

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ.....	5
1.1 Экономическая сущность и содержание труда и его оплаты.....	5
1.2 Информационное обеспечение анализа труда и его оплаты.....	7
1.3 Методические подходы к анализу труда и его оплаты.....	9
Выводы.....	11
2. АНАЛИЗ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В ООО «ЗАВОД ТОЧНОГО ЛИТЬЯ»	13
2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика изучаемого объекта.....	13
2.2 Состояние учетного обеспечения.....	15
2.3 Анализ труда и его оплаты.....	17
Выводы.....	25
3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ООО «ЗАВОД ТОЧНОГО ЛИТЬЯ».....	27
3.1 Повышение уровня учетного обеспечения для анализа труда и его оплаты.....	27
3.2 Повышение эффективности использования трудовых ресурсов.....	28
Выводы.....	36
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	37
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	39
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях, как представляется, можно с высокой точностью оценить влияние действующей оценки труда в виде его оплаты в любой организации по важнейшим показателям социально-трудовой и финансово-экономической деятельности. Если предприятие постоянно получает прибыль, имеет высокую рентабельность производства, обеспечивает достойный трудовой заработок и соответствующий уровень жизни своим сотрудникам, то все эти факторы уже сами являются достаточно весомыми для оценки высокой мотивации персонала, а также результативности его работы.

Необходимость поиска новых подходов и разработка методов совершенствования системы оплаты труда персонала к высокомотивированному труду, к инновационному поведению в процессе трудовой деятельности не вызывает сомнения. На основе современных концепций, используя передовой практический опыт внедрения новых систем оплаты труда в этом процессе позволяют не только заинтересовать работника в росте его дохода, но и обеспечить дополнительную прибыль непосредственно хозяйствующему субъекту.

Актуальность выбранной темы предопределена тем, что от того, насколько правильно определены направления совершенствования системы оплаты труда персонала, зависит успешность мероприятий по развитию коммерческой деятельности хозяйствующего субъекта.

Объектом работы стала коммерческая организация ООО «Завод точного литья».

Предмет исследования – труд и его оплата для сотрудников ООО «Завод точного литья».

Цель работы – проанализировать трудовые ресурсы и оплату труда и разработать мероприятия по совершенствованию оплаты труда в ООО «Завод точного литья».

Задачи курсового проекта:

- показать экономическую сущность, содержание труда и его оплаты;
- исследовать информационное обеспечение анализа труда и его оплаты;
- определить методические подходы к анализу труда и его оплаты;
- дать краткую организационно-экономическую характеристику исследуемого объекта;
- определить состояние учетного обеспечения для анализа оплаты труда;
- провести анализ труда и его оплаты в ООО «Завод точного литья»;
- рассмотреть меры повышения уровня учетного обеспечения для анализа труда и его оплаты;
- предложить мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Теоретико-методологической базой исследования в работе являются нормативные документы, связанные с деятельностью коммерческих организаций, учебные материалы ученых и практиков в области анализа труда и его оплаты, публикации практикующих специалистов и др.

Методами исследования, используемыми в настоящем курсовом проекте, являются монографический метод, методы сравнения и группировок, расчетно-аналитический, метод прогнозирования и др.

Информационной базой исследования в работе является бухгалтерская отчетность организации, бухгалтерские регистры по оплате труда.

Научная новизна работы заключается в разработке новой системы премирования с учетом КРІ для работников торговых предприятий автоотрасли.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

1.1 Экономическая сущность и содержание труда и его оплаты

Труд и его оплата – важнейшие экономические категории, которые исследовали многие ученые и практики. Представим основные дефиниции понятий «труд» и «оплата труда» с позиции различных авторов.

Основные дефиниции понятия «труд» представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные дефиниции понятия «труд»

Автор	Определение автора понятия «труд»
Генкин Б.М.	Труд – это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому [6, с.44]
Рофе А.И.	Труд – это сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей [20, с.41]
Слезингер Г.Э.	Труд – объективно присущая человеку сфера деятельности по превращению располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимый для личного или общественного потребления продукт [21, с.59]
Генкин Б.М.	Труд - это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому [7, с.57]
Ольшевский В.А.	Труд — совокупность организованных, управляемых, безопасных действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию (товары, работы, услуги) [17, с.359]

Анализируя определения, приведенные в таблице 1, можно выделить следующие свойства труда:

1. Труд как один из видов деятельности требует определенных затрат энергии и связан с преобразованием, но вместе с тем (в отличие от иных

занятий) он помимо морального удовлетворения предполагает получение результата. Важно также подчеркнуть легитимность трудовой деятельности.

2. Труд имеет цель – удовлетворение личных потребностей и (или) потребностей других людей.

3. В основе труда лежит процесс преобразования, воздействия на различные материальные и нематериальные информационные потоки, в результате которого предметы воздействия меняют свои свойства.

Основная функция труда – экономическая. Она означает, что труд является одним из основных источников доходов человека, что позволяет удовлетворить его потребности в приобретаемых благах (одежда, пища, досуг, платные услуги образования и медицины). Следовательно, вознаграждением за труд является его оплата.

Оплата труда — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (ст.129 ТК РФ) [1].

Оплата труда с позиции различных авторских подходов ученых-экономистов приведена в таблицу 2.

Таблица 2 – Авторские подходы к понятию «оплата труда»

Автор	Определение автора понятия «оплата труда»
Бабынина Л.С.	Считает оплату труда вознаграждением за труд. Это все формы признания достижений персонала для возмещения ему трудовых затрат в соответствии с трудовым законодательством [3, с.109].
Веснин В.Р.	сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, ее результата, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [5, с.35].
Кибанов А.Я.	Плата работнику за труд, за использование его рабочей силы [12, с.45]
Генкин Б.М.	Это либо процент на человеческий капитал, либо плата за аренду человеческого капитала [6, с.48].
Егоршин А.П.	Цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности сотрудника субъекта хозяйствования и членов его семьи [9, с.14].

Обобщая представленные определения терминологии «оплата труда», ее можно выразить следующим образом:

- это денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой произведенный труд на предприятии работодателя;
- цена трудовых ресурсов, задействованных в процессе ведения хозяйственной деятельности;
- выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в собственное потребление наемных работников в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;
- некоторая часть затрат на выпуск и продажу продукции (товаров, работ, услуг), направляемая на оплату труда наемных сотрудников.

Таким образом, труд – это деятельность человека для создания общественных и личных благ, а оплата труда – это цена труда в виде денежной компенсации за произведенный труд.

1.2 Информационное обеспечение анализа труда и его оплаты

Для анализа труда и его оплаты крайне важно использовать качественную информацию. Именно сбор нужной информации позволит дать объективную оценку труда и его оплаты на предприятии.

Документы для учета труда и его оплаты регламентированы согласно Постановления Госкомстата России от 5.01.2004 г. N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [2]. В настоящее время строгое применение данных форм не обязательно начиная с 2013 г.

Помимо унифицированных форм документов, в организации существуют и другие документы, регулирующие трудовые отношения. Это так называемые локальные нормативные акты. Большинство документов являются обязательными для каждой организации. Так, например, при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником)

работодатель обязан ознакомить будущего сотрудника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором в соответствии со ст. 68 Трудового Кодекса РФ [1].

Для изучения направлений деятельности компании должен анализироваться непосредственно сайт исследуемой компании - ООО «Завод точного литья».

Внутренние источники – это отделы предприятия или конкретные сотрудники:

- коммерческий отдел, производственные цеха – в этих подразделениях есть информация об удовлетворенности трудом, получаемой заработной платой, насколько они мотивированы выполняемой работой;

- бухгалтер – предоставляет сведения о бухгалтерской отчетности организации за 2019-2021 г. (баланс, отчет о финансовых результатах, пояснения в части оплаты труда), первичные и сводные регистры по оплате труда персонала, документы, регламентирующие порядок оплаты труда и премирования на предприятии);

- финансовый отдел – с помощью информации из этого отдела можно исследовать тенденции изменения финансового положения организации, сопоставлялся рост выручки и оплаты труда по подразделениям завода;

- IT-специалист – предоставляет информацию об автоматизации и настройке блока заработной платы системы 1С-предприятия, других ее возможностях.

Таким образом, информационное обеспечения анализа труда и его оплаты - это различные электронные ресурсы сети интернет, содержание нормативную, аналитическую информацию о передовых методах оплаты труда, а также сведения, полученные непосредственно на предприятии.

1.3 Методические подходы к анализу труда и его оплаты

Основная цель анализа труда и его оплаты — оценить качество использования трудовых ресурсов организации, эффективность системы мотивации труда и, в целом, эффективность управления персоналом.

Как пишет Шлендер П.Э., анализ использования фонда заработной платы решает следующие основные задачи [25, с.106]:

- проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда, разработка мероприятий по совершенствованию систем платы труда и их экономическое обоснование;
- определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;
- систематическая проверка отклонений в расходовании этого фонда от плана в целом по предприятию, а также по отдельным подразделениям, категориям и группам работающих;
- выявление основных причин абсолютных и относительных отклонений;
- определение значимости каждого фактора, вызвавшего положительные или отрицательные отклонения и подготовка мероприятий по использованию положительных и устранению отрицательных влияний на общий расход заработной платы;
- выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты;
- исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами производительности труда;
- обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты;
- определение экономической эффективности применяемых систем премирования;

- выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы.

При анализе трудовых ресурсов производится расчет показателей движения персонала, которые оценивают динамику персонала и интенсивность процессов движения персонала, а также косвенно отражают качество персонала.

Рассмотрим показатели движения персонала на предприятии.

Коэффициент оборачиваемости общий = Коэффициент оборота по прибытию + Коэффициент оборота по выбытию (1)

Фактически данный коэффициент показывает отношение общего числа принятых и выбывших работников за отчетный период к среднесписочной численности за данный период. Характеризует суммарный оборот предприятия по прибытию и выбытию персонала. Его рост свидетельствует о повышенном движении персонала, обновлении кадров или их выбытии.

Коэффициент оборота по прибытию = Численность принятых работников / Среднесписочная численность персонала (2)

Увеличение данного коэффициента в сравнении с базовым периодом говорит о том, что наблюдается динамика развития организации или же отдельного структурного подразделения. Снижение показателя свидетельствует о статичности развития и устойчивости коллектива организации.

Коэффициент оборота по выбытию = Численность уволенных работников / Среднесписочная численность персонала (3)

Увеличение данного показателя говорит о том, что происходит оптимизация численности предприятия или отдельного структурного подразделения, либо же существуют проблемы с трудовыми ресурсами.

Коэффициент текучести = (Численность уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины) / Среднесписочная численность персонала (4)

Коэффициент текучести кадров позволяет косвенно оценить качество персонала: при высоких значениях коэффициента качество персонала можно оценивать как низкое.

Непосредственно динамика оплаты труда может анализироваться по:

- категориям персонала;
- структурным подразделениям;
- видом выплат (оклады, премии, прочие выплаты).

В процессе анализа рассчитываются абсолютное и относительное отклонение показателей (темп прироста):

Абсолютное отклонение = Выплаты в текущем году – Выплаты в базисном году (5)

Темп прироста = Абсолютное отклонение / Выплаты в базисном году * 100% (6)

Абсолютное отклонение характеризует изменение размера выплат в отчетном году по сравнению с базисным в числовых показателях, а темп прироста – в процентах.

Также можно рассчитать долю фонда оплаты труда в выручке:

Доля фонда оплаты труда в выручке = Фонд оплаты труда / Выручка * 100% (7)

Рост доли оплаты труда в выручке свидетельствует о снижении эффективности использования трудовых ресурсов.

По итогам анализа разрабатываются мероприятия, направленные на повышение стимулирующей роли заработной платы для работников организации.

Выводы

Таким образом, оплата труда является формой вознаграждения за труд, который предназначен для удовлетворения личных потребностей человека. Информационное обеспечения для анализа труда и заработной платы –

внешняя и внутренняя среда организации. Информация из внешней среды формируется на основе законодательной базы, материалов по исследуемой теме. Информация, необходимая для анализа труда и его оплаты из внутренней среды, может быть получена из бухгалтерии, финансовой службы и других подразделений предприятия. Методические подходы к анализу труда и его оплаты позволяют исследовать динамику оплаты труда по видам оплат, категориям персонала, структурным подразделениям, что будет проведено в п.2.3 настоящего курсового проекта.

2. АНАЛИЗ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В ООО «ЗАВОД ТОЧНОГО ЛИТЬЯ»

2.1 Краткая организационно-экономическая характеристика изучаемого объекта

Общество с ограниченной ответственностью Завод точного литья (сокращенное название - ООО «Завод точного литья») учреждено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Оно действует согласно требованиям Гражданского Кодекса Российской Федерации и Федерального Закона от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Внутренним учредительным документом ООО «Завод точного литья» является его устав.

Юридический адрес ООО «Завод точного литья»: г. Рязань, р-н Южный Промузел, д. 6, стр. 1, ОФИС 1

Фактический адрес ООО «Завод точного литья»: г. Рязань, р-н Южный Промузел, д. 6, стр. 1, ОФИС 1

Основной вид деятельности ООО «Завод точного литья» (по коду ОКВЭД ред.2) - 24.51 (Литье чугуна). Дополнительные виды деятельности:

- 24.52 - литье стали;
- 35.12 - передача электроэнергии и технологическое присоединение к распределительным электросетям;
- 49.41.1 - перевозка грузов специализированными автотранспортными средствами;
- 49.41.2 - перевозка грузов неспециализированными автотранспортными средствами;
- 49.50.21 - транспортирование по трубопроводам газа.

Проведем краткий анализ финансовых показателей деятельности ООО «Завод точного литья». Он составлен на основании бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах ООО «Завод точного литья», представленных в Приложениях А и Б.

Основные экономические показатели деятельности ООО «Завод точного литья» в 2019-2021 гг. представлены в таблицах 3-4.

Анализ показателей ликвидности ООО «Завод точного литья» за исследуемый период показан в таблице 3.

Таблица 3 – Показатели ликвидности в ООО «Завод точного литья», доля ед.

Показатели	Исследуемый период			Абс.изм.(+,-)	
	2019 г.	2020 г.	2021 г.		
				2020/2019	2021/2019
Коэффициент текущей ликвидности (норма - 1-2)	1,053	1,042	1,154	-0,011	0,100
Коэффициент срочной ликвидности (норма - 0,8-2)	0,138	0,077	0,099	-0,061	-0,039
Коэффициент абсолютной ликвидности (норма - 0,2-0,8)	0,138	0,069	0,099	-0,069	-0,039

Как видно из таблицы 3, коэффициент текущей ликвидности ООО «Завод точного литья» снижается в 2020 г. (на 0,011) и возрастает в 2021 г. (0,1). Данный факт связан с ростом краткосрочных обязательств в 2020 г. Коэффициент срочной ликвидности баланса ООО «Завод точного литья» на протяжении 2019-2021 гг. имеет отрицательную динамику за счет роста запасов. Отрицательной динамикой можно считать и снижение коэффициента абсолютной ликвидности в 2020 г. на 0,061 за счет опережающего роста краткосрочных обязательств в виде кредиторской задолженности снижением наиболее ликвидных активов хозяйствующего субъекта – денежных средств. В 2021 г. показатель несколько возрос за счет роста денежных средств.

Показатели рентабельности ООО «Завод точного литья» за аналогичный период показаны в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели рентабельности ООО «Завод точного литья», %

Показатели (коэффициенты) рентабельности (доходности)	Исследуемый период			Откл. (+, -)
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Рентабельность продаж по прибыли от продаж	0,06	0,05	0,06	0,00
Рентабельность продаж по чистой прибыли	0,05	0,04	0,05	0,00
Рентабельность активов	0,22	0,22	0,25	0,03
Рентабельность собственного капитала	3,83	2,86	2,60	-1,23

Рентабельность продаж по прибыли от продаж имеет значение 0,05-0,06, а по чистой прибыли – 0,04-0,05 за период 2019-2021 гг. За счет опережающего роста чистой прибыли рентабельность активов возрастает на 0,03 в 2021 г. Рентабельность собственного капитала снижается в 2020-2021 гг. за счет накопления нераспределенной прибыли ООО «Завод точного литья», которая отражается по строке «Нераспределенная прибыль» собственных пассивов баланса.

Таким образом, для финансового состояния ООО «Завод точного литья» характерна сильная зависимость от кредиторов. При этом показатели рентабельности достаточно стабильны.

2.2 Состояние учетного обеспечения

Учетное обеспечение оплаты труда представляет собой совокупность первичной документации и регистров бухгалтерского учета, которые позволят сформировать данные, необходимые для ее последующего анализа труда и его оплаты.

Основанием для приема на работу в ООО «Завод точного литья» являются: приказ (распоряжение) директора о приеме на работу работника с указанием зачисления на работу; контракт, в котором оговариваются условия труда, оплаты труда, отдыха и особые факторы.

Учет оплаты труда ведется с применением программного обеспечения «1С Бухгалтерия 8.3».

Для первичного учета труда и его оплаты в ООО «Завод точного литья» документами-основаниями также являются: приказ (распоряжение) о переводе на другую работу, приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (контракта), личная карточка, приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска. Начисление заработной платы работникам осуществляется с использованием табеля учета рабочего времени.

Лицо, ответственное за учет личного состава работников ООО «Завод точного литья», в данном случае, бухгалтер по учету заработной платы, – присваивает каждому работнику, принятому на предприятие, табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах, относящихся к этому работнику.

Бухгалтер по учету заработной платы на основании первичных документов о приеме на работу для ведения аналитического учета оплаты труда работника заполняет на него лицевой счет. Лицевой счет заполняется в течение года, если происходят изменения. Далее в нем отражаются ежемесячно все виды начислений и удержаний, которые произведены. Исходя из них, высчитывается средний заработок, необходимый для проведения начислений при оплате отпуска, по больничным листкам и т.д. На следующий год на каждого работника будет открыт новый лицевой счет.

После обработки всех поступивших на начисление первичных документов подводят итоги по начислению по каждому работнику и приступают к удержаниям из зарплаты.

Условия оплаты труда в ООО «Завод точного литья» зафиксированы в «Положении по оплате труда» и сообщаются работнику при поступлении на работу. Так, в ООО «Завод точного литья» применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Это означает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется бухгалтером в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для отдельных категорий работников. Для работников может быть установлена работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

Кроме того, сотрудникам установлены выплаты в виде материальной помощи в размере должностного оклада с периодичностью 1 раз в квартал. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам ООО «Завод точного литья» может быть выплачена разовая материальная помощь. Разовая материальная помощь выплачивается из собственной прибыли

предприятия на основании приказа (распоряжения) руководства работодателя по личному заявлению работников.

Также предусмотрено плавающее премирование работников приказом директора ООО «Завод точного литья» (для специалистов коммерческого отдела).

Аналитический учет расчетов по оплате труда в ООО «Завод точного литья» выполняется в расчетной и платежной ведомости.

Организация аналитического учета оплаты труда в ООО «Завод точного литья» предусматривает отдельный учет по структурным подразделениям, видам выплат, категориям персонала. Так, в документе «Анализ счета по субконто» можно увидеть информацию по счету 70 по видам оплат (Приложение В).

В составе бухгалтерской отчетности ООО «Завод точного литья» информация об оплате труда не формируется, поскольку данная организация, как малое предприятие, составляет ее в сокращенном варианте (баланс, отчет о финансовых результатах).

Для представления детализированной информации по оплате труда персонала ООО «Завод точного литья» приходится подробно исследовать информацию из бухгалтерских документов, что не является наглядным представлением для последующего экономического анализа оплаты труда. Следовательно, необходимо рассмотреть возможность совершенствования учетного обеспечения в части представления информации об оплате труда персонала ООО «Завод точного литья».

2.3 Анализ труда и его оплаты

Для анализа труда и его оплаты в ООО «Завод точного литья» по методике, описанной в п.1.3 настоящего курсового проекта, представим динамику численности персонала, показатели движения кадров, динамику и

структуру оплаты труда по видам оплат и основным структурным подразделениям данной организации.

Динамика численности персонала ООО «Завод точного литья» в 2019-2021 гг. представлена в таблице 5.

Таблица 5 – Динамика численности персонала ООО «Завод точного литья», человек

Категории персонала	Исследуемый период			Отклонение			
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Абс. изм. (тыс.руб.)		Темп прироста, %	
				2020/2019	2021/2019	2020/2019	2021/2019
Руководящий персонал	50	50	50	0	0	0,00	0,00
Специализированный персонал	150	170	170	20	20	13,33	13,33
Рабочий персонал	791	781	781	-10	-10	-1,27	-1,27
Младший обслуживающий персонал	50	50	60	0	10	0,00	20,00
Всего	1 041	1 051	1 061	10	20	0,96	1,92

Как видно из таблицы 5, в динамике 2019-2021 гг. произошли незначительные изменения в составе персонала ООО «Завод точного литья». В 2020 г. на 20 человек увеличился специализированный персонал, на 10 человек снизился рабочий персонал, а в 2021 г. – увеличился на 10 человек младший обслуживающий персонал.

Показатели движения кадров ООО «Завод точного литья» представлены в таблице 6.

Как видно из таблицы 6, коэффициент оборота по прибытию в ООО «Завод точного литья» возрастает за 2019-2021 гг. с 0,06 до 0,07, что означает тенденцию обновления кадров. При этом его максимальное значение достигает в 2020 г. за счет увольнения по сокращению штата.

Коэффициент оборота по выбытию имеет тенденцию к некоторому снижению с 0,08 до 0,06. Если в 2019-2020 гг. на 1 работника выбывало 0,08, то в 2021 г. коэффициент выбытия составил 0,06.

Таблица 6 – Движение кадров ООО «Завод точного литья»

Показатели	Период исследования			Отклонение (+,-)
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Численность принятых работников, ед.	60	90	70	60
Численность уволенных работников, из них, доля ед.:	80	80	60	80
- по собственному желанию	20	50	50	20
- за нарушение трудовой дисциплины	10	10		10
- в связи с сокращением штата	40	10	10	40
- в связи с уходом на пенсию	10	10		10
Списочный состав, ед.	1 041	1 051	1 061	1 041
Коэффициент оборачиваемости общий, доля ед.	0,13	0,16	0,12	0,13
Коэффициент оборота по прибытию, доля ед.	0,06	0,09	0,07	0,06
Коэффициент оборота по выбытию, доля ед.	0,08	0,08	0,06	0,08
Коэффициент текучести кадров, доля ед.	0,03	0,06	0,05	0,03

Общий коэффициент оборачиваемости, который характеризует движение кадров и свидетельствует о снижении интенсивности обновления персонала исследуемого хозяйствующего субъекта, за период 2019-2021 гг. находился на уровне от 0,13 (в 2020 г.) до 0,12 (в 2021 г.), что свидетельствует о достаточно высоком обороте кадров на предприятии.

В ООО «Завод точного литья» коэффициент текучести достаточно приемлем (0,03-0,06). Данное значение не учитывает потери, связанные с сокращением штата на предприятии, которое тоже имело место. Кроме того, негативной тенденцией является число увольнений за нарушение трудовой дисциплины в 2019-2020 гг.

В ООО «Завод точного литья» применяется повременно-премиальная система оплаты труда.

Это означает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется бухгалтером в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для отдельных категорий работников может быть установлена работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

Кроме того, сотрудникам установлены выплаты в виде материальной помощи в размере должностного оклада с периодичностью 1 раз в квартал. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам ООО «Завод точного литья» может быть выплачена разовая материальная помощь. Разовая материальная помощь выплачивается из собственной прибыли предприятия на основании приказа (распоряжения) руководства работодателя по личному заявлению работников.

Также предусмотрено плавающее премирование работников приказом директора ООО «Завод точного литья» (для коммерческого отдела).

Текущее премирование работников осуществляется по итогам работы за месяц в размере:

- до 10% размера установленного оклада для младшего обслуживающего персонала.
- до 25% размера установленного оклада для рабочего персонала;
- до 30% размера установленного оклада для специалистов;
- до 35% размера установленного оклада для руководителей;

В таблице 7 представлена динамика среднемесячной заработной платы для отдельных категорий персонала ООО «Завод точного литья» и в целом по предприятию за 2019-2021 гг.

Как видно из таблицы 7, рост окладов персонала повлияли на динамичный рост среднемесячной заработной платы по всем категориям персонала ООО «Завод точного литья».

Так, среднемесячная заработная плата для руководителей ООО «Завод точного литья» в целом за период 2019-2021 гг. возросла на 5,32 тыс.руб. (на 7,72% в относительном выражении). Среднемесячная заработная плата для специалистов предприятия выросла на 3,81 тыс.руб., (на 7,52% в относительном выражении). Рост заработной платы для данных категорий был также отмечен за период 2019-2020 гг.

Таблица 7 - Динамика среднемесячной заработной платы для отдельных категорий персонала ООО «Завод точного литья» и в целом по предприятию, тыс.руб.

Показатели	Исследуемый период			Отклонение			
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Абс. изм. (тыс.руб.)		Темп прироста, %	
				2020/2019	2021/2019	2020/2019	2021/2019
Среднемесячная заработная плата руководителей	68,82	71,18	74,13	2,36	5,32	3,43	7,72
Среднемесячная заработная плата специалистов	50,61	56,89	54,42	6,28	3,81	12,41	7,52
Среднемесячная заработная плата рабочих	40,81	39,41	42,22	-1,40	1,41	-3,43	3,46
Среднемесячная заработная плата младшего обслуживающего персонала	14,83	15,22	16,80	0,39	1,97	2,63	13,30
Среднемесячная оплата труда по предприятию в целом	43,77	45,68	46,89	1,91	3,13	4,36	7,14

Среднемесячная заработная плата для рабочего персонала возросла на 1,41 тыс.руб., (на 3,46% в относительном выражении). Данный рост оказался самым низким для всех категорий персонала, что может в дальнейшем привести к снижению мотивации основного производственного персонала ООО «Завод точного литья». И, наконец, среднемесячная заработная плата для младшего обслуживающего персонала увеличилась на 1,97 тыс.руб. (на 13,30% в относительном выражении). В целом по предприятию рост среднемесячной заработной платы составил 3,13 тыс.руб., или 7,14% - в 2021 г., и 4,36% - в 2020 г.

Покажем фактическую динамику и структуру заработной платы ООО «Завод точного литья» за период 2019-2021 гг., выделив в ней каждый вид выплат.

Динамика заработной платы для рабочих и по видам выплат в ООО «Завод точного литья» представлена в таблице 8.

Таблица 8 – Динамика заработной платы ООО «Завод точного литья» в 2019-2021 гг. для рабочих

Показатели	Исследуемый период			Отклонение			
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Абс. изм. (тыс.руб.)		Темп прироста, %	
				2020/ 2019	2021/ 2019	2020/ 2019	2021/ 2019
Среднесписочная численность рабочих, чел.	791	781	781	-10	-10	-1,27	-1,27
Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год, дн.	225	224	224	-1	-1	-0,44	-0,44
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,91	7,92	7,84	0,01	-0,07	0,11	-0,85
Часовая тарифная ставка, руб./час.	161,0	162,6	165,0	1,6	4,0	0,99	2,48
Фонд повременной оплаты труда, тыс. руб.	226 624,60	225 217,86	226 352,03	-1 406,73	-272,57	-0,62	-0,12
Премии, тыс.руб.	61 188,64	51 800,11	63 378,57	-9 388,53	2 189,93	-15,34	3,58
Материальная помощь, тыс.руб.	67 456,23	61 726,53	73 164,22	-5 729,70	5 707,99	-8,49	8,46
Отпускные, тыс.руб.	32 006,26	30 517,52	32 693,23	-1 488,74	686,97	-4,65	2,15
Итого фонд оплаты труда, тыс.руб.	387 275,73	369 262,03	395 588,04	-18 013,70	8 312,31	-4,65	2,15

Как видно из таблицы 8, за счет численности рабочих, средней продолжительности рабочего дня, количества отработанных дней и часовой тарифной ставки определялась средняя заработная плата рабочего. Повременный фонд оплаты труда снизился на 0,12%, число рабочих за анализируемый период снизилось на 10 человек. Размер премий, отпускных и

материальной помощи имеет тенденцию к росту. В целом фонд оплаты труда рабочего персонала ООО «Завод точного литья» вырос за период 2019-2021 гг. на 2,15%, что является незначительным показателем.

Динамика заработной платы для остальных категорий персонала по видам выплат представлена в таблице 9.

Таблица 9 – Динамика заработной платы остальных категорий персонала ООО «Завод точного литья» в 2019-2021 гг.

Показатели	Исследуемый период			Отклонение			
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Абс. изм. (тыс.руб.)		Темп прироста, %	
				2020/ 2019	2021/ 2019	2020/ 2019	2021/ 2019
1	2	3	4	5	6	7	8
Постоянная часть оплаты труда руководителей (оклады), тыс.руб.	22 886,36	23 271,75	23 739,72	385,38	853,35	1,68	3,73
Премии, тыс.руб.	7 357,97	8 193,98	8 790,82	836,02	1 432,85	11,36	19,47
Материальная помощь, тыс.руб.	7 670,72	7 751,58	8 313,18	80,86	642,46	1,05	8,38
Отпускные, тыс.руб.	3 415,77	3 533,09	3 679,61	117,32	263,84	3,43	7,72
Итого фонд оплаты труда руководителей, тыс.руб.	41 330,82	42 750,41	44 523,32	1 419,59	3 192,51	3,43	7,72
Постоянная часть оплаты труда специалистов (оклады), тыс.руб.	51 944,39	60 068,31	61 621,96	8 123,92	9 677,57	15,64	18,63
Премии, тыс.руб.	14 669,10	19 426,09	20 581,73	4 756,99	5 912,64	32,43	40,31
Материальная помощь, тыс.руб.	17 043,06	27 083,74	19 737,11	10 040,68	2 694,05	58,91	15,81
Отпускные, тыс.руб.	7 536,63	9 601,63	9 183,86	2 065,01	1 647,23	27,40	21,86
Итого фонд оплаты труда специалистов, тыс.руб.	91 193,18	116 179,78	111 124,66	24 986,60	19 931,48	27,40	21,86

Продолжение таблицы 9

1	2	3	4	5	6	7	8
Постоянная часть оплаты труда младшего обслуживающего персонала (оклады), тыс.руб.	5 890,89	6 166,16	7 861,85	275,28	1 970,97	4,67	33,46
Премии, тыс.руб.	615,01	521,04	987,45	-93,97	372,44	-15,28	60,56
Материальная помощь, тыс.руб.	1 664,53	1 697,71	2 259,23	33,18	594,69	1,99	35,73
Отпускные, тыс.руб.	736,07	755,40	1 000,77	19,32	264,69	2,63	35,96
Итого фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала, тыс.руб.	8 906,50	9 140,31	12 109,30	233,81	3 202,80	2,63	35,96
Итого ФОТ	528 706,22	537 332,52	563 345,32	8 626,30	34 639,10	1,63	6,55

Как видно из таблицы 9, для руководителей наибольший темп прироста характерен для премий специалистов – 40,31%. Значительный рост демонстрируют все виды выплат для младшего обслуживающего персонала. В целом фонд оплаты труда персонала за анализируемый период вырос на 6,55%.

Структура заработной платы ООО «Завод точного литья» в 2019-2021 гг. представлена в таблице 10.

Таблица 10– Структура заработной платы ООО «Завод точного литья» в 2019-2021 гг., %

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Изменение, п.п.
1	2	3	4	5
Рабочие, в т.ч.	100,00	100,00	100,00	0,00
- постоянная часть оплаты труда (оклад)	66,78	69,26	65,48	-1,30
- премия	15,80	14,03	16,02	0,22
- прочие выплаты (мат. помощь)	17,42	16,72	18,50	1,08
Специалисты в т.ч.	100,00	100,00	100,00	0,00
- постоянная часть оплаты труда (оклад)	65,23	59,97	63,72	-1,51
- премия	16,09	16,72	18,52	2,44

Продолжение таблицы 10

1	2	3	4	5
- прочие выплаты	18,69	23,31	17,76	-0,93
Младший обслуживающий персонал в т.ч.	100,00	100,00	100,00	0,00
- постоянная часть оплаты труда (оклад)	74,41	75,73	73,19	-1,22
- премия	6,91	5,70	8,15	1,25
- прочие выплаты	18,69	18,57	18,66	-0,03
Руководители, в т.ч.	100,00	100,00	100,00	0,00
- постоянная часть оплаты труда (оклад)	63,64	62,70	61,58	-2,05
- премия	17,80	19,17	19,74	1,94
- прочие выплаты	18,56	18,13	18,67	0,11

Как видно из таблицы 10, по всем категориям персонала преобладают выплаты в виде оклада – более 60%. При этом размер премий и прочих выплат колеблется в пределах 5-19%, что свидетельствует о «непрозрачности» действующей системы премирования.

Таким образом, в ООО «Завод точного литья» применяется повременно-премиальная система оплаты труда с установлением окладов и премий в зависимости от должности работника. При этом наблюдается рост среднемесячных заработных плат по категориям персонала и видам оплат. Действующая система премирования непрозрачна.

Выводы

Анализ основных экономических показателей в ООО «Завод точного литья», деятельность которого связана с производством изделий из чугуна и стали, за 2019-2021 гг. выявил следующее:

- коэффициенты ликвидности имеют довольно низкие значения и свидетельствуют о невысокой его платежеспособности;
- показатели рентабельности имеют приемлемые относительно постоянные значения;

Учетное обеспечение для анализа труда и его оплаты в ООО «Завод точного литья» – это первичные документы в, регистры аналитического

учета по оплате труда. Информация для анализа оплаты труда собирается в документах «Анализ счета по субконто». Выборка документов для последующего анализа по субконто в виде подразделений, видов оплат и категорий персонала является достаточно трудоемкой, что требует совершенствования учетного обеспечения оплаты труда в ООО «Завод точного литья».

В ООО «Завод точного литья» применяется повременно-премиальная система оплаты труда за счет установления окладов и премий в зависимости от должности работника. За период 2019-2021 гг. наблюдается рост среднемесячных заработных плат по категориям персонала в подразделениях.

Однако, премии работников фактически не связаны с результатами их деятельности, в связи с чем система оплаты труда в ООО «Завод точного литья» нуждается в усовершенствовании.

3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ООО «ЗАВОД ТОЧНОГО ЛИТЬЯ»

3.1 Повышение уровня учетного обеспечения для анализа труда и его оплаты

Согласно ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации», бухгалтерская отчетность коммерческой организации состоит из бухгалтерского баланса, отчета о финансовых результатах, отчета об изменениях капитала, отчета о движении денежных средств, пояснений. Каждая организация самостоятельно определяет объем сведений, приводимых в пояснениях, и форму подачи, в виде текста, таблиц, схем и т.д.

Исследуемая организация ООО «Завод точного литья» представляет отчетность в виде всех представленных форм и пояснений к отчетности в виде отчета по дебиторской и кредиторской задолженности, движении основных и оборотных активов. Выбор информации для последующего анализа оплаты труда является достаточно трудоемким: приходится делать выборку отчетных документов из программы «1С: Бухгалтерия 8.3» (анализ счета, анализ счета по субконто) в разрезе структурных подразделений, видам выплат и категориям персонала. Поэтому для упрощения выборки актуальным становится формирование сводного отчета по оплате труда в ООО «Завод точного литья».

Так, в качестве повышения уровня учетного обеспечения для анализа труда и его оплаты для ООО «Завод точного литья» в рамках настоящего курсового проекта предлагается разработка формы пояснений к отчетности «Оплата труда».

Предлагается формировать отдельные отчеты по оплате труда в разрезе каждого структурного подразделения и по всему предприятию в системе «1С: Бухгалтерия 8.3».

Отчет должен содержать суммы денежных выплат по каждой категории персонала ООО «Завод точного литья» (рабочие, служащие, МОП) и видам выплат (оклад, премии, прочие выплаты).

Дополнительная отчетная форма в таком случае будет выглядеть следующим образом (таблица 11).

Таблица 11 - Отчет по оплате труда за отчетный период по структурному подразделению ООО «Завод точного литья», руб. (форма для заполнения)

Категория/виды выплат	Оклад	Премия	Прочие выплаты	Итого
Руководители				
Рабочие				
Младший обслуживающий персонал				
Итого				

Соответствующая заполненная форма представлена в таблице 12.

Таблица 12 - Отчет по оплате труда за отчетный период по структурному подразделению ООО «Завод точного литья», руб.

Категория/виды выплат	Оклад	Премия	Прочие выплаты	Итого
Руководители	534,81	175,64	179,12	889,58
Рабочие	6701,25	858,18	1560,40	9119,33
Младший обслуживающий персонал	994,51	110,93	104,28	1209,72
Итого	8230,57	1144,75	1843,80	11219,13

Составление формы отчета по оплате труда позволит повысить информативность и удобочитаемость информации для последующего анализа труда и его оплаты в ООО «Завод точного литья».

3.2 Повышение эффективности использования трудовых ресурсов

Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Завод точного литья» состоят в построении новой системы премирования, которая заинтересовывает работников производственных и сбытовых подразделений к эффективной работе, мотивирующей повышение их заработной платы с одной стороны, а с другой - достижение целей деятельности организации.

Данная система предполагает применение ключевых показателей деятельности (далее – KPI), оценивающих работников, через которые будет

рассчитываться дополнительная премия сотрудников ООО «Завод точного литья» в зависимости от их индивидуального (личного) вклада в улучшение финансовых результатов исследуемого предприятия.

При этом установка КРІ в отделе продаж крайне важна для отслеживания работы сотрудников коммерческого отдела ООО «Завод точного литья», а также рабочих производственных цехов, так как дополнительное премирование будет зависеть от количества заключенных договоров и объема произведенной продукции.

Представим порядок применения КРІ.

1. Установка целевых показателей для подразделения.

Целевые показатели плана продаж коммерческого отдела ООО «Завод точного литья» представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Целевые показатели плана продаж коммерческого отдела ООО «Завод точного литья»

КРІ	Цель
План договоров на поставку продукции при оплате в рассрочку, шт.	7
План договоров на условиях постоплаты, шт.	7
План договоров на условиях предоплаты, шт.	5
План по заключению договоров на обслуживание и ремонт, шт.	4
Оценка удовлетворенности заказчика, балл	5
Количество повторных обращений от заказчиков, ед.	1

Как видно из таблицы 13, план заключения договоров с заказчиками продукции считается выполненным, если каждому КРІ соответствует целевое значение («цель»).

3. Определяются весовые коэффициенты в долях единиц:

Их сумма равна единице. Весовые коэффициенты могут корректироваться в зависимости от продаж продукции на тех или иных условиях договора, включенной в КРІ. Они определяются согласно важности показателя КРІ.

3. Учитываются в графе «факт» показатели выполнения плана по продажам услуг, включенных в КРІ. Так, если работник коммерческого

отдела ООО «Завод точного литья» заключил 7 договоров на поставку продукции при оплате в рассрочку, то его значение «факт» будет равно именно 7-ми и относиться к строке КРІ «план продаж в кредит». Согласно оценке удовлетворенности заказчика, рассчитывается среднее значение оценки специалисту коммерческого отдела, поставленной его клиентами. Количество обращений повторных обращений от заказчиков учитывается соответственно в фактических показателях.

4. Производится расчет индекса КРІ:

$$\text{Индекс КРІ} = \frac{\text{вес КРІ} * \text{факт}}{\text{цель}} \quad (8)$$

где:

вес — вес каждого показателя системы в общей сумме, равной единице. Максимальный вес отдается максимально значимому показателю;

цель — плановый результат, которого хотелось бы достичь по конкретному показателю;

факт — фактически достигнутый результат (если он больше показателя «цель», то план перевыполнен, соответствует – выполнен, меньше показателя «цель» – не довыполнен по конкретному КРІ).

5. Суммировав индексы по каждому показателю, получаем индекс КРІ, на основании которого и производится расчет премии по КРІ. Здесь возможны 3 варианта:

Индекс КРІ = 1 — работник выполнил план и получает дополнительно премию в полном размере.

Индекс КРІ > 1 — работник перевыполнил план и к его зарплате добавляется полная премия и бонус, размер которого зависит от процента перевыполнения плана.

Индекс КРІ < 1 — работник не выполнил план, премия в таком случае начисляется в уменьшенном размере.

6. К основному окладу, установленному штатным расписанием ООО «Завод точного литья», добавляется премия, равная произведению оклада и индекса КРІ.

7. Если план выполнен, то заработная плата специалиста коммерческого отдела состоит из окладной части и дополнительной премии, соответствующей окладу, так как индекс КРІ в этом случае равен 1.

8. Если план перевыполнен, то помимо премии, установленной п.6, устанавливается премия за 1%, равная стократному индексу КРІ. Производится расчет дополнительной (бонусной) премии, равной произведению премии за 1% и процентной величине перевыполнения плана.

9. Если специалист коммерческого отдела недовыполнил план по заключению договоров, то ему также начисляется премия как произведения оклада, индекса КРІ, уменьшенного в 100 раз. Фактически работник лишается значительной части премии.

Целевые показатели плана производственных подразделений ООО «Завод точного литья» представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Целевые показатели плана продаж производственных цехов ООО «Завод точного литья»

КРІ	Цель
План производства рычагов, шт.	20
План производства редукторов, шт.	40
План производства колесных центров, шт.	10
План производства СЧ20, шт.	10
Оценка удовлетворенности заказчика, балл	5
Количество повторных обращений от заказчиков, ед.	5

Разница в расчете итоговой заработной платы работникам коммерческого отдела и производственных цехов состоит лишь в том, что первая премия рассчитывается не как произведение оклада на коэффициент результативности, а как полупроизведение этого оклада.

Представим расчет заработной платы через показатели КРІ за 3-й месяц для каждого коммерческого отдела и производственных подразделений ООО «Завод точного литья». Покажем, насколько их

применение мотивирует сотрудников и выгодно предприятию с точки зрения роста продаж.

В таблице 15 представлен расчет индекса КРІ и коэффициента результативности по работе специалиста коммерческого отдела при перевыполнении плана.

Таблица 15 - Расчет индекса КРІ и коэффициента результативности по работе специалиста коммерческого отдела при перевыполнении плана

КРІ	Вес показателя	Факт	Цель	Индекс КРІ (коэффициент результативности)
План договоров на поставку продукции при оплате в рассрочку, шт.	0,33	9	7	0,42
План договоров на условиях постоплаты, шт.	0,22	7	7	0,22
План договоров на условиях предоплаты, шт.	0,12	6	5	0,14
План по заключению договоров на обслуживание и ремонт, шт.	0,15	3	4	0,11
Оценка удовлетворенности заказчика, балл	0,09	5	5	0,09
Количество повторных обращений от заказчиков, ед.	0,09	2	1	0,18
Итого	1	32	29	1,17

Как видно из таблицы 15, по объему заключенных договоров на поставку продукции при оплате в рассрочку он перевыполнил план с 7 до 9 договоров, по объему договоров на условиях постоплаты – выполнил план, по объему договоров на условиях предоплаты – перевыполнил план (заключил 6 договоров вместо 5-и), а по заключению договоров на обслуживание и ремонт - несколько недовыполнил план (заключил 3 договора вместо 4-х). Оценка удовлетворенности клиентов для него составила 5. Итоговый индекс КРІ (коэффициент результативности) составил 1,17. Это означает, что в текущем месяце он принес дополнительную выручку ООО «Завод точного литья» в размере 17%.

Расчет заработной платы специалиста коммерческого отдела при перевыполнении им плана продаж на 17% представлен в таблице 16.

Таблица 16 - Расчет заработной платы специалиста коммерческого отдела при перевыполнении им плана продаж на 17%

Показатели	Значение
Оклад, руб.	30 000
Премия за полное или частичное выполнение плана, руб.	35 123,57
Премия за 1%, руб.	117,08
Процент перевыполнения, %	17,08
Премия за процентное перевыполнение плана, руб.	1 999,53
Итого заработная плата в 3 месяц, руб., с КРІ	67 123,11
Заработная плата в 1 месяц, руб., с КРІ	60 000
Коэффициент роста заработной платы, ед.	1,12
Доля премиальной части, %	55,31

Представим необходимые расчеты.

Премия за полное выполнение плана = $30\,000 * 1,17 = 35\,123,57,57$ руб.

Премия за 1% перевыполнения плана = $1,17 * 100 = 117,08$ руб.

Премия за 17%-ное перевыполнение плана = $117,08 * 17,08 = 1\,999,53$ руб.

Итого заработная плата в 3-м месяце с учетом КРІ для специалиста коммерческого отдела составит:

$30\,000 + 35\,123,57 + 1\,999,53 = 67\,123,11$ руб.

Коэффициент роста заработной платы в сравнении с 1-ым месяцем (при выполнении плана):

$67\,123,11 / 60\,000 = 1,12$

Получается, что заработная плата специалиста коммерческого отдела ООО «Завод точного литья» выросла на 12%, что является мотивирующим для него фактором. Но данный рост и выгоден предприятию, поскольку оно получило от специалиста дополнительно 17% выручки (рост выручки превзошел рост заработной платы на 5%).

При этом доля премиальной части специалиста составила 55,31%, что отражает результаты его труда и играет весомую мотивирующую роль.

Далее рассмотрим аналогично показатели заработной платы рабочего производственных цехов ООО «Завод точного литья», их мотивирующую роль.

В таблице 17 представлен расчет индекса КРІ и коэффициента результативности по работе рабочего при перевыполнении плана.

Таблица 17 - Расчет индекса КРІ и коэффициента результативности по работе рабочего при перевыполнении плана

КРІ	Вес показателя	Факт	Цель	Индекс КРІ
План производства рычагов, шт.	0,32	24	20	0,38
План производства редукторов, шт.	0,12	41	40	0,12
План производства колесных центров, шт.	0,11	12	10	0,13
План производства СЧ20, шт.	0,22	9	10	0,20
Оценка удовлетворенности заказчика, балл	0,09	5	5	0,09
Количество повторных обращений от заказчиков, ед.	0,14	7	5	0,20
Итого	1	98	90	1,12

Как видно из таблицы 17, итоговый индекс КРІ или коэффициент результативности рабочего составил 1,12, то есть перевыполнение плана составило 12%.

В таблице 18 представлен расчет заработной платы рабочего при перевыполнении им плана продаж на 12%.

Таблица 18 - Расчет заработной платы рабочего цеха при перевыполнении им плана производства на 12%.

Показатели	Значение
Оклад, руб.	30 000,00
Премия за полное выполнение плана, руб.	16 845,00
Премия за 1%, руб.	112,30
Процент перевыполнения, %	12,30
Премия за процентное перевыполнение плана, руб.	1 381,29
Итого заработная плата в 3 месяц, руб., с КРІ	48 226,29
Заработная плата в 1 месяц, руб., с КРІ	45 000,00
Коэффициент роста заработной платы, ед.	1,07
Доля премиальной части, %	37,79

Как видно из таблицы 18, поскольку план перевыполнен, то рабочий получит и премию за полное выполнение плана, и за его перевыполнение. Коэффициент роста заработной платы в сопоставлении с 1-ым месяцем выполнения плана составил 1,07, то есть 7% при росте выручки на 12%, что

обеспечивает дополнительную выгоду исследуемому предприятию. Доля премиальной части рабочего при этом возрастает до 37,79%.

Расчет общей экономической эффективности внедряемых КРІ для повышения эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Завод точного литья» представлен в таблице 19.

Таблица 19 - Сравнительный анализ оплаты труда при внедрении системы КРІ для повышения мотивации персонала ООО «Завод точного литья»

Показатели	При текущей системе оплаты труда	При новой системе оплаты труда	Коэффициент роста
Среднемесячная заработная плата специалиста коммерческого отдела	54,42	67,12	1,23
Среднемесячная заработная плата рабочего	42,22	48,23	1,14
Условная выручка специалиста коммерческого отдела, ед.	1	1,25	1,25
Условная выручка рабочего, ед.	1	1,20	1,20

При расчете экономической эффективности внедрения КРІ учитывались:

⊖ среднемесячные заработные платы специалиста и рабочего в 2021 г.,

⊖ условная выручка специалиста в 2021 г., выраженная в долях единиц, – 1,

Теперь, если сопоставить коэффициенты роста выручки и заработной платы для специалиста ООО «Завод точного литья» после и до внедрения новой системы оплаты труда, то они составят соответственно 1,25 и 1,23. Для рабочего цеха соответствующие показатели составили соответственно 1,20 и 1,15.

Таким образом, в результате внедрения новой системы мотивации труда заработные платы сотрудников вырастут, но выручка будет расти большими темпами, что обеспечит дополнительную выгоду ООО «Завод точного литья».

Выводы

Таким образом, для повышения уровня учетного обеспечения для анализа труда и его оплаты в ООО «Завод точного литья» в работе предлагается разработка специальных форм отчетности по оплате труда в разрезе подразделений, категорий персонала и видов оплаты, что позволит повысить информативность для проведения соответствующего анализа.

Для повышения качества трудовых ресурсов предлагается система оплаты труда с применением KPI для работников:

- производственных цехов;
- коммерческого отдела.

Предлагаемая к внедрению система оплаты труда с применением KPI для дополнительной мотивации персонала, который реально получает выручку от продаж или выполнения работ, является экономически эффективной. Теперь работнику, в отличие от прежней системы, при которой размер премии начислялся субъективно, будут понятны его премиальные факторы (KPI), которые будут мотивировать его к эффективному труду.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Оплата труда – это денежная компенсация, получаемая работником за свой труд, цена трудовых ресурсов, задействованных в процессе ведения хозяйственной деятельности. Ее можно определить также как часть затрат по выпуску и продаже продукции (товаров, работ, услуг).

Информационное обеспечение анализа труда среда и его оплаты в ООО «Завод точного литья» носит как внешний, так и внутренний характер, совокупность которых позволяет произвести комплексный анализ по выбранной теме, выявить проблемы и разработать практические рекомендации по их устранению.

Методические подходы к анализу труда и его оплаты позволяют проводить исследование в динамике оплаты труда по видам, структурным подразделениям и категориям персонала.

В результате проведения анализа основных экономических показателей в ООО «Завод точного литья» за 2019-2021 гг. было выявлено:

- коэффициенты ликвидности имеют довольно низкие значения и свидетельствуют о незначительной платежеспособности предприятия;
- показатели рентабельности имеют достаточно стабильные значения.

Учетное обеспечение для анализа труда и его оплаты в ООО «Завод точного литья» – это первичные документы по учету данного участка расчетов, регистры аналитического учета по оплате труда. Информация для анализа оплаты труда собирается в документах «Анализ счета по субконто» за отчетный период, где в качестве субконто выступают подразделения, виды оплаты и категории персонала. Выборка документов для последующего анализа является достаточно трудоемкой, поскольку приходится рассматривать каждый отчет по субконто по всем 3-м параметрам.

Следовательно, в ООО «Завод точного литья» необходимо повысить уровень учетного обеспечения для проведения анализа труда и его оплаты. Для этого следует разработать специальные формы отчетности, которые позволяют по каждому подразделению и в целом по предприятию видеть

информацию в разрезе выплат и категорий персонала, что повысит качество информации для последующей ее обработки. Данные формы отчетности должны быть разработаны в системе «1С: бухгалтерия 8.3».

В исследуемой организации применяется повременно-премиальная система оплаты труда. На предприятии установлены оклады и премии в зависимости от должности работника. В свою очередь, премии работников фактически не связаны с результатами их деятельности и исчисляются субъективно, порой по личным симпатиям руководства.

Следовательно, система оплаты труда в ООО «Завод точного литья» нуждается в совершенствовании – за счет вклада каждого работника, участвующего в производственном и коммерческом процессе в размер его заработной платы. Такой учет возможен за счет применения ключевых показателей эффективности (KPI). Это показатели деятельности предприятия, являющиеся инструментом измерения, степени выполнения поставленных целей предприятия и мотивации наемного персонала.

Применение KPI для повышения мотивации предполагается применить к коммерческому отделу и производственным подразделениям ООО «Завод точного литья». Именно от данных служб зависят конечные финансовые результаты деятельности предприятия. Применение системы KPI является резервом повышения качества использования трудовых ресурсов.

Система KPI предполагает расчет индекса KPI, учитывающего его вес (долю), планируемое и фактическое исполнение цели. От коэффициента результативности (сводного показателя KPI) исчисляется размер премии, а также дополнительной премии (бонуса) за каждый процент выполнения плана производства или заключенных договоров в зависимости от производственного подразделения.

В результате расчета заработной платы работников было показано, что если конкретный работник перевыполнил план, то его заработная плата

становится выше, но ниже, чем темп роста выручки, что обеспечивает выгоду данной системы и для предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г.: [принят Государственной Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г.] – Текст: электронный – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения – 19.12.2022 г.)

2. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты: Постановление Госкомстата РФ от № 1 от 5 января 2004 г. – Текст: электронный – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/ (дата обращения – 19.12.2022 г.)

3. Бабынина, Л. С. Эмпирический анализ развития моделей оплаты труда в зарубежных странах — Текст: электронный. — // Вестник Омского университета. Серия. «Экономика». - 2012. - №4. - С. 109-114. [сайт]. – URL:https://www.onacademic.com/detail/journal_1000037305765510_4e0c.html (дата обращения - 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

4. Белкин, В. Мотивы и стимулы труда / В. Белкин, Н. Белкина — Текст: электронный — // Социальная защита. - 2010. - № 7. - С. 43-48. [сайт]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivy-i-stimuly-truda> (дата обращения - 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

5. Веснин, В. Р. Корпоративное управление/ В. Р. Веснин, В. В. Кафидов. // М.: ИНФРА-М, 2018. — 272 с. + Доп. материалы - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-104490-2. — Режим доступа: для авторизир. Пользователей. [сайт]. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/958374> (дата обращения - 19.12.2022)

6. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б. М. Генкин. // М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 416 с. - ISBN 978-5-91768-499-4. [сайт]. – URL:

<https://znanium.com/catalog/product/1039298> (дата обращения - 19.12.2022) —
Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

7. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2019. – 352 с. - ISBN: 978-5-91768-521-2. — Текст: непосредственный.

8. Губанов, С. А. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки) / С. А. Губанов — Текст: электронный // Экономист. – 2017. - №3 – С.43-59. [сайт]. – URL: <https://www.mark5.ru/46/14564/index1.11.html> (дата обращения - 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

9. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. П. Егоршин — Текст: электронный // М.: Инфра-М, 2018. - 122 с. [сайт]. – URL: <https://s.11klasov.ru/12398-motivacija-trudovoj-deyatelnosti-egorshin-ap.html> (дата обращения - 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

10. Каганова, И. Документы по учету труда и заработной платы / И. Каганова — Текст: электронный // Финансовая газета. Региональный выпуск. – 2017. - № 7. – С.4-9. [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/55098742/> (дата обращения – 19.12.2022)

11. Как выстроить систему мотивации персонала. – Текст: электронный // Клуб кадровиков ClubTK: [сайт]: - URL: <https://clubtk.ru.turbopages.org/turbo/s/clubtk.ru/kak-vystroit-sistemu-motivatsii-personala> (дата обращения - 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

12. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М. В. Ловчева. - Текст: электронный // М: ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — ISBN: 785-16-003544-4. (Высшее образование: Бакалавриат). [сайт]. – URL: <http://znanium.com/catalog/product/1013781> (дата обращения - 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

13. Контрактная система оплаты труда –Текст: электронный // Деловой информационный портал Webcentr.ru: [сайт]. – URL: <http://www.webcentr.ru/kontakts> (дата обращения – 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
14. КРІ. - Текст: электронный // Профессиональное сообщество «Маркетолог» [сайт]: - URL: <https://marketolog-ru.turbopages.org/s/marketolog.ru/kpi-> / (дата обращения – 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
15. КРІ – рука на пульсе. - Текст: электронный // Электронный журнал «Бизнесревью» [сайт]: - URL: https://abreview.ru/ab/success/management_kpi_ruka_na_pulse/ (дата обращения – 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
16. Оганесян, А. С. Оплата труда работников предприятий – Текст: электронный // Статья А. С. Оганесян, И.А. Оганесян [сайт]. – URL: <http://www.mevriz.ru/articles/2013/1/992.html> (дата обращения - 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
17. Ольшевский, В. А. Определение понятия «труд» и развитие вовлеченности работников / В. А. Ольшевский. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 24 (262). — С. 359-360. — URL: <https://moluch.ru/archive/262/60643/> (дата обращения - 19.12.2022).
18. Парушина, Н. В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации: / Н. В. Парушина, Н. А. Лытнева. – Текст: электронный // Аудитор. – 2017. - № 9. – С.17-27. [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/57858747/> (дата обращения – 20.04.2021) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
19. Расчет КРІ в Excel – таблицы и формулы. – Текст: электронный // Генеральный директор [сайт]: - URL: https://www.gd.ru/articles/10795-raschet-kpi-v-excel-tablitsy-i-formuly?from=PW_Timer_desktop (дата обращения – 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

20. Рофе, А. И. Экономика труда / А. И. Роэф. – М.: КноРус, 2018. – 260 с. - ISBN: 978-5-406-06005-6. — Текст: непосредственный.
21. Слезингер, Б. М. Труд в условиях рыночной экономики / Б. М. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 272 с. - ISBN: 586-2-252-444. — Текст: непосредственный
22. Топ-10 нарушений трудового законодательства. – Текст: электронный // Издательство «Бизнес-арсенал» [сайт]: - URL: <https://delo-press.ru/journals/law/trudovoe-zakonodatelstvo/38867-top-10-narusheniy-trudovogo-zakonodatelstva/> (дата обращения – 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
23. Шевчук, А. Бонусная система оплаты труда — метод мотивации работников или способ сэкономить на их зарплате? / А. Шевчук — Текст: электронный // Научная статья : [сайт]. – URL: <https://hr-portal.ru/article/bonusnaya-sistema-oplaty-truda-metod-motivacii-rabotnikov-ili-sposob-sekonomit-na-ih> (дата обращения - 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
24. Шевчук, А. Виды и формы оплаты труда: / А. Шевчук – Текст: электронный // Научная статья: [сайт]. – URL: <http://www.econmotion.ru/nomecs-147-5.html> (дата обращения - 19.12.2022) — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
25. Шлендер, П. Э. Аудит и контроллинг персонала организации: /П. Э. Шлендер. – М.: Вузовский учебник, 2017. – 262 с. - ISBN: 978-5-9558-0111-7. — Текст: непосредственный.

Бухгалтерский баланс				
на 31 декабря 2020 г.				
				Коды
Форма по ОКУД				0710001
Дата (число, месяц, год)				31 12 2020
Организация	ООО "Завот точного литья"			по ОКПО
Идентификационный номер налогоплательщика				ИНН
Вид экономической деятельности				по ОКВЭД
Организационно-правовая форма / форма собственности	ООО/частная			по ОКОПФ/ОКФС
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)				по ОКЕИ
Местонахождение (адрес)				
Пояснения ¹	Наименование показателя ²	На 31 декабря 2020 г. ³	На 31 декабря 2019 г. ⁴	На 31 декабря 2018 г. ⁵
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы			
	разработок			
	Основные средства	45 895	55 468	67 245
	Доходные вложения в материальные ценности			
	Финансовые вложения			
	Отложенные налоговые активы			
	Прочие внеоборотные активы			
	Итого по разделу I	45 895	55 468	67 245
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	379 836	352 454	358 684
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям			
	Дебиторская задолженность	146 929	112 688	114 014
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	2 332		
	Денежные средства и денежные эквиваленты	35 348	68 721	44 446
	Прочие оборотные активы	1 879	1 618	5 237
	Итого по разделу II	566 324	535 482	522 381
	БАЛАНС	612 219	590 950	589 626

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	На 31 декабря			На 31 декабря			На 31 декабря		
		20	20	г. ³	20	19	г. ⁴	20	18	г. ⁵
	ПАССИВ									
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶									
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)		7 947			7 947			7 947	
	Собственные акции, выкупленные у акционеров		(⁷)			(⁷)			(⁷)	
	Переоценка внеоборотных активов									
	Добавочный капитал (без переоценки)									
	Резервный капитал									
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)		48 059			27 228			23 447	
	Итого по разделу III		56 006			35 175			31 394	
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА									
	Заемные средства		69 950			47 243			37 700	
	Отложенные налоговые обязательства									
	Оценочные обязательства									
	Прочие обязательства									
	Итого по разделу IV		69 950			47 243			37 700	
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА									
	Заемные средства		151 015			140 328			153 111	
	Кредиторская задолженность		335 249			368 204			367 421	
	Доходы будущих периодов									
	Оценочные обязательства									
	Прочие обязательства									
	Итого по разделу V		486 264			508 532			520 533	
	БАЛАНС		612 219			590 950			589 626	

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

Бухгалтерский баланс					Коды					
на 31 декабря 2021 г.					0710001					
Форма по ОКУД					31	12	2021			
Дата (число, месяц, год)										
Организация ООО "Завод точного литья" по ОКПО										
Идентификационный номер налогоплательщика ИНН										
Вид экономической деятельности по ОКВЭД										
Организационно-правовая форма / форма собственности ООО/частная по ОКОПФ/ОКФС										
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) по ОКЕИ										
Местонахождение (адрес)										
Пояснения ¹	Наименование показателя ²	На 31 декабря 2021 г. ³			На 31 декабря 2020 г. ⁴			На 31 декабря 2019 г. ⁵		
	АКТИВ									
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ									
	Нематериальные активы									
	разработок									
	Основные средства	66 865			45 895			55 468		
	Доходные вложения в материальные ценности									
	Финансовые вложения									
	Отложенные налоговые активы									
	Прочие внеоборотные активы									
	Итого по разделу I	66 865			45 895			55 468		
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ									
	Запасы	438 129			379 836			352 454		
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	9 289								
	Дебиторская задолженность	121 661			146 929			112 688		
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	2 364			2 332					
	Денежные средства и денежные эквиваленты	51 408			35 348			68 721		
	Прочие оборотные активы	1 937			1 879			1 618		
	Итого по разделу II	624 788			566 324			535 482		
	БАЛАНС	691 653			612 219			590 950		

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ А

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	На 31 декабря			На 31 декабря			На 31 декабря		
		20	21	г. ³	20	20	г. ⁴	20	19	г. ⁵
	ПАССИВ									
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶									
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)			7 947			7 947			7 947
	Собственные акции, выкупленные у акционеров			(⁷)			(⁷)			(⁷)
	Переоценка внеоборотных активов									
	Добавочный капитал (без переоценки)									
	Резервный капитал									
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)			60 013			48 059			27 228
	Итого по разделу III			67 960			56 006			35 175
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА									
	Заемные средства			79 053			69 950			47 243
	Отложенные налоговые обязательства									
	Оценочные обязательства									
	Прочие обязательства			3 031						
	Итого по разделу IV			82 084			69 950			47 243
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА									
	Заемные средства			128 171			151 015			140 328
	Кредиторская задолженность			413 439			335 249			368 204
	Доходы будущих периодов									
	Оценочные обязательства									
	Прочие обязательства									
	Итого по разделу V			541 610			486 264			508 532
	БАЛАНС			691 653			612 219			590 950

Руководитель

(подпись)

(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)

(расшифровка подписи)

« 30 » марта 20 22 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Отчет о финансовых результатах			
за		20 20 г.	
Форма по ОКУД		Коды	
Дата (число, месяц, год)		0710001	
31		12 2020	
Организация	ООО "Завод точного литья"	по ОКПО	
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	
Вид экономической деятельности		по ОКВЭД	
Организационно-правовая форма / форма собственности	ООО/частная	по ОКОПФ/ОКФС	
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)		по ОКЕИ	
Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За 20 20 г. ³	За 20 19 г. ⁴
	Выручка ⁵	3 057 673	2 527 889
	Себестоимость продаж	2 774 978	2 244 683
	Валовая прибыль (убыток)	282 695	283 207
	Коммерческие расходы	45 562	50 074
	Управленческие расходы	94 180	88 798
	Прибыль (убыток) от продаж	142 953	144 335
	Доходы от участия в других организациях		
	Проценты к получению	1 325	203
	Проценты к уплате	67 898	70 023
	Прочие доходы	97 304	103 243
	Прочие расходы	10 962	18 447
	Прибыль (убыток) до налогообложения	162 722	159 310
	Текущий налог на прибыль	32 544	31 862
	в т. ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	1 234	223
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2 123	442
	Изменение отложенных налоговых активов	904	2 129
	Прочее		
	Чистая прибыль (убыток)	130 178	127 448

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Отчет о финансовых результатах									
за					20 21 г.				
					Коды				
					0710001				
					31 12 2021				
Организация ООО "Завод точного литья" по ОКПО									
Идентификационный номер налогоплательщика					ИНН				
Вид экономической деятельности					по ОКВЭД				
Организационно-правовая форма / форма собственности ООО/частная					по ОКОПФ/ОКФС				
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.)					по ОКЕИ				
Пояснения ¹	Наименование показателя ²	За			За				
		20	21	г. ³	20	20	г. ⁴		
	Выручка ⁵	3	174	317	3	057	673		
	Себестоимость продаж	2	819	757	2	774	978		
	Валовая прибыль (убыток)		354	560		282	695		
	Коммерческие расходы		52	246		45	562		
	Управленческие расходы		126	101		94	180		
	Прибыль (убыток) от продаж		176	213		142	953		
	Доходы от участия в других организациях								
	Проценты к получению		220			1	325		
	Проценты к уплате		85	304		67	898		
	Прочие доходы		125	275		97	304		
	Прочие расходы		14	825		10	962		
	Прибыль (убыток) до налогообложения		201	580		162	722		
	Текущий налог на прибыль		40	316		32	544		
	в т. ч. постоянные налоговые обязательства (активы)		1	022		1	234		
	Изменение отложенных налоговых обязательств		1	923		2	123		
	Изменение отложенных налоговых активов		807			904			
	Прочее								
	Чистая прибыль (убыток)		161	264		130	178		

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Анализ счета 70 по субконто

Организация: ООО «Завод точного литья»

Период: 2021 г.

Виды субконто: подразделения (ремонтный цех)

Выводимые данные: сумма (рубли)

Отбор: рабочие

Субконто	Сальдо на начало периода		Обороты за период		Сальдо на конец периода	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
Оклад		1,10	6 701 250,23	6 701 250,23		1,10
Премии		2,12	858 180,17	858 180,17		2,12
Прочие выплаты		0,23	1 560 400,15	1 560 400,15		0,23
Итого		3,45	9 119 830,55	9 119 830,55		3,45

Организация: ООО «Завод точного литья»

Период: 2021 г.

Виды субконто: подразделения (ремонтный цех)

Выводимые данные: сумма (рубли)

Отбор: руководители

Субконто	Сальдо на начало периода		Обороты за период		Сальдо на конец периода	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
Оклад		25,10	534 810,11	534 810,11		25,10
Премии		45,13	175 640,21	175 640,21		45,13
Прочие выплаты		13,12	179 130,18	179 130,18		13,12
Итого		83,35	889 580,50	889 580,50		83,35

Организация: ООО «Завод точного литья»

Период: 2021 г.

Виды субконто: подразделения (ремонтный цех)

Выводимые данные: сумма (рубли)

Отбор: младший обслуживающий персонал

Субконто	Сальдо на начало периода		Обороты за период		Сальдо на конец периода	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
Оклад		7,15	994 510,03	994 510,03		7,15
Премии		0,23	110 930,09	110 930,09		0,23
Прочие выплаты		1,15	104 280,06	104 280,06		1,15
Итого		8,53	1 209 720,18	1 209 720,18		8,53