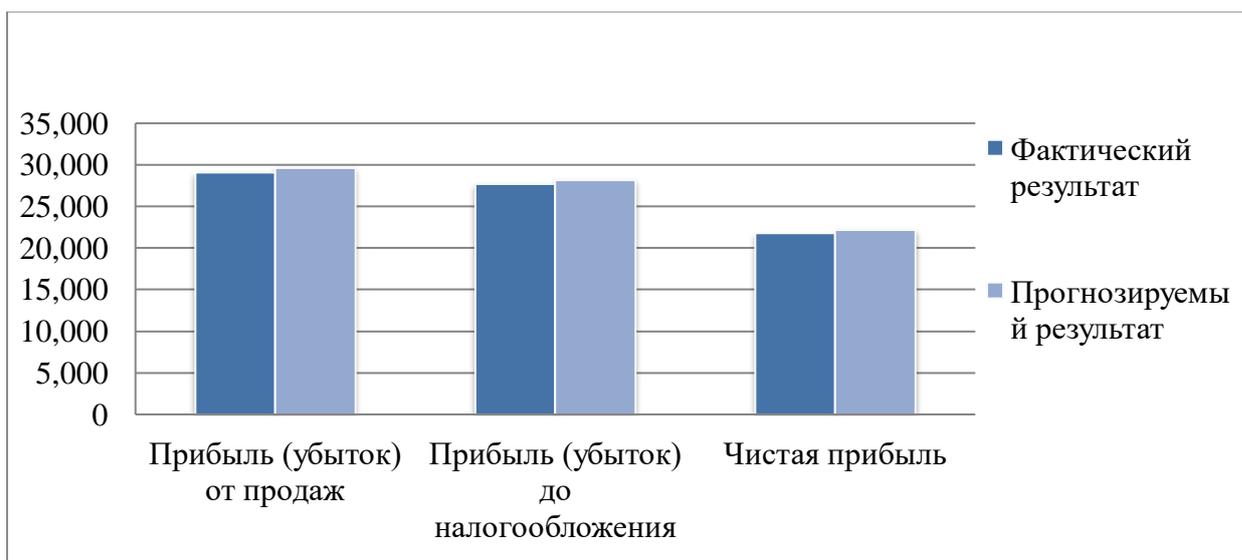


Рисунок 3.3.1 – Изменение показателей финансовых результатов, после внедрения мероприятий

Рассчитав экономическую эффективность предложенных практических и методологических рекомендаций, можно сказать, что данные мероприятия экономически выгодны для организации ООО «Спецпромстрой», а также было выявлено, что их реализация способствует увеличению чистой, прибыли предприятия на 2,19% или 397 тыс. руб.

Подводя итоги данной главы выпускной квалификационной работы, можно сказать, что основными направлениями и методами оптимизации прибыли предприятия ООО «Спецпромстрой» является внедрение поэлементного метода планирования фонда оплаты труда, а также автоматизация управления персоналом с помощью программы «1С: Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ. Электронная поставка». Основываясь на прогнозируемые показатели, предложенные мероприятия, экономически эффективны для предприятия ООО «Спецпромстрой».

Вывод

Подводя итог по данной выпускной квалификационной работы, можно сделать следующие выводы.

Ключевым аспектом, а также расходом при функционировании предприятия является оплата труда персонала. Грамотное формирование и использование фонда оплаты труда влияет не только на мотивацию персонала, но и конечные финансовые результаты предприятия, например, чистая прибыль.

В первой теоретической главе выпускной квалификационной работы были изучены теоретические аспекты понимания термина «оплата труда». С опорой на труды экономистов, сформировался вывод о том, что зарплатой принято называть часть цены созданного трудом продукта с добавлением к ней части дохода, полученной при его реализации на рынке. Заработная плата – это денежное выражение стоимости рабочей силы. Кроме того, было выявлено, что динамика уровня заработной платы в условиях рыночной экономики отражает взаимозависимость интересов в области экономики со стороны государства, самого работника предприятия и его работодателя.

В настоящее время тема оплаты труда является актуальной как со стороны работника, так и работодателя. Она помогает эффективно управлять своими финансами, так и обеспечивать справедливость в оплате труда.

Во второй главе выпускной квалификационной работы было проведено исследование и анализ деятельности предприятия ООО «Спецпромстрой». Предприятие ООО «Спецпромстрой» занимается промышленным строительством уже с 3 ноября 2003 года. В процессе анализа основных экономических показателей было выявлено, что в 2022 г. прибыль выросла на 182,20%, что в абсолютном выражении составило 11 723 тыс. руб., а в 2023 г. на 20,03%. Это показывает целесообразность деятельности предприятия и его жизнеспособность. Увеличение прибыли – это показатель того, что фирма обладает эффективной финансовой базой, у нее есть потенциал для самообеспечения, расширения производства и экономического

роста. Увеличение прибыли свидетельствует о том, что у предприятия нет социальных и кредитных проблем, оно может себе позволить финансово поощрять работников за успехи при исполнении должностных обязанностей и существенный вклад в развитие производства. Увеличение прибыли говорит о финансовой стабильности и благополучии предприятия. О расширение воспроизводства также говорит увеличение численности персонала, так согласно данным ФНС, среднесписочная численность работников за 2023 г. составила 99 человек, а в 2021 г. – 35 человек.

В ходе анализа формирования фонда и системы оплаты труда было выявлено, что уровень заработной платы персонала за анализируемый период по сравнению с плановыми показателями уменьшился на 26,29%. На это повлиял такой факторы, как увеличение доли производственного персонала в общей численности. Было выявлено, что фактический фонд оплаты труда значительно превышает плановый, что говорит о незапланированных затратах ФОТ 2022 г. – 16,73 %, в 2023 г. – 19,09 %, которые имеют негативные последствия. Анализ динамики ФОТ, говорит о том, что незапланированные затраты не связаны с увеличением производственного персонала. Незапланированные затраты связаны с ошибкой в планирование состава фонда оплаты труда в котором не были учтены значительные выплаты. На предприятии применяется повременно-премиальная система оплаты труда, это подтверждается процентным соотношением «Оплаты по окладу» и «Премия за выполненные работы», что в сумме эти показатели составляют за 2021 г. – 87,65%, за 2022 г. – 83,27 %, а в 2023 г. – 80,91 %.

В ходе анализ использования ФОТ, который является важным направлением в деятельности экономиста по труду, потому что дает руководству предприятия информацию, необходимую для принятия правильного управленческого решения, было выявлено, что абсолютный перерасход фонда оплаты труда в 2022 г. на 8 967 984,23 руб. не всегда имеет отрицательный характер, так как в нашем случае, это связано с увеличением

объема производства по сравнению с плановым на 221,82%. Поскольку, план перевыполнен на 221,82%, то плановый ФОТ можно было перерасходовать на 221,82%, что составляет 97 453 844,25 руб. Фактически предприятие израсходовало 52 901 734,23 руб., то есть экономия составила 44 552 110,02 руб. Анализируя 2023 г. можно заметить тенденцию абсолютного перерасхода ФОТ на 28 233 416,46 руб., Поскольку план перевыполнен на 62,57%, то плановый ФОТ можно было перерасходовать на 62,57%, что составляет 120 952 080,00 руб. Фактически предприятие израсходовало 102 633 416,46 руб., то есть экономия составила 18 318 663,54 руб. Таким образом, можно констатировать, что имеет место абсолютное превышение фактического ФОТ над плановым ФОТ, но даже с учетом превышения планового объема производства имеет место даже экономия.

Анализ производства продукции на 1 рубль заработной платы более детально указал на ошибки в методе планирование фонда оплаты труда. В 2021 году фактический выпуск продукции на 1 рубль заработной платы меньше планового, с помощью метода цепной постановки было выявлено, что отклонение фактического выпуска продукции на 1 руб. заработной платы от планового составило 0,49 руб. Причинами отклонения фактического выпуска продукции на 1 руб. заработной платы от планового повлиял недостаток в организации производственного планирования или ошибкой в планировании.

В третьей главе выпускной квалификационной работы были предложены пути совершенствования предприятия ООО «Спецпромстрой». Так, основными рекомендациями является пересмотр метода планирования фонда оплаты труда, а также снижение незапланированных затрат с помощью автоматизации процесса. При реализации данных предложенным мероприятий конечный финансовый результат общества с ограниченной ответственностью «Спецпромстрой» может увеличиться на 504 тысячи рублей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 №1-ФЗ). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 года № 51–ФЗ. (в ред. с изм. и доп. от 07.09.2020 № 12–ФЗ). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс РФ (часть вторая) от 26 января 1996 года № 14–ФЗ (в ред. с изм. и доп. от 23.05.2020 № 146–ФЗ). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 19.07.2000 № 118-ФЗ (ред. от 29.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
6. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

7. Закон РСФСР от 24.10.1991 №1799-1 «Об индексации денежных потоков и сбережений граждан РСФСР» (ныне утративший силу). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

8. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 27.11.2023) «О минимальном размере оплаты труда». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

9. Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

10. Федеральный закон от 22.12.2005 N 179-ФЗ (с изм. от 27.11.2023) «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

11. Приказ Росстата от 29.08.2013 № 349 (ред. от 28.09.2016) «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, деятельностью в сфере образования». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

12. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

13. Алиев, И. М. Экономика труда: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023.

14. Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023.

15. Оплата труда в организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023.

16. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024.

17. Бухгалтерский финансовый учет: учебник для вузов / Л. В. Бухарева [и др.]; под редакцией И. М. Дмитриевой, В. Б. Малицкой, Ю. К. Харакоз. Издательство Юрайт, 2024.

18. Экономика предприятия: учебник для вузов / Е. Н. Ключкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова, Е. С. Дарда; под редакцией Е. Н. Ключковой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024.

19. Экономика предприятия: учебник и практикум для вузов / А. В. Колышкин [и др.]; под редакцией А. В. Колышкина, С. А. Смирнова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2024.

20. Финансовый анализ: учебник для вузов / Т. Ю. Кудрявцева, Ю. А. Дуболазова; под редакцией Т. Ю. Кудрявцевой. — Москва: Издательство Юрайт, 2024.

21. Финансовый анализ: учебник и практикум для вузов / А. Н. Жилкина. — Москва: Издательство Юрайт, 2024.

22. Финансовый анализ: учебник и практикум для вузов / И. Ю. Евстафьева [и др.]; под общей редакцией И. Ю. Евстафьевой, В. А. Черненко. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

23. Кудрявцева, Т. Ю. Финансовый анализ: учебник для вузов / Т. Ю. Кудрявцева, Ю. А. Дуболазова; под редакцией Т. Ю. Кудрявцевой. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

24. Роик, В. Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России: учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва: Издательство Юрайт, 2024
25. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва: Издательство Юрайт, 2024
26. Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда: учебное пособие для вузов / Г. И. Алексеева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024
27. Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва: Издательство Юрайт, 2024
28. Экономика труда: учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.]; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2024
29. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.]; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024
30. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024
31. Налоги и налогообложение: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Л. И. Гончаренко [и др.]; ответственный редактор Л. И. Гончаренко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024
32. Налоги и налоговая система Российской Федерации: учебник для вузов / Л. И. Гончаренко [и др.]; ответственный редактор Л. И. Гончаренко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

33. Мишле, Е. В. Региональные и местные налоги и сборы с организаций: учебное пособие для вузов / Е. В. Мишле. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

34. Воронцова, М. В. Социальная защита и социальное обслуживание населения: учебник для вузов / М. В. Воронцова, В. Е. Макаров; под редакцией М. В. Воронцовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

35. Планирование на предприятии для строительных вузов: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Х. М. Гумба. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

36. Внутрифирменное планирование: учебник и практикум для вузов / С. Н. Кукушкин [и др.]; под редакцией С. Н. Кукушкина, В. Я. Позднякова, Е. С. Васильевой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

37. Захаров, И. В. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для вузов / И. В. Захаров, О. Н. Тарасова; под редакцией И. М. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

38. Проданова, Н. А. Бухгалтерский учет на предприятиях малого бизнеса: учебное пособие для вузов / Н. А. Проданова, Е. И. Зацаринная; ответственный редактор Е. И. Зацаринная. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

39. Васильев, В. П. Экономика: учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. П. Васильев, Ю. А. Холоденко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

40. Дорман, В. Н. Экономика организации. Ресурсы коммерческой организации: учебник для вузов / В. Н. Дорман; под научной редакцией Н. Р. Кельчевской. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

41. Экономика строительства: учебник и практикум для вузов / Х. М. Гумба [и др.]; под общей редакцией Х. М. Гумба. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

42. Гловели Г. Д. Макроэкономика. Экономическая история. М.: Юрайт. 2024
43. Айдарханов М. Основы экономической теории. Учебник. М.: Фолиант. 2017
44. Гусейнов, Р. М. Экономическая история: учебник для бакалавров / Р. М. Гусейнов, В. А. Семенихина. — Москва: Издательство Юрайт, 2022
45. Страгис, Ю. П. История экономики: учебник для вузов / Ю. П. Страгис. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

Бухгалтерская (финансовая) отчетность за 2021 – 2023 год

<i>Информация из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности (Ресурс БФО)</i>	
Дата формирования информации	26.03.2024
Номер выгрузки информации	0710096_7804173327_2023_000_20240326_f66f9938-d624-
Настоящая выгрузка содержит информацию о юридическом лице:	
Полное наименование юридического лица	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "СПЕЦПРОМСТРОЙ"
<i>включенная в Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности по состоянию на 26.03.2024</i>	
ИНН	7804173327
КПП	781101001
Код по ОКПО	
Форма собственности (по ОКФС)	
Организационно-правовая форма (по ОКОПФ)	12300
Вид экономической деятельности по ОКВЭД 2	41.20
Местонахождение (адрес)	192019, Санкт-Петербург г, наб. Обводного Канала, дом 24, литер А, офис 64
Единица измерения	<u>Тыс. руб.</u>

Бухгалтерский баланс

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 года	На 31 декабря 2022 год	На 31 декабря 2021 года
1	2	3	4	5	6
АКТИВ					
	Материальные внеоборотные активы ²	1150	25 107	21 268	3 487
	Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы ³	1170	-	-	-
	Запасы	1210	50 285	25 143	18 808
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	26	915	1 437
	Финансовые и другие оборотные активы ⁴	1230	5 250	3 408	4 539
	БАЛАНС	1600	80 668	50 734	28 270
ПАССИВ					
	Капитал и резервы ⁵	1300	53 470	27 858	5 864
	Целевые средства	1350	-	-	-
	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды	1360	-	-	-
	Долгосрочные заемные средства	1410	-	-	-
	Другие долгосрочные обязательства	1450	-	-	-
	Краткосрочные заемные средства	1510	-	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	27 198	22 876	22 406
	Другие краткосрочные обязательства	1550	-	-	-
	БАЛАНС	1700	80 668	50 734	28 270

¹ Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу.

² Включая основные средства, незавершенные капитальные вложения в основные средства.

³ Включая результаты исследований и разработок, незавершенные капитальные вложения в нематериальные.

⁴ Включая дебиторскую задолженность.

⁵ Некоммерческая организация вместо показателей "Капиталы и резервы" включает "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества и иные целевые фонды".

Отчет о финансовых результатах

<i>Пояснения⁶</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>На 31 декабря 2023 года.</i>	<i>На 31 декабря 2022 года.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Выручка ⁷	2110	360 038	221 469
	Расходы по обычной деятельности ⁸	2120	(330 957)	(197 481)
	Проценты по уплате	2330	(-)	(-)
	Прочие доходы	2340	504	266
	Прочие расходы	2350	(1 903)	(1 254)
	Налоги и прибыль (доходы) ⁹	2410	(5 888)	(4 843)
	Чистая прибыль (убыток)	2400	21 794	18 157

⁶ Указывается номер соответствующего пояснения к отчету о финансовых результатах.

⁷ За минусом налога на прибыль.

⁸ Включая себестоимость продаж, коммерческие и управленческие расходы.

⁹ Включая текущий налог на прибыль, изменение отложенных налоговых обязательств и активов.

Информация сформирована с использованием сервиса «Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности», размещенного на официальном сайте ФНС России в сети Интернет по адресу: <https://bo.nalog.ru>



Информация о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности из Государственного информационного ресурса бухгалтерской (финансовой) отчетности, подписанная усиленной квалифицированной электронной подписью, равнозначна информации о годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности на бумажном носителе, подписанной собственноручной подписью должностного лица налогового органа и заверенной печатью налогового органа (пункты 1 и 3 статьи 6 Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).