

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет – ИСГТ

Направление (специальность) – Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра – Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Особенности учета заработной платы на примере УФПС «Почта России»
УДК <u>657.471.12:331.21</u>

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2А1	Турчина А.Ф.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Кац В.М.	Кандидат физико- математических наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
экономики	Барышева Г.А.	Доктор экономических наук		

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата-та	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
Р15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Факультет – ИСГТ

Направление (специальность) – Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра – Экономики

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Г.А. Барышева

« ____ » _____ г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б2А1	Турчина Алена Федоровна

Тема работы:

Особенности учета заработной платы на примере УФПС «Почта России»

Утверждена приказом директора (дата, номер) 28.02.2017г. 1367/с

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	учебная и научная литература по теме, Особенности учета заработной платы на примере УФПС «Почта России», г. Томск Томский почтамт-ОСП УФПС Томской области филиал-ФГУП «Почта России»
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной</i>	Цель работы состоит в анализе и разработке рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ФГУП "Почта России". Постановка данной цели обусловила необходимость решения следующих задач:

работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).	• рассмотреть теоретические основы учета труда и заработной платы на предприятии; • провести исследование системы учета труда и заработной платы в ФГУП "Почта России"; • разработать мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда персонала ФГУП "Почта России" и оценить их. Предмет исследования – система оплаты труда персонала предприятия. Объектом исследования является Управление федеральной почтовой связи Томской области – филиал ФГУП "Почта России" (УФПС Томской области). Теоретической основой исследования являются научные труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные организации и оплате труда персонала, управлению персоналом предприятия, кадровому менеджменту, исследованию современных методов оценки эффективности персонала. Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что использование практических рекомендаций позволит УФПС Томской области более целенаправленно и эффективно осуществлять формирование оплаты труда персонала и на этой основе повысить эффективность деятельности предприятия.
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Таблицы, рисунки.
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант
Корпоративная социальная ответственность	Феденкова А.С.
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному	02.02.2017г.

графику	
---------	--

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Кац Вадим Маркович	Кандидат физико-математических наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-ЗБ2А1	Турчина Алена Федоровна		

Реферат

Выпускная квалификационная работа:
118 с, 2 рис., 15 табл., 66 источника, 2 прил.

Ключевые слова:

Заработная плата (оплата труда работника), Бухгалтерский учет, бухгалтер, счета, корпоративная социальная ответственность, УФПС, ФГУП "Почта России", НДС/Л, КРІ.

Объектом исследования является:

Управление федеральной почтовой связи Томской области – филиал ФГУП "Почта России" (УФПС Томской области).

Цель работы - Цель работы состоит в анализе и разработке рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда (на примере ФГУП "Почта России").

В процессе исследования проводились:

в работе предлагается совершенствование системы управления персоналом на основе КРІ, которое позволит не только эффективно управлять персоналом УФПС Томской области, но и добиваться других важных целей – повышать лояльность клиентов, обеспечивать обучение и развитие персонала. При проведении обработки статистических и аналитических материалов применялись пакеты прикладных программ Word и Excel.

В результате исследования:

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что использование практических рекомендаций позволит УФПС Томской области более целенаправленно и эффективно осуществлять формирование оплаты труда персонала и на этой основе повысить эффективность деятельности предприятия.

Область применения:

Особенности учета заработной платы на примере УФПС «Почта России»

Экономическая эффективность / значимость работы:

Таким образом, значение ключевых показателей эффективности заключается в том, что они выступают в роли оценки труда и одновременно являются стимулом к продуктивной и качественной работе. Грамотное использование разработанных КРІ для УФПС Томской области может служить хорошим мотиватором как для коллектива, так и для отдельно взятого человека.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Стимулирующая доплата к окладу - денежная доплата, устанавливаемая работнику УФПС Томской области в зависимости от сложности и условий выполняемой работы.

"Заработная плата (оплата труда работника) - Официальное определение заработной платы дается в ст. 129 ТК РФ: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие "

Оплата труда - это вознаграждение за труд, которое определяется уровнем квалификации работника, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой работы, а также компенсационными и прочими стимулирующими выплатами.

Производительность труда - основной показателей работы любого предприятия, она характеризует эффективность деятельности работников в сфере производства товаров и услуг, а также показывает изготовленное одним рабочим количество продукции или количество времени, затраченное на производство единицы продукции.

система KPI - является измерителем достижения той или иной целей.

Система грейдов - это шкала уровней должностей, принятых в организации.

Мотивация труда - не только важная функция управления персоналом, которая должна успешно выполняться в условиях любого предприятия, но и неотъемлемая составляющая любого экономически рентабельного предприятия

ФГУП "Почта России" - российская государственная компания, назначенный оператор почтовой связи.

Используемые обозначения и сокращения:

ФГУП - федеральное государственное унитарное предприятие.

УФПС - Управлением федеральной почтовой связи.

ТК РФ - трудовой кодекс Российской Федерации.

КРІ - ключевые показатели эффективности.

ОПС - отделение почтовой связи.

Д - доход.

НБ - налоговая база.

МРОТ - минимальный размер оплаты труда.

ФОТ - фонд оплаты труда.

КСО - корпоративная социальная ответственность.

МП - материальная помощь.

МСЦ - магистральные сортировочные центры.

АУП - аппарат управления предприятием.

ГЦМПП - главный центр магистральных перевозок почты.

EMS - служба доставки экспресс отправлений.

Оглавление

Введение	11
1 Теоретические аспекты учета труда и заработной платы на предприятии	14
1.1 Сущность заработной платы и принципы ее формирования	14
1.2 Формы и системы оплаты труда	19
1.3 Нормативно-правовое регулирование учета оплаты труда в РФ	32
2 Исследование системы учета труда и заработной платы в ФГУП "Почта России"	40
2.1 Общая характеристика ФГУП "Почта России"	40
2.2 Бухгалтерский учета расчетов с персоналом по оплате труда в ФГУП "Почта России"	46
2.3 Анализ оплаты труда в ФГУП "Почта России"	56
3 Совершенствование системы учета труда и заработной платы в ФГУП "Почта России"	67
3.1 Аудит системы оплаты труда в ФГУП "Почта России"	67
3.2 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда в ФГУП "Почта России"	73
3.3 Расчет эффективности предложенных рекомендаций	79
4 Социальная ответственность	84
Заключение	97
Список используемых источников	103
Приложение А Структура управления ФГУП "Почта России"	110
Приложение Б Должностная инструкция Оператора связи 1 класса отделения почтовой связи ФГУП "Почта России"	112

Введение

Оплата труда считается одним из ключевых аспектов жизни страны. Уровень заработной платы говорит о благосостоянии государства, именно уровень зарплаты формирует спрос на рынке товаров и услуг, от этого зависит, что сможет себе позволить гражданин, какого качества товар он сможет приобрести и в каком количестве. В зависимости от изменений в экономическом и социальном состоянии государства, меняется и политика оплаты труда. С 1992 года, после отмены общей индексации заработной платы, полномочия государства в области формирования зарплаты перешли в полномочия самих предприятий, за исключением бюджетных организаций. Работодатели теперь могли устанавливать формы и размеры оплаты труда, материально стимулировать своих подчиненных¹.

Заработная плата для работника является денежным выражением результата его труда, который обладает свойством повышать мотивацию работника и придавать объективную ценность его деятельности². Нисколько не преуменьшая значимость трудового процесса как такового для каждого работающего человека, будет справедливо отметить, что основной смысл его трудовой деятельности придает денежное вознаграждение за труд.

Основной задачей правильной организации системы оплаты труда является результативность деятельности сотрудников предприятия, которые готовы приложить определенную долю своих усилий и стараний в определенную работу на основе выработанной политики предприятием. В связи с этим в процессе оценки эффективности системы оплаты необходимо

¹ Филимонова Е.Д., Лопастейская Л.Г. Бухгалтерский учет и аудит расчетов по оплате труда // Инновации, технологии, наука: сборник статей международной научно-практической конференции. - 2017. - С. 277-279.

² Долженко Р.А. Оплата труда сотрудников организации, занятых продажами продуктов и услуг // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2015. - №9. - С. 11-20.

разрабатывать такую систему стимулирования труда, которая удовлетворит цели, как работников, так и организации³.

Всё вышеизложенное и обуславливает актуальность данного исследования.

Цель работы состоит в анализе и разработке рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ФГУП "Почта России".

Постановка данной цели обусловила необходимость решения следующих задач:

- рассмотреть теоретические основы учета труда и заработной платы на предприятии;
- провести исследование системы учета труда и заработной платы в ФГУП "Почта России";
- разработать мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда персонала ФГУП "Почта России" и оценить их.

Предмет исследования – система оплаты труда персонала предприятия.

Объектом исследования является Управление федеральной почтовой связи Томской области – филиал ФГУП "Почта России" (УФПС Томской области).

Теоретической основой исследования являются научные труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные организации и оплате труда персонала, управлению персоналом предприятия, кадровому менеджменту, исследованию современных методов оценки эффективности персонала.

В настоящее время вопросы оценки и стимулирования персонала представляет собой активно развивающийся научный блок, привлекающий внимание большого количества ученых, таких как Алавердов А.Р., Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов и др.

³ Денисова А. Антикризисная настройка системы оплаты труда // Менеджмент сегодня. - 2015. - №4. - С. 82-85.

Решение поставленных в работе задач осуществлялось с применением методов сравнения и обобщения, анализа и синтеза. При проведении обработки статистических и аналитических материалов применялись пакеты прикладных программ Word и Excel.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что использование практических рекомендаций позволит УФПС Томской области более целенаправленно и эффективно осуществлять формирование оплаты труда персонала и на этой основе повысить эффективность деятельности предприятия.

1 Теоретические аспекты учета труда и заработной платы на предприятии

1.1 Сущность заработной платы и принципы ее формирования

В современной рыночной экономике сохраняется актуальность вопроса оплаты труда персонала. В любой организации, привлекающей наемный труд, персоналу выплачивается заработная плата, которая имеет экономическое и социальное значение. С одной стороны она стимулирует развитие производства, повышение эффективности, с другой – является основным фактором благосостояния людей.

Каждый работодатель заинтересован в том, чтобы:

- его деятельность была эффективной и конкурентной;
- его финансовое положение характеризовалось как устойчивое, дающее возможность для развития деятельности и привлечения инвестиций;
- условия труда и платы за него были привлекательны для квалифицированных кадров.

Первые 2 пункта из этого перечня в немалой степени зависят от последнего: наличия стабильного, оптимально укомплектованного, сплоченного коллектива квалифицированных кадров. Такой коллектив должен быть заинтересован в высоких показателях результатов общей работы. А это, в свою очередь, достигается тем, что каждый из работников:

- занят привлекательной для него деятельностью;
- заинтересован в качестве собственного труда;
- удовлетворен оплатой своего труда;
- готов к эффективному взаимодействию с другими членами коллектива;
- имеет перспективы профессионального роста.

Соответственно, главная задача управления персоналом - создание такого трудового коллектива. И ключевая роль в привлечении и удержании персонала отводится имеющейся у работодателя системе оплаты труда.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от неё в значительной мере зависит эффективность его работы, т.к. заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы⁴.

Официальное определение заработной платы дается в ст. 129 ТК РФ: "Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие"⁵.

Многие авторы дают различные определения понятия "заработная плата". Так, например, С.А. Шапиро характеризует ее как компенсацию трудового вклада работников в деятельность фирмы⁶.

Кибанов А.Я. дает следующее определение заработной платы – это цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи⁷.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждого коллектива. Трудящийся и его семья удовлетворяют свои потребности в пропитании, одежде, жилье и т.д. полностью за счет заработной платы⁸.

Сам термин "заработная плата" представляет собой денежное вознаграждение за труд. Ее становление происходило параллельно с развитием человеческого общества, а именно, на этапе развития товарного производства при возникновении промышленного капитала, то есть когда в

⁴ Кузнецова Я.В. Совершенствование организации оплаты труда работников предприятия // Молодой ученый. - 2014. - №1. - С. 369-374.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru>

⁶ Шапиро С.А. Мотивация. – М.: ГроссМедиа, 2008. – 150 с.

⁷ Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: ИНФРА - М, 2010. – 524 с.

⁸ Федорова М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. - 2011. - №7. Т.1. - С. 119-121.

обществе появились люди, работающие по найму, с одной стороны, и "бизнесмены" - с другой⁹.

Оплата труда - это вознаграждение за труд, которое определяется уровнем квалификации работника, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой работы, а также компенсационными и прочими стимулирующими выплатами. Вклад каждого работника с учетом его потенциала и возможностей, реализуемых в процессе трудовой деятельности, способствует повышению производительности труда. Поэтому для эффективной деятельности любого предприятия и общества в целом необходимо постоянное изучение системы оценки оплаты труда¹⁰.

Итак, можно сказать, что заработная плата это своего рода стоимость рабочей силы (усилий), направленная на удовлетворение базовых потребностей работника и восстановление сил. Таким образом, определена ее воспроизводящая функция. Кроме нее заработная плата выполняет стимулирующую функцию, суть которой состоит в формировании заинтересованности сотрудников в качественном выполнении работы.

Размер оплаты труда определяется не только квалификацией работника и количеством отработанного времени, но и сложностью, качеством и условиями труда, а также наличием доплат и надбавок компенсационного характера. Многие работодатели повышают оплату труда работников за счет стимулирующих выплат (премий).

Основные нормы и понятия, связанные с оплатой труда, установлены гл. 21 ТК РФ. Ст. 153-158 ТК РФ охватывают все вопросы, касающиеся порядка, места и сроков выплаты заработной платы, применения всех доступных систем оплаты труда, а также принципов начисления зарплаты работникам, трудящимся в особых условиях - сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни, при освоении новых производств и т. д.

⁹ Бергер Д., Бергер Л. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. - 768 с.

¹⁰ Бурундуков С.В. Оплата труда на предприятии // Главбух. - 2012. - № 24. - С. 62-70.

Государство осуществляет надзор и контроль за своевременностью и объемом начисления зарплаты работникам, закрепляя на законодательном уровне требования к оплате труда; все работодатели обязаны выполнять их¹¹.

Установленная работодателем система оплаты труда, зафиксированная в трудовом или коллективном договоре, не должна ухудшать положение работника по сравнению с нормами, определенными ТК РФ и иными законодательными актами, содержащими нормы трудового права¹².

Организация заработной платы строится на основе следующих принципов:

- самостоятельность хозяйствующих субъектов в организации оплаты труда, в установлении форм, систем и размера оплаты труда работника;
- государственное регулирование оплаты труда;
- дифференциация заработной платы в зависимости от условий труда, количества и качества затраченного труда;
- материальная заинтересованность работников в высоких конечных результатах труда, в признании рынком продукта труда в качестве товара;
- опережение темпов роста производительности труда над ростом заработной платы;
- согласование общих условий оплаты труда с профсоюзными органами.

Оплата труда всегда являлась главным стимулом для повышения производительности труда любого работника, при этом, не забывая, о качестве выполняемых работ и повышения профобразования. Поэтому всегда необходимо уделять особое внимание влиянию заработной платы на производительность труда.

¹¹ Свиридова А.А. Соблюдение норм трудового законодательства // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - №2. - С. 22-24.

¹² Леонтьева М.Ф. Регулирование оплаты труда в РФ // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2014. - №5. - С. 42-45.

Производительность труда - основной показателей работы любого предприятия, она характеризует эффективность деятельности работников в сфере производства товаров и услуг, а также показывает изготовленное одним рабочим количество продукции или количество времени, затраченное на производство единицы продукции. В приложении А приведены некоторые факторы, оказывающие воздействие на уровень и рост производительности труда, и оценку их воздействия¹³.

В настоящий момент в большинстве компаний особое внимание уделяется повышению производительности труда и поэтому остро стоит вопрос о влиянии программ поощрений на эффективность их деятельности. Удачный выбор соответствующей системы поощрений оказывает положительное влияние на эффективность. Многие эксперты утверждают, что значительное влияние на производительность работников, оказывают индивидуальные системы поощрения¹⁴.

Для безошибочного расчета заработной платы, в организации необходимо вести учет личного состава и табель рабочего времени, это позволит сделать расчеты более обоснованными. Данным вопросом обычно занимается отдел кадров. При принятии на работу нового сотрудника ему присваивается табельный номер, который в дальнейшем используется как шифр в аналитическом учете во всех расчетных документах с работниками организации.

Для учета рабочего времени принято использовать табель учета рабочего времени. В организации их может быть несколько, всё зависит от обширности структуры предприятия, табель открывается для каждого подразделения отдельно - если предприятие крупное, либо открывается один табель, единый на всю организацию - если организация не большая.

¹³ Баташева М. А. Заработная плата, её функции и роль в повышении производительности труда // Молодой ученый. - 2015. - №10. - С. 519-522.

¹⁴ Колесова О. Формирование системы оплаты труда на современном предприятии // Мотивация и оплата труда. - 2014. - №2. - С. 29-32.

В конце месяца предприятие формирует расчетные листки на которых указаны: начисленная сумма, удержание, сумма к выдаче. На основании данных листков формируется ведомость для выдачи заработной платы¹⁵.

К опорным задачам учета расходов на оплату труда можно отнести:

- регистрация структуры и состава работников организации, времени которое они отработали и объем работ выполненный ими;
- безошибочный подсчет заработной платы с учетом вычетов из нее;
- учет расчетов с сотрудниками, бюджетом, органами СС, ФОМС и ПФ РФ;
- наблюдение и регулирование оплаты труда, рациональность использование трудовых ресурсов;
- своевременное и достоверное отнесения на счета бухгалтерского учета заработной платы работников и отчисления в социальные организации.

1.2 Формы и системы оплаты труда

Согласно ст. 129 ТК РФ зарплата может представлять собой величину, составленную из 3 частей:

- собственно зарплаты или платы за непосредственно выполняемую работу;
- выплат компенсационного характера, учитывающих особые условия, в которых осуществляется труд;
- доплат стимулирующего назначения, целью которых является дополнительное поощрение за результаты работы и, соответственно, повышение заинтересованности в этих результатах.

¹⁵ Филимонова Е.Д., Лопастейская Л.Г. Бухгалтерский учет и аудит расчетов по оплате труда // Инновации, технологии, наука: сборник статей международной научно-практической конференции. - 2017. - С. 277-279.

Первые 2 части обязательны для установления и в существенной степени регламентированы ТК РФ:

- определены виды оплаты труда (ст. 129) и источники данных для тарификации работ по их сложности (ст. 143, 144);
- ограничены минимальная величина зарплаты (ст. 130, 133 и 133.1) и доля выплаты ее в натуральной форме (ст. 131);
- для госучреждений предусмотрена обязательность индексации зарплаты (ст. 134) и ограничен зависимостью от средней зарплаты по учреждению максимальный размер выплат его руководителям (ст. 145);
- оговорена обязательность повышенной оплаты труда, осуществляемый в особых условиях (ст. 146–149, 152–154).

В то же время введение стимулирующей части зарплаты не является обязательным. Поэтому каждый работодатель самостоятельно решает вопросы (ст. 129, 135 ТК РФ):

- о наличии этой части в составе зарплаты;
- о правилах начисления выплат стимулирующего характера.

Принятую структуру оплаты труда и разработанные правила стимулирования работодатель утверждает во внутренних нормативных документах. Таковыми документами могут быть:

- положение о системе оплаты труда, отдельным разделом включающее в себя правила стимулирования;
- коллективный договор, описывающий как систему оплаты труда, так и правила стимулирования;
- отдельные документы (положения), посвященные:
 - один - системе оплаты труда,
 - другой - применяемой системе стимулирования;
- трудовое соглашение, если необходимо отразить индивидуальные условия стимулирования для конкретного работника или если работодатель, являющийся микропредприятием, принял решение о

несоздании у себя внутренних нормативных актов, отражающих вопросы трудового права (ст. 309.2 ТК РФ).

Содержание самостоятельно разработанных работодателем внутренних нормативных актов, посвященных вопросам трудового права, в обязательном порядке:

- согласуется с представителями трудового коллектива (ст. 135 ТК РФ);
- доводится до сведения каждого из работников под подпись как составная часть условий трудового соглашения (ст. 57 ТК РФ).

Плата за собственно труд зависит от сложности выполняемой работы и может оцениваться одним из 2 способов (ст. 129 ТК РФ):

- исходя из стоимости единицы работы, выполняемой за определенную единицу времени (сдельная оплата труда или оплата по тарифу);
- исходя из объема должностных обязанностей, исполняемых в течение календарного месяца (повременная оплата труда или оплата от оклада).

Когда действующая у работодателя система оплаты труда предусматривает наличие системы регулярного стимулирования (премирования) работников, ее правомерно можно назвать:

- в первом случае - сдельно-премиальной;
- во втором - повременно-премиальной.

Зарплата при сдельно-премиальной оплате труда - это сумма начислений:

- оплаты самой выполненной работы, рассчитанной по утвержденным тарифам (расценкам);
- доплат, учитывающих особые условия, в которых осуществлялось выполнение работы;

- премиальных выплат, полагающихся работнику в случае создания тех условий, которые по действующим правилам премирования дают право на получение этих выплат.

Положения трудового права, разрешенные для самостоятельной разработки, работодателем закрепляются во внутренних нормативных документах (ст. 135 ТК РФ). Для установления системы оплаты труда и правил премирования работодатель может создать:

- единый документ, содержащий описание системы оплаты труда и правил премирования (положение об оплате труда или коллективный договор);
- отдельные документы (положения), посвятив один из них характеристике системы оплаты труда, а другой - правилам премирования;
- соответствующие пункты непосредственно в тексте трудового соглашения с работником, если для этого работника предусматриваются индивидуальные условия премирования или работодателем (имеющим такое право по ст. 309.2 ТК РФ) не принимаются внутренние нормативные акты о труде.

Если текст трудового соглашения не содержит подробного описания правил оплаты трудовых функций, осуществляемых работником (в т. ч. порядка премирования), то в нем надо сделать отсылку к соответствующему внутреннему нормативному документу, разработанному у работодателя.

Установление правил премирования требует определения:

- перечня видов начисляемых премий;
- периодичности их выплаты;
- круга тех лиц, которые могут претендовать на получение премии того или иного вида;
- показателей, выполнение которых делает начисление стимулирующей выплаты обязательным для работодателя;

- процедуры оценки права каждого работника на получение премиальных;
- системы, позволяющей оценить размер вознаграждения по каждому из видов премии и определить сумму, причитающуюся конкретному работнику;
- перечня оснований, в силу которых работника можно лишить премиальных или снизить сумму причитающегося ему вознаграждения;
- порядка установления величины снижения суммы премиальных;
- процедуры, дающей работнику возможность оспорить итоги распределения премиальных, в т. ч. лишение его премии или снижение суммы вознаграждения.

Сдельно-премиальная система оплаты труда имеет ряд разновидностей, учитывающих особенности процедуры поощрения работника:

- простая сдельно-премиальная, при которой премирование происходит путем выплаты дополнительного вознаграждения за перевыполнение норм труда и отсутствие брака в работе;
- сдельно-прогрессивная, предусматривающая установление повышенных расценок за работу, выполненную сверх установленных для нее норм;
- аккордно-премиальная, применяемая для оценки стоимости комплекса работ, выполненных в сжатые сроки, в основу которой закладывается калькуляция стоимости этих работ, учитывающая в т. ч. и сумму премиальных.

Характерными чертами премирования при такой системе оплаты труда являются:

- возможность ее применения только к лицам, чей труд оценивается по установленным расценкам (тарифам);

- соотнесение возможности получения вознаграждения исключительно с результатами работы конкретных работников, а не всего коллектива в целом;
- необязательность регулярности начисления премиальных при обязательности ежемесячного рассмотрения результатов работы;
- преобладание способа выражения размера вознаграждения в процентах от величины основной расценки на работу;
- необходимость применения к установленному в процентах от величины основной расценки вознаграждению районного коэффициента, если такой коэффициент действует в регионе работы.

Соответственно, установление правил премирования для сдельно-премиальной оплаты труда - это внесение в нормативный документ о премировании:

- описания разновидностей и особенностей процедуры применяемых поощрений;
- условий, при которых становится возможным начисление соответствующего вознаграждения;
- числовых показателей, необходимых для проведения расчета величины премиальных;
- конкретных алгоритмов вычисления величины стимулирующих доплат;
- условий, при которых работник, имеющий право на премию, может лишиться вознаграждения.

Т.о. одним из вариантов применяемой у работодателя системы оплаты труда может стать сдельно-премиальная. Используют такую систему только для работников, труд которых оценивается по сдельным расценкам. При этой системе возникновение возможности получения конкретным работником вознаграждения никак не связывается с результатами работы всего коллектива. Сдельно-премиальная система имеет несколько разновидностей,

различающихся способом оценки суммы начисляемого работнику вознаграждения. Все применяемые правила премирования закрепляются во внутреннем нормативном документе, разрабатываемом работодателем.

Плата за труд при повременно-премиальной системе оплаты труда - это зарплата, определяемая за календарный месяц как сумма:

- платы за работу, рассчитанной от установленного оклада за фактически отработанное в соответствующем месяце время;
- доплат за особые условия труда, имевшие место в расчетном периоде;
- премиальных, причитающихся работнику за расчетный месяц при наступлении тех условий, которые делают выплату премии того или иного вида обязательной.

Обязательными условиями применения повременно-премиальной системы является утверждение правил премирования и строгое их соблюдение. Установление таких правил предполагает включение в текст нормативного документа, посвященного им:

- описания видов и периодичности применяемых вознаграждений;
- перечня лиц, имеющих право на начисление им премиальных того или иного вида;
- списка показателей, при выполнении которых у работодателя появляется обязанность выплатить премию;
- описания процедуры рассмотрения права каждого из работников на получение соответствующего вознаграждения;
- описания системы оценки размера каждого вида премии и определения той суммы, которую надлежит начислить каждому конкретному работнику;
- списка оснований, служащих причиной для лишения работника премиальных или снижения размера премии, а также описания алгоритма определения величины этого снижения;

- описания процедуры, дающей работнику возможность оспорить результаты распределения вознаграждения.

Особенности премий, устанавливаемых при повременно-премиальной системе оплаты, выражаются в том, что они:

- являются регулярными;
- могут иметь разную периодичность (месяц, квартал, год или иной период);
- применяются только в отношении работников, для которых действует система оплаты труда от оклада;
- могут зависеть как от результатов работы конкретного работника, так и от итогов деятельности всего трудового коллектива в целом или отдельного подразделения;
- устанавливаются либо в процентах от выбранной базы расчета, либо в фиксированной сумме;
- в качестве базы для расчета при установлении в процентах могут иметь как оклад, так и фактический заработок;
- будучи установленными от оклада, требуют применения районного коэффициента, действующего в регионе работы, при расчете итоговой суммы вознаграждения и закрепления в правилах премирования алгоритма расчета премиальных, начисляемых за период изменения оклада;
- в случае расчета от фактического заработка обязывают к внесению в правила премирования алгоритма расчета этого заработка за период начисления премии, превышающий 1 месяц;
- при начислениях в фиксированной сумме могут не зависеть от факта работы в периоде премирования, но могут и обнаруживать зависимость от времени фактической работы или от не полностью отработанного в расчетном периоде времени.

Рассмотрим на конкретных цифрах расчет заработка работника при повременно-премиальной оплате труда.

Предположим, что сотрудник, принятый на работу менеджером отдела продаж с окладом 30 000 руб., в месяце, полное число рабочих дней в котором составляет 22, отработал 18 из них. В регионе работы действует районный коэффициент 1,4. Положением о премировании, разработанным у работодателя, установлено, что при выполнении планового объема реализации за месяц расчета очередной зарплаты сотрудникам отдела продаж дополнительно выплачивается премия в размере 30% от фактического заработка за соответствующий месяц. Основания для лишения сотрудника премии или снижения размера его премиальных вследствие неполной отработки месяца отсутствуют, поскольку он находился на больничном.

Собственно зарплата сотрудника за расчетный месяц будет определена так:

$$30\,000 \times 18 / 22 = 24\,545,45 \text{ руб.}$$

С учетом районного коэффициента ее сумма составит:

$$24\,545,45 \times 1,4 = 34\,363,63 \text{ руб.}$$

Величина премии определится применением к начисленному заработку соответствующего процента:

$$34\,363,63 \times 30\% = 10\,309,09 \text{ руб.}$$

Полная сумма начисленного за месяц заработка с учетом премии будет равна:

$$34\,363,63 + 10\,309,09 = 44\,672,72 \text{ руб.}$$

Т.о. повременно-премиальная форма оплаты труда устанавливается для работников, труд которых оценивается оплатой от оклада, и характеризуется выплатой регулярно начисляемых премий.

В последние годы в крупных российских компаниях наблюдается тенденция перехода от повременной и сдельной системы оплаты труда к гибкой бестарифной системе. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника (в зависимости от выполняемой им работы). На таких предприятиях работники

получают фиксированное вознаграждение за квалификацию, а не за часы, проведенные на рабочем месте¹⁶.

Таким образом, суть новых подходов к управлению и мотивации персонала состоит в отказе от традиционных систем оплаты труда. В настоящее время наиболее часто принимаемые современные системы оплаты и стимулирования труда это:

- грейдирование;
- премии или бонусы;
- комиссионные вознаграждения;
- система оплаты труда KPI;
- система оплаты труда QPR;
- система оперативного планирования и оплаты труда¹⁷.

Одной из самых действенных является система оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators).

Система KPI обозначает ключевые показатели эффективности выполнения. Этот термин включает в себя некоторые измеримые показатели результативности труда сотрудников. На таких показателях и строится методика выявления результатов и построение механизмов расчета денежного вознаграждения. Соединение материального вознаграждения с конкретными результатами основано на целях и задачах, которые устанавливаются для каждого работника¹⁸.

Таким образом, система KPI является измерителем достижения той или иной целей. Она может быть процессной или проектной. Первая система используется в отраслях с ярко выраженной ориентацией на работу бизнес-

¹⁶ Колесова О. Современные подходы к оценке персонала при оплате труда // Мотивация и оплата труда. - 2015. - №2. - С. 12-15.

¹⁷ Бондаренко О.В., Гавриленко С.А. Сравнительный анализ и выбор эффективной системы оплаты труда работников организаций // Итоги XV Международной научно-практической конференции "Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки": сборник статей. - Новосибирск, 2013. - С. 52-61.

¹⁸ Кулагин О. Расчет оплаты труда сотрудников отдела продаж: сравнение двух методов // Управление продажами. - 2013. - №4. - С. 71-75.

процессов. Проектный KPI применяется в сферах с выраженной проектной направленностью. Процессные сферы связаны на качестве, длительности и цене исполнения процесса. Результативность проекта оценивается по достижению или не достижению того или иного результата.

Основным преимуществом KPI является универсальность. Система управления персоналом на основе KPI нацелена и на то, чтобы обеспечить заинтересованность персонала в результатах деятельности компании. Процесс принятия решений сводится к анализу данных, которые доступны в любой момент и представлены в заранее утвержденном формате, а также к разработке при необходимости корректирующих действий¹⁹.

"Изюминка" данного подхода состоит в том, что любой сотрудник получает существенный, дифференцированный, ожидаемый им бонус (в широком смысле) за достижение плановых значений KPI, без чего невозможно достичь стратегических целей, установленных руководителем предприятия. Таким образом, компания достигает стратегических целей, сотрудники получают материальное и моральное удовлетворение, руководство – прибыль, более развитый бизнес, команду профессионалов²⁰.

Как и прочие системы менеджмента KPI имеет свои достоинства и свои недостатки. Среди преимуществ можно особо выделить прозрачность. Работник мотивирован на достижение определенного результата, при этом он ознакомлен и для него раскрыты критерии оценки трудовой деятельности. Также достоинство системы оплаты труда заключается в определенности. Рабочий имеет определенные цели и задачи, завязанные на целях и задачах работодателя. Для него установлены конкретные сроки. Персонал предприятия знает, что способен не только получить премию, но и добиться повышения на основании достигнутых результатов. Это еще одно достоинство такой оплаты труда – перспективность. Система KPI нацелена

¹⁹ Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка. - М.: Приор, 2010. - 542 с.

²⁰ Ветлужских Е. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 224 с.

на постоянное поддержание обратной связи. Менеджмент осведомлен о занятости отдельно взятых подразделений, об их успехах, руководители подразделений знакомы с работой конкретного человека. Однако при всех указанных преимуществах наблюдается отсутствие универсальности. КРІ система оплаты труда идеальна для стандартизированных процессов. Помимо этого она привязана к прибыли предприятия, и поэтому не совсем понятно каким образом оценивать работу подразделений, не влияющих на прямую на этот фактор. Постоянное стремление поддерживать обратную связь предполагает дополнительные временные затраты, которые могут пойти в ущерб рабочему процессу.

Ещё одной современной системой оплаты труда является грейдирование. Грейдирование должностей похоже на тарифную систему оплаты труда с квалификационными разрядами. Раньше, присваивая тарификационные разряды работникам, HR-менеджеры руководствовались тарификационно-квалификационными справочниками. Сегодня работодатель может сам вводить требования к большинству должностей и профессий – применив грейдирование²¹.

Термин "грейд" произошел от английского слова "grade" - располагать по степеням, ранжировать, упорядочивать. Система грейдов - это шкала уровней должностей, принятых в организации. Каждая организация выстраивает её самостоятельно, учитывая свои особенности, ценность каждого сотрудника и его вклад в общее дело²².

В результате и появляется система должностных уровней, грейдов (они похожи на разряды в тарифной системе). Все должности выстроены иерархично – в зависимости от того, какую ценность они представляют для бизнеса. Каждому грейду соответствует "вилка" заработной платы и свой социальный пакет.

²¹ Грейдирование поможет в управлении персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-director.ru/article/63020-red-greydirovanie-personala>

²² Истомина Н.Н. Грейдирование как инновационная система оплаты труда муниципальных служащих // Молодой ученый. - 2009. - №10. - С. 138-140.

Грейдинг персонала помогает решить несколько задач:

- связать уровень заработной платы сотрудника с опытом его работы и вкладом в развитие компании;
- сделать оплату труда пропорциональной вкладу работников в общее дело, их умениям и навыкам.

Современные системы оплаты труда призваны стимулировать сотрудников к более эффективной работе: повышать производительность труда, выражающуюся в количестве произведенной продукции или оказанных услуг за единицу времени; повышать уровень качества продукции или сервиса; снижать затраты на производство и так далее.

Главная цель создания эффективной системы оплаты труда заключается в достижении организацией поставленных целей, посредством сохранения и привлечения высококвалифицированных рабочих, которые будут непосредственно заинтересованы в будущем развитии предприятия и улучшении его количественных и качественных показателей эффективности функционирования. Каждый работник должен быть достаточно хорошо мотивирован посредством оценки его личного трудового вклада в итоговые финансовые результаты предприятия²³.

Мотивирование труда должно включать стимулирование, т.е. создание условий, при которых работник будет удовлетворять свои потребности, достигнув заранее установленных результатов показателей. В большинстве российских компаний еще с советских времен применяется тарифная система оплаты труда, которая действует по принципу уравнительности в оценке личного вклада работников, что в итоге приводит к незаинтересованности сотрудников в развитии организации и повышении ее конкурентоспособности²⁴.

²³ Макарова А. О. Анализ методов и видов стимулирования труда на российских предприятиях // Молодой ученый. - 2013. - №6. - С. 376-379.

²⁴ Оголихина С.Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда в развитии российских предприятий [Электронный ресурс]. URL: <http://ego.uapa.ru/ru/issue/2015/03/14/>

Мотивация труда - не только важная функция управления персоналом, которая должна успешно выполняться в условиях любого предприятия, но и неотъемлемая составляющая любого экономически рентабельного предприятия²⁵.

Но зачастую в российских компаниях ей не придают особого значения, и в результате возникает тенденция к неэффективности трудовой деятельности рабочих и использования ими рабочего времени. Данную проблему можно решить путём повышения эффективности экономического субъекта за счёт совершенствования систем оплаты и стимулирования труда в России²⁶.

В мировой практике во многих западных странах уже давно внедрены и успешно применяются современные системы в области стимулирования труда, но большинство российских предприятий продолжают использовать привычные системы оплаты и стимулирования труда. Поэтому возможным решением исходной проблемы может стать изучение и использование зарубежного опыта стимулирования труда персонала²⁷.

1.3 Нормативно-правовое регулирование учета оплаты труда в РФ

Бухгалтерский учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Данный участок работы многими аналитиками по праву признается самым трудоемким и ответственным в работе бухгалтера. Это связано с многообразием используемых на предприятии систем оплаты труда и различных форм, с большим количеством применяемых форм первичных

²⁵ Гасанов Р. 67 секретов разработки мотивационной системы. - М.: Феникс, 2013. - 272 с.

²⁶ Шкляев А.Е. Мотивационные установки трудового поведения и оплата труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2015. - №10. - С. 34-38.

²⁷ Зеленев А. Д. Взаимосвязь понятий мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала на малом инновационном предприятии // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2015. - №8. - С. 62-68.

документов, с особенностями методики некоторых расчётов, с ограниченными сроками оплаты заработной платы работникам, дефицитом средств механизации обработки этих сведений. Поэтому учет заработной платы занимает одно из самых важных и необходимых мест совокупной системе учета на предприятии²⁸.

Основными задачами бухгалтерского учета оплаты труда являются:

- учет личного состава работников, учет объемов выполненных работ, учет отработанного времени;
- начисление в положенное время заработной платы и необходимых удержаний из заработной платы;
- проверка за своевременной выплатой заработной платы, а также налоговых платежей, производимых в качестве налогового агента;
- правильное отнесение на себестоимость готовой продукции сумм начисленной отчислений и заработной платы во внебюджетные фонды.

Для выполнения перечисленных задач бухгалтерия предприятия должна знать и соблюдать порядок составления документов по учету оплаты труда, сводных регистров и синтетических счетов в зависимости от источников затрат²⁹.

Важнейшая цель организации оплаты труда на предприятии – создание четкой и прослеживаемой зависимости между качеством и объемом работ, выполняемых трудовым коллективом, и уровнем заработной платы. Иными словами, механизм оплаты труда должен носить стимулирующую функцию, чтобы каждый работник был заинтересован "работать на совесть". Организация таких условий оплаты труда лежит на руководстве предприятия и должна содержать в себе следующие функции:

²⁸ Баташева Э.А., Баташева М.А. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2016. - №11 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/11/13076>

²⁹ Евменова Т.А. Синтетический и аналитический учет труда и его оплаты и связанных с ним расчетов на примере ООО "Ива" // Актуальные вопросы экономических наук. - 2015. - № 43. - С. 126-131.

- установление систем и форм оплаты труда работников предприятия;
- разработка определений и критериев размеров доплат за индивидуальные достижения специалистов и работников предприятия;
- разработка системы должностных окладов специалистов и служащих;
- создание системы премирования сотрудников, основанной на определенных показателях эффективности их труда.

Нормативное регулирование деятельности предприятий и организаций призвано обеспечить правильное и единообразное ведение бухгалтерского учета. При этом в нормативных документах, регулирующих бухгалтерский учет, происходят регулярные изменения, преимущественно направленные на приведение бухгалтерского учета в соответствии с другим законодательством³⁰.

Основным законодательным документом, регламентирующим основные аспекты функционирования и оплаты труда является Трудовой Кодекс Российской Федерации.

ТК РФ регулирует трудовые отношения, устанавливает обязанности и права работодателя и работника, регулирование социально – правовых отношений, а также вопросы оплаты труда сотрудников.

Существенное значение в регулировании бухгалтерского учета имеет Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете"³¹. В нем определены правовые основы бухгалтерской деятельности и составления отчетности, а применительно к оплате труда - регулирование правил отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете предприятий.

Еще одним законодательным актом, касающимся оплаты труда, является Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от

³⁰ Меркулова В.И. Нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда // Инновационная наука. - 2016. - № 6-1. - С. 161-162.

³¹ Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О бухгалтерском учете" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru>

05.08.2000 № 117-ФЗ³². На данный документ опираются при списании затрат на оплату труда для целей налогообложения, а также регулирует правоотношения в части страховых взносов.

На территории России для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности применяется минимальный размер оплаты труда. Согласно Федеральному закону от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"³³ с 1 июля 2016 года минимальный размер оплаты труда составляет 7 500 рублей в месяц, а с 1 июля 2017 года он будет увеличен до 7800 рублей.

Так же к нормативным актам, имеющим отношение к расчетам с персоналом по оплате труда относится Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"³⁴.

К нормативно-правовому регулированию трудового законодательства относится Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль.

Первичной документацией по учету расчетов по оплате труда являются: №Т-1 "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу"; №Т-2 "Личная карточка работника"; №Т-3 "Штатное расписание"; №Т-7 "График отпусков", №Т-12 "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда"; №Т-13 "Табель учета рабочего времени"; №Т-49 "Расчетно-платежная ведомость"; №Т-51 "Расчетная ведомость"; №Т-53 "Платежная ведомость"; №Т-53а "Журнал регистрации платежных ведомостей"; №Т-54 "Лицевой счет"; №Т-60 "Записка-расчет о предоставлении отпуска

³² Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 (НК РФ ч.2) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 03.04.2017) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru>

³³ Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) "О минимальном размере оплаты труда" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru>

³⁴ Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru>

работнику"; №Т-73 "Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы"³⁵.

Основанием бухгалтеру для расчета оплаты труда работника служат трудовые договоры, документы о фактическом использовании рабочего времени (табель учета использования рабочего времени, сдельные наряды и т.д.).

При организации учета расчетов по оплате труда, учитывают правила, закрепленные в Учетной политике предприятия, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008 "Учетная политика организации", утвержденным Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н.

Поскольку затраты организации на оплату труда относятся к расходам по обычным видам деятельности, то также используют ПБУ 10/99 "Расходы организации", утверждено Приказом Минфина России от 06.05.1999 г. № 33н.

При организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда руководствуются также различными методическими указаниями по ведению бухгалтерского учета, инструкциями и рекомендациями, разработанными Минфином РФ и федеральными органами исполнительной власти.

Сюда относится План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утвержденные приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н.

Согласно плану счетов бухгалтерского учета, для учета операций по начислению заработной платы и удержаний из нее предусмотрен счет 70 "Учет расчетов с персоналом по оплате труда".

Этот синтетический счет по отношению к балансу является пассивным, так как на нем отражают операции, связанные с возникновением и

³⁵ Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий). – М.: ИНФРА-М, 2016. – 584 с

погашением кредиторской задолженности организации по оплате труда перед персоналом.

По степени обобщения этот счет синтетический простой (поскольку не делится на субсчета). По экономическому содержанию счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" относится к счетам для учета краткосрочных обязательств. По назначению рассматриваемый счет основной (подгруппа "для учета расчетов").

По кредиту счета 70 отражают операции по начислению причитающейся в данном месяце заработной платы за счет всех источников в корреспонденции со счетами, на которых эти источники учитываются:

- счет 20 "Основное производство" (для отражения сумм оплаты труда основных производственных рабочих);
- счет 23 "Вспомогательные производства" (для рабочих вспомогательных производств);
- счет 25 "Общепроизводственные расходы" (оплата труда цехового персонала);
- счет 26 "Общехозяйственные расходы" (оплата труда административно-управленческих работников);
- счет 29 "Обслуживающие производства и хозяйства" (для работников этих подразделений);
- счет 44 "Расходы на продажу" (оплата труда работников торговли).

Начисление заработной платы по операциям, связанным с заготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, фиксируют по дебету счетов 07 "Оборудование к установке", 08 "Капитальные вложения", 10 "Материалы", 15 "Заготовление и приобретение материалов".

Начисление пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование проводят по дебету счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению".

В бухгалтерском учете оформляются следующие проводки:

Дебет 20 Кредит 70 – начислена зарплата основным рабочим;

Дебет 25 Кредит 70 – начислена зарплата руководителям и обслуживающему персоналу цеха;

Дебет 26 Кредит 70 – начислена зарплата работникам и служащим управленческого звена.

По дебету счета 70 отражают удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов (в корреспонденции с кредитом счетов 68 "Расчеты с бюджетом" – на сумму исчисленного подоходного налога; перечисления, выплаченные суммы заработной платы, премий, пособий и других видов оплаты (кредит счетов 50 "Касса", 51 "Расчетные счета") и депонирование (кредит счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами").

Сальдо счёта 70 кредитовое и показывает задолженность организации перед работниками по заработной плате и иным платежам.

Аналитический учет по данному счету ведется по каждому работнику организации³⁶.

На предприятиях для целей бухгалтерского учета разрабатываются учетная политика, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета.

Одним из основных направлений по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда, в первую очередь стоит рассмотреть проблему усовершенствования всей системы первичного учета выработки. Для этого необходимо внедрение систем, направленных, главным образом, на оплату конечных итогов труда, а также ликвидацию приписок к выработке. Пристальное значение следует уделять

³⁶ Миронова Н.А., Султанова М.К. Учет расчетов с персоналом по оплате труда // Бухгалтерский финансовый учет: теория и практика, задачи и решения. - 2016. - С. 42-49.

сочетанию оплаты труда с бригадной организацией труда, которая в настоящее время является высокоперспективной формой как организации самого труда, так и его оплаты.

Особое значение следует уделять дальнейшему совершенствованию документооборота по бухгалтерскому учету расчетов по оплате труда, особенно сокращению количества первичных документов путем автоматизации первичного учета. Совершенствованию документооборота способствует упомянутая ранее интеграция учета выполнения графиков производства с учетом заработной платы и выработки рабочих, а также внедрение системы учета выработки, ориентированной на выплату конечных результатов труда.

Ещё же одним из известных направлений усовершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда является ужесточение контроля за рациональным и правомерным использованием фонда заработной платы на базе внедрения системы нормативного учета расходов на заработную плату.

Таким образом, на любом предприятии учет расчетов с персоналом по оплате труда с полным основанием занимает одно из важнейших мест в системе бухгалтерского учета. Нормативно – правовая база, регулирующая ситуации, связанные с оплатой труда, с каждым годом продолжает совершенствоваться, но одновременно усложняется и сам процесс учета оплаты труда. Вести такой участок бухгалтерского учета, как заработанная плата, требует от специалиста высокой подготовки и непрерывного обучения.

2 Исследование системы учета труда и заработной платы в ФГУП "Почта России"

2.1 Общая характеристика ФГУП "Почта России"

Федеральное государственное унитарное предприятие "Почта России" (сокращенное фирменное наименование: ФГУП "Почта России") создано распоряжением Правительства РФ от 05.09.2002.

Устав ФГУП "Почта России" был утвержден 11.02.2003 Министром Российской Федерации по связи и информатизации и согласован распоряжением Министерства имущественных отношений Российской Федерации.

Как юридическое лицо, ФГУП "Почта России" зарегистрировано 13.02.2003 Инспекцией Министерства Российской Федерации по налогам и сборам № 24 по Южному административному округу г. Москвы. Предприятию присвоен основной государственный регистрационный номер юридического лица №1037724007276.

Предприятие находится в ведомственном подчинении Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (до апреля 2013 года находилась в ведении Россвязи).

Полномочия собственника имущества Предприятия осуществляют Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации и Федеральное агентство по управлению государственным имуществом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В соответствии с Указом Президент Российской Федерации № 295 от 29.03.2013 предприятие Почта России входит в перечень стратегических предприятий Российской Федерации под номером 516.

Цель создания ФГУП "Почта России" - удовлетворение общественных потребностей населения Российской Федерации в результатах деятельности Предприятия и получение прибыли.

Предприятие выполняет задачи по обеспечению на всей территории Российской Федерации наиболее полного удовлетворения потребностей

граждан, органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, и юридических лиц в предоставлении услуг почтовой связи.

Миссия ФГУП "Почта России" – обеспечение граждан и организаций качественными и доступными почтовыми, финансовыми и подписными услугами на всей территории РФ. Выполнение миссии обеспечивается прежде всего за счет развития национального информационного пространства и его интеграции с международной информационной инфраструктурой.

Почта России – одно из ключевых инфраструктурных предприятий России, она оказывает влияние на развитие других отраслей и поддерживает информационный обмен между всеми регионами России.

ФГУП "Почта России" - российская государственная компания, назначенный оператор почтовой связи. Деятельность в качестве назначенного оператора почтовой связи создает для ФГУП "Почта России" ряд обременений и социальных обязательств, связанных с оказанием на постоянной основе и по доступным ценам качественных основных услуг почтовой связи на всей территории Российской Федерации, в том числе в отдаленных и труднодоступных районах, оказание которых убыточно для операторов почтовой связи.

В соответствии с разделом 5 Устава ФГУП "Почта России" возглавляет Генеральный директор, назначаемый на эту должность Министерством связи и массовых коммуникаций Российской Федерации.

Совет директоров и коллегиальный исполнительный орган не предусмотрены Уставом ФГУП "Почта России".

Права и обязанности Генерального директора, а также, основания для расторжения трудовых отношений с ним регламентируется трудовым договором, заключаемым с Министром Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации.

Заместители Генерального директора (Директора) действуют от имени Предприятия, представляют его в государственных органах, в организациях Российской Федерации и иностранных государств, совершают сделки и иные юридические действия в пределах полномочий, предусмотренных в доверенностях, выдаваемых Генеральным директором Предприятия.

В структуре ФГУП "Почта России" условно можно выделить четыре основных вертикальных уровня управления (приложение А):

- Аппарат управления предприятием (АУП);
- Филиалы (УФПС, ГЦМПП, EMS);
- Почтамты, магистральные сортировочные центры (МСЦ);
- Отделения почтовой связи.

Сегодня структура управления федеральной почтовой связью организована по географическому принципу и включает в себя территориальные Управления федеральной почтовой связи - филиалы ФГУП "Почта России" (82 УФПС находятся в 7 федеральных округах), а также специализированные организации федеральной почтовой связи (EMS Почта России и ГЦМПП).

Сеть филиалов Почты России сформирована на основе разрозненных управлений почтовой связи. В рамках этого процесса внедрена принципиально новая система управления региональными почтовыми структурами, которая базируется на единых принципах бухгалтерского, налогового и управленческого учета.

Упрощенная структура управления предприятием представлена на рисунке 2.1.

Почтамты образуются в крупных территориальных образованиях (например, Томский почтамт).

На нижнем уровне структуры располагаются отделения почтовой связи (ОПС).

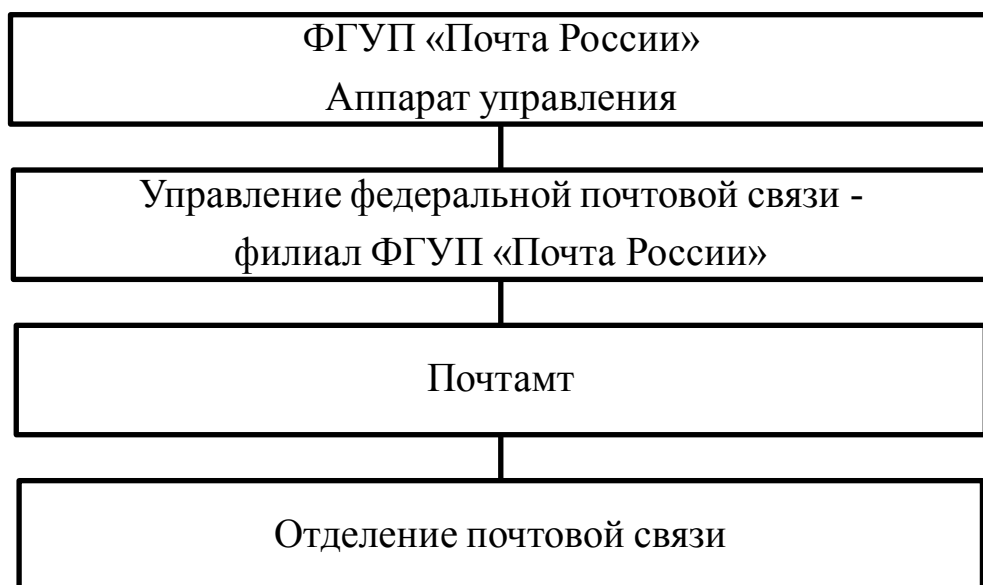


Рисунок 2.1- Структура управления ФГУП "Почта России"

Непосредственное оказание услуг осуществляется в почтамтах и отделениях почтовой связи.

В Томской области Управление федеральной почтовой связи Томской области – филиал ФГУП "Почта России" (УФПС Томской области) расположено по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 93.

Организационная структура почтовой сети на уровне Томской области включает в себя один почтамт – Томский.

В настоящее время на территории Томской области расположено 73 отделений почтовой связи, из них - 33 городских и 40 сельских. Из них:

- 1 ОПС 1 класса (50);
- 2 ОПС 2 класса (34,63);
- 18 ОПС 3 класса;
- 32 ОПС 4 класса;
- 20 ОПС 5 класса

Всего в Томской области 286 доставочных участков, в т.ч. в городских отделениях связи 183 шт., в сельских 103 шт.

Данные об изменении численности персонала УФПС Томской области приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1- Анализ персонала УФПС Томской области

Показатели	2015		2016		Отклонение	
	чел.	доля, %	чел.	доля, %	чел.	%
Фактическая численность (включая внешних совместителей), в т. ч.:	2569	100,00	2550	100,00	-19	-0,74
Руководителей	199	7,75	191	7,49	-8	-4,02
Специалистов	224	8,72	226	8,86	2	0,89
Служащих	11	0,43	13	0,51	2	18,18
Рабочих	241	9,38	246	9,65	5	2,07
Работников основных профессий, из них:	1894	73,73	1874	73,49	-20	-1,06
почтальонов	918	35,73	934	36,63	16	1,74
сортировщиков	184	7,16	166	6,51	-18	-9,78
операторов	521	20,28	511	20,04	-10	-1,92
прочих	271	10,55	263	10,31	-8	-2,95
Женщин	2195	85,44	2179	85,45	-16	-0,73
Мужчин	374	14,56	371	14,55	-3	-0,80
С высшим профессиональным образованием	391	15,22	425	16,67	34	8,70
Со средним профессиональным образованием	725	28,22	761	29,84	36	4,97
Укомплектованность штата, %	95,36		95,94			0,58
количество штатных единиц	2694	104,87	2658	104,24	-36	-1,34
количество вакантных единиц	125	4,87	108	4,24	-17	-13,60

На 31.12.2016 г. в УФПС Томской области работало 2550 сотрудников, из них 934 - почтальоны (37%). Томские почтовики предоставляют почтовые услуги в 602 населенных пунктах области. Автопарк Томского филиала Почты России насчитывает 130 автомобилей. В Томской области проходит 115 почтовых маршрутов протяженностью 25 061 км. Из-за того, что внутри многих северных районов дороги практически отсутствуют, почта доставляется водным, железнодорожным и авиатранспортом, а в зимнее время - по зимникам (покрытые льдом водоемы).

Данные, приведенные в таблице 2.1, позволяют сделать вывод о снижении численности сотрудников предприятия за 2016 г. на 0,74% с 2569 человек до 2550 человек.

За год снизилась численность руководителей с 199 человек до 191 человека (на 4,02%), а также работников основных профессий с 1894 человек до 1874 человек (на 1,06%). Среди работников основных профессий снизилось количество сортировщиков на 9,78%, операторов на 1,92%, а также прочих работников основных профессий на 2,95%. При этом увеличилась численность почтальонов с 918 человек до 934 человек (на 1,74%). Рост численности специалистов по итогам 2016 г. составил 0,89%, служащих 18,18%, а рабочих 2,07%.

За 2016 г. значительных изменений в структуре кадров УФПС Томской области не произошло. Доля работников основных профессий составила 73% (годом ранее 74%), рабочих 10% (годом ранее 9%), специалистов 9% (годом ранее также 9%), руководителей 7% (годом ранее 8%), а служащих около 1%.

Среди работников основных профессий доля почтальонов в общей численности персонала УФПС Томской области возросла с 36% до 37%, доля сортировщиков, операторов и прочих работников осталась на том же уровне, что и в 2015 г., 7%, 20% и 10% соответственно.

За год произошло снижение численности женщин среди сотрудников УФПС Томской области с 2195 человек до 2179 человек (на 0,73%), а мужчин с 374 человек до 371 человек (на 0,80%).

В УФПС Томской области преимущественно женский коллектив, доля женщин составляет около 85%.

На конец 2016 г. 425 сотрудников УФПС Томской области имело высшее образование (рост на 8,70%) и 761 сотрудник среднее профессиональное (рост на 4,97%).

Коллективов УФПС Томской области характеризуется не высоким уровнем образования, по итогам 2016 г. около 17% сотрудников имели высшее образование и около 30% среднее специальное.

За год возросла укомплектованность штата УФПС Томской области с 95,36% до 95,94%. На конец 2016 г. на предприятии имелось 108 вакантных единиц, а годом ранее 125 единиц.

2.2 Бухгалтерский учета расчетов с персоналом по оплате труда в ФГУП "Почта России"

В УФПС Томской области, также как и на других предприятиях, одним из главных направлений деятельности бухгалтерской службы считается учет расчетов по оплате труда.

В настоящее время УФПС Томской области как и любое другое предприятие самостоятельно устанавливает форму, систему, размер оплаты труда и материального стимулирования его результатов, потому что политика в области учета заработной платы, защита работников предприятия и социальная поддержка возложены непосредственно на само предприятие.

Бухгалтерский учет труда и его оплаты должен в УФПС Томской области решать две основные задачи:

- правильно учесть затраченный работниками труд;
- своевременно и безошибочно начислить заработную плату работникам.

Соответственно, необходимо точное и своевременное отражение фактических затрат труда в первичных документах, своевременное и правильное удержание с начисленной заработной платы налога на доходы физических лиц, а также начисление страховых взносов во внебюджетные фонды.

Учетный процесс формирования заработной платы работников УФПС Томской области сводится к следующему:

- на основании представленных документов, характеризующих отработанное и неотработанное время, определяется объем работ или количество дней (часов), подлежащих оплате;
- исчисляется величина выплат и вознаграждений, начисляемых в пользу персонала согласно трудового законодательства и локальных документов УФПС Томской области - Положения об

оплате труда работников ФГУП "Почта России", штатного расписания и др.;

- намечается алгоритм расчета среднедневного заработка при оплате времени, не связанного непосредственно с производственным процессом (отпускные, больничные т.д.);
- рассчитывается величина удержаний из заработной платы с учетом требований законодательства и по личной инициативе работника;
- определяется сумма выплаты работникам как разница между всеми видами вознаграждений работников и удержаний из них.

Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в УФПС Томской области ведется с использованием счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". По кредиту счета отражают начисления вознаграждений работникам всех видов (основная и дополнительная зарплата, отпускные, премии, пособия и т.д.). По дебету счета отражают удержания из зарплаты (НДФЛ, алименты, штрафные санкции). Основные операции по выплате зарплаты в УФПС Томской области обобщены в таблице 2.2.

Таблица 2.2- Бухгалтерские корреспонденции по расчетам с персоналом по оплате труда в УФПС Томской области

Корреспонденция счетов		Содержание операции
Дебет	Кредит	
Начислена зарплата работникам:		
20	70	основного производства
25	70	общепроизводственного назначения
26	70	управленческого и административного назначения
91	70	материальная помощь
69	70	пособие по временной нетрудоспособности за счет Фонда социальной страхования
Удержания:		
70	76	алименты
70	76	профвзносы
70	73	погашение ссуд и займов
70	68	НДФЛ
70	76	штрафы по исполнительным листам
70	73	возмещение материального ущерба
70	71	подотчетные суммы без оправдательных документов

Выплата заработной платы:		
71	51	с расчетного счета

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда обобщает и группирует информацию о расчетах с работниками.

Аналитический учет позволяет формировать сведения по каждому подразделению и сотруднику.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда в УФПС Томской области является важным участком учетного процесса, поскольку от своевременности начисления зарплаты за выполненные трудовые обязательства согласно оговоренным условиям ее выдача будет произведена в установленные сроки: 2 раза в месяц 10 и 25 числа.

Сотрудники УФПС Томской области получают заработную плату безналичным путем (перечисление на дебетовые карты в рамках зарплатного проекта).

Документальное оформление заработной платы зависит от занятости работника в течение производительного времени в таблице 2.3.

Таблица 2.3- Документальное оформление заработной платы

Вид занятости	Документальное оформление
Рабочие дни, отработанные согласно штатного расписания	Положение об оплате труда, трудовой договор, табель учета отработанного времени
Нахождение в отпуске	График отпусков, приказ о направлении в отпуск, записка - расчет отпускных
Нахождение на больничном	Листок нетрудоспособности, записка - расчет больничных
Поощрительные выплаты	Положение об оплате труда, трудовой договор, приказ о премировании, приказ о выплате материальной помощи

Начисление заработной платы за отработанное время производится согласно положений штатного расписания и табеля учета отработанного времени. Однако за некоторые отработанные или неотработанные дни начисление производится исходя из среднедневного заработка. Расчет

среднедневного заработка производят для оплаты отпускных, больничных и дней нахождения в командировке в таблице 2.4.

Таблица 2.4- Определение среднедневного заработка по отдельным видам оплачиваемого работодателем времени

Наименование показателя	Причины отсутствия на рабочем месте		
	Отпуск	Болезнь	Командировка
Расчетный период	12 месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска: $M_{п} * 29,3$, $M_{п}$ - полностью отработанные месяцы (12); Если время из расчетного периода отработано не полностью: $M_{п} * 29,3 + M_{н} * 29,3 /$ количество календарных дней в месяце, $M_{н}$ - не полностью отработанные месяцы	Два последних года, предшествующих году болезни: 730 дней	12 месяцев, предшествующих месяцу начала командировки: $\sum РД_{м}$, $РД_{м}$ - рабочие дни в каждом месяце
Расчетная сумма	Зарплата, премии за производственные результаты, оплата за сверхурочную работу		
Применение понижающих коэффициентов	Нет	0,6 при страховом стаже до 5 лет; 0,8 при страховом стаже от 5 до 8 лет	Нет
Среднедневной заработок	Расчетная сумма / (12мес. * 29,3)	Расчетная сумма / 730 дн.	Расчетная сумма / количество рабочих дней за последние 12 месяцев
Лимиты	Нет	Минимум - исходя из минимальной оплаты труда; максимум - ежегодно устанавливается Постановлением Правительства РФ	Нет

Если расчет среднедневного заработка для отпускных и больничных содержится в законодательных актах, то для оплаты командировочных он должен быть предусмотрен в положении об оплате труда.

Путем сложения всех видов выплат за отработанное и неотработанное время исчисляется объем вознаграждений за прошедший месяц, из которого удерживаются определенные суммы согласно требованиям законодательства или по инициативе самого работника рисунок 2.2.



Рисунок 2.2- Классификация удержаний из заработной платы в УФПС Томской области

Алименты удерживаются и перечисляются бухгалтерией УФПС Томской области в соответствии с заявлением работника (о необходимости удержания) и положениями Семейного кодекса (о нормативах удержаний). Алименты осуществляются в пользу детей, родителей и других членов семьи, не способных самостоятельно зарабатывать доход.

Профсоюзные взносы осуществляются на основании заявления работника в размере, определенном по согласованию с ним и работодателем (обычно 1% от заработка).

В настоящее время в целях поддержания персонала в УФПС Томской области практикуют предоставление ссуд с низкой кредитной ставкой. Займы предоставляются под крупные покупки - жилье, транспорт, оплата лечения или обучения, санаторного отдыха работников и членов их семьи. Погашение долга по договоренности осуществляется за счет зарплаты на основании заявления сотрудника.

Обязательные удержания называются таковыми, поскольку оговорены законодательством, их неисполнение приведет к применению штрафных санкций к самому работодателю.

НДФЛ взимается практически со всех доходов, начисляемых в пользу персонала в денежной и натуральной формах, а также в виде материальной выгоды. Расчет налоговой базы по НДФЛ осуществляется путем вычитания из общей суммы вознаграждений доходов, не подлежащих налогообложению согласно ст. 217 НК РФ, и налоговых вычетов. Последние работодатель предоставляет по заявлению работника с приложением подтверждающих основания документов. Далее определяется сумма НДФЛ как произведение налоговой базы и налоговой ставки, которая подлежит удержанию на момент выплаты доходов работникам.

Ставка НДФЛ в РФ для наемных работников – резидентов составляет 13%. Согласно ст. 24 НК РФ, налоговыми агентами признаются лица, на которых возложены обязанности по исчислению, удержанию у налогоплательщика и перечислению налогов в бюджетную систему РФ. Поэтому работодатель, являясь налоговым агентом, при выплате дохода обязан исчислить, удержать НДФЛ с работника и перечислить налог в бюджет.

Согласно ст. 218 НК РФ, при расчете НДФЛ от начисленного дохода работника (Д), сначала определяют налоговую базу (НБ) по НДФЛ по формуле: $НБ = Д - (\text{стандартные налоговые вычеты} \times \text{кол-во детей})$

В 2017 г. стандартные налоговые вычеты на детей составляют:

- на первого и второго ребенка – 1400 рублей;

- на третьего и каждого последующего ребенка – 3000 рублей;
- на каждого ребенка-инвалида до 18 лет, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы – 12 000 рублей родителям и усыновителям (6 000 рублей – опекунам и попечителям).

Наемный работник теряет право на стандартный вычет на ребенка, если в течение календарного года доход работника превысил 350000 руб. (вычет прекращается с месяца, в котором произошло превышение).

Рассмотрим на примере удержание НДФЛ.

Пусть месячный оклад работника составляет 20000 руб., ежемесячная премия – 20%, аванс – 50% от оклада. Работник имеет четырех несовершеннолетних детей.

Рассчитаем заработную плату, НДФЛ, аванс и сумму заработной платы к выплате, если работник отработал месяц полностью.

Сумма аванса: $20000 \text{ руб.} \times 50\% = 10000 \text{ руб.}$

Сумма премии: $20000 \text{ руб.} \times 20\% = 4000 \text{ руб.}$

Сумма стандартных налоговых вычетов: $1400 \text{ руб.} \times 2 + 3000 \text{ руб.} \times 2 = 8800 \text{ руб.}$

Налоговая база для расчета НДФЛ: $20000 \text{ руб.} + 4000 \text{ руб.} - 8800 \text{ руб.} = 15200 \text{ руб.}$

Расчет НДФЛ: $15200 \text{ руб.} \times 13\% = 1976 \text{ руб.}$

Отразим данные хозяйственные операции в бухгалтерском учете УФС Томской области в таблице 2.5

Таблица 2.5- Отражение начисления заработной платы в бухгалтерском учете

Дата	Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма	Документы
25.01.2017	Выдан аванс работнику	70	51	10000	Платежная ведомость, платежное поручение
31.01.2017	Начислена заработная плата работнику за январь 2017 г.	26	70	20000	Табель учета рабочего времени, расчетная ведомость
31.01.2017	Начислена премия работнику за январь 2017 г.	26	70	4000	Приказ о премировании, расчетная ведомость
31.01.2017	Начислен НДФЛ за январь 2017 г.	70	68	1976	Заявление работника, расчетная ведомость
10.02.2017	Перечислена заработная плата работнику	70	51	12024	Платежная ведомость, платежное поручение

Штрафы по исполнительным листам удерживаются при получении соответствующих решений судов без какого-либо заявления работника. Возмещение материального ущерба за счет зарплаты возможно при фактическом подтверждении вины материально ответственного лица на основании приказа руководителя или решения суда.

Возмещение материального ущерба и оплата подотчетных сумм, по которым не представлены документы или имущество, производится из зарплаты по приказу руководителя и по оправдательным документам, подтверждающим недостача средств или материальных ценностей.

Рассмотрим более подробно расчет отпускных.

Формула для расчета отпускных:

Сумма отпускных = СДЗ x кол-во дней отпуска,

где СДЗ – среднедневной заработок работника.

Определяется расчетный период, как 12 месяцев, предшествующих отпуску. Например, если работник уходит в мае 2017 г., то расчетный период берут с 01 мая 2016 г. по 30 апреля 2017 г.

Для расчета среднедневного заработка работника при оплате отпуска или компенсации за неиспользованный отпуск применяется показатель

среднемесячное число календарных дней. Среднемесячное число календарных дней при полностью отработанном месяце равно 29,3.

Рассмотрим на примере начисление отпускных.

Пусть работнику предоставлен отпуск с 01.04.2017 г. по 28.04.2017 г.

Расчетный период составит с 01.04.2017 г. по 31.03.2017 г.

Средняя заработная плата за месяц составила 20000 руб.

Работник болел в декабре 2016 г. с 14.12.2016 г. по 20.12.2016 г. – 7 дней.

Больничный лист оплачен в размере 5445 руб., заработная плата за декабрь начислена в размере 13280 руб.

Определение базы отпускных: 20000 руб. x 11 мес. + 13280 руб. = 233280 руб.

Расчет календарных дней, которые работник работал:

$29,3 \times 11 + (29,3 \text{ дн.}/30 \text{ дн.}) \times 23 \text{ дн.} = 322,3 + 22,54 \text{ дн.} = 344,84 \text{ дн.}$

Среднедневной заработок работника:

$233280 \text{ руб.}/344,84 \text{ дн.} = 676,49 \text{ руб.}$

Сумма отпускных: $676,49 \times 28 \text{ дн.} = 18941,72 \text{ руб.}$

Отразим данные хозяйственные операции в бухгалтерском учете УФПС Томской области в таблице 2.6.

Таблица 2.6- Отражение начисления отпускных в бухгалтерском учете

Дата	Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма	Документы
29.03.2017	Начислены отпускные работнику за 2016 г.	96	70	18941,72	Записка - расчет отпускных
29.03.2017	Начислен НДФЛ с отпускных	70	68	2462,42	Записка - расчет отпускных
29.03.2017	Перечислены отпускные	70	51	16479,30	Записка - расчет отпускных, платежное поручение

Рассмотрим более подробно расчет больничных.

Согласно п.3 ст.14 закона № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляются, исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности определяется путем деления суммы начисленного заработка за два календарных года, предшествующих году наступления нетрудоспособности на 730.

Если средний заработок за каждый год окажется выше соответствующего предела (в 2015 году - 670 тысяч рублей, в 2016 году – 718 тысяч рублей), то в расчет для оплаты больничного берётся только указанная предельная сумма

В зависимости от продолжительности страхового стажа пособие работнику выплачивается в следующем процентном соотношении:

- стаж 8 и более лет – 100% среднего заработка;
- от 5 до 8 лет – 80% среднего заработка;
- от полугода до 5 лет – 60% среднего заработка;
- менее полугода – пособие выплачивается исходя из МРОТ, то есть не более 7500 рублей по данным на 2017 год.

Рассмотрим на примере начисление больничного.

Пусть работник болел с 20.01.2017 по 31.01.2017 г. – 12 дней.

Сумма заработка работника за 2015 г. – 290 000 руб., за 2016 г. – 370 000 руб.

Стаж работника больше 8 лет.

Средний дневной заработок работника составит: $(290\,000 + 370\,000)/730 = 904,11$ руб.

Сумма пособия работнику составит: $904,11 \times 12 \text{ дн.} = 10849,32 \text{ руб.}$

За первые три дня пособие по больничному листу начисляется счет средств работодателя. Остальные дни по больничному листу – за счет средств фонда социального страхования.

$904,11 \text{ руб.} \times 3 = 2712,33 \text{ руб.}$

$904,11 \text{ руб.} \times 9 = 8136,99 \text{ руб.}$

Отразим данные хозяйственные операции в бухгалтерском учете УФПС Томской области в таблице 2.7.

Таблица 2.7- Отражение начисления больничных в бухгалтерском учете

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма	Документы
Начислено работнику по больничному листу за первые три дня за счет работодателя	26	70	2712,33	Записка - расчет больничных, расчетная ведомость
Начислено работнику по больничному листу за 9 дней за счет средств ФСС	69.1	70	8136,99	Записка - расчет больничных, расчетная ведомость

Если в расчетном периоде работник не имел заработка, средний заработок, из которого исчисляется пособие, принимается равным минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), установленному на день наступления страхового случая.

Если средний заработок работника за расчетный период в расчете за один календарный месяц ниже МРОТ, то расчет пособия ведется из расчета МРОТ.

2.3 Анализ оплаты труда в ФГУП "Почта России"

Сегодня Почта России – одно из крупнейших предприятий в стране. Это самый большой трудовой коллектив почтовых работников – более 292 тыс. сотрудников.

Реализация кадровой политики в системе управления ФГУП "Почта России" является важной частью деятельности предприятия.

Основной целью Кадровой политики Почты России является формирование высококвалифицированного кадрового потенциала, обеспечивающего гарантированное достижение запланированных результатов. Данная политика реализуется путем стимулирования в коллективе настроений, направленных на образование высококвалифицированного коллектива в целом и каждого сотрудника в отдельности, поощрение инициативных, творчески мыслящих сотрудников и выдвижение лучших специалистов на руководящие должности среднего звена.

Кадровая политика ФГУП "Почта России" направлена на обеспечение реализации стратегических целей за счет динамичного развития персонала и поддержания высокого уровня эффективности работы.

Приоритетными направлениями деятельности ФГУП "Почта России" в области кадровой политики стали:

- разработка стратегии работы с персоналом;
- реализация проекта по централизации кадровой службы УФПС;
- обеспечение соответствия всех выполняемых действий в области работы с кадрами законодательству РФ, разработка и обновление соответствующих локальных нормативных актов;
- развитие знаний, навыков и потенциала сотрудников и руководителей;
- проведение мероприятий по оценке персонала;
- подбор новых сотрудников;
- совершенствование системы мотивации;
- разработка и внедрение системы ключевых показателей деятельности (KPI).

В число приоритетов кадровой политики ФГУП "Почта России" входят развитие систем оплаты труда, совершенствование процесса управления

персоналом, стандартизация кадровой документации на базе автоматизации ИТ системы, развитие компетенций и профессионального потенциала персонала.

В УФПС Томской области применяются следующие виды оплаты труда:

- повременная оплата;
- сдельная оплата.

При повременной оплате труда расчет заработной платы производится исходя из размера должностного оклада пропорционально фактически отработанному времени.

При сдельной оплате труда расчет заработной платы производится в зависимости от фактически выполненного объема работ по сдельным расценкам, рассчитанным на основании общеотраслевых и локальных норм времени и норм выработки, утвержденных в установленном порядке. При этом сдельная система оплаты труда применяется в случаях, когда созданы условия для выполнения установленных норм выработки.

Оплата труда работников УФПС Томской области включает в себя:

- должностной оклад (оклад) - вознаграждение за труд в зависимости от должности и квалификации работника, устанавливается штатным расписанием УФПС Томской области, и определяется в трудовом договоре работника;
- компенсационные доплаты - вознаграждение за труд в зависимости от сложности и условий выполняемой работы;
- материальное стимулирование - вознаграждение за труд в зависимости от количества и качества выполняемой работы.

Оклады всех работников УФПС Томской области устанавливаются в соответствии со штатными расписаниями.

Компенсационная доплата - денежная доплата, устанавливаемая работнику УФПС Томской области, в зависимости от сложности и условий выполняемой работы.

Работникам УФПС Томской области устанавливаются, компенсационные доплаты в следующих случаях:

- за работу в тяжелых и вредных для здоровья условиях, в случае признания, в соответствии с законодательством Российской Федерации, наличия на рабочем месте вредных условий труда;
- за работу в регионах с тяжелыми климатическими условиями с учетом районных коэффициентов и надбавок, установленных законодательством Российской Федерации;
- за использование дезинфицирующих средств уборки общественных туалетов уборщикам производственных и служебных помещений устанавливается доплата в размере 10% от оклада;
- за рабочий день с разделением на части, с перерывом в работе свыше 2 часов, работнику Предприятия устанавливается доплата в размере 30% от оклада;
- за ненормированный рабочий день водителям персональных автомобилей устанавливается доплата в размере 25% от оклада;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573;
- за разъездной характер работы, за работу в пути, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков устанавливается доплата операторам связи, проводникам-электромонтерам почтовых вагонов в размере 3% оклада за все время нахождения в поездке. Время, проведенное

в поездке более 12 часов в сутки, но менее полных суток, учитываются как одни сутки;

- за разъездной характер работы и за работу в пути почтальонам по сопровождению почты, начальникам, операторам и почтальонам передвижных отделений связи, инструкторам по эксплуатационным вопросам, электромонтерам, электромеханикам по обслуживанию средств механизации и автоматизации почтовой связи, водителям автомобилей, занятым на перевозке почты и денежных средств, водителям передвижных отделений связи, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий устанавливается доплата:

- при количестве поездок 12 и более дней в месяц, в течение которых продолжительность рабочего дня превышает нормальную -20% от оклада;

- при количестве поездок менее 12 дней в месяц, в которых продолжительность рабочего дня превышает нормальную -1,5% от оклада за каждую поездку, но не более 15% от оклада.

Стимулирующая доплата к окладу - денежная доплата, устанавливаемая работнику УФПС Томской области в зависимости от сложности и условий выполняемой работы.

Работникам УФПС Томской области устанавливаются стимулирующие доплаты в следующих случаях:

- 1) за проведение групповых учебных занятий по подготовке и повышению квалификации кадров устанавливается доплата в следующих размерах:

- за обучение руководства ОПС - до 70 рублей за учебный час;
- за обучение работников основных профессий - до 50 рублей за учебный час;

2) за наставничество - индивидуальное обучение на рабочем месте, в том числе практическое обучение, устанавливается доплата на период этого обучения в следующем размере:

- за обучение работников основных профессий - до 15% от оклада наставника за одного ученика, но не более 30% за всех учеников, обучаемых наставником;

3) за руководство бригадой работникам УФПС Томской области, не освобожденным от основной работы, устанавливается доплата в следующих размерах:

- до 10 человек - 10% от оклада;
- до 20 человек - 15% от оклада;
- свыше 20 человек - 20% от оклада.

4) в целях стимулирования интенсивности труда и поддержания должного уровня заработной платы работника устанавливается персональная надбавка;

5) за классность устанавливается доплата водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за отработанное в качестве водителя время в следующих размерах:

- водителям 2 класса - 10% от оклада;
- водителям 1 класса - 25% от оклада.

Доплата устанавливается в случае если данный вид транспорта используется не менее 30% рабочего времени в пути в течение отчетного месяца.

Работникам УФПС Томской области производятся доплаты в размерах, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ):

1) при выполнении работ различной квалификации оплата труда работника производится в соответствии со ст. 150 ТК РФ;

2) за работу в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ производится доплата в размере 40% от оклада за фактически отработанное время;

3) за сверхурочную работу в соответствии с минимальными размерами, определенными ст. 152 ТК РФ;

4) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с минимальными размерами, определенными ст. 153 ТК РФ;

5) за нерабочие праздничные дни, в которые работники, работающие на условиях сдельной оплаты труда, не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в соответствии со ст. 112 ТК РФ в размере дневной тарифной ставки за каждый день, рассчитанной, исходя из минимального размера оплаты труда за месяц, установленного федеральным законом, и нормы рабочих дней в году по производственному календарю;

6) при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Предприятия производится доплата в соответствии со ст. 151 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом следующего:

- работникам основного, вспомогательного и обслуживающего производств, за исключением начальников и заместителей начальников ОПС, при условии, что уровень квалификации замещающего или выполняющего работу работника позволяет выполнять данную работу:

- вакантная должность/должность временно отсутствующего работника может замещаться на 100% только на срок не более 3-х месяцев;

- до 25% от оклада работника при расширении зоны обслуживания или увеличении объема работ сроком не более 1-го месяца;

- работникам аппарата управления филиала/ОСП филиала при условии, что уровень квалификации работника позволяет выполнять данную работу:

- до 25% от оклада временно отсутствующего работника или вакантной должности (профессии) на срок не более 3-х месяцев.

Система материального стимулирования работников УФПС Томской области вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в достижении высоких результатов деятельности предприятия.

Источником материального стимулирования является фонд оплаты труда и прибыль УФПС Томской области.

В УФПС Томской области определены следующие виды материального стимулирования:

- ежемесячное премиальное вознаграждение;
- квартальное премиальное вознаграждение;
- вознаграждение за оказание сетевых услуг;
- бонусы;
- полугодовое премиальное вознаграждение;
- годовое премиальное вознаграждение;
- единовременное премиальное вознаграждение;
- другие виды материального стимулирования

Проведем анализ оплаты труда в УФПС Томской области в таблице 2.8.

Таблица 2.8- Анализ оплаты труда в УФПС Томской области

Показатели	2015	2016	Отклонение	
			тыс. руб.	%
Выручка, тыс. руб.	1805947	1940973	135026	7,48
Численность сотрудников, чел.	2569	2550	-19	-0,74
Производительность труда на 1 сотрудника, тыс. руб.	703	761	58	8,28
Производительность труда на 1 работника основных профессий, тыс. руб.	954	1036	82	8,62
ФОТ, тыс. руб.	606574	612049	5475	0,90
ФОТ работников основного производства, руб.	399811	400015	204	0,05
ФОТ работников вспомогательного и обслуживающего производства, руб.	41331	42975	1644	3,98
ФОТ работников административно-управленческого персонала, руб.	165432	169059	3627	2,19
Доля ФОТ в доходах, %	33,59	31,53		
Средняя заработная плата по предприятию, руб.	19676	20002	326	1,65
Средняя заработная плата работников основного производства, руб.	17591	17788	197	1,12
Средняя заработная плата работников вспомогательного и обслуживающего производства, руб.	14291	14558	266	1,86
Средняя заработная плата работников административно-управленческого персонала, руб.	31765	32763	998	3,14

Как видно из данных в таблице 2.8, доля ФОТ в доходах УФПС Томской области за год снизилась с 33,59% до 31,53%.

За 2016 г. выручка УФПС Томской области увеличилась на 7,48% и составила 1940973 тыс. руб.

Как иллюстрируют данные в таблице, за 2016 г. производительность труда сотрудников предприятия возросла на 8,28% и составила 761 тыс. руб./чел. При этом производительность труда на 1 работника основных профессий увеличилась за год на 8,62% с 954 тыс. руб. до 1036 тыс. руб./чел.

Средняя заработная плата по предприятию по итогам 2016 г. составила 20002 руб. в месяц, увеличившись за год на 1,65%. При этом средняя заработная плата работников основного производства в 2016 г. возросла

всего на 1,12% с 17591 руб. до 17788 руб., работников вспомогательного и обслуживающего производства на 1,86% с 14291 руб. до 14558 руб., а работников административно-управленческого персонала на 3,14% с 31765 руб. до 32763 руб.

Из представленных в таблице данных видно, что при росте производительности труда сотрудников УФПС Томской области на 8,28% их заработная плата возросла всего лишь на 1,65% (326 руб.), что напрямую сказывается на текучести персонала и снижении качества оказываемых услуг.

Также в УФПС Томской области присутствует несправедливое, неясное для персонала распределение фонда оплаты труда среди сотрудников. Фонд оплаты труда УФПС Томской области делится на базовую и стимулирующую части. Базовая часть обеспечивает гарантированную заработную плату труда работников предприятия и тоже состоит из двух частей: общей, которая состоит из оклада сотрудника и определяется количеством отработанного им времени; специальной, в которую входят компенсационные выплаты и доплаты. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляют поощрительные выплаты по результатам труда. Структура фонда оплаты труда УФПС Томской области приведена в таблице 2.9.

Таблица 2.9- Структура фонда оплаты труда УФПС Томской области

Показатели	2015		2016		Отклонение	
	тыс. руб.	доля, %	тыс. руб.	доля, %	тыс. руб.	%
ФОТ, в т.ч.:	606574	100,00	612049	100,00	5475	0,90
оклад	344661	56,82	328714	53,71	-15947	-4,63
компенсационные выплаты и доплаты	78341	12,92	81460	13,31	3119	3,98
материальное стимулирование	183572	30,26	201875	32,98	18303	9,97

Как видно из приведенных данных, за 2016 г. произошли значительные изменения в структуре фонда оплаты труда на предприятии: доля общей

базовой части (оклада) снизилась с 57% до 54%, а стимулирующей, наоборот, возросла с 30% до 33%. На долю компенсационных выплат и доплат в 2015-2016 гг. приходилось около 13% от всего ФОТ УФПС Томской области.

В заключении хотелось бы отметить, что уровень материальной заинтересованности работников в качестве и количестве выполняемой ими работы зависит от объективности и прозрачности распределения средств на оплату труда. Кроме того, от механизма распределения заработной платы зависит сохранение благоприятного психологического климата в организации, во многом формирующего отношение работников к труду, организации, к ее управленческому персоналу. Важность фактора оплаты труда высока для организаций, преследующих цель длительного устойчивого функционирования на рынке, обеспечивающего рост конкурентоспособности. Определение оптимальной величины оплаты труда и, в целом, механизма распределения фонда заработной платы возможно только на основе регулярного аудита и анализа расчетов с персоналом по оплате труда³⁷.

³⁷ Марченкова И.Н. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Территория науки. - 2015. - № 3. - С. 124-129.

3 Совершенствование системы учета труда и заработной платы в ФГУП "Почта России"

3.1 Аудит системы оплаты труда в ФГУП "Почта России"

Для развития любой организации актуальна задача построения экономически обоснованной системы вознаграждения персонала, в связи с этим аудит расчетов с персоналом по оплате труда также, несомненно, является необходимым³⁸.

Последующие проблемы данной сферы основываются на том, что аудит труда и заработной платы является по своей сути достаточно трудоемким, требует внимания и сконцентрированности, поскольку связан с обработкой большого количества первичной информации, имеет много однотипных операций, осуществление которых требует много времени³⁹.

Помимо этого, проблемным вопросом становится и то, что именно в области расчетов с персоналом по оплате труда законодательство России является наиболее изменчивым и нестабильным, поэтому требует от бухгалтеров и аудиторов постоянного обновления нормативной базы, которую они используют в процессе текущей работы⁴⁰.

Законодательство РФ доступно разъясняет необходимые моменты в процессе начисления заработной платы (порядок выплаты заработной платы, понятие, ее размеры предусмотрены гл. 21 ТК РФ). Для каждого работника размер оплаты труда определяется соответствующим трудовым договором, который он заключает с работодателем (ст. 135 ТК РФ).

При учете оплаты труда могут возникать разного рода нарушения и ошибки, которые негативно влияют на достоверность бухгалтерской

³⁸ Дьяконова О.С., Горюнова Е.М. Аудит расчетов по оплате труда // Вестник Университета (Государственный университет управления). - 2017. - № 1. - С. 99-105.

³⁹ Гринавцева Е.В. Методика аудиторской проверки оплаты труда в коммерческих фирмах // Социально-экономические явления и процессы. - 2016. - №9 (том 11). - С. 22-29

⁴⁰ Логвинов Е.Л., Семенова А.Н. Аудит оплаты труда: проблемные аспекты и варианты совершенствования // Фундаментальные и прикладные исследования: опыт, проблемы и перспективы: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. НОО "Профессиональная наука". - 2017. - С. 344-350.

отчетной информации. Поэтому к оплате труда как к одной из основных статей расходов (которая включается в себестоимость продукции и, соответственно, влияет на размер дохода предприятия) всегда необходимо подходить с особым вниманием с целью обеспечения рационального использования денежных ресурсов и их экономии на предприятии.

Аудит на предприятии осуществляется согласно закону "Об аудиторской деятельности", Международными стандартами аудита, Кодекса этики профессиональных бухгалтеров Международной федерации бухгалтеров.

Аудит оплаты труда занимает объемную часть аудиторской проверки, этот участок учета является весьма специфическим и требует от аудиторов особого внимания и сосредоточенности. Во время данной проверки аудитору, с одной стороны, важно убедиться в соблюдении предприятием норм действующего законодательства об оплате труда, отсутствия нарушений условий оплаты труда, а с другой - проверить правильность сумм начисленной и выплаченной заработной платы, других выплат; установить соответствие фактической структуры и штата предприятия; определить организацию и состояние учета оплаты труда и расчетов с персоналом; проконтролировать правильность установленных тарифных ставок, месячных окладов, сдельных расценок и норм выработки, своевременность и правильность производимых начислений в фонд оплаты труда и отчислений налогов и сборов с заработной платы, а также соответствие отражения операций в бухгалтерском учете и достоверность их освещения в финансовой отчетности предприятия⁴¹.

С целью избежать ошибок при начислении и расчете заработной платы, проверяя расчеты с персоналом по оплате труда, аудитор должен установить:

⁴¹ Логвинов Е.Л., Семенова А.Н. Аудит оплаты труда: проблемные аспекты и варианты совершенствования // Фундаментальные и прикладные исследования: опыт, проблемы и перспективы: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. НОО "Профессиональная наука". - 2017. - С. 344-350.

- какие формы и системы оплаты труда используются на предприятии;
- есть ли внутреннее положение об оплате труда персонала и трудовой договор;
- проверить списочный и среднесписочный состав работников, принятых на работу со дня зачисления⁴².

ФГУП "Почта России" подлежит обязательному аудиту, у предприятия заключен договор с аудиторской организацией ООО "РСМ Русь". Проблема аудита системы оплаты труда в ФГУП "Почта России" связана с тем, что данный участок проверяется на уровне аппарата управления предприятием, т.е. фактически только на бумаге. В течении года Контрольно-ревизионное Управление направляет своих сотрудников в филиалы для проверки ведения учета на местах. Данные таких проверок конфиденциальны и не были предоставлены для ознакомления в процессе выполнения данной работы.

Поэтому в рамках данной работы было проведено самостоятельное исследование, направленное на установление соответствия применяемой в УФПС Томской области методики учета расчетов с персоналом по оплате труда, действующим в Российской Федерации нормативным документам, диагностика системы выплачиваемых персоналу вознаграждений.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- проверено документальное оформление хозяйственных операций по учету расчетов с персоналом по оплате труда;
- изучена организация синтетического и аналитического учета труда и его оплаты;
- проведен анализ доли гарантированной части заработка работников, в общем ее размере;
- осуществлена проверка возможного наличия теневой заработной платы;

⁴² Юдинцева Л.А. Определение объектов проверки в рамках риск-ориентированного подхода в аудите // Аудитор. - 2014. - №5. - С. 59-62

- определена обоснованность размера социальных выплат и их удельного веса в общем доходе работников;
- определены причины текучести кадров;
- внесены предложения по совершенствованию бухгалтерского учета.

Основными источниками информации для проведения аудита расчетов по оплате труда в УФПС Томской области послужили:

- документы, оформляющие прием на работу сотрудников (приказы, заявления о приеме на работу; трудовые договоры);
- документы, регламентирующие непосредственно трудовую деятельность (должностные инструкции, штатное расписание);
- табели учета рабочего времени;
- расчетные ведомости по заработной плате;
- лицевые счета сотрудников.

В ходе аудита, а именно проверки документального оформления фактов хозяйственной жизни по учету расчетов с персоналом по оплате труда было выявлено, что в УФПС Томской области допускаются неточности в части расчетов по начислению больничных и отпускных. Данные обстоятельства приводят к тому, что сотрудники обращаются в Государственную инспекцию труда в Томской области.

В ходе выборочной проверки правильности начисления отпускных была установлена неверность определения общего заработка за расчетный период и величины среднедневного заработка. Расчет производится на основании начислений за последние двенадцать месяцев, но без корректировки на отработанное неполностью время.

При проведении аудита расчетов больничных в результате выборочной проверки проверялись листки нетрудоспособности отдельных работников. Все они были верно оформлены. Расчетный период везде составлял два года, предшествующих году болезни. Однако при расчете среднедневного

заработка не всегда учитывался страховой стаж работника к дню болезни: до 5 лет - 60 % , от 5 до 8 лет - 80 % , свыше 8 лет - 100 % .

Также процессе проведенного аудита были выявлены случаи неправильного начислении заработной платы: был применен оклад, соответствующий более высокой должности. В итоге сотрудники получали более высокую заработанную сумму.

Изучая удержания из зарплаты в виде НДФЛ, было выявлено предоставление вычетов по данному налогу без соответствующего заявления от некоторых работников. И, наоборот, некоторые работники получали стандартный вычет на ребенка, хотя тот уже достиг предельного возраста. Согласно пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ, вычет предоставляется на каждого ребенка в возрасте до 18 лет либо учащегося по очной форме обучения в возрасте до 24 лет – студента, аспиранта, ординатора, интерна, курсанта.

Также имеются нарушения в сроках сдачи основных расчетных регистров и первичных документов в Дирекцию бухгалтерского учета ФГУП "Почта России".

Кроме того, используемые в УФПС Томской области документы первичного учета оформляются вручную по подразделениям, что усложняет процедуру обработки базы данных по персоналу при расчетах по заработной плате.

При изучении аналитического и синтетического учета затрат труда и его оплаты, можно сделать вывод о том, что их организация формируется так, чтобы показатели в конечном итоге совпадали, поэтому записи по ним проводятся параллельно; записи на счетах аналитического учета производятся на основании тех же документов, что и записи на счетах синтетического учета, но с большей детализацией. Аналитический учет носит персональный характер и организуется в разрезе каждого табельного номера, а синтетический фиксирует его суммы, объединяя в составе счета.

Далее был проведено исследование заработной платы и социальных выплат для оценки социально-трудовых отношений в УФПС Томской

области, который включил в себя проведение индивидуальных и коллективных бесед. В ходе проделанной работы установлено, что в УФПС Томской области имеется своя система премирования, стимулирующих доплат и надбавок. Система оплаты труда сотрудников предприятия определена Положением об оплате труда. Однако, как уже отмечалось, среди сотрудников существует неясное для них распределение фонда оплаты труда. При этом случаи задержки выплат не зафиксированы (зарботная плата выдается строго 10 и 25 числа каждого месяца, отпускные перечисляются за 3 дня до отпуска). Прецедента получения зарботной платы в "конверте" выявлено не было.

В процессе проведенного аудита были выявлены причины текучести кадров. Одной из главных причин увольнения работников по собственному желанию является неудовлетворенность зарботной платой. Вторая причина - уровень нормирования труда. В УФПС Томской области не уделяется должное внимание совершенствованию нормирования труда персонала. Так же, персонал не удовлетворен условиями и организацией труда. Прежде всего, это большие физические нагрузки, монотонный режим работы и т.д. Основной причиной увольнения молодежи, является неудовлетворенность профессией, плохая организация уровня досуга и отсутствие возможности повышения своего профессионального и общеобразовательного уровня.

В качестве одной из главных рекомендаций для целей совершенствования учета труда и его оплаты, а также для регулярной оценки возможных рисков на данном участке учета, руководству УФПС Томской области необходимо сформировать систему внутреннего аудита в системе корпоративного управления. Так как служба внутреннего аудита не только поддерживает эффективное функционирование всех элементов системы управления, но и способна выявлять резервы и наиболее перспективные направления развития бизнеса, руководство компании сможет принимать верные решения, опираясь на достоверную информацию, и выявлять пробелы в работе, которые можно вовремя устранить.

3.2 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда в ФГУП "Почта России"

Каждая организация в праве сама выбрать систему оплаты труда. В современном понятии – это инструмент материальной мотивации сотрудников к труду. Поэтому так важно выбрать оптимальную систему оплаты труда.

Любой руководитель стремится заинтересовать сотрудников трудовым процессом и мотивировать их к качественному выполнению работы. При этом он сталкивается с трудностями принятия решений по поводу заработной платы, которая лишь при определенных условиях может способствовать удовлетворению трудом и оказывать положительное влияние на мотивацию персонала.

Специфика проблемы заключается в том, что, с одной стороны, большинство работников ориентированы в своей деятельности на заработную плату, с другой стороны, работодатели не знают или не используют при построении системы оплаты принципов, делающих ее основным механизмом стимулирования к более эффективному и производительному труду.

Как показал проведенный в работе анализ, фонд оплаты труда УФПС Томской области делится на базовую и стимулирующую части. Отсюда следует, что руководство предприятия заинтересовано в стимулировании сотрудников к более производительному труду, однако, не все сотрудники получают достойное вознаграждение за свои усилия, что впоследствии приводит к неравенству, росту недовольства коллектива и снижению мотивации.

Из проведенного анализа деятельности УФПС Томской области можно сделать вывод, что хотя сотрудники предприятия и получают стимулирующие надбавки, но они не удовлетворены существующей

системой оплаты труда, фактически каждый сотрудник отмечает о наличии в ней определенной степени несправедливости, ведущей к снижению уровня их мотивации. В связи с этим возникает необходимость рассмотрения критериев, на которых строится данная система для обеспечения максимальной объективности оценки качества труда.

Выделим основные принципы оценки качества труда, которые должны быть соблюдены в УФПС Томской области:

- объективность – размер вознаграждения основан на объективной оценке специально организованной комиссии результатов деятельности сотрудника, что увеличивает шансы вынесения справедливого решения, поддерживающего его мотивацию на должном уровне;
- адекватность – вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого сотрудника для формирования чувства удовлетворенности своей работой и существующей системой оплаты труда;
- предсказуемость – открытая система оплаты труда позволяет сотруднику узнать какое вознаграждение он может получить за определенные достижения, что в свою очередь положительно отразится на его стремлении к эффективному выполнению своей работы;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику для предотвращения разногласий между ними по этому поводу, что негативно отразится на их удовлетворенности трудом и мотивации;
- своевременность – для оказания положительного влияния на мотивацию персонала и для получения обратной связи по результатам деятельности вознаграждение должно незамедлительно следовать за достижением результата⁴³.

⁴³ Недосека О.Н., Ершова А.С. Методы исследования факторов мотивационной организации труда персонала образовательного учреждения // Достижения вузовской науки. - 2016. - №25-1. - С. 101-106.

Соблюдение данных принципов в УФПС Томской области является руководством по формированию системы оплаты труда для выполнения ее стимулирующей функции.

Помимо перечисленных особенностей системы оплаты труда существует и множество факторов, оказывающих прямое или косвенное влияние на уровень заработной платы, соответственно, на их удовлетворенность трудом:

- организационно-производственные – примером влияния факторов этой группы является то, что уровень заработной платы и надбавок определяется наличием повышающего коэффициента (сложностью труда, уровнем квалификации и образования, стажем и др.). Кроме того, удовлетворенность сотрудников своим материальным положением зависит от их стажа, уровня квалификации и образования;
- социальные (прожиточный минимум, минимальный размер оплаты, структура потребительской корзины, развитость социальных выплат) – в данной группе определяющим фактором является рост уровня прожиточного минимума, так как от него зависит минимальный размер заработной платы труда сотрудников предприятия;
- рыночные (спрос и предложение, издержки производства) - среди выделенных факторов повышению заработной платы, престижа профессии и социального статуса сотрудников УФПС Томской области способствует рост спроса на данный вид услуг на рынке труда, что, в свою очередь, положительно сказывается на их мотивации;
- институциональные (меры государственного и регионального экономического регулирования при организации заработной платы, деятельность профсоюзов) – в качестве примера следует указать, что в рамках модернизации деятельности ФГУП "Почта России" уровень заработной платы сотрудников предприятия доведен до среднего уровня по экономике. Вместе с тем, четкая система оплаты труда и регулирование ее

условий на договорной основе оказывает благоприятное влияние на мотивацию сотрудников.

Таким образом, руководству УФПС Томской области важно иметь в виду все перечисленные факторы, так как они оказывают влияние на заработную плату сотрудников, их мотивацию и функционирование организации в целом.

Результативность системы стимулирования персонала зависит также от условий организации труда, являющихся важным аспектом мотивации персонала. В психологии управления разработаны условия, которые необходимо учитывать и реализовывать руководству предприятия при построении системы оплаты труда для повышения мотивации сотрудников. Во-первых, для построения эффективной системы стимулирования персонала необходимо соблюдение всех выше перечисленных принципов построения системы оплаты труда (объективности, адекватности, предсказуемости, прозрачности и своевременности). Во-вторых, для любого человека важно, чтобы заработная плата реально, а не символически увеличивала его доход. Поэтому для повышения мотивации персонала в УФПС Томской области необходимо создать условия для удовлетворения данной потребности. В-третьих, сотрудниками положительно воспринимается сопровождение материального вознаграждения моральным поощрением, так, например, для части сотрудников важным мотиватором к продуктивной деятельности является признание заслуг руководством и коллегами. В-четвертых, для качественного выполнения работы подчиненным необходимо ощущать свою значимость и важность для руководства и предприятия, получать обратную связь о качестве труда, так как большинство сотрудников УФПС Томской области заинтересованы в самом процессе деятельности, преданы своему делу. В-пятых, на повышение мотивации значительное влияние оказывает возможность участия работников в разработке критериев оценки труда, учет их мнения, так как кроме них наиболее полно и точно представить все

нюансы их деятельности никто не сможет. Вместе с тем, это ценно для каждого сотрудника и благотворно влияет на его мотивацию.

В заключении хотелось бы отметить, что руководству УФПС Томской области необходимо строить систему управления мотивацией персонала с учетом разнообразных мотивационных факторов, используя их сочетание на основе индивидуальных интересов и потребностей сотрудников, а систему материального стимулирования – опираясь на вышеперечисленные принципы и условия с учетом реальной ситуации и возможностей предприятия.

Как показал проведенный анализ, в УФПС Томской области результативность персонала и качество его труда оценивают только по выручке предприятия. От выручки предприятия зависит фонд оплаты труда, направляемый на материальное стимулирование персонала УФПС Томской области. Несмотря на широкое применение этой схемы, у неё есть ряд важных недостатков. Первый и главный недостаток, она плохо мотивирует сотрудников использовать все имеющиеся возможности увеличения продаж. Второй - она не мотивирует персонал повышать лояльность и качество обслуживания клиентов. Третий - она, практически, не мотивирует персонал повышать свой профессиональный уровень.

На основании этого предлагается с совершенствование системы управления персоналом на основе KPI, которое позволит не только эффективно управлять персоналом УФПС Томской области, но и добиваться других важных целей – повышать лояльность клиентов, обеспечивать обучение и развитие персонала.

В таблице 3.1 приведен предлагаемый вариант подсчета результативности для оператора УФПС Томской области.

Между показателями эффективности распределено 100% премии (30% + 40% + 15% + 15%). Показатели и способ распределения премии выбираются в зависимости от специфики деятельности сотрудника и текущих задач.

Таблица 3.1- Предлагаемая оценка результативности оператора УФПС Томской области

Цель	KPI	Вес показателя, %	План	Факт	Выполнение, %	Результативность, %
Увеличение продаж	Выручка от продаж всех операторов ОПС	25				
Увеличение личных продаж	Личные продажи в денежном выражении	40				
Увеличение охвата клиентов	Количество обращений	20				
Личностный рост сотрудника, сопровождающийся улучшением обслуживания	Качество обслуживания: каждый отрицательный отзыв - минус 10%, каждая благодарность - плюс 10%	15				

Далее полученную результативность накладываем на приведенную в таблице 3.2 матрицу премирования.

Таблица 3.2- Предлагаемая матрица премирования

Результативность, %	Премия от начисленного оклада, %
65	65
70	70
75	75
80	80
85	85
90	90
95	95
100	100
105	110
110	120
115	130
120	140
125	150
130	160
135	170
140	180
145	190
150	200

План личных продаж корректируется в сторону уменьшения, если сотрудник отсутствует по уважительной причине. Отрабатывая меньшее количество часов, сотрудник имеет меньший оклад, а премия ему начисляется в процентном соотношении от этого оклада.

3.3 Расчет эффективности предложенных рекомендаций

Рассмотрим приведенный в таблице 3.3 пример подсчета результативности по конкретным показателям и общей результативности по плану-отчету за месяц. Это необходимо для определения заработанной премии.

Выполнение по первому показателю "Выручка от продаж сотрудниками предприятия" составляет 115,4%. Рассчитывается он следующим образом (пример условный): 100000 тыс. руб. - 100%;

Таблица 3.3- Расчет результативности оператора УФПС Томской области

Цель	KPI	Вес показателя, %	План	Факт	Выполнение, %	Результативность, %
Увеличение продаж	Выручка от продаж всех операторов данного ОПС	25	100000	115400	115,4	28,9
Увеличение личных продаж	Личные продажи в денежном выражении	40	12500	16480	131,8	52,7
Увеличение охвата клиентов	Количество обращений	20	2500	2300	92,0	18,4
Личностный рост сотрудника, сопровождающийся улучшением обслуживания	Качество обслуживания: каждый отрицательный отзыв - минус 10%, каждая благодарность - плюс 10%	15	100	1 отрицательный отзыв и 5 положительных	140,0	21,0

Итого результативность составила: 121%.

115400 тыс. руб. - X%;

$$X = 115400 * 100 / 100000 = 115,4\%.$$

Результативность по первому показателю: $115,4\% * 0,25 = 28,9\%$.

Аналогично рассчитываются все остальные показатели результативности менеджера по обслуживанию клиентов ООО "ВОЯЖ-СЕРВИС".

Выполнение плана по второму показателю "Личные продажи в денежном выражении":

12500 тыс. руб. - 100%;

16480 тыс. руб. - X%;

$$X = 16480 * 100 / 12500 = 131,8\%.$$

Результативность по второму показателю: $131,8\% * 0,4 = 52,7\%$.

Выполнение плана по третьему показателю "Количество обращений":

2500 ед. - 100%;

2300 ед. - X%;

$$X = 2300 * 100 / 2500 = 92,0\%.$$

Результативность по третьему показателю: $92,0\% * 0,2 = 18,4\%$.

Выполнение плана по четвертому показателю "Качество обслуживания" рассчитывается следующим образом: если бы не было отрицательных отзывов и благодарностей, то показатель был бы выполнен на 100%, но за одно замечание вычитается 10%, а за пять благодарностей прибавляется по 10% за каждую. Значит:

$$100\% - 10\% + 50\% = 140\%.$$

Результативность по пятому показателю: $140,0\% * 0,15 = 21,0\%$.

Результативность по плану-отчету: $28,9\% + 52,7\% + 18,4\% + 21,0\% = 121\%$.

Далее полученную результативность 121% накладываем на приведенную в таблице 3.2 матрицу премирования и видим, что премия от начисленного оклада должна составлять 140% от оклада.

При этом, по мнению автора, целесообразно установить размер оклада на уровне МРОТ (7500 руб.), соответственно с учетом районного коэффициента 1,3 он составит 9750 руб., соответственно, оператор получил бы за месяц:

$$9750 \text{ руб. (оклад)} + 140\% * 9750 \text{ руб. (премия)} = 23400 \text{ руб.}$$

Систему премирования на основе КРІ можно запустить сначала в тестовом режиме на два-три месяца, оценить ситуацию, а затем внести необходимые изменения.

По мнению автора, если в УФПС Томской области будет работать предлагаемая автором система премирования сотрудников, то исчезнет несправедливая уравнилельная система оплаты труда. Эффективные сотрудники получат возможность заработать премию до 200% от оклада (т.е. до 29250 руб.).

Анализ ключевых показателей эффективности на основе предложенной методики показывает, что в УФПС Томской области:

- с помощью КРІ должна проводиться оценка труда персонала;
- в качестве основной системы оплаты и мотивации труда персонала должны использоваться КРІ.

Основанием для использования системы премирования на основе ключевых показателей эффективности является повышение результативности труда персонала УФПС Томской области путем вознаграждения труда за конкретные показатели деятельности каждого сотрудника.

Таким образом, значение ключевых показателей эффективности заключается в том, что они выступают в роли оценки труда и одновременно являются стимулом к продуктивной и качественной работе. Грамотное использование разработанных КРІ для УФПС Томской области может служить хорошим мотиватором как для коллектива, так и для отдельно взятого человека.

В заключении отметим, что результатом управления персонала по ключевым показателям эффективности является:

- качественная оценка эффективности труда персонала и протекание бизнес-процессов в организации. Такая оценка эффективности труда персонала с использованием KPI обеспечивает руководство предприятия необходимой информацией, что позволяет своевременно принимать решения, выявлять факторы, влияющие на достижение целей и вносить корректировки в эффективный труд персонала и бизнес-процессы;
- премирование персонала по личным результатам работы;
- выявление лидеров и аутсайдеров в коллективной работе и как следствие принятие взвешенного решения по карьерному перемещению (замещению) сотрудников.

4 Социальная ответственность

Понятие корпоративная социальная ответственность появилась в восьмидесятих годах, не так давно, до этого были разные кодексы и стандарты. Общего понятия КСО до сих пор не сформировалось. В основном это:

- выполнение организациями социальных обязательств по законам;
- готовность нести соответствующие обязательные расходы;
- готовность добровольно нести не по требованию а по моральным соображениям необязательные расходы на социальные нужды, установленные законодательством;

Рассмотрим КСО на примере ФГУП «Почта России»

На данный момент ФГУП "Почта России" - это не только коммерческая структура, работающая на территории всей страны, но и мощный социальный институт.

Определим стейкхолдеров предприятия. Стейкхолдеры делятся на прямых и косвенных таблица 4.1

Таблица 4.1- Стейкхолдеры ФГУП "Почта России"

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Государство	Различные государственные и общественные организации
Работники	Население
Потребители	

Рассмотрим стейкхолдеров Компании более подробно.

Государство. ФГУП "Почта России", являясь назначенным оператором почтовой связи, играет существенную роль в решении важнейших государственных экономических и социальных задач, в том числе в области развития бизнеса. Надежная и эффективная работа ФГУП "Почта России" способствует территориальному и социально - экономическому единству страны, развитию и углублению межрегиональных связей.

Важное направление деятельности предприятия - повышение качества жизни российских граждан, в том числе за счет устранения социально-экономического и информационного неравенства на территории страны.

Работники. ФГУП "Почта России" и сотрудники заинтересованы в создании и поддержании гармоничных отношений, атмосферы взаимопонимания и доверия на основе социально-партнерских отношений, норм корпоративной этики, поиске путей решения возникающих вопросов путем переговоров. Почта России берет на себя значительные социальные обязательства перед многотысячным коллективом своих сотрудников. В целях оказания социальной поддержки работникам на предприятии сформирован социальный пакет, который включает добровольное медицинское страхование, страхование от болезней и несчастных случаев, негосударственное пенсионное обеспечение, льготы работникам, проживающим в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, награждение знаками отличия, конкурсы профессионального мастерства, спортивные соревнования и другое.

Потребители. С развитием конкурентного сегмента рынка почтовых услуг клиенты предъявляют все более высокие требования к ассортименту и качеству предоставляемых услуг. Соответствие ожиданиям клиентов для ФГУП "Почта России" является определяющим фактором того, какую долю рынка Компания будет занимать завтра. Поэтому Компания стремится соответствовать ожиданиям данной группы заинтересованных сторон и ставит перед собой задачу обеспечения граждан и организаций качественными и доступными почтовыми, финансовыми и подписными услугами на всей территории РФ.

Различные государственные и общественные организации. Осознавая необходимость социальной ответственности бизнеса в условиях неравных возможностей населения в доступе к достойному труду и благам, Компания принимает добровольные обязательства по социально ответственному участию в жизни нуждающихся социальных групп населения в регионах деятельности ФГУП "Почта России". Компания стремится также к взаимовыгодному сотрудничеству с общественными и профессиональными объединениями и движениями, некоммерческими организациями, участвуя в их деятельности и поддерживая их инициативы. Кроме того, ФГУП "Почта России" стремится к партнерским, взаимовыгодным отношениям с органами государственной власти и местного самоуправления.

Население. Важное направление деятельности предприятия - повышение качества жизни российских граждан, в том числе за счет устранения социально-экономического и информационного неравенства на территории страны. Главным социальным обязательством предприятия является оказание почтовых услуг по регулируемым государством нерентабельным тарифам на территории всей страны, а также сохранение почтовой сети, прежде всего, сельской.

Учитывая специфичность деятельности предприятия влияние прямых стейкхолдеров относительно косвенных значительнее. Косвенные стейкхолдеры опосредованно влияют на деятельность предприятия через создания нормативной базы деятельности, через поддержание репутации предприятия.

Второй этап анализа корпоративной социальной ответственности предприятия связан с определением структуры программы.

Большое внимание на предприятии уделяется социальной защите персонала.

Категории лиц, охваченные социальными программами ФГУП "Почта России".

1. Семьи работников, воспитывающих несовершеннолетних детей:

- оказание материальной помощи (МП) при рождении (усыновлении) детей, женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, на содержание детей в ДДУ, многодетным матерям, семьям, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками;
- предоставление дополнительных отпусков и дней отдыха (1 сентября).

2. Работники и их дети, нуждающиеся в лечении и оздоровлении:

- оказание МП в случае дорогостоящего лечения;
- реализация специализированных медицинских программ;
- организация санаторно-курортного лечения и оздоровления в санаторно-курортных учреждениях, санаториях-профилакториях ФГУП "Почта России", детских оздоровительных лагерях.

3. Молодые работники:

- доплата до гарантированного уровня заработной платы;
- выплата "подъемных" при трудоустройстве;

- единовременная МП работникам, вернувшимся после службы в армии.
5. Работники, работающие во вредных условиях труда: предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков и дней отдыха.
6. Для организации похорон близких родственников: предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней и выплата материальной помощи.
7. Работники, попавшие в тяжелую жизненную ситуацию, связанную с повреждением или утратой личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств: оказание МП.
8. Работники, имеющие почетные звания, награды, ученые степени:
- выплаты вознаграждений при присвоении звания;
 - предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков
9. Работники, увольняющиеся впервые на пенсию:
- выплата "выходного пособия";
 - организация дополнительных негосударственных пенсионных выплат.

Система социальной защиты в ФГУП "Почта России" включает в себя реализацию социальных программ по следующим направлениям:

- охрана здоровья, включающая в себя медицинское обеспечение, санаторно-курортное лечение и отдых работников и их детей;
- пенсионная программа;
- поддержка ветеранов и пенсионеров;
- организация культурных и спортивных мероприятий;
- благотворительность.

Мероприятия, проводимые в рамках социальных программ предприятия, носят целенаправленный, адресный характер и направлены на адекватное возникающим социальным проблемам развитие уровня социальной защиты работников и неработающих ветеранов института.

1. Охрана здоровья.

Деятельность ФГУП "Почта России" требует от сотрудников крепкого здоровья, выносливости, способности переносить перегрузки и стрессовые ситуации. Охрана здоровья - часть общей системы, направленной на управление рисками, связанными с деятельностью предприятия.

Медицинские и оздоровительные программы ФГУП "Почта России", направленные на охрану здоровья, отличаются комплексным подходом.

Комплексная программа "Здоровье" на 2016-2018 гг. разработана в целях ранней диагностики, лечения и профилактики острых и хронических заболеваний, улучшения показателей здоровья работников ФГУП "Почта России", снижения смертности и стойкой утраты трудоспособности, качественного и своевременного медицинского обслуживания.

Реализация действующей в ФГУП "Почта России" Комплексной программы "Здоровье" осуществляется по следующим направлениям:

- профилактика и лечение наиболее значимых заболеваний, включает реализацию Целевой программы лечения артериальной гипертензии у сотрудников ФГУП "Почта России" и программы по развитию ранней диагностики и оказанию помощи онкологическим больным;
- оказание материальной помощи в случае дорогостоящего оперативного и медикаментозного лечения;
- реализация программ добровольного медицинского страхования.

Программа санаторно-курортного лечения реализуется в соответствии с "Положением об организации санаторно-курортного лечения работников ФГУП "Почта России", их несовершеннолетних детей и отдыха детей работников ФГУП "Почта России", в соответствии с которым работники и члены их семей обеспечиваются путевками в санатории РФ (согласно профилю заболевания), а также в санатории-профилактории ФГУП "Почта России".

Основные принципы организации санаторно-курортного лечения и отдыха:

- содержание и развитие санаториев-профилакториев;
- паритетное финансирование детского отдыха и оздоровления из средств бюджета субъекта РФ, предприятия и работника;
- централизованное взаимодействие с санаторно-курортными учреждениями.

Направления:

- приобретение путевок в санатории по договорам с санаториями и санаторно-курортными объединениями РФ;
- организация заездов в санатории-профилактории ФГУП "Почта России";
- организация детского оздоровительного отдыха.

2. Пенсионная программа.

Основная цель программы - повышение социальной защищенности работников и улучшение их материального положения при увольнении на пенсию, стимулирование работников к самостоятельному формированию пенсионных накоплений.

Реализуется на основании Положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников ФГУП "Почта России".

Задачи:

- эффективное решение кадровых вопросов, связанных с высвобождением рабочих мест для молодых работников с учетом обеспечения преемственности поколений;
- содействие работникам с низким доходом в формировании пенсионных накоплений

Основной принцип - совместная ответственность работодателя и работника за формирование будущей негосударственной пенсии работника.

Основные направления:

- организация негосударственных пенсионных выплат неработающим ветеранам ФГУП "Почта России";
- участие предприятия в формировании негосударственных пенсионных накоплений работников.

3. Поддержка ветеранов и пенсионеров.

ФГУП "Почта России" как социально-ответственное предприятие считает обеспечение социальной защищенности неработающих ветеранов одной из приоритетных задач социальной политики Компании. Социальные программы реализуются в соответствии с Положением о мерах социальной поддержки неработающих пенсионеров, являющимся приложением к Коллективному договору ФГУП "Почта России" на 2016-2018 гг.

В настоящее время более 10 тыс. неработающих пенсионеров охвачены системой социальной поддержки, направленной на обеспечение достойного уровня жизни и поддержание здоровья ветеранов, организацию досуга и сохранение активной жизненной позиции ветеранов, и включающей в себя:

- выплату материальной помощи по различным основаниям, которая включает в себя единовременные выплаты при увольнении на пенсию впервые из ФГУП "Почта России" по собственному желанию, оказание адресной материальной поддержки в случае дорогостоящего лечения, возникновения тяжелых жизненных ситуаций, в связи с низким доходом

пенсионера, для организации похорон близких родственников, на ремонт квартир, к юбилейным датам пенсионера, выплаты пенсионерам, получившим профессиональные заболевания в результате трудовой деятельности (лучевую болезнь);

- организацию льготного санаторно-курортного лечения, которое включает в себя обеспечение нуждающихся в лечении и оздоровлении ветеранов путевками в санатории-профилактории ФГУП "Почта России" и санатории РФ;
- организацию негосударственного пенсионного обеспечения, которое включает в себя выплату негосударственной пенсии, сформированной за счет средств предприятия;
- единовременные выплаты ко Дню Победы, Дню Инвалида, Дню пожилого человека, к корпоративным праздничным датам;
- организацию культурно-массовых мероприятий, которые включают в себя вечера отдыха для ветеранов, торжественные праздничные вечера, экскурсии, встречи ветеранов с руководством ФГУП "Почта России", участие в концертах, спортивных мероприятиях и др.

4. Организация культурных и спортивных мероприятий.

Программа организации физкультурно-спортивной и культурно-массовой работы реализуется в соответствии с "Положением об организации физкультурно-спортивной и культурно-массовой работы в ФГУП "Почта России" на 2016-2018гг."

Целями Программы являются:

- формирование и укрепление чувства принадлежности к отрасли связи и массовых коммуникаций, приверженности ее традициям и ценностям, повышение уровня вовлеченности работников ФГУП "Почта России";
- укрепление здоровья работников ФГУП "Почта России" и членов их семей, пропаганда здорового образа жизни;
- приобщение к достижениям культуры, повышение культурно-образовательного уровня работников ФГУП "Почта России" и членов их семей;
- организация досуга работников ФГУП "Почта России" и членов их семей, неработающих пенсионеров ФГУП "Почта России" в условиях ограниченного предложения рынка услуг.

5. Помимо реализации социальных программ для работников ФГУП "Почта России", Компания проводит благотворительную деятельность. Предприятие оказывает адресную материальную поддержку проектам и начинаниям, направляя средства туда, где возникает острая необходимость.

В таблице 4.2 обобщены составные элементы социальных программ ФГУП "Почта России".

Таблица 4.2- Определение элементов программы КСО

Стейкхолдеры	Наименование	Описание элемента	Ожидаемый результат
Персонал	Охрана здоровья	Социально-ответственное поведение	Улучшение качества деятельности сотрудников
	Пенсионная программа	Социально-ответственное поведение	Стимулирование сотрудников
	Поддержка ветеранов и пенсионеров	Социально-ответственное поведение	Улучшение качества жизни бывших сотрудников
	Организация культурных и спортивных мероприятий	Социально-ответственное поведение	Улучшение качества жизни сотрудников
Население	Благотворительность	Социально-ответственное поведение	Формирование имиджа предприятия

На исполнение перечисленных программ на 2017 г. запланирована следующая смета таблица 4.3

Таблица 4.3- Смета затрат УФПС Томской области на выполнение социальных программ на 2017 г., тыс. руб.

Наименование	Стоимость
Охрана здоровья	1150
Пенсионная программа	600
Поддержка ветеранов и пенсионеров	240
Организация культурных и спортивных мероприятий	320
Благотворительность	-
Итого	2310

Заключительный этап анализа связан с оценкой эффективности программ. Из таблицы 3.3 видно, что УФПС Томской области тратит не большие средства на социальную ответственность. Это связано с малой эффективностью деятельности Компании, а также необходимости утверждения затрат по программам КСО на высшем уровне (центрального аппарата).

В целом можно отметить, что социальная политика предприятия работает и приносит определенные результаты. Работники предприятия получают все необходимые социальные гарантии, предприятие несет заботу об их здоровье. Однако ФГУП "Почта России" следует совершенствовать систему социального обеспечения. В качестве рекомендаций можно предложить увеличить уровень финансирования уже существующих социальных программ, а также ввести в действие новые, например программы, направленные на решение проблем с жильем среди работников ФГУП "Почта России".

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
3-3Б2А1	Турчина Алена Федоровна

Институт	Электронного обучения	Кафедра	38.03.01 Экономика
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»

<i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального)	Описание рабочего места отделения ФГУП «Почта России» на предмет возникновения: - вредных проявлений факторов производственной среды: в отделении установлено комбинированное освещение, электромагнитные поля на низком уровне, метеоусловия в норме. - опасных проявлений факторов производственной среды: в офисе установлена пожарная сигнализация, имеется запасной выход. Рабочее место оборудовано в соответствии с нормами техники безопасности. Рабочее место оператора связи включает в себя: стол, стул, компьютер, принтер, сканер, клавиатуру, картотеки, весы, калькулятор
--	--

<i>характера)</i>	
<i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i>	1. Трудовой кодекс РФ; 2. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности»; 3. ГОСТ 12.2.032-78 "Рабочее место при выполнении работ сидя" 4. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000; 5. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности; 6. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i> - <i>принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</i> - <i>системы организации труда и его безопасности;</i> - <i>развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</i> - <i>системы социальных гарантий организации;</i> - <i>оказание помощи работникам в критических ситуациях.</i>	Анализ факторов внутренней социальной ответственности: - прохождение персоналом инструктажа по технике безопасности; - стабильность выплаты заработной платы; - санаторно-курортное лечение; - поддержка ветеранов и пенсионеров; - организация культурных и спортивных мероприятий; - социальный пакет; - оказание помощи работникам в критических ситуациях.
<i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i> - <i>содействие охране окружающей среды;</i>	Анализ факторов внешней социальной ответственности: - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и благотворительность;

- взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров); - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.	- ответственность перед потребителями услуг.
<i>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i> - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	Анализ правовых норм трудового законодательства – ТК РФ; Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации – устав предприятия, приказы, договоры.
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
---	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель кафедры менеджмента	Феденкова А.С.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
З-ЗБ2А1	Турчина А.Ф.		

Заключение

Заработная плата - это одна из самых сложных экономических категорий и одно из важнейших социально-экономических явлений. Поэтому учет труда и заработной платы является одним из важнейших и сложных во всей системе учета на предприятии.

Большое значение имеет четкая организация учетной работы расчетов по оплате труда на предприятии, поскольку она является наиболее ответственной и трудоемкой.

На любом предприятии этот раздел учета ведется в обязательном порядке. Поэтому для каждого бухгалтера важно знать основы законодательства о труде, с какими проблемами учета расчетов по оплате труда он может столкнуться.

Ошибка в начислении заработной платы автоматически приводит к целой серии ошибок и нарушений, которые являются самыми тяжелыми по своим последствиям. Есть только один способ избежать таких ошибок: абсолютно точно знать, как проводить любые расчеты, связанные с заработной платой, и основные проблемы, возникающие в этой сфере.

Практическая часть работы выполнена на примере УФПС Томской области. Проведенное исследование позволяет сделать вывод о снижении численности сотрудников предприятия за 2016 г. на 0,74% с 2569 человек до 2550 человек.

За 2016 г. значительных изменений в структуре кадров УФПС Томской области не произошло. Доля работников основных профессий составила 73% (годом ранее 74%), рабочих 10% (годом ранее 9%), специалистов 9% (годом ранее также 9%), руководителей 7% (годом ранее 8%), а служащих около 1%.

Среди работников основных профессий доля почтальонов в общей численности персонала УФПС Томской области возросла с 36% до 37%, доля сортировщиков, операторов и прочих работников осталась на том же уровне, что и в 2015 г., 7%, 20% и 10% соответственно.

В УФПС Томской области преимущественно женский коллектив, доля женщин составляет около 85%.

Коллективов УФПС Томской области характеризуется не высоким уровнем образования, по итогам 2016 г. около 17% сотрудников имели высшее образование и около 30% среднее специальное.

За год возросла укомплектованность штата УФПС Томской области с 95,36% до 95,94%. На конец 2016 г. на предприятии имелось 108 вакантных единиц, а годом ранее 125 единиц.

В УФПС Томской области, также как и на других предприятиях, одним из главных направлений деятельности бухгалтерской службы считается учет расчетов по оплате труда.

Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда в УФПС Томской области ведется с использованием счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". По кредиту счета отражают начисления вознаграждений работникам всех видов (основная и дополнительная зарплата, отпускные, премии, пособия и т.д.). По дебету счета отражают удержания из зарплаты (НДФЛ, алименты, штрафные санкции).

В УФПС Томской области применяются следующие виды оплаты труда:

- повременная оплата;
- сдельная оплата.

При повременной оплате труда расчет заработной платы производится исходя из размера должностного оклада пропорционально фактически отработанному времени.

При сдельной оплате труда расчет заработной платы производится в зависимости от фактически выполненного объема работ по сдельным расценкам, рассчитанным на основании общеотраслевых и локальных норм времени и норм выработки, утвержденных в установленном порядке. При этом сдельная система оплаты труда применяется в случаях, когда созданы условия для выполнения установленных норм выработки.

Анализ оплаты труда в УФПС Томской области показал, что за 2016 г. производительность труда сотрудников предприятия возросла на 8,28% и составила 761 тыс. руб./чел. При этом производительность труда на 1 работника основных профессий увеличилась за год на 8,62% с 954 тыс. руб. до 1036 тыс. руб./чел.

Средняя заработная плата по предприятию по итогам 2016 г. составила 20002 руб. в месяц, увеличившись за год на 1,65%. При этом средняя заработная плата работников основного производства в 2016 г. возросла всего на 1,12% с 17591 руб. до 17788 руб., работников вспомогательного и обслуживающего производства на 1,86% с 14291 руб. до 14558 руб., а работников административно-управленческого персонала на 3,14% с 31765 руб. до 32763 руб.

При росте производительности труда сотрудников УФПС Томской области на 8,28% их заработная плата возросла всего лишь на 1,65% (326 руб.), что напрямую сказывается на текучести персонала и снижении качества оказываемых услуг.

Также в УФПС Томской области присутствует несправедливое, неясное для персонала распределение фонда оплаты труда среди сотрудников.

Оплата труда работников УФПС Томской области включает в себя:

- должностной оклад (оклад) - вознаграждение за труд в зависимости от должности и квалификации работника, устанавливается штатным расписанием УФПС Томской области, и определяется в трудовом договоре работника;
- компенсационные доплаты - вознаграждение за труд в зависимости от сложности и условий выполняемой работы;
- материальное стимулирование - вознаграждение за труд в зависимости от количества и качества выполняемой работы.

За 2016 г. произошли значительные изменения в структуре фонда оплаты труда на предприятии: доля общей базовой части (оклада) снизилась

с 57% до 54%, а стимулирующей, наоборот, возросла с 30% до 33%. На долю компенсационных выплат и доплат в 2015-2016 гг. приходилось около 13% от всего ФОТ УФПС Томской области.

В ходе аудита расчетов с персоналом по оплате труда было выявлено, что в УФПС Томской области допускаются неточности в части расчетов по начислению больничных и отпускных. Также в процессе проведенного аудита были выявлены случаи неправильного начисления заработной платы: был применен оклад, соответствующий более высокой должности. В итоге сотрудники получали более высокую заработанную сумму. Изучая удержания из зарплаты в виде НДФЛ, было выявлено предоставление вычетов по данному налогу без соответствующего заявления от некоторых работников. И, наоборот, некоторые работники получали стандартный вычет на ребенка, хотя тот уже достиг предельного возраста. Также имеются нарушения в сроках сдачи основных расчетных регистров и первичных документов в Дирекцию бухгалтерского учета ФГУП "Почта России". Кроме того, используемые в УФПС Томской области документы первичного учета оформляются вручную по подразделениям, что усложняет процедуру обработки базы данных по персоналу при расчетах по заработной плате.

В процессе проведенного аудита были выявлены причины текучести кадров. Одной из главных причин увольнения работников по собственному желанию является неудовлетворенность заработной платой. Вторая причина - уровень нормирования труда. В УФПС Томской области не уделяется должное внимание совершенствованию нормирования труда персонала. Также персонал не удовлетворен условиями и организацией труда. Прежде всего, это большие физические нагрузки, монотонный режим работы и т.д. Основной причиной увольнения молодежи, является неудовлетворенность профессией, плохая организация уровня досуга и отсутствие возможности повышения своего профессионального и общеобразовательного уровня.

В качестве одной из главных рекомендаций для целей совершенствования учета труда и его оплаты, а также для регулярной оценки

возможных рисков на данном участке учета, руководству УФПС Томской области необходимо сформировать систему внутреннего аудита в системе корпоративного управления.

На данный момент обеспечение стабильной заработной платы и социальных гарантий сотрудникам предприятия является одними из приоритетных направлений управления персоналом УФПС Томской области, однако, как показало проведенное исследование, проблеме стимулирования сотрудников, их удовлетворенности трудом на предприятии уделяют мало внимания.

Как показал проведенный анализ, в УФПС Томской области результативность персонала и качество его труда оценивают только по выручке предприятия. От выручки предприятия зависит фонд оплаты труда, направляемый на материальное стимулирование персонала УФПС Томской области. Несмотря на широкое применение этой схемы, у неё есть ряд важных недостатков. Первый и главный недостаток, она плохо мотивирует сотрудников использовать все имеющиеся возможности увеличения продаж. Второй - она не мотивирует персонал повышать лояльность и качество обслуживания клиентов. Третий - она, практически, не мотивирует персонал повышать свой профессиональный уровень.

На основании этого в работе предлагается совершенствование системы управления персоналом на основе KPI, которое позволит не только эффективно управлять персоналом УФПС Томской области, но и добиваться других важных целей – повышать лояльность клиентов, обеспечивать обучение и развитие персонала.

По мнению автора, если в УФПС Томской области будет работать разработанная система премирования сотрудников, то исчезнет несправедливая уравнительная система оплаты труда. Эффективные сотрудники получат возможность заработать премию до 200% от оклада (т.е. до 29250 руб.).

Анализ ключевых показателей эффективности на основе предложенной методики показывает, что в УФПС Томской области:

- с помощью КРІ должна проводиться оценка труда персонала;
- в качестве основной системы оплаты и мотивации труда персонала должны использоваться КРІ.

Основанием для использования системы премирования на основе ключевых показателей эффективности является повышение результативности труда персонала УФПС Томской области путем вознаграждения труда за конкретные показатели деятельности каждого сотрудника.

Таким образом, значение ключевых показателей эффективности заключается в том, что они выступают в роли оценки труда и одновременно являются стимулом к продуктивной и качественной работе. Грамотное использование разработанных КРІ для УФПС Томской области может служить хорошим мотиватором как для коллектива, так и для отдельно взятого человека.

Список используемых источников

1. Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 (НК РФ ч.2) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 03.04.2017) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.02.2017)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.02.2017)
3. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) "О минимальном размере оплаты труда" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.02.2017)
4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О бухгалтерском учете" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.02.2017)
5. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.02.2017)
6. ГОСТ 12.0.001-82 "Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Основные положения" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.02.2017)
7. ГОСТ 12.1.005-88 "Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.02.2017)
8. ГОСТ 12.2.032-78 "Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.02.2017)

9. ГОСТ 12.4.021-75 "Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы вентиляционные. Общие требования" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 15.03.2017)
10. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 15.03.2017)
11. СанПиН 2.2.2.542-96 "Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 18.03.2017)
12. СН 2.2.4/2.1.8.562-96 "Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.04.2017)
13. СП 52.13330.2011 "Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23-05-95" [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 02.04.2017)
14. Армстронг М., Стивенс Т. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. М. Альпина Бизнес Букс, 2014. 512 с.
15. Баженова Е. Мотивация и стимулирование на пути к успеху фирмы. М. Инфра-М, 2011. 101 с.
16. Баташева М.А. Заработная плата, её функции и роль в повышении производительности труда // Молодой ученый. 2015. №10. С. 519-522.
17. Баташева Э.А., Баташева М.А. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. №11 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/11/13076> (дата обращения 04.05.2017)

18. Бергер Д., Бергер Л. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда. М. Альпина Бизнес Букс, 2012. 768 с.
19. Бондаренко О.В., Гавриленко С.А. Сравнительный анализ и выбор эффективной системы оплаты труда работников организаций // Итоги XV Международной научно-практической конференции "Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки": сборник статей. Новосибирск, 2013. С. 52-61.
20. Бурундуков С.В. Оплата труда на предприятии // Главбух. 2012. № 24. С. 62-70.
21. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. М. Альпина Бизнес Букс, 2016. 150 с.
22. Ветлужских Е. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. М. Альпина Паблишер, 2016. 224 с.
23. Гасанов Р. 67 секретов разработки мотивационной системы. М. Феникс, 2013. 272 с.
24. Горелов Н. Оплата труда персонала. Методология и расчеты. М. Юрайт, 2016. 414 с.
25. Грейдирование поможет в управлении персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-director.ru/article/63020-red-greydirovanie-personala> (дата обращения 05.03.2017)
26. Гринавцева Е.В. Методика аудиторской проверки оплаты труда в коммерческих фирмах // Социально-экономические явления и процессы. 2016. №9 (том 11). С. 22-29
27. Денисова А. Антикризисная настройка системы оплаты труда // Менеджмент сегодня. 2015. №4. С. 82-85.
28. Джордж Т. Милкович, Джерри М. Ньюман. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала. М. Приор, 2010. 760 с.

29. Долженко Р.А. Оплата труда сотрудников организации, занятых продажами продуктов и услуг // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2015. №9. С. 11-20.
30. Дьяконова О.С., Горюнова Е.М. Аудит расчетов по оплате труда // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2017. № 1. С. 99-105.
31. Евменова Т.А. Синтетический и аналитический учет труда и его оплаты и связанных с ним расчетов на примере ООО "Ива" // Актуальные вопросы экономических наук. 2015. № 43. С. 126-131.
32. Егорова М. С., Артемов Е. В. Формы и системы заработной платы // Молодой ученый. 2015. №11.4. С. 82-84.
33. Жуков А. Аудит системы стимулирования и оплаты труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. №8. С. 46-50.
34. Зарплата и другие выплаты работникам / Под. ред. В.В. Верещаки. М. Издательство Гарант-Пресс, 2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 16.04.2017)
35. Зеленев А. Д. Взаимосвязь понятий мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала на малом инновационном предприятии // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2015. №8. С. 62-68.
36. Истомина Н.Н. Грейдирование как инновационная система оплаты труда муниципальных служащих // Молодой ученый. 2009. №10. С. 138-140.
37. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М. ИНФРА - М, 2010. 524 с.
38. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М. Приор, 2011. 528 с.
39. Колесова О. Современные подходы к оценке персонала при оплате труда // Мотивация и оплата труда. 2015. №2. С. 12-15.
40. Колесова О. Формирование системы оплаты труда на современном предприятии // Мотивация и оплата труда. 2014. №2. С. 29-32.

41. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий). М. ИНФРА-М, 2016. 584 с.
42. Кузнецова Я.В. Совершенствование организации оплаты труда работников предприятия // Молодой ученый. 2014. №1. С. 369-374.
43. Кулагин О. Расчет оплаты труда сотрудников отдела продаж: сравнение двух методов // Управление продажами. 2013. №4. С. 71-75.
44. Леонтьева М.Ф. Регулирование оплаты труда в РФ // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2014. №5. С. 42-45.
45. Логвинов Е.Л., Семенова А.Н. Аудит оплаты труда: проблемные аспекты и варианты совершенствования // Фундаментальные и прикладные исследования: опыт, проблемы и перспективы: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. НОО "Профессиональная наука". 2017. С. 344-350.
46. Макарова А. О. Анализ методов и видов стимулирования труда на российских предприятиях // Молодой ученый. 2013. №6. С. 376-379.
47. Марченкова И.Н. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Территория науки. 2015. № 3. С. 124-129.
48. Меркулова В.И. Нормативное регулирование учета расчетов с персоналом по оплате труда // Инновационная наука. 2016. № 6-1. С. 161-162.
49. Миляева Л. Методические подходы к совершенствованию системы оплаты труда персонала предприятия // Мотивация и оплата труда. - 2013. №1. С. 35-39.
50. Миронова Н.А., Султанова М.К. Учет расчетов с персоналом по оплате труда // Бухгалтерский финансовый учет: теория и практика, задачи и решения. 2016. С. 42-49.
51. Недосека О.Н., Ершова А.С. Методы исследования факторов мотивационной организации труда персонала образовательного учреждения // Достижения вузовской науки. 2016. №25-1. С. 101-106.

52. Нестеров Р.П. Особенности применения повременной оплаты труда // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. №7. С. 60-63.
53. Оголихина С.Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда в развитии российских предприятий [Электронный ресурс]. URL: <http://ego.uapa.ru/ru/issue/2015/03/14/> (дата обращения 21.04.2017)
54. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Апенько С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала. М. Приор, 2010. 640 с.
55. Оплата труда на основе KPI: методы расчетов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pro-personal.ru/article/532833-oplata-truda-na-osnove-kpi-metody-raschetov> (дата обращения 29.04.2017)
56. Оплата труда персонала. Учебник и практикум // Под ред. О. Лапшовой. М. Юрайт, 2016. 310 с.
57. Орлова И.Р. Нормирование и оплата труда в промышленности. 2014. №7. С. 39-41.
58. Остапенко Ю.М. Экономика труда . М. Инфра-М, 2012. 272 с.
59. Свиридова А.А. Соблюдение норм трудового законодательства // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2015. №2. С. 22-24.
60. Солодовникова А. И. Управление системами оплаты труда и вознаграждение персонала // Молодой ученый. 2014. №8. С. 593-595.
61. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка. М. Приор, 2010. 542 с.
62. Федорова М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. 2011. №7. Т.1. С. 119-121.
63. Филимонова Е.Д., Лопастейская Л.Г. Бухгалтерский учет и аудит расчетов по оплате труда // Инновации, технологии, наука: сборник статей международной научно-практической конференции. 2017. С. 277-279.
64. Шапиро С.А. Мотивация. М. ГроссМедиа, 2008. 150 с.

65. Шкляев А.Е. Мотивационные установки трудового поведения и оплата труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2015. №10. С. 34-38.

66. Юдинцева Л.А. Определение объектов проверки в рамках риск-ориентированного подхода в аудите // Аудитор. 2014. №5. С. 59-62.

Приложение А

()

Структура управления ФГУП "Почта России"

Уровень управления	Наименование структурной единицы	Область деятельности структурной единицы
1 уровень	Аппарат Управления Предприятием (АУП)	В составе центрального аппарата управления функционируют Дирекции: – Дирекция по коммерческим операциям – Дирекция почтовых услуг – Дирекция рекламы и маркетинга – Дирекция магистрально-сортировочной сети – Дирекция развития и управления имуществом – Дирекция филиальной сети – Дирекция по управлению качеством – Департамент охраны труда, промышленной безопасности и экологии – Контрольно-ревизионное Управление – Юридическая дирекция – Дирекция телекоммуникаций и технического обеспечения – Дирекция технологий и информатизации – Дирекция общественных связей и медиа-обеспечения – Дирекция бухгалтерского учета – Дирекция экономики и бюджетирования – Дирекция казначейства – Департамент управления рисками и страхованием – Дирекция по международным вопросам – Дирекция безопасности – Дирекция по управлению персоналом – Административная Дирекция – Дирекция по СД и ЗГ – Обособленное структурное подразделение "Информационно-расчетный центр" (ИРЦ-ОСП) – Обособленное структурное подразделение "Центр автоматизированных информационно-технологических систем" (ЦАИТС-ОСП)

2 уровень	Управление федеральной почтовой связи - филиал ФГУП "Почта России" (УФПС)	Основной задачей УФПС является управление деятельностью организаций ФПС в регионе. 82 УФПС находятся в семи федеральных округах
	EMS Почта России - филиал ФГУП "Почта России" (EMS Почта России)	Федеральный оператор почтовой связи "Почта России" представляет в России всемирную сеть EMS - Express Mail Service: EMS "Почта России" обеспечивает доставку по территории России срочных отправок и грузов
	Главный центр магистральных перевозок почты - филиал ФГУП "Почта России" (ГЦМПП)	Основной задачей ГЦМПП является обеспечение обмена почтой и печатной продукцией между филиалами Почты России. ГЦМПП осуществляет диспетчерское управление магистральными перевозками почты и управление обработкой почты в своих структурных подразделениях, осуществляет экспедирование и доставку печатной продукции в регионы
3 уровень	Магистральный сортировочный центр (МСЦ)	Основная задача МСЦ - осуществление сортировки почтовых отправок и почтового обмена с МСЦ других регионов и почтамтами в своей зоне обслуживания. МСЦ являются основными структурными подразделениями ГЦМПП
	Почтамт, городской почтамт, межрайонный почтамт (Почтамт, МРП)	Основная задача почтамта - осуществление почтового обмена между МСЦ и ОПС зоны обслуживания. Помимо этого почтамты через собственные отделения почтовой связи (при почтамтах) предоставляют населению широкий спектр услуг: осуществляют прием и вручение почтовых отправок, почтовых переводов, предоставляют пользователям универсальные услуги почтовой связи и договорные услуги. Почтамты осуществляют руководство подчиненными структурными подразделениями
4 уровень	Отделение почтовой связи (ОПС)	Основной задачей ОПС является предоставление населению, организациям, предприятиям и учреждениям услуг почтовой связи и других договорных услуг

Приложение Б

()

Должностная инструкция Оператора связи 1 класса отделения почтовой связи ФГУП "Почта России"

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИИ

1.1 Оператор связи 1 класса отделения почтовой связи ФГУП "Почта России" (далее – почтамт) осуществляет обеспечение почтовой деятельности.

1.2 Прием, перевод и увольнение оператора связи 1 класса производится приказом почтамта по согласованию с руководителем структурного подразделения по управлению персоналом почтамта.

1.3 Оператор в своей работе непосредственно подчиняется заместителю начальника отделения почтовой связи (далее – ОПС) и начальнику ОПС, а в их отсутствие – лицу (-ам), его (их) замещающему (-им).

1.4 Оператор в своей работе руководствуется:

- законодательством Российской Федерации (далее – законодательство РФ), локальными нормативными актами ФГУП "Почта России" (далее – Предприятие) /Филиала/почтамта по вопросам защиты персональных данных;
- конвенцией, протоколами и актами Всемирного почтового союза;
- приказами, указаниями, правилами, инструкциями, другими нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих организацию и управление деятельностью в области почтовой связи;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Уставом ФГУП "Почта России";
- приказами, распоряжениями Предприятия/Филиала/почтамта, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами по охране труда,

инструкцией о мерах пожарной безопасности в здании ОПС и другими локальными нормативными актами Предприятия/Филиала/почтамта;

- положением о Филиале;
- положением о почтамте;
- положением об ОПС;
- Руководством по внедрению "Новых форматов обслуживания ОПС" в ФГУП "Почта России" (письмо Предприятия от 23.05.2016 № 1.5.4-02/02);
- настоящей квалификационной характеристикой;
- документами системы менеджмента качества Предприятия;
- стандартами качества клиентского сервиса.

2. ТРЕБОВАНИЯ К КВАЛИФИКАЦИИ

2.1. На должность Оператора назначается работник, имеющий образование не ниже среднего специального, без предъявления требований к стажу работы.

2.2. Оператор должен знать:

- законодательные и нормативные правовые акты, локальные нормативные акты Предприятия в области почтовой связи;
- законодательные и нормативные правовые акты, локальные нормативные акты Предприятия в области обслуживании клиентов;
- порядок обработки и хранения персональных данных клиентов; этику делового общения;
- порядок обеспечения Предприятием условий доступности для инвалидов объектов почтовой связи и предоставляемых услуг почтовой связи;
- коллективный договор ФГУП "Почта России", правила внутреннего трудового распорядка Предприятия, правила и нормы охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;

- стандарты клиентского сервиса и продаж для работников УФПС – филиалов ФГУП "Почта России", занятых в обслуживании клиентов;
- требования, предъявляемые к работникам при заключении договоров о полной индивидуальной материальной ответственности и полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

2.3. Оператор должен уметь:

- пользоваться персональным компьютером и оргтехникой;
- пользоваться электронной почтой;
- работать с информационными системами, применяемыми в ОПС;
- работать с кассовым оборудованием;
- осуществлять обработку персональных данных с использованием и без использования средств автоматизации.

2.4. Оператор должен обладать следующими деловыми качествами:

- готовностью к изменениям;
- навыками коммуникации и построения эффективных отношений с клиентами и коллегами;
- стрессоустойчивостью;
- способностью работать с большими объемами информации;
- ориентацией на клиента;
- обучаемостью;
- ответственностью и нормативностью (соблюдение принятых правил и стандартов).

3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

3.1. В соответствии с действующим положением об ОПС на Оператора возлагаются следующие трудовые функции:

3.1.1. Прием и вручение внутренних и международных почтовых отправлений;

3.1.2. Предоставление услуг телеграфной связи: прием, передача, обработка и выдача в доставку телеграмм (если применимо в ОПС).

3.1.3. Предоставление непочтовых услуг:

- реализация товаров народного потребления, знаков почтовой оплаты и оказание филателистических услуг;
- прием уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства на территорию Российской Федерации;
- оказание государственных услуг.

3.1.4. Предоставление финансовых услуг:

- осуществление переводов денежных средств;
- выплата пенсий, пособий и других целевых выплат;
- прием платежей за коммунальные и другие услуги;
- оказание услуг страхования.

3.1.5. Выполнение и документальное оформление кассовых операций на операционной кассе при использовании контрольно-кассовой техники.

3.1.6. Составление отчетов по оказанным услугам и ведение другой отчетности в соответствии с регламентами Предприятия/Филиала/почтамта.

3.1.7. Работа со сложными и конфликтными ситуациями.

3.1.8. Выполнение всех необходимых требований по оказанию услуг ОПС инвалидам с различными нарушениями здоровья.

Оператор обязан:

3.2.1. Принимать и вручать внутренние и международные почтовые отправления:

3.2.2. Осуществлять обработку, сортировку и отправку почтовых отправлений:

3.2.3. Распространять периодические печатные издания: принимать и оформлять подписку на периодическую печать;

3.2.4. Осуществлять прием, передачу, обработку и выдачу в доставку телеграмм;

3.2.5. Осуществлять реализацию товаров народного потребления, знаков почтовой оплаты и оказывать филателистические услуги;

3.2.6. Принимать уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства на территорию Российской Федерации;

3.2.7. Предоставлять и консультировать по оказанию государственных услуг;

3.2.8. Осуществлять переводы денежных средств;

3.2.9. Осуществлять выплату пенсий, пособий и других целевых выплат.

3.2.10. Принимать платежи за коммунальные и другие услуги.

3.2.11. Оказывать услуги страхования.

3.2.12. Выполнять и документально оформлять кассовые операции на операционной кассе при использовании контрольно-кассовой техники.

3.2.13. Выполнять все необходимые требования по оказанию услуг ОПС инвалидам с различными нарушениями здоровья.

3.2.14. Продвигать различные услуги и продукты: в процессе обслуживания предлагать клиентам воспользоваться другими возможными продуктами и услугами, доступными в ОПС.

3.2.15. Осуществлять ведение требуемого документооборота ОПС и предоставлять необходимую регулярную отчетность в соответствии с регламентами Предприятия/Филиала/почтамта/ОПС.

3.2.16. Выстраивать взаимодействие с клиентами в соответствии с установленным на Предприятии стандартами качества обслуживания.

3.2.17. Решать конфликтные ситуации и вести работу со сложными клиентами.

3.2.18. Консультировать клиентов относительно услуг, предоставляемых Предприятием, предоставлять всю необходимую информацию, помогать клиентам в заполнении форм, квитанций и других документов.

4. ПРАВА

Оператор имеет право:

4.1. Обращаться к начальнику (заместителю начальника) ОПС за содействием в выполнении производственных заданий.

4.2. Получать информацию, необходимую для выполнения своих трудовых обязанностей.

4.3. Знакомиться с решениями Предприятия/Филиала/почтамта, касающимися деятельности ОПС.

4.4. Вносить на рассмотрение руководства ОПС предложения о работе ОПС.

4.5. Пользоваться правами и гарантиями, предусмотренными коллективным договором Предприятия.

4.6. Получать бесплатно форменную одежду в соответствии с коллективным договором Предприятия.

4.7. Получать канцтовары, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей.

4.8. Оператор может проходить внеочередную аттестацию для проверки своих знаний и умений с целью перехода на вышестоящую должность или проходить конкурсный отбор на иные вакантные должности, имеющиеся у работодателя в штатном расписании.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Оператор несет ответственность за:

- сохранность денежных средств;
- сохранность внутренних и международных почтовых отправлений, товаров народного потребления, периодических печатных изданий, лотерейных билетов, книжной продукции и других товарно-материальных ценностей, находящихся на реализации в ОПС.

5.2. Кроме этого, Оператор несет ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей квалификационной характеристикой, а также за разглашение персональных данных, сведений, составляющих коммерческую

или служебную тайну, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и локальными нормативными актами Предприятия;

5.3. Независимо от материальной ответственности в случае, когда в действиях Оператора есть признаки уголовно наказуемого деяния, материал передается в следственные органы для возбуждения дела о привлечении виновного к уголовной ответственности.